

Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik

Herausgeber: Widerspruch

Band: 39 (2020)

Heft: 74

Artikel: Frauen* streiken anders : zur Feminisierung von Arbeitskämpfen

Autor: Artus, Ingrid

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1055545>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 03.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Frauen* streiken anders

Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen^a

Aktuell erleben wir eine weltweite Welle feministischer Bewegung (Kiechle 2019) – oder, mit der Metaphorik von Karen Offen (2000): Es gibt eine neue «Eruption», einen Vulkanausbruch feministischer Kämpfe. Dabei sind die Themen alt: Es geht um den Kampf gegen patriarchale Gewalt, um weibliche* Selbstbestimmung und um das Ende geschlechtsspezifischer Ungleichheit. Neu ist allerdings das propagierte Kampfmittel: der Frauen*streik, *grève féministe* oder *sciopero delle donne*. Der Aufruf zum Frauen*streik erwies sich als massenhaft mobilisierungsfähig, etwa im März 2018 in Spanien, im Juni 2019 in der Schweiz.

Doch was genau ist unter dieser Parole zu verstehen? In gewerkschaftlicher Tradition meint Streik die «befristete kollektive Arbeitsniederlegung von Arbeitnehmern zur Durchsetzung geforderter Arbeits- und Einkommensverhältnisse» (Boll 2003, 478). Ob Studierende oder Hausfrauen* überhaupt streiken können – und vielleicht gar noch an einem Feiertag (wenn zum Beispiel der 8. März im Jahr 2020 auf einen Sonntag fällt) – das scheint doch fraglich. Um die Begriffsunsicherheiten zum Thema Frauen*streik zu klären, unterscheidet Gisela Notz (2020) mindestens vier Bedeutungen: 1. «Reine» Frauen*streiks, in denen es explizit um den Kampf gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung in der Erwerbsarbeit geht, wie etwa die Streiks der Ford-Arbeiterinnen* 1968 im englischen Dagenham (Cohen 2012) oder migrantischer Arbeiterinnen* in Deutschland 1973 bei der Firma Pierburg in Neuss (Braeg 2012); 2. Arbeitskämpfe ohne explizit formulierte Gleichstellungskomponente, die jedoch mehrheitlich von Frauen* ausgelöst und getragen werden, wie etwa im Fall des Crimmitschauer Streiks sächsischer Textilarbeiter*innen um eine Verkürzung der Arbeitszeit 1903/1904

a Der Text ist eine aktualisierte Kurzfassung des 2019 in der Reihe «Analysen der Rosa Luxemburg Stiftung» erschienenen Artikels «Frauen*streik! Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen» (Artus 2019).

(Notz 1994) oder aktuelle Kämpfe um eine bessere Personalausstattung in vielen feminisierten Sorgeberufen; 3. Streiks, bei denen streikende Männer* durch Frauen* unterstützt werden, wie zum Beispiel die Selbstorganisation von Ehefrauen* streikender Zementarbeiter* im deutschen Erwitte (Boll 2003, 501); 4. Frauen*streiks, denen ein erweiterter Streikbegriff zugrunde liegt, das heisst die über den Erwerbsarbeitsbereich hinausreichen und feministische Forderungen artikulieren. Hier wären etwa der «Freie Tag der Frauen» 1975 in Island oder die Frauen*streiks 1991 und 2019 in der Schweiz einzuordnen.

Im Folgenden geht es in erster Linie um Frauen*streiks, die in vergleichsweise «klassischer» Weise im Rahmen von Lohnarbeitsverhältnissen stattfinden. Fokus der Betrachtung und auch empirische Grundlage sind dabei die deutschen Verhältnisse, aber vieles lässt sich wohl auf die Schweiz übertragen. Zunächst wird das Phänomen der Feminisierung von Streiks beschrieben und anschliessend seine Bedeutung analysiert.

Feminisierung von Streiks

Frauen*streiks haben in den letzten Jahren in Deutschland zugenommen, zum Beispiel im Reinigungssektor, im Einzelhandel, im Erziehungsbereich, in den Krankenhäusern. Viel mediale Aufmerksamkeit erregten etwa die Arbeitskämpfe im Bereich der Sozial- und Erziehungsdienste (S&E), auch bekannt als «Kita-Streiks»: Auf den ersten S&E-Streik 2009 mit rollierenden Streiktagen folgte 2015 ein vierwöchiger Vollstreik in fast allen deutschen Bundesländern mit etwa 150 000 Streikbeteiligten, davon etwa 90 bis 95 Prozent Frauen*. Ziel beider Streiks war die nachhaltige Aufwertung von Erziehungsarbeit – sowohl in materieller als auch in symbolischer Hinsicht. Explizit wurde die Angleichung des Werts von Frauen*arbeit an Männer*arbeit gefordert – sowie bessere Arbeits- und Sorgebedingungen (siehe hierzu diverse Beiträge in Artus u. a. 2017). Unter dem Motto «Mehr von uns ist besser für alle» waren auch die Kämpfe in Krankenhäusern äusserst erfolgreich und medienwirksam – mit der Berliner Klinik Charité als Flaggschiff. Inzwischen machen die Krankenpflegerinnen* deutschlandweit für eine bessere Personalausstattung und Pflege mobil – im Saarland, in Bayern, in Baden-Württemberg, in den Universitätskliniken in Düsseldorf, Essen und Jena.

Statistisch ist das Phänomen der Feminisierung von Streiks bislang nur schwer messbar. Zu der Schwierigkeit, Streiks und Streikende überhaupt zu zählen (Dribbusch 2018), tritt das fast vollständige Fehlen von Daten zum Geschlecht von Streikenden. Die wenigen verfügbaren Statistiken (Artus 2019; Dribbusch 2020) deuten darauf hin, dass aktuell in Deutschland Arbeitskämpfe

noch immer mehrheitlich männlich* dominiert sind. Es ist jedoch eine Zunahme von Streikaktivitäten in feminisierten Berufsbereichen zu beobachten.

Dies hat zunächst – relativ banal – mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel zu tun, das heisst mit der Verlagerung der Beschäftigung vom Produktions- in den Dienstleistungsbereich (Tertiarisierung). Dienstleistungsarbeit ist von jeher ein relativ stark feminisierter Bereich. Die Tertiarisierung der Wirtschaft – und das ist ein weiterer, vielleicht sogar *der* zentrale Grund für die Feminisierung von Streiks – ist verknüpft mit und partiell auch induziert vom starken Anstieg der Frauen*erwerbstätigkeit.¹ Diese Entwicklung ist aus feministischer Sicht gleichzeitig gut und schlecht: Sie ist gut, weil die Hürden der Integration von Frauen* in die Erwerbsarbeit offenbar sinken. Zugang zu Lohnarbeit bedeutet in unseren kapitalistischen Gesellschaften Autonomie für Frauen*, die damit ihr eigenes Geld verdienen, ein unabhängiges Leben führen können, sozial abgesichert sind und Anerkennung erfahren. Frauen* wollen ihre Arbeitskraft nicht (nur) unbezahlt im Heim, am Herd und im Ehrenamt verausgaben, sondern Lohn dafür erhalten – auch wenn dieser noch immer um etwa ein Fünftel niedriger liegt als der der Männer* und sie wesentlich häufiger als Teil des prekarierten Teilzeitproletariats tätig sind (Destatis 2018b, 42f.). Die massive Steigerung der Qualifikation von Frauen* und die mittlerweile errungenen Bildungsvorteile der Mädchen* gegenüber den Jungs* spielen für den verbesserten Zugang zum Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle.

Die Zunahme von Frauen*erwerbsarbeit ist aus feministischer Sicht aber auch schlecht, da sie auch eine Konsequenz des neoliberalen Abbaus und Umbaus des Sozialstaats ist. Die soziale Absicherung von geschiedenen und alleinerziehenden Frauen* hat sich deutlich verschlechtert. Die Einführung der sogenannten Hartz-Gesetze hat in Deutschland nicht nur dazu geführt, dass Arbeitslosigkeit staatlich schlechter abgesichert ist, sondern auch zu einem Verfall der Reallöhne – insbesondere in den unteren Segmenten des Arbeitsmarkts. Frauen* und Männer* sind somit gleichermassen zum Verkauf ihrer Arbeitskraft zu fast jeder Bedingung gezwungen, vor allem wenn Kinder ernährt werden müssen. Das Rollenmodell der Hausfrau* war zwar unter emanzipatorischen Aspekten stets eine Katastrophe; gegenwärtig avanciert es jedoch (wieder) zum unerschwinglichen Luxusmodell. Fest steht, dass sich Frauen* zunehmend auf dem Arbeitsmarkt behaupten *müssen* – und dass sie dies auch *tun*. Sie fordern das Recht auf gleiche Bezahlung und gleiche Anerkennung ihrer Arbeit und sind immer öfter bereit, diese Ziele auch konflikthaft durchzusetzen. Das hat mit verschärften Existenznöten zu tun – aber auch mit Selbstbewusstsein und dem Gefühl, legi-

time Forderungen stellen zu können. Dies sind die zentralen Gründe für die Feminisierung von Streiks.

Aber was *bedeutet* dieser Trend zur Feminisierung von Streiks? Streiken Frauen* denn anders als Männer*? Was folgt daraus für Streikziele, Streikstrategien, für die Gewerkschaften, für die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse insgesamt – und für die Frauen* selbst?

Streiken Frauen* anders? Thesen zur politischen Einordnung feminisierter Streiks

Um es kurz zu machen: Ja. Frauen* streiken anders. Das hat freilich nichts mit biologistischen Argumenten zu tun, sondern ergibt sich aus der Tatsache, dass wir nach wie vor in einer Gesellschaft leben, die in vielerlei Hinsicht geschlechtsspezifisch strukturiert ist. Folglich sind auch Streiks gegenderte Phänomene. Das zeigt sich auf unterschiedlichen Ebenen:

1 Die gesellschaftliche Arbeitsteilung ist in Deutschland wie der Schweiz nach wie vor geschlechtsspezifisch organisiert. Frauen* übernehmen – trotz neuer Väterlichkeit – nach wie vor den Löwenanteil der unbezahlten Haus- und Familienarbeit. Das hat Folgen für die Ressourcen und auch für die konkreten Formen von Arbeitskämpfen. Wer neben der Erwerbsarbeit immer noch die Kinder und vielleicht auch die Schwiegermutter mitbetreuen muss, hat weniger Zeit und Energie, um sich zu organisieren. Auch die zeitliche Organisation von Streiks und die kollektiven Ausdrucksformen unterscheiden sich, wenn die Streikenden im Alltag permanent (auch) Reproduktionsarbeiten zu leisten haben. Häufig bedarf es weiblicher* Netzwerke, um die Gleichzeitigkeit von Fürsorgearbeit und politischem Engagement zu ermöglichen – oder die Kinder werden einfach mitgenommen zur Aktion. Arbeitskämpfe sind immer Teil des «ganzen Lebens» der Kämpfenden – nicht nur des Erwerbsarbeitslebens. Solange sich daher der typische Alltag von Frauen* und Männern* unterscheidet, werden sich auch Streikpraxen unterscheiden.

2 Nach wie vor ist auch der Arbeitsmarkt in feminisierte und maskulinisierte Berufsbereiche aufgeteilt (Hausmann/Kleinert 2014). Frauen* sind tendenziell in anderen Bereichen erwerbstätig als Männer*. Viele von ihnen arbeiten in sogenannten Sorgeberufen – und damit im Zentrum der aktuellen Care-Krise (Winker 2015). Historisch sind Pflgetätigkeiten in Krankenhäusern oder Altenheimen vom weiblichen* «Liebesdienst an Gott» geprägt;

«Arbeitnehmer*inneninteressen» spielten da schon immer eine untergeordnete Rolle. Der neoliberale Umbau des Sozialstaats hat die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aber noch deutlich verschlechtert. Und Gegenwehr in Form kollektiver Arbeitskämpfe ist gerade in diesen Branchen nicht einfach. Dienstleistungen für Menschen im Krankenhaus oder der Kita sind eben keine Produkte, die frau einfach mal so unproduziert lassen könnte. Die Verweigerung von Sorgearbeit kann existenzielle Folgen für andere (am Konflikt Unbeteiligte) haben – im Erwerbsleben wie im Privaten. Des Weiteren richtet ein Streik möglicherweise nur wenig oder gar keinen ökonomischen Schaden beim Konfliktgegner an. Die sozialen Dienstleistungsbereiche sind daher aktuell ein Laboratorium für die Suche nach neuen Kampfstrategien (Artus u. a. 2017; Behruzi 2018; Kutlu 2013; Nachtwey/Wolf 2013; Wolf 2017). Wesentliche Elemente der neuen Streikstrategien sind: 1. die Solidarisierung zwischen Streikenden und Klient*innen, also in den Kitas mit den Eltern und den Kindern, in Pflegeeinrichtungen mit den Patient*innen selbst, aber auch deren Angehörigen et cetera. Es geht darum, ein übergreifendes gemeinsames Interesse (an guten Dienstleistungen) zu konstruieren und zu verdeutlichen – und auch konkret um die Organisation eines Arbeitskamps, der die Klient*innen möglichst wenig schädigt und «mitnimmt»; 2. neue rechtliche Instrumente, zum Beispiel Notdienstvereinbarungen, die verbindliche Betten-/Stationsschliessungen im Fall rechtzeitiger Streikanündigung vorsehen oder auch revidierte Betreuungsvereinbarungen in den Kitas, sodass Eltern von den Kommunen eine Entschädigung für nicht betreute Zeiten ihrer Kinder erhalten können; 3. gestärkte Basisdemokratie, zum Beispiel durch Aufbau eines Teamdelegiertensystems in den Pflegeeinrichtungen oder auch regionale Streikdelegiertenkonferenzen; 4. Organizing-Techniken und Kampagnenarbeit, denn einerseits ist es im Vergleich zu Produktionsstreiks in Sorgeberufen schwieriger, den betrieblichen Streik als ökonomisches Druckmittel einzusetzen, ohne dabei die Klient*innen zu gefährden; andererseits geht es in den Sorgekämpfen dezidiert um gesellschaftlich relevante Forderungen – die deshalb auch in die Gesellschaft eingetragen werden können und müssen.

3 Patriarchale gesellschaftliche und familiäre Hierarchien sind auch heute noch wirkmächtig: Die «Krankenschwestern» haben es nach wie vor mit «Göttern in Weiss» zu tun, die das Aufbegehren der Untergebenen als illegitime Anmassung einstufen. Und Frauen* haben immer noch Ehemänner*, die fragen: «Wer macht mir denn das Abendessen, wenn du zur Streikversammlung gehst?» Wie Arbeitskämpfe genderspezifisch in fami-

liäre Beziehungen eingelagert sind, wurde in der Vergangenheit zwar für männliche Streikende vielfach untersucht; es gibt aber kaum Forschungen zur Relevanz des Verhaltens von Ehemännern* auf ihre streikenden Lebenspartnerinnen*. Einschlägige Erfahrungsberichte (etwa Borzeix/Maruani 1982), Romane oder auch Biografien von Streikführerinnen* (etwa Perrot 2012) weisen nachdrücklich auf die hohe Relevanz familiärer Bindungen für streikende Frauen* hin. Nicht selten führt ein aufbrechendes politisches Engagement dazu, dass traditionelle Beziehungsstrukturen infrage gestellt oder sogar zerstört werden. Konflikte in der Erwerbssphäre sind oft eng mit parallelen Krisen und Auseinandersetzungen im Privatleben verwoben. Diese Kämpfe, Unsicherheiten und Neuorientierungen auszuhalten, dazu gehört viel Mut – beruflich wie privat.

4 Nicht zu unterschätzen ist der Einfluss, den das Gender-Stereotyp von der friedfertigen, demütigen und opferbereiten Frau (Mitscherlich 1985) auf das politische Engagement von Frauen* noch immer hat. Das sogenannte Helfersyndrom als typisches, teils religiös überformtes Berufsethos im Pflegebereich ist nicht genderneutral und müsste eher als Helferinnensyndrom bezeichnet werden. Positiv formuliert bildet die Ethik fürsorglicher Praxis (Senghaas-Knobloch 2008), das heisst die professionelle Orientierung am Wohlergehen hilfebedürftiger Klient*innen, den Kern vieler Sorgetätigkeiten. Die damit zum Teil einhergehende Zurückstellung eigener Bedürfnisse und die Bereitschaft, betriebliche Organisations- und Personalmängel individuell zu kompensieren, gilt als eines der zentralen Hemmnisse bei der Entwicklung kämpferischer Interessenpolitik im Sorgebereich, auf das gewerkschaftlich adäquat reagiert werden muss (Behruzi 2018; Nowak 2017).

5 Auch das Phänomen, dass weibliche* Revolten nicht ernst genommen oder jedenfalls als unbedenklicher eingestuft werden als männlich* geprägte Aufstände, ist nach wie vor zu beobachten. Dies lässt sich anhand von Diskursanalysen zeigen, die – deutlich unterschiedliche – Medienberichte über männliche* und weibliche* soziale Proteste untersuchen (Einwohner u. a. 2000). Die lustig-bunt streikende Erzieherin hat eine andere Aussenwirkung und erfährt ein – geschlechtsspezifisch – anderes Framing als der uniformierte Flugkapitän oder Lokführer. Eigenschaften wie Militanz, Organisiertheit und Durchsetzungsfähigkeit werden eher dem männlichen Gebaren und Geschlecht zugerechnet. Die fröhlich-kreativen Frauen mit Kind, Kegel und Luftballon sind zwar medienwirksam und illustrativ – ihre Forderungen werden aber nicht unbedingt ernst genommen.

Zusammenfassend ist also festzuhalten, dass das Geschlecht von Streikenden nicht nur den sozialen Ort prägt, an dem die Arbeitskämpfe stattfinden, sondern auch Einfluss hat auf die Zeit-, Energie- und Machtressourcen der Streikenden sowie auf Aktions-, Wahrnehmungs- und Verlaufsmuster von Streiks.

Welche Folgen haben nun aber die neuen weiblich* geprägten Streiks für die – bislang ja doch noch immer dominant maskulinisierten – Gewerkschaften? Welche Wechselwirkungen und Spannungsverhältnisse treten auf, wenn feminisierte soziale Bewegungen in einem männlich* dominierten Organisationsrahmen stattfinden? Zumindest für die Krankenhausstreiks lässt sich zunächst feststellen: Die deutsche Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat viele neue weibliche* Mitglieder und auch Aktivistinnen* gewonnen. Gerade der S&E-Streik von 2015 mahnt allerdings in manchen Aspekten daran, dass sich die Gewerkschaften vielleicht doch noch nicht so weit vom 19. Jahrhundert entfernt haben, wie frau gern glauben möchte: Etwa neunzig Prozent der Streikenden waren damals Frauen*, aber die Streikleitung und die Schlichtungskommission waren rein männlich* besetzt. Das alte Muster ist (zumindest manchmal) also nach wie vor intakt: Frauen* streiken, Männer* verhandeln, repräsentieren und führen an (Dribbusch 2020). Und doch gilt für die symbolische Ebene vergeschlechtlichter Deutungsmuster von Arbeitskämpfen: Das alte Bild von Frauen*, die passiv am Rand des Geschehens stehen oder allenfalls ihre streikenden Ehemänner* unterstützen, ist obsolet. Die rebellischen Erzieherinnen* und Krankenpflegerinnen* haben sich als neue Prototypen von kämpferischem Aktivismus fest im gewerkschaftlichen Bewusstsein etabliert. Es gibt eine neue Sichtbarkeit streikender Frauen* – in den Betrieben wie auf öffentlichen Plätzen. Diese korreliert mit einem deutlich gestiegenen Selbstbewusstsein. Die feminisierten Streiks sind gleichzeitig *Ausdruck* und *Quelle* des neuen weiblichen* Selbstbewusstseins – am Arbeitsmarkt, in den Gewerkschaften und in der Gesellschaft. Dies erschüttert nicht nur die gewohnten geschlechtsspezifischen Hierarchien am Arbeitsplatz und in den Gewerkschaften, sondern auch im sogenannten Privatleben und in der gesamten Gesellschaft. Frauen*streiks haben Folgen für die Herrschaftsordnung – auf materieller und symbolischer Ebene, Folgen für gewerkschaftliche, aber auch gesamtgesellschaftliche Diskurse und Geschlechterbilder, Folgen für die Lohnarbeitswelt, das sogenannte Privatleben, aber auch für die Selbstbilder und die Selbstwahrnehmung der beteiligten Frauen*. Streiks ermöglichen es ihnen, sich als handelnde Subjekte zu erleben, Selbstwirksamkeit zu erfahren, gesellschaftlichen Einfluss auszuüben, hinzuzulernen, ihr Bewusstsein zu ent-

wickeln und zu erweitern, Solidarität und Kollektivität zu üben und zu erfahren, dass sich gemeinsam etwas bewegen, dass sich Gesellschaft kollektiv verändern lässt. Das tut gut. In diesem Sinne: Heraus zum Frauen*streik – nicht nur am 14. Juni oder am 8. März!

Anmerkungen

1 In den 1960er-Jahren lag die Frauen*erwerbstätigenquote in Westdeutschland noch unter fünfzig Prozent. Sie ist zwischen 2007 und 2017 von 66,7 Prozent auf 75,2 Prozent deut-

lich gestiegen (Destatis 2018a), liegt jedoch immer noch etwas unter der Männer*erwerbstätigenquote (83 Prozent).

Literatur

- Artus, Ingrid, 2019: Frauen*streik! Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen. Analysen der Rosa Luxemburg Stiftung Nr.54. Berlin. www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen54_FrauenStreik.pdf (Abfrage 20.1.2020)
- Artus, Ingrid / Birke, Peter / Kerber-Clasen, Stefan / Menz, Wolfgang (Hg.), 2017: Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg
- Behruzi, Daniel, 2018: Kampfmethode Ultimatum. Von disziplinierender Kollegialität zu widerspenstiger Solidarität – Fallbeispiele aus dem Gesundheitswesen. In: Industrielle Beziehungen, 25(4), 469–494
- Boll, Friedhelm, 2003: Streik und Aussperrung. In: Schroeder, Wolfgang / Wessels, Bernhard (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden, 478–507
- Borzeix, Anni / Maruani, Margaret, 1982: Le temps des chemises. La grève qu'elles gardent au cœur. Paris
- Braeg, Dieter (Hg.), 2012: «Wilder Streik. Das ist Revolution». Der Streik der Arbeiterinnen bei Pierburg in Neuss 1973. Berlin
- Cohen, Sheila, 2012: Equal pay – or what? Economics, politics and the 1968 Ford sewing machinists' strike. In: Labor History, Heft 53(1), 51–68
- Destatis, 2018a: Erwerbstätigkeit von Frauen. Deutschland mit dritthöchster Quote in der EU. www.destatis.de/Europa/DE/Thema/BevoelkerungSoziales/Arbeitsmarkt/ArbeitsmarktFrauen.html (Abfrage 20.1.2020)
- Destatis, 2018b: Arbeitsmarkt auf einen Blick. Deutschland und Europa. www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/Broeschuere-ArbeitsmarktBlick0010022189004.pdf?__blob=publicationFile (Abfrage 20.1.2020)
- Dribbusch, Heiner, 2018: Das Einfache, das so schwer zu zählen ist. Probleme der Streikstatistik in der Bundesrepublik Deutschland (und Europa). In: Industrielle Beziehungen, Heft 25(3), 301–319
- Dribbusch, Heiner, 2020 (im Erscheinen): Streikende Frauen in der Bundesrepublik. Geschichte einer Sichtbarwerdung. In: Artus, Ingrid / Bennewitz, Nadja / Henninger, Annette / Holland, Judith / Kerber-Clasen, Stefan (Hg.): Arbeitskonflikte und Gender (Arbeitstitel). Münster
- Einwohner, Rachel L. / Hollander, Jocelyn A. / Olson, Toska, 2000: Engendering Social Movements. Cultural images and movement dynamics. In: Gender & Society, Heft 14(5), 679–699
- Hausmann, Ann-Christin / Kleinert, Corinne, 2014: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht 9/2014. doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf (Abfrage 20.1.2020)
- Kiechle, Brigitte, 2019: Frauen*streik. «Die Welt steht still, wenn wir die Arbeit niederlegen.» Stuttgart
- Kutlu, Yalcin, 2013: Partizipative Streikführung. Der Erzieherinnenstreik. In: Schmalz, Stefan / Dörre, Klaus (Hg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt, 226–241
- Mitscherlich, Margarete, 1985: Die friedfertige Frau. Eine psychoanalytische Untersuchung zur Aggression der Geschlechter. Frankfurt a. M.

- Nachtwey, Oliver / Wolf, Luigi, 2013: Strategisches Handlungsvermögen und gewerkschaftliche Erneuerung im Dienstleistungssektor. In: Schmalz, Stefan / Dörre, Klaus (Hg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt a. M., 179–198
- Notz, Gisela, 1994: Den Aufstand wagen. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis 36. FrauenStreik Streitfragen, 23–33
- Notz, Gisela, 2020 (im Erscheinen): Die Geschichten von Frauenstreiks und streikenden Frauen. In: Artus, Ingrid / Bennewitz, Nadja / Henninger, Annette / Holland, Judith / Kerber-Clasen, Stefan (Hg.): Arbeitskonflikte und Gender (Arbeitstitel). Münster
- Nowak, Iris, 2017: Perspektiven von Arbeitskonflikten in der Altenpflege. In: Artus, Ingrid / Birke, Peter / Kerber-Clasen, Stefan / Menz, Wolfgang (Hg.), 2017: Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg, 182–199
- Offen, Karen, 2000: European Feminisms 1700–1950. A political history. Stanford
- Perrot, Michelle, 2012: *Mélancholie ouvrière*. «Je suis entrée comme apprentice, j'avais alors douze ans ...» Lucie Baud, 1908. Paris
- Senghaas-Knobloch, Eva, 2008: Care-Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis. In: Berliner Journal für Soziologie 2, 221–243
- Winker, Gabriele, 2015: Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft. Bielefeld
- Wolf, Luigi, 2017: «Mehr von uns ist besser für alle!» Die Streiks an der Berliner Charité und ihre Bedeutung für die Aufwertung von Care-Arbeit. In: Fried, Barbara / Schurian, Hanna (Hg.): Umcare. Gesundheit und Pflege neu organisieren. Hg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Materialien 13, 2. Auflage. Berlin, 23–31 www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Materialien/Materialien13_UmCare_web.pdf (Abfrage 20.1.2020)



Schweiz und Ostasien Vernetzungen und Verflechtungen

Die Beziehungen zwischen der Schweiz und Ostasien wurden bisher unter dem Blickwinkel der offiziellen Kontakte sowie einer aktiven Schweiz und eines passiven Asien behandelt. Das Heft untersucht, wie seit dem 19. Jahrhundert Waren, Bilder, Praktiken und Personen zwischen Ostasien und der Schweiz zirkulierten, welche Rolle kulturelle Differenzen spielten und welche Folgen das für nationale Diskurse hatte.

2020/1. 216 S., 25 Abb. s/w. Br. CHF 28

traverse erscheint dreimal jährlich.
Abo CHF 75, für Studierende CHF 54.

www.chronos-verlag.ch

