

*Ingrid Artus / Nadja Bennewitz / Annette Henninger / Judith Holland /
Stefan Kerber-Clasen*

Zur Einleitung: Die neue Arbeiter*innenunruhe¹

Es ist schwer zu sagen, wann die Geschichte dieses Bandes begonnen hat. Vielleicht war es nach dem Streik im öffentlichen Dienst 2008, als eine Gewerkschaftssekretärin auf einer Veranstaltung enthusiastisch von der unerwartet hohen Streikbereitschaft der Kita-Beschäftigten berichtete. Die Kreativität und Entschlossenheit der überwiegend weiblichen Erzieher*innen² beim Kampf für ihre Rechte hat die Gewerkschaften damals völlig überrascht. Dies war möglicherweise das erste Anzeichen für eine neue Arbeiter*innenunruhe (nicht nur, aber auch) in stark feminisierten Erwerbsbereichen. Es folgten viele erstaunliche Arbeitskämpfe an ungewohnten Orten: Wer hätte gedacht, dass die vermeintlich so opferbereiten Krankenpfleger*innen für höhere Löhne, vor allem aber für eine bessere Personalbesetzung streiken würden? Die Pfleger*innen an der Charité in Berlin, dem größten Universitätsklinikum Europas, machen dies seit 2011 vor und finden viele Nachahmer*innen. Auch auf internationaler Ebene tut sich Erstaunliches. In den Weltmarktfabriken Südostasiens erweisen sich die – zu einem großen Teil weiblichen* – jungen Wander- und Fabrikarbeiter*innen massenhaft als kollektiv höchst widerstandsfähige Subjekte (Artus/Pfänger 2017; Chan/Siu 2015;

-
- 1 Der Begriff der „Arbeiter*innenunruhe“ ist vom englischen „labour unrest“ abgeleitet. Er bezeichnet „ein Spektrum von Widersetzlichkeiten in der Arbeit und gegen das Werden zur verkäuflichen Arbeitskraft“, das „über den gängigen Begriff von Kampf hinausgeht“ (Silver 2005, 12). Der Begriff dient „als allgemeiner Ausdruck der Wut, des Sträubens, des Nicht-Stillhaltens, des Unruhig-Seins“ – in Abgrenzung vom konkreteren Begriff der „Arbeiterunruhen (...), in denen sich diese Unruhe ausdrückt“ (ebd.). Während Silver (1975) bzw. ihre Übersetzer*innen durchgängig den nicht geschlechtergerechten Begriff der „Arbeiterunruhe“ benutzen und damit androzentrischen Darstellungen von Lohnarbeitskonflikten Vorschub leisten, benutzen wir den geschlechtssensiblen Begriff der Arbeiter*innenunruhe – oder im Einzelfall auch den der Arbeiterinnenunruhe, wenn auf dominant weibliches* Konflikt handeln abgezielt wird.
 - 2 Wir halten eine geschlechtssensible Reflexion von Begriffen und Schreibweisen für unverzichtbar, um den sprachlichen und kulturellen Androzentrismus zu reflektieren und zu bekämpfen. Wir haben allerdings darauf verzichtet, allen Autor*innen dieses Bandes eine einheitliche Variante gendergerechter Sprache vorzuschreiben. Die Wahl z.B. zwischen so genanntem Binnen-I, Gender-Sternchen oder „Unterstrich“ richtet sich sowohl nach der theoretischen Positionierung der Autor*innen als auch nach persönlichen Vorlieben.

Ngai et al. 2010). Wichtig für dieses Buch sind auch die zahlreichen Streikkonferenzen der Rosa-Luxemburg-Stiftung, die der neuen Arbeiter*innenunruhe Raum und Sichtbarkeit verleihen. Die erste Streikkonferenz fand 2013 – nicht zufällig – in Stuttgart statt. Besonders präsent waren dort die Verkäuferinnen aus dem Einzelhandel, die 2009 und 2013 ausgesprochen harte Tarifrunden auszufechten hatten und in ihrem gewerkschaftlichen Elan ansteckend wirkten.

All diese Beispiele machen deutlich, dass es schon seit geraumer Zeit eine neue Widerständigkeit von Frauen* gibt, die in Kämpfen in und um (Erwerbs-)Arbeit sichtbar wird. Dies wurde jedoch zunächst weder von den Gender Studies noch von der Arbeits- und Industriesoziologie oder der Industrial Relations-Forschung angemessen reflektiert. Gerade die Industrielle Beziehungen-Forschung ist in weiten Teilen noch immer geschlechtsblind (Artus/Rehder 2017, Holland 2019a, 2019b). Diese Forschungslücke war die Motivation für eine interdisziplinäre Konferenz zum Thema „Geschlechterperspektiven auf Gewerkschaften“, die im September 2015 am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität (FAU) in Erlangen stattfand. Sie bot Raum für vielfältige interdisziplinäre Diskussionen über Frauen*kämpfe, Frauen*strukturen und Gleichstellungspolitiken in Gewerkschaften, geschlechtsspezifische Arbeitsbedingungen und damit verbundene Forderungen sowie gewerkschaftliche Androzentrismen und Möglichkeiten der Emanzipation. Die große Resonanz, die produktiven Diskussionen und die reichhaltigen menschlichen Begegnungen auf dieser Konferenz motivierten uns³, den eingeschlagenen Forschungsweg weiterzugehen. Das Thema der Nachfolgekonferenz war schnell klar: Nach dem „ungewöhnlich intensiven“ Streikjahr 2015 (Artus 2017) und der deutlichen Zunahme von „Sorgekämpfen“ (Artus u.a. 2017) sollte es um *Arbeitskonflikte und Gender* gehen.

Der Ausgangspunkt unserer Überlegungen für die inhaltliche Konzeption der Tagung über „Arbeitskonflikte und Gender“ war, dass Erwerbsarbeit aktuell wie historisch durch Herrschafts- und Machtverhältnisse geprägt und deshalb konflikthaft ist. Ziel der Konferenz war es daher, gesellschaftlichen und historischen Wandel durch die geschlechtersensible Analyse von Auseinandersetzungen in und um (Erwerbs-)Arbeit zu thematisieren. Dabei ging es uns sowohl um kollektiv organisierte Formen von Arbeitskämpfen (z.B. gewerkschaftliche Streiks) als auch um stärker

3 Drei der Herausgeber*innen des vorliegenden Bandes haben 2015 die Konferenz „Geschlechterperspektiven auf Gewerkschaften“ organisiert (Ingrid Artus, Judith Holland, Stefan Kerber-Clasen). Die Tagung bot zudem Gelegenheit für einen inhaltlichen Austausch mit Annette Henninger, woraus sich eine anhaltend produktive Zusammenarbeit entwickelt hat, wie dieser Band beweist. Ein Teil der Konferenzergebnisse ist in das Schwerpunktheft 2/2017, Jg. 24 der Fachzeitschrift „Industrielle Beziehungen“ zum Thema „Industrielle Beziehungen und Gender“ eingeflossen. Die Tagung wurde 2016 mit dem Renate-Wittern-Sterzel-Preis, dem Gleichstellungspreis der FAU, ausgezeichnet, wodurch die Finanzierung einer Folgekonferenz ermöglicht wurde.

individualisierte und dezentrale Konfliktformen. Der in englischer und deutscher Sprache veröffentlichte Call richtete sich an internationale Wissenschaftler*innen verschiedener Fachdisziplinen, aber auch an Akteur*innen aus gesellschaftlichen Praxisfeldern (z.B. Gewerkschaften). Die Resonanz war mit über 60 Einsendungen aus dem In- und Ausland überwältigend. Auf der Tagung im März 2019 präsentierten schließlich über 30 Wissenschaftler*innen aus der Soziologie, der Politikwissenschaft, aus der Geschichts- und Rechtswissenschaft, der Ethnologie und aus den Kulturwissenschaften aus sechs Ländern (Deutschland, Österreich, UK, Frankreich, Kanada, Indien) ihre Thesen.⁴ Mit etwa 80 Prozent der Teilnehmenden war es eine frauen*dominierte Tagung; diese war zwar akademisch geprägt, jedoch diskutierten auch viele Praktiker*innen aus Gewerkschaften und Verbänden mit. Und es war eine generationsübergreifende Veranstaltung: Neben amtierenden oder emeritierten Professor*innen, etablierten Expert*innen der Geschlechter- sowie der Streikforschung stellten viele junge Wissenschaftler*innen ihre ersten Forschungsprojekte, die Ergebnisse ihrer Masterarbeiten und ihrer entstehenden oder abgeschlossenen Promotionen vor.⁵ Ein Ergebnis dieser Tagung ist der vorliegende Band.

Dass der Titel dieses Bandes nicht mehr (wie die Konferenz) nur ein Forschungsdesiderat angibt, sondern eine programmatische Aussage trifft, ist bereits ein erstes inhaltliches (Zwischen-)Ergebnis: Arbeitskonflikte waren und sind Geschlechterkämpfe. Diese Feststellung kann als Quintessenz der folgenden Beiträge gelten. So wie Arbeitsverhältnisse innerhalb und außerhalb der Lohnarbeit immer vergeschlechtlicht sind, spielt auch und gerade in Arbeitskonflikten die Geschlechterdimension immer eine Rolle.

Dies gilt zunächst für die rechtlichen Rahmenbedingungen: Wie Diana Auth und Alexandra Scheele im Editorial zu diesem Band hervorheben, gehörte das Recht, für bessere Arbeitsbedingungen einzutreten und sich zu diesem Zwecke zu organisieren, zwar zu den Eckpfeilern moderner Demokratien – allerdings zunächst nur für männliche Bürger, denn Frauen waren im Deutschen Reich bis 1908 von Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit ausgeschlossen und konnten nicht Gewerkschaftsmitglieder werden. Heute ist das Recht auf Assoziationsfreiheit im Grundgesetz (Art. 9 Abs. 3) festgeschrieben. Dass Frauen* nicht nur Mitglied in Gewerkschaften werden durften, sondern dort auch etwas zu sagen hatten, musste dennoch auch in der Bundesrepublik erst einmal erkämpft werden.

4 Die Tagung „Arbeitskonflikte und Gender“ wurde am Nürnberger Campus Regensburger Straße der FAU in der Villa St. Paul mit der Unterstützung des Preisgelds des Renate-Wittern-Sterzel-Preises 2016, des Interdisziplinären Zentrums für Gender – Differenz – Diversität (IZGDD) der FAU, der Rosa Luxemburg Stiftung, der GEW und von ver.di durchgeführt.

5 Zur Tagung wurde ein ausführlicher Bericht verfasst (Artus/Bennewitz/Holland 2020).

‘Geschlecht’ kann allerdings nicht nur zum Hindernis, sondern auch zur Ressource für Konfliktstrategien werden: Dies zeigen die zahlreichen Beispiele historischer wie aktueller Frauen*streiks, die teilweise mit sehr kreativen Protestformen verbunden waren und sind. Zudem wird in Arbeitskonflikten implizit oder explizit immer auch darum gerungen, was ‘Geschlecht’ bedeutet, welche gesellschaftlichen Handlungsmöglichkeiten Frauen* und Männern* zugestanden werden – oder ob die anvisierten Maßnahmen eine primär weibliche oder männliche Zielgruppe adressieren (Henninger 2017).

Die zentrale Fragestellung des Bandes ist damit originär intersektional: Wie sind Lohnarbeitskonflikte und patriarchale Ausbeutungsverhältnisse historisch und aktuell verknüpft und miteinander verwoben? Wie kommen Geschlechter- und weitere Ungleichheitsverhältnisse in Konflikten um (Erwerbs-)Arbeit zum Ausdruck? Welche Deutungen von ‘Weiblichkeit’ und ‘Männlichkeit’ kommen dabei zum Tragen, müssen diese Deutungen im Plural verstanden werden und wie verschieben sie sich im Zuge der historischen Entwicklung und im Verlauf des Konflikts? Inwiefern werden die (Lebens-)Partner*innen und Familien der Konfliktbeteiligten dabei involviert? Wie verschränken sich Konflikte um (Erwerbs-)Arbeit dabei möglicherweise mit Aushandlungsprozessen um die Arbeitsteilung im Privaten?

Der Band präsentiert einen historischen Überblick, analytische Perspektiven und vielfältige sozialwissenschaftliche, historische und juristische Befunde zum Thema Streik, Arbeitskonflikte und Gender. Die Autor*innen haben eine breite Palette an Quellen ausgewertet: historische Dokumente, Verbandszeitschriften, (Bitt-)Briefe, Handwerksordnungen, Zunftbriefe, Protokolle, Flugblätter, Datensammlungen, Gewerkschaftsbroschüren, Interviews, Zeitschriftenaufsätze, wissenschaftliche Veröffentlichungen. Wir haben zwischenzeitlich sogar überlegt, diesem Band einen Datenträger mit Tondokumenten beizufügen, doch letztlich darauf verzichtet, da diese als Podcast im Internet frei zugänglich sind. Auf die Sendereihe „Zwischenfälle“ von Radio Z, in der Nadja Bennewitz und Michael Liebler (Arbeits-)Kämpfe und Konfliktlinien des 19. und 20. Jahrhunderts in geschlechtergeschichtlicher Perspektive akustisch aufbereitet haben, seien die interessierten Leser*innen (und potentiellen Radiohörer*innen) hiermit – als Ergänzung zu diesem Band – explizit hingewiesen (<https://zwischenfaelle.radio-z.net>). Es finden sich hier Sendungen z.B. über den Streik der Glasperlenzieherinnen in Venedig, die Organisationsarbeit der „Amazone der Gewerkschaftsbewegung“ Helene Grünberg, die „klassenbewussten Frauenspersonen“ der proletarischen Streikbewegung oder den erfolgreichen Kampf der „Heinze-Frauen“ um gleichen Lohn. Wir hoffen, dadurch einen möglichst facettenreichen geschlechtssensiblen Blick auf Arbeiter*innenunruhe zu ermöglichen.

Der Band ist in vier Abschnitte untergliedert. Er beginnt mit einem Kapitel, das der Rolle von Frauen* in vergleichsweise ‘klassischen’ kollektiven Arbeitskämpfen gewidmet ist. Hier gilt es zunächst einmal, Frauen* als Akteur*innen überhaupt

sichtbar zu machen – gelten doch Streiks in der Tradition der Arbeiterbewegung gemeinhin als Männersache. Mit diesem Bild räumt die Historikerin *Gisela Notz* (Berlin) in ihrem Beitrag „*Die Geschichte von Frauenstreiks und streikenden Frauen: Das vierte „K“ heisst Kampf!*“ gründlich auf. Sie gibt einen umfassenden historischen Überblick über weiblich geprägte Arbeitskämpfe und typisiert verschiedene Formen von Frauen*streiks: Streiks, die mehrheitlich von Frauen* getragen wurden (z.B. der Crimmitschauer Textilarbeiter*innenstreik von 1903/04 für den Zehnstundentag), lassen sich unterscheiden von „exklusiven“ Frauen*streiks, wie z.B. dem ‘Wilden Streik’ migrantischer Frauen* 1973 bei der Firma Pierburg in Neuss für die Abschaffung der untersten Lohngruppe und eine Mark mehr pro Stunde. In der Geschichte finden sich auch viele Beispiele für kollektive Frauen*aktionen zur Unterstützung streikender Männer* (z.B. der Hungerstreik der Hoesch-Frauen*initiative von 1980). Und last but not least sind Frauen*streiks zu nennen, bei denen nicht nur bezahlte, sondern auch unbezahlte Arbeit bestreikt wird und die als politische Kämpfe über den Aktionsbereich der Gewerkschaften deutlich hinausgehen (z.B. 1975 beim isländischen oder 1991 und 2019 beim Schweizer Frauen*streik).

Der Streikforscher *Heiner Dribbusch* (WSI Düsseldorf) ergänzt in seinem Beitrag *Streikende Frauen in der Bundesrepublik. Geschichte einer Sichtbarwerdung* den historischen Überblick, indem er die – eher spärlich vorhandenen – gendersensiblen Daten über Streikende in der BRD analysiert. Zudem schildert er eher unbekanntes Frauen*streiks der 1950er Jahre, wie etwa jenen in der südbayerischen Strumpffabrik ARWA; er wirft einen Blick auf Arbeiterinnenunruhe in der Textilbranche, auf Kämpfe gegen den „Leichtlohn“ in der Metallindustrie der 1970er Jahre sowie auf Streiks „im schwierigen Terrain“ des Einzelhandels (seit den 1980er Jahren bis heute). Spätestens anhand der Streiks im kommunalen Erziehungsdienst 2009 und 2015 wird deutlich: Frauen* als Streikende sind mittlerweile unübersehbar.

Im Anschluss diskutiert die Politikwissenschaftlerin *Ingrid Kurz-Scherf* (zuletzt Philipps-Universität Marburg) in ihrem Text *Frauen*Streik: der neue Lichtblick im Dickicht verschlungener Verhältnisse?* die Frage, „ob und gegebenenfalls unter welchen Bedingungen das Konzept der Intersektionalität für die theoretische und empirische Bearbeitung und für die praktische Bewältigung der zunehmenden Komplexität von Arbeitskämpfen und ihrer Feminisierung fruchtbar gemacht werden kann.“ Dabei geht es ihr nicht nur um gewerkschaftliche Streiks im Bereich der Erwerbsarbeit, sondern dezidiert auch um jene Welle feministischer Massenmobilisierungen, die seit einigen Jahren unter dem Motto „Frauen*streik“ den Streikbegriff international neu besetzt. Aufbauend auf theoretische Arbeiten von Ilse Lenz sowie Myra Marx Ferree möchte sie eine „Praxisperspektive“ in das bislang eher theoretisch-akademisch fokussierte Konzept der Intersektionalität einarbeiten. Als „intersektionale Lehrstücke“ dienen ihr die beiden Streiks in Berliner Kindertagesstätten 1968/69 und 1989/90. Aus diesen lässt sich lernen, dass sich „im Entstehen sozialer Bewegungen,

Organisationen und Institutionen (...) gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse“ reproduzieren und perpetuieren. Dies ist logisch – aber nicht alternativlos. Vielmehr gelte es, sich mit der „Einbindung in gesellschaftliche und globale Macht- und Herrschaftsverhältnisse auseinanderzusetzen“ und Konzepte der „inkluisiven Solidarität“ zu entwickeln. Die Konsequenz wäre eine stärker intersektionale denn autonome Frauenbewegung. Es geht um ein verstärktes „Brückenbauen“ über Intersektionalitätsgrenzen hinweg, z.B. zwischen gewerkschaftlichen Frauen*strukturen und sozialen Bewegungen.

Die Soziologin *Ingrid Artus* (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) analysiert in ihrem Text *Wenn Frauen* streiken ...* die Vergeschlechtlichung von Arbeitskämpfen anhand von drei Beispielen, die vom scheinbaren 'Normalfall' männlicher* Dominanz abweichen: die Besetzung eines von Schließung bedrohten Textilbetriebs durch Näherinnen im ländlichen Nordfrankreich (1975), der Streik von outgesourceten, überwiegend weiblichen Servicekräften der britischen Luftwaffe (2013) um höhere Löhne und Anerkennung ihrer langjährigen Berufserfahrung sowie der Streik in den kommunalen Sozial- und Erziehungsdiensten in Deutschland im Jahr 2015 für die tarifpolitische Aufwertung eines Frauen*berufs. Artus hebt als gemeinsames Moment dieser Arbeitskämpfe hervor, dass sie bei den Protagonistinnen zur Wahrnehmung gesteigerter Selbstwirksamkeit führten und ihr politisches Bewusstsein teilweise nachhaltig prägten. Dabei kommt es zur Verschiebung der Konnotation der politischen Öffentlichkeit als 'männlichem' und von Privatheit als 'weiblichem' Ort. Mit der Einforderung basisdemokratischer Mitbestimmung über den Streikverlauf zeichnete sich zudem beim Erzieher*innen-Streik ein kollektiver Lern- und Selbstermächtigungsprozess ab, der die männliche Gewerkschaftshierarchie herausforderte.

Auf das erste Kapitel mit eher generalisierenden Perspektiven auf kollektive Arbeitskämpfe als Geschlechterkämpfe folgt ein zweiter Abschnitt, in dem die Konfliktlinien in historischer Perspektive betrachtet werden. Anhand exemplarisch ausgewählter Berufsgruppen von der Frühen Neuzeit bis ins 20. Jahrhundert werden genderpolitisch bedeutsame Auseinandersetzungen zwischen unterschiedlichen Konfliktparteien aufgezeigt. Schlaglichtartig macht dies deutlich, wie die Analyse von wirtschaftlichen, politischen und kulturell bedingten Veränderungen entlang der Kategorie Gender weiterführende Erkenntnisse über die Konstruktion von Geschlecht in Arbeitsprozessen ermöglicht. Zudem macht diese Vorgehensweise den Blick frei für Handlungsspielräume und Protestformen jenseits zünftischer oder gewerkschaftlicher Organisationsbestrebungen.

Die Historikerin *Muriel Gonzales Athenas* (Ruhr-Universität Bochum) weist in ihrem Beitrag über *Kölner Handwerkerinnen und Kauffrauen in der Frühen Neuzeit* nach, wie diese auch über das Spätmittelalter hinaus in Zünften arbeiteten und umfassende Rechte besaßen, die sie bei drohender Einschränkung offensiv verteidig-

ten. Sie untersucht Konflikte von Handwerkerinnen und Kauffrauen im Gold- und Tabakhandel und in der Textilproduktion, bei denen diese in Auseinandersetzung mit dem städtischen Rat, den Zünften sowie anderen Handwerkszweigen traten und als handelnde Subjekte fassbar werden, die gezielt eigene Strategien verfolgten. Das Fazit der Untersuchung führt zu der Erkenntnis, dass die Geschlechtszugehörigkeit im frühneuzeitlichen Handel und für die Ausübung eines Handwerks nur eine untergeordnete Rolle spielte und in den zeitgenössischen Quellen nicht den primären Bezugspunkt darstellte. Andere Kategorien wie Fremdheit oder Religionszugehörigkeit waren weit ausschlaggebender für den Zugang zu Arbeitsressourcen.

Die Historikerin *Mareike Witkowski* (Carl von Ossietzky Universität Oldenburg) untersucht die prekäre Situation von *Hausgehilfinnen im 20. Jahrhundert*. Dabei sieht sie die primären Konfliktlinien weniger zwischen Arbeitgeberin (Hausfrau) und Arbeitnehmerin (Hausgehilfin) als vielmehr zwischen den unterschiedlich ausgerichteten Berufsverbänden, die gegensätzliche Ziele verfolgten: gesetzliche Absicherung der Hausgehilfin versus Stärkung der Familie als „Hort der Sittlichkeit“. Dies und die erschwerte kollektive gewerkschaftliche Organisierung aufgrund der persönlichen Bindung an die Arbeitgeberin ließen kaum Verbesserungen der Situation von Hausgehilfinnen in der Weimarer Republik wie auch in den ersten Jahrzehnten in der Bundesrepublik zu. Gerade diese nahezu ausschließlich unter Frauen* unterschiedlicher Klassen und Schichten ausgetragenen Konflikte machen deutlich, durch welche weitergreifenden Faktoren außer der geschlechtlichen Zuordnung Frauen* definiert wurden und werden.

Der Historiker *Robert Wolff* (Goethe-Universität Frankfurt/Main) befasst sich mit Ansätzen „revolutionärer“ Betriebsarbeit, die im Kontext der Studentenbewegung, aber auch der aufbrechenden „Neuen Frauenbewegung“ Ende der 1960er/Anfang der 1970er Jahre entstanden. *Die Frauengruppe des Revolutionären Kampfes* versuchte Arbeiterinnen in verschiedenen Frankfurter Betrieben zu organisieren. Anhand zeithistorischer Dokumente sowie Interviews mit Protagonistinnen der Gruppe wird ein Bild entworfen von den Methoden sowie Schwierigkeiten dezidiert linker Mobilisierungsaktivitäten im Bereich weiblicher Industrie- und Büroarbeit. Insgesamt ermöglichte die Betriebsarbeit es aber, *Frauenemanzipation als kollektiven Lernprozess* zu organisieren und zu erfahren.

Eine bislang wenig genutzte Perspektive nimmt der Medizinhistoriker *Pierre Pfüttsch* (Institut für Geschichte der Medizin der Robert Bosch Stiftung Stuttgart) in seinem Beitrag *Männlichkeit im Rettungsdienst* ein, indem er die Konstruktion von Männlichkeiten untersucht. Retrospektive Interviews zeugen von Vorbehalten gegenüber weiblichen Rettungskräften, die im Zuge der Professionalisierung des Rettungsdienstes in den 1970er und 80er Jahren Einzug hielten. Daneben verweist Pfüttsch auf weitere Konflikte aufgrund geschlechtsspezifischer Zuordnungen und Erwartungshaltungen im Arbeitsverhältnis zwischen Rettungssanitätern und Not-

ärztinnen, da nun die Männer* in der niedrigeren beruflichen Position standen. Dem Autor gelingt es, die Konflikte mithilfe Raewyn Connells Konzept der hegemonialen Männlichkeit zu analysieren.

Die Historikerin *Alicia Gorny* (Institut für soziale Bewegungen/Haus der Geschichte des Ruhrgebiets) beschäftigt sich mit der *Fraueninitiative Hattingen*, die sie als den „unsichtbaren Motor“ beim Kampf um den Erhalt der Henrichshütte 1987/88 im Ruhrgebiet bezeichnet und dadurch das gewerkschaftliche Narrativ des allein männlich geführten Arbeitskamps in Frage stellt. Anhand von Interviews mit den beteiligten Aktivistinnen und unter Hinzuziehung weiterer Quellen arbeitet sie heraus, inwiefern die Kategorie Geschlecht die Vorgehensweise und den Einfallreichtum der Protestbewegung beeinflusste und welche neuen Gestaltungsräume dadurch geschaffen wurden. Letztendlich soll dadurch mit hegemonialen Erinnerungsdiskursen gebrochen, und es sollen die von Frauen* jenseits gewerkschaftlicher Organisation geführten Kämpfe ins Bewusstsein gerufen werden.

Henrike Voigtländer (Zentrum für Zeithistorische Forschung Potsdam) untersucht in ihrem Text *Ist ein Mann denn plötzlich eine Null?* Konflikte um Gleichberechtigung in Betrieben der DDR. Anhand historischer Dokumente aus Betrieb und Partei, aber auch mittels literarisch-fiktionaler Quellen erforscht sie „männliche Reaktionen“ auf Maßnahmen der DDR-Frauenförderung, etwa das Frauensonderstudium oder den Hausarbeitstag. Dabei erarbeitet sie eine Art Mikroanalyse des Antifeminismus vor dem Hintergrund eines meritokratischen Gerechtigkeitsverständnisses, das die meist von Frauen* geleistete Reproduktionsarbeit systematisch verkannte. Es wird die weit verbreitete Angst deutlich, dass Maßnahmen zur Frauenförderung auf Kosten des sozialen Status von Männern* gehen könnten. Die Frage, inwiefern Gleichstellungsmaßnahmen männliche Identitäten angreifen, kann sicherlich als wichtiges Thema zukünftiger Männlichkeitsforschung gelten.

Der dritte Abschnitt des vorliegenden Bandes befasst sich schließlich mit aktuellen Arbeitskonflikten in Bereichen feminisierter Erwerbsarbeit. Angesichts geschlechtsspezifisch segregierter Arbeitsmärkte sind dies v.a. Dienstleistungsberufe, etwa in der Kinderbetreuung, der Altenpflege, aber auch Büroberufe (z.B. Sekretariatsarbeit) und das Feld körpernaher Dienstleistungsarbeit (z.B. Friseurinnen). Interessant sind dabei nicht nur die teils differenten Logiken der Interessenvertretung und die Machtressourcen in den verschiedenen Berufen. Es gibt auch ähnliche oder übereinstimmende Momente. So wird als Ursache für die oft schwierige Kollektivierung von Interessenlagen in stark feminisierten Erwerbsbereichen wiederholt auf die individualisierten und stark prekarierten Arbeitssituationen verwiesen. Auch das spezifische Berufsethos spielt als Erklärungsmoment eine wichtige Rolle.

Gabriele Fischer, Tanja Höß und Isabelle Riedlinger (Hochschule Esslingen) werfen in ihrem Beitrag *Pflegeberufe und Arbeitskampf – ein Widerspruch?* die Frage auf, warum es hier trotz Fachkräftemangel eher selten zu organisierten Arbeitskämpfen

kommt. Die Autorinnen kommen auf Basis von Betriebsfallstudien in der stationären Alten- und Krankenpflege zu dem Ergebnis, dass zur Bewältigung der Überlastung auf weiblich konnotierte Sorgeverantwortung rekurriert wird, was Grenzziehungen und Konfliktbereitschaft behindere. Als legitimer Grund zur Abgrenzung gegen überbordende berufliche Anforderungen gälten nur Care-Aufgaben im Privaten. Daneben beobachten die Autorinnen individualisierte Strategien wie Zeitarbeit oder Kündigungen. Betriebsräte oder Mitarbeitenden-Vertretungen scheinen für Pflegekräfte eine geringe Rolle bei der Interessenvertretung zu spielen. Die Befragten erhoffen sich stattdessen eine Aufwertung ihrer innerbetrieblichen Position von Professionalisierungsbestrebungen, wie z.B. der Bildung von Pflegekammern.

Auf die Suche nach Antworten auf die Frage, warum trotz Pflegenotstand Arbeitskämpfe und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege weitgehend ausbleiben, begeben sich auch *Katja Schmidt und Clarissa Rudolph* (OTH Regensburg). Hierfür entwickeln sie in ihrem Text über *Vergeschlechtlichung und Interessenpolitik in Careberufen* eine Perspektive, die das Verhältnis von Care-Arbeit, kollektiven Interessen und politischem Framing in den Mittelpunkt rückt. So wird sichtbar, dass eine stärkere Berücksichtigung von Geschlechterverhältnissen bei der Weiterentwicklung der Interessenvertretungen von Pflegekräften ein vielversprechender Weg sein könnte. Denn das Geschlechterverhältnis ist zentral sowohl hinsichtlich Strategien der Förderung der Berufsautonomie der Pflege und der Erschließung seitens der Gewerkschaft als auch zum Verständnis der grundlegenden privat-öffentlichen Organisation von Care und ihrer Veränderbarkeit. Entsprechend sollten Lösungen für die strukturellen Probleme der Pflege in der Verknüpfung unterschiedlicher Politikfelder verortet werden.

Die kanadische Juristin *Anne-Julie Rolland* analysiert in ihrem Beitrag *The Collective Representation and Organization of Home Childcare Providers in Quebec: Inspiration of an Ongoing Struggle* die langjährigen Kämpfe um kollektive Interessenvertretung durch (überwiegend weibliche) Tagesmütter. Die gewerkschaftliche Organisation von formal selbständigen Tagespfleger*innen widersprach einer Grundregel des kanadischen Arbeitsrechts ('ein Betrieb, eine Gewerkschaft'). Versuche, die Anerkennung ihres von staatlicher (Ko-)Finanzierung abhängigen Beschäftigungsstatus rechtlich zu erstreiten, scheiterten. 2009 wurde schließlich ein Gesetz verabschiedet, das lokale staatliche Koordinierungsstellen als fiktive Arbeitgeber der Tagespfleger*innen anerkennt und so ihre gewerkschaftliche Organisation sowie Tarifverhandlungen ermöglicht. Zentrale Aspekte, wie z.B. Arbeitszeiten, bleiben jedoch ausgenommen. Rolland diskutiert diese und ähnliche Regelungen in den USA im Hinblick auf ihre Chancen für die Interessenvertretung von bezahlten Hausarbeiter*innen ('domestic workers'). Das Beispiel könnte unseres Erachtens auch interessant für andere Länder sein.

Die Politikwissenschaftlerin *Carmen Strehl* stellt eine *geschlechtersensible Untersuchung von Organizing-Kampagnen der Gewerkschaft ver.di im Dienstleistungsbereich*

vor. Sie vergleicht anhand der Kampagne „Starke Kita“ (2011) und eines Organizing-Projekts in einem Logistikzentrum von Amazon (2011–2012) Organizing-Prozesse in eng personenbezogenen, weiblich konnotierten bezahlten Care-Tätigkeiten mit geschlechtlich nicht eindeutig konnotierten, lose personenbezogenen Tätigkeiten in der Logistik. Carmen Strehl kommt zu dem Ergebnis, dass die ‘Übersetzung’ der von den Beschäftigten geschilderten Probleme in gewerkschaftliche Forderungen im tayloristisch organisierten Logistik-Zentrum deutlich besser gelang als bei der Kita-Kampagne. Sie führt dies darauf zurück, dass der von ver.di zugrunde gelegte Arbeitsbegriff kaum auf die Charakteristika eng personenbezogener Dienstleistungen eingehe. Zudem werde die Reproduktionssphäre weitgehend ausgeblendet, was Folgen für die Mobilisierbarkeit der Beschäftigten habe.

Den *Zusammenschluss von Hochschul-Sekretärinnen in informellen Netzwerken* und deren Potenzial für eine Kollektivierung von Arbeitskonflikten untersucht die Soziologin *Jule Elena Westerheide* (Universität Duisburg-Essen). Sie zeigt auf, dass die neu aufgebauten oder reaktivierten Netzwerke zugleich der Professionalisierung, der gemeinsamen Bewältigung der veränderten Arbeitsaufgaben sowie der universitätsinternen Positionierung als Berufsgruppe mit gestiegenen Ansprüchen an Arbeit und Beschäftigung dienen. Anhand der Auswertung von Interviews mit Sekretär*innen aus solchen Netzwerken argumentiert sie, dass Sekretariatsnetzwerke erstens das Potential haben auch die gewichtigen Leistungsgerechtigkeitsansprüche der Sekretär*innen aufzugreifen und zweitens die bislang individualisierten Arbeitskonflikte um eine höhere tarifliche Eingruppierung kollektivieren könnten.

Die Soziologinnen *Renate Liebold und Silke Röbenack* (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) widmen sich einem typischen ‘Frauenberuf’, über den bislang kaum arbeitssoziologische Studien vorliegen: Es geht um Friseurinnen. Anhand von narrativen Interviews und teilnehmender Beobachtung in Friseurstudios beschreiben sie die Arbeitspraxis, Arbeitsbedingungen und Kontextfaktoren dieser „*körpernen Dienstleistungsarbeit*“ im Niedriglohnsegment. Dass es trotz prekärer Arbeitsbedingungen kaum zu kollektiven Kämpfen, sondern primär zu *individualisierter Interessenregulierung* kommt, erklären sie mit den sozialen Beziehungen in Kleinbetrieben, fehlenden Traditionen kollektiver Interessenregulierung, der Möglichkeit (und vielfachen Praxis) von exit-Entscheidungen sowie mit der Verlagerung von Ansprüchen an die Berufsarbeit auf zwischenmenschliche Anerkennung.

In vielen Beiträgen dieses Bandes spielt die Frage eine Rolle, wie sich Frauen* kollektiv organisieren können und sollten, um ihre Interessen zu vertreten. Historisch hat sich die gemeinsame Organisation von Männern* und Frauen* in einheitlichen Organisationen und Gewerkschaften als effiziente Form kollektiver Interessenvertretung im Bereich der Erwerbsarbeit durchgesetzt. Die zugleich kapitalistische wie patriarchale Geschichte der Lohnarbeit hat Gewerkschaften jedoch historisch als

androzentrisch geprägte Verbände konstituiert (Holland 2019a, 2019b). Welche Schwierigkeiten und Widersprüche entstehen daher, wenn weibliche Beschäftigte versuchen, ihre Interessen innerhalb und mit Hilfe dominant männlich geprägter Organisationen durchzusetzen? (Wo) sind separate Frauenstrukturen und -organisationen sinnvoll? Was passiert aktuell im Spannungsfeld aus ideologischem Gleichstellungsanspruch und praktisch noch immer wirksamer hegemonialer Männlichkeit (Podann 2012) in Gewerkschaften? Welche Maßnahmen und Verhaltensweisen sind hier aus geschlechterpolitischer Sicht sinnvoll? Diese Fragen durchziehen alle Beiträge dieses Bandes, sind jedoch zentral im vierten Abschnitt.

So beleuchtet etwa die Soziologin *Kristin Ideler* (ver.di) *die Gender-Kluft in Gewerkschaften*. In ihrer mikropolitischen Analyse der Umsetzung von *gender mainstreaming* (GM) bei ver.di diagnostiziert sie auf Basis von Interviews mit hauptamtlichen Gewerkschafter*innen fünf Spannungsfelder: Erstens wurde GM zusätzlich zu bestehenden Frauen- und Gleichstellungsstrukturen implementiert, was beide Bereiche in Konkurrenz zueinander brachte. Zweitens stand die top-down Umsetzung von GM im Widerspruch zum basisdemokratischen Anspruch der Gewerkschaft. Drittens wurden verpflichtende Gender-Prüfungen als Bürokratisierung empfunden, was eine Integration in den Arbeitsalltag behinderte. Viertens standen Best Practice-Beispiele mikropolitischen Blockaden in anderen Bereichen gegenüber, was organisationales Lernen blockierte. Dies korrespondierte fünftens mit Unterschieden in der individuellen Aneignung: Nur wenige Akteur*innen konnten GM im eigenen Arbeitsbereich proaktiv umsetzen. Viele konnten eine Genderperspektive nicht konsistent einnehmen oder lehnten GM ab. Im zweiten Teil ihres Artikels diskutiert Ideler, inwiefern die aktuellen Tarifikämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst möglicherweise ein Beispiel für die Überwindung der Genderkluft bei ver.di darstellen.

Ähnliche *Diskrepanzen zwischen gewerkschaftlichem Selbstverständnis und politischer Kultur* fand *Jasmin Schreyer* (Universität Stuttgart) auch *im Organisationsbereich der IG Metall*. Schreyer analysiert auf Basis einer Dokumentenanalyse zunächst das geschlechterdemokratische Selbstverständnis der IG Metall. Anhand von Gruppendiskussionen mit überwiegend ehrenamtlichen IG-Metall-Mitgliedern aus einem Ortsjugendausschuss und einem Frauenarbeitskreis arbeitet die Autorin heraus, dass diese die politische Kultur der IG Metall als vordergründig geschlechtlos, im Kern aber als männlich* wahrnehmen. Während die Jugendgruppe annimmt, dass Frauen* in der IGM Anerkennung über die Anpassung an Männer* erreichen können, verweist die Frauengruppe auf strukturelle Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis. Insgesamt beobachtet Schreyer deutliche Diskrepanzen zwischen Anspruch und Wirklichkeit der IG Metall: Drängende Probleme wie die Gleichverteilung von Einkommen und Freizeit würden bislang vor allem als 'Frauen*themen' behandelt, was Zweigeschlechtlichkeit reproduziere und eine geschlechtsübergreifende Solidarisierung aller Gewerkschaftsmitglieder erschwere.

Die wissenschaftliche Beraterin *Panchali Ray* (New Delhi) gibt in ihrem Text über *Trade Unions and the Politics of Gender: Nurses and Nursing Attendants in the contemporary city of Kolkata* einen differenzierten Einblick in die gewerkschaftliche Interessenvertretung im indischen Krankenhausbereich: Während sich die meist weiblichen und sozial höher gestellten Krankenpfleger*innen in relativer Distanz zu gewerkschaftlicher Mobilisierung befinden, stehen die Pflegeassistent*innen der Arbeiterbewegung näher und treten entsprechend militanter auf. Ausgehend von den Ergebnissen ihrer qualitativen Untersuchungen geht Ray dabei auch auf die Kritik an den Gewerkschaften ein, die Interessen von Frauen* nicht adäquat zu repräsentieren.

Was ist das Resümee des Bandes? Jedenfalls die Feststellung, dass angesichts des beschränkten Forschungsstands allenfalls ein Zwischenresümee gezogen werden kann. Die geschlechtssensible Forschung zum Thema Arbeitskonflikte steht noch am Anfang. Wir beginnen gerade erst damit, die Konturen weiblichen* Interessenhandelns in einer patriarchal geprägten Geschichtsschreibung und Sozialwissenschaft mühsam aufzuspüren. Nur langsam wird deutlich, wie sehr der Einfluss weiblicher* Aktivitäten als „unsichtbare Motoren“ (so Gorny in diesem Band) unterschätzt oder im Gedächtnis gar ausgelöscht wurde – und noch immer wird.

Für die historische Forschung kann als Erklärung hierfür sicherlich auch die durch die Diskursanalyse aufgekommene Befürchtung einer Essentialisierung von Geschlecht herangezogen werden. Explizite Forschungen zu „Frauen“ in (Arbeits-)Konflikten wurden seit dem ‘diskursiven turn’ im Vergleich zu den 1980er/90er Jahren kaum mehr in Angriff genommen. Dem politisierten Selbstverständnis der Gründer*innen-Generation des Forschungsbereichs Geschlechtergeschichte lag in der Tat häufig ein essentialistisches Verständnis von Geschlecht zugrunde, das die Existenz eines politischen Subjekts ‘Frau’ bzw. eines handlungsfähigen Kollektivs ‘Frauen’ voraussetzte. Berechtigt scheint allerdings die Frage, weshalb gerade in dem Augenblick das Subjekt im historischen Prozess dekonstruiert wurde, als Frauen* in der Historiographie unübersehbar geworden waren. Zu konstatieren bleibt: Werden historische Prozesse ihrer materiellen und personalen Grundlage beraubt, entwickelt die Frauen- und Geschlechtergeschichte auch kein gesellschaftsveränderndes Potential mehr (Bennewitz 2016, 15-20).

Die Beiträge dieses Bandes machen deutlich, dass von einer vermeintlich natürlich gegebenen Gruppe der ‘Frauen’ nicht auszugehen ist. Vielmehr wird hier untersucht, wie Individuen Teil einer Gruppe wurden und werden, wie die Bildung von Gruppenidentitäten funktioniert(e), wie diejenigen ihre Identität bestimm(t)en, die durch mehrere Einflussfaktoren gekennzeichnet waren und sind. Auch das real Erfahrene wird hier nicht als „natürlich“ verstanden, sondern als eine Folge von Konstruktionen. Dennoch waren und sind die handelnden Subjekte von diesen Konstruktionen betroffen, sie reagier(t)en darauf, pass(t)en sich an oder – und darauf liegt ja der Fokus des Bandes – setz(t)en sich dagegen zur Wehr.

In vielerlei Hinsicht deuten die vorliegenden Beiträge eher Forschungsdefizite an, als dass sie diese bereits umfassend bearbeiten könnten: Die meisten Beiträge fokussieren angesichts der eklatanten Forschungslücken in diesem Bereich auf Frauen* als Akteur*innen in Arbeitskonflikten – und auf die damit zusammenhängenden Aushandlungsprozesse von Weiblichkeit. Einige (Voigtländer, Schreyer, Strehl, Ideler) nehmen dezidiert Geschlechterkonflikte in den Blick, die in (Arbeits-)Organisationen durch die Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen entstehen. Die explizite Analyse der Rolle von Männern* und Männlichkeit in Arbeitskonflikten erscheint (mit Ausnahme des Beitrags von Pfütsch) dagegen noch weitgehend als Desiderat – auch hier zeigt sich die androzentrische Perspektive der bisherigen Forschung: was als ‘normal’ gilt, muss scheinbar nicht eigens analysiert werden.

Zudem gelingt es (auch) dem vorliegenden Band sicherlich nur unzureichend, sich von einem tradierten androzentrisch geprägten Arbeitsbegriff zu lösen. Obwohl die Beiträge den Anspruch verfolgen, die Wechselwirkungen zwischen Erwerbsarbeit und nicht kommodifizierten Tätigkeiten systematisch zu beachten, liegt der Fokus des Bandes doch eindeutig auf Arbeitskonflikten im Bereich der Lohnarbeit – und dies, obwohl es in aktuellen feministischen Mobilisierungen Bestrebungen zur Ausweitung des Streikbegriffs auf unbezahlte Arbeit gibt, um fortbestehende Probleme im Geschlechterverhältnis wieder verstärkt zu politisieren.

In Lateinamerika hat die starke Zunahme an Tötungsdelikten gegen Frauen* zu feministischen Kampagnen unter dem Titel NiUnaMenos (wörtlich: nicht eine weniger, also: nicht ein Frauen*-Mord mehr) geführt. In Argentinien rief NiUnaMenos am 19. Oktober 2016 zum feministischen Massenstreik auf (Gago u.a. 2018, 10). Weitere Streikaktionen in anderen lateinamerikanischen Ländern folgten, und am 8. März 2017 wurde erstmals zum weltweiten Frauen*streik mobilisiert. Seitdem wird auch in Deutschland unter dem hashtag #ichstreike8M jährlich am internationalen Frauenkampftag zum Streik aufgerufen. Das Frauenstreikbündnis fordert neben gleichem Lohn für gleiche Arbeit und einer Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe u.a. die Legalisierung von Abtreibung und ein Ende von Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen* und queere Menschen. An die Gewerkschaften wird appelliert, sich mit diesen Forderungen zu solidarisieren – und ebenfalls am 8. März zum Streik aufzurufen.⁶ Neben der Problematik, ob und wie sich unbezahlte Arbeit bestreiken lässt, wird mit diesem Streikaufruf ebenso die Frage nach der geschlechterpolitischen Bündnisfähigkeit der Gewerkschaften aufgeworfen, wie dies auch Ingrid Kurz-Scherf in ihrem Beitrag problematisiert.

Eine (noch) systematischere Ausweitung des Blickfeldes und letztlich auch eine Verlagerung der Analyseperspektive wären hier also zukünftig zweifellos wünschens-

6 Gemeinsam auf zum feministischen Streik. <https://frauenstreikaufruf.de>, abgerufen am 16.03.2020.

wert. Vielleicht könnte dadurch auch ein neuer feministischer Arbeitskampfbegriff entwickelt werden, der neben bezahlter auch unbezahlte Arbeit einschließt. Vielleicht könnte dadurch der Fokus auch noch energischer verschoben werden von einem – Forschungsdefizite kompensierenden – Blick auf Frauen*arbeitskämpfe hin zu systematisch gendersensibler Streik- und Konfliktforschung. Und obwohl der vorliegende Band sicherlich in seiner Gesamtheit als Projekt intersektionaler Analyse gelten kann, wäre zukünftig auch ein noch detaillierterer und umfassenderer Blick auf Verknüpfungen mit weiteren relevanten Ungleichheitsdimensionen (soziale und/oder ethnische Herkunft, Migrationserfahrung, Behinderung, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität etc.) wissenschaftlich interessant und politisch wichtig. Denn nur auf diese Weise kann – laut Ingrid Kurz-Scherf in diesem Band – das „Brückenschlagen“ zwischen vergeschlechtlichten Arbeitskämpfen und anderen sozialen Bewegungen gelingen. Es bleibt viel zu tun.

Wir bedanken uns an dieser Stelle ganz herzlich bei den vielen Menschen und Institutionen, die diesen Band ermöglicht haben. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang insbesondere Annette Keilhauer, die die Tagung im März 2019 mit ihrem Engagement erheblich bereichert hat, Charlotte Bühl-Gramer, die als Hausherrin in Nürnberg die Tagungsgäste willkommen hieß, Rainer Trinczek, der sich bereiterklärte, während der Tagung zu moderieren, Sandra Grimminger, Nadja Morgenstern, Rojda Uruk u.a., die als studentische Hilfskräfte die Konferenz begleitet haben. Ebenso bedanken wir uns bei der GEW Mittelhessen, beim Bildungs- und Förderungswerk der GEW im DGB e.V., dem Interdisziplinären Zentrum für Gender-Differenz – Diversität (IZGDD) der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, der Rosa Luxemburg Stiftung sowie dem Bezirksfrauenausschuss von ver.di, die mit ihren Beiträgen zur Finanzierung die Tagung möglich gemacht haben.

Literatur

- Artus, Ingrid, 2017: Das „ungewöhnlich intensive“ Streikjahr 2015, in: Prokla, 47. Jg., Heft 186, März 2017/1, 145-162.
- Artus, Ingrid/Bennewitz, Nadja/Holland, Judith 2020: Arbeitskonflikte und Gender – aktuelle und historische Perspektiven. Interdisziplinäre Tagung am 21. und 22. März 2019 in Nürnberg, in: Arbeit Bewegung Geschichte, 19. Jg., H. 1, Januar 2020, 157-162.
- Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.), 2017: Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen, Hamburg.
- Artus, Ingrid/Pflüger, Jessica 2017: Streik und Gender in Deutschland und China: Ein explorativer Blick auf aktuelles Streikgeschehen, in: Industrielle Beziehungen, Jg. 24, H. 2, 218-240.
- Artus, Ingrid/Rehder, Britta 2017: Industrielle Beziehungen und Gender. Einleitung zum Schwerpunktheft, in: Industrielle Beziehungen, Jg. 24, H. 2, 131-134.

- Bennewitz, Nadja 2016: Gender in Geschichtsdidaktik und Geschichtsunterricht – Einig in der Kontroverse? Einführung, in: Bennewitz, Nadja/Burkhardt, Hannes (Hg.): Gender in Geschichtsdidaktik und Geschichtsunterricht. Neue Beiträge zu Theorie und Praxis (= Historische Geschlechterforschung und Didaktik. Ergebnisse und Quellen Bd. 5) Münster.
- Chan, Anita/Siu, Kaxton, 2015: Strikes and Living Standards in Vietnam: The Impact of Global Supply Chain and Macroeconomic Policy, in: Artus, Ingrid/Blien, Uwe/Holland, Judith/Phan, thi Hong Van (eds.); Labour Market and Industrial Relations in Vietnam, Baden Baden, 301-335.
- Gago, Verónica/Gutiérrez Aguillar, Rachel/Draper, Susana/Menéndez Díaz, Mariana/Montanelli, Marina/Bardet, Marie/Rolnik, Suely (Hg.), 2018: 8M. Der Grosse feministische Streik. Konstellationen des 8. März. Wien u.a.
- Henninger, Annette (2017): Geschlechterpolitische Verschiebungen in der deutschen Mindestlohndebatte: 'Equal pay' für Frauen oder für männliche Leiharbeiter? In: Industrielle Beziehungen Jg. 24, H. 2, 135-155.
- Holland, Judith, 2019a: Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich. Reihe: Arbeit, Organisation und Geschlecht in Wirtschaft und Gesellschaft, Bd. 9. Hg. v. Maria Funder, Daniela Rastetter und Sylvia M. Wilz. Baden-Baden.
- , 2019b: Gewerkschaften und Geschlechter(un)gleichheit: Historische Einblicke, aktuelle Befunde und Handlungsperspektiven, in: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hg.); Interessenvertretung und Care – Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen. Reihe: Arbeit – Demokratie – Geschlecht, Münster, S. 94-109.
- Ngai, Pun/Lee, Ching Kwan et al., 2010: Aufbruch der zweiten Generation. Wanderarbeit, Gender und Klassenzusammensetzung in China, Berlin/Hamburg.
- Podann, Audrey-Catherine 2012: Im Dienste des Arbeitsethos. Hegemoniale Männlichkeit in Gewerkschaften, Berlin/Toronto.
- Silver, Beverly J., 2005: Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870, Berlin/Hamburg.
- Zwischenfälle – Hörgeschichte auf Radio Z. Sendereihe über die beunruhigende Aktualität der Vergangenheit (2017ff.), von Nadja Bennewitz und Michael Liebler, abrufbar unter: <https://zwischenfaelle.radio-z.net/>.