

HOCHSCHULE DÜSSELDORF  
FACHBEREICH SOZIAL- UND KULTURWISSENSCHAFTEN

Masterthesis im Studiengang

**M.A. Empowerment Studies**

# **Krisen und Kämpfe in der bezahlten und unbezahlten Sorgearbeit**

VORGELEGT VON

Laurentia Bausinger

Erstprüfer: Prof. Dr. Christoph Gille

Zweitprüferin: M.A. Nelli Tügel

VORGELEGT AM

17. Januar 2024

# Inhalt

Einleitung.....	1
1. Reproduktionsarbeit – Hausarbeit – Sorgearbeit – Care-Arbeit.....	3
1.1 Produktions- und Reproduktionsarbeit.....	3
1.2 Die Hausarbeitsdebatte.....	5
1.3 Reproduktion der Arbeitskraft.....	6
1.3.1 Arbeitskraft als Ware.....	7
1.3.2 Mehrwertproduktion und Mehrwertaneignung.....	8
1.3.3 Die häusliche Komponente notwendiger Arbeit.....	9
1.4 Sorgearbeit und Care-Arbeit.....	11
1.5 Reproduktions- und Sorgearbeit sind (nicht von Natur aus) weiblich.....	14
1.6 Die intersektionale Überschneidung von Kapitalismus und Patriarchat.....	17
2. Krisen der Reproduktions- und Sorgearbeit.....	18
2.1 Akkumulationskrise.....	19
2.2 Konsequenzen des neoliberalen Paradigmenwechsels.....	20
2.3 Kommodifizierung von Sorgearbeit.....	24
3. Das Arbeits- und Streikrecht in Deutschland.....	28
3.1 Historische Hintergründe und Entwicklungen der arbeits- und streikrechtlichen Bestimmungen in Deutschland.....	29
3.1.1 Industrialisierung.....	29
3.1.2 Tarifvertrag.....	30
3.1.3 Weimarer Republik.....	31
3.1.4 Nationalsozialismus.....	32
3.1.5 Grundgesetz.....	33
3.2 Das ‚Verbot‘ von sogenannten politischen Streiks – Hintergründe und aktuelle Entwicklungen.....	34
3.3 Neuere Entwicklungen des Streikrechts in Deutschland.....	36
3.4 Der Machtressourcenansatz.....	37
4. Arbeitskämpfe im Care-Sektor.....	41
4.1 Streikende Frauen.....	41
4.1 Tertiärisierung und Feminisierung von Streiks.....	42
4.2 Die Besonderheit von Streiks im Care-Sektor – oder die mobilisierende Rolle des Berufsethos.....	43
4.3 Der Sozial- und Erziehungsstreik 2009 und 2015.....	46
4.4 Der ‚Tarifvertrag Entlastung‘ an der Charité 2015/2016.....	47
4.5 Der ‚Tarifvertrag Entlastung‘ der Universitätskliniken des Landes Nordrhein-Westfalen 2022.....	50

5. Frauenstreik – Feministischer Streik .....	52
5.1 Streik unter besonderen Bedingungen .....	54
5.2 Bedeutsame Streikereignisse .....	56
5.2.1 Island 1975.....	57
5.2.2 Schweiz 1991 .....	58
5.2.3 Deutschland 1994.....	59
5.3 Aktuelle Kämpfe .....	62
5.3.1 Lateinamerika .....	62
5.3.2 USA .....	63
5.3.3 Spanien .....	64
5.3.4 Deutschland.....	64
6. Zur Notwendigkeit eines umfassenden Streikrechts.....	66
6.1 Bestimmungen des Unions- und Völkerrechts zum (politischen) Streik.....	67
6.2 Gewerkschaftliche Initiativen für ein umfassendes Streikrecht .....	69
6.3 Politischer Streik in Care-Berufen .....	70
7. Alternative Organisation von Sorgearbeit – Care-Revolution.....	72
7.1 Reform oder Revolution .....	73
7.2 Mögliche Wege in eine solidarische Gesellschaft .....	74
7.2.1 Vernetzung von Care-Aktivist:innen.....	74
7.2.2 Zeitsouveränität und Existenzsicherung.....	74
7.2.3 Kollektivierung und Demokratisierung des Care-Sektors .....	75
7.2.4 Vergesellschaftung aller Produktionsmittel .....	76
Fazit.....	78
Literatur .....	81

## Einleitung

In den letzten Jahren kam es in Deutschland im bezahlten Care-Sektor vermehrt zu Arbeitskämpfen. Seien es die Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst 2009 und 2015, die Tarifverhandlungen an der Charité 2015/16, der fast drei Monate dauernde Streik des Personals der Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen im Sommer 2022, oder der aktuell (Januar 2024) stattfindende Streik der Beschäftigten des Jüdischen Krankenhauses Berlin. Streiks im Care-Sektor finden unter besonderen Bedingungen statt und unterscheiden sich stark von Arbeitskämpfen in der Güterproduktion. Eine Besonderheit liegt beispielsweise darin, dass die Auswirkungen der Arbeitskämpfe in diesen Bereichen nicht nur Arbeitnehmer:innen sowie Arbeitgeber:innen betreffen, sondern immer auch Dritte: also diejenigen, für die eine Sorge-Verantwortung besteht. Lange Zeit wirkte sich ebendieses Verantwortungsgefühl von Sorgearbeiter:innen hemmend auf Streikaktivitäten aus. Allerdings haben sich die Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren, unter anderem aufgrund der neoliberalen Umstrukturierung des Care-Sektors, in einem Maße verschlechtert – das machen die anfangs erwähnten Arbeitskämpfe deutlich – dass es vielen Beschäftigten im Gesundheitswesen sowie im Sozial- und Bildungsbereich als notwendig erscheint, die Sorge-Verantwortung für die Zeit der Arbeitsniederlegung abzugeben, um nachhaltig bessere Bedingungen erkämpfen zu können. Streikereignisse finden allerdings nicht nur im bezahlten Care-Sektor statt, auch die unbezahlte, private Sorgearbeit wurde in den letzten Jahren wieder vermehrt thematisiert und die damit verbundenen Problemlagen kritisiert. Dazu gehört beispielsweise, dass deutlich mehr Frauen unbezahlte Sorgearbeit leisten und dadurch nicht nur während den Zeiten der Kindererziehung, sondern oft auch im Alter einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt sind (Winker 2020: 452 sowie Nationale Armutskonferenz 2017: 22f). Proteste diesbezüglich finden meist rund um den 8. März, dem internationalen feministischen Kampftag, statt. Auch hier sind die Streikenden mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. So gibt es im privaten Bereich beispielsweise keine Arbeitgeber:innen, die adressiert werden könnten, um Druck aufzubauen. Ebenso ist allein die Verwendung des Streikbegriffs in diesem Zusammenhang, bereits seit den ersten feministischen Streiks, Grund vieler kontroverser Diskussionen.

Deutschland hat im europäischen Vergleich eine der restriktivsten Streikgesetzgebungen. So gelten beispielsweise Streikforderungen, die sich nicht an Arbeitgebende sondern den Staat

richten, sogenannte politische Streikforderungen, im Rahmen von Arbeitskämpfen in Deutschland als rechtswidrig (Tschenker 2023).

Im bezahlten Care-Sektor ist die juristische Trennung zwischen arbeits- und tarifrechtlichen Forderungen auf der einen Seite sowie der Thematisierung politischer Missstände auf der anderen, jedoch nicht klar voneinander zu unterscheiden. Das führte dazu, dass in den letzten Jahren auch in tarifrechtlichen Auseinandersetzungen immer wieder politische Forderungen gestellt und die Grenzen des aktuell gültigen Streikrechts ausgedehnt wurden.

Die aufgeführten Streik-Beispiele in der bezahlten und unbezahlten Sorgearbeit führen zu der untersuchungsleitenden Fragestellung der vorliegenden Arbeit: inwiefern können Streiks dazu beitragen, die durch die vielfältigen Sorge-Krisen ausgelösten Missstände in der bezahlten und unbezahlten Sorgearbeit zu verbessern, bzw. aufzulösen. Hierbei werden sowohl tarifrechtliche als auch sogenannte politische Streiks untersucht.

Im ersten Teil der Arbeit werden die Ursachen für Sorge-Krisen beleuchtet. Es werden sowohl Hintergründe und Verfasstheit von Produktions- und Reproduktionsarbeit in einer kapitalistischen Gesellschaftsordnung dargelegt als auch die Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, also der Trennung von produktiver und reproduktiver Sphäre. In der literaturbasierten Analyse werden insbesondere marxistische Theorien herangezogen, um die ökonomischen und sozialen Strukturen in kapitalistischen Gesellschaften zu verstehen. Es wird also aus einer materialistischen, bzw. materialistisch-feministischen Perspektive argumentiert. Die Überschneidung von Klassen- und Geschlechterverhältnissen, bzw. kapitalistischer und patriarchaler Unterdrückung steht hierbei im Fokus (Kapitel 1). Die Ausführungen zur Verfasstheit von Sorgearbeit dienen dem Verständnis der multifaktoriellen Krisen, mit welchen Sorgearbeit und Sorgearbeiter:innen konfrontiert sind. Diese Krisen der Reproduktions- und Sorgearbeit sind Gegenstand des darauffolgenden Kapitels. In Kapitel 3 werden die historischen Hintergründe sowie neueren Entwicklungen des Arbeits- und Streikrechts in Deutschland dargestellt. Kapitel 4 verbindet die vorigen Themenblöcke – Verfasstheit von Sorgearbeit in kapitalistischen Gesellschaften und die daraus resultierenden Sorge-Krisen sowie historische und aktuelle Entwicklung des Arbeits- und Streikrechts in Deutschland – miteinander. Der Fokus liegt hierbei auf Arbeitskämpfen im bezahlten Care-Sektor in den vergangenen Jahren 15 Jahren in Deutschland. Kapitel 5 widmet sich feministischen Streiks. Es werden historische und aktuelle Entwicklungen sowie die besonderen Charakteristika feministischer (nicht tarifrechtlicher) Streiks dargestellt. Das darauffolgende Kapitel 6 „Zur

Notwendigkeit eines umfassenden Streikrechts“ nimmt einen Teilaspekt, welcher in den vorigen Kapiteln an unterschiedlichen Stellen thematisiert wird, erneut auf: das ‚Verbot‘ sogenannter politischer Streiks in Deutschland. Es wird dabei insbesondere auf Initiativen eingegangen, die sich aus gewerkschaftlicher sowie juristischer Perspektive mit der Erweiterung des deutschen Streikrechts befassen. Inhalt des letzten Kapitels sind mögliche Alternativen zur jetzigen Organisation von bezahlter sowie unbezahlter Sorgearbeit.

## **1. Reproduktionsarbeit – Hausarbeit – Sorgearbeit – Care-Arbeit**

Es gibt unterschiedlich gefasste und nicht immer übereinstimmende Definitionen der Begriffe Reproduktions-, Haus-, Sorge- und Care-Arbeit. Trotz der inhaltlichen und analytischen Unterschiede werden sie häufig synonym verwendet. Es folgt eine differenzierte Darstellung der oben genannten Begriffe und ihrer Bedeutungen für die kapitalistische Arbeitsorganisation.

### **1.1 Produktions- und Reproduktionsarbeit**

Die Begriffe von Reproduktion und Reproduktionsarbeit können nicht ohne Bezug zu Produktion und Produktionsarbeit beschrieben werden. Beide Begriffe haben ihren Ursprung in der marxistischen Theorie. Produktionsarbeit wird hierbei als lohnabhängige Arbeit in der Güter- und Warenproduktion definiert und steht der Reproduktionsarbeit gegenüber (MEW 23b: 591). Als reproduktive Arbeit werden alle Tätigkeiten verstanden, die zum Erhalt und der Wiederherstellung der Arbeitskraft notwendig sind. Dazu zählen beispielsweise Kinder gebären und aufziehen, das private Zubereiten und Verarbeiten von Lebensmitteln, Haushaltstätigkeiten, wie Waschen und Putzen sowie die Pflege von alten und kranken Menschen.

Das Wechselverhältnis von Produktion und Reproduktion ist dabei nicht willkürlich, die beiden Bereiche sind aufeinander bezogen und bedingen sich (ebd.). Dennoch wurden und werden die beiden Sphären oft (auch von Marx selbst) unabhängig voneinander betrachtet, bzw. ihre Verwobenheit nicht in ausreichendem Maße benannt und analysiert. Dass beides getrennt voneinander beschrieben werden kann, liegt unter anderem daran, dass Reproduktionsarbeit „[w]ei in keiner anderen Produktionsweise [...] räumlich, zeitlich und institutionell von der Sphäre der Produktion getrennt“ ist (Vogel 2018/2021: 365). Die explizite Tren-

nung von Produktions- und Reproduktionsarbeit existiert seit ca. 1900 und entwickelte sich mit dem Übergang der feudalen Ständegesellschaft hin zu einer kapitalistischen Industriegesellschaft. Diese Entwicklung war also verbunden mit der Entstehung der kapitalistischen Klassengesellschaft (Produktionsmittelbesitzende als eine Klasse und Lohn-, sowie Reproduktionsarbeitende als die andere). Sie ging außerdem einher mit einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Dabei war und ist Produktionsarbeit männlich konnotiert und findet in der Öffentlichkeit statt, Reproduktionsarbeit hingegen wird meist von Frauen<sup>1</sup> im privaten und familiären Kontext verrichtet. Die oben genannte Aufzählung dessen, was unter Reproduktion(sarbeit) zu verstehen ist, wurde von Marx selbst nicht eindeutig beschrieben. In seinen Werken beschreibt er zwar drei Voraussetzungen für die Reproduktion kapitalistischer Gesellschaften: erstens die Sicherung von Eigentumsverhältnissen, zweitens die Bereitstellung von Produktionsmitteln und drittens, die für die vorliegende Arbeit wichtigste, die Reproduktion der Arbeitskraft (Winker 2015: 93). Es fehlte allerdings eine genaue Beschreibung und Analyse dessen, was die Reproduktion der Arbeitskraft beinhaltet, bzw. fand dies nur unzureichend statt. Beispielsweise geht Marx auf die Tatsache, dass Reproduktionsarbeit größtenteils von Frauen geleistet wird, nicht näher ein. Aufgrund der unvollständigen Analyse der Sphäre der Reproduktion wurde ein Großteil der Tätigkeiten, die zur Reproduktion der Arbeitskraft und damit auch der zum Fortbestand der kapitalistischen Produktionsweise notwendigen Arbeit, auch in marxistischen Analysen verschleiert und somit unsichtbar gemacht. Das führte dazu, dass die kapitalistische Ausbeutung von Arbeiter:innen vor allem auf männliche Arbeiter in Lohnarbeitsverhältnissen in der Produktion bezogen wurde, nicht aber auf Frauen, die (zusätzlich) unbezahlte Reproduktionsarbeit leisteten (Dalla Costa 1973/2021: 347). In linker Theorie und Praxis fehlte also lange eine differenzierte Analyse der Verknüpfung von Reproduktionsarbeit und Geschlecht. Diese Leerstelle ist der größte Kritikpunkt linker Feminist:innen (insbesondere der 1960er und 1970er Jahre) am Marxismus<sup>2</sup>. Mit der sogenannten Hausarbeitsdebatte wurde diese Lücke geschlossen.

---

<sup>1</sup> In der vorliegenden Arbeit werden die Begriffe Mann und Frau verwendet. Nicht-binäre-, trans\*-, oder interidentitäten werden dadurch nicht abgebildet. Das heißt jedoch nicht, dass diese nicht auch von patriarchaler Unterdrückung und kapitalistischer Ausbeutung betroffen sein können. Die untersuchungsleitende Fragestellung wird aus einer marxistisch-materialistischen Analyseperspektive bearbeitet, welcher die Trennung zwischen Produktions- und Reproduktionsarbeit anhand einer binären Geschlechterordnung zugrunde liegt. Aus diesem Grund werden die binären Geschlechterbezeichnungen verwendet.

<sup>2</sup> An dieser Stelle muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass es sich zwar um eine durchaus berechtigte Kritik handelte, allerdings ist es nicht korrekt zu sagen, dass Marx die Geschlechtsspezifität der Reproduktionsar-

## 1.2 Die Hausarbeitsdebatte

Im Rahmen der Hausarbeitsdebatte wurde kritisiert, dass der Arbeitsbegriff als Erwerbsarbeit der Lebensrealität vieler Menschen, vor allem derer von Frauen, nicht gerecht wird und es notwendig ist darauf hinzuweisen, „wie unverzichtbar für das gesellschaftliche Wohlergehen die unbezahlte Haus- und Sorgearbeit ist“ (Winker 2015: 17). Unbezahlte Familienarbeit zu leisten, wenig bis keinen Lohn zu erhalten und eine schlechtere gesellschaftliche Stellung innezuhaben als Männer, gehörte zum Alltag vieler Frauen. Daraus entstand der Impuls, eine theoretische Grundlage für die materialistischen, also die in der Realität existierenden (ökonomischen und gesellschaftlichen), Unterschiede zu schaffen, um eben diese besser verstehen und erklären zu können (ebd.: 17f.). Sozialistische Feministinnen (größtenteils US-amerikanische, feministische Theoretiker:innen der sogenannten zweiten Frauenbewegung) unternahmen nun den Versuch, reproduktive Arbeit, also die unbezahlt von Frauen geleistete Arbeit, detailliert zu beschreiben und sie in die marxistische Theorie der politischen Ökonomie einzuordnen. Hauptkritikpunkt war hierbei, dass der kapitalistische Ausbeutungsprozess nur auf Lohnarbeitsverhältnisse bezogen wurde. Die Ausbeutung von Menschen, die ohne Lohnausgleich arbeiteten (also meist Frauen, die Reproduktionsarbeit übernahmen), wurde damit nicht anerkannt. „Diese Form der Ausbeutung war noch effektiver, weil das Fehlen eines Lohns sie verschleierte, mystifizierte“ (Dalla Costa 1973/2021: 347). Wenn überhaupt wurde die gesellschaftliche Position von Frauen auf patriarchale Unterdrückung zurückgeführt, dass die kapitalistische Ausbeutung hierbei ebenso wirkmächtig war, wurde nicht erkannt.

Hausarbeit wurde nun erstmals explizit als Teil der Reproduktionsarbeit und damit auch als notwendig für die kapitalistische Arbeitsorganisation benannt. Die Begriffe zu definieren und eine Theorie zur Erklärung der gesellschaftlichen Zusammenhänge zu schaffen, war aller-

---

beit gar nicht benannt hat. So weisen beispielsweise Ronda Kipka und Vincent Streichhahn darauf hin, dass Marx sich der Leerstellen in seinen Analysen durchaus bewusst war, er sich aber dagegen entschieden hat, diese weiter zu untersuchen (Kipka/Streichhahn 2019: 586): „Zwei andere Faktoren gehen in die Wertbestimmung der Arbeitskraft ein. Einerseits ihre Entwicklungskosten, die sich mit der Produktionsweise ändern, andererseits ihre Naturdifferenz, ob sie männlich oder weiblich, reif oder unreif. Der Verbrauch dieser unterschiedlichen Arbeitskräfte macht großen Unterschied in den Reproduktionskosten der Arbeiterfamilie und dem Wert des erwachsenen männlichen Arbeiters. Beide Faktoren bleiben jedoch bei der folgenden Untersuchung ausgeschlossen“ (MEW 23a: 542).

Die Auffassung, dass Marx die Kategorie Geschlecht in seinen Analysen mitgedacht, wenn auch nicht ausgeführt hat, teilt auch Heather Brown. In einer umfassenden Studie untersuchte sie die Schriften von Marx (auch sehr frühe Werke). Weiterführend hierzu siehe: Brown 2021.



dings nicht so einfach. Da auch Marx selbst, wie weiter oben beschrieben, keine eindeutige Definition dessen lieferte, was unter Reproduktion(sarbeit), bzw. der Reproduktion der Arbeitskraft zu verstehen sei: „[D]er Begriff der Reproduktion der Arbeitskraft [erwies sich] als überraschend dehnbar und reichte von biologischer Fortpflanzung bis hin zu jeder Art von Arbeit, die zum täglichen Erhalt der Menschen beitrug“ (Vogel 2018/2021: 358).

### **1.3 Reproduktion der Arbeitskraft**

Lise Vogel setzte sich schon in den 1970er Jahren mit der Hausarbeitsdebatte auseinander, hat das Thema aber auch in aktuelleren Werken erneut aufgegriffen und ausgeführt. So nahm sie beispielsweise in ihrem Text „Hausarbeit neu gedacht“ die Kritik fehlender Klarheit bezüglich der marxistischen Begrifflichkeiten zum Anlass für eine differenzierte Analyse zur Reproduktion der Arbeitskraft. Dadurch leistete sie nicht nur einen wertvollen Beitrag zum Verständnis davon, was Reproduktionsarbeit ist, sondern zeigte außerdem Ursachen für die finanzielle und gesellschaftliche Schlechterstellung reproduktiver Arbeit auf.

Vogel unterscheidet drei Prozesse der Reproduktion der Arbeitskraft: erstens Reproduktionsarbeit als alltägliche Tätigkeiten, die dazu beitragen, dass die Arbeitskraft von Arbeiter:innen aufrechterhalten, bzw. wiederhergestellt werden, damit diese weiterhin am Arbeitsprozess teilnehmen können. Zweitens beschreibt sie Reproduktionsarbeit als das sich kümmern um Menschen, die zu jung, zu alt oder zu krank sind, um sich selbst zu versorgen und noch nicht, oder nicht mehr am Arbeitsprozess teilnehmen können. Sowie drittens als Erneuerung der Arbeiter:innenschaft durch das Gebären und Aufziehen von Kindern (Vogel 2018/2021: 362). Reproduktion der Arbeitskraft ist also nicht nur die Erneuerung der arbeitenden Klasse durch das Gebären und Großziehen von Kindern, sondern schließt auch diejenigen Tätigkeiten mit ein, die dafür sorgen, dass es Arbeiter:innen (über Jahrzehnte hinweg) möglich ist, einer Lohnarbeit nachzugehen. Somit ist jede Tätigkeit, die zum Erhalt und zur Wiederherstellung der Arbeitskraft beiträgt, Reproduktionsarbeit.

Die Trennung zwischen produktiver und reproduktiver Sphäre findet unter geschlechtsspezifischen Bedingungen statt. Zudem sind beide Sphären hierarchisch geordnet und werden gesellschaftlich sowie finanziell unterschiedlich bewertet: „Der öffentliche Bereich wird nicht nur männlich konnotiert, sondern auch gesellschaftlich aufgewertet, Care und Care-Arbeit im privaten Bereich hingegen werden unsichtbar, feminisiert und materiell abgewertet“ (Riegraf 2019: 766). Die Haus- und Sorgearbeit wird hierbei nicht als Arbeit im eigentlichen

Sinne verstanden, da sie außerhalb der Produktionsverhältnisse liegt, nicht warenförmig organisiert wird und keinen Mehrwert schafft (Winker 2015: 21). Eine Erklärung für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Abwertung von Haus- und Sorgearbeit lieferte Lise Vogel in ihrer klugen und differenzierten Analyse zur sogenannten notwendigen Arbeit.

Um der Argumentation Vogels zur notwendigen Arbeit und deren häuslicher Komponente folgen zu können, ist es notwendig, sich mit den Ausführungen Marx' zur Verfasstheit der Arbeitskraft als Ware zu befassen. Demnach ist die marxistische Analyse der Ware Arbeitskraft sowie die Produktion und Aneignung des Mehrwerts Gegenstand des folgenden Textabschnitts.

### **1.3.1 Arbeitskraft als Ware**

Voraussetzung für den kapitalistischen Arbeitsprozess ist, dass Arbeiter:innen doppelt frei sind. Das heißt frei, ihre Arbeitskraft zu verkaufen (also nicht versklavt) und frei von Produktionsmitteln. Frei von Produktionsmitteln zu sein, also beispielsweise keine Rohstoffe, Fabriken oder Maschinen zu besitzen heißt, gezwungen zu sein, die eigene Arbeitskraft zu verkaufen, um existenzsichernd leben zu können (MEW 23c: 742). Indem Arbeiter:innen ihre Arbeitskraft verkaufen, nimmt sie die Form einer Ware an, sie hat also nicht nur einen Gebrauchswert, sondern auch einen Tauschwert. Der Gebrauchswert der Ware Arbeitskraft „ist ihre Fähigkeit, Quelle von mehr Wert zu sein, als sie selbst Wert ist“ (Vogel 2018/2021: 364). Oder wie Gabriele Winker schreibt: „Im Unterschied zu jeder anderen Ware hat nun die Ware Arbeitskraft die Besonderheit, dass sie mehr Güter und Dienstleistungen produzieren kann als zu ihrer Reproduktion nötig ist“ (Winker 2015: 21). Der Tauschwert der Ware Arbeitskraft, also die Kosten, die benötigt werden, um Arbeitskraft auf dem Markt kaufen zu können, entspricht dem Geld, welches für Lebensmittel ausgegeben werden muss, damit der:die Besitzer:in der Arbeitskraft (der:die Arbeiter:in), die Arbeitskraft aufrechterhalten kann. Der Tauschwert ist also der Lohn, den Arbeiter:innen im Tausch für die zur Verfügung gestellte Arbeitskraft erhalten. Wie hoch der Lohn ist, also wie viel Arbeiter:innen benötigen, um die sie erhaltenden Lebensmittel erwerben zu können, wird „historisch und moralisch und von Moment zu Moment festgelegt“ (Vogel 2018/2021: 364). Lohn wird beispielsweise nicht automatisch im Sinne eines Inflationsausgleichs angepasst.

### 1.3.2 Mehrwertproduktion und Mehrwertaneignung

Um den Waren-Charakter der Arbeitskraft weiter nachvollziehen zu können, müssen die Bedingungen der Mehrwertproduktion, bzw. der Mehrwertaneignung ausgeführt werden. Marx teilte die Arbeitsstunden eines (männlichen) Arbeiters in notwendige Arbeit und Mehrarbeit ein. Die notwendige Arbeit ist der Teil, den der Arbeiter für sich selbst arbeitet, um den Lohn zu erhalten, den er für die für ihn notwendigen Lebensmittel benötigt. Die notwendige Arbeit ist also im Wert äquivalent zum Lohn. Alles, was Arbeiter an Stunden darüber hinaus arbeiten, also nachdem der Lohn erarbeitet wurde, der für die sie erhaltenen Lebensmittel benötigt wird, ist sogenannte Mehrarbeit. Der Wert, der durch diese Mehrarbeit produziert wird, ist der sogenannte Mehrwert. Diesen eignen sich Kapitalist:innen (also die Besitzer:innen der Produktionsmittel, heute werden sie häufig Arbeitgeber:innen genannt) an. Die Aneignung des Mehrwerts, das Hinzufügen des angeeigneten Mehrwerts zum bestehenden Kapital und die weitere Verwertung dieses Kapitals, das sich so – durch erneute Aneignung des durch Ausbeutung produzierten Mehrwerts – wieder vermehrt, nennt sich kapitalistische Akkumulation (Vogel 2018/2021: 364ff). Die kapitalistische Akkumulation ist ein sich ständig veränderndes, aber immer von Profit angetriebenes System. Zur Logik kapitalistischer Akkumulation gehört das Streben nach einem stetig steigenden Mehrwert. Das heißt, Kapitalist:innen haben ein Interesse daran, dass die notwendige Arbeit im Vergleich zur Mehrarbeit möglichst geringgehalten wird, bzw. sich immer weiter reduziert.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die notwendige Arbeit zu reduzieren und damit zum Wachstum des Mehrwerts beizutragen. Eine Möglichkeit, die Marx als *absoluten Mehrwert* benennt, ist intensivere Arbeit oder mehr Arbeitsstunden zu leisten bei gleichbleibendem Lohn. Eine weitere Möglichkeit, der *relative Mehrwert*, ist die Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten, dass also weniger Arbeitsstunden benötigt werden, um eine gleiche Anzahl an Waren zu produzieren. Dadurch wird die notwendige Arbeit reduziert und der Mehrwert gesteigert.

Das Verhältnis zwischen notwendiger Arbeit und Mehrarbeit und damit auch der Aneignung des Mehrwerts, also der Kapitalakkumulation, ist bei Marx klar beschrieben und gut nachvollziehbar. Allerdings fehlt in Marx' Analyse des Verhältnisses der notwendigen Arbeit zur Mehrarbeit ein entscheidender Faktor: die ebenso erforderliche, also notwendige, Reproduktionsarbeit, welche Voraussetzung dafür ist, dass einzelne Arbeiter:innen sich selbst und

ihre Arbeitskraft erhalten und erneuern können. Die reproduktive Sphäre wird, obwohl sie Voraussetzung für eine funktionierende Produktion ist, nicht oder nicht ausreichend mitgedacht. Zwar beschreibt Marx die individuelle Konsumtion des einzelnen Arbeiters, also das Verhältnis, in welchem der erarbeitete Lohn in Lebensmittel eingetauscht wird. Ausgeklammert wird hierbei allerdings, dass die Lebensmittel eingekauft, verarbeitet, zubereitet werden müssen, dass Kleidung gekauft, hergestellt und gewaschen werden muss. Ebenso fehlt das Mitdenken der gesamten Erziehungsarbeit, die wesentlicher Faktor bei der Erneuerung der arbeitenden Klasse ist.

Dass es möglich ist, beide Sphären unabhängig voneinander zu betrachten und die Reproduktionsarbeit bei Analysen weitestgehend ausgeklammert werden kann, ist (wie weiter oben bereits erwähnt) der Tatsache geschuldet, dass die beiden Bereiche zeitlich, räumlich sowie institutionell voneinander entfernt sind (Vogel 2018/2021: 365). Um die Gesamtheit der kapitalistischen Produktion begreifen und alle wesentlichen Bestandteile dieser adäquat analysieren zu können, ist es allerdings unerlässlich, die Sphäre der Reproduktion miteinzubeziehen. Sie muss als ebenso notwendiger Teil der kapitalistischen Produktion benannt werden, wie die Warenproduktion selbst. Das Ausklammern der reproduktiven Sphäre führt zu einer verkürzten und verfälschten Analyse der kapitalistischen Produktionsweise und schlägt sich unter anderem darin nieder, dass Personen, die reproduktive Arbeit leisten, weder wirtschaftlich noch gesellschaftliche mitgedacht werden, unsichtbar sind und in einem Ausbeutungs-<sup>3</sup> und Abhängigkeitsverhältnis verbleiben. Und eben dies ist ein Grund für die soziale und finanzielle Schlechterstellung von Reproduktionsarbeit gegenüber der Produktionsarbeit. Das allein kann bereits als Krise der Reproduktion bezeichnet werden. Auf weitere Aspekte von Reproduktions- bzw. Sorgekrisen wird in Kapitel 2 näher eingegangen.

### **1.3.3 Die häusliche Komponente notwendiger Arbeit**

Um den fehlenden Faktor in entsprechenden Analysen miteinzubeziehen zu können und somit genauer auf Ausbeutungsverhältnisse und Diskriminierung eingehen, beziehungsweise diesen entgegenwirken zu können, braucht es eine Benennung des bisher unsichtbaren, reproduktiven Teils der notwendigen Arbeit. Lise Vogel spricht an dieser Stelle von zwei Komponenten der notwendigen Arbeit. Eine Komponente ist der von Marx klar benannte Teil der notwendigen Arbeit, der äquivalent zum Lohn des Arbeiters ist. Die zweite Komponente „ist

---

<sup>3</sup> Zur näheren Erläuterung des Ausbeutungsbegriffs bei Marx siehe: Haubner 2017: 22-49.

die in Marx' Darstellung stark verschleierte unbezahlte Arbeit, die zur täglichen und langfristigen Erneuerung von Trägern der Ware Arbeitskraft und der Arbeiterklasse als ganzer beiträgt“ (Vogel 2018/2021: 366). Diese zweite Komponente teilt Lise Vogel wiederum in zwei Teilaspekte ein. Einer dieser Teilaspekte der notwendigen Arbeit, die außerhalb von Produktionsprozessen liegt, wird auch von Marx berücksichtigt. Diesen Teilaspekt nennt Lise Vogel *die soziale Komponente der notwendigen Arbeit*. Damit ist die Erneuerung der Arbeiter:innenklasse gemeint, also das Gebären und Aufziehen von Kindern. Dieser Aspekt der Reproduktion ist sichtbar und wird als wertvoll angesehen. Den zweiten Teilaspekt nennt Lise Vogel *die häusliche Komponente der notwendigen Arbeit* (kurz Hausarbeit). Dieser Aspekt bleibt im Gegensatz zur sozialen Komponente unsichtbar, gilt als unqualifiziert und wertlos. Soziale und häusliche Komponente sind nicht gleichzusetzen, aber untrennbar miteinander verbunden (Vogel 2018/2021: 366). Es reicht beispielsweise nicht aus, Kinder (als zukünftige Träger:innen von Arbeitskraft), auf die sowohl die Arbeiter:innenklasse als auch die Kapitalist:innen angewiesen sind, zu gebären. Die Kinder müssen auch ernährt, gekleidet, gebildet und umsorgt werden. Dieser Teil der Arbeit wird allerdings nirgends abgebildet. Der Begriff notwendige Arbeit ist also ein komplizierter und komplexer Begriff. Es ist aber unerlässlich, sich mit dem Begriff in seiner Gesamtheit, also auch mit der häuslichen Komponente der notwendigen Arbeit auseinanderzusetzen, um die Funktionsweisen und Auswirkungen kapitalistischer Produktionsverhältnisse in allen Einzelheiten verstehen zu können. Das Einbeziehen der reproduktiven als notwendige Arbeit ist aber nicht nur zum Verständnis der kapitalistischen Produktionsweise wichtig, sondern auch Voraussetzung für eine entsprechende Entlohnung.<sup>4</sup> Wie in Kapitel 2.3 ‚Kommodifizierung von Sorgearbeit‘ gezeigt werden wird, löst sich die Problematik allein durch Entlohnung dieser Tätigkeiten allerdings nicht auf.

Wie bereits ausgeführt, ist die kapitalistische Produktionsweise auf Reproduktions- und Sorgearbeit angewiesen. Um die Kosten zum Erhalt der Ware Arbeitskraft möglichst gering zu

---

<sup>4</sup> Im Zusammenhang mit der Hausarbeitsdebatte entstand in den 1970 Jahren auch die internationale Kampagne „Lohn für Hausarbeit“, welche maßgeblich von der italienischen marxistischen Feministin Mariarosa Dalla Costa initiiert wurde. Die Forderung der Kampagne war im Namen bereits enthalten: Hausarbeit sollte nicht länger unbezahlt bleiben, sondern entlohnt werden. Hintergrund der Überlegung war, wie in diesem Abschnitt bereits dargelegt, dass die soziale sowie finanzielle Schlechterstellung von (Haus)Frauen darauf zurückzuführen ist, dass Reproduktions- und Hausarbeit in kapitalistischen Gesellschaften nicht entlohnt wird. Mit der Kampagne war also die Hoffnung verbunden, ebendiese Schlechterstellung durch Entlohnung von Hausarbeit auflösen zu können. Weiterführend hierzu siehe: Dalla Costa/James 1973 sowie: Toupin 2022.

halten und eine stabile Mehrwertsteigerung zu gewährleisten, haben Kapitalist:innen zudem ein Interesse daran, diese unbezahlt zu gestalten. Im Sinne der kapitalistischen Produktionsweise ist es außerdem sinnvoll, die Hausarbeit so zu reduzieren, dass zusätzliche Arbeitskraft freigesetzt wird. Das heißt, dass beispielsweise durch Erfindungen und Arbeitsweisen, welche die Hausarbeit reduzieren (Waschmaschine, Spülmaschine, outgesourcete Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen), potenziell neue Arbeitskraft entsteht. Dieser Prozess ist nicht zwangsläufig, aber die Wahrscheinlichkeit erhöht sich, dass Frauen, die vorher mehr Zeit für reproduktive Tätigkeiten im häuslichen Bereich eingesetzt haben, die nun frei gewordene Arbeitskraft in einem Lohnarbeitsverhältnis zur Verfügung stellen (Vogel 2018/2021: 367). Die Hausarbeitsdebatte gilt auch heute noch als Grundlage feministischer Diskussionen zum Thema Reproduktionsarbeit.

#### **1.4 Sorgearbeit und Care-Arbeit**

Ab den 1990er Jahren löste der Begriff Care-Arbeit zunehmend den der Reproduktions- und Hausarbeit ab. Als Übersetzung des englischen Wortes etablierte sich nach und nach im deutschsprachigen Raum der Begriff der Sorgearbeit (Winker 2015: 22). Zwischen den Begriffen Care-Arbeit und Sorgearbeit besteht also kein inhaltlicher Unterschied, sondern ausschließlich ein sprachlicher. Bei Hausarbeit (als Teil der Reproduktionsarbeit) im Verhältnis zu Care-, bzw. Sorgearbeit hingegen handelt es sich nicht nur um einen reinen Begriffswechsel. Der neue Terminus setzte einen anderen Fokus. Insofern sind die Begriffe familiäre Reproduktions-, bzw. Hausarbeit auf der einen Seite von den Begriffen Care- und Sorgearbeit auf der anderen Seite analytisch zu unterscheiden.

Während die Begriffe Produktions- und Reproduktionsarbeit zwischen bezahlter/öffentlicher Lohnarbeit und unbezahlter/privater Reproduktionsarbeit unterscheiden, der Fokus also auf die *Form und Organisation* der Arbeit gelegt wird, nimmt der Begriff Sorge-, bzw. Care-Arbeit „die *Arbeitsinhalte* in den Blick und bezeichnet die konkreten Sorgetätigkeiten, also das Erziehen, das Pflegen, das Betreuen, das Lehren, das Beraten“ (ebd.: 17, Herv. d. Verf.). Der Begriff schließt also mit ein, dass Sorgearbeit sowohl unbezahlt im Privaten<sup>5</sup> als auch in Lohnarbeitsverhältnissen (beispielsweise in Form von Pflege- und Erziehungsarbeit) existie-

---

<sup>5</sup> Der Begriff unbezahlte Sorgearbeit umfasst außerdem freiwillige und ehrenamtliche Tätigkeiten, also auch solche, die außerhalb der privaten und familiären Sphäre stattfinden. Auf diese Formen der unbezahlten Sorgearbeit wird in der vorliegenden Arbeit allerdings nicht eingegangen. Zur Verfasstheit von freiwilliger und ehrenamtlicher Sorgearbeit in kapitalistischen Gesellschaften, siehe beispielsweise: Haubner/van Dyk 2021.

ren kann. Er schafft somit die Möglichkeit, Sorgearbeit mit einem Wort zu benennen, egal ob diese unbezahlt oder bezahlt organisiert ist. Das hat den Vorteil, dass Gemeinsamkeiten der Arbeitsbereiche zusammenfassend benannt werden können. Der Care\*AK Frankfurt weist in dem Text „Care ist the Love?“ auf eine weitere Trennlinie hin, welche im Kontext der Care-Debatte gezogen wird. Hierbei wird bei Tätigkeiten, nicht wie bei dem Begriff Reproduktionsarbeit, „entlang der kapitalistischen Trennung von Produktion und Reproduktion“ (Care\*AK Frankfurt 2014: 77) unterschieden (wie weiter oben ausgeführt), sondern als Distinktionsmerkmal das Verhältnis von Subjekt und Objekt in den Vordergrund gestellt. Während industrielle Warenproduktion hierbei als klassisches Subjekt-Objekt-Verhältnis beschrieben wird, also Arbeiter:innen an und mit Maschinen, wird Care-Arbeit als Subjekt-Subjekt-Beziehung bezeichnet (ebd.: 78). Das ist auf der einen Seite nachvollziehbar und insofern sinnvoll, als insbesondere entlohnte Sorgearbeit in den letzten Jahrzehnten immer weiter kommodifiziert, also warenförmig gemacht, wurde. Es ist daher wichtig zu verdeutlichen, dass Sorgearbeit unter grundsätzlich anderen Bedingungen stattfinden muss als die industrielle Güterproduktion, insbesondere wenn sie den Bedürfnissen der Personen, die auf Sorge angewiesen sind, sowie denen der Sorge-Tätigen gerecht werden soll. Hierauf wird in Kapitel 2.3 „Kommodifizierung von Sorgearbeit“ noch ausführlicher eingegangen werden. Allerdings führt der Begriffswechsel und der Fokus auf die Subjekt-Subjekt-Beziehung nicht nur dazu, dass bestimmte Tätigkeiten (Pflege- und Erziehungsarbeiten, Sorge für andere und sich selbst) mehr ins Blickfeld geraten, sondern auch dazu, dass andere nicht-personenbezogene Tätigkeiten erneut unsichtbar gemacht werden. Diese Tätigkeiten sind beispielsweise Kochen, Putzen, Wäsche waschen usw. In der Reproduktions- und Hausarbeitsdebatte wurde sich zurecht dafür eingesetzt, dass diese Tätigkeiten als notwendige Arbeit anerkannt werden. Deshalb spricht sich beispielsweise der Care\*AK Frankfurt dafür aus, Sorgearbeit nicht auf reine Subjekt-Subjekt-Verhältnisse zu reduzieren (ebd.: 77f.). Auch in der vorliegenden Arbeit wird sowohl der Begriff Sorge- und Care-Arbeit verwendet, um bezahlte und unbezahlte Sorge-Tätigkeiten zu benennen als auch der Begriff der Reproduktionsarbeit, um deutlich zu machen, dass häusliche Tätigkeiten ebenso notwendig für eine funktionierende kapitalistische Produktionsweise sind und weder bei der Analyse kapitalistisch organisierter Gesellschaften, noch bei der Verfasstheit und den Bedingungen der bezahlten und unbezahlten Sorgearbeit außer Acht gelassen werden dürfen, um verkürzte Analysen zu verhindern.

Berenice Fisher und Joan Tronto fassen den Sorge-Begriff noch weiter und beschreiben Care als eine Tätigkeit, „die alles umfasst, was wir tun, um unsere ‚Welt‘ so zu erhalten, fort-dauern zu lassen und wiederherzustellen, dass wir so gut wie möglich in ihr leben können. Diese Welt umfasst unseren Leib, unser Selbst und unsere Umwelt, die wir in einem komplexen, lebenserhaltenden Netz miteinander verflechten“ (Tronto/Fischer 1990: 40, zit. nach Riegraf 2019: 764f). Hierbei wird also nicht nur die Sorge für andere benannt, sondern auch die Sorge für sich selbst und für die Umwelt. Auch Cornelia Klingers Konzept der Lebenssorge ist ähnlich weit gefasst. Sie schreibt: „Die Bewältigung von Care-Anforderungen ist demnach entscheidend, um Leben zu ermöglichen, und die gesellschaftliche Organisation von Care und Care-Arbeit ist zentral, um den Zusammenhalt in modernen Gesellschaften herzustellen und zu erhalten“ (Riegraf 2019: 765). Die Notwendigkeit von Sorgearbeit für die gesellschaftliche Existenz betont auch Mascha Madörin. Ihr zufolge handelt es sich bei Sorgearbeit „um Leben erhaltende, lebensnotwendige Tätigkeiten, ohne die Gesellschaften nicht existenzfähig wären und wirtschaftliches Wachstum unmöglich wäre“ (Madörin 2006: 283). Wichtig ist hierbei der erneute Verweis, wie er auch in Bezug auf Reproduktionsarbeit angebracht wurde, dass wirtschaftliches Wachstum, also eine Produktionsweise, die auf Profitmaximierung angelegt ist, ohne Sorgearbeit so nicht existieren könnte. Mehr noch: Wirtschaftswachstum könnte auch dann nicht in dem Maße existieren, wenn private Sorgearbeit bezahlt werden würde und Sorge-Tätigkeiten in Lohnarbeitsverhältnissen außerhalb des Niedriglohnssektors angesiedelt wäre. Es ist also nicht so, wie oft angenommen, dass die unbezahlte oder schlecht bezahlte Sorgearbeit von wirtschaftsstärkeren Sektoren aufgefangen, bzw. getragen wird, im Gegenteil: „Damit Menschen im wertschöpfungsstarken Sektor hochproduktiv arbeiten können, sind sie in großem Umfang auf bezahlte wie unbezahlte Care-Arbeit angewiesen, für die sie ökonomisch gesehen nicht in vollem Umfang aufkommen. So betrachtet kann man sagen, dass der Care-Sektor den Hochleistungssektor ‚subventioniert‘, nicht umgekehrt!“ (Soiland 2017: 21). Diese Einschätzung teilt auch Dalla Costa, indem sie betont, dass Hausarbeit keineswegs unproduktiv sei. Im Gegenteil, ist kapitalistische Profitmaximierung nur in dem Maße möglich, als Hausarbeit und gesellschaftliche Dienstleistungen in private Tätigkeiten umgewandelt werden (Dalla Costa 1973/ 2021: 350).

Die italienisch-amerikanische marxistische Feministin Silvia Federici hebt an dieser Stelle hervor, dass Sorgearbeit dabei nie, egal ob in einem Lohnarbeitsverhältnis oder im privathäuslichen Bereich, selbstbestimmt und nach individuellen Bedürfnissen stattfindet, sondern



„durchweg von den Bedingungen geprägt [ist], die ihr von der kapitalistischen Arbeitsorganisation sowie von den Produktionsverhältnissen auferlegt werden“ (Federici 2015: 47).<sup>6</sup>

Nachdem dargelegt wurde, was Reproduktionsarbeit beinhaltet, was den Begriff, von dem der Sorgearbeit unterscheidet und warum diese Tätigkeiten in kapitalistischen Gesellschaften finanziell und sozial abgewertet werden, ist Inhalt des nächsten Abschnitts die *geschlechtsspezifische Komponente* der Reproduktionsarbeit.

### **1.5 Reproduktions- und Sorgearbeit sind (nicht von Natur aus) weiblich**

Reproduktions- und Sorgearbeit ist nicht zwangsläufig und vor allem nicht *natürlicherweise* weiblich: „Keine Frau verwirklicht sich mehr oder ermüdet weniger als ein Mann beim Waschen oder Saubermachen. Dies sind gesellschaftliche Dienstleistungen, insofern sie der Reproduktion der Arbeitskraft dienen“ (Dalla Costa 1973/2021: 349). Es existiert also keine notwendige Verbindung zwischen Sorge-Tätigkeiten und dem weiblichen Geschlecht. Diese Verbindung von Sorgearbeit ist „gesellschaftlich hergestellt, erklärungsbedürftig und zugleich potenziell veränderbar“ (Riegraf 2019: 764). Trotz dieser Tatsache wurde und wird Sorgearbeit größtenteils von Frauen geleistet. Lise Vogel sieht den Grund dafür in der kapitalistischen Produktionsweise und deren eigener, oder wie sie es nennt, „eigentümliche[r]“ Familienstruktur (Vogel 2018/2021: 350). Und zwar einer Familienstruktur, die den Mann als Arbeiter von reproduktiven und sorgenden Tätigkeiten befreit, „um ihn vollständig ‚frei‘ zu machen für die *direkte* Ausbeutung – nämlich frei, genug zu verdienen, damit die Frau ihn als Arbeitskraft reproduzieren kann“ (ebd., Hervorhebung im Original). Die Auswirkungen dieser besonderen Familien- und Arbeitsstruktur werden Inhalt des Kapitels 2.1 „Die Akkumulationskrise“ sein.

Die heutige<sup>7</sup> geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau entstand, wie bereits erwähnt, mit dem Übergang zu einer industriekapitalistischen Gesellschaftsform um

---

<sup>6</sup> Das zeigt sich sogar in Bezug auf die Selbst(für)sorge, beispielsweise in Form von betriebsintern angebotenen Yoga-Kursen, die der durch Überlastung verursachte Senkung des Leistungsniveaus oder Arbeitsausfällen entgegenwirken sollen. Es geht den Betrieben also nicht tatsächlich um die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter:innen, sondern viel eher darum, dass diese leistungsfähig bleiben, um möglichst gewinnbringend ausgebeutet werden zu können. Zum Konzept der (Selbst)Optimierung im neoliberalen Kapitalismus siehe beispielsweise: Duttweiler 2016.

<sup>7</sup> Auch in anderen Gesellschaftsformen als dem Kapitalismus kann eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung existieren. So waren auch vorkapitalistische Gesellschaften patriarchal geprägt und selbst in antikapitalistischen Gesellschaften wie der UdSSR oder der DDR gab es eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Das zeigt, dass

1900 und festigte sich mit fortschreitender Industrialisierung. Sie fand im sogenannten ‚männlichen Ernährermodell‘ ihren prägnantesten Ausdruck. Das heißt: Männer arbeiten lohnabhängig und außerhalb der Familie (öffentliche Sphäre), um diese zu ernähren, während Frauen als Hausfrau und Mutter im Privaten unbezahlte Tätigkeiten (Kinder gebären und erziehen, Hausarbeit) verrichten (private Sphäre). Gleichzeitig mit der, bzw. bedingt durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung entstand das Bild von Familie und Haushalt als Ort des Weiblichen, des Umsorgens, der Emotionalität und Zuneigung und ist verknüpft mit „der Idee eines ‚natürlichen‘ Frau-Seins, das sich durch Einfühlungsvermögen, Zuegewandtheit oder Gefühlsbetontheit auszeichnet“ (Riegraf 2019: 765). Dem gegenüber wird die öffentliche, männlich-konnotierte Lohnarbeit als Sphäre des Rationalen, der Klarheit und Ordnung imaginiert. Es handelt sich hierbei um eine „Polarisierung der Geschlechtercharaktere“ (Hausen 1976, zit. nach Riegraf 2019: 765). Zum naturalisierenden Narrativ der Familie als Ort des Weiblichen, des Sorgens und der Emotionalität gehört auch, dass Reproduktions- und Sorgearbeit nicht als Arbeit, sondern als „Liebesdienst“ (Riegraf 2019: 765) angesehen wird. „Damit wird diese Arbeit im Zuge der Industrialisierung nicht nur unsichtbar gemacht und gehalten, sondern es werden auch Handlungsorientierungen, die eng mit leiblicher und emotionaler Care und Care-Arbeit für andere verbunden sind wie Pflege, Erziehung oder Ernährung von pflegebedürftigen Abhängigen – Kinder oder ältere Menschen – eng an die Konzeptionen von Weiblichkeit geknüpft“ (ebd.). Auch biologistische Argumente zur Erklärung, bzw. Legitimierung der Verbindung von Sorgearbeit und Weiblichkeit werden angebracht: nur Frauen können Kinder bekommen, nur sie seien in der Lage, Kinder zu ernähren und großzuziehen. Diese Argumentation ist bis zu einem gewissen Punkt nachvollziehbar. Es gibt körperliche Voraussetzungen bezüglich Schwangerschaft und Geburt. Die geschlechtsspezifische Arbeits- und Rollenverteilung ist aber nur für die Monate der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt sinnvoll, da Frauen in dieser Zeit nur eingeschränkt arbeitsfähig und eventuell selbst auf Unterstützung angewiesen sind. Danach ist diese Art der Arbeitsteilung aber weder körperlich noch aufgrund bestimmter Persönlichkeitseigenschaften begründbar: „Im Prinzip bräuchten die unterschiedlichen Rollen von Frauen und Männern

---

die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nicht allein auf die kapitalistische Organisation einer Gesellschaft zurückzuführen ist, sondern diese immer auch mit anderen Faktoren zusammenhängt, beispielsweise wirkmächtigen naturalisierenden Narrativen. Zur Arbeitsteilung in der DDR siehe beispielsweise: Engelhardt/Maienreis 2015.

nur während dieser Monate der Schwangerschaft und Geburt zu bestehen“ (Vogel 2018/2021: 363).

Die Verknüpfung von Sorge und weiblichem Geschlecht entsteht also durch eine Gleichzeitigkeit der sich verändernden Gesellschaftsstruktur (spezifische Arbeitsteilung im Industriekapitalismus) und wirkmächtigen naturalisierenden sowie biologistischen Narrativen. Sie stehen dabei in einem sich bedingenden Wechselverhältnis gegenüber und legitimieren, bzw. verstärken den jeweils anderen Faktor.

Die Auswirkungen davon sind immer noch, also auch über 250 Jahre nach der industriellen Revolution, existent. Auch wenn sich Frauenrollenbilder immer wieder gewandelt haben und sich in unterschiedlichen Teilen der Welt voneinander unterscheiden: Reproduktions- und Sorgearbeit wird insgesamt auch heute noch größtenteils von Frauen übernommen. Und das sowohl im privaten familiären Bereich als auch in der bezahlten Sorgearbeit.

Für den zweiten Gleichstellungsbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wurde der tägliche Zeitaufwand für Sorge-Tätigkeiten von Frauen und Männern in Deutschland untersucht. Die Untersuchung ergab, dass Frauen im Durchschnitt 52,4% mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Männer (BMFSFJ 2017: 12). Dieser sogenannte Gender Care Gap variiert zudem je nach Altersgruppe und Lebenssituation stark. So ist beispielsweise bei Mitte 30-Jährigen der größte Unterschied festzustellen: Hier leisten Frauen 110,6 % mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer, und zwar 5 Stunden und 18 Minuten am Tag im Vergleich zu 2 Stunden 31 Minuten am Tag (BMFSFJ 2019). Doch nicht nur im Privaten wird Sorgearbeit größtenteils von Frauen übernommen. Auch der bezahlte Care-Sektor ist frauendominiert. So arbeiten im Sozial- und Erziehungsdienst beispielsweise über 80% Frauen, in Kitas liegt der Frauenanteil sogar bei 95% (Verdi 2020), in der Pflege sind 4 von 5 Pflegekräften weiblich (Bundesagentur für Arbeit 2023: 7).

Insofern sind die charakteristische Arbeitsteilung und die Trennung in produktive und reproduktive Sphäre innerhalb kapitalistisch organisierter Gesellschaften nicht nur ein Thema klassenspezifischer, sondern insbesondere auch geschlechtsspezifischer Ausbeutung. Reproduktions- und Sorgearbeit muss im Hinblick auf die Überschneidung von kapitalistischen sowie patriarchalen Machtverhältnissen untersucht werden, um eine kritische Analyse der Verhältnisse liefern und in einem nächsten Schritt Umgangs- und Lösungsmöglichkeiten diskutieren zu können.

## 1.6 Die intersektionale Überschneidung von Kapitalismus und Patriarchat

Das Zusammenwirken von sexistischer, bzw. patriarchaler sowie heteronormativer Unterdrückung und kapitalistischer Ausbeutungsverhältnisse kann sinnvollerweise aus einer intersektionalen Perspektive betrachtet werden. Intersektionalität, ein Konzept das auf Kimberlé Crenshaw (1989) zurückgeht, beschreibt die gleichzeitige Überschneidung unterschiedlicher Diskriminierungsformen. Crenshaw beschrieb damals die Diskriminierung schwarzer Frauen. Hierbei ist es essenziell zu verstehen, dass es sich nicht um eine Addition der Diskriminierungs- und Ausbeutungsformen handelt, sondern dass spezifische Formen der Mehrfachdiskriminierung, bzw. Mehrfachunterdrückung entstehen (Crenshaw 1989).

Auch beim Thema der vorliegenden Arbeit spielt Intersektionalität eine entscheidende Rolle. Weder wirken die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts noch die Stellung im kapitalistischen Gesellschaftssystem allein noch unabhängig voneinander. Sie sind auf spezifische Weise miteinander verknüpft. Arbeiterinnen haben eine besondere Stellung in der Gesellschaft und werden als Frau *und* als Arbeiterin ausgebeutet<sup>8</sup> und sie werden auch dann als Arbeiterin vom kapitalistischen System ausgebeutet, wenn die von ihnen geleistete Reproduktionsarbeit nicht entlohnt wird.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass seit Marx' theoretischen Ausführungen vor 150 Jahren zur Verfasstheit der produktiven und reproduktiven Sphäre und deren Zusammenhang, Theoretiker:innen und Aktivist:innen sich zwar in schwankender Intensität, aber durchgängig mit der Thematik auseinandergesetzt haben. Vor allem die Hausarbeitsdebatte ab Ende der 1960er Jahre lieferte eine neue Perspektive, indem sie den Zusammenhang der Reproduktionsarbeit als vordergründig weibliche Arbeit analysierte und versuchte, dadurch die der kapitalistischen Produktionsweise inhärenten Ausbeutungsverhältnisse, mit besonderem Fokus auf die finanzielle und gesellschaftliche Diskriminierung von Frauen, zu erklären. Einen wichtigen Beitrag lieferte hierbei Lise Vogel mit ihren Überlegungen zur notwendigen Arbeit. Sie spricht sich dafür aus, dass auch unbezahlte reproduktive Arbeit als Teil der notwendigen Arbeit integriert und honoriert werden muss, um der Schlechterstellung von Reproduktions-

---

<sup>8</sup> Zudem spielen noch weitere soziale Kategorien, wie beispielsweise Staatsangehörigkeit, der Besitz von Ausweispapieren, Behinderung, Alter, finanzielle Ressourcen sowie deren intersektionale Überschneidung eine Rolle im Kontext von Ungleichheit innerhalb kapitalistischer Gesellschaften. Aufgrund des Fokus der Arbeit auf den Zusammenhang von sexistisch-patriarchaler und kapitalistischer Ausbeutung steht die Überschneidung dieser beiden Sphären im Vordergrund der Untersuchung. Auf den Zusammenhang von Sorgearbeit und Migration wird kurz im Kontext von global care chains eingegangen (siehe Seite 22f.).

arbeit etwas entgegensetzen. Sie nennt diesen weiteren, bisher nicht benannten Teil, die „häusliche Komponente der notwendigen Arbeit, oder kurz Hausarbeit“ (Vogel 2018/2021: 366). Vogel begründet ihr Plädoyer für die Integration von Reproduktionsarbeit als Teil der notwendigen Arbeit damit, dass die kapitalistische Produktionsweise auf die Reproduktionsarbeit angewiesen sei und diese Notwendigkeit als solche anerkannt werden sollte. Der Begriff der Care-, bzw. Sorgearbeit lieferte eine zusätzliche Perspektive und macht es möglich, sorgende Tätigkeiten sowohl in unbezahltem, familiären als auch in Lohnarbeitsverhältnissen zu benennen und zu untersuchen. Wichtig ist auch die Analyse davon, dass Reproduktionsarbeit nicht zwangsläufig weiblich ist, dass aber sehr wirkmächtige und seit Jahrzehnten existierende naturalisierende und biologistische Narrative dazu geführt haben, dass sich häusliche und sorgende Tätigkeiten als Frauenarbeit etabliert hat. Was sich auch heute noch darin zeigt, dass ein Großteil der unbezahlten Familienarbeit sowie der bezahlten Care-Arbeit von Frauen geleistet wird. Es handelt sich bei Care-Arbeit, egal ob bezahlt oder unbezahlt, um einen Bereich, in dem kapitalistische sowie patriarchale Unterdrückungsmechanismen ineinandergreifen.

## **2. Krisen der Reproduktions- und Sorgearbeit**

Wie im ersten Kapitel bereits dargelegt, führte das Ausklammern der reproduktiven Sphäre lange, beispielsweise im Marxismus, zu einer verkürzten Kapitalismusanalyse und infolgedessen unter anderem dazu, dass Sorgearbeiter:innen und Sorgearbeit in politischen Emanzipationskonzepten der Arbeiter:innenbewegung und ihrer Organisationen (sozialdemokratische und kommunistische Parteien oder Gewerkschaften) kaum eine Rolle gespielt haben. Jedoch ist nicht allein die besondere Stellung der reproduktiven Sphäre innerhalb des kapitalistischen Produktionsprozesses ausschlaggebend für diese Problematik. Und ebenso wenig sind die daraus resultierenden Missstände und Krisen zufällige Erscheinungen. Vielmehr ist der Kapitalismus an sich krisenhaft. Er ist gekennzeichnet durch: „[d]ie fortwährende Umwälzung der Produktion, die ununterbrochene Erschütterung aller gesellschaftlicher Zustände, die ewige Unsicherheit und Bewegung“ (MEW 4: 465). Es handelt sich hierbei also nicht um ein statisches, sondern ein dynamisches, bzw. chaotisches Gefüge. Aufgrund eben dieser Dynamik führen die Krisen nicht zum Ende des Kapitalismus, sondern erscheinen als spezifisches Charakteristikum.

Das kapitalistische System beutet seine eigenen Grundlagen allerdings nicht nur fortwährend aus, sondern zerstört diese auch. Aulenbacher spricht an dieser Stelle von der *strukturellen Sorglosigkeit* des Kapitalismus (Aulenbacher 2015). Diese Begrifflichkeit ist insofern interessant, als sie den Widerspruch, bzw. die explizite Gegensätzlichkeit der kapitalistischen Produktionsweise und der Sorgearbeit benennt.

## 2.1 Die Akkumulationskrise

Eine Folge der wiederkehrenden Krisen ist, dass der Kapitalismus sich immer wieder neu organisiert, daher ist es auch nicht sinnvoll, von *dem* Kapitalismus, oder *der* kapitalistischen Produktionsweise zu sprechen. Die kapitalistische Produktionsweise ist kein ahistorisches, gleichbleibendes System, sondern hat bereits unterschiedliche Akkumulationsweisen hervorgebracht: „Mit den historisch je unterschiedlichen Akkumulationsweisen gehen immer auch je andere Formen der Reproduktion einher, und es ist davon auszugehen, dass gerade in der Weise, wie Menschen sich reproduzieren (müssen), gegenwärtig die größten Umbrüche stattfinden“ (Soiland 2017: 17f.).

So ging beispielsweise mit der fordistischen Produktions-, bzw. Akkumulationsweise auch ein spezifisches Reproduktionsmodell einher. Diese Epoche ist deshalb wichtig zu benennen, da während des Fordismus Lohn- und Reproduktionsarbeit klar geschlechtsspezifisch getrennt waren und die Krise, bzw. im weiteren Verlauf das Ende des Fordismus zu einer einschneidenden Sorge-Krise, bzw. einer Krise sozialer Reproduktion führte, deren Konsequenzen vor allem Frauen zu tragen hatten. Die Entstehung und die Folgen dieser Krise werden im nächsten Abschnitt erläutert.

Die Epoche des Fordismus (benannt nach dem Industriellen Henry Ford) begann in den 1920er Jahren zunächst in den USA und hatte in West-Deutschland in der Zeit der 1960er, bis Mitte der 1970er Jahre Hochkonjunktur. Der Fordismus war gekennzeichnet durch die Entwicklung der Warenproduktion hin zu industrieller Massenproduktion und der damit verbundenen Profitsteigerung. Die mit der veränderten, nun standardisierten, Produktionsweise gesteigerte Profitrate, führte im Rahmen eines als Korporatismus beschreibbaren sozialpartnerschaftlichen Übereinkommen zwischen Kapitalist:innen und (mächtigen) Gewerkschaften dazu, dass die Löhne der Arbeitenden kontinuierlich stiegen. Arbeitende wurden also am erwirtschafteten Wohlstand beteiligt und erhielten zudem Absicherungen in Form von Renten und Krankenversicherung. Der Fordismus ging nicht nur mit höheren Löhnen und

der relativen sozialen Absicherung der arbeitenden Klasse einher, er basierte, wie gesagt, auch auf einem Sozialpartnerschaftsabkommen zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen. Das heißt, die Zugeständnisse waren nicht bedingungslos, sondern wurden nur unter bestimmten Voraussetzungen – der Einstellung eines zu radikalen Klassenkampfes im Gegenzug für die Beteiligung an den hohen Profitraten durch höhere Löhne – gewährt. Das bedeutete, dass das Verhältnis zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen kooperativ und nicht konfliktuell ausgestaltet und Arbeitskämpfe vermieden werden sollten. Dieser Zustand wird auch als Klassenkompromiss zwischen Kapital und Arbeit, oder Klassenvertrag bezeichnet (Soiland 2017: 20).<sup>9</sup>

Zum fordistischen Produktions-, bzw. Akkumulationsmodell gehörte außerdem, dass Frauen die gesamte Haus- und Reproduktionsarbeit übernahmen (unter nicht warenförmigen Bedingungen, also unentlohnt), damit die Männer frei waren, ihre Arbeitskraft zu verkaufen. Diese als ‚männliches Ernährer-Modell‘, oder ‚Erwerbsarbeiter/Hausfrauen-Modell‘ bezeichnete Aufteilung funktionierte deshalb so gut, weil den Arbeitern ein sogenannter Familienlohn gezahlt wurde, „der aus heutiger Sicht verhältnismässig [sic!] hoch war und die Alimentation der Ehefrau wie auch die finanzielle Versorgung der Kinder erlaubte. So konnte sich damals die Mehrzahl der männlichen Beschäftigten bis in Kreise der Facharbeiter hinein den freiwilligen oder erzwungenen Verzicht von Frauen auf Berufstätigkeit im wahrsten Sinne des Wortes leisten“ (Winker 2015: 27).

Dieses Modell hatte allerdings ein Ablaufdatum. Der Fordismus stieß an technische, ökonomische sowie sozialen und ökologischen Grenzen<sup>10</sup>, die dazu führten, dass die stetigen Produktivitätszuwächse nicht aufrechterhalten werden konnten und die Profitraten sanken. In den darauffolgenden Wirtschaftskrisen erwiesen sich der Familienlohn sowie die sozialen Absicherungssysteme als ‚zu teuer‘ für die Kapitalverwertung (Winker 2015: 27). Diese Entwicklung wird als Akkumulationskrise, bzw. Krise des Fordismus bezeichnet.

## 2.2 Konsequenzen des neoliberalen Paradigmenwechsels

Als Antwort auf die Krise des Fordismus entwickelte sich ein neues Akkumulationsregime: der Neoliberalismus. Es war, bzw. ist „der Versuch, die Produktivitätszuwächse mit anderen

---

<sup>9</sup> Zum Verhältnis von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen in Bezug auf das deutsche Arbeits- und Streikrecht siehe außerdem Kapitel 3.

<sup>10</sup> Ausführlicher zu den ursächlichen Faktoren der Fordismuskrise siehe: Hirsch 2005: 124-130.

Mitteln wieder herzustellen: dem generellen Absinken des Lohnniveaus, der Brechung der Macht der Gewerkschaften und im Gegenzug das Angebot neuer Formen der Arbeitsorganisation, die weniger auf Hierarchie denn auf Selbstorganisation beruhen“ (Dörre 2009: 57-86, zit. nach Soiland 2017: 18). Jede erwerbsfähige Person war nun angehalten, für die eigene Existenz selbst zu sorgen.

Das führte dazu, dass die Erwerbsarbeitsrate von Frauen deutlich anstieg. Diese Entwicklung war zwar einerseits eine notwendige Konsequenz aus der fordistischen Wirtschaftskrise (die meisten Familien konnten es sich nicht mehr leisten, dass nur eine Person lohnarbeitete, um die Lebenshaltungskosten zu decken). Sie überschritt sich allerdings auch mit den Forderungen der Feminist:innen der zweiten Frauenbewegung nach mehr Selbstbestimmung und dem Wunsch, sich aus den patriarchalen Abhängigkeitsverhältnissen zu lösen. Lohnarbeit schien ein willkommener Ausweg und versprach finanzielle und soziale Unabhängigkeit sowie ein höheres Maß an Emanzipation. Dass immer mehr Frauen einer Erwerbsarbeit nachgingen, war also gleichzeitig erforderlich als auch gewollt.

Eine weitere Konsequenz dieser Entwicklung war, dass vormals gratis geleistete Sorgertätigkeiten nun in Lohnarbeitsverhältnisse übergingen. Der Wunsch nach mehr Emanzipation durch die gesteigerte Erwerbsrate von Frauen erfüllte sich dadurch aber nicht. Zwar wird in der marxistischen Theorie vom (doppelt) freien Lohnarbeiter gesprochen, frei bedeutet in diesem Zusammenhang allerdings frei für das Kapital zu sein. „Niemand von uns glaubt daran, dass sich die Emanzipation, die Befreiung, durch die Arbeit vollzieht. Arbeit bleibt immer Arbeit – sei es im Haus oder außerhalb“ (Dalla Costa 1973/2021: 351).

Der Übergang von der unbezahlten Hausarbeit zu entlohnter Sorgearbeit führte also nicht zu einer Gleichstellung der Geschlechter, zu mehr Freiheit, mehr Autonomie, „sondern [ging] mit der Entstehung eines Niedriglohnsektors im Care-Bereich einher, in dem dieselben Frauen, nun zwar befreit, aber hochgradig prekariert, wiederzufinden sind“ (Soiland 2017: 14). Grund dafür ist, dass „der Traum von der Frauenemanzipation in den Dienst der kapitalistischen [sic!] Akkumulationsmaschine gestellt“ wird (Fraser 2009: 52). Eine wirkliche Befreiung (sorge)arbeitender Frauen konnte es innerhalb der gegebenen neoliberalen kapitalistischen Produktions- und Akkumulationsverhältnisse also nicht geben.

Mit der Entwicklung weg vom fordistischen, hin zu einem neoliberalen Kapitalismus, der vor allem die Selbstverantwortung betont, bei gleichzeitig weiterbestehenden patriarchalen Strukturen, führte die erhöhte Erwerbsarbeit vor allem bei Frauen zu einer immensen Belas-



tung. „Um ihre volle Arbeitskraft auf dem Markt anbieten zu können, ist nicht nur die doppelt freie, sondern die dreifach freie Lohnarbeiterin erforderlich, d. h. im Anschluss an Marx nicht nur frei von Produktionsmitteln und frei, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, sondern auch frei von den notwendigen Reproduktionsarbeiten“ (Candeias 2021: 12). Von ebendieser notwendiger Reproduktionsarbeit waren die nun lohnarbeitenden Frauen allerdings nicht befreit.

Gleichzeitig stiegen die Anforderungen bezüglich der Sorgetätigkeit, was den inhaltlichen und zeitlichen Aufwand betrifft. So stieg durch Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung beispielsweise der Anspruch bezüglich frühkindlicher Erziehung. Zusätzlich zu den Aufgaben wie Hausaufgabenbetreuung, Fahrdiensten und dem Zubereiten und Begleiten des Mittagessens sowie allgemeinen Fürsorgetätigkeiten, wuchsen jedoch auch die Selbstsorgeansprüche. Es galt, „die eigene Qualifikation fortwährend zu verbessern sowie einen eigenverantwortlichen Umgang mit permanenten Überforderungen und Gesundheitsrisiken zu erlernen“ (Winker 2013: 121). Frauen sind aufgrund der Doppelbelastung aus Erwerbs- und Reproduktionsarbeit also nicht nur mit Überforderung konfrontiert, sondern werden auch angehalten in Eigenverantwortung Coping-Mechanismen zu entwickeln, um Langzeitfolgen wie Burnout oder psychische Belastungserscheinungen zu verhindern.

Aufgrund dieser Tatsachen sieht Gabriele Winker die Krise des Fordismus (und in Folge die Entwicklung des Neoliberalismus) auch als eine Krise der sozialen Reproduktion und kritisiert, dass dieser Bereich bei der Analyse meist vernachlässigt und die Akkumulationskrise als rein wirtschaftliches und nicht auch als gesellschaftliches Phänomen betrachtet wird (Winker 2015: 101). An dieser Grundproblematik hat sich bis heute wenig geändert.

Mit der Krise der sozialen Reproduktion ging in den letzten Jahren zudem eine weitere Entwicklung einher: Die Sorge-Tätigkeiten werden an nicht-familienangehörige Personen übertragen, die für ihre Arbeit bezahlt werden. Beispielsweise in der Altenpflege sind das in den meisten Fällen migrantische Frauen, die unter höchst prekären finanziellen und sozialen Bedingungen arbeiten. Das Problem der Sorge-Lücken, bzw. der Überforderung wurde also nur verlagert, und zwar auf Personen, die sozial schwächer sind. Dieses Phänomen nennt sich global care chains<sup>11</sup>. Das heißt, die Sorge-Lücken, die beispielsweise in Deutschland entstehen, werden durch Personen geschlossen, die aufgrund ihrer sozialen und finanziellen Situa-

---

<sup>11</sup> Siehe hierzu unter anderem: Hochschild 2001 sowie Schwenken 2023

tion darauf angewiesen sind, ihre Arbeitskraft auch unter denkbar schlechten Bedingungen zu verkaufen. Die Sorge-Lücken, die wiederum durch die global-care-chains anderswo entstehen, können teils nicht, oder nicht adäquat geschlossen werden. Beispielsweise werden die Kinder der Migrant:innen, die in Deutschland einen Pflegejob haben, entweder gar nicht oder durch Großmütter, bzw. andere weibliche Familienmitglieder betreut, die wiederum keine Entlohnung für ihre Sorge-Tätigkeit erhalten.

Dass Frauen trotz Erwerbstätigkeit mehr familiäre Sorgearbeit leisten als Männer, führt neben zusätzlicher Arbeitsbelastung sowie psychischem Druck auch zu finanziellen Schwierigkeiten. Die Zeit, die für Sorge-Tätigkeiten notwendig ist, kann nicht gleichzeitig in Lohnarbeit investiert werden. Das führt dazu, dass viele Frauen in Teilzeit arbeiten: 2022 lag der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland bei 78% (Institut für Arbeit und Qualifikation 2022: 2). Zusätzlich sind Frauen, auch wenn entlohnt, häufig im Care-Sektor tätig, einem Arbeitsbereich, der traditionell schlecht bezahlt wird (die Gründe hierfür werden im folgenden Abschnitt näher ausgeführt). Dies führt dazu, dass Frauen nicht nur während den Zeiten der Kindererziehung, sondern auch im Rentenalter einem höheren Armutsrisiko<sup>12</sup> ausgesetzt sind. Besonders hoch ist das Armutsrisiko bei alleinerziehenden Müttern (Winker 2020: 452 sowie Nationale Armutskonferenz 2017: 22f). Aber auch in Haushalten ohne Kinder übernehmen Frauen deutlich mehr Haus- und Sorge-Tätigkeiten.

Es gibt zwar staatliche Unterstützungsleistungen, beispielsweise das Elterngeld, da dieses allerdings einkommensabhängig gezahlt wird, und bei Bezug von Sozialleistungen teilweise gänzlich wegfällt, kann von einer tatsächlichen Entlastung nicht die Rede sein (Winker 2015: 37ff., Winker2020: 455). Das Elterngeld subventioniert gutverdienende (meist akademische) Haushalte und benachteiligt Familien, die wenig Einkommen haben, oder Sozialleistungen beziehen massiv. Bei der Pressekonferenz zur Verkündung der neuen Elterngeldregelung wurden die Gründe für die einkommensabhängige und damit ungleiche Auszahlung ganz unverhohlen benannt: „durch die Kürzungen bei Erwerbslosen sollen ‚die notwendigen Abstandsgebote zum Erwerbseinkommen eingehalten und positive Anreize zu[r] Erwerbsarbeit gesetzt‘ werden“ BMFSF zit. nach Winker 2015: 37f.). So schreibt Winker, es gehe beim Elterngeld nicht darum, allen Eltern eine finanzielle Absicherung zu gewährleisten, damit Sorgearbeit ohne zusätzliche Existenzängste geleistet werden kann. Viel eher würden Eltern und

---

<sup>12</sup>Zur feministische Armutsforschung als Gesellschaftsanalyse und Kapitalismuskritik siehe: Dackweiler 2020

Kinder aus erwerbsschwächeren Haushalten deutlich benachteiligt (ebd.: 38). Familienpolitik ist also wirtschaftsorientiert und kann klassistische Diskriminierung verstärken.

Der durch die Akkumulationskrise sowie ihre Auswirkungen (neoliberaler Kapitalismus) entstandene bezahlte Care-Sektor entwickelte sich, trotz seiner Systemrelevanz, nicht zu einem gut bezahlten Arbeitsfeld. Im Gegenteil: es entstand ein Niedriglohnsektor, der die beschriebenen Sorgeskrisen nicht auflöste, sondern sie erneut reproduzierte. Die Gründe dafür und die Auswirkungen dieser Entwicklung sind Gegenstand des nächsten Kapitels.

### **2.3 Kommodifizierung von Sorgearbeit**

Der Übergang von privaten Sorge-Tätigkeiten in Lohnabhängigkeit bedeutete auch, dass diese nun entlohnten Tätigkeiten in das bereits existierende Wirtschaftssystem integriert wurden, also in die kapitalistische Produktionsweise. Diese Transformation war und ist allerdings mit Schwierigkeiten verbunden, die auch heute noch zu Missständen im bezahlten Care-Sektor führen. Die Gründe hierfür werden im Folgenden dargestellt.

Ziel der kapitalistischen Ökonomie ist die Profitmaximierung, also die Produktion und Akkumulation (Anhäufung und Abschöpfung) von Mehrwert und Kapital. Diese Logik wird nicht nur auf die Bereiche der Produktion angewandt. Immer mehr Bereiche, die außerhalb dieses Verwertungsmechanismus liegen, oder lagen, werden dem Ziel der Profitmaximierung unterworfen: „In kaum einem anderen gesellschaftlichen Bereich lässt sich der Einzug ökonomischer Prinzipien in einem Feld, das sich vormals stärker als heute an außerökonomischen Maximen orientierte, so deutlich nachzeichnen, wie dem Gesundheitswesen“ (Becker et al. 2017: 262). Das gilt ebenso für andere Bereiche des Care-Sektors. Sorgearbeit wird einer ökonomischen Logik unterworfen. Es wurde und wird versucht Sorgearbeit warenförmig zu organisieren, also so, dass Effizienzsteigerung und Profitmaximierung möglich sind (Soiland 2017: 20). Diese Entwicklung hin zur Warenförmigkeit von Care nennt sich Kommodifizierung. Der Kommodifizierungsprozess fand nicht übergangslos statt, die Auswirkungen wurden nach und nach aber immer deutlicher und schlagen sich auch heute noch in vielfältigen Krisen im Sozial- und Erziehungsdienst sowie in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen nieder.

Wie weiter oben schon beschrieben, kann eine Steigerung des Mehrwerts beispielsweise durch Rationalisierung, Standardisierung sowie Beschleunigung von Arbeitsprozessen erreicht werden. Im Zuge der industriellen Revolution konnte so durch schnelleres und zah-

lenmäßig höheres Produzieren von Waren in Form der Massenproduktion am Fließband, die Produktivitäts- und somit auch die Mehrwertrate gesteigert werden. Auch im Fordismus als dominantem Akkumulationsmodell nach dem zweiten Weltkrieg war, wie bereits erwähnt, die Produktivitätssteigerung die Grundlage hoher Profitraten. Die dem kapitalistischen Produktionsprozess inhärenten Rationalisierungs- und Ökonomisierungstendenzen wurden im Zuge der Eingliederung des Care-Sektors in die Lohnförmigkeit auch auf diesen übertragen. Es wurde also versucht, die bisher gängigen Instrumente der Güterproduktion auf einen Bereich zu übertragen, der unter grundlegend anderen Bedingungen funktioniert.

Grundunterschied der beiden Bereiche, also der industriellen Warenproduktion im Vergleich zum Care-Sektor ist, dass in zweiterem eine Produktivitätssteigerung nur sehr begrenzt möglich ist. Aulenbacher und Dammayr sprechen in diesem Zusammenhang von *Rationalisierungsresistenz* (Aulenbacher/Dammayr 2014: 131). Dies liegt an der spezifischen Verfasstheit personenbezogener Dienstleistungen: „Weder wachsen und entwickeln sich Kinder mittels technischer Innovationen schneller noch kann das Zuhören oder gar Verstehen einer Klientin mit der Rationalisierung der Arbeitsabläufe wesentlich effizienter gestaltet werden. Was für die Güter der Güterproduktion und der allgemeinen Dienstleistung stimmt, gilt [...] für die Dienstleistungen des Care-Sektors nicht“ (Soiland 2017: 19). Eben diese Eigenlogik der Arbeit mit Menschen wurde und wird allerdings nicht oder nicht ausreichend beachtet.

Der Übergang der privat geleisteten Sorgearbeit in Lohnförmigkeit als Antwort auf die Krise des Fordismus sollte dazu beitragen, dass die Produktivitätsraten wieder steigen. Allerdings ist aufgrund der bereits angesprochenen Rationalisierungsresistenz des Care-Sektor das Gegenteil passiert: „Durch die Ausweitung jenes Sektors, der nur wenige Möglichkeiten zur Produktivitätssteigerung hat, verschärft sich genau jenes Problem der sinkenden Produktivitätsraten gesamtwirtschaftlich, das am Ursprung der Fordismuskrise stand. Chorus spricht deshalb in diesem Zusammenhang von einem ‚doppelten Produktivitätsdilemma‘“ (ebd.)

Der Grund dafür wurde aber nicht in der Eigenlogik von Sorge-Tätigkeiten gesehen, sondern fälschlicherweise als Problem der Effizienz identifiziert. Die Reformbestrebungen und neoliberalen Umstrukturierungen des Care-Sektors sind deshalb darauf ausgelegt, die Effizienz zu steigern. Das führte beispielsweise zur Einführung eines Abrechnungssystems nach diagnosebezogenen Fallgruppen (Diagnose Related Groups, im Folgenden auch DRGs), auch Fallkostenpauschale genannt. Bezeichnenderweise wurde dieses Abrechnungssystem von Wirtschaftsingenieur:innen der Flugzeugfertigungsindustrie in den 1960er Jahren in den USA

entwickelt. Die öffentlichen Krankenhäuser suchten nach einem Abrechnungssystem, welches den finanziellen Aufwand der gesundheitlichen Leistungen abbildete, damit die Forderungen gegenüber den Kostenträger:innen legitimiert werden konnten (Soiland 2017: 23). „Die Wirtschaftsingenieure konzipierten dabei die Leistungen eines Krankenhauses bewusst als ‚Produkt‘, da eine solche Konzeption die Vergleichbarkeit der Leistungen gewährleistete und die Krankenhäuser damit vom Vorwurf der Ineffizienz oder Willkür entlasten konnte. Diese Vorstellung eines ‚Produktes‘ steckt im Kern jeder Fallpauschale und liegt somit dem gesamten prospektiven Abrechnungssystem zugrunde“ (ebd.). 2003 wurden die DRGs als Abrechnungssystem auch in Deutschland eingeführt und haben zu massiven Veränderungen, und wie sich zeigen wird negativen Auswirkungen, sowohl für das Krankenhauspersonal, die Patient:innen als auch deren Angehörigen geführt.

Mit Einführung der Fallkostenpauschale fand die Abrechnung zwischen Krankenhäusern und Krankenkassen also nicht mehr darüber statt, dass die Zeit berechnet und bezahlt wird, die ein:e Patient:in braucht, um gesund zu werden, sondern es steht eine Pauschale je nach Diagnose zur Verfügung. Damit kann nicht mehr auf die individuellen Bedürfnisse von Patient:innen eingegangen werden. „Der Wechsel des Anreizsystems führt u.a. dazu, dass die Akteure im Gesundheitswesen gehalten sind, ihre medizinischen und pflegerischen Entscheidungen, Therapien und Empfehlungen anhand ökonomischer Prämissen zu treffen“ (Becker et al. 2017: 262). Das heißt auch, dass die Care-Tätigkeiten ihrem ureigensten Charakter beraubt werden. Dies ist – neben schlechten Arbeitsbedingungen und niedriger Bezahlung – ein Grund dafür, dass die Unzufriedenheit vieler Beschäftigter in diesem Bereich sehr hoch ist.

Während in der Produktion standardisierte, gleichbleibende sowie beschleunigte Abläufe im Arbeitsprozess aus kapitalistischer Sicht sinnvoll sind, um Mehrwert zu erwirtschaften, gilt dies nicht in gleichem Maße für die Arbeit mit Menschen. Die Eigenschaften, die in der Produktionsarbeit als Qualitätsmerkmal gelten, lassen sich nicht einfach so auf die Arbeit mit Menschen übertragen. Im Gegensatz zur Warenproduktion ist beispielsweise das Aufwenden von Zeit in Sorgetätigkeiten notwendiger Bestandteil der Arbeit. Sich für Menschen viel Zeit zu nehmen und auf deren Bedürfnisse einzugehen ist demnach kein Zeichen von fehlender Effizienz, sondern ein Zeichen von Qualität. Ähnliches gilt für die Standardisierung von Arbeitsabläufen. Es macht einen Unterschied, ob man einem gesunden jungen Menschen Blut abnimmt, oder einer älteren Person, mit Mobilitätseinschränkungen und Angst vor Na-

deln. Es ist davon auszugehen, dass die Behandlung der älteren Person mehr zeitliche Ressourcen und emotionale Arbeit erfordert. Trotzdem werden im Abrechnungssystem beide Tätigkeiten gleich berechnet. „Die Variabilität ist hier – anders als in der Güterproduktion – gerade Ausdruck der Qualität und nicht deren Minderung“ (Soiland 2017: 24).

Wenn also bei Tätigkeiten, deren Qualität sich gerade dadurch auszeichnet, dass sie zeitintensiv sind und sich an individuellen Bedürfnissen im Einzelfall orientiert, Rationalisierungsmechanismen greifen, hat das fatale Auswirkungen. Aufgrund der besonderen Verfasstheit von Care-Arbeit, lässt sich diese nicht ohne Qualitätsverluste rationalisieren. Wenn beispielsweise in Krankenhäusern oder Kinderbetreuungseinrichtungen immer schneller und mit weniger Personal gearbeitet wird, leidet zwangsläufig die Qualität der Arbeit darunter.

Es leidet allerdings nicht nur die Qualität der Arbeit, auch die Arbeitsbelastung steigt dadurch. Ein Teil dieser Arbeit(sbelastung) wird insofern wiederum in den privaten Bereich übertragen, als Patient:innen immer häufiger ‚blutig‘ entlassen werden, also, bevor die medizinische Behandlung abgeschlossen ist, wenn sich die weitere Unterbringung und Pflege aufgrund der Überschreitung der Pauschale nicht mehr rechnet. Die Personen brauchen aber weiterhin Unterstützung, beispielsweise bei der Wunderversorgung. Diese Arbeit wird dann unbezahlt und von ungelernten Menschen, meist den (weiblichen) Angehörigen, des:der Patient:in übernommen (Winker 2015: 102).

Vor dem Hintergrund der durch die neoliberale und auf Effizienzsteigerung basierenden Umstrukturierung des Gesundheitswesens hervorgerufenen Missstände (Überlastung von Beschäftigten im Care-Sektor, unzureichende Pflege und Betreuung von Patient:innen und Schutzbefohlenen, Übertragung von Aufgaben an Angehörige, die eigentlich von ausgebildeten Fachkräften ausgeführt werden sollten), sprechen sich feministische Ökonom:innen dafür aus, der Eigenlogik des Care-Sektors auch aus ökonomischer Perspektive Rechnung zu tragen. Wenn mit einer ökonomischen Logik, die auf Profitsteigerung durch Rationalisierung und Standardisierung von Arbeitsabläufen in der Güterproduktion setzt, argumentiert und gehandelt und diese Logik auf den Care-Bereich übertragen wird, der unter grundsätzlich anderen Bedingungen funktioniert, so ist dies sachfremd und führt zwangsweise zu Missständen (Soiland 2017: 25).

Es muss von mehreren ökonomischen Logiken ausgegangen und diese auf den jeweils passenden Bereich übertragen werden. Es geht darum diese grundlegende Unterschiedlichkeit beider Bereiche anzuerkennen und der Tatsache Rechnung zu tragen, dass „was wirtschaft-

lich ist, aus der Sicht der Care-Ökonomie<sup>13</sup> etwas anderes [ist] als in der Perspektive der Güterproduktion und der allgemeinen Dienstleistungen“ (ebd.).

Nach Ausführung der unterschiedlichen Sorge-Krisen und deren Auswirkungen für Care-Arbeiter:innen stellt sich die Frage, welche Möglichkeiten es gibt, mit diesen vielfältigen Problemsituationen und Missständen umzugehen, bzw. diese zu verbessern und auflösen zu können. Im Rahmen von Lohnarbeitsverhältnissen kann Streik eine solche Möglichkeit sein. In Arbeitskämpfen können beispielsweise höhere Lohnforderungen gestellt sowie eine Personalmindestgrenze gefordert werden. Im folgenden Kapitel wird die historische Entwicklung des Arbeits- und Streikrechts in Deutschland sowie die heutige Rechtslage und aktuelle Erkenntnisse aus der Streik- und Gewerkschaftsforschung dargestellt. In den darauffolgenden Kapiteln 4 und 5 wird auf konkrete Beispiele von Arbeitskämpfen im Care-Sektor in den letzten Jahren sowie feministische Streiks eingegangen, die auch die Missstände in der unbezahlten Sorgearbeit thematisieren.

### **3. Das Arbeits- und Streikrecht in Deutschland**

Der Streik ist das wichtigste Kampfmittel der arbeitenden Klasse, um eigene Interessen durchzusetzen und Rechte zu erkämpfen. Heiner Dribbusch orientiert sich mit seiner Begriffsbestimmung von Streik an der Verwendung des Begriffs der International Labor Organization (ILO) und beschreibt Streiks als „zeitlich begrenzte Arbeitsniederlegung durch eine oder mehrere Gruppen von Beschäftigten [...] im Hinblick auf die Durchsetzung oder Abwehr von Forderungen oder um Beschwerden Ausdruck zu verleihen, oder um andere Beschäftigte in ihren Forderungen oder Beschwerden zu unterstützen“ (Dribbusch 2023: 15). Streik kann sehr unterschiedlich ausgestaltet werden. Befristete Arbeitsniederlegung (Warnstreik, oft auch Demonstrationsstreik genannt) sowie unbefristete Vollstreiks, bzw. Erzwingungsstreiks<sup>14</sup> sind ebenso Formen des Streiks wie Sabotage (beispielsweise von Maschinen), Boykott (die Weigerung bestimmte Waren zu produzieren oder zu transportieren), Dienst nach Vorschrift (also das strikte Einhalten der Arbeitszeiten, ohne Überstunden), oder der sogenannte Bummelstreik, also das aktive Verlangsamens des Produktionsprozesses

---

<sup>13</sup> Zum Konzept der Care-Ökonomie siehe: Madörin 2010.

<sup>14</sup> Meist wird vor einer Urabstimmung (also der Abstimmung unter den Gewerkschaftsmitgliedern zur Zustimmung des Streiks) von Warnstreiks gesprochen und nach einer Urabstimmung von einem Erzwingungsstreik (Verdi 2015).

(Schmalz/Dörre 2014: 222). Von Streik wird sowohl bei einer einzelnen Arbeitsniederlegung gesprochen als auch bei einem „sich über einen längeren Zeitraum hinziehende[n] Arbeitskampf mit vielen einzelnen Arbeitsniederlegungen“ (Dribbusch 2023: 16). Die Begriffe Streik und Arbeitskampf werden häufig synonym verwendet. Allerdings beinhaltet nicht jede Form des Arbeitskampfes auch Formen des Streiks. So können Demonstrationen oder Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen Teil eines Arbeitskampfes sein, sind aber keine spezifische Streikform. Ebenso ist ein Mieter:innenstreik eine Form des Streiks aber unabhängig vom Arbeitskontext (Leidinger 2015: 99). In gewerkschaftlichen Kontexten wird Streik fast ausschließlich als Tarifauseinandersetzungen in Lohnarbeitsverhältnissen verstanden. Andere Formen des Streiks, beispielsweise sogenannte politische Streiks oder ‚wilde Streiks‘ werden nicht als legitime Formen des Streiks anerkannt. Von sogenannten politischen Streiks spricht man, wenn sich die Forderungen nicht an die Arbeitgeber:innen, sondern an den Staat richten. Sogenannte ‚wilde‘ Streiks sind Arbeitsniederlegungen, die ohne gewerkschaftliche Unterstützung oder gar gegen deren Willen stattfinden (Dribbusch 2023: 16). In der vorliegenden Arbeit wird sowohl auf tarifrechtliche Streiks im Lohnarbeitskontext als auch auf sogenannte politische Streiks eingegangen. Hierbei wird der historische Kontext ebenso beleuchtet, wie aktuelle Streikereignisse.

### **3.1 Historische Hintergründe und Entwicklungen der arbeits- und streikrechtlichen Bestimmungen in Deutschland**

Die Erfolge von Streiks sind nicht nur abhängig von der Durchsetzungskraft und Ausdauer der Streikenden. Ebenso spielen die jeweiligen arbeits- und streikrechtlichen Bestimmungen, was erlaubt ist und was als illegitim oder verboten gilt, eine entscheidende Rolle. Die historische Entwicklung eben jener Rechtsbestimmungen und deren Hintergründe (bezogen auf Deutschland) ist Inhalt der folgenden Abschnitte.

#### **3.1.1 Industrialisierung**

Zwar gab es auch vor der Industrialisierung Streiks, die Grundlagen für das heutige Arbeits- und Streikrecht kommen allerdings aus der Zeit ab dem Übergang zu einer industriekapitalistischen Gesellschaft und der Einführung von freien Arbeitsverträgen. Der Arbeitsvertrag „wurde zum wichtigsten Mittel im Rechtsverkehr. Er führte dazu, dass sich die Gestaltung der Rechtsbeziehungen vorwiegend nach den wirtschaftlichen Kräften richtete. Die Arbeits-



verträge waren oft zum Nachteil der Arbeitnehmer:innen ausgestaltet, die unter schlechten Arbeitsbedingungen, langen Arbeitszeiten, niedrigen Löhnen und geringer sozialer Absicherung zu leiden hatten (Schansker 2015: 29). Die sozialen Unsicherheiten und Missstände verschärften sich auch aufgrund des schnellen Bevölkerungswachstums und der Landflucht in dieser Zeit. Es gab mehr Arbeitskräfte als Arbeitsplätze, was die Machtposition der Arbeitgebenden noch verstärkte. Arbeiter:innen hatten aufgrund ihrer Abhängigkeitsposition wenig Möglichkeiten, zumindest als Einzelpersonen, den schlechten Bedingungen etwas entgegenzusetzen. Aus diesem Grund schlossen sich Arbeiter:innen zusammen. In den Anfängen oft spontan und eher unorganisiert. Mit der Zeit aber bildeten sich Interessensverbände unter den Arbeiter:innen. Diese Kollektivierungstendenzen, also die Zusammenschlüsse, auch Streik-Vereine genannt (Tschenker 2023: 41) führten dazu, dass Arbeiter:innen ihre Forderungen nach höherem Lohn, besseren Arbeitsbedingungen oder kürzeren Arbeitszeiten besser formulieren und diese in Form von organisierten Arbeitskämpfen mehr Nachdruck verleihen konnten (Schansker 2015: 30f). Anfangs wurde vor allem von Arbeitgeber:innenseite versucht, Streiks an sich und auch die Interessensverbände, die zu Streiks aufriefen, zu verbieten. Nach und nach konnten sich diese Interessenvertretungen (als Vorläufer heutiger Gewerkschaften) aber etablieren. Auch heute noch sind Gewerkschaften wichtige Kooperationspartner:innen sowie Initiator:innen im Kontext von Arbeitskämpfen.

### **3.1.2 Tarifvertrag**

Da die Streiks nicht einfach so unterbunden werden konnten, es aber aufgrund der Missstände zu regelmäßigen Unruhen kam, entstanden verschiedene Gesetze, um die Situation von Arbeiter:innen zu verbessern. Hierzu gehörte unter anderem auch die Entwicklung des Tarifvertrags. Die Wirkung dieser Gesetze war in den Anfängen gering, da die Konsequenzen bei Missachtung kaum bemerkbar waren und es keine Kontrollinstanz gab, um die Einhaltung der Gesetze zu überwachen (Schansker 2015: 30). An dieser Stelle ist wichtig zu betonen, „dass gewerkschaftliche Organisationen und die Herausbildung eines Tarifvertragssystems aus Streiks resultierten und nicht umgekehrt“ (Tschenker 2023: 41).

Neben den Gewerkschaften gründeten sich in dieser Zeit auch einige Parteien, die sich für die Interessen und Rechte von Arbeiter:innen einsetzten. Hierzu zählt zum Beispiel die Sozialistische Arbeiterpartei Deutschlands (später Sozialdemokratische Partei Deutschlands). „Das Programm der Partei setzte unter dem Einfluss der Ideen von Marx und Engels auf Re-

volution und Klassenkampf. Das bestehende System sollte insgesamt umgestürzt werden“ (Schansker 2015: 32). Neben denjenigen Arbeiter:innen, die einen Umsturz des Systems anstrebten, also eine revolutionäre Linie verfolgten und, wie Theresa Tschenker schreibt „vermehrt Systemfragen [stellten] und die Abschaffung der Lohnarbeit als solcher [verlangten]“ (Tschenker 2023: 42), gab es auch diejenigen, die eine eher gemäßigte, reformistische Position vertraten und die gesellschaftlichen Verhältnisse innerhalb des bestehenden Systems weiterentwickeln wollten (Schansker 2015: 32).

Nachdem anfangs noch viele Arbeiter:innen und die revolutionären Kräfte der Gewerkschaften eine Gefahr für die Arbeitskampffreiheit in den Tarifverträgen sahen und der Ansicht waren, dass diese nicht geeignet seien, die Widersprüche zwischen Kapital und Arbeit zu überwinden, setzte sich die gemäßigtere Seite letztlich durch und auch Gewerkschaften akzeptierten Tarifverträge als vertragliche Absicherung und Streikergebnis (Schansker 2015, 33 und Tschenker 2023: 46). Doch nicht nur Arbeiter:innen, auch Arbeitgeber:innen standen Tarifverträgen kritisch gegenüber. Den Grund hierfür sieht Schansker darin, „dass mit Abschluss einer kollektiven Regelung zwingend die Anerkennung der Gewerkschaften als Vertreter der Arbeiter verbunden war“ (Schansker 2015: 33).

### **3.1.3 Weimarer Republik**

Zur Zeit der Weimarer Republik wurden in Streiks häufig auch politische Forderungen gestellt, die also an den Staat, bzw. die Regierenden und nicht nur an Arbeitgebende adressiert wurden (Tschenker 2023: 47-52). Außerdem entstanden viele Streiks aus den Betrieben heraus und waren nicht immer gewerkschaftlich abgesichert (sogenannte ‚wilde‘ Streiks) (Schansker 2015: 34). Schansker schreibt, dass solche Formen und Forderungen mit Einführung des Tarifvertragswesens unterbunden wurden.

Erlaubt waren nurmehr Forderungen, die Regelungen bezüglich der Lohn- und Arbeitsbedingungen betrafen. Forderungen außerhalb dieses Bereichs sowie solche, die nicht an Arbeitgebende sondern Regierung, Parlament oder Justizgewalt gerichtet waren (politischer Streik), wurden untersagt und als rechtswidrig erklärt (Schansker 2015: 36).

Tschenker interpretiert die Situation anders: „In der Rechtswissenschaft der Weimarer Republik findet sich die Trennung von ‚politischen‘ und ‚arbeitsrechtlichen‘ Streiks und der Tarifbezug des Streikrechts nur dort, wo Juristen versuchten, das Streikrecht verfassungsrechtlich einzuordnen“ (Tschenker 2023: 71), den gerichtlichen Urteilen zu Arbeitskämpfen ist

eine solche Trennung jedoch nicht zu entnehmen. Sie sieht also kein generelles Verbot von sogenannten politischen Streiks in der Weimarer Republik. Dennoch fasst auch sie diese Epoche als eine Zeit zusammen, in der zwar erste rechtliche Zugeständnisse bezüglich des Streikrechts gemacht wurden, diese allerdings nicht verfassungsrechtlich verankert waren und Streiks vermieden werden sollten (ebd.). Es wurde „sowohl in der Rechtswissenschaft als auch innergewerkschaftlich um die Anerkennung des Arbeitskampfrechts gerungen“ (ebd.: 65).

In dieser Zeit existierte bereits die sogenannte Friedenspflicht, also die Abmachung zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen, nur innerhalb bestimmter Zeiten (während Tarifverhandlungen) zu streiken (Schansker 2015: 36). Außerdem konnten Arbeitskämpfe durch Gesetze oder Notverordnungen verboten werden, wenn beispielsweise der Schutz des Gemeinwohls als gefährdet galt: „So waren Arbeitskämpfe in ‚gemeinnotwendigen Betrieben‘ verboten. Betroffen waren hiervon insbesondere lebenswichtige Versorgungsbetriebe, etwa für Gas, Wasser und Elektrizität“ (ebd.: 37).

### **3.1.4 Nationalsozialismus**

Die Zeit des Nationalsozialismus stellte einen deutlichen Einschnitt für die Rechte von Arbeiter:innen und Gewerkschaften dar. Am 2. Mai 1933 zerschlugen die Nationalsozialisten die Gewerkschaften, verboten Koalitionen und Interessenverbände von Arbeiter:innen und ersetzten diese durch die Deutsche Arbeitsfront (DAF). Gewerkschaften wurden nicht nur verboten, Gewerkschafter:innen und Streikende waren außerdem harten Repressionen ausgesetzt. Sie wurden teilweise verfolgt, verschleppt und in Konzentrationslagern ermordet (Tschenker 2023: 67f). „Im Nationalsozialismus existierten weder die tatsächlichen Vorbedingungen noch die rechtliche Absicherung von Streiks“ (ebd.: 68).

Nach dem Ende des Nationalsozialismus und vor der Verabschiedung des Grundgesetzes, insbesondere in den Jahren 1946-48 kam es zu zahlreichen Streiks, deren Anlass vor allem die unzureichende Lebensmittelversorgung war. Es wurden sowohl Arbeitgeber:innen als auch der Staat adressiert und auch die Streikziele waren vielfältig, „weil die Ausgestaltung des deutschen Arbeits- und Wirtschaftssystems zur Disposition stand“ (ebd.: 70).

### 3.1.5 Grundgesetz

Die mitunter wichtigste Regelung für das heute geltende Arbeitskampfrecht ist Art. 9 Abs. 3 GG, der im Jahr 1949 mit dem Grundgesetz verabschiedet wurde. Dieser beinhaltet, dass alle Deutschen das Recht haben, „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“ (Art. 9 Abs. 3 GG). Es wird lediglich die Koalitionsfreiheit benannt, also das Recht, sich zur Durchsetzung (bzw. Wahrung und Förderung) von Interessen zusammenzuschließen. Explizite Regelungen zum Streikrecht und dessen Ausgestaltung sind im Grundgesetz allerdings nicht zu finden (Schansker 2015: 40).

Tatsächlich lag dem Parlamentarischen Rat, welcher über die Ausgestaltung und Formulierung des Grundgesetzes beriet, ein Vorschlag zu einem zusätzlichen Absatz des Art. 9 zum Streikrecht vor: „Das Recht der gemeinschaftlichen Arbeitseinstellung zur Wahrung der Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen wird anerkannt. Seine Ausübung wird durch Gesetz geregelt“ (Kittner 2005: 567, zit. nach Dribbusch 2023: 34). In der Formulierung wird die Arbeitsniederlegung also explizit benannt und erlaubt. Allerdings fand dieser Zusatz keinen Einzug ins Grundgesetz. Begründung war, dass die sehr allgemeine Formulierung sogenannten ‚wilden‘, also nicht gewerkschaftlich abgesicherte Streiks, Vorschub leisten könnte. Dies galt es zu verhindern. Interessanter- oder bezeichnenderweise kam dieser Einwand nicht von den Arbeitgeber:innen-Verbänden, sondern von Gewerkschaftsseite. Genauer von Hans Böckler, der ein Jahr später zum ersten Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes gewählt wurde (Dribbusch 2023: 34f). Böckler lieferte mit seiner Kritik an dem oben genannten zusätzlichen Absatz des Art. 9 ebenso einen Alternativvorschlag, welcher zwar eine explizite Benennung des Streikrechts enthielt, dessen Ausübung aber nur dann rechtmäßig sei, wenn die Streiks gewerkschaftlich und tarifrechtlich abgesichert sind (ebd.: 35). Hier zeichnet sich bereits deutlich ab, welche Position die etablierten Gewerkschaftsverbände vertraten und größtenteils auch immer noch vertreten: Streiks von Arbeiter:innen werden nicht bedingungslos unterstützt, sondern nur dann, wenn sie tarifrechtlich verhandelbar sind. Nicht tarifierbare, bzw. politische Forderungen und sogenannte ‚wilde‘ Streiks werden von den DGB-Gewerkschaften nicht unterstützt.

Es wurde jedoch keiner der beiden Zusätze ins Grundgesetz aufgenommen. „Im Ergebnis konnte von der grundgesetzlich garantierten Koalitionsfreiheit zwar ein Streikrecht abgeleitet werden, dessen Ausgestaltung blieb jedoch dem Gesetzgeber, und da dieser nicht aktiv wurde, den Gerichten überlassen. Das Streikrecht der Bundesrepublik ist somit im Wesentli-

chen das Ergebnis aufeinander folgender Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sowie der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG)“ (Dribbusch 2023: 35). Es handelt sich beim deutschen Streikrecht also um sogenanntes Richter:innenrecht. Aus diesem Grund sind die Diskussionen darüber, welche Rechte bezogen auf Arbeitskämpfe genau aus Artikel 9 Abs. 3 abzuleiten sind, seit jeher Inhalt vieler juristischer Abhandlungen. Die Meinungen darüber, ob und inwiefern aus dem genannten Artikel ein Grundrecht auf Streik abgeleitet werden kann, sind sehr kontrovers. Konsens besteht lediglich darüber, dass das Streikrecht verfassungsrechtlich anerkannt ist (Schansker 2015: 41).

### **3.2 Das ‚Verbot‘ von sogenannten politischen Streiks – Hintergründe und aktuelle Entwicklungen**

Aus der Gesetzesformulierung des Art. 9 Abs. 3 GG geht außerdem nicht hervor, wie mit sogenannten politischen Streiks<sup>15</sup> umgegangen wird. Im Rahmen der Auseinandersetzung um das Betriebsverfassungsgesetz 1952 und beeinflusst durch die aktuellen Ereignisse des nicht gewerkschaftlich unterstützten Streiks der IG Druck im selben Jahr, wurde intensiv über die Zulässigkeit von sogenannten politischen Streiks diskutiert. Die Mehrheit der Landesarbeitsgerichte sprach sich gegen die Rechtmäßigkeit von ‚politischen‘ Streiks aus und folgte damit in der Begründung einem Rechtsgutachten von Hans Carl Nipperdey, welches dieser drei Jahre zuvor ausgearbeitet hatte (Dribbusch 2023: 35f). Diesem Rechtsgutachten ist zu entnehmen, dass nur sozialverträgliche Streiks zulässig sind. „Dies sei dann gegeben, wenn sie um die Regelung von Arbeitsbedingungen gingen und sich an den Arbeitgeber richteten – sogenannte ‚arbeitsrechtliche‘ Streiks. Nicht ‚arbeitsrechtliche‘ und damit nicht ‚sozialadäquate‘ Streiks seien dagegen prinzipiell nicht zulässig und schadensersatzpflichtig. Dies gelte insbesondere für Streiks, mit denen Druck auf den Gesetzgeber ausgeübt werden solle“ (Dribbusch 2023: 36). Hans Carl Nipperdey äußerte sich allerdings nicht nur zu ‚politischen‘ Streiks kritisch. Er ordnete Streiks im Allgemeinen als unerwünscht ein, da sie volkswirtschaftliche Schäden verursachen sowie den sozialen Frieden gefährden würden (Tschenker 2023: 219). Die Verwendung des normativ aufgeladenen Wortes ‚unerwünscht‘ in Nipper-

---

<sup>15</sup> Die Formulierung orientiert sich an der Argumentation Tschenkers: „Um die rechtlichen Wertungen aufzudecken, die sich hinter der konstruierten Trennlinie zwischen tarifbezogenem und ‚politischem‘ Streik verbergen, markiere ich den Begriff mit Anführungszeichen oder spreche vom sogenannten politischen Streik“ (Tschenker 2023: 32).

deys Argumentation aus einem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes irritiert Theresa Tschenker zurecht. „Schließlich darf der Staat nicht vorgeben, welche Rechte ausgeübt werden sollen und welche besser nur auf dem Papier stehen“ (ebd.: 220). Tschenker hat sich in ihrer Dissertation intensiv mit der Person Hans Carl Nipperdey sowie dessen juristischen Schriften auseinandergesetzt. Darin untersucht sie unter anderem die Rechtmäßigkeit des Normcharakters der Aussagen Nipperdeys rechtshistorisch und rechtsdogmatisch. Sich mit der Person Nipperdey, seinen Aussagen, Gutachten und Urteilen auseinanderzusetzen ist insofern wichtig, als seine Schriften auch heute noch die (restriktive) Auslegung des Art. 9 Abs 3 GG prägen (ebd.: 219).<sup>16</sup>

Indem sich die Landesarbeitsgerichte an dem erwähnten Rechtsgutachten Nipperdeys orientierten, war auch die Grundausrichtung des Bundesarbeitsgerichtes vorhersehbar. Diese Grundausrichtung wurde in einem Beschluss 1955 festgelegt. Das BAG vertrat darin die Auffassung, dass Streiks generell zu vermeiden, in bestimmten Grenzen aber zulässig seien. Zulässig seien Streiks nur dann, wenn sie „tariflich regelbare Ziele“ (Dribbusch 2023, 36) verfolgten. Daraus lässt sich im Umkehrschluss ableiten, dass alle Streikziele, die nicht tarifierbar sind, unzulässig seien. Damit wurde das Machtmittel der arbeitenden Klasse stark eingeschränkt und viele Streiks-, bzw. Streikforderungen für rechtswidrig erklärt. Die restriktive Auslegung des Streikrechts hat in Deutschland also eine lange Tradition und wird größtenteils auch heute noch in dieser Form fortgeführt. Dennoch handelt es sich bei den Bestimmungen zum Streikrecht, wie bereits beschrieben, um sogenanntes Richter:innenrecht. Die Richter:innen des Bundesarbeitsgerichts orientieren ihre Entscheidungen an ständiger Rechtsprechung. Es gibt kein Gesetz im deutschen Recht, welches den politischen Streik explizit verbietet. Insofern ist die verbreitete Annahme, dass politische Streiks in Deutschland illegal sind, falsch. Richtiger wäre, dass sie als illegitim angesehen werden und versucht wird, diese zu unterbinden. Demnach ist eine Erweiterung des deutschen Streikrechts generell denkbar und möglich. Das heißt aber nicht, dass es die Situation einfacher macht, schließlich geht es um eine grundlegende Verschiebung von Kräfteverhältnissen zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen.

---

<sup>16</sup> Weitere Hintergrundinformationen zu Hans Carl Nipperdey siehe: Tschenker 2023: 219 ff. und 272 ff.

Aktuelle Diskussionen zum ‚politischen‘ Streik sowie Bestrebungen zur Durchsetzung eines umfassenden Streikrechts in Deutschland (unter anderem auf Grundlage von unions- und völkerrechtlichen Bestimmungen) werden in Kapitel 6 näher ausgeführt.

Dies ist dann der Fall, wenn Adressat:innen des Streiks und diejenigen gegen die das Kampfmittel eingesetzt wird nicht übereinstimmen (Kiechle 2019: 94f). Wenn Beschäftigte zum Beispiel als Protest gegen eine geplante Erhöhung des Renteneintrittsalters die Arbeit verweigern, das Kampfmittel sich also gegen die Arbeitgeber:innen richtet, die Forderungen aber an die Regierenden adressiert sind, die darüber entscheiden.

### **3.3 Neuere Entwicklungen des Streikrechts in Deutschland**

Das Bundesarbeitsgericht traf allerdings nicht nur restriktive Entscheidungen: „Hatte das BAG den Streik 1955 noch in erster Linie als Störung des sozialen Friedens begriffen, so betonte das Gericht 1980 seinen Charakter als notwendiges Gegengewicht zur Macht der Arbeitgeberseite“ (Dribbusch 2023: 36) und sprach damit das ungleiche Machtverhältnis zwischen Arbeitgeber:innen und Gewerkschaften, oder wenn man so will den Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit an. Auch in jüngerer Vergangenheit kam es immer wieder zu Erweiterungen des Streikrechts. Hierbei muss allerdings betont werden, dass das Bundesarbeitsgericht, das Streikrecht nicht von sich aus erweitert. Den Entscheidungen des BAG gehen immer Streiks voraus, in denen die bis dato zulässigen Grenzen ausgedehnt oder überschritten wurden. „Nur dadurch, dass Gewerkschaften immer wieder die Grenzen des Streikrechts austesteten und dabei auch juristische Auseinandersetzungen nicht scheuten, veränderte sich die Rechtsprechung - nicht immer, aber doch immer wieder auch zu ihren Gunsten“ (ebd.: 37). Diese Aussage erinnert sehr an das oben angeführte Zitat von Theresa Tschenker, in dem sie sich auf frühere Entwicklungen des Streikrechts bezieht und sagt, „dass gewerkschaftliche Organisationen und die Herausbildung eines Tarifvertragssystems aus Streiks resultierten und nicht umgekehrt“ (Tschenker 2023: 41). Hierbei wird eine Kontinuität im Zusammenhang zwischen Arbeitskämpfen und der Ausgestaltung und Erweiterung des Streikrechts erkennbar. Die meisten dieser Erweiterungen in den letzten Jahren gehen auf Arbeitskämpfe im Dienstleistungssektor zurück. Es wurden Forderungen gestellt, die bisher nicht im Rahmen von Tarifverhandlungen gestellt wurden (beispielsweise Entlastung durch eine festgesetzte Personaluntergrenze in der Charité), wodurch die Grenzen der Tarifrierbarkeit nicht nur ausgedehnt, sondern auch nachhaltig verändert werden konnten.

Auf die gerade genannten Arbeitskämpfe, die Streikforderungen sowie die zum Teil innovativen Streikstrategien wird anhand konkreter Beispiele in Kapitel 4 detaillierter eingegangen. Die aktuellen Entwicklungen bezüglich der Forderung eines umfassenden Streikrechts werden in Kapitel 6 ausgeführt.

Solche neueren und innovativen Streikstrategien wurden unter anderem von Schmalz und Dörre in dem von ihnen entwickelten Machtressourcenansatz beschrieben und eingeordnet. Dieser wird im Folgenden näher beschrieben.

### **3.4 Der Machtressourcenansatz**

Nachdem Gewerkschaften lange Zeit als wenig progressiv galten und sich (zumindest was die Mitgliederzahlen und ihre gesellschaftliche Akzeptanz und Relevanz angeht) in einer Krise befunden haben, ist seit ca. 15 Jahren eine positive Veränderung zu erkennen, die sich auch in einem Paradigmenwechsel in der Gewerkschaftsforschung niederschlug. Der Fokus lag nun nicht mehr auf der Krisenhaftigkeit, sondern den neuen Strategien, die sich in den letzten Jahrzehnten entwickelt haben: „So wird nunmehr in erster Linie nach den Machtmitteln von Beschäftigten und kollektiven Interessenvertretungen gefragt, um veränderten institutionellen und ökonomischen Rahmenbedingungen zu entgegnen“ (Schmalz/Dörre 2014: 217). Diese Entwicklung zeigte sich im englischsprachigen Raum schon früher und fand in den Labor Revitalization Studies einen forschungswissenschaftlichen Ausdruck. Schmalz und Dörre entwickelten in diesem Zusammenhang den Machtressourcenansatz als Analyseinstrument für gewerkschaftliches Handlungsvermögen.

Grundlegend für die Ausführungen von Schmalz und Dörre ist die Annahme, dass Arbeiter:innen über verschiedene Machtressourcen verfügen, die sie als sogenannte Lohnabhängigenmacht zusammenfassen. Mit der Lohnabhängigenmacht ist es möglich, den dem Lohnarbeitsverhältnis inhärenten Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit, also das Ausbeutungsverhältnis, zwar nicht auflösen, aber zu Gunsten der Arbeiter:innen verändern können. Lohnabhängigenmacht entsteht vor allem durch Zusammenschluss, also gemeinsam geführte Kämpfe von Arbeiter:innen. Die Autoren machen außerdem deutlich, dass es den Gewerkschaften seit der Wirtschaftskrise 2008/09 gelungen ist, neue Aspekte der Lohnabhängigenmacht zu erschließen (Schmalz/Dörre 2014: 217). Diese organisatorische Neuausrichtung erfolgte nicht ganz aus freien Stücken, sondern war auch Antwort auf die Krise, in welche



sich viele Gewerkschaften befanden, und der Versuch, durch Erneuerung der Organisationsstrategien, neue Mitglieder sowie Unterstützer:innen zu gewinnen.

Bezeichnend ist, dass Grundinhalt dieser Neuausrichtung (zumindest in Deutschland) eine Abkehr von der sozialpartnerschaftlichen Ausrichtung ist. Sie ist somit gleichzeitig Kritik und Antwort auf die bisherige Gewerkschaftspraxis sowie den etablierten wissenschaftlichen Diskurs zu diesem Thema. Ziel der Organisationserneuerung ist, die Interessen der Beschäftigten in den Mittelpunkt zu stellen. Es wird dabei deutlich partizipativer gehandelt als bisher. Außerdem dienen auch Strategien aus anderen Ländern als Vorbild und es wird stärker mit außerbetrieblichen Netzwerken und Bündnissen zusammengearbeitet (ebd.: 220). Hier „steht die Überlegung im Mittelpunkt, dass Beschäftigte durch kollektive Mobilisierungen von Machtressourcen ihre Interessen erfolgreich vertreten können“ (ebd., 221).

Der Machtressourcenansatz nach Schmalz/Dörre ist eine Zusammenführung und Erweiterung konzeptioneller Ausarbeitungen der Autor:innen Wright und Silver sowie Brinkman und Haug. Rekurrierend auf die eben genannten Autor:innen sprechen Schmalz und Dörre von vier Machtressourcen, die als Lohnabhängigenmacht mobilisiert werden können: strukturelle Macht, Organisationsmacht, institutionelle Macht und gesellschaftliche Macht.

*Strukturelle Macht* erwächst allein aus der Stellung der Arbeiter:innen im Produktionsprozess. Sie existiert auch dann, wenn keine gewerkschaftliche Organisation / Vertretung vorhanden ist. Strukturelle Macht beruht darauf, „die Kapitalverwertung zu unterbrechen oder einzuschränken“ (ebd.). Es gibt zwei Formen der strukturellen Macht, *Produktionsmacht* und *Marktmacht*. Je nachdem, an welcher Position im Produktionsprozess sich Arbeiter:innen befinden, verfügen sie über mehr oder weniger Produktionsmacht. Diese Machtressource wird freigesetzt, indem der Produktionsprozess gestört wird. Das kann durch Streik, also Arbeitsniederlegung erreicht werden, aber beispielsweise auch durch Sabotage oder Verlangsamung der Arbeitsgeschwindigkeit. Dadurch können erhebliche Verluste entstehen, was wiederum als Druckmittel gegen Arbeitgeber:innen verwendet werden kann. „Lohnabhängige in Sektoren mit hoher Arbeitsproduktivität, hochintegrierten Produktionsprozessen oder in wichtigen Exportbranchen besitzen eine besonders große Produktionsmacht, da örtlich begrenzte Arbeitsniederlegungen sich hier in einem Umfang äußern, der weit über die Tätigkeit der Streikenden hinausgeht (Silver 2005: 31)“ (Schmalz/Dörre 2014: 222). Zur Produktionsmacht gehören außerdem *Zirkulationsmacht* sowie *Reproduktionsmacht*, die den Produktionsprozess indirekt stören können. Im Falle der Zirkulationsmacht kann beispielsweise der

Produktionsprozess gestört werden, indem Waren nicht transportiert oder Transportwege behindert werden. Reproduktionsmacht haben beispielsweise Care-Arbeiter:innen, die durch Arbeitsniederlegung andere Arbeiter:innen daran hindern können, ihrer Arbeit nachzugehen. Wenn im Sozial- und Erziehungsdienst gestreikt wird und Kindertagesstätten nicht besetzt sind, müssen Kinder beispielsweise von den Eltern betreut werden, die wiederum nicht ihrer Lohnarbeit nachgehen können. Im weiteren Verlauf der Arbeit wird gezeigt, dass Beschäftigte im Care-Sektor seit der fortgeschrittenen Kommodifizierung des Gesundheitsbereichs allerdings nicht nur über Reproduktions-, sondern auch über Produktionsmacht verfügen und durch Arbeitsniederlegung deutliche Verluste für Unternehmen hervorrufen können.

*Marktmacht* haben Personen mit seltenen und gefragten Qualifikationen. Sind Arbeitgeber:innen auf bestimmte Qualifikationen angewiesen, haben diejenigen, die sie besitzen eine gute Verhandlungsgrundlage und können somit entsprechend höhere Löhne oder bessere Arbeitsbedingungen verlangen. Allerdings bestimmt nicht nur die Qualifikation die Marktmacht, auch andere Faktoren sind entscheidend. So wirken sich auch (hierarchisch angeordnete) soziale Kategorien wie Geschlecht, Herkunft oder Behinderung auf die Marktmacht aus. „Diese Hierarchien, die sich aus der unterschiedlichen Ressourcenausstattung der Lohnabhängigen und den Grenzziehungen am Arbeitsmarkt ergeben, bergen somit immer auch die Gefahr einer Entsolidarisierung“ (Schmalz/Dörre 2014: 223).

Als zweite Machtressource nennen Schmalz und Dörre die *Organisationsmacht*. Sie entsteht, wenn sich Arbeiter:innen zusammenschließen, wenn sie sich gewerkschaftlich oder politisch organisieren. Organisationsmacht kann fehlende strukturelle Macht zwar nicht vollständig, aber bis zu einem gewissen Grad ausgleichen. Während strukturelle Macht von sich aus und allein aufgrund der Stellung im Produktionsprozess besteht, bedarf es bei der Organisationsmacht, wie der Name schon sagt, dem aktiven Organisieren der Arbeiter:innenschaft. Dies kann entweder durch Betriebsrät:innen, Gewerkschaften oder politische Parteien erfolgen (Schmalz/Dörre 2014: 224). Die Mitgliederzahlen von Gewerkschaften sind nicht der einzige Faktor, der sich positiv auf Tarifverhandlungen auswirkt, dennoch kann festgehalten werden: je höher der gewerkschaftliche Organisationsgrad in einem Betrieb ist, desto höher die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Arbeitskampfes (ebd.: 225).

*Institutionelle Macht* entsteht aus den beiden bisher genannten Machtressourcen. Sie ist meist Ergebnis erfolgreich geführter Arbeitskämpfe und kann auch „als ein Zugeständnis

oder sogar als ein Kooptationsversuch der Kapitaleseite gegenüber den Beschäftigten“ verstanden werden (ebd.: 228). Damit ist auch der ambivalente Charakter der institutionellen Macht angesprochen. Zwar erhalten die Beschäftigten Rechte, gleichzeitig wird aber die Handlungsfähigkeit von Gewerkschaften eingeschränkt. Der Doppelcharakter der strukturellen Macht hat ihren Ursprung im sogenannten Klassenkompromiss, bzw. dem Sozialpartnerschaftsabkommen. „Das bedeutet, dass Konflikte von ihrem politischen Gehalt separiert, in die ökonomische Sphäre verbannt und innerhalb einzelner Institutionen reguliert werden. Dies erzeugt spezifische Handlungsroutrinen kollektiver Akteure, etwa von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Betriebsräten“ (ebd.).

Als vierte und letzte Machtressource nennen die Auroren die *gesellschaftliche Macht*, welche wiederum aus zwei Komponenten besteht: die *Kooperationsmacht* und die *Diskursmacht*. Anders als beispielsweise bei der Organisationsmacht, die ihre Kraft durch Zusammenschlüsse von Beschäftigten innerhalb des Betriebs entfaltet, entsteht *Kooperationsmacht* durch das Zusammenarbeiten mit Akteur:innen außerhalb des Betriebs. Kooperationspartner:innen können beispielsweise politische Gruppen oder Parteien, soziale Bewegungen oder NGOs sein. Produktiv sind solche Zusammenschlüsse besonders dann, wenn es sogenannte ‚bridge builder‘ gibt, also Personen, die sowohl gewerkschaftlich als auch außerbetrieblich aktiv sind. Durch solche Personen ist die Zusammenarbeit meist nachhaltiger und es besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass auch bei zukünftigen Kämpfen mit der Unterstützung der Bündnispartner:innen gerechnet werden kann (Schmalz/Dörre 2014: 231). Die zweite Komponente gesellschaftlicher Macht ist die *Diskursmacht*, also im öffentlichen, bzw. medialen Diskurs präsent zu sein. Wenn das Thematisieren und Skandalisieren der Problemlagen, die von den Gewerkschaften und den Arbeiter:innen angesprochen werden, als legitim empfunden wird, entsteht auch bei Menschen, die nicht direkt mit dem Arbeitskampf in Verbindung stehen, ein moralisches Gefühl der Ungerechtigkeit. Dies kann den Druck auf die Arbeitgeber:innen erhöhen. Es geht dabei auch darum, alte Narrative zu durchbrechen und neue Perspektiven anzubieten. „Gelingt es den Gewerkschaften nicht, neue Deutungsmuster zu erzeugen und politisch wirksam zu machen, bröckeln rasch die Grundlagen ihrer Kooperations- und Diskursmacht und damit die Möglichkeiten, sie im Kampf um Hegemonie einzusetzen“ (ebd.: 232).

## 4. Arbeitskämpfe im Care-Sektor

Während bezahlte Sorgearbeit lange Zeit nicht bestreikt wurde, kam es vor allem seit den 2000er Jahren vermehrt zu Streiks im Care-Sektor. Diese Entwicklung wird als Tertiarisierung von Streik bezeichnet (Artus 2019: 2). Der Strukturwandel hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft (Tertiarisierung) hat also auch Auswirkungen auf Arbeitskämpfe. In diesem Zusammenhang wird ebenso von einer Feminisierung des Streiks gesprochen.

### 4.1 Streikende Frauen

Bevor auf die Feminisierung von Streiks als neuere Entwicklung eingegangen wird, sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass Frauen schon immer aktiv an Arbeitskämpfen teilgenommen haben. In historischen Schriften und Bildern werden Arbeitskämpfe und Streikende allerdings fast ausschließlich männlich dargestellt, somit ist dieses Bild ins kollektive Gedächtnis übergegangen und auch heute noch in wirkmächtigen Narrativen präsent (Artus 2019: 2). Oft werden Frauen, wenn überhaupt als solidarisch und unterstützend beschrieben. Häufig aber auch als unter den Konflikten Leidende, die beschwichtigend auf die Arbeiter eingegangen sind und diese von ihren Streikvorhaben abbringen wollten. Es stimmt zwar, dass von Frauen geführte oder von Frauen dominierte Streiks zahlenmäßig geringer sind, da lange Jahre hauptsächlich in den männerdominierten Industriebereichen gestreikt wurde und auch die Erwerbsrate bei Frauen aufgrund der traditionellen Verantwortung für Haus- und Reproduktionsarbeit niedriger war. Frauen waren und sind dennoch aktive, kämpferische Streiksubjekte und das schon seit Beginn der Arbeitskämpfe und nicht erst seit der Tertiarisierung und Feminisierung dieser (Anfang der 2000er Jahre) (ebd.: 3ff): „Entgegen immer wieder produzierten Vorurteilen verhielten sich die Frauen in der Regel nicht passiv oder abwiegelnd bei Arbeitskämpfen am Arbeitsplatz ihrer Männer. Sie wurden vielmehr selbst aktiv, verhielten sich solidarisch und waren oft die zweite Säule des Arbeitskampfes“ (Kiechle 2019: 31).

So war (beispielsweise) auch einer der bekanntesten Arbeitskämpfe zu Beginn der Industrialisierung, der sogenannte Weberaufstand 1844, ein fast ausschließlich von Frauen ausgetragener Konflikt. Es müsste also viel eher vom *Weberinnen*aufstand gesprochen werden. Die meisten der Weberinnen arbeiteten für einen geringen Lohn in Heimarbeit am Webstuhl und wehrten sich gegen die massive Ausbeutung. Weitere Beispiele für von Frauen getrage-

nen Streiks sind unter anderem der Streik der Textilarbeiter:innen in Crimmitschau und der Streik der Arbeiter:innen in Pierburg (Artus 2019: 3ff).

#### **4.1 Tertiärisierung und Feminisierung von Streiks**

Der Ausdruck ‚Feminisierung von Streiks‘ ist einerseits darauf bezogen, dass seit Anfang der 2000er Jahre generell mehr Frauen in Arbeitskämpfe involviert waren, als in den Jahren davor, andererseits darauf, dass mehr in frauendominierten Arbeitsfeldern (Care-Sektor) gestreikt wurde. Ingrid Artus sieht als Komponenten der Feminisierung von Streiks jedoch noch weitere Veränderungen: auch Streikinhalte sowie die Streikpraxen sind anders, wenn hauptsächlich Frauen streiken, bzw. wenn hauptsächlich in frauendominierten Arbeitsfeldern gestreikt wird. So zeigt zum Beispiel die Entscheidung für einzelne rollierende Streiktage oder die Einrichtung eines Notbetreuungssystem, dass den Streikenden daran gelegen ist, möglichst ‚kooperativ‘ zu streiken (Artus 2019: 15-20). Der Grund für die Feminisierung von Arbeitskämpfen kann allerdings nicht allein darauf zurückgeführt werden, dass die Erwerbsarbeitsquote von Frauen gestiegen ist. Denn auch schon vor den 2000er Jahren haben im Dienstleistungssektor mehrheitlich Frauen gearbeitet. Nelli Tügel sieht den Ursprung der höheren Streikbereitschaft einerseits im gesteigerten Selbstbewusstsein der Beschäftigten und andererseits in der Zuspitzung der schlechten Arbeitsbedingungen durch die Rationalisierung und Kommodifizierung des Arbeitsfeldes (Tügel 2017: 36) (siehe hierzu Kapitel 2.3 Kommodifizierung von Sorgearbeit). Da im Care-Sektor mehrheitlich Frauen arbeiten, kommt es zwangsläufig zu einer höheren Anzahl an weiblichen Streikenden, wenn in diesem Bereich Arbeitskämpfe geführt werden.

Die Einschätzung, dass die durch Rationalisierung verschlechterten Arbeitsbedingungen zu einer höheren Streikbereitschaft bei Care-Arbeiter:innen führen, unterstreichen auch Karina Becker, Yalcin Kutlu und Stefan Schmalz in ihrem Text „Die mobilisierende Rolle des Berufsethos“. Sie zeichnen die Entwicklung des Care-Sektors in den letzten Jahre nach, in welchem das Berufsethos sich lange Zeit hemmend auf die Austragung von Arbeitskonflikten ausgewirkt hat, nun aber eine aktivierende Wirkung entfaltet. Sie übertragen den zuvor beschriebenen Machtressourcen-Ansatz auf den Care-Sektor und zeigen, über welche Machtressourcen Care-Arbeiter:innen verfügen und wie sie diese mobilisieren können, bzw. schon umgesetzt haben.

## **4.2 Die Besonderheit von Streiks im Care-Sektor – oder die mobilisierende Rolle des Berufsethos**

In dem Text von Becker, Kutlu und Schmalz beschreiben die Autor:innen ein moralisches und ethisches Verpflichtungsgefühl, welches viele Sorgearbeitende den Adressat:innen gegenüber empfinden. Dieses Gefühl erschwert oder verunmöglicht es den Care-Arbeiter:innen, ihre Arbeit in einem Streik niederzulegen. Sie können und wollen die Personen, für die sie verantwortlich sind, nicht allein lassen, da diese die Konsequenzen der fehlenden Versorgung tragen müssen (Becker et al. 2017: 264). Bei Patient:innen im Krankenhaus bedeutet das teilweise, diese dem Sterben zu überlassen. Das zeigt deutlich, dass Arbeitskämpfe im Care-Sektor unter grundsätzlich anderen Bedingungen stattfinden als in der industriellen Güterproduktion. Es sind immer auch Dritte involviert, seien es die Patient:innen und Adressat:innen selbst, die während der Arbeitsniederlegung nicht versorgt werden, oder Eltern, die für die Betreuung ihrer Kinder andere Befürsorgens-Möglichkeiten finden müssen. Lynch und Walsh bezeichnen diese Art der Arbeitsbeziehung als „other centered work“ (Lynch/Walsh 2009: 36, zit. nach Becker et al. 2017: 257). Die Beziehung zu Anderen steht im Vordergrund und Bedürfnisse dieser Menschen konstituieren den Arbeitsinhalt. Das Verantwortungsgefühl Sorgearbeitender ist unter anderem deshalb so stark ausgeprägt, da die Menschen, für die Sorge getragen wird (Kinder, alte Menschen), oft nicht selbst für ihre Bedürfnisse eintreten können. Der sorgenden Beziehungsdynamik ist also ein asymmetrisches Machtverhältnis inhärent, welches das Verantwortungsgefühl noch intensivieren den Arbeitsdruck zusätzlich verstärken kann (Becker et al 2017: 256f). Dieses Verantwortungsgefühl wurde viele Jahre als Grund dafür genannt, dass im Care-Sektor trotz schlechter Arbeitsbedingungen und hoher Belastung keine Arbeitskämpfe stattgefunden haben. Durch die sozial-politischen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte (neoliberale Umstrukturierung, Rationalisierung, Ökonomisierung, siehe Kapitel 2), haben sich die schlechten Arbeitsbedingungen so vehement verschärft, dass sich die Argumentation umgekehrt hat und die Verantwortung für Andere, also das Berufsethos als mobilisierende Ressource genutzt werden konnte. Nur wenn sich die Arbeitsbedingungen verändern, sprich verbessern, kann die Sorgearbeit wieder so ausgeführt werden, wie sie dem Berufsethos entspricht, mit genug Personal und ausreichend Zeit. Um eben diese Verbesserungen der Arbeitsbedingungen gewährleisten zu können, sind Streiks im Care-Sektor unerlässlich.

Becker, Kutlu und Schmalz gehen, rekurrierend auf den Machtressourcen-Ansatz, davon aus, dass Care-Arbeitende, so wie alle Lohnabhängigen, über Lohnabhängigenmacht in Form unterschiedlicher Machtressourcen verfügen (strukturelle Macht, Organisationsmacht, institutionelle Macht und gesellschaftliche Macht). Wie in Kapitel 3.4 bereits ausgeführt, besteht strukturelle Macht aus Produktionsmacht und Marktmacht. Die Produktionsmacht ergibt sich aus der Stellung der Arbeiter:innen im Produktionsprozess. Care-Arbeiter:innen verfügen eher über sogenannte Reproduktionsmacht als über klassische Produktionsmacht. Das heißt, sie können zwar auch den Produktionsprozess stören, allerdings eher indirekt. Wenn beispielsweise Erzieher:innen streiken, können viele Menschen ihrer Lohnarbeit nicht nachgehen, weil sie sich selbst um ihre Kinder kümmern müssen, was wiederum zu Arbeitsausfällen führt und somit den Unternehmen schadet. Reproduktionsmacht greift den Produktionsprozess nicht direkt an, kann diesen aber durch Einwirkung auf den Reproduktionsprozess indirekt stören. Die Autor:innen stellen jedoch auch fest, dass durch die Kommodifizierung und die damit verbundene Umstrukturierung des Care-Sektors, einige Bereiche anfälliger für Störungen geworden sind als vorher. Beispielsweise kann aufgrund des chronischen Personalmangels in Krankenhäusern, der Betrieb lahmgelegt werden, wenn gestreikt wird (Becker et al. 2017: 261). Auch Neumann schreibt, dass die Krankenhäuser aufgrund des Kostendrucks in Arbeitskämpfen angreifbarer sind. In Krankenhäusern (zumindest in privatisierten) können durch Streiks deutliche Verluste entstehen. Durch die neoliberale Umstrukturierung besitzen Care-Arbeiter:innen demnach auch klassische Produktionsmacht, da sie durch Arbeitsniederlegung dem Betrieb finanziell schaden können. Beispielsweise zog der fünftägige Streik an der Charité 2011 ein Verlust von 5,5 Millionen Euro nach sich (Neumann 2016).

In Kindertageseinrichtungen, die meist in öffentlicher Hand sind, kommt es durch Arbeitsniederlegung hingegen nicht zu finanziellen Verlusten für Arbeitgeber:innen. Im Gegenteil, hier führen Streiks eher dazu, dass der Staat als Arbeitgeber entlastet wird, da die Belegschaft während der Zeit der besagten Arbeitsniederlegung aus der Streikkasse bezahlt wird (Becker et al 2017: 274). Personen im Sozial- und Erziehungsdienst verfügen also nur über Reproduktionsmacht, nicht aber über Produktionsmacht.

Eine Machtressource, über die aber Care-Arbeiter:innen sowohl in der Pflege als auch im Sozial- und Erziehungsdienst verfügen, ist die Marktmacht. In beiden Bereichen herrscht ein Fachkräftemangel, qualifiziertes Personal ist also gefragt. Dies kann als Druckmittel in Auseinandersetzungen genutzt werden. Bei Erzieher:innen hat besonders die diskursive Aufwer-

tung frühkindlicher Erziehung (nach dem sogenannten Pisa-Schock 2001) dazu beigetragen, dass sie ihre Arbeit als wertvoll und wichtig angesehen haben. Durch dieses Selbstbewusstsein entstand auch eine höhere Streikbereitschaft (ebd.: 267).

Damit ist direkt eine weitere Machtressource angesprochen, und zwar die Diskursmacht, als Teil gesellschaftlicher Macht. Wenn sich im öffentlichen Diskurs widerspiegelt, dass die Streikforderungen legitim sind, kann dies dazu beitragen, den Druck auf die Entscheidungsträger:innen zu erhöhen. Hierbei ist es wichtig, im richtigen Moment nachvollziehbare Deutungsmuster für die angesprochenen Problemlagen zu liefern. Diskursmacht ist zudem eng mit einer weiteren gesellschaftlichen Macht verbunden, der Kooperationsmacht. Je nachvollziehbarer die Streik-Gründe für Personen außerhalb des Betriebs sind, desto höher ist die Anzahl der Unterstützer:innen. Sei es symbolisch, durch Solidaritätsbekundungen oder praktisch in Form aktiver Unterstützung.

Diese beiden Machtressourcen, müssen strategisch gut eingesetzt werden und bedürfen einiges an Vorlauf. Die Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst 2009 und 2015 zeigen das sehr gut. In den Wochen vor Streikbeginn, wurden mehrsprachige Informationszettel an die Eltern verteilt, in denen die Gründe für den Streik erläutert wurden (Becker et al 2017: 271). Es wurde dabei darauf hingewiesen, dass sich verbesserte Arbeitsbedingungen auch positiv auf die Betreuungsqualität der Kinder auswirkt. Somit wurden die gemeinsamen Interessen und Bedürfnisse von Erzieher:innen und Eltern betont, was zu mehr Verständnis für den Streik führte. Eine Streikleiterin sagte zu der Kooperation mit Eltern: „Da haben wir dann auch ressourcensparend geguckt, dass man nicht immer alle in Streik holt, das bringt die Eltern sonst auf die Palme, das man guckt, wie man das gut mit den Notkitas macht und das gut mit Ansage und gut mit den Eltern vernetzt macht und die als Partner gewinnt, das war auch wichtig“ (ebd.: 272). Es wurde also zusätzlich eng mit Eltern zusammengearbeitet und Notbetreuungssysteme etabliert, um die Chancen zu erhöhen, dass man sich auf diese auch bei zukünftige Streiks als Kooperations- und Unterstützungspartner:innen verlassen kann.

Die Ausführungen von Becker, Kutlu und Schmalz zeigen, dass Streiks im Care-Bereich, zwar unter besonderen und auch erschwerten Bedingungen (im Vergleich zur Industrie-Branche) stattfinden. Dass Care-Arbeiter:innen aber durchaus über verschiedene Machtressourcen verfügen und diese auch nutzen. Die Arbeitskonflikte im Care-Bereich, welche in den letzten 15 Jahren zugenommen haben, bestätigen das.



Im nachfolgenden Abschnitt wird exemplarisch auf die Sozial- und Erziehungstreiks in den Jahren 2009 und 2015 sowie den Arbeitskampf zur Verankerung von Personalmindestbesetzung an der Charité 2015/16 und die Krankenhausstreiks in NRW im Sommer 2022 eingegangen.

### **4.3 Der Sozial- und Erziehungstreik 2009 und 2015**

Im Sozial- und Erziehungsdienst kam es 2009 und 2015 zu langanhaltenden Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber:innen-Verbänden und Beschäftigten, bzw. Gewerkschaften. In beiden Tarifrunden wurden ähnliche Streikziele verfolgt, dennoch sind deutliche Unterschiede in der Ausgestaltung der Arbeitskämpfe festzustellen. Sowohl 2009 als auch 2015 wurden nicht nur höhere Löhne, sondern auch die gesellschaftliche Aufwertung des Berufsfeldes gefordert. Im Vorfeld der Tarifrunde 2009 starteten die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi) eine Kampagne mit dem Motto „Chancen fördern, Anerkennung fordern“ (WSI 2009: 20). „Es ging darum, den Stellenwert der Betreuung von Kleinkindern neu zu definieren, deren wichtige gesellschaftliche Bedeutung anzuerkennen und eine Tätigkeit, für die in der Regel fünf Jahre Ausbildung nötig sind, mit vergleichbar qualifizierten Männerberufen gleichzustellen“ (Artus 2017: 148). So schreibt auch Kristin Ideler in ihrem Text „Aufwertung reloaded“, dass es den Beschäftigten nicht nur um materielle, sondern auch um immaterielle Aufwertung ging (Ideler 2017: 79). Neben den Forderungen nach gesellschaftlicher Aufwertung stellte auch die Verankerung betrieblicher Gesundheitsförderung in einem Tarifvertrag ein Novum im Kontext von Arbeitskämpfen dar (GEW 2010: 75-80).

Anders als noch 2009 wurde 2015 nicht mehr in einzelnen und rollierenden Streiktagen, sondern flächendeckend in Form eines unbefristeten Erzwingungsstreiks gestreikt (Artus 2017: 148). Die Streikstrategie hatte sich also verändert.

Ein Grund für die Änderung in der Streiktaktik ist das erstarkende Selbstbewusstsein der Arbeiter:innen. 2009 streikten viele Personen, die bisher noch keine Erfahrung in Arbeitskämpfen hatten, deshalb zurückhaltendere Forderungen stellten und kompromissbereiter waren. Aufgrund dieser Unerfahrenheit ließen sich die Streikenden auch auf die Empfehlung der Tarifkommission ein, das nicht sehr Angebot der Arbeitgeber:innen anzunehmen. Zwar sprachen die Gewerkschaften bezüglich der erkämpften Lohnerhöhungen sowie den Bestimmungen zur betrieblichen Gesundheitsförderungen von einem respektablen Ergebnis der

Verhandlungsrunde, allerdings stimmten in der zweiten Urabstimmung nur 55% der ver.di-Mitglieder dem Tarifergebnis zu. „Das zeigt, dass es in erheblichem Umfang Unzufriedenheit bei den Mitgliedern gab“ (WSI 2009: 22), da die Zugeständnisse weit von den Forderungen der Beschäftigten entfernt waren. Bei den GEW-Mitgliedern lag die Zustimmung immerhin bei 84% (ebd.).

Bei den Sozial- und Erziehungsstreiks 2015 hatten deutlich mehr Streikende Vorerfahrungen, aus den Fehlern der Tarifrunde von 2009 gelernt und stellten nun deutlich selbstbewusstere Forderungen. Ingrid Artus zitiert eine Hortleiterin, die sowohl 2009 als auch 2015 an den Streiks beteiligt war, mit folgenden Worten: „Im Streik 2009 wurden wir noch geführt. Den Streik 2015 haben wir selbst in die Hand genommen“ (Artus 2019: 21). Das Ergebnis der Verhandlungen 2015 war demnach auch ein deutlicherer Erfolg im Vergleich zu 2009. Wobei auch hier eine Lohnerhöhung um 3,37% weit unter den geforderten 10% Gehaltszuwachs lagen (GEW 2015). Neben den Forderungen nach gesellschaftlicher Aufwertung stellt auch die Verankerung betrieblicher Gesundheitsförderung in einem Tarifvertrag ein Novum im Kontext von Arbeitskämpfen dar (GEW 2010: 75-80).

#### **4.4 Der ‚Tarifvertrag Entlastung‘ an der Charité 2015/2016**

Neben dem Sozial- und Erziehungsdienst sind auch Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen wichtige Arbeitsfelder im Care-Sektor. Auch in diesem Bereich kam es in den vergangenen Jahren zu vielzähligen Arbeitskämpfen. Exemplarisch sollen die Tarifverhandlungen der Charité 2015/2016 näher beleuchtet werden. Sowohl was die Forderungen der Streikenden, die Streikstrategie als auch die tarifvertragliche Verankerung angeht, stellten die Auseinandersetzungen um den ‚Tarifvertrag Entlastung‘ an der Charité ein Novum in Kontext von Arbeitskämpfen in Deutschland dar. Ziel der Auseinandersetzung war, eine Mindestpersonalbesetzung in Krankenhäusern tariflich festzulegen. Es ging also darum, den Arbeitsdruck in Krankenhäusern durch einen adäquaten Personalschlüssel zu verringern. Eine solche Forderung wurde zuvor im Rahmen von Arbeitskämpfen noch nie gestellt, geschweige denn umgesetzt (Auffenberg/Krachler 2017: 269). Sie ist Ausdruck, bzw. Reaktion auf den neoliberalen Umbau der Krankenhausfinanzierung. Wie in Kapitel 2.3 bereits dargelegt, führt die Kommodifizierung des Care-Sektors zu Sorgekrisen, da der Arbeitsdruck auf das medizinische Fachpersonal durch das Kredo der Profitmaximierung massiv erhöht wird und das Qualitätsniveau der Pflege nicht gehalten werden kann. Schon 2013, also drei Jahre vor den Tarifver-

handlungen, starteten die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi) die Kampagne „Der Druck muss raus“, in welcher eine Personalbemessungsgrenze per Gesetz gefordert wurde (Verdi 2013). Als Grund für die lange Zeit zwischen Kampagnenstart und Abschluss des Tarifvertrags nennt Matthias Neumann die systematische Verzögerung und Verweigerung von Verhandlungen seitens der Leitung der Charité (Neumann 2016).

Der Druck war allerdings auch vor 2013 schon deutlich spürbar. Die Gewerkschaften nannten als Hauptursache für die hohe Belastung die DRGs (Diagnosis Related Groups), also die Einführung der Fallkostenpauschale im Jahr 2003. Der Grundstein für diese Entwicklung wurde sogar noch früher gelegt und zwar mit dem Gesundheitsstrukturgesetz 1993 und einer schrittweisen „Entkopplung der Vergütung von Krankenhausdienstleistungen von ihren tatsächlichen Kosten“ (Auffenberg/Krachler 2017: 271). Das Gesundheitsstrukturgesetz war wiederum Ausdruck des bereits in Kapitel 2 beschriebenen neoliberalen Paradigmenwechsels. Diese Entwicklung hatte unter anderem zur Folge, dass viele Krankenhäuser privatisiert wurden: „Bereits 2004 waren 30 bis 50 % der Krankenhäuser nicht in der Lage, ihr operatives Geschäft zu finanzieren. Dies machte Privatisierungen für Kommunen und Länder attraktiv, da sie auf diese Weise Schulden reduzieren und zukünftige Investitionen vermeiden konnten (Auffenberg/Krachler 2017: 271).

Eine weitere Folge der DRGs war, dass die Anzahl an Patient:innen im Vergleich zum Pflegepersonal innerhalb weniger Jahre deutlich anstieg. Während in Deutschland im Jahr 2010 „eine Pflegekraft durchschnittlich für 9,9 Patienten zuständig war, hat eine Pflegekraft in England 7,3, in den Niederlanden 4,8 und in Norwegen 3,7 Patientinnen und Patienten betreut (ebd.). Deutschland hatte im europäischen Vergleich einen der schlechtesten Personalschlüssel in der Pflege. Trotz der anerkennungswürdigen Erfolge der Tarifrunde, gelang es nicht für alle Stationen einen Mindestpersonalschlüssel durchzusetzen. So wurde eine Personaluntergrenzen zwar für die Intensivstationen und die Kinderklinik durchgesetzt, nicht aber für die sogenannten Normalpflegestationen (Neumann 2016). In den darauffolgenden Jahren hat sich der Pflegeschlüssel tatsächlich noch weiter verschlechtert und stand 2018 bei 1:13, also einer Pflegekraft für 13 Patient:innen. Neben dem Anstieg der Patient:innenzahlen, führte die Einführung der Fallkostenpauschale außerdem zu einer deutlichen Reduzierung der Liegedauer der Patient:innen. Zwischen 1991 und 2013 halbierte sich die Liegedauer fast, von durchschnittlich 14 auf 7,5 Tage. Diese ohnehin schon sehr kurze Liegedauer wurde an der Charité 2015 mit 5,9 Tagen noch unterschritten (Auffen-

berg/Krachler 2017: 271). Die Auswirkungen des neoliberalen Umbaus und die damit verbundenen Ökonomisierungsmaßnahmen waren im Klinikalltag also mehr als deutlich zu spüren. Um an diesen Verhältnissen etwas zu verändern, sprachen sich 97% der Gewerkschaftsmitglieder bei der Urabstimmung für eine unbefristete Arbeitsniederlegung aus (WSI 2015).

Es ist also nicht der Arbeitsinhalt als solcher Grund für die Belastung, sondern die Rahmenbedingungen, unter denen die Arbeit geleistet werden muss (Neumann 2016). Mit der Thematisierung dieser Rahmenbedingungen, also den Negativauswirkungen der Kommodifizierung von Gesundheit und Sorge, wurde die Arbeitsbelastung nicht nur als betriebsinternes, sondern als gesamtgesellschaftliches und demnach auch politisches Problem geframt. Die Verwobenheit von gesellschaftspolitischen Faktoren und den konkreten Arbeitsbedingungen deutlich zu machen, schlechte Arbeitsbedingungen also auch als politisches Problem zu adressieren, war eine Neuheit in deutschen Arbeitskämpfen, bzw. fand lange Jahre nicht statt. Vor allem von Arbeitgeber:innenseite gab es viel Widerstand gegen diese Forderungen.

Die Tarifverhandlungen der Charité 2015/16 waren in vielerlei Hinsicht ungewöhnlich. Neben dem Streikziel einer Personalmindestbesetzung und der Kontextualisierung, bzw. Benennung von Arbeitsbedingungen als gesamtpolitisches Problem, war auch die Etablierung von sogenannten Tarifberater:innen neu. Dabei handelt es sich um ein Kommunikationssystem, über welches Informationen zwischen Personalrat auf der einen Seite und Gewerkschaftsmitgliedern und Beschäftigten auf der anderen Seite vermittelt wurden. „Es handelt sich hier nicht um klassische Vertrauensleute – Tarifberater müssen nicht einmal Mitglieder sein –, sondern vielmehr um eine Kommunikations- und Organisationsstrategie“ (Auffenberg/Krachler 2017: 274). Das System der Tarifberater:innen wurde von Verdi mit Unterstützung des Bündnisses „Berlinerinnen und Berliner für mehr Personal im Krankenhaus“ initiiert. Das Bündnis besteht aus „Einzelpersonen linker und sozialistischer zivilgesellschaftlicher Organisationen, einer Patienteninitiative, der Partei Die Linke, Aktivistinnen und Aktivisten anderer Berliner Krankenhäuser sowie Einzelpersonen, die unter anderem dem Verein demokratischer Ärztinnen und Ärzte [...] zuzurechnen sind“ (ebd.: 274).

In dem Bündnis schlossen sich also Menschen zusammen, die einerseits den Kampf für bessere Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte unterstützen, die aber darüber hinaus auch ein Interesse an Verbesserung der Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen hatten. Entweder weil oder falls sie selbst auf Pflege im Krankenhaus angewiesen sind oder weil sie ein

Interesse daran haben, dass Angehörige nicht zu früh entlassen werden, für welche privat Sorge übernommen werden muss. Also Arbeit, die eigentlich von medizinischem Fachpersonal geleistet werden müsste. Der Zusammenschluss ging also über ein reines Solidaritätsbündnis hinaus. Es war „ein Bündnis von Menschen in unterschiedlichen Sorgepositionen – entlohnt Sorgearbeitende, unentlohnt Sorgearbeitende, auf Sorge Angewiesene“ (Neumann 2016). Und ebendiese Menschen waren als Berater:innen und Vermittler:innen wichtiger Teil der Tarifverhandlungen. Das Kommunikationssystem der Tarifberater:innen führte zu einer deutlich gestärkten Verhandlungsmacht der Pflegekräfte (Auffenberg/Krachler 2017: 274). Eine solche Allianz existierte in der Form bisher nicht und war ein deutliches Zeichen dafür, dass Sorgearbeit, egal ob bezahlt oder unbezahlt, unter ähnlich belastenden Bedingungen organisiert wird, dass es somit also nicht nur gemeinsame Problemlagen gibt, sondern auch ein Interesse daran, Kämpfe gemeinsam zu führen.

#### **4.5 Der ‚Tarifvertrag Entlastung‘ der Universitätskliniken des Landes Nordrhein-Westfalen 2022**

Die langanhaltenden Auseinandersetzungen um den Tarifvertrag Entlastung der Angestellten der Unikliniken des Landes Nordrhein-Westfalen (gestreikt wurde in Aachen, Bonn, Düsseldorf, Essen, Köln und Münster) im Frühsommer 2022 macht deutlich, dass Belastung, bzw. die Forderung nach Entlastung im Gesundheitswesen auch aktuell noch ein Thema ist und Arbeitgeber:innen nicht von sich aus bessere Arbeitsbedingungen schaffen. Es muss dafür gekämpft werden. Der Streik dauerte ungewöhnlich lange. 77 Tage wurde die Arbeit niedergelegt, also fast drei Monate und das, obwohl im Vorhinein davon ausgegangen wurde, dass voraussichtlich maximal vier Wochen gestreikt wird (Verdi 2022).

Das zeigt einerseits, dass die Streikenden sich gegen massiven Widerstand durchsetzen mussten und andererseits viel Durchhaltevermögen hatten. Die Gegenwehr der Arbeitgeber:innen zeigte sich nicht nur in Form von über Monate verweigerten Zugeständnissen, die Uniklinik Bonn versuchte sogar, den Streik gerichtlich zu verbieten. Sie scheitert allerdings in erster und zweiter Instanz vor den Arbeitsgerichten (WSI 2023).

Die Ausdauer lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass Organizer:innen die Beschäftigten bereits einige Monate vor dem Erzwingungsstreik mobilisierten und aktivierten. Das Miteinbeziehen aller Beschäftigten auch im Vorfeld des Streiks führte dazu, dass bei der Urabstimmung 98% der Belegschaft dem Streik zustimmten (ebd.). Besonders an diesem

Arbeitskampf war nicht nur die Länge, sondern auch, dass kein Haustarifvertrag, sondern ein sogenannter Flächentarifvertrag erkämpft wurde. Anders als an der Charité, hatte nicht eine Klinik gestreikt, sondern gleich sechs.

Neben den vorhandenen Unterschieden können auch deutliche Parallelen zum Streik an der Charité gezogen werden. Es wurde ebenso wie an der Charité für eine tarifvertragliche Verankerung der Personalbemessung mit Entlastungsausgleich gekämpft. Hierfür hatten die Kolleg:innen aus Berlin 2016 tarifrechtlich den Weg geebnet. Ebenso gab es Personen, die zwischen der Tariff Kommission und den Streikenden vermittelt haben, den sogenannten „Rat der 200“ (Stolz im Gespräch mit Wesenick 2023) äquivalent zu den Tarifberater:innen an der Charité. Da es sich in NRW um einen Flächentarifvertrag handelte, war der Informationsaustausch allerdings komplizierter, allein was die geografischen Distanzen angeht (Dribbusch et al. 2023: 9). Sowohl was die Streikziele als auch Streiktaktiken angeht, konnten die Beschäftigten der Unikliniken NRW von den Kolleg:innen der Charité sowie von anderen Arbeitskämpfen lernen, insbesondere von den Errungenschaften im Kontext der Erweiterung des Streikrechts. Hieran zeigt sich, dass in Arbeitskämpfen selten nur für einen allein gekämpft wird, es werden immer auch Verbesserungen für Kolleg:innen erwirkt oder zumindest der Weg dorthin geebnet.

Ergebnis des Streiks war eine schichtgenaue Festlegung des Patient:innen-Beschäftigten-Verhältnisses für ein Großteil der Stationen. „Wird diese Quote unterschritten oder kommt es zu anderweitig belastenden Situationen, erhalten die Betroffenen ‚Belastungspunkte‘, die als Ausgleich zu zusätzlichen freien Tagen führen“ (ebd.).

Positiv zu vermerken ist hingegen, dass erstmals (im Gegensatz zum Arbeitskampf der Charité-Beschäftigten) auch für Beschäftigungsgruppen außerhalb der Pflege eine Mindestbesetzung und Belastungsausgleiche festgelegt wurde: „Dies betraf unter anderem Therapeut:innen, Service- und Versorgungsassistent\*innen, die Radiologie, aber auch die Betriebskindergärten“ (ebd.).

Trotz der zu verzeichnenden Erfolge stieß auch dieser Arbeitskampf „an die vom existierenden System der Krankenhausfinanzierung gesetzten Grenzen und verwies auf die Notwendigkeit einer grundlegenden Neuausrichtung des Gesundheitswesens im Interesse von Beschäftigten wie Patient:innen“ (ebd.: 10). Durch den Tarifvertrag Entlastung konnten deutliche Verbesserungen, was den Belastungsausgleich und die Sanktionen bei Nichteinhaltung der Mindestbesetzung angeht, verzeichnet werden. Das Grundproblem und damit die Ursa-

che des Arbeitsdrucks und der Krisen im Gesundheitssystem blieb allerdings bestehen: die Tatsache, dass Krankenhäuser Wirtschaftsunternehmen sind und dementsprechend haushalten (müssen). Inwiefern die Errungenschaften durch Streiks nur eine Symptombekämpfung darstellen und wie eine alternative Organisation von Sorgearbeit aussehen könnte, ist Gegenstand von Kapitel 6 und 7.

## **5. Frauenstreik – Feministischer Streik**

Die durch den (neoliberalen) Kapitalismus ausgelösten Krisen treffen nicht nur Care-Arbeiter:innen in Lohnarbeitsverhältnissen. Auch im Bereich der unbezahlten Sorgearbeit lassen sich vielschichtige Problemlagen ausmachen (siehe Kapitel 2). Und auch hier stellen Streiks eine Möglichkeit dar, die Missstände zu thematisieren, bzw. zu skandalisieren.

Meist kommt es rund um den 8. März, dem internationalen feministischen Kampftag, zu Protesten in Form sogenannter Frauenstreiks, bzw. feministischer Streiks.<sup>17</sup> Die (historischen) Hintergründe feministischer Kämpfe, die besonderen Herausforderungen von Streiks in der unbezahlten Sorgearbeit sowie ausgewählte Beispiele früherer und aktueller Streiks werden im Folgenden dargestellt. Da die Überschneidung kapitalistischer und patriarchaler Unterdrückung ortsungebunden ist und es sich bei feministischen Streiks und Kämpfen um eine internationale Bewegung handelt, wird nicht nur auf Streikereignisse in Deutschland, sondern auch in anderen Ländern eingegangen.

Die inhaltlichen Ausrichtungen von feministischen Streiks variieren zum Teil. Grundthemen lassen sich dennoch ausmachen: die Skandalisierung von und der Kampf gegen Sexismus, Rassismus und kapitalistische Ausbeutung sowie deren wechselseitige Bezogenheit aufeinander. Konkret werden Themen wie sexistische, sexualisierte und patriarchale Gewalt (von der nicht nur Frauen, sondern beispielsweise auch LGBTQI+-Personen betroffen sind) angesprochen, Femi(ni)zide, rassistische und koloniale Gewalt, reproduktive Rechte, also das

---

<sup>17</sup> Die Streiks in den 1970er und 1990er Jahren sind als Frauenstreik bekannt, jüngere Streikereignisse werden eher als feministische Streiks bezeichnet, um sich von einer binären Geschlechtertrennung abzugrenzen und nicht Frauen an sich im Mittelpunkt der Streiks stehen, sondern feministische Themen.

Verbot von, bzw. das Recht auf Abtreibung, sowie strukturelle Ungleichheiten in Lohnarbeits- sowie Reproduktions- und Sorgearbeitsverhältnissen.<sup>18</sup>

Dass mehrere gleichzeitig wirkende Diskriminierungs- und Ausbeutungsformen thematisiert werden, ist keine neue Entwicklung, auch wenn das Konzept der Intersektionalität erst seit den 1980er Jahren einen Namen für dieses Phänomen bietet. Die Frauenbewegung, bzw. die Frauenbewegungen<sup>19</sup> haben immer schon unterschiedliche, auch miteinander verwobene Unterdrückungsmechanismen adressiert.

So geht auch der 8. März, der internationale Frauentag, bzw. der internationale feministische Kampftag, auf ein Ereignis zurück, bei welchem unterschiedliche Aspekte struktureller Diskriminierung wirkten. „Das Datum des 8. März erinnert an [...] Frauen, [...] Arbeiterinnen, junge Frauen, mehrheitlich Migrantinnen, die zu Streikenden wurden und die im März 1911 in den Wochen des ‚Aufstands der Zwanzigtausend‘ beim Brand der Triangle Shirtwaist Factory in New York gestorben sind“ (Gago 2018: 26)<sup>20</sup>. Hier zeigte sich eine Überschneidung von klassistischer, rassistischer und sexistischer Gewalt.

Es verwundert also nicht, dass sich auch in den Protestformen feministischer Bewegungen, seien es politische Aktionen, Demonstrationen, oder eben feministische Streiks, diese thematische Mehrdimensionalität widerspiegelt. „Darüber hinaus soll betont werden, dass sich in der feministischen Bewegung nachdrücklich die Dialektik individueller und kollektiver Befreiung zeigt: persönliche Entwicklungen haben Rückwirkungen auf die Bewegung und Bewegungskämpfe auf jede\* Einzelne in ihrem Emanzipationsprozess (vgl. Leidinger 2015: 90)“ (Leidinger 2015: 21). Also kurz, das Private ist politisch und umgekehrt.

Die Überschneidung individueller und kollektiver Lebensrealitäten zeigt sich in der Care-Arbeit besonders deutlich. Wie in Kapitel 4 bereits ausgeführt, benannten Care-Beschäftigte in ihren Arbeitskämpfen neben den Arbeitsbedingungen auch die politische sowie die private Dimension des Aufgabenfeldes. Ebenso wird auch in feministischen Streiks außerhalb von Lohnarbeitsverhältnissen, also mit Bezug zur unbezahlten Sorgearbeit, die Arbeitsorga-

---

<sup>18</sup> Mit Bezug auf das Thema der Arbeit und aufgrund des begrenzten Rahmens wird der Fokus im Folgenden insbesondere auf die in den Streiks adressierten Problemlagen und Missstände innerhalb von (privaten) Sorgearbeits-Verhältnissen gelegt. Auf die Überschneidung der Thematik mit Rassismen, Ableismen und anderen sozialen Diskriminierungskategorien kann im Rahmen dieser Arbeit nicht näher eingegangen werden.

<sup>19</sup> Zur Heterogenität von Frauenbewegungen siehe: Leidinger 2015: 20f.

<sup>20</sup> Ein weiteres Ereignis, welches mit dem 8. März als internationalem Frauentag in Verbindung gebracht wird, ist die Revolution 1848. Mehr zum Hintergrund des 8. März als internationalem Frauentag/feministischem Kampftag siehe: Notz 2011.



nisation als ein Hauptproblem benannt, an welchem sich die patriarchale und kapitalistische Ausbeutung zeigt. Das heißt, dass auch tarifrechtliche Arbeitskämpfe feministisch sein können und feministische Streiks (Lohn)Arbeitsverhältnisse problematisieren.

Es blieb jedoch nicht nur bei der Benennung von Überschneidungen beider Bereiche. Immer wieder wurden und werden Kämpfe von bezahlt und unbezahlt arbeitenden Sorgetätigen *gemeinsam* in Form Streikbündnissen geführt.

Da in Kapitel 4 bereits ausführlicher auf die Streiks im bezahlten Care-Sektor eingegangen wurde, liegt der Fokus im Folgenden insbesondere auf der Thematisierung von Ungleichverhältnissen in der unbezahlten Sorgearbeit und den Herausforderungen, diese zu bestreiken. Wie bereits erwähnt, lassen sich die beiden Bereiche der bezahlten und der unbezahlten Sorgearbeit ebenso wie die Sphären des Politischen und des Privaten nicht voneinander trennen. Das zeigen auch die Beispiele der feministischen Streiks, die in Kapitel 5.2 ausgeführt werden.

### **5.1 Streik unter besonderen Bedingungen**

Bisher wurde der Begriff Frauenstreik, bzw. feministischer Streik in diesem Kapitel ohne weitere Erklärung verwendet. Allerdings war und ist die Verwendung des Streikbegriffs (wie bereits ausgeführt) außerhalb von Lohnarbeitsverhältnissen und tarifierbaren Forderungen keineswegs unstrittig. Bezüglich feministischer Streiks bedeutete das, dass Aktivist:innen, Feminist:innen und Streikende nicht nur über die Zulässigkeit von politischen Forderungen innerhalb von Arbeitskämpfen diskutieren zu mussten, sondern auch darüber, ob das Wort Streik auch dann verwendet werden kann, wenn es sich um unbezahlte Arbeit handelt.

Der Tenor der Argumentation war seit der zweiten Frauenbewegung in den 1970er Jahren, dass die Erweiterung des Arbeitsbegriffs auch auf eine Erweiterung des Streikbegriffs übertragen werden kann und sollte. Dass nicht nur Lohnarbeit, sondern auch unbezahlt und privat geleistete Reproduktions- und Sorgearbeit als Arbeit verstanden wurde, machte es möglich, oder wie Brigitte Kiechle schreibt, *nötig* auch den Streikbegriff zu erweitern und diesen ebenso auf die unbezahlt geleistete Arbeit zu übertragen (Kiechle 2019: 93).

Einige der feministischen Theoretiker:innen und Aktivist:innen sprachen in diesem Zusammenhang auch davon, dass es in der Vergangenheit keinen tatsächlichen Generalstreik in Deutschland gegeben hatte. Denn auch wenn die Produktionssphäre in der Vergangenheit bestreikt worden war, hatten Frauen in privater Reproduktions- und Sorgearbeit immer wei-

tergearbeitet. Von einem Generalstreik könne man allerdings nur dann sprechen, wenn Produktions- und Reproduktionsarbeit gemeinsam bestreikt werden würde (ebd.: 74).

Es hatte sich außerdem gezeigt, dass mit Aufforderungen an Regierende und Unterschriftensammlungen „sowie Protesten, die im vorgegebenen Rahmen von jeweiligem Versammlungs- und Arbeitsrecht blieben, kein ausreichender politischer Druck aufgebaut werden [konnte]. Es wurde also nach neuen Aktionsmöglichkeiten gesucht, die es möglich machen, die verschiedenen Aspekte von Frauenkämpfen miteinander zu verbinden und dadurch die ‚Frauenfrage‘ in ihrer ganzen Dimension aufzugreifen“ (ebd.: 42). Die Suche nach neuen Aktionsmöglichkeiten führte dazu, dass Frauen in unterschiedlichen Ländern zu Streiks aufriefen.

Auch wenn man der Argumentation folgt, dass eine Erweiterung des Arbeitsbegriffs, die Erweiterung des Streikbegriffs ebenso auf unbezahlte Reproduktions- und Sorgearbeit möglich macht, stellt sich die Frage, wie ein solcher Streik in privaten, unbezahlten Verhältnissen aussieht, wem er schadet, was erreicht werden kann. Anders als in Lohnarbeitsverhältnissen, können im privaten Bereich nicht Arbeitgeber:innen bestreikt werden. Zudem sind die Streiks nicht gewerkschaftlich abgesichert und es können keine Ersatzzahlungen in Form von Streikgeld gezahlt werden. Die Bedingungen der privaten Sorgearbeit werden durch Gesellschaftsstrukturen geformt, die wiederum maßgeblich durch staatliche Entscheidungen beeinflusst werden.<sup>21</sup> Es stellt sich also die Frage, ob gegen Entscheidungsträger:innen in der Politik durch feministische Streiks Druck aufgebaut werden und wenn ja, wie.

Eine weitere Besonderheit von Streiks in der (privaten) Sorgearbeit ist, dass die Arbeitsniederlegung nicht denjenigen schadet, die für die problematischen Verhältnisse verantwortlich sind, sondern meist einem selbst oder den Menschen, für die Sorge getragen wird. Es kann nicht durch Profiteinbußen Druck aufgebaut werden, zumindest nicht direkt.

Das heißt, feministische Streiks sind auf unterschiedliche Art mit Hürden konfrontiert, die in betrieblichen und tarifrrechtlichen Arbeitskämpfen so nicht vorhanden sind. Wie aber sowohl der Machtressourcenansatz als auch die konkreteren Ausführungen zu den Streiks im Sorge- und Erziehungsdienst sowie in den Krankenhäusern (siehe Kapitel 3.4 und 4) gezeigt haben, gibt es außer der klassischen Produktionsmacht, durch welche Druck aufgebaut werden kann, noch weitere Machtressourcen. So verfügen Sorge-Tätige im privaten Bereich

---

<sup>21</sup> So ist die soziale und finanzielle Position von Sorgearbeitenden häufig von staatlichen Unterstützungsleistungen abhängig, beispielsweise dem Elterngeld, welches insbesondere Geringverdienende (zum Beispiel Alleinerziehende) benachteiligt (u.a. Winker 2015: 37ff., Winker 2020: 455, Notz 2020: 410).

über Reproduktionsmacht, welche Grundvoraussetzung für das Funktionieren der kapitalistischen Gesellschafts- und Arbeitsorganisation ist. Der Produktionsprozess kann also durch Mobilisierung von Reproduktionsmacht gestört werden.

Doch selbst im bezahlten Care-Sektor ist es mit Schwierigkeiten verbunden, die Reproduktionsmacht zu nutzen, da im Zweifel die Personen, für die Sorge getragen wird, darunter leiden, dass sie nicht mehr versorgt, gepflegt oder betreut werden. Allerdings gibt es dann entweder die Verpflichtung der öffentlichen Daseins-Fürsorge (Krankenhaus, Pflege-Einrichtungen, etc.), Notbetreuungen oder, wie beispielsweise im Falle der Sozial- und Erziehungsstreiks geschehen, die Kinder werden privat von Angehörigen, meist Eltern betreut. Eben diese Verpflichtung öffentlicher Daseins-Fürsorge existiert im privaten Bereich nicht. Man steht selbst in einem Verantwortungsverhältnis den Kindern oder zu Pflegenden gegenüber und kann diese nicht einfach ohne Nahrung, Beaufsichtigung oder Versorgung lassen.

Doch nicht nur die eingeschränkten Möglichkeiten Druck aufzubauen und die Sorge-Verantwortung sind hindernde Faktoren bezüglich der Organisation von Sorgearbeiter:innen im privaten Bereich. Durch die „Isolierung im Haus ist die Frau von der wichtigen Erfahrung der kollektiven Organisation und Planung“ (Dalla Costa 1973/2021: 348) von Kämpfen und Streiks weitestgehend ausgeschlossen. Ihnen fehlt häufig die Kollektivität, die Arbeiter:innen in Lohnarbeitsverhältnissen erleben. Und selbst wenn Netzwerke bestehen und die gemeinsame Organisation von Aktionen möglich wäre, bleibt das Problem der begrenzten, bzw. fehlenden Ressourcen (Zeit, Energie, fehlende Betreuung etc.) bestehen. Eva von Redecker spricht an dieser Stelle davon, dass unbezahlte Sorgearbeit mit dem Dilemma konfrontiert ist, unbestreitbar zu sein (von Redecker 2022: 203). Die eventuelle Möglichkeit, durch Protestaktionen und Streiks Verbesserungen der Lebenssituation zu erreichen, wird durch die Auswirkungen dessen erschwert, wogegen sich der Widerstand richtet. Dieses Dilemma beschreibt Eva von Redecker, indem sie sagt, dass der aktive Streik von dem Paradox lebt, die Bedingungen zu fordern, unter denen er eigentlich erst möglich wäre (ebd.: 206).

## **5.2 Bedeutsame Streikereignisse**

Was Mariarosa Dalla Costa und Eva von Redecker über die Hürden in Bezug auf feministische Streiks schreiben, ist nicht falsch. Tatsächlich gibt es viele hindernde Faktoren. Dennoch fanden und finden immer wieder feministische Streiks statt. Frauen, feministische Akti-

vist:innen, Sorgearbeitende (bezahlt und unbezahlt) haben also Wege gefunden, sich trotz aller Schwierigkeiten zu organisieren und ihren Protest auf die Straße zu tragen. Insbesondere seit 2018 erfahren feministischen Streiks einen deutlichen Zulauf und das weltweit.

Ausgewählte Streikereignisse in der Vergangenheit sowie aktuelle Kämpfe werden im Folgenden dargestellt.

### **5.2.1 Island 1975**

Einer der ersten Frauenstreik wurde am 24. Oktober 1975 auf Island organisiert. Es haben 20.000 Frauen am Streik teilgenommen, was bei ca. 218.000 Einwohner:innen zu diesem Zeitpunkt eine sehr hohe Streikbeteiligung war. Dass so viele Frauen teilnehmen konnten, ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass an diesem Tag die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung umgekehrt wurde. Das heißt, dass viele Männer die Sorgetätigkeiten übernahmen. Dadurch wurde nicht nur möglich gemacht, dass Sorgearbeitende (meist Frauen) an Streiks oder Protest-Aktionen teilnehmen konnten und Kinder oder Pflegebedürftige weiterhin betreut wurden. Es wurde gleichzeitig die ungleiche geschlechtsspezifische Arbeits- und Aufgabenteilung als feministisches Thema adressiert. Die hohe Streikbeteiligung lässt sich außerdem auf eine großflächige Mobilisierungs- und Werbekampagne im Vorfeld des 24. Oktobers zurückführen, welche von Aktivist:innen durchgeführt und von den Gewerkschaften unterstützt worden war (Kiechle 2019: 44). Es wurde, bis auf notwendige medizinische Bereiche, in allen Branchen sowie, und das ist besonders hervorzuheben, im privaten Kontext gestreikt. Das gab es in dieser Form und in diesem Ausmaß vorher weder in der Geschichte von Arbeitskämpfen noch in der Geschichte feministischer Bewegungen (ebd.: 43). Streik meint hier, sowohl im Lohnarbeitskontext als auch bezogen auf die private Sorgearbeit, dass Frauen an diesem Tag nicht arbeiteten. „Neunzig Prozent aller Frauen haben sich am Frauenstreiktag beteiligt. Sie haben die Berufsarbeit niedergelegt, sie haben sich geweigert einzukaufen, zu kochen und Kinder zu beaufsichtigen“ (ebd.: 44). Aufgrund der großen Beteiligung am Streik blieben unter anderem Bildungseinrichtungen und viele Geschäfte geschlossen.

Da sich also die meisten Frauen am Streik beteiligten, kamen viele Männer gar nicht oder zu spät zur Arbeit, mussten ihre Kinder teilweise am Arbeitsplatz betreuen und übernahmen Sorge- und Hausarbeit (ebd.). Dies führte bezeichnenderweise dazu, dass in vielen Lebensmittelgeschäften auf der Insel jegliche Art von Würstchen ausverkauft waren, da die meisten

Männer noch nie in ihrem Leben selbst gekocht hatten und besagte Würstchen eine unkomplizierte Nahrungsmöglichkeit darstellten (ebd.). Das Ereignis machte außerdem deutlich, dass sich Sorgearbeit und Lohnarbeit nicht gut vereinbaren lassen. Während die Männer sich um die Kinder kümmerten, konnten sie keiner Lohnarbeit nachgehen. Es kam durch den Streik der Frauen also nicht nur zu Profiteinbußen, weil Frauen an diesem Tag ihrem Arbeitsplatz fernblieben. Wirtschaftliche Verluste kamen auch deshalb zustande, weil Männer nicht arbeiten gehen konnten, während sie die Sorge-Tätigkeiten übernahmen, die sonst von Frauen geleistet wurde. An diesem Tag des Frauenstreiks wurde also sowohl Produktionsmacht als auch Reproduktionsmacht mobilisiert.

Interessant und bezeichnend ist, dass der Tag an dem 20.000 Menschen, mit großer Mehrheit Frauen, auf Island sowohl die private Sorge-Arbeit als auch die Erwerbsarbeit verweigert haben, wenn auch später als Frauenstreiktag in die Geschichte eingegangen, in Island selbst als ‚Frauenruhetag‘ bezeichnet wurde, „auch deshalb, weil ein Streik mit dem Ziel, gegen die Diskriminierung zu kämpfen, rechtlich heikel“ gewesen wäre (Hans-Böckler-Stiftung 2020). Hier zeigen sich Parallelen zur deutschen Rechtslage bezüglich der Zulässigkeit politischer Streikforderungen (siehe Kapitel 3). Auch in den darauffolgenden Jahren kam es in Island immer wieder zu Protesten und Frauenstreiks, beispielsweise 1985 mit 20.000 Teilnehmenden und 2005 mit 50.000 Teilnehmenden, es zeigt sich also eine Kontinuität sehr hoher Beteiligung .

### **5.2.2 Schweiz 1991**

Auch in der Schweiz fand am 16. Juni 1991 einen Frauenstreik statt, der aus unterschiedlichen Gründen in die Geschichte einging. An diesem Tag beteiligten sich 500.000 Frauen am Frauenstreik. Nicht nur im Verhältnis zu den 6,8 Millionen Einwohner:innen ist das eine beachtliche Zahl. Das Ereignis ist aber auch deshalb bemerkenswert, da die Schweiz sich in den Jahren davor nicht durch eine ausgeprägte Streik- und Protestkultur hervorgetan hatte. Vielleicht hat aber gerade das so viele Menschen, insbesondere Frauen dazu bewegt, an diesem Tag auf die Straße zu gehen.

Frauen wurde in der Schweiz jahrelang das aktive und passive Wahlrecht verweigert (der letzte Kanton wurde erst ein Jahr zuvor, also 1990 vom Bundesgericht dazu gezwungen, das Wahlrecht für Frauen einzuführen) (Kiechle 2019: 47). Die starke Lohnungleichheit (1991 lag der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in der Schweiz noch bei 30%), sowie die

ungleiche Aufteilung von Sorgetätigkeiten unter den Geschlechtern waren Hauptmobilisierungsgründe (ebd.). „Geduldig sein hat uns nicht weitergebracht. Nur mit Hartnäckigkeit, Aufsässigkeit und Mut warten wir nicht nochmals zehn Jahre auf unsere verfassungsmäßigen Rechte“ (ebd.) Dieses Zitat einer Aktivistin des Schweizer Frauenstreiks verweist darauf, dass zwar zehn Jahre zuvor ein Artikel zur Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern in die Verfassung aufgenommen wurde, diese Gleichstellung aber nur formal und nicht in der Realität existierte. Ein Grund für die hohe Beteiligungsquote des Frauenstreiks kann darauf zurückgeführt werden, dass immer mehr Frauen bewusst wurde, dass sich positive Veränderungen bezüglich der Gleichstellung nicht auf gut Glück einstellen. Es muss (teilweise sehr lang und hartnäckig) dafür gekämpft werden.

Initiiert wurde der Streik von Gewerkschafterinnen, die im Vorfeld zum 14. Juni 1991 innergewerkschaftlich dafür gekämpft hatten, dass die starken Lohnunterscheide zwischen Männern und Frauen angeglichen wurden. Wie schon in anderen von Frauen initiierten Arbeitskämpfen, wurde auch hier nicht nur die Ungleichheit bezüglich der Lohnarbeitsverhältnisse angesprochen, sondern ebenso die ungleiche Verteilung der privaten Haus- und Sorgetätigkeiten und die damit verbundene Doppelbelastung berufstätiger Frauen. Es zeigt sich ein weiteres Mal, dass private Reproduktionsarbeit und Lohnarbeit nicht unabhängig voneinander betrachtet werden können, wenn es um Gleichberechtigung der Geschlechter geht.

So war ein Hauptthema der Auswertung nach dem Frauenstreiktag die Notwendigkeit der Ausweitung des Arbeitsbegriffs auch auf unbezahlte und private Tätigkeiten. „Gleichzeitig war auch eine Wandlung des Streikbegriffs erkennbar. Der Streikaufruf wurde dahingehend ausgelegt, dass er sich auf alle Tätigkeitsbereiche von Frauen beziehen müsse“ (Kiechle 2019: 49).

### **5.2.3 Deutschland 1994**

Inspiziert durch die feministischen Streikbewegungen anderer Länder und aufgrund der historischen Ereignisse des Mauerfalls und der Wiedervereinigung, welche die politische und soziale Situation sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland veränderte, kam es 1994 auch in Deutschland zu einem Frauenstreik, an welchem sich über eine Millionen Frauen beteiligten. Seit den Demonstrationen und Kämpfen zur Forderung der Entkriminalisierung, bzw. Abschaffung des Abtreibungsparagraphen §218 in den 1970er Jahren hatte es in feministischen Kreisen kaum Themen gegeben, die so umfangreich und gemeinschaftlich diskutiert

wurden. Ebenso fehlte es an aktiven (Kooperations-)Strukturen. Die Wiedervereinigung lieferte, unter anderem auch konkret bezogen auf den §218, erneutes Diskussionspotenzial. Schwangerschaftsabbrüche waren seit 1976 in der BRD zwar nicht mehr verboten, sondern durch eine Fristenregelung festgelegt, aber immer noch im Strafgesetzbuch verankert und somit ein Straftatbestand. Die Regelung war also weit entfernt von der ursprünglichen Forderung einer ersatzlosen Streichung. Für Frauen in der DDR bedeutete die Wiedervereinigung und damit die Übernahme der Rechtsordnung nicht nur einen schlechten Kompromiss bezogen auf die Regelungen des Abtreibungsrechts, sondern eine deutliche Verschlechterung der Rechtsposition. In der DDR war es seit 1972 legal innerhalb der ersten 12 Schwangerschaftswochen einen Abbruch durchführen zu lassen, und zwar selbstbestimmt und ganz ohne verpflichtendes Beratungsgespräch (Lembke 2021). Dennoch gab es kein konkretes Streikziel, was zwar, wie Brigitte Kiechle schreibt, „sicher eine Schwäche [war], aber dem damaligen Stand der Frauenbewegung entsprach“ (Kiechle 2019: 56). Der Streikaufruf thematisierte die gesellschaftliche Schlechterstellung von Frauen im Allgemeinen: ungleiche Bezahlung der Erwerbsarbeit, unbezahlte Sorgearbeit, Abbau von Grundrechten und Sozialleistungen, Sexismus und sexualisierte Gewalt, fehlende körperliche Selbstbestimmung, Ungleichbehandlung von Geflüchteten und Migrantinnen. Das Motto des Streiks lautete demnach: „Jetzt ist Schluss! – Uns reicht’s!“ und „Frauen sagen Nein!“ (Demokratischer Frauenbund 2017). Während der Streikaufruf manchen Feminist:innen zu radikal war, war er anderen nicht radikal genug, sie „vermissten einen klaren Bruch mit dem kapitalistischen-patriarchalen System“ (Kiechle 2019: 56). Auch wenn das Fehlen von klaren Streikzielen als Schwäche angesehen werden kann, schlossen sich sehr viele Frauen dem Streik an. Vielleicht gerade wegen des offenen Aufrufs.

Ähnlich wie beim Frauenstreik in der Schweiz drei Jahre zuvor, war auch der Streiktag in Deutschland von heftigen Diskussionen bezüglich der Verwendung des Streikbegriffs verbunden und in diesem Zuge auch von Diskreditierungsversuchen. Vor allem Gewerkschafterinnen mussten mit ihren Gewerkschaftskollegen harte Auseinandersetzungen führen. In Gewerkschaften war und ist die Auffassung, dass sich Streik (und demnach auch der Streikbegriff) ausschließlich auf tarifrechtliche Verhandlungen in Lohnarbeitsverhältnissen beziehen dürfe und anderweitige Forderungen und Widerstandsformen nicht als Streik bezeichnet werden sollen, besonders stark vertreten. DGB und DAG vermieden den Streikbegriff deshalb im Zusammenhang mit dem Frauenstreik. „Der Druck der Basis war jedoch so groß,

dass sie um eine irgendwie geartete positive Bezugnahme nicht herumkamen“ (Kiechle 2019: 58). In diesem Zusammenhang wurde dann nicht zum Streik, sondern zum ‚Frauenprotesttag‘ aufgerufen. Kritik kam allerdings auch von ostdeutschen Aktivist:innen, die der Gleichsetzung des Streikbegriffs mit der Verweigerung privater Haus- und Sorgearbeit mit Unverständnis gegenüberstanden. Die Lebensrealität vieler Menschen in der ehemaligen DDR, auch vieler Frauen, war nach der Wende vom „Kampf ums tägliche Überleben, gegen das Abrutschen in Erwerbslosigkeit und Armut“ (ebd.: 59) geprägt. Der Streikbegriff war in dieser Zeit vor allem mit Arbeitskämpfen gegen Fabrikschließungen verbunden. Es wurde gefordert, dass der besonderen Situation ostdeutscher Frauen mehr Beachtung entgegengebracht wird.

Zwar kann der Frauenstreiktag rein zahlenmäßig mit einer Beteiligung von über eine Millionen Menschen durchaus als Erfolg verzeichnet werden und wurde vor allem in Westdeutschland als mobilisierend und radikal wahrgenommen, es wurden allerdings nicht alle Erwartungen erfüllt. Weder wurde das Land stillgelegt (wie es die Hoffnung vieler war), noch kam es im Nachhinein zu einer Annäherung ost- und westdeutscher Frauenorganisationen oder feministischen Zusammenschlüssen. Ebenso konnten keine maßgeblichen Veränderungen in Politik und Gesetzeslage verzeichnet werden, oder zumindest keine, die direkt auf den Streiktag zurückzuführen wären. Auch kam es nicht zur Etablierung einer nachhaltigen „Vernetzungsstruktur noch eine[r] gemeinsamen Strategiediskussion bezüglich Inhalt und Aktionsformen weiterer feministischer Kämpfe“ (Kiechle 2019: 60).

Brigitte Kiechle sieht den Erfolg feministischer Streiks und Kämpfe nicht in der Anzahl der Beteiligten oder der Orte an denen Protestaktionen stattfinden, sondern vor allem darin, ob und inwiefern ein Streikereignis mobilisierend für weitere Kämpfe ist (ebd.: 90). Diesbezüglich kann der Frauenstreiktag 1994, trotz hoher Beteiligungsquote und ebenso hoher medialer Aufmerksamkeit, nicht uneingeschränkt als Erfolg gewertet werden. In den darauffolgenden 25 Jahren kam es kaum zu nennenswerten feministischen Streiks.

Dies änderte sich allerdings 2018 mit den radikalen feministischen Protestaktionen in Lateinamerika und Spanien, die auch in Deutschland dazu führten, dass feministische Themen wieder laut auf die Straßen getragen wurden.



## 5.3 Aktuelle Kämpfe

In Lateinamerika und Spanien sowie in den USA, kam es in den letzten Jahren vermehrt zu feministischen Massenbewegungen, Demonstrationen und Streiks. Die feministischen Streikbewegungen, deren Forderungen und Erfolge werden im Folgenden näher ausgeführt.

### 5.3.1 Lateinamerika

Neben Brasilien, Uruguay und Mexico kam es vor allem in Argentinien zu einer Massenbewegung der feministischen Streiks. Dort wurde anfangs insbesondere die, oft tödliche, Gewalt an Frauen skandalisiert. „Es ging darum, ein anderes Bewusstsein hinsichtlich der Einordnung des Femizids zu erreichen, ihn als politisches Verbrechen zu kategorisieren“ (Kiechle 2019: 65). Damit sollte dem verbreiteten und fatalen Narrativ, es handele sich bei Gewalt- und Tötungsdelikten an Frauen um Einzelfälle und nicht um ein strukturelles Problem, deutlich etwas entgegengesetzt werden. Was auch im Motto der Bewegung ‚Ni Una Menos!‘, ‚Nicht eine weniger!‘ zum Ausdruck gebracht wurde (Kiechle 2019: 64f). Nach und nach wurden auch andere Formen der Gewalt an und Diskriminierung sowie Unterdrückung von Frauen thematisiert: die Kultur der Vergewaltigung, fehlende Selbstbestimmung, bzw. Kriminalisierung in Bezug auf Schwangerschaftsabbrüche sowie das allgegenwärtige Patriarchat und der Machismo. 2015 und 2016 beteiligten sich allein in Buenos Aires jeweils mehrere hunderttausend Personen und trugen ihren Protest auf die Straße. 2017 wurde der Aufruf zum feministischen Streik um die soziale Frage und die gesellschaftliche (Schlechter-)Stellung der Frau im Allgemeinen erweitert. Es ging also nicht nur darum eine starke Gegenposition zu geschlechtsspezifischer Gewalt zu artikulieren, sondern auch darum, „neue Formen der Ausbeutung von Frauenarbeit und die Sicht auf Frauen als untergeordnete Wesen und Menschen zweiter Klasse“ zu thematisieren (Kiechle 2019: 66).

Die Impulse der ‚Ni Una Menos!‘-Bewegung führte außerdem dazu, dass 2017 auch in vielen anderen Ländern der Streik mit dem internationalen Frauentag zusammengeführt wurde. So fanden am 8. März 2017 nicht nur in Argentinien, sondern beispielsweise auch in der Türkei und in Irland feministische Streiks statt, bei welchen die Überschneidung von patriarchaler und kapitalistischer Unterdrückung von Frauen kritisiert wurde.

Mit der Ausweitung der feministischen Proteste in Lateinamerika, verschärften sich auch die Repressionen gegenüber den Demonstrierenden in Form von Versuchen, die Proteste gewaltsam aufzulösen, Einschüchterungen und Festnahmen. Die staatlichen Repressionsversu-

che, bzw. die Durchführung dieser zeigen allerdings auch, dass die feministische Bewegung als ernstzunehmende oppositionelle Kraft gegenüber den etablierten Gewaltverhältnissen wahrgenommen wurde (Kiechle 2019: 67). In Argentinien kam es (ähnlich wie in der Schweiz und Deutschland) zu kräftezehrenden Auseinandersetzungen bezüglich des Streikbegriffs vor allem mit Gewerkschaftsmitgliedern, die in der Verwendung des Streikbegriffs im Kontext von feministischen Streiks „eine Unterminierung ihrer gewerkschaftlichen Aufgaben“ fürchteten (ebd.: 68). Die Aktivist:innen hingegen stellten die neue Qualität des Streiks positiv hervor, sowohl bezogen auf die inhaltlichen Ausrichtungen als auch die vielfältigen Streikformen. Hierbei wurde vor allem betont, dass es sich beim Frauenstreik (anders als bei Streiks im Rahmen von männerdominierten gewerkschaftlichen Arbeitskämpfen) um eine Basisbewegung von unten handelte, bei welcher Frauen selbst mitbestimmen und mitgestalten konnten (ebd.).

### **5.3.2 USA**

Auch in den USA kam es ab 2016 vermehrt zu Protestaktionen. Anfangs vor allem als Solidaritätsbekundung für die Kämpfe der Frauen in Lateinamerika. Nach und nach wurden aber auch eigene und spezifischere Themen auf die Agenda gesetzt. So zum Beispiel die Skandalisierung der Omnipräsenz sexistischer Übergriffe und sexualisierter Gewalt, die sich in der #metoo-Bewegung Bahn brach. Zudem wurde deutlich gemacht, dass es einen Feminismus der 99% geben müsse, also eine feministische Bewegung, die sich an den Problemen und der Lebensrealität von Arbeiter:innen, Migrant:innen und Armutsbetroffenen orientiert und nicht an dem 1% der Frauen, die es geschafft haben, sich in Führungspositionen zu behaupten. Damit wurde auch hier eine Verbindung zwischen patriarchaler, kapitalistischer sowie rassistischer Unterdrückung und Ausbeutung hergestellt.<sup>22</sup> Die Unterdrückung von Frauen wurde somit nicht nur als eine Auswirkung des patriarchalen Systems, sondern explizit als Konsequenz der kapitalistischen Gesellschafts- und Arbeitsorganisation gesehen, die nur aufgrund der besonderen Ausbeutung von Frauen in schlecht- und unbezahlten Reproduktionsarbeitsverhältnissen funktioniert (Kiechle 2019: 64-74)

---

<sup>22</sup> Weiterführend hierzu siehe: Arruza et al. 2019.

### 5.3.3 Spanien

Diesen klassenpolitischen Zusammenhang innerhalb feministischer Kämpfe stellten auch die Protestierenden in Spanien am 8. März 2018 heraus. Auf den Bannern der Streikenden waren Parolen wie „Ohne Feminismus keine Revolution!“, „In Vielfalt vereint – Gegen Patriarchat und Kapitalismus!“, „Wir streiken um die Welt zu verändern!“ (ebd.: 75) zu lesen. Die Arbeit wurde niedergelegt, Schulen und Unis blieben geschlossen, es kam zu Straßenblockaden und Boykottmaßnahmen. Ebenso wurde die private Haus- und Sorgearbeit verweigert, als Zeichen dafür „wurden Küchenschürzen aus den Fenstern gehängt“ (ebd.). Über 5 Millionen Menschen folgten dem Aufruf zum feministischen Streik, das sind etwa 10% der Gesamtbevölkerung. 82% der Spanier:innen waren der Meinung, dass es gute Gründe für den Streik gab, die mediale und gesellschaftliche Diskussion war schon Wochen vorher von dem Thema dominiert (Kiechle 2019: 76). „In keinem anderen Land der Welt hatte ein Frauenstreik so viel Aufmerksamkeit erreicht“ (ebd.). Kiechle führt an dieser Stelle aus, dass eine solche Mobilisierung nicht ad hoc möglich ist. Der Erfolg des Frauenstreiks in Spanien 2018 geht auf eine „jahrelange frauenpolitische Organisations- und Öffentlichkeitsarbeit“ (Kiechle 2019: 76) sowie auf theoretische Diskussionen in feministischen (Politik-)Gruppen zurück. Kiechle vermerkt außerdem, dass die Zusammenarbeit mit etablierten Gewerkschaften einen positiven Einfluss auf das Streikgeschehen hatten. „So war die Mobilisierung vor allem in den Bereichen erfolgreich, in denen die wichtigen Gewerkschaften stark sind, ein hoher Anteil weiblicher Gewerkschaftskolleginnen besteht und überproportional viele Frauen beschäftigt sind“ (ebd.: 82), also insbesondere im Sozial- und Bildungsbereich. Auch hier zeigt sich, dass Frauen im bezahlten sowie unbezahlten Sektor nicht nur mit den gleichen Auswirkungen einer patriarchal und kapitalistisch geprägten Gesellschaft konfrontiert sind, sondern gemeinsam geführte Kämpfe auch zu mehr Durchsetzungskraft führen.

### 5.3.4 Deutschland

Wie bereits angedeutet, führten die feministischen Streikereignisse in Lateinamerika, den USA und Spanien auch in Deutschland dazu, dass nach langer Zeit wieder zu einem feministischen Streik aufgerufen wurde. Auch hier schlossen sich feministische Gruppen, Einzelpersonen sowie Gewerkschafter:innen zu Streikbündnissen zusammen, um Kapitalismus und Patriarchat den Kampf anzusagen. Nicht ohne Erfolg: beispielsweise in Berlin nahmen am 8. März 2019 20.00 Personen am feministischen Streik teil (Trull 2022). Auch in den letzten drei

Jahren fanden in verschiedenen deutschen Städten feministische Streikaktionen statt (ebd. sowie Hamburger Bündnis zum internationalen 8. März Streik 20). Neben der Skandalisierung von FLINTA-spezifischer Gewalt standen besonders Themen wie die geschlechtsspezifische Rollen- und Arbeitsteilung, die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern, sowie die Negativauswirkungen der neoliberalen Sparpolitik (auf Sorgearbeit) im Fokus. Seit 2020 wurde vermehrt auch die durch die Covid-19-Pandemie intensivierte soziale Ungleichheit thematisiert. Die Pandemie verdeutlichte die bereits existierenden Misstände in der bezahlten und unbezahlten Sorgearbeit: existenzielle Ängste Alleinerziehender, Überlastung durch mehr unbezahlt geleistete Arbeit im privaten Bereich aufgrund von Kita- und Schulschließungen, gesundheitliche Risiken in systemrelevanten Arbeitsfeldern. In allen Bereichen sind Frauen überproportional betroffen: sie machen den Großteil der Alleinerziehenden aus, sie übernehmen leisten mehr Haus- und Sorgearbeit und arbeiten mehrheitlich in systemrelevanten Berufen, wie beispielsweise in der Pflege, Erziehungs- und Reinigungsarbeit, oder in Supermärkten (Hamburger Bündnis zum internationalen 8. März Streik 2021).

Die Streikaufrufe unterschiedlicher Streikbündnisse machen deutlich, dass es dabei nicht ausschließlich um eine Verbesserung der Arbeitsbedingung in Form von materieller Aufwertung und Arbeitszeitverkürzung geht, sondern darum „eine tiefgreifende Veränderung unserer Lebensumstände“ (AG Feministischer Streik Kassel 2023: 23), einen Systemwechsel zu erkämpfen.

In den vorangegangenen Ausführungen konnte gezeigt werden, dass Frauenstreiks, bzw. feministische Streiks anders ausgestaltet werden als Arbeitskämpfe im Kontext von Lohnarbeitsverhältnissen. Feministische Streiks sind viel eher ein Prozess, denn ein Ereignis. Ein Prozess, der im besten Fall dazu führt, dass eine nachhaltige Mobilisierung stattfindet und starke aktivistische Strukturen entstehen können. „Das bedeutet konkret, die Zeit des Streiks als eine Zeit der Organisation entstehen zu lassen, eine Zeit des Gesprächs, des gemeinsamen Handelns, der versammelnden Koordination und des Einsatzes neuer Subjektivitäten, die im Zusammentreffen eine neue Art von Radikalität entwickeln“ (Gago 2018: 31).

Zwar sind Streiks außerhalb von Lohnarbeitsverhältnissen, Tarifbezug und gewerkschaftlicher Unterstützung weniger abgesichert, die Forderungen hingegen können allumfassender, politischer, radikaler sein. So schreibt auch Brigitte Kiechle, dass es bei feministischen Streiks darum geht „die grundlegende Umwälzung der Gesellschaft unter feministischen Vorzei-

chen, die Aufkündigung des sexistischen Normalzustandes, die Vision einer solidarischen Gesellschaft ohne Ausbeutung und Unterdrückung Wirklichkeit werden zu lassen“ (Kiechle 2019: 110). Es geht also nicht allein darum, das Alte zu kritisieren und sich am Ist-Zustand abzarbeiten, sondern darum, neue Perspektiven und Alternativen aufzuzeigen, „um zum Aufbegehren und Widerstand zu ermutigen“ (ebd.).

Dies konnte teilweise auch erreicht werden. Feministische Streikaktionen führten in unterschiedlichen Ländern (auch in Deutschland) dazu, dass erneut über die (notwendige) politische Dimension von Streiks diskutiert wurde. Ebenso haben die feministischen Streiks dazu angeregt, über konkrete Utopien nachzudenken, darüber beispielsweise wie eine Welt aussehen könnte, in der Sorgearbeit nicht unter prekären Bedingungen und warenförmig organisiert wird und unabhängig von kapitalistischer und patriarchaler Unterdrückung stattfinden kann. Eben solche alternativen Perspektiven zum Ist-Zustand werden in den folgenden beiden Kapiteln ausgeführt.

Dabei wird in Kapitel 6 auf aktuelle Entwicklungen und Initiativen bezüglich einer Erweiterung des deutschen Streikrechts eingegangen. In Kapitel 7 werden mögliche Alternativen zur jetzigen Organisation von bezahlter und unbezahlter Sorgearbeit vorgestellt.

## **6. Zur Notwendigkeit eines umfassenden Streikrechts**

Wie in Kapitel 3 ausgeführt, ist die politische Dimension des Streiks und dessen Zulässigkeit bereits seit Beginn von Arbeitskämpfen ein Streitpunkt zwischen Arbeiter:innen und Kapitalist:innen sowie zwischen revolutionären und gemäßigten Kräften innerhalb von Gewerkschaften. Ein Streitpunkt, an dem sich die Aushandlung von Kräfteverhältnissen zwischen den Klassen zeigt. „Der politische Streik ist das wichtigste taktische Mittel zur Durchsetzung von Forderungen der arbeitenden Klasse. In seiner Form des Generalstreiks ist er geeignet, die gesellschaftlichen Widersprüche zuzuspitzen und kann eine der wichtigsten Waffen im Kampf gegen den bürgerlichen Staat sein“ (Kiechle 2019: 93).

Aktuell herrscht allerdings immer noch ein starker gewerkschafts- und tarifrechtlicher Bezug im Rahmen von Arbeitskämpfen vor, welcher auf das Sozialpartnerschaftsabkommen zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen zurückzuführen ist. Durch dieses Abkommen wird das wichtigste Kampfmittel der Arbeiter:innenklasse stark eingeschränkt. Das jetzige Streikrecht ist ein Kompromiss zugunsten der Arbeitgeber:innen und sorgt für die Auf-

rechterhaltung eines ungleichen Machtverhältnisses. Dieses zeigt sich immer wieder auch in den Urteilen des Bundesarbeitsgerichtes schreibt Kiechle und führt weiter aus: „Wird das Streikrecht – das zentrale Kampfmittel der arbeitenden Klasse zur Durchsetzung der eigenen Interessen – eingeschränkt, verbessert dies das Kräfteverhältnis zugunsten der Kapitaleseite“ (ebd.: 94f). Die etablierten Gewerkschaften haben die sozialpartnerschaftliche Beziehung zu Arbeitgeber:innen-Verbänden größtenteils akzeptiert, bzw. begrüßen dieses. Damit haben sie die arbeitende Klasse in eine Position gebracht, in welcher diese ihre Machtmittel kaum mehr wirksam einsetzen konnten, sofern sie einen gewerkschaftlich abgesicherten (Arbeits-)Kampf führen wollen. Dennoch gab und gibt es auch innerhalb der Gewerkschaften Stimmen, die sich für eine Erweiterung des Streikrechts einsetzen und sich damit vom sozialpartnerschaftlichen Konsens abwenden. Meist führen aktuelle Ereignisse dazu, dass die Diskussion (nicht nur im gewerkschaftlichen Kontext, sondern gesamtgesellschaftlich) erneut aufgenommen wird. Dazu zählen beispielsweise die im vorigen Kapitel eingehender beschriebenen Frauenstreiks in den 1970er und 1990er Jahren, insbesondere die durch die Frauenstreiks angestoßene Debatte zur Erweiterung des Arbeitsbegriffs und die damit verbundene (notwendige) Erweiterung des Streikbegriffs. In jüngster Vergangenheit haben unter anderem die feministischen Streiks und die Streikbündnisse von bezahlten und unbezahlten Sorgearbeiter:innen (seit 2018) (Tschenker 2023: 19f, 289ff) sowie die Durchführung nicht gewerkschaftlich abgesicherter Arbeitskämpfe, die meist von prekär beschäftigten Migrant:innen geführt werden<sup>23</sup>, dazu geführt, dass aufs Neue über die Legitimität (des Verbots) von sogenannten politischen Streiks diskutiert wurde und wird.

Die aktuelle Auseinandersetzung mit dem Thema findet insbesondere aus politischer, juristischer und gewerkschaftlicher Perspektive statt. Um die Argumentation für ein umfassendes Streikrecht sowohl von einem gewerkschaftlichen als auch von einem juristischen Standpunkt besser verstehen zu können, wird im Folgenden auf einige unions- und völkerrechtliche Bestimmungen des Streikrechts eingegangen.

## **6.1 Bestimmungen des Unions- und Völkerrechts zum (politischen) Streik**

Nicht nur im deutschen Recht, auch international gibt es unterschiedliche Regelungen, die sich mehr oder weniger explizit auf Streik beziehen. Dies ist insofern interessant, als sich der

---

<sup>23</sup> Zuletzt beispielsweise die Streiks der Fahrer:innen des Lieferdienstes Gorillas. Weiterführend hierzu siehe u.a.: Ulbrich/Nikolovic 2021 und Aschmeyer 2023.

Wirkungsbereich des Unions- und Völkerrechts auch auf Deutschland bezieht. Rechtliche Grundlagen mit Bezug zum Streik finden sich unter anderem in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, der Europäischen Menschenrechtskonvention, dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie der Europäischen Sozialcharta (Tschenker 2023: 119). Letztere wird im Folgenden näher beschrieben, da sie eine Grundlage für einen rechtmäßigen politischen Streik liefert. So lautet der Art. 6 Nr. 4 ESC: „Um die wirksame Ausübung des Rechtes auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien: [...] und anerkennen: 4. das Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Falle von Interessenkonflikten, vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen aus geltenden Gesamtarbeitsverträgen“ (ebd.: 147). Dieser Artikel stellt eine Besonderheit dar, da er das Streikrecht explizit als solches benennt und damit eine internationale Anerkennung gewährleistet wird. Tschenker führt aus, dass aus dem Artikel weder eine Tarifbindung abzuleiten ist noch die Einschränkung, dass Streik als Kampfmittel sich ausschließlich gegen Arbeitgeber:innen, nicht aber gegen den Staat richten dürfe. Somit erkennt der Artikel das Streikrecht nicht nur international an, aus ihm kann zudem die Rechtmäßigkeit des politischen Streiks abgeleitet werden.

Das Komitee für soziale Rechte als Kontrollorgan der Europäischen Sozialcharta äußert sich zu dieser Auslegung des Art 6. Nr. 4 widersprüchlich. Einerseits gibt es Stellungnahmen des Komitees in denen ausgeführt wird, dass politische Streiks vom Schutzbereich des Art. 6 Nr. 4 nicht abgedeckt sind, andererseits wird diese Aussage in der gleichen Stellungnahme wieder relativiert. In der Vergangenheit kam es bereits zu Beschlüssen des Komitees, die zeigen, dass es „auch Streiks, die den Staat adressieren, als von Art. 6 Nr. 4 ESC umfasst begreift“ (Tschenker 2023: 150). Zudem liegt bisher keine genaue Definition vor, was das Komitee als ‚politisch‘ begreift. Somit plädiert Tschenker dafür, Art. 6 Nr. 4 ESC weit auszulegen und die Formulierung ‚kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Falle von Interessenkonflikten‘ dahingehend zu interpretieren, dass „alle Streiks, die der Interessendurchsetzung der Arbeitnehmer:innen dienen“ (ebd.), also demnach auch politische Forderungen, zulässig sind.

Worin sich das Komitee allerdings einig zu sein scheint ist, dass Deutschland das Streikrecht sehr restriktiv umsetzt und sich mit dem starren Festhalten an Tarif- und Gewerkschaftsbezug auch im Widerspruch zu den Bestimmungen der Europäischen Sozialcharta befindet:

„Das Europäische Komitee für soziale Rechte hat seit 1971 fortlaufend die deutsche Auslegung des Arbeitskampfrechts hinsichtlich der Tarif- und Gewerkschaftsbezogenheit als nicht übereinstimmend mit der Charta bewertet. Zuletzt hat das Komitee unter Betonung des Effektivitätsgrundsatzes die Tarifakzessorietät des deutschen Arbeitskampfrechts abermals als einen Verstoß gegen Art. 6 Nr. 4 ESC gerügt“ (ebd.: 149).<sup>24</sup>

Auch wenn die Auslegung des Art. 6 Nr. 4 ESC seitens des Komitees für soziale Rechte nicht einheitlich sind, so machen die Ausführungen Theresa Tschenkers doch deutlich, dass der Artikel durchaus eine gesetzliche Grundlage zur Auslegung im Sinne eines umfassenden Streikrechts bietet, das heißt eine Grundlage zur Rechtmäßigkeit von Streiks ohne Tarifbezug oder gewerkschaftliche Unterstützung, also ‚politische‘, bzw. ‚wilde‘ Streiks.

## **6.2 Gewerkschaftliche Initiativen für ein umfassendes Streikrecht**

Dieser Auffassung ist auch die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW), die im Juni 2022 die AG für ein umfassendes Streikrecht gegründet hat. Unter anderem im Rahmen einer Kampagne mit gleichem Namen macht sie auf die aktuelle Situation in Deutschland aufmerksam und kritisiert das restriktive Streikrecht dabei scharf. In ihrem Statement bezieht sich die AG für ein umfassendes Streikrecht auf Art. 6 Nr. 4 ESC sowie auf Streik als Menschenrecht und fordert das Ende der Kriminalisierung von Streiks, die spontan oder mit politischen Inhalten geführt werden. „Ein pauschales Verbot des Beamtenstreiks, des verbandslosen Streiks und die Beschränkung des Streikrechts auf tariflich regelbare Ziele, sind mit den Vorgaben des Völkerrechts unvereinbar“ (Recht auf Streik 2022). Sie positioniert sich damit als Gewerkschaft entschieden gegen die verbreitete, auf dem sozialpartnerschaftlichen Abkommen beruhende Haltung vieler Gewerkschafter:innen und gegen die dadurch entstandene Einschränkung der Handlungsfähigkeit von Arbeiter:innen und Gewerkschafter:innen (ebd.). Zwar äußern sich auch andere Gewerkschaften dazu, dass politische Streiks zu Unrecht als illegitim gelten, die GEW ist bisher allerdings die einzige Gewerkschaft, die sich offen und aktiv für eine Erweiterung des Streikrechts einsetzt. So schreibt der Verdi Landesbezirk NRW beispielsweise in „Das Streikrecht von A-Z – Stichworte zum Arbeitskampfrecht“ unter dem Stichwort ‚Demonstrationsstreik/politischer Streik‘, dass es zwar

---

<sup>24</sup> „So analysierten die Wissenschaftlichen Dienste des Bundestags bereits 2015, dass die in Artikel 6 der Europäischen Sozialcharta (ESC) garantierte Streikfreiheit weitreichender sei als das in Deutschland von der Rechtsprechung aus Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes abgeleitete Arbeitskampfrecht“ Ulbrich/Nikolovic 2021). Siehe hierzu ausführlicher: Deutscher Bundestag 2015.



herrschende Meinung sei, dass sogenannte politische Streiks aufgrund der mangelnden Tarifbezogenheit unzulässig seien, diese Auffassung aber „die Reichweite des Schutzes der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG [verkenne] und mit Art. 6 Nr. 4 der Europäischen Sozialcharta (ESC), der eine umfassende Streikgarantie enthält [unvereinbar ist] (Berg 2016: 46). Dennoch gingen Unterstützungen von politischen Streiks der Gewerkschaft in den letzten Jahren nicht über eine symbolische Geste hinaus, offizielle Aufrufe zur Arbeitsniederlegung am 8. März blieben aus. In diesem Zusammenhang gab es unter anderem den Vorschlag, für die Teilnahme an feministischen Streikaktionen Urlaub zu nehmen oder Überstunden abzubauen. Hieran zeigt sich die Absurdität der Thematik. „Eine ‚Arbeitsniederlegung‘ außerhalb der Arbeitszeit ist keine Störung der Arbeitsbeziehungen, sondern aus arbeitsrechtlicher Sicht Freizeit“ (Tschenker 2023: 290). Es kann also kein Druck aufgebaut werden. Dies ist aus Arbeitgeber:innen-Perspektive zwar angenehm, als Arbeitnehmer:in aber widersinnig.

Dass Gewerkschafter:innen nicht dazu aufriefen, am feministischen Streik teilzunehmen, wurde, wie zu erwarten war, mit dem ‚Verbot‘ von sogenannten politischen Streiks begründet. Ebenso wurden „daraus potenziell folgenden Schadensersatzforderungen gegen die Gewerkschaften sowie Mahnungen und Kündigungen für die Arbeitnehmer\*innen“ (Tschenker 2023: 290) als Grund benannt. Es kam allerdings bei allen Aktionen im Rahmen feministischer Streiks zu keinerlei gerichtlichen Auseinandersetzungen, weder zu Abmahnungen noch Kündigungen, Schadensersatzforderungen oder Unterlassungsverfügungen. „Die Frage, ob die Gewerkschaften mit Bezug auf das Streikrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG rechtmäßig zum Streik hätten aufrufen können, blieb daher von den Gerichten unbeantwortet“ (ebd.: 291).

### **6.3 Politischer Streik in Care-Berufen**

Wie bereits ausgeführt, untersuchte Theresa Tschenker in ihrer Dissertation unter anderem die unions- völkerrechtlichen Bestimmungen als Rechtsgrundlage für die Zulässigkeit von politischen Streiks. Ihre Ausarbeitung ist für die vorliegende Arbeit aber auch deshalb von besonderem Interesse, da sie sich in ihrer Argumentation konkret auf Sorge-Berufe bezieht. Sie schreibt, dass in den frauendominierten Berufsfeldern im Care-Sektor „die scheinbar klare rechtsdogmatische Trennung von Politik und Tarifvertrag einer Untersuchung der Regulationsmechanismen nicht standhält“ (Tschenker 2023: 18). Die Arbeitsbedingungen von Angestellten in Sorge-Berufen werden konkret von sozialstaatlichen Entscheidungen beeinflusst. In der Altenpflege beispielsweise übernimmt der Staat „nicht nur die Rolle des Arbeit-

gebers mit öffentlich-rechtlichen Pflegeeinrichtungen ein, sondern er regelt unter anderem die Finanzierung der Dienstleistungen, die Entlohnung der Arbeitnehmer\*innen, die Personalausstattung und die Vergütungsverhandlungen zwischen den Einrichtungen und Kostenträger\*innen ohne Beteiligung der Arbeitnehmer\*innen“ (ebd.: 23f.)

Hier lässt sich eine Trennung von arbeitsrechtlichen und staatlichen Bestimmungen nicht voneinander unterscheiden. Es verwundert daher nicht, dass besonders im Care-Bereich im Rahmen von tarifrechtlichen Arbeitskämpfen auch politische Forderungen gestellt wurden. So forderten beispielsweise die Beschäftigten der Charité während der Tarifverhandlungen die Abschaffung der Fallpauschalen als Abrechnungssystem. „Die Streikenden [...] wiesen [...] immer wieder darauf hin, dass notwendige staatliche Investitionen im Gesundheitsbereich getätigt werden müssten“ (Tschenker 2023: 19). Auch bei den Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst wurden politische Entscheidungen, wie die drastischen Sparmaßnahmen im Sozial- und Bildungsbereich, kritisiert.<sup>25</sup>

Die Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist, dass das Streikrecht, nach aktueller ständiger Rechtsprechung, gerechte Tarifergebnisse garantiere. Die Ausführungen der letzten drei Kapitel haben jedoch gezeigt, dass das für den Care-Sektor nicht zutreffend ist (Tschenker 2023: 320f.). Während im Arbeitskampfrecht tarifliche und gesetzliche Regelungen streng voneinander getrennt werden, sind in der „Rechtswirklichkeit [...] die unterschiedlichen Regulierungssysteme wie Arbeitsverträge, Vergütungsvereinbarungen, Gesetze und Tarifverträge eng miteinander verknüpft“ (ebd.: 321) und bedingen sich gegenseitig. Versteht man den Zweck des Streikrechts als „Ausgleich der asymmetrischen Verhandlungspositionen, dem Ausgleich der materiellen Ungleichheit, der Selbstbestimmung und der demokratischen Teilhabe der Arbeitnehmer:innen [...], müssen Arbeitnehmer\*innen zumindest in Fällen, in denen der Staat die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen maßgeblich ausgestaltet, diesen auch mit Streikforderungen adressieren dürfen“ (ebd.).

Eine Erweiterung des deutschen Streikrechts, welches politische und gewerkschaftlich nicht abgesicherte Streiks als rechtmäßig bewertet, ist notwendig, um die Position der Arbeiter:innen zu stärken und ihnen ein geeignetes Mittel an die Hand zu geben, ihre Rechte und Forderungen gegenüber Arbeitgeber:innen durchzusetzen. Außerdem könnte dadurch die

---

<sup>25</sup> Doch nicht nur Beschäftigte im bezahlten Care-Sektor, auch unbezahlt und privat arbeitende Sorgearbeiter:innen benennen im Kontext von Streiks die politische Dimension von Sorge. Die Streikereignisse beider Sphären wirken sich auf die Diskussion um die Erweiterung des Streikrechts aus.

im Streikrecht künstlich hergestellte Trennung zwischen gesetzlichen und tarifrechtlichen Forderungen aufgelöst werden. Dies würde der Tatsache Rechnung tragen, dass in vielen Bereichen, insbesondere im Care-Sektor eine Überschneidung der unterschiedlichen Verantwortungsbereiche existiert und Beschäftigte in diesem Bereich auch politische Forderungen stellen können müssen, um ihre Arbeitsbedingungen verbessern zu können.

Doch selbst durch politische Streiks lässt sich der Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit, also das Machtungleichgewicht zwischen Arbeiter:innen und Arbeitgeber:innen, nicht gänzlich auflösen. Die problembehaftete Situation der Organisation von Sorgearbeit wird sich nicht nachhaltig verbessern, solange sie weiterhin unter den Bedingungen einer kapitalistischen Wirtschaftslogik stattfindet. Deshalb stellt sich die Frage, ob es Alternativen zur derzeitigen Organisation von Sorgearbeit gibt und wie diese ausgestaltet sind. Mit ebendieser Frage hat sich beispielsweise Gabriele Winker auseinandergesetzt. Mit ihrem Konzept der Care Revolution stellte sie eine Perspektive zur Verfügung, die Sorgearbeit außerhalb von Warenförmigkeit, Profitorientierung und Leistung denkt. Diese konkrete Utopie zur alternativen Organisation von Care (außerhalb einer kapitalistischen Verwertungslogik) werden im Folgenden dargestellt.

## **7. Alternative Organisation von Sorgearbeit – Care-Revolution**

Winker beschrieb das Ziel der Care Revolution als „eine an menschlichen Bedürfnissen, insbesondere an der Sorge füreinander, orientierte, radikal demokratisch gestaltete Gesellschaft“ (Winker 2015: 143). Dabei könne ihr zufolge unterschiedlich interpretiert werden, was ‚radikal demokratisch‘ bedeutet, sei es humanistisch, sozialistisch, anarchistisch, oder kommunistisch (ebd.). Um einen Begriff zu wählen, der aus unterschiedlichen politischen Perspektiven als positiv aufgefasst wird, wählte sie den der „solidarischen Gesellschaft“ (ebd.). Unabhängig von den Begrifflichkeiten, gehe es bei Care Revolution um eine grundlegende Transformation der Gesellschaft. Und zwar dahingehend, dass nicht mehr die kapitalistische Verwertungslogik und Profitorientierung, „sondern stattdessen die Verwirklichung menschlicher Bedürfnisse ins Zentrum gesellschaftlichen und damit auch ökonomischen Handelns“ (ebd.: 144) gestellt wird.

## 7.1 Reform oder Revolution

Eine solche Transformation kann idealtypisch auf zwei unterschiedlichen Wegen erfolgen: reformistisch oder revolutionär. „Eine reformistische Strategie geht davon aus, dass der Übergang zu einer humanen Gesellschaft schrittweise vollzogen werden kann, indem Reformen in Teilbereichen die kapitalistische Funktionslogik zurückdrängen. Der Übergang könne dann im Rahmen der parlamentarischen Spielregeln stattfinden. Eine revolutionäre Transformationsstrategie impliziert dagegen einen radikalen Bruch mit der bestehenden Ordnung und kann auch die gewaltsame Eroberung der politischen Macht einschließen“ (Listl 2013 zit. nach Winker 2015: 148).

Um direkte Verbesserungen der Arbeits- und Lebensbedingung herbeizuführen, kann es sinnvoll sein, in einem ersten Schritt Reformen durchzusetzen. Das kann beispielsweise bedeuten, pflegende Angehörige finanziell zu unterstützen, Arbeitszeiten von Eltern so anzupassen, dass sie ihren Erziehungsaufgaben besser nachgehen können, den Zugang zu Bildungsangeboten zu verbessern, Haushalts- und Sexarbeiter:innen einen arbeitsrechtlichen Schutz zu gewähren sowie Menschen ohne Papiere oder mit ungesichertem Aufenthaltsstatus eine Bleibeperspektive sowie den Zugang zu Wohnraum, Arbeit und Gesundheitssystem zu ermöglichen, den Beschäftigten im Care-Sektor einen höheren Lohn zu zahlen sowie eine flächendeckende Personalmindestgrenze einzuführen. „Solche Verbesserungen zu erkämpfen, ist für viele erst die Voraussetzung, um darüberhinausgehend politisch aktiv sein zu können. Denn Menschen in permanent unsicheren und belastenden Lebensbedingungen bleibt häufig kaum Kraft, neben der Bewältigung des Alltags noch Auseinandersetzungen zu führen und sich zu organisieren“ (Winker 2015: 148). An dieser Stelle geht Winker rekurrend auf Rosa Luxemburg auf die Strategie der *revolutionären Realpolitik* ein. Das heißt, dass auch kleinere Reformbestrebungen, die innerhalb realpolitischer Strukturen umzusetzen sind, insofern Transformationspotenzial haben, als sie über die aktuelle Gesellschaftsordnung hinauswirken können. Es können also auch durch Reformen deutlich positive Veränderung des Ist-Zustandes erreicht werden.

Eine umfassende gesamtgesellschaftliche Umstrukturierung hin zu einer sorgenden Gesellschaft ist dadurch allerdings nicht zu erreichen. Dafür ist es notwendig, „die soziale Infrastruktur möglichst weitgehend der Logik der Profitmaximierung zu entziehen und demokratischer Kontrolle zu unterstellen“ (ebd.: 151), das bedeutet nicht weniger als ein Systemwechsel.

## **7.2 Mögliche Wege in eine solidarische Gesellschaft**

Winker stellte unterschiedliche Überlegungen an, wie ein solcher Systemwechsel oder wie sie es nennt eine „solidarische Gesellschaft“ möglich wäre. Als potenzielle, bzw. notwendige Strategien in eine care-revolutionierte Gesellschaft nennt sie unter anderem die Vernetzung von Care-Aktivist:innen, Zeitsouveränität und Existenzsicherheit, Kollektivierung und Demokratisierung des Care-Sektors sowie die Vergesellschaftung aller Produktionsmittel. Diese vier Strategien werden im Folgenden näher ausgeführt.

### **7.2.1 Vernetzung von Care-Aktivist:innen**

Da bereits an anderer Stelle auf die Wichtigkeit von Vernetzung im Care-Bereich eingegangen wurde, wird dies an dieser Stelle nur kurz thematisiert.

Die Vernetzung zwischen unbezahlt und bezahlt Sorgearbeitenden sowie zwischen Sorgearbeiter:innen und denjenigen, die auf Sorge angewiesen sind, führt dazu, dass immer mehr Menschen erkennen, dass „ihre Existenzsorgen und ihr Zeitstress nicht individuellem Verschulden zuzuschreiben sind, sondern mit der kapitalistischen Verwertungskrise zusammenhängen“ (Winker 2015: 152). Den strukturellen Zusammenhang gesellschaftlicher Problemlagen zu erkennen ist Grundvoraussetzung dafür, dem neoliberalen Narrativ der Eigenverantwortung etwas entgegensetzen zu können. Vernetzung ist unter anderem deshalb wichtig da die hier aufgezählten Schritte in eine solidarische Gesellschaft nicht einfach umzusetzen sein werden, sondern erkämpft werden müssen. Und diese Kämpfe können nicht allein, sondern nur gemeinsam geführt werden (Winker 2015: 152).

### **7.2.2 Zeitsouveränität und Existenzsicherung**

Um die private Reproduktionsarbeit, also Haus- und Sorgetätigkeiten adäquat ausführen zu können, benötigen Menschen genügend Zeit. Diese steht den meisten Vollzeitarbeitenden allerdings nicht zur Verfügung. Um es allen möglich zu machen, angemessen viel Zeit für private Sorgetätigkeiten (ebenso wie Zeit für sich selbst und Muße, also nicht-produktive Freizeitbeschäftigung) zu haben, wäre „eine drastische Reduktion der Erwerbsarbeitszeit“ (ebd.: 155) notwendig. „Gleichzeitig bedürfen alle Menschen einer umfassenden sozialen Absicherung ihrer Existenz“ (ebd.). Die Arbeitszeitverkürzung müsste also mit gleichbleiben-

dem Lohn, bzw. einer lohnunabhängigen Existenzsicherung, wie beispielsweise dem bedingungslosen Grundeinkommen einhergehen.

Durch mehr Zeitsouveränität würde sich allerdings nur der Zeitaspekt der Sorgearbeit verbessern, die geschlechtsspezifische und patriarchal-heteronormative Rollen- und Aufgabenverteilung würde dadurch nicht aufgelöst werden. Es daher unumgänglich, dass bei der Diskussion um Arbeitszeitverkürzung immer auch die Gender-Perspektive und damit verbundene Unterdrückungsmechanismen miteinbezogen werden.

Kämpfe um Arbeitszeitverkürzung waren bereits in der Vergangenheit häufig Inhalt gewerkschaftlicher Auseinandersetzungen. Es bietet sich deshalb an, auch hier mit Gewerkschaften zusammen zu arbeiten. „Wichtig ist, dass Gewerkschaften Arbeitszeitverkürzung wieder in die Tarifaueinandersetzungen tragen, dass sie auch in gesellschaftlichen Debatten an Bedeutung gewinnt und dass Care-Aktivist\_innen Kampagnen für kürzere Vollzeit inhaltlich erweitern, indem sie auf die Belastungen der Sorgearbeitenden hinweisen und das Recht auf Selbstsorge und Muße betonen“ (Winker 2015: 158).<sup>26</sup>

### **7.2.3 Kollektivierung und Demokratisierung des Care-Sektors**

Wie insbesondere in Kapitel 2 dargestellt wurde, hat der Paradigmenwechsel hin zu einem neoliberalen Akkumulationsmodell sowie die Maxime der Profitorientierung zu vielschichtigen Problemlagen insbesondere im Care-Sektor geführt. „Es ist für viele Menschen deutlich wahrnehmbar, wie unsinnig und kontraproduktiv es ist, Menschen nach dem Prinzip maximaler Profitabilität heilen, lehren, unterstützen, beraten oder pflegen zu wollen. Darüber hinaus ist für viele klar, dass das derzeitige System sozialer Infrastruktur nicht nur zu mangelhafter Qualität, sondern auch zu sozialer Ungleichheit führt“ (ebd.: 165). Aus diesem Grund spricht sich Winker dafür aus, die Privatisierung im Care-Bereich schrittweise rückgängig zu machen und gleichzeitig demokratische Strukturen aufzubauen. „Erst wenn Schulen, Krankenhäuser, Kitas, Altenheime und andere Einrichtungen der sozialen Infrastruktur in Formen der Selbstverwaltung organisiert sind, können Einwohner\_innen entscheiden, welche Aufgaben diese Einrichtungen erfüllen sollen, mit welchen Ressourcen und mit welchen Zielen“ (ebd.: 166). Und eben diese Mitbestimmung von Betroffenen ist notwendige Voraus-

---

<sup>26</sup> Zu einer gerechteren Aufteilung von Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Gemeinwesenarbeit und Entwicklungschancen siehe außerdem: Haug 2015.

setzung dafür, dass der Care Bereich bedürfnisorientiert, solidarisch und demokratisch organisiert werden kann.

Die drei bisher ausgeführten Schritte sind auch innerhalb eines kapitalistischen Systems denk- und umsetzbar. Sie stehen den Maximen einer kapitalistischen Wirtschaftsordnung allerdings teilweise diametral gegenüber. Und die Profiteur:innen des bisherigen Systems werden sich nicht widerstandlos umstimmen lassen. Für einen so grundlegenden Systemwandel wird gekämpft werden müssen, und zwar für jeden einzelnen Schritt auf diesem Weg. Dies kann laut Winker nur einer starken sozialen Bewegung gelingen. „Sicher ist, dass jeder einzelne Erfolg immer wieder neu von Rückschlägen bedroht sein wird, umso mehr, wenn der vergesellschaftete Care-Bereich inmitten eines kapitalistischen Umfelds existiert“ (Winker 2015: 169). Deshalb ist es ihrer Ansicht nicht nur wünschenswert, sondern auch unumgänglich, dass auf die genannten Schritte von bedingungsloser Existenzsicherung, radikaler Arbeitszeitverkürzung, Ausbau der sozialen Infrastruktur, Kollektivierung und Demokratisierung des Care-Bereichs sowie der damit verbundenen Dekommodifizierung (also ein Prozess, bei welchem die Warenförmigkeit von Gesundheit und Care wieder rückgängig gemacht wird), die Vergesellschaftung aller sozialen Bereiche erfolgt. Sie geht dabei davon aus, dass die Vergesellschaftung „sich sozusagen beinahe zwangsläufig [ergibt], sollen bis dahin erstrittene Erfolge gesichert werden“ (ebd.). Was genau unter Vergesellschaftung zu verstehen ist und wie dieser Prozess stattfinden kann, wird im folgenden Abschnitt erläutert.

#### **7.2.4 Vergesellschaftung aller Produktionsmittel**

Die bisher beschriebenen Maßnahmen könnten zu einer Demokratisierung des Care-Sektors führen und bildeten damit eine Alternative zu der bis jetzt existierenden Dominanz von privatwirtschaftlicher Profitorientierung. Dennoch wäre damit, auch wenn es gelingen sollte alle Zwischenschritte umzusetzen, das System kapitalistischer Produktion nicht aufgehoben, sondern lediglich eingeschränkt werden würde. „Der Care-Bereich bleibt, auch wenn er demokratisch verwaltet und an Bedürfnissen orientiert ist, über Steuern und Lohnzahlungen mit dem kapitalistischen Sektor verbunden. Damit ist er auch vom Fortgang der Kapitalakkumulation abhängig“ (ebd.: 170).

Je größer allerdings die Wirtschaftsbereiche werden, die demokratisiert sind und außerhalb einer Verwertungslogik funktionieren, desto deutlicher wird der Widerspruch zwischen Bedürfnisorientierung und Kapitalverwertung (Winker 2015: 170).

Um diesen Widerspruch aufzulösen ist es notwendig „das Privateigentum an Produktionsmitteln vollständig abzuschaffen und damit auch den Verkauf von Arbeitskraft als Ware zu überwinden. Denn nur durch die Vergesellschaftung aller Produktionsmittel wird gewährleistet, dass Menschen darüber bestimmen können, was produziert und welche Dienstleistung angeboten wird“ (ebd.). Das bedeutet auch, dass die Verhältnisse so umstrukturiert werden müssen, dass Menschen nicht mehr gezwungen sind, ihre Arbeitskraft zu verkaufen.

Winkers These ist also, dass nur durch die Vergesellschaftung aller Produktionsmittel eine solidarische Gesellschaft möglich ist. Nur dann kann gewährleistet werden, dass ein adäquater Umgang mit den Bedürfnissen aller Menschen stattfindet. Eine konsequente Bedürfnisorientierung außerhalb der Verwertungslogik des Kapitalismus würde dann auch zu einer Aufhebung der Trennung zwischen der produktiven und der reproduktiven Sphäre führen. Es würde keine Unterscheidung zwischen Lohn- und reproduktiver Arbeit mehr geben. Das würde sich auch positiv auf die Bewertung von Care-Arbeit auswirken (ebd.: 171).

Bei allen Vorteilen, die eine Vergesellschaftung der Produktionsmittel, die Aufhebung der Trennung zwischen Lohn- und Reproduktionsarbeit sowie die Ausrichtung der Gesellschafts- und Wirtschaftslogik an menschlichen Bedürfnissen mit sich bringen würde, heißt das allerdings nicht, dass alle Diskriminierungs- und Ausbeutungsverhältnisse automatisch aufgehoben wären. „Deswegen gilt es an jedem Punkt des Kampfes um Veränderung danach zu streben, ein gutes Leben für alle ohne Ausschlüsse zu realisieren. Mit der Vergesellschaftung der Ökonomie entfällt jedoch die gesellschaftliche Funktion der Spaltung der Arbeitenden nach zugeschriebenen Eigenschaften“ (ebd.: 172). Das heißt, heteronormative, klassistische, rassistische, bodyistische Unterdrückungs- und Abwertungsmechanismen sowie die damit verbundene Arbeitsteilung, wäre durch eine Vergesellschaftung der Ökonomie nicht aufgehoben, den Abwertungsmechanismen würde aber die Grundlage entzogen werden (ebd.: 171).

Ein so grundlegender Systemwechsel, „der letztlich die Abschaffung des Kapitalismus bedeutet, [ist] nur in heftigen sozialen Kämpfen durchsetzbar“ (ebd.: 170). Und auch wenn Winker mit den benannten Schritten in eine solidarische Gesellschaft einen möglichen Weg aufgezeigt hat, ist dennoch nicht ganz klar, wie ein solcher Wechsel und die Ablösung des Kapitalismus aussehen werden, „ob es eines revolutionären Bruchs bedarf, wann er möglich ist und



mit welchen Mitteln er vollzogen werden soll“ (Winker 2015: 172). Sicher scheint nur, dass heftige soziale Kämpfe ausgefochten werden müssen, da die Produktionsmittelbesitzenden ihre Machtposition nicht widerstandslos aufgeben werden. „Sie werden wohl nur dann auf Gewalt verzichten, wenn die Situation aussichtslos ist. Deswegen ist es eine so bedeutsame Voraussetzung für einen gesellschaftlichen Umbruch, dass die hier geschilderte Transformationsstrategie zu diesem Zeitpunkt schon sehr weitgehend ihre Ziele als gesellschaftlich anerkannte verankern konnte“ (ebd.).

## Fazit

Insbesondere bezogen auf die Streiks im bezahlten Care-Sektor konnte gezeigt werden, dass die Arbeitskämpfe in den letzten Jahren zu deutlichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen beitragen konnten. Zu diesen Verbesserungen zählten beispielsweise die Aufwertung der Sozial- und Erziehungsdienste (nicht nur durch höhere Löhne, sondern auch in Form von gesellschaftlicher Anerkennung) und eine tarifvertraglich festgesetzte Gesundheitsförderung. Auch in den Gesundheits- und Pflegeberufen haben sich die Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge verbessert, die eine Bemessung der Personalmindestbesetzung zur Entlastung der Beschäftigten festlegen.

Bezeichnend ist hierbei, dass die deutlichsten Verbesserungen erreicht werden konnten, indem Streikforderungen auch an den Staat adressiert wurden. Die bis dato existierenden Grenzen der tarifrechtlichen Bestimmungen wurden also ausgereizt, bzw. überschritten. Durch diese Forderungen und vor allem deren Umsetzung konnten nicht nur akute Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht werden, es wurden dadurch auch Erweiterungen des Streikrechts erwirkt.

An dieser Entwicklung wird unterschiedliches sichtbar: erstens zeigt sich eine Kontinuität in der Dynamik von Arbeitskämpfen. Wie in den Ausführungen zur historischen Entwicklung des deutschen Arbeits- und Streikrechts gezeigt werden konnte, sind auch frühere Erfolge bezüglich der Rechte von Arbeiter:innen auf Widerstand gegen den jeweils aktuellen Status quo und auf Streiks zurückzuführen. Zweitens ist eine Unterscheidung von tarifrechtlichen und politischen Forderungen insbesondere im Care-Sektor widersinnig, da der Staat hier nicht nur die Position des Arbeitgebers innehat, sondern auch maßgeblich an der Ausgestal-

tung der Arbeitsbedingungen beteiligt ist. Darum sind gerechte Streikergebnisse in diesem Bereich allein durch Tarifverhandlungen nicht zu erreichen.

Durch das Ausreizen der tarifrechtlichen Grenzen lassen sich zwar Verbesserungen für Care-Beschäftigte erkämpfen, die Widersprüchlichkeit zwischen der geforderten Tarifierbarkeit von Streikforderungen und der in der Realität existierenden konkreten Ausgestaltung der Bedingungen durch (sozial)politische Entscheidungen in diesem Sektor lässt sich dadurch allerdings nicht auflösen.

Aus diesem Grund wird immer wieder und auch aktuell eine umfassende Erweiterung des Streikrechts gefordert, und zwar dahingehend, dass politische Forderungen als notwendig und vor allem juristisch zulässig eingeordnet werden. Hier bieten die unions- und völkerrechtlichen Bestimmungen bereits Rechtsgrundlagen, die den politischen Streik als zulässiges Kampfmittel bei Interessenskonflikten anerkennen.

Ein umfassendes Streikrecht könnte für viele Arbeiter:innen einen großer Zugewinn ihrer Handlungsmacht bedeuten und dazu beitragen, dass Rechte mit mehr Nachdruck eingefordert werden können. Es bleibt also zu hoffen, dass sich zukünftig wieder mehr Gewerkschaften ihrer ursprünglichen Funktion als Vertreter:innen der arbeitenden Klasse und als Gegengewicht zum Kapital verstehen und die aktuell geführten Aushandlungsprozesse zu einer Erweiterung des Streikrechts und der Entkriminalisierung politischer Streiks führt.

Die ursächlichen Faktoren, die zu den belastenden Arbeits-, bzw. Lebensbedingungen für Care-Arbeiter:innen führen, unter denen auch Menschen leiden, die auf Care-Arbeit angewiesen sind, bleiben allerdings auch durch ein erweitertes Streikrecht größtenteils unberührt.

Hier setzt der feministische Streik an, indem er grundlegende Fragen zur gesellschaftlichen Wertschätzung von Care-Tätigkeiten, egal ob bezahlt oder unbezahlt, aufwirft. Dabei ist die Thematisierung der Überschneidung patriarchaler Unterdrückung und kapitalistischer Ausbeutung essenziell. Die Forderungen gehen also über die Arbeitsorganisation hinaus. Es wird eine Neubewertung der geschlechtsspezifischen Rollen- und Arbeitsverteilung gefordert, die nur dann möglich ist, wenn auch die kapitalistischen Strukturen überwunden werden. Es geht also um eine grundlegende Veränderung des Gesellschafts- und Wirtschaftssystems.

Eine solch radikale Transformation der Gesellschaft ist nur dann möglich, wenn nicht nur der Care-Bereich dekommodifiziert, also jenseits einer kapitalistischen Verwertungslogik organisiert wird, sondern alle gesellschaftlichen Teilbereiche. Nur durch eine Vergesellschaftung

aller Produktionsmittel und die Abschaffung des Privateigentums kann eine solidarische Gesellschaft möglich sein. Eine Gesellschaft in deren Zentrum menschliche Bedürfnisse und die Sorge für- und miteinander stehen.

THESIS AM  
FACHBEREICH SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN  
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

## Literatur

- AG Feministischer Streik Kassel 2023: Feministische streiken. Dort kämpfen, wo das Leben ist. Münster: Unrast Verlag.
- Artus, Ingrid 2017: Das "ungewöhnlich intensive" Streikjahr 2015. Ursachen, Ergebnisse, Perspektiven. In: PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft. Jahrgang 47 (1), 145–162.
- Artus, Ingrid 2019: Frauen\*-Streik! Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen. Rosa-Luxemburg-Stiftung. URL: [https://www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/Analysen/Analysen54\\_FrauenStreik.pdf](https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen54_FrauenStreik.pdf) (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Arruzza, Cinzia, Bhattacharya, Tithi, Fraser, Nancy 2019: Feminismus für die 99%. Ein Manifest. Berlin: Matthes & Seitz.
- Aschmeyer, Moritz 2023: Streikrecht: Arbeitskampf bei Gorillas als Präzedenzfall. URL: <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1172738.lieferdienst-gorillas-streikrecht-arbeitskampf-bei-gorillas-als-praezedenzfall.html> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Auffenberg, Jennie, Krachler, Nick 2017: Arbeitsverdichtung im Krankenhaussektor. Erfolgreiche gewerkschaftliche Strategien zur Personalbemessung. WSI-Mitteilungen, 4/2017, 269-277. URL: [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2017\\_04\\_auffenberg.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2017_04_auffenberg.pdf) (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Aulenbacher, Brigitte 2015: Wider die Sorglosigkeit des Kapitalismus. Care und Care-Work aus Sicht feministischer Ökonomie- und Gesellschaftskritik. In: Brigitte Aulenbacher, Birgit Riegraf, Susanne Völker (Hrsg.): Feministische Kapitalismuskritik. Einstiege in bedeutende Forschungsfelder, 32-45. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Aulenbacher, Brigitte, Dammayr, Maria 2014: Zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Zur Ganzheitlichkeit und Rationalisierung des Sorgens und der Sorgearbeit. In: Brigitte Aulenbacher, Birgit Riegraf, Hildegard Theobald (Hrsg.): Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: work, relations, regimes. Soziale Welt, Sonderband 20, 125-143.
- Becker, Karina, Kutlu, Yalcin, Schmalz, Stefan 2017: Die mobilisierende Rolle des Berufsethos. Kollektive Machtressourcen im Care-Bereich. In: Ingrid Artus, Peter Birke, Stefan Kerber-Clasen, Wolfgang Menz (Hrsg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen, 255-278. Hamburg: VSA Verlag.
- Berg, Peter 2016: Das Streikrecht von A-Z. Stichworte zum Arbeitskampfrecht. URL: [https://dju.verdi.de/++file++5704f52d890e9b06aa000beb/download/ver%20di%20LB%20N%20RW\\_Berg\\_Das%20Streikrecht%20von%20A-Z\\_Version%20Januar%202016\\_11%201%2016\\_final%20%282%29.pdf](https://dju.verdi.de/++file++5704f52d890e9b06aa000beb/download/ver%20di%20LB%20N%20RW_Berg_Das%20Streikrecht%20von%20A-Z_Version%20Januar%202016_11%201%2016_final%20%282%29.pdf) (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2017: Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung.

URL: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/122398/87c1b52c4e84d5e2e5c3bdfd6c16291a/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf>  
(zuletzt aufgerufen am: 15.01.2024).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2019: Unbezahlte Sorgearbeit. Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung. URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).

Brown, Heather 2021: Geschlecht und Familie bei Marx. Berlin: Dietz.

Bundesagentur für Arbeit 2023: Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. URL: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?__blob=publicationFile) (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).

Candeias, Mario 2021: KlassenTheorie. Vom Making und Remaking. Hamburg: Argument

Care\*AK Frankfurt 2014: Care is the love? Einige Überlegungen zu Stärken und Fallstricken der aktuellen Debatte um Care-Arbeit. In: Widersprüche - Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich. Jahrgang 34 (4), 75–86. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: The University of Chicago Legal Forum, Bd. 5, S. 139-167. URL: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucf> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).

Dackweiler, Regina-Maria 2020: Feministische Armutsforschung als Gesellschaftsanalyse und Kapitalismuskritik. In: Regina-Maria Dackweiler, Alexandra Rau, Reinhild Schäfer (Hrsg.): Frauen und Armut – Feministische Perspektiven, 46–65. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Dalla Costa, Mariarosa 1973/2021: Die Frauen und der Umsturz der Gesellschaft (1973). In: Mario Candeias (Hrsg.): KlassenTheorie. Vom Making und Remaking, 345-356. Hamburg: Argument.

Dalla Costa, Mariarosa; James, Selma 1973: Die Macht der Frauen und der Umsturz der Gesellschaft. Berlin: Merve Verlag.

Demokratischer Frauenbund 2017: Frauen sagen Nein! Aufruf zum Frauenstreik 1994. URL: [https://dfb-brandenburg.de/wp-content/uploads/2017/12/Aufruf\\_Frauenstreik1994.pdf](https://dfb-brandenburg.de/wp-content/uploads/2017/12/Aufruf_Frauenstreik1994.pdf) (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).

Deutscher Bundestag 2015: Streik und Koalitionsfreiheit als soziale Menschenrechte. UN-Sozialpakt und Europäische Sozialcharta vor deutschen Gerichten. URL:

<https://www.bundestag.de/resource/blob/410018/beb5cd3099d66e5485c5f9372b01ef65/WD-6-076-15-pdf-data.pdf> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).

Dück, Julia 2022: Soziale Reproduktion in der Krise. Sorge-Kämpfe in Krankenhäusern und Kitas. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Duttweiler, Stefanie 2016: Nicht neu, aber bestmöglich Alltägliche (Selbst)Optimierung in neoliberalen Gesellschaften. URL: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/233468/nicht-neu-aber-bestmoeglich/> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).

Dribbusch, Heiner 2023: Streik. Arbeitskämpfe und Streikende in Deutschland seit 2000. Daten, Ereignisse, Analysen. Hamburg: VSA Verlag.

Engelhardt, Gabriele, Maienreis, David: „Frauen in der DDR: real existierende Unterdrückung.“ In: Theorie21: Geschlecht, Klasse, Sozialismus. Berlin 2015.

Federici, Silvia 2015: Aufstand aus der Küche. Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution. Münster: edition assemblage.

Fraser, Nancy (2009): Feminismus, Kapitalismus und die List der Geschichte. In: Blätter für deutsche und internationale Politik. August 2009, 43-57. URL: <https://www.blaetter.de/ausgabe/2009/august/feminismus-kapitalismus-und-die-list-der-geschichte> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).

Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) 2010: Ratgeber Betriebliche Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst. Download bereitgestellt durch: Kita-Bildungsserver. URL: <https://www.kita-bildungsserver.de/publikationen/dokumente-zum-download/download-starten/?did=1029> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).

Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) 2015: Fragen und Antworten zum Verhandlungsergebnis im Sozial- und Erziehungsdienst 2015. URL: <https://www.gew.de/troed2015/fragen-und-antworten> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).

Gago, Verónica 2018: #NosotrasParamos. Notizen zu einer politischen Theorie des feministischen Streiks. In: Gago, Verónica, Gutiérrez Aguilar, Raquel, Draper, Susana, Menéndez Díaz, Mariana, Montanelli Marina, Bardet, Marie, Rolnik, Suely (Hrsg.) 2018: 8M. Der große feministische Streik - Konstellationen des 8. März, 25-42. Linz, Wien: transversal.

Hamburger Bündnis zum internationalen 8. März Streik 2022: Das war der 8. März 2022 – Feministischer Kampftag in Hamburg! URL: <https://fstreikhamburg.org/> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).

Hamburger Bündnis zum internationalen 8. März Streik 2021: Aufruf 2021: Die Krise steckt im System! – Ohne uns steht die Welt still. URL: <https://fstreikhamburg.org/aufrufe/aufruf-2021/> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).

Haug, Frigga 2015: Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke. Hamburg: Argument.

- Hans Böckler Stiftung 2020: Frauenstreik auf Island. In: Magazin Mitbestimmung. URL: <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-frauenstreik-auf-island-28994.htm> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Haubner, Tine 2017: Die Ausbeutung der sorgenden Gemeinschaft - Laienpflege in Deutschland. Frankfurt a. M.: campus.
- Hirsch, Joachim 2005: Materialistische Staatstheorie. Transformationsprozesse des kapitalistischen Staatensystems. Hamburg: VSA Verlag.
- Hochschild, Arlie 2001: The Nanny Chain. In: The American Prospect 4. URL: <https://prospect.org/article/nanny-chain> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Ideler, Kristin 2017: Aufwertung reloaded. Die Tarifaueinandersetzung im Sozial- und Erziehungsdienst 2015 aus gewerkschafts- und geschlechterpolitischer Sicht In: Ingrid Artus, Peter Birke, Stefan Kerber-Clasen, Wolfgang Menz (Hrsg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen, 76-89. Hamburg: VSA Verlag.
- Institut für Arbeit und Qualifikation 2022: Teilzeitquote insgesamt und nach Geschlecht 1991-2022. URL: [https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d.pdf](https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d.pdf) (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Kiechle, Brigitte 2019: Frauen\*streik. "Die Welt steht still, wenn wir die Arbeit niederlegen". Stuttgart: Schmetterling Verlag.
- Kipka, Ronda, Streichhahn, Vincent 2019: Kapital gegen Leben. Plädoyer für einen politik-ökonomischen Reproduktionsbegriff. In: PROKLA, Jahrgang 49 (4), 585–590.
- Leidinger, Christiane 2015: Zur Theorie politischer Aktionen. Eine Einführung. Münster: edition assemblage.
- Lembke, Ulrike 2021: Schwangerschaftsabbruch in DDR und BRD. In: Digitales Deutsches Frauenarchiv. URL: <https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/angebote/dossiers/30-jahre-geteilter-feminismus/schwangerschaftsabbruch-in-ddr-und-brd> (zuletzt aufgerufen am: 15.01.2024).
- Madörin, Mascha 2006: Plädoyer für eine eigenständige Theorie der Care-Ökonomie. In: Thorsten Niechoj, Marco Tullney (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie, 277-297. Marburg: Metropolis.
- Madörin, Mascha 2010: Care Ökonomie – eine Herausforderung für die Wirtschaftswissenschaften. In: Christine Bauhardt, Gülay Çağlar: Gender and Economics. Feministische Kritik der politischen Ökonomie, 81-104. Wiesbaden: Springer VS.
- MEW/Marx-Engels-Werke 1968a: Band 23: Das Kapital. Band I, Fünfter Abschnitt: Größenwechsel von Preis der Arbeitskraft und Mehrwert, 542-55. Berlin/DDR: Dietz Verlag. (zitiert als MEW 23a). URL: [http://www.mlwerke.de/me/me23/me23\\_542.htm](http://www.mlwerke.de/me/me23/me23_542.htm) (zuletzt aufgerufen am: 15.01.2024).

- MEW/Marx-Engels-Werke 1968b: Band 23: Das Kapital. Band I, Siebenter Abschnitt: Der Akkumulationsprozeß des Kapitals, 589-604. Berlin/DDR: Dietz Verlag. (zitiert als MEW 23b). URL: [http://www.mlwerke.de/me/me23/me23\\_589.htm](http://www.mlwerke.de/me/me23/me23_589.htm) (zuletzt aufgerufen am: 15.01.2024).
- MEW/Marx-Engels-Werke 1968c: Band 23: Das Kapital. Band I, Siebenter Abschnitt: Die sogenannte ursprüngliche Akkumulation, 741-791. Berlin/DDR: Dietz Verlag. (zitiert als MEW 23c). URL: [http://www.mlwerke.de/me/me23/me23\\_741.htm](http://www.mlwerke.de/me/me23/me23_741.htm) (zuletzt aufgerufen am: 15.01.2024).
- MEW/Marx-Engels-Werke 1972: Band 4: Manifest der Kommunistischen Partei. 6. Auflage 1972, unveränderter Nachdruck der 1. Auflage 1959, 459-593. Berlin/DDR: Dietz Verlag. (zitiert als MEW 4). URL: [http://www.mlwerke.de/me/me04/me04\\_459.htm](http://www.mlwerke.de/me/me04/me04_459.htm) (zuletzt aufgerufen am: 15.01.2024).
- Nationale Armutskonferenz 2017: Armutsrisiko Geschlecht. Armutslagen von Frauen in Deutschland. URL: [https://www.nationale-armutskonferenz.de/wp-content/uploads/2017/10/NAK\\_Armutsrisiko-Geschlecht.pdf](https://www.nationale-armutskonferenz.de/wp-content/uploads/2017/10/NAK_Armutsrisiko-Geschlecht.pdf) (zuletzt aufgerufen am: 15.01.2024).
- Neumann, Matthias 2016: Tarifvertrag für Gesundheitsschutz und Mindestbesetzung an der Charité Berlin. URL: <https://care-revolution.org/aktuelles/tarifvertrag-an-der-charite-berlin/>
- Notz, Gisela 2011: Der Internationale Frauentag und die Gewerkschaften: Geschichte(n) – Tradition und Aktualität.
- Notz, Gisela 2020: Erwerbsarbeit – (k)ein Königsweg aus FrauenArmut? In: Regina-Maria Dackweiler, Alexandra Rau, Reinhild Schäfer (Hrsg.): Frauen und Armut – Feministische Perspektiven, 398–415. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Recht auf Streik 2022: Statement: Streikrecht ist Menschenrecht. URL: <https://rechtaufstreik.noblogs.org/2022/11/statement-streikrecht-ist-menschenrecht/> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Riegraf, Birgit 2019: Care, Care-Arbeit und Geschlecht: gesellschaftliche Veränderungen und theoretische Auseinandersetzung. In: Beate Kortendiek, Birgit Riegraf, Katja Sabisch (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, 763-772. Wiesbaden: Springer VS.
- Schansker, Mareike 2015: Die Beschränkung des Streikrechts auf tariflich regelbare Ziele. Baden-Baden: Nomos.
- Schmalz, Stefan, Dörre, Klaus 2014: Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: Industrielle Beziehungen / The German Journal of Industrial Relations. Jahrgang 21 (3), 217–237.
- Schwenken, Helen 2023: Care-Migration. In: Inken Bartels, Isabella Löhr, Christiane Reinecke, Philipp Schäfer, Laura Stielike (Hrsg.): Inventar der Migrationsbegriffe. URL: <http://www.migrationsbegriffe.de/care-migration> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).



- Soiland, Tove 2017: Die Warenförmigkeit von Care: Ein Emanzipationsangebot? Oder: Vom heimlichen Charme der Betriebsökonomie. Konfliktbereitschaft und (Selbst-)Organisation im Care-Sektor unter veränderten Bedingungen. In: Widersprüche - Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich. Jahrgang 37 (3), 13–29. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Stolz, Fanni 2023: Zwischen (Stell-)Vertretung und Ermächtigung. Was kann die Gewerkschaftsbewegung aus dem Pflegestreik in NRW lernen? Ein Gespräch mit Katharina Wesenick. URL: <https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/ermaechtigung/> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Toupin, Louise 2022: Lohn für Hausarbeit. Chronik eines internationalen Frauenkampfs (1972-1977). Münster: Unrast Verlag.
- Trull, Tordis 2022: „Wenn wir streiken, steht die Welt still“ – der 8. März und der internationale feministische Streik. URL: <https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/themen/wenn-wir-streiken-steht-die-welt-still-der-8-maerz-und-der-internationale-feministische> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Tschenker, Theresa 2023: Politischer Streik. Rechtsgeschichte und Dogmatik des Tarifbezugs und des Verbots des politischen Streiks. Berlin: Drucker & Humblot.
- Tügel, Nelli 2017: Arbeitskämpfe in frauendominierten Berufsfeldern. In: Zeitschrift Marxistische Erneuerung - Feminisierung der Lohnarbeit. Jahrgang 28 (110), 36–44.
- Ulbrich, Maren, Nikolovic, Daniel 2021: Lieferdienste: Gorillas im Arbeitskampf. URL: <https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++d23638ac-5ce0-11ec-975f-001a4a160123>. (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Van Dyk, Silke, Haubner, Tine 2021: Community-Kapitalismus. Hamburg: Hamburger Edition HIS.
- Verdi 2013: Endlich Nägel mit Köpfen machen: Personalbemessung per Gesetz. URL: <https://nds-bremen.verdi.de/++file++5266445c6f684458dc0006da/download/Infodienst-Krankenh%C3%A4user-62-09-2013-Personalbemessung-per-Gesetz.pdf> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Verdi 2015: Was ist der Unterschied zwischen einem Warnstreik und einem Streik? URL: <https://www.verdi.de/service/fragen-antworten/++co++9c406750-a944-11e0-43aa-00093d114afd> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Verdi 2020: 5 Dinge, die du über den Sozial- und Erziehungsdienst wissen solltest. URL: <https://wir-sind-verdi.de/2020/02/17/5-dinge-die-du-ueber-den-sozial-und-erziehungsdienst-wissen-solltest/> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Verdi 2022: Entlastung: Großer Erfolg für Kliniken in NRW. URL: <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++a1ef63b8-ca17-11ec-94f1-001a4a16012a> (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Vogel, Lise 2018/2021: Hausarbeit neu gedacht (2018). In: Mario Candeias (Hrsg.): KlassenTheorie. Vom Making und Remaking, 357-373. Hamburg: Argument.

- Von Redecker, Eva 2021: Revolution für das Leben. Philosophie der neuen Protestformen, 5. Auflage. Frankfurt a. M.: S. Fischer.
- Winker, Gabriele 2013: Zur Krise sozialer Reproduktion. In: Care statt Crash. Sorgeökonomie und die Überwindung des Kapitalismus. Denknetz Jahrbuch 2013, 119-133. URL: [https://www.denknetz.ch/wp-content/uploads/2017/07/Jahrbuch\\_2013.pdf](https://www.denknetz.ch/wp-content/uploads/2017/07/Jahrbuch_2013.pdf) (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Winker, Gabriele 2015: Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft. Bielefeld: transcript Verlag.
- Winker, Gabriele 2020: Care als Armutsrisiko. Care Revolution als politische Antwort. In: Regina-Maria Dackweiler, Alexandra Rau, Reinhild Schäfer (Hrsg.): Frauen und Armut – Feministische Perspektiven, 450–468. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) 2009: Tarifpolitischer Jahresbericht 2009: Tarifverdienste trotz Krise mit kräftigem Plus – Effektivverdienste erneut im Minus. URL: [https://www.wsi.de/fpdf/HBS-004606/p\\_ta\\_jb\\_2009.pdf](https://www.wsi.de/fpdf/HBS-004606/p_ta_jb_2009.pdf) (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) 2015: TV MGM Charité. Mindestbesetzung und gesundheitsfördernde Maßnahmen. Neue Wege in der Tarifarbeit – Regelungen zu Personalmindestbesetzung und Gesundheitsschutz im Krankenhaus. URL: [https://www.boeckler.de/pdf/v\\_2015\\_10\\_07\\_jaeger.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/v_2015_10_07_jaeger.pdf) (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) 2022: Arbeitskampfbilanz 2022. Streiks als normales Instrument der Konfliktregulierung bei Tarifauseinandersetzungen. Hans-Böckler-Stiftung. URL: [https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008602/p\\_wsi\\_report\\_83\\_2023.pdf](https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008602/p_wsi_report_83_2023.pdf) (zuletzt aufgerufen am 15.01.2024).

## Eidesstattliche Erklärung

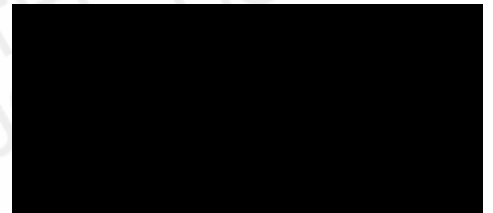
Hiermit versichere ich, dass ich meine Masterthesis mit dem Titel:

**„Krisen und Kämpfe in der bezahlten und unbezahlten Sorgearbeit“**

selbstständig verfasst und keine anderen Hilfsmittel, als die angegebenen benutzt habe. Alle Stellen, die von Autor:innen wörtlich oder sinngemäß übernommen sind, habe ich durch Angaben von Quellen als Zitat kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher weder in Teilen noch insgesamt einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht. Ich bin damit einverstanden, dass ein Exemplar meiner Masterthesis zur Einsicht ausgelegt wird.



Ort, Datum



Unterschrift