

Miriam Gutekunst,
Isabel Klein, Alexandra Rau
(F*AMLab)

Glossar **A R B E I T**

2. Fortschreibung

F*AMLab ist ein Labor für feministische Forschung, Bildung und Praxis aus München, das an der Schnittstelle von Kunst, Aktivismus und Wissenschaft im Digitalen und Analogen Räume für feministische Politik, Kultur und Debatte eröffnet und gestaltet. Organisatorisch ist das F*AMLab an die Frauenakademie München e.V. angebunden.

Dr. Miriam Gutekunst forscht und lehrt am Institut für Empirische Kulturwissenschaft und Europäische Ethnologie der LMU München. Ihr Arbeitsschwerpunkt sind Grenzziehungsprozesse in postmigrantischen Gesellschaften, wobei postkoloniale sowie geschlechtertheoretische Perspektiven einen Fokus bilden. 2018 erschien ihre Dissertation „Grenzüberschreitungen. Migration, Heirat und staatliche Regulierung im europäischen Grenzregime“ bei Transcript. Aktuell arbeitet sie an einem Forschungsprojekt zum Geschlechterwissen feministischer Initiativen, die sich gegen Phänomene wie FGM-C und ‚Zwangsheirat‘ engagieren. Außerdem beschäftigt sie sich mit der Praxis des Schreibens sowie mit Fragen und Herausforderungen engagierter Wissenschaft. Sie ist Mitglied des F*AMLab.

Dr. Isabel Klein ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der LMU München, wo sie 2021 mit einer Ethnografie zu der "prekären Intimität" in Kosmetikstudios promoviert hat (2022 bei Springer VS erschienen). Nach dem Studium der Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin und der New School for Social Research in New York, lehrt und forscht sie seit 2015 an der LMU München zu Arbeit und Geschlechterverhältnissen, Ungleichheit, Prekarität, Körpersoziologie und seit kurzem zu gesellschaftlichen Naturverhältnissen. Sie ist Mitglied des F*AMLab.

Dr. des. Alexandra Rau ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Empirische Kulturwissenschaft und Europäische Ethnologie der LMU München und beschäftigt sich seit vielen Jahren ethnographisch mit Altersarmut von Frauen. Sie forscht und lehrt zu den Themenfeldern Arbeit und Prekarität, affect studies, soziale Ungleichheit sowie Geschlechterforschung. In Kürze erscheint ihre Dissertation „Das Affektregime weiblicher Altersarmut. Zur subjektiven Verarbeitung von Prekarität“ als Monografie bei Campus. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind außerdem das ethnographische Schreiben sowie die Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse durch künstlerische Formate wie das der Lecture Performance. Sie ist Mitglied des F*AMLab.

Glossar ARBEIT 2. Fortschreibung

Geschlechtertheoretische Perspektiven

4-in-1-Perspektive

Die Vier-in-einem-Perspektive ist ein Konzept der feministischen Theoretikerin Frigga Haug. Es liefert einen Gegenentwurf zur Fokussierung auf Erwerbsarbeit in kapitalistischen Gesellschaftsformationen, die vor allem weiblich sozialisierte Menschen in vielerlei Hinsicht benachteiligt. Aufbauend auf einem weiten Arbeitsbegriff, der neben Erwerbsarbeit auch andere Formen des Tätig-Seins miteinschließt, wie beispielsweise Hausarbeit, Kindererziehung, Selbstsorge, die Pflege Angehöriger oder politisches Engagement (**Care (Arbeit)**) entwickelt Frigga Haug eine Utopie einer gerechten Verteilung dieser Tätigkeiten. Entgegen der Zentralisierung von Erwerbsarbeit in kapitalistischen Lebensführungsmodellen und der Normierung einer 40-Stunden-Woche, die den **8-Stunden-Tag** als Maßstab setzt, schlägt sie vor, den Tag in vier gleichwertige Zeiteinheiten zu teilen und vier Tätigkeitsbereichen zuzuordnen, aber auch „die Grenzen zwischen ihnen einzureißen, die entsprechenden Haltungen zu ändern“:

„Das betrifft alle, also erstens die Arbeit der Erstellung der Lebensmittel im weiteren Sinn (heute in der Form der Lohn- oder Erwerbsarbeit geregelt), die zugleich den Anteil am gesellschaftlichen Reichtum sichern soll, ebenso als Menschenrecht zu behaupten, wie zweitens die Teilhabe an der Arbeit an Menschen und an Natur (heute als Reproduktionsarbeit bezeichnet), drittens die Entwicklung eigener vielfältiger Fähigkeiten als Anstrengung und als Genuss (heute als Luxus für die Oberen empfohlen) und viertens vor allem die politische

Teilhabe an der Gestaltung der Gesellschaft (heute in Stellvertretung geregelt).“ (Haugg 2014)

Diese neue Aufteilung beruht dabei auf der Annahme, dass alle genannten Formen für das gesellschaftliche Funktionieren grundlegend sind. Ohne regenerative Selbstsorge existiert beispielsweise keine Arbeitskraft. Ohne soziale Teilhabe würde gesellschaftlicher Zusammenhalt erodieren. Haugg kritisiert, dass diese, für das gesellschaftliche Überleben notwendige Arbeit bisher ungleich verteilt ist und vor allem zu Lasten marginalisierter Gruppen geht. Ihrem Vorschlag entsprechend würde sich die 40-Stunden-Woche auf eine 20-Stunden-Woche für alle Menschen reduzieren, die dann jedoch gleichermaßen alle mehr Zeit für die oben genannten Bereiche haben. Haugg knüpft mit diesem Konzept an eine feministisch-marxistische Tradition an und reagiert auf gegenwärtige Vereinbarkeitsfragen und Zeitknappheit in einem neoliberal beschleunigten Alltagsregime, die sich unter anderem in verstärkten Erschöpfungssymptomen oder der gesellschaftlichen Care-Krise widerspiegeln.

Haugg Frigga (2014): „Marxismus-Feminismus. Ein Projekt“, in: Yvonne Franke/Kati Mozygamba/Kathleen Pöge/Bettina Ritter/Dagmar Venor (Hg.): Feminismen heute. Positionen in Theorie und Praxis, S. 129-144.

Schutzbach, Franziska (2021): Die Erschöpfung der Frauen. Wider die weibliche Verfügbarkeit.

Winker, Gabriele (2015): Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft.

Alexandra Rau

99%

„Feminismus für die 99%“ ist der Titel eines Manifests, das 2019 von Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya und Nancy Fraser veröffentlicht wurde. Darin kritisieren sie einen liberalen „Lean in“-Feminismus, der lediglich einige wenige gut ausgebildete Frauen im Blick hat und in den letzten Jahren unter anderem von der Facebook-Managerin Sheryl Sandberg postuliert wurde. Die Autor*innen bezeichnen ihn als „Feminismus für 1%“. Sie fordern dagegen gerechte Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle Frauen und sehen die Lösung in der Abschaffung des Kapitalismus durch einen „Feminismus für 99%“. Dabei stehen sie für einen intersektionalen Feminismus, der anerkennt, dass die Benachteiligung von Frauen mit anderen Formen der Unterdrückung wie Rassismus verschränkt ist. Auch machen sie deutlich wie tief der Kapitalismus in unser aller Privatsphäre eingreift und es sich somit nicht nur um eine Wirtschaftsform handelt. Ihre Vision ist ein „feministischer, ökosozialistischer und antiimperialistischer Internationalismus, dessen Ziel nicht das Vorankommen Einzelner ist, sondern das Wohlergehen aller“. Die feministische Neuerfindung des Streiks sehen sie dabei als ein wichtiges Instrument und Zeichen für möglichen Wandel.

Arruzza, Cinzia; Bhattacharya, Tithi; Fraser, Nancy (2019): Feminismus für die 99%. Ein Manifest.

Miriam Gutekunst

Altersarmut

Altersarmut beschreibt einen finanziellen Mangelzustand in der Lebensphase des Alters. In kapitalistischen Gesellschaften lässt sich der Lebensverlauf in drei voneinander abgrenzbare Phasen unterteilen: Auf die Kindheit, d. h. auf die, das Berufsleben vorbereitende Lebensphase, folgt die lange erwerbspflichtige Phase, in der für das Alter, die Nacherwerbsphase vorgesorgt wird. Mit dem Erreichen des Regelpensionsalters (das sich momentan abhängig vom Geburtsjahr zwischen 67 und 65 Jahren befindet) beginnt der sogenannte Ruhestand: die Lebensphase, die von staatlicher Seite

durch eine Altersrente abgesichert wird. Fällt diese unter ein bestimmtes Mindestmaß, bemessen unter anderem anhand der Armutsrisikoschwelle, die in München im Jahr 2017 beispielsweise bei 1350 € lag (Sozialreferat Landeshauptstadt München 2017), kann von Altersarmut gesprochen werden. „Der Ruhestand“, auch wenn er gemeinhin als selbstverständlich angenommen wird, ist dies jedoch noch gar nicht so lange, sondern lässt sich vielmehr als die soziale Errungenschaft der Nachkriegsgesellschaft verstehen. Noch bis ins 20. Jahrhundert hinein gab es keine soziale Absicherung des Alters, erst unter Bismarck wurde die Invaliden- und Altersrente eingeführt, die damals jedoch lediglich die durch Altersschwäche schwindende Arbeitskraft und geminderte Leistungsfähigkeit kompensierte, nicht aber gänzlich von Arbeit befreite. Diese Anfänge eines gesellschaftlichen Sozialversicherungssystems wurden nach dem zweiten Weltkrieg unter Konrad Adenauer erneut aufgegriffen und zu einer vollumfänglichen staatlichen Altersrente ausgebaut, die ihren Bürger*innen den Ruhestand als erwerbsarbeitsfreie Lebensphase bescherte und sich seit jeher diskursiv als „wohlverdient“ ins kulturelle Gedächtnis einschrieb. Gegenwärtig steht genau diese Errungenschaft auf dem Spiel. So haben die letzten Rentenreformen, konkret die Senkung des Rentenniveaus, die sukzessive Erhöhung des Rentenalters sowie die Einführung des Drei-Säulen-Modells dazu geführt, dass der als sicher geglaubte Ruhestand für viele – insbesondere Frauen – (wieder) ins Wanken gerät. Grund für die vergeschlechtlichte Ungleichheit im Alter (2018 lagen die durchschnittlichen Rentenzahlungen bei Altersrenten in Deutschland bei Frauen mit ca. 647 Euro (West) und 962 Euro (Ost) deutlich unter denen bei Männern (1130 Euro West/1226 Euro Ost) (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut 2020) ist die strukturelle Ausrichtung des Rentensystems. Dieses stützt sich ausschließlich auf Erwerbsarbeit. Die Höhe der gesetzlichen Altersrente wird anhand der Anzahl geleisteter Erwerbsarbeitsjahre sowie dem währenddessen erwirtschafteten Bruttoverdienst berechnet. Für Frauen ist der Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt jedoch bis

heute beschränkt: eine horizontale Segregation des Arbeitsmarktes führt zu einer Spaltung in männliche und weibliche Tätigkeitsfelder, wobei die sogenannten typischen Frauenberufe, die vor allem im Care- und Dienstleistungssektor angesiedelt sind mit einer durchschnittlich schlechteren Bezahlung einhergehen. Neben dieser horizontalen geschlechtsspezifischen Ungleichverteilung bremsen bis verhindern subtile Mechanismen wie die Gläserne Decke auf einer vertikalen Ebene die Karrierebestrebungen von Frauen. Der Gender Pay Gap der 2019 in Deutschland bei 20 Prozent (West) bzw. 6 Prozent (Ost) lag (Statistisches Bundesamt 2021) und der sich später in einem Gender Pension Gap um ein Vielfaches kumuliert, sind die Folgen der Arbeitsmarktsegregation. Gleichzeitig übernehmen Frauen nach wie vor die Hauptlast der unbezahlten Care-Arbeit, das heißt der Kindererziehung, häuslichen Reproduktionsarbeit oder auch der Pflege von Angehörigen, warum sie entweder gar nicht oder nur geringfügig Lohnarbeiten und entsprechend weniger geleistete Erwerbsarbeitsjahre am Ende ihrer Berufsbiografien vorweisen können. Auch wenn es inzwischen unterschwellige Lösungsansätze von Seiten des Gesetzgebers gibt, auch Formen geleisteter Care-Arbeit ins Rentensystem zu integrieren (Stichwort: Mütterrente, Anrechnung von Erziehungszeiten), so bleiben diese jedoch Tropfen auf den heißen Stein. Die jahrzehntelange Zentrierung des sozialen Sicherungssystems entlang eines Ungleichheiten produzierenden Erwerbsarbeitsmarktes sowie gesellschaftlich fest verankerte vergeschlechtlichter Rollenbilder (Stichwort male bread winner model) haben zu einer Institutionalisierung geschlechtsspezifischer Altersarmutsrisiken geführt. Durch die generelle Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse (**Prekarität**) ist anzunehmen, dass Altersarmut künftig auch mehr Männer betreffen wird, insofern das Rentensystem strukturell weiterhin mit dem Erwerbsarbeitssystem ver-schränkt bleibt.

Denninger, Tina; van Dyk, Silke; Lessenich, Stephan; Richter, Anna Katharina (2014): Leben im Ruhestand. Zur Neuverhandlung des Alters in der Aktivgesellschaft.

Rau, Alex (2019): Altersarmut. In: Gender Glossar / Gender Glossary (6 Absätze). Verfügbar unter: gender-glossar.de

Sozialreferat Landeshauptstadt München (2017): Münchner Armutsbericht. Verfügbar unter: www.muenchen-gegen-armut.de.
 Statistisches Bundesamt (2021): Gender Pay Gap. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html>.
 Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2020): Durchschnittliche Rentenhöhe von Frauen und Männern 1995-2018. Verfügbar unter: <https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-durchschnittlicher-rentenzahlbetrag-von-frauen-und-maennern-14916.htm>.

Alexandra Rau

Ausbeutung

In Karl Marx' Werk ist Ausbeutung ein zentraler Begriff für die Beschreibung der Lohnarbeitsgesellschaft, wie sie durch die Industrialisierung und Moderne hervorgebracht wurde. Mit der Moderne und der Aufklärung wurden die Menschen aus der Ständeherrschaft befreit und zu freien Bürgern. Marx bezeichnet sie als „doppelt freie“ Lohnarbeiter. Das bedeutet, dass sie frei im politischen Sinne sind (also keine Leibeigenen mehr), aber damit auch frei, ihre Arbeitskraft auf einem freien Markt zu verkaufen, was sie fortan tun müssen. Arbeiter sind anders als die Besitzenden Klassen frei von Besitz, sie besitzen nur ihre Arbeitskraft. In dem Verkauf der Arbeitskraft steckt immer ein Ausbeutungsverhältnis, weil der*die Lohnarbeiter*in für die von ihr*ihm geleistete Arbeit als Lohn nicht den Gegenwert seiner*ihrer Arbeit bekommt, sondern er*sie in einem asymmetrischen Tauschverhältnis mit dem Unternehmer lediglich so viel Lohn erhält, wie zur Reproduktion der Arbeitskraft notwendig ist. Die Differenz, also den Mehrwert, den Arbeitende mit ihrer Arbeitskraft produzieren, eignet sich „der Kapitalist“ an und erzielt dadurch Gewinn. Dieser Prozess wird als Akkumulation bezeichnet, das heißt, dass erst durch die Anhäufung von Besitz Re-Investition und Wachstum möglich wird. Die ursprüngliche Akkumulation zu Beginn des Kapitalismus implizierte zwei weitere Formen von Ausbeutung, die von Frauen im Bereich der Reproduktion und die von Sklav*innen in den Kolonien. Aus geschlechtertheoretischer Perspektive findet Ausbeutung im Kapitalismus nicht nur in

der Sphäre der Produktion statt, sondern auch in der unbezahlten Arbeit, die mehrheitlich und historisch ausschließlich Frauen zugewiesen wurde. Reproduktion bezeichnet all jene Tätigkeiten, die zur Reproduktion der Arbeitskraft notwendig sind, oft als drei C's im Englischen abgekürzt: Cooking, Cleaning, Caring. Weil diese Form der Arbeit als solche nicht anerkannt ist, sondern als Liebesdienst und natürliche Eigenschaften von Frauen gelten, aber für die Funktionsweise der kapitalistischen Gesellschaft unabdingbar sind, kann auch hier von Ausbeutung (weiblicher) Arbeit im Sinne von Nicht-Anerkennung und Unsichtbarmachung gesprochen werden. Es wird geschätzt, dass ca. ein Drittel des Bruttoinlandprodukts auf unbezahlte Arbeit zurückgeht. Feministische Bewegungen in den 70er Jahren forderten „Lohn für Hausarbeit“, um auf dessen gesellschaftlichen Wert aufmerksam zu machen. Aus dekolonialer und globaler Perspektive zeigt sich, dass Ausbeutung nicht nur in der ideologischen Trennung von Produktion und Reproduktion stattfindet, sondern, dass die Kolonisierung ebenfalls eine Form der ursprünglichen Akkumulation darstellt. Durch den Menschenhandel und die Sklaverei in Nord-, Mittel- und Südamerika fand eine besonders extreme Form der rassistischen Ausbeutung von menschlicher Arbeitskraft auf den Plantagen statt. Afroamerikanische Sklavinnen wurden zudem doppelt, in der Sphäre der Reproduktion und Produktion ausgebeutet. Ausbeutungsverhältnisse sind kein historisches Relikt aus den Anfängen des Kapitalismus, sondern bestehen bis heute fort. Einerseits in der grundlegenden Form wie von Marx beschrieben, d.h. alle Lohnarbeitsverhältnisse sind immer Ausbeutung, insofern sie als Lohn nie den ganzen Wert der Arbeitskraft auszahlen. Andererseits arbeiten weiterhin mehrheitlich Frauen global unbezahlt in der reproduktiven Sphäre. Würde man die global unbezalt geleistete Arbeit entlohnen, würde das jährlich elf Billionen Dollar kosten (Vorsamer 2020). In den globalen Ausbeutungsverhältnissen zeigen sich Kontinuitäten des Kapitalismus, beispielsweise in der Hyperausbeutung von Arbeitenden in der industriellen Produktion in Schwellenländern für den Konsum des

globalen Nordens (Globalisierung).

Becker-Schmidt, Regina (2008): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Becker, R. / Kortendieck, B. (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung.

Bock, Gisela; Duden, Barbara (2000): Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Bührmann et al. (Hg.) Arbeit, Sozialisation, Sexualität. Zentrale Felder der Frauen- und Geschlechterforschung.

Davis, Angela Y. (1981): Women, Race and Class.

Federici, Silvia (2006): Caliban and the Witch: Women, the Body and Primitive Accumulation.

Vorsamer, Barbara (2020): Auch Care-Arbeit ist Arbeit. SZ vom 29.2.20. Verfügbar unter: <https://www.sueddeutsche.de/leben/care-arbeit-bezahlung-1.4823395>

Isabel Klein

Emotionale Arbeit

Emotionale Arbeit kann bezahlt und unbezahlt geleistet werden (**Mental load**), aber bezieht sich hauptsächlich auf die durch die Tertiärisierung kommodifizierte Aufgabe vor allem von Frauen, durch die Arbeit an den eigenen Gefühlen, (positive) Gefühle bei anderen herzustellen. Die unbezahlte Arbeit von Frauen, durch **Care(Arbeit)** Glück, Zufriedenheit und Wohlbefinden zu erzeugen, wird in der Dienstleistungsgesellschaft zur Ware und Bedingung, damit die verkaufte Dienstleistung als solche funktioniert. In Wert gesetzt werden beim Friseur, im Verkauf oder im Fitness Studio nicht nur ein Dienst wie ein Haarschnitt oder ein Produkt, sondern damit verbunden ein bestimmtes Gefühl. Arlie Russell Hochschild hat die unterschiedlich vergeschlechtlichte Emotionsarbeit von Flugbegleiterinnen und Schuldeneintreibern untersucht und den Begriff „emotionale Arbeit“ dafür geprägt. Diese unterschiedlichen Anforderungen an die Arbeit von Männern und Frauen rekurren auf der für den Kapitalismus konstitutiven Trennung von Produktion und Reproduktion und damit einhergehender geschlechtlicher Zuweisungen. Frauen wird dabei historisch und bis heute zugeschrieben, im Privaten als auch in entlohnter Arbeit, für das Glück anderer zuständig zu sein. Sarah Ahmed nennt dieses Affektregime „Promise of Happiness“ und

thematisiert die damit einhergehende Verunsichtbarung des Aufwands: „The Housewife erases the signs of labour under the signs of happiness“ – dass es sich bei einem „Lächeln“ auch um Arbeit handelt, wird dabei nicht gesehen und gleichzeitig abgewertet. Emotionale Arbeit ist aber nicht nur vergeschlechtlicht, sondern auch rassifiziert. So zeigt Miliann Kang in ihrer Studie zu koreanischen Nagelsalons in New York, wie unterschiedlich „koreanisch“ und „weiblich“ von Arbeitenden affektiv hervorgebracht wird, je nach race/class/gender ihrer Kund*innen. Das betont, wie sehr die Darstellung von Emotionen Arbeit ist und nicht „natürliche“ Eigenschaft von Frauen. Ganz im Gegenteil, wie sehr es überhaupt Arbeit ist, ein Geschlecht darzustellen, zeigen die Texte von Jane Ward. Sie bezeichnet die Herstellung von Geschlechtlichkeit in intimen Beziehungen als „Gender Labor“.

Ahmed, Sarah (2010): The Promise of Happiness.

Hochschild, Arlie Russell (2012): The Managed Heart.

Commercialization of Human Feeling.

Kang, Miliann (2010): The Managed Hand. Race, Gender, and the Body in Beauty Service Work.

Ward, Jane (2010). Gender Labor: Transmen, Femmes, and Collective Work of Transgression. *Sexualities*, 13(2), 236–254.

Isabel Klein

Gewerkschaft

Gewerkschaften vertreten die Interessen der Arbeit, d.h. der Arbeitnehmer*innen, gegenüber der Kapitaleseite, den Arbeitgeber*innen. In Deutschland ist Gewerkschaftspolitik stark institutionalisiert und kooperativ, in einer sogenannten Sozialpartnerschaft. Gewerkschaften besitzen das alleinige Recht, gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden Tarifverträge zu verhandeln. Ihr **Arbeitskampf** war und ist teilweise stark von **Androzentrismus** geprägt, d.h. die Gewerkschaften verhandeln nur über Lohnpolitik und orientierten sich lange Zeit am fordistischen Ideal des Normalarbeitsverhältnisses, weißer, industriell beschäftigter Männer. Bis in die späten 90er Jahre hinein wurden Geschlechterfragen in den Gewerkschaften höchstens als „Nebenwiderspruch“ zu „Klassenkonflikten“ (Koch-Baumgarten 1999, 36)

wahrgenommen. Die treibende Dynamik der gewerkschaftlichen Macht war seit Beginn von Industrialisierung und Arbeitskämpfen der Widerspruch zwischen Arbeit und Kapital. Bis zum Ende der wilhelminischen Zeit wurden Frauen in den Gewerkschaften und in der Industriearbeit – ihr Anteil an den Beschäftigten betrug 1907 beispielsweise 4,6% (IG Metall 2004, 15) – bestenfalls ignoriert, schlimmstenfalls als Konkurrenz der männlichen Industriearbeiterschaft wahrgenommen. Frauen waren also kaum industriell beschäftigt und wenn, dann prekär, ungelernt und unorganisiert. Sie bildeten die „Reservearmee“ des männlichen Proletariats, das sich durch erwerbsarbeitende Frauen in seinem Status bedroht fühlte. Als durch ein Bundesverfassungsgerichtsurteil 1955 die Lohnabschläge für Frauen für verfassungswidrig erklärt wurden, wurden die dem Pay Gap zugrunde liegenden Frauenlohngruppen durch Leichtlohngruppen ersetzt. Mit der Einführung von Leichtlohngruppen sicherten die Gewerkschaften ihrem industriellen Stammklientel deren privilegierte Stellung im Produktionsprozess. Fraueninteressen wurden in Gewerkschaften in gewerkschaftliche Sondergremien ausgegliedert, die patriarchalen Strukturen der Gesamtorganisation blieben davon weitestgehend unberührt (vgl. IG Metall 2004). 1973 lag die Erwerbsquote von Frauen bei 48,8 und die der Männer bei 86,6 Prozent (Borris 1977, 17). Ein Drittel der erwerbstätigen Frauen arbeitete im produzierenden Gewerbe, „von den Arbeitenden im Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau [waren] 15 Prozent Frauen, von der Eisen- und NE-Metallerzeugung, der Gießerei und Stahlverformung 16 Prozent der Beschäftigten“ (Borris 1973, 17). Frauenarbeit war damit auch im produzierenden Gewerbe der Metallindustrie keineswegs die Ausnahme. Allerdings waren die meisten von ihnen (wie auch schon zur Jahrhundertwende) an- bzw. ungelernt und oft prekär beschäftigt. Unter den Vorarbeiter*innen lag die Frauenquote 1973 bei nur fünf Prozent, unter den Facharbeiter*innen bei knapp neun Prozent. Da also ein Großteil der Frauen in der Metallindustrie in an- und ungelernten Tätigkeiten beschäftigt war, waren sie auch weniger gewerkschaftlich organisiert

als „der männliche Normalarbeiter“. Der daraus resultierende geringe Organisationsgrad von Frauen wurde als weibliche „Organisations-unlust“ abgetan (Koch-Baumgarten 1999, 38). Faktisch jedoch waren Frauen nicht in den Segmenten des Gewerkschaftsstammklientels (also als Facharbeiterinnen) tätig, und sie arbeiteten oftmals in Teilzeit statt in Vollzeit (**Altersarmut**). Die fehlende oder ungenügende Geschlechterpolitik der Gewerkschaften kann in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung als integraler Bestandteil der kapitalistischen Produktionsweise und der daraus folgenden Konzentration der Gewerkschaften auf das Normalarbeitsverhältnis verortet werden. Bis heute können die erheblichen geschlechtsspezifischen Einkommens- und Rentenunterschiede als Folgen einer versäumten feministischen Gewerkschaftspolitik und deren Kooperation mit den Strukturen des patriarchalen Wohlfahrtsstaats (Ehegattensplitting, Kinderbetreuung etc.) gewertet werden. Ein historisches Beispiel für die androzentrische Politik der Gewerkschaften war die Einführung von Leichtlohngruppen, die die Frauenlohngruppen ersetzen, aber weiterhin für eine Lohndiskriminierung von Frauen sorgten, weil deren Arbeit als körperlich leichter eingestuft wurde (**Körper**). Dagegen streikten vorwiegend migrantische Frauen 1973 beim Autozulieferer Pierburg in Neuss und forderten „eine Mark mehr“. Berühmt und historisch wurde dieser wilde Streik, der also zunächst ohne Beteiligung der Gewerkschaft von den Frauen selbst ausgerufen wurde, weil er, auch durch die spätere Solidarisierung durch Betriebsrat und IG Metall, erfolgreich war und zur Abschaffung der Leichtlohngruppe führte. Um die Interessen aller Arbeitenden zu berücksichtigen und nicht nur auf industrielle Vollzeitbeschäftigung zu fokussieren, müssen Gewerkschaften neue politische Visionen für eine gerechte Arbeitspolitik entwerfen, die neben Lohn- auch Zeitfragen berücksichtigt (z.B. **4-Tage-Woche, 30-Stunden-Woche**).

Artus, Ingrid (2018): FRAUEN * STREIK! Rosa-Luxemburg Stiftung.

Online unter: https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen54_FrauenStreik.pdf

Borris, M. (1976): 25 Jahre Frauenarbeit der IG Metall. Zwischen

Sozialpolitik und Lohnkampf. Frankfurt am Main: Schriftenreihe der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Nr. 71.

Koch-Baumgarten, S. (1999): Vom Arbeitnehmerpatriarchat zur Quotengewerkschaft? Ein Rückblick auf 50 Jahre

Geschlechterverhältnisse in den Gewerkschaften der Bundesrepublik Deutschland. In: Femina Politika. Zeitschrift für feministische Politik und Wissenschaft. 8. Jg. Heft 1/1999.

Kurz-Scherf, Ingrid (1994): Brauchen die Gewerkschaften ein neues Leitbild der Erwerbsarbeit? Oder: Brauchen die Frauen eine neue Gewerkschaft?; Gewerkschaftliche Monatshefte, 45(07), S. 436-449.

Isabel Klein

Globalisierung

Während in Zeiten der Globalisierung Waren, Güter und Kapital ohne große Regulierung auf dem Weltmarkt zirkulieren, ist die Mobilität von Menschen nach wie vor und zunehmend verstärkt Kontrollen und Hierarchisierungen unterworfen. Dies betrifft gegenwärtig vor allem Migration aus dem Globalen Süden in den Globalen Norden, die durch komplexe postkoloniale Machtverhältnisse strukturiert ist. Zwar hat es Mobilität in beide Richtungen bereits im Kontext des europäischen Kolonialismus gegeben, durch neue Kommunikationstechnologien und Transportmöglichkeiten sowie der Transnationalisierung der Wirtschaft haben diese jedoch im Zuge der Globalisierung in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts massiv zugenommen. Die Migrationspolitik europäischer Staaten folgt dabei schon lange ökonomischen Nützlichkeitslogiken und ist eng verbunden mit der Organisation von Arbeit und damit auch mit vergeschlechtlichten und ethnisierten Hierarchien innerhalb von Arbeitsverhältnissen (Gutiérrez Rodríguez 2007). Als in den 50er und 60er Jahren sogenannte „Gastarbeiter“ aus dem Ausland angeworben wurden, um mit ihrer Arbeitskraft Deutschlands wirtschaftlichen Aufschwung voranzutreiben, waren auch Frauen unter den Eingewanderten, jedoch blieben sie unsichtbar im öffentlichen Bewusstsein. Erst mit dem Anwerbestopp von 1973 und dem Einsetzen eines verstärkten „Familien-nachzugs“ wurden auch migrantische Frauen stärker wahrgenommen, jedoch zumeist auf ihre Rolle als „nachziehende Ehefrau, Mutter

und Hausfrau“ festgeschrieben, obwohl auch von ihnen die meisten einer Lohnarbeit nachgingen bzw. nachgehen mussten, da ein Lohn im Niedriglohnsektor bereits zu dieser Zeit nicht ausreichte, um eine Familie zu ernähren (**Hausfrauisierung**). Die Unterscheidung in Heirats- und Arbeitsmigration innerhalb der Migrationspolitik ging damals bereits an den Lebensrealitäten vorbei. Die Soziologin Susanne Schultz hat herausgearbeitet, wie seit den 1990er Jahren Migrationspolitik in der Bundesrepublik verstärkt als Lösungsansatz demografischer Probleme thematisiert wurde (Schultz 2016). In diesen Debatten geht es vor dem Hintergrund einer „alternden Gesellschaft“ sowohl um die Nützlichkeit der Migration, um einen „unmittelbaren kurzfristigen Arbeitskräftebedarf“ zu stillen, als auch um einen „längerfristigen biopolitischen Zusammenhang“, „um Fragen einer migrantischen ‚Fertilität‘ und darum, wie der nationale Bevölkerungskörper langfristig zusammengesetzt werden soll und welche zukünftigen Staatsbürger_innen ‚wir‘ brauchen“ (Schultz 2016). Im Zuwanderungsgesetz von 2005 wurde z.B. mit Instrumenten zur kontrollierten Fachkräfteanwerbung oder eines Sprachnachweises für „nachziehende Ehegatten“ sowohl diesem ökonomistischen Ansatz als auch der vermeintlichen Gefahr einer fehlenden Integrationsfähigkeit der Eingewanderten begegnet. Besonders deutlich werden jene vergeschlehten postkolonialen Hierarchien und Machtverhältnisse im Kontext der Organisation von Care-Arbeit in westlichen Ländern, die massiv auf die transnationale Migration und Prekarisierung von Frauen aus Osteuropa und dem Globalen Süden angewiesen ist (Precarias a la Deriva 2004). Im Feld der haushaltsnahen und personenbezogenen Dienstleistungen arbeiten vor allem Migrantinnen in Westeuropa. Sie reisen über unterschiedliche – zumeist sehr prekäre – Wege in die EU ein (über ein Heirats- oder Touristenvisum oder als Flüchtling) und finden sich dann in gering bezahlten, entgrenzten und unsicheren Arbeitsverhältnissen wieder. Arlie Russell Hochschild hat in diesem Zusammenhang den Begriff der globalen Betreuungsketten (Global Care Chains) geprägt: Sie beschreiben den Zusammenhang

zwischen der Integration von Frauen in westlichen Gesellschaften in den Arbeitsmarkt und der Auslagerung der unbezahlten Care-Arbeit an prekär beschäftigte migrantische Frauen, die wiederum ihre eigenen Angehörigen und Familien hinter sich lassen müssen und im Herkunftsland auf Unterstützung angewiesen sind. Die gestiegene Nachfrage betrifft dabei nicht nur westliche Industrienationen, sondern auch Mittel- und Oberschichtshaushalte im Globalen Süden. Eine weitere Schattenseite der Globalisierung in Bezug auf Arbeitsverhältnisse ist die Auslagerung der Produktion vieler großer Konzerne in Länder des Globalen Südens, wo Waren für eine globale Mittel- und Oberschicht unter widrigsten und völlig deregulierten Bedingungen hergestellt werden (**Ausbeutung**). Besonders die Mode- und Textilindustrie gerät dabei immer wieder in Verruf in den Fabriken und Freihandelszonen moderne Sklavenarbeit zu betreiben. Unter den Textilarbeiter*innen befinden sich oft mehrheitlich Frauen und auch Kinder. Aus diesem Grund fordern internationale Organisationen wie *medico international* rechtlich bindende, weltweit geltende und einklagbare Standards sowohl für die Produktionsstätten als auch die Lieferketten.

Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2007): Das postkoloniale Europa dekonstruieren. Zu Prekarisierung, Migration und Arbeit in der EU. In: Krontorfer, Birge (Hg.): *Gender im Mainstream? Kritische Perspektiven*, S. 114-124.

Hochschild, Arlie R. 2000. Global care chains and emotional surplus value. In: *On the edge. Living with global capitalism*, Hrsg. Anthony Giddens und Will Hutton, 130-146. London: Jonathan Cape.

Precarias a la Deriva, 2004: *A la Deriva. Por los circuitos de la precariedad femenina*. Madrid

Susanne Schultz (2016): Die zukünftige Nation. Demografisierung von Migrationspolitik und neue Konjunkturen des Rassismus. In: *movements. Journal for Critical Migration and Border Regime Studies* 2 (1).

Miriam Gutekunst

Hausfrauisierung

Der Begriff der „Hausfrauisierung“ entstand im Zuge feministisch-marxistischer Debatten innerhalb der zweiten Frauenbewegung und

verweist auf die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung in kapitalistischen Gesellschaften. Geprägt hat ihn Maria Mies, die diesen 1979 im Rahmen ihrer Studie zu Spitzenhändlerinnen in Südindien entwickelte. Diese Kleinbäuerinnen wurden gesellschaftlich als „Hausfrauen“ gesehen und von der Spitzenindustrie nur sehr gering für ihre Warenproduktion entlohnt, da diese als Nebenbeschäftigung angesehen wurde: „[I]hre Definition zu Hausfrauen machte sie gleichzeitig zu den billigsten Produktionsarbeiterinnen“ (Mies 1997, 207). Der Prozess der „Hausfrauisierung“ beruht also auf der strukturellen sowie ideologischen Voraussetzung, Frauen in die private und häusliche Sphäre der Reproduktionsarbeit zu verweisen. Das bedeutet sowohl, dass diese Tätigkeiten im häuslichen Bereich unbezahlt verrichtet werden, als auch, dass weibliche Arbeit in der Produktionssphäre entwertet wird, da sie immer nur als Zuverdienst gesehen wird. Des Weiteren meint „Hausfrauisierung“ den Prozess der Domestizierung der Frauen des europäischen Bürgertums im 18. und 19. Jahrhunderts. Im Zuge der **Globalisierung** werden auch hausfrauisierte Arbeitsverhältnisse internationalisiert. Laut Maria Mies sind die niedrigen Löhne in vielen Ländern des Globalen Südens unter anderem darauf zurückzuführen, dass in den Freihandelszonen und Weltmarktfabriken bis zu 80 Prozent der Arbeitskräfte junge, meist unverheiratete Frauen seien, die im Falle einer Heirat gekündigt werden und dann als Heimarbeiterinnen für Subunternehmen jener großen Konzerne arbeiteten und Haus- und Lohnarbeit unter sehr prekären Bedingungen gleichzeitig verrichteten (Mies 1997, 209). Ein weiteres Feld, in dem eine Form der „Hausfrauisierung“ von Frauen aus dem Globalen Süden stattfindet, ist das der Heiratsmigration. Die Einreise durch ein Visum zum sogenannten „Ehegattennachzug“, also auf Grundlage einer Eheschließung, ist die am häufigsten genutzte Möglichkeit, um nach Europa oder Nordamerika einzureisen, vor allem von Frauen. Im Laufe des Einreiseverfahrens werden diese Frauen von Behörden bereits immer wieder als „Hausfrauen“ und „Mütter“ adressiert und es wird davon ausgegangen, dass sie nach ihrer Einreise vor allem unbezahlte Care-Arbeit verrich-

ten würden, sowie vielleicht als Zuverdienerinnen im Niedriglohnssektor tätig sind. Indem das Visum und dadurch auch der Aufenthalt und die Arbeitserlaubnis an die Eheschließung gebunden sind, findet eine ideologische und strukturelle Hausfrauisierung statt. Aus der Perspektive des neoliberalen Staates wird durch diesen Migrationsweg eine Gruppe von Migrant*innen verfügbar (gemacht), die – einmal in Deutschland – als flexible Arbeitskräfte sowohl für den offiziellen Arbeitsmarkt aktivierbar sind, als auch in den Paarbeziehungen und Familien nicht entlohnte Sorgearbeit leisten und aufgrund der Eheschließung sogar durch den Partner oder die Partnerin sozial abgesichert sind (Gutekunst 2018). Zuletzt hatte auch die Pandemie enorme hausfrauisierende Effekte vor allem auf erwerbstätige Frauen, aber auch Männer in Deutschland. Durch den neuen Arbeitsalltag im Home Office und fehlende Betreuungsstrukturen für Kinder wurden viele Frauen – gerade Mütter – zurückgeworfen auf ihre Rolle als „Hausfrau“ und Sorgende in ihren Haushalten und waren mit einer Verschärfung der **Doppelbelastung** konfrontiert. Von dieser Form der „Re-Traditionalisierung“ waren in heterosexuellen Mittelschichtsfamilien vor allem Frauen betroffen, deren Erwerbsarbeit oft als weniger wertvoll angesehen wird bzw. durch die Entwertung und schlechte Bezahlung feminisierter Berufe sowie Teilzeit-Beschäftigung tatsächlich ein geringeres Einkommen haben. Queere Paare, Alleinerziehende, Freund*innen, Singles oder Patchwork-Familien standen in dieser Zeit noch einmal vor ganz anderen Herausforderungen und Schwierigkeiten –, da im öffentlichen Diskurs und in den verabschiedeten Regularien die heteronormative Kleinfamilie so dominant war, dass andere Lebens- und Liebesformen sowie Arbeitskonstellationen völlig unsichtbar wurden.

Gutekunst, Miriam (2018): Grenzüberschreitungen. Migration, Heirat und staatliche Regulierung im europäischen Grenzregime.

Mies, Maria (1997): "Hausfrauisierung". In: Albrecht, Ulrich / Volger, Helmut (Hg.): Lexikon der Internationalen Politik, S. 207-210.

Miriam Gutekunst

Körper

Die Bedeutung von Körpern für Arbeit ist seit der Tertiärisierung der Wirtschaft, also dem Umwandlungsprozess von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft, in der öffentlichen Wahrnehmung deutlich zurück gegangen. Während noch Mitte des 20. Jahrhunderts sich proletarisches Selbstbewusstsein aus körperlicher Stärke speiste, ging mit der Dienstleistungsgesellschaft auch das Versprechen einher, sich vom Makel körperlicher Arbeit befreien zu können. Aber auch in Büro-Jobs spielt der Körper eine wichtige Rolle, was sich nicht zuletzt an den körperlichen Folgen der digitalisierten Arbeitswelt zeigt, wie gekrümmte Nacken und steife Daumen durch exzessive Laptop- und Tabletnutzung. Es sind aber vor allem die reproduktionsnahen Arbeiten, die auch im 21. Jahrhundert körperlich extrem mühsam sind und durch Technisierung und Digitalisierung kaum weniger anstrengend werden: Böden wischen, Patient*innen mobilisieren, Kinder tragen oder Essen auf dem Fahrrad ausliefern sind unterschiedliche Beispiele für körperlich sehr herausfordernde Tätigkeiten. Die Körper der Arbeitenden verschleißten, was die ohnehin meist gering entlohnte Arbeit zusätzlich prekariert. Hinzu kommt eine grundlegende Asymmetrie von Körpern in Arbeit: Während manche Körper durch Dienstleistungen gepflegt und regeneriert werden, sei es durch Lieferdienste oder sogenannte „Self-Care“, wird vergessen, dass die Sorge um sich selbst, auf die Arbeit anderer angewiesen ist. Die Körper der „Anderen“ verschleißten, damit manche Körper entlastet und umsorgt werden können. Die unterschiedlichen Klassen lassen sich mit einer Körper-Perspektive somit auch in der Dienstleistungsgesellschaft unter der Frage analysieren, wie Körper durch Arbeit vermittelt belastet und entlastet werden. Dabei sind es vor allem feminisierte und häufig ethnisierte Arbeiten, die mit einer hohen körperlichen Belastung einhergehen: Pflegearbeiten, Putzen, Einkaufen und nicht zuletzt Körperpflege sind Tätigkeiten, die entweder sehr gering entlohnt oder nach wie vor unbezahlt geleistet und mehrheitlich von Frauen – im Zuge der **Globalisierung** zunehmend

von migrantischen Frauen – verrichtet werden. Die damit einhergehende körperliche Belastung und geringe Wert-schätzung hat Folgen: Frauen – besonders mit **Migrationshintergrund** – sind öfter von **Altersarmut** betroffen, müssen ihre anstrengende Erwerbsarbeit früher aufgeben und Erwerbsminderungsrente oder Grundsicherung beziehen. **Prekarität** hat auch eine verkörperte Seite. Das zeigt, dass die Bedeutung von körperlicher Arbeit im 21. Jahrhundert nicht abgenommen hat, sondern lediglich in den unsichtbaren Bereich der „Frauenarbeit“ verschoben wurde.

Von Bose, Käthe /Klein, Isabel (2020): Intime Arbeit – prekäre Körper.

Open Gender Journal 4.

Klein, Isabel (2023): Körper_arbeit/en. In: Kontingentale, hrsg.

Kontingent Kollektiv.

Schmincke, Imke (2021): Körpersoziologie.

Isabel Klein

Mental Load

Mit dem Begriff Mental Load wird die meist unsichtbare mentale Belastung und der psychische Stress beschrieben, der mit der Organisierung und dem Management von alltäglicher Sorgearbeit einhergeht. Dabei handelt es sich unter anderem um das Strukturieren des Familienalltags und stete Mitdenken der Termine und Bedürfnisse aller Familienmitglieder, sowie das adäquate Umarrangieren bzw. Anpassen von Plänen im Falle von unerwarteten Ereignissen, wie beispielsweise der Erkrankung eines Kindes, die Verantwortungsübernahme für die Körperpflege und das körperliche Wohlbefinden anderer, zum Beispiel das Sicherstellen einer ausgewogenen Ernährung, sowie gesundheitliche Vorsorge oder auch das Einhalten eines Mindestmaßes an körperlicher Hygiene, wie regelmäßiges Fingernägel- und Haarschneiden, Zähneputzen, etc. und schließlich die damit verbundenen Tätigkeiten, wie das Vereinbaren von Friseur- und Arztterminen oder das Einkaufen von Lebensmitteln und Zubereiten entsprechender Gerichte. Mental Load beinhaltet außerdem das Zuständig-Sein

für soziale Beziehungen und der kontinuierlichen Pflege dieser, sei es durch das Vereinbaren regelmäßiger Treffen, das Organisieren von gemeinsamen Urlauben oder das Erbringen von Wertschätzung beispielsweise in Form von Geburtstagsgeschenken. Und schließlich können auch Formen der Emotionsarbeit in dieser Aufzählung ergänzt werden, sprich das Einfühlen und Antizipieren der Befindlichkeiten derjenigen, die man umsorgt. Dies sind nur einige Beispiele für die im Hintergrund ablaufenden mentalen Zusatzleistungen, die mit dem Alltagsmanagement im Bereich von Care(Arbeit) einhergehen, die gewisse Führungskompetenzen abverlangen, jedoch selten also solche wahrgenommen werden und die, die sie ausführenden Personen bisweilen an die Belastungsgrenze bringen können. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn sie unsichtbar bleiben, wenn die mentalen Anstrengungen von Care-Arbeit weder von den Care-Arbeitenden selbst, noch von den Umsorgten Anerkennung erfahren. Ein Grund für diese häufige Missachtung ist sicherlich die allgemeine gesellschaftliche Abwertung sorgender Tätigkeiten. Mit dem Begriff des Mental Loads, der erstmals in den 1970er Jahren Verwendung fand, wird in gegenwärtigen gesellschaftlichen Debatten von Seiten feministischer Vertreter*innen nicht nur diese verkannte Zusatzbelastung von Care-arbeit problematisiert, sondern auch versucht, diese sichtbar und damit thematisierbar zu machen. Zuletzt erfuhr das Konzept durch einen Comic der französischen Feministin Emma im The Guardian an medialer Reichweite. Im deutschsprachigen Kontext verschaffte die Bloggerin Patricia Cammarata dem Begriff zusätzlichen Bekanntheitsgrad. Seither ist er fester Bestandteil eines feministischen Diskurses.

Emma (2018): The Mental Load. A feminist comic.

Alexandra Rau

Prekarität

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts wurde die allgemeine Zunahme prekärer Verhältnisse prognostiziert. Kennzeichnend für die wirtschaftlich prosperierende fordistische

Nachkriegsgesellschaft war das sogenannte Normalarbeitsverhältnis. Dieses ist charakterisiert durch Entfristung, Vollzeitumfang sowie ein flächendeckendes soziales Sicherheitsnetz, bestehend aus Kranken-, Alters- und Rentenversicherung. Mit dem sukzessiven Umbau des Sozialstaats unter der rot-grünen Regierung Gerhard Schröders, der seinen Höhepunkt mit den Hartz-IV-Reformern erreichte, wurde dieses Arbeitsverhältnis zunehmend von a-typischen Beschäftigungsverhältnissen abgelöst. Heute ist gar davon auszugehen, dass diese mittlerweile der Norm entsprechen. Sie zeichnen sich durch zeitliche Befristung sowie einem Mindestmaß an Sicherheitsstandards aus und sind überwiegend im Niedriglohnsektor angesiedelt. A-typisch Beschäftigte können von einem Arbeitslohn ihre monatlichen Lebenshaltungskosten meist nicht decken, warum sie oft auf einen Zweitjob angewiesen sind. Als sogenannte „Working Poor“ arbeiten sie weit mehr als 40 Stunden die Woche, bleiben mit ihrem Monatsgehalt jedoch oft trotzdem unterhalb der Armutsrisikoschwelle und zahlen aufgrund der strukturellen Ausrichtung a-typischer Beschäftigungsverhältnisse zumeist weder in die staatlichen Sozialversicherungssysteme ein, noch haben sie die Möglichkeit eine private Altersvorsorge aufzubauen (**Altersarmut**). Ihr prekärer und damit abhängiger Status und die hohe zeitliche Arbeitsbelastung lassen kaum Spielraum für politische Organisation und widerständige Strategien (**Gewerkschaft, Streik**). Während mit der Erosion der fordistischen Trias, d. h. der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, der heteronormativen Kleinfamilie und des sozialen Wohlfahrtsstaats, auch zunehmend mehr Männer in a-typische Arbeitsverhältnisse gedrängt und ihre Lebenssituationen und Teilhabechancen unsicherer werden, kritisieren Vertreter*innen der Frauen- und Geschlechterforschung, dass Frauen bereits im fordistischen Wohlfahrtsstaat überwiegend a-typisch beschäftigt, d.h. prekarisiert waren. Zwar wurden sie dort – insofern sie verheiratet waren – durch den standardmäßigen **Familienlohn** mitabgesichert, der ihnen auch eine spätere Alters- bzw. Witwenrente garantierte, jedoch stets in Abhängigkeit von

dem sie versorgenden Ehemann. Diesem war es beispielsweise noch bis 1972 rechtlich vorbehalten, die Erwerbstätigkeit der Ehefrau zu verbieten, insofern sie ihren häuslichen Pflichten nicht gerecht würde. Auch wenn also gegenwärtig eine allgemeine Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse konstatiert werden kann, so versperrt ein androzentristischer Blick auf den Wohlfahrtsstaat, anzuerkennen, dass sich dessen Funktionieren immer schon auf die Prekarisierung und Verrichtung geringfügig bis unentlohnter Care-Arbeit bestimmter – konkret nicht-männlicher und nicht-weißer – Subjekte stützt(e). Innerhalb patriarchaler Strukturen fordristischer wie neoliberaler Prägung arbeiten und leben insbesondere Frauen und queere Menschen prekär.

- Aulenbacher, Brigitte (2009): Die soziale Frage neu gestellt – Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In: Castel, Robert/ Dörre, Klaus (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, S. 65–80.
- Bourdieu, Pierre (1998a): >>Prekarität ist überall<<. In: Pierre Bourdieu (Hg.): Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienst des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, S. 96–102.
- Castel, Robert (2009): Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In: Robert Castel und Klaus Dörre (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, S. 21–34.
- Motakef, Mona; Wimbauer, Christine (2019): Prekarisierung von Arbeit: erweiterte Perspektiven der Geschlechterforschung. In: Kortendiek, Beate / Riegraf, Birgit / Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung, S. 783–790.

Alexandra Rau

Streik

Seit einigen Jahren lässt sich weltweit die Verbreitung einer sehr machtvollen Protestform feministischer Bewegungen beobachten: der feministische Streik. Den Beginn machten unter anderem polnische Feminist*innen mit einer Streikaktion im Oktober 2016, wo mehr als 100.000 Frauen die Arbeit niederlegten, um gegen das polnische Abtreibungsverbot zu demonstrieren. Kurz darauf folgte ein feministischer Massenstreik in Argentinien, initiiert von NiUnaMenos, um gegen den Femizid an einer jungen Frau – Lucía Pérez – zu demonstrieren.

Seitdem ist in unterschiedlichen Städten weltweit – vor allem am 8. März, dem internationalen Frauentag, – zu Streikaktionen aufgerufen worden und 2017 schlossen sich Gruppen aus vielen Ländern zu einem transnationalen feministischen Streik zusammen. Was diese Streikpraxis von regulären innerhalb von **Gewerkschaften** organisierten Arbeitskämpfen unterscheidet, ist die Tatsache, dass sie über Betriebe und Institutionen hinausgeht, da die bestreikten Tätigkeiten nicht nur auf Lohnarbeit begrenzt sind: Sie umfassen ebenfalls klassische Hausarbeit, Betreuungs-, Sorge- und Pfllegetätigkeiten, **emotionale Arbeit** etc.. Daher auch der Slogan: „Wenn wir streiken, steht die Welt still!“ Gleichzeitig steht diese Form des Streiks, die vorrangig im – sowohl bezahlten als auch unbezahlten – Care-Sektor stattfindet, vor besonderen Herausforderungen, hängt doch an dieser wertvollen und unverzichtbaren Arbeit das Wohlergehen so vieler Menschen wie auch häufig deren Leben. Trotzdem gibt es auch Beispiele für erfolgreiche Streiks zum Beispiel in Kindertagesstätten oder Krankenhäusern, wo das Personal jedoch zumeist auf Unterstützung aus der Zivilgesellschaft angewiesen ist. Das bundesweite Bündnis Feministischer Streik formuliert den Unterschied zu klassischen Streiks so:

„Wir kämpfen dann nicht nur für eine konkrete Verbesserung unserer Arbeitsverhältnisse, sondern auch für eine tiefgreifende Veränderung unserer Lebensumstände: gegen Gewalt an Frauen, trans*, inter* und nicht-binären Personen, binäre Geschlechterrollen und neoliberale Sparpolitik. Dafür, dass reproduktive Arbeiten einen wichtigeren Stellenwert in der Gesellschaft erhalten und für alle durch alle gesorgt wird.“ (feministischerstreik.org)

Auch wenn die feministische Streikbewegung aktuell einen Aufwind erfährt und größer wird, handelt es sich um die Wiederbelebung einer Protestform, die auch im vergangenen Jahrhundert bereits genutzt wurde: wie zum Beispiel 1975 in Island, initiiert von der revolutionär-feministischen Gruppe „Rote Socken“ als „Frauenruhetag“, oder 1991 in der Schweiz, wo

unter anderem für Lohnungleichheit, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie gegen Gewalt in der Ehe die Arbeit auf sämtlichen Ebenen niedergelegt wurde.

Arruzza, Cinzia; Bhattacharya, Tithi; Fraser, Nancy (2019): Feminismus für die 99%. Ein Manifest.

Gago, Verónica; Aguilar, Raquel Gutiérrez; Draper, Susana; Díaz, Mariana Menéndez; Montanelli, Marina; Bardet, Marie; Rolnik, Suely (2018): 8M - Der große feministische Streik. Konstellationen des 8. März. Verfügbar unter: www.transversal.at/media/8M.pdf

Miriam Gutekunst