
Editorial zum Schwerpunktthema

„Wer sorgt sich um die Sorge?“ Care & Diversity aus intersektionaler Perspektive

Julia Grulich und Lena Weber

In den letzten Jahren hat die Sorge um die Reproduktionsbedingungen der Gesellschaft zugenommen, von der „Care-Krise“, „Krise der sozialen Reproduktion“, „Sorgegefährdungen“ und einer „gelebte[n] Sorglosigkeit“ ist die Rede (Aulenbacher/Bachinger/Décieux 2015; Weber 2022; Jürgens 2010; Rerrich/Thiessen 2014; Winker 2015; Scheele et al. 2023). Für „Care“, also die Tätigkeiten des Sorgens um sich und andere Menschen (Selbst- und Fürsorge) sowie – in einem umfassenden Verständnis – auch die Sorge und Pflege der Natur, des Wissens und von Dingen, die zum Erhalt der sozialen Welt notwendig sind (Internet, Mobilitätsinfrastruktur), bleibt in einer durchrationalisierten und entlang ökonomischer Verwertungszwecken ausgerichteten Gesellschaft kaum ausreichend Zeit. Das Leben erschöpft sich jedoch nicht allein in der Produktion von Waren und im ökonomischen Wachstum bzw. es bedarf sozialer und kultureller Grundlagen, um deren Erhalt Gesellschaften sich aktiv kümmern müssen. Cornelia Klinger (2013) spricht in diesem Zusammenhang auch von der „Lebenssorge“.

Die Unterordnung, Abwertung und Ausblendung des Sorgens und der Sorgearbeit erweist sich zunehmend als problematisch, wie sich unter anderem in der Gesundheitskrise, der Covid-Pandemie, der Pflegekrise, der Bildungskrise oder der Klimakrise auf dramatische Weise verdeutlicht – Krisendiskurse, deren Gemeinsamkeit die Sorglosigkeit der Gesellschaft um ihre eigenen Reproduktionsbedingungen ist. Care bildet vor diesem Hintergrund nicht nur eine analytische Kategorie, um der ‚unsichtbaren‘ Arbeit und ihren Verstrickungen in gesellschaftliche intersektionale Macht- und Herrschaftsverhältnisse auf die Spur zu kommen, sondern ist auch ein ethischer (Tronto/Fisher 1990; Tronto 2000) und revolutionär politischer Anspruch (Winker 2015) an eine neue Grundordnung des sozialen Miteinanders. Es geht um nicht weniger als die Frage, welche Grundsätze für die Gestaltung der Gesellschaft zu priorisieren sind (Aulenbacher/Haubner/Klinger 2024).

Zwar ist Care bzw. die reproduktive Arbeit eine gesamtgesellschaftlich notwendige oder „systemrelevante“ Aufgabe, doch häufig in wenig attraktiven Arbeitsbedingungen im Niedriglohnsektor mit hohem Zeitdruck eingebunden und erfährt wenig Anerkennung (Riegraf/Weber 2023).

Die feministische Forschung verweist darauf, dass die Ausbildung des Wohlfahrtsstaates eng mit einer asymmetrischen Geschlechterordnung verwoben ist (Aulenbacher et al. 2018; Riegraf/Weber 2022; Scheele 2019). Selbst unter der Bedingung modernisierter Geschlechterordnungen in einem aktivierend-konservativen Wohlfahrtsstaatstypus wie Deutschland, basiert die Erbringung der Care-Arbeit nach wie vor stark auf privat geleisteter und unentgeltlicher Sorgearbeit in der Familie, die meist von Frauen geleistet wird. Die Nachfrage an Kinderbetreuung und Pflegeeinrichtungen ist groß und in einer alternden Gesellschaft stark wachsend, wird aber – wie die Debatten um den Fachkräftemangel und die Care-Krise im

Gesundheits-, Pflege-, Erziehungs- und Bildungsbereich zeigen – längst nicht ausreichend gedeckt (Auth/Rudolph 2017). In Deutschland, wie auch in weiteren Ländern des globalen Westens klaffen tiefe Versorgungslücken auseinander.

Praktisch führt dies dazu, dass Frauen einen Großteil der Betreuung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige privat übernehmen und sich nicht selten darüber hinaus auch verantwortlich für ehrenamtliche Tätigkeiten in der Kinder- und Jugendarbeit, Seniorenbetreuung und zivilgesellschaftliches Engagement sind. Im Jahr 2022 lag der Gender Care Gap in Deutschland bei 18 Prozent, Frauen investieren also deutlich mehr Zeit als Männer in die unbezahlte Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Hausarbeit und das Ehrenamt (Schäper/Schrenker/Wrohlich 2023). Die wachsende Beteiligung von Männern an Sorgearbeit kann dies nur unzureichend kompensieren (Auth/Dierkes 2015; Auth/Leiber/Leitner 2020: 164), wenngleich sich einige Trends abzeichnen, dass sich Männer aus dem Erwerbsleben zugunsten der Familie und Sorgearbeit zurückziehen wollen (Gruhlich 2017, 2020, 2019, 2023). Bislang kommt es jedoch nicht zu einer zahlenmäßig umfassenden Umverteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. Es zeigt sich wie Care-Arbeit neben Geschlecht auch entlang der Herrschaftssysteme von Klasse und Ethnie/Rassismus sowie Weltanschauung/Religion, sexueller Identität, Dis/ability und Alter eingebunden ist. So werden beispielsweise die Versorgungslücken in der Pflege, Gesundheitswesen und Bildung überwiegend durch Migrantinnen aus dem globalen Süden und Osten gefüllt – nicht selten unter extrem prekären Bedingungen (Aulenbacher et al. 2021; Lutz/Palenga-Möllnbeck 2016; Kniejska 2016).

Das sind aus unserer Sicht ausreichende Gründe und Argumente sich mit Diversität in der Sorgearbeit und in den Sorge-Berufen aus einer intersektionalen Perspektive zu beschäftigen. Aber thematisieren wir Care, geht es nicht zuletzt auch um die Selbstsorge (Gruhlich 2020, 2023). Der Erhalt der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit der Person geht der Verausgabung von Arbeitskraft voraus. Mit anderen Worten: Ohne Selbst- und Fürsorge sowie reproduktive Arbeit gibt es keine Erwerbsarbeit. Jürgens (2009: 203) spricht in diesem Zusammenhang auch von „Gewährleistungsarbeit“: Erst die Sorge um sich selbst und andere stellt die Leistungsfähigkeit der Person für die unterschiedlichen Lebensbereiche, also im Alltag ebenso wie in der Erwerbsarbeit sicher. Zugleich erodieren die „Schutzräume zur Regeneration und sozialen Absicherung“ (ebd.: 204) aufgrund der Prekarisierung von Erwerbsarbeit, Entgrenzung, Subjektivierung sowie der Verdichtung von Arbeit und damit einhergehender betrieblicher Leistungsintensivierung. Dies kulminiert in der Zunahme berufsbedingter Erschöpfungssymptome, dem sogenannten „Burnout“ (Alsdorf et al. 2017: 24ff.). In Anerkennung dieser Problematik fordern Krankenkassen und Gewerkschaften in den letzten Jahren, wenn sie von „guter Arbeit“ sprechen, daher auch eine „gesundheitsgerechte Arbeit“ (Hellert 2021).

Organisationen – von Unternehmen über Nichtregierungsorganisationen bis hin zur öffentlichen Verwaltung – sind also dazu aufgefordert für ihre Arbeitskräfte entsprechende Strukturen zur Erholung, Vereinbarkeit und Gesundheit zu schaffen. Sie zeigen sich jedoch bislang eher träge im Wandel zur „sorgenden Organisation“. Im Gegenteil, ist auch hier häufig eine gewisse Sorglosigkeit zu verzeichnen. Zwar leisten sich manche Organisationen ein eigenes Gesundheitsmanagement, gezielte familienfördernde Maßnahmen oder investieren gar in Gleichstellungspolitik oder Diversity Management. Aber zum einen ist dies bei weitem nicht die Regel und zum anderen, so zeigen Studien zur Umsetzung entsprechender Vorätze, geht es kaum über eine „rhetorische Modernisierung“ (Wetterer 2003) hinaus. In der Wissenschaft als ein Teil des öffentlichen Sektors gilt die Sorglosigkeit gar als ein Axiom im Streben nach Objektivität und Erkenntnisgewinnung und führt zu Benachteiligung von Frauen und Personen mit Care-Verpflichtungen (Binner/Weber 2022, 2019), wenngleich Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie zu-

nehmend thematisierbar werden (Alemann et al. 2019). Innovative Vorschläge, die den Lebens- und Arbeitsrealitäten und der notwendigerweise zu leistenden Sorge-Arbeit mehr Raum geben wollen, werden in der Privatwirtschaft nicht selten als ein „zu viel“ an Ansprüchen zurückgewiesen – ohne jedoch, den tatsächlichen Umsetzungsmöglichkeiten und einem grundsätzlichen Umdenken Raum zu geben (Campbell 2023) – deutlich wird dies u.a. in den abwehrenden Diskussionen um eine Vier-Tage-Woche mit verkürzter Vollzeit bei vollem Lohnausgleich (Jänicke 2023) oder auch der Führung in Teilzeit (Schmidt 2023).

In den Fokus des Schwerpunkthefts rücken wir daher nun die Fragen, unter welchen Bedingungen Sorge-Arbeit und Sorge-Berufe ausgeführt werden und wie eine intersektionale Perspektive dazu beitragen kann neue, differenziertere Erkenntnisse zu erlangen. Folgende Beiträge geben zum Weiterdenken an diesen Fragen neue Impulse:

Nina Hossain und *Maria Funder* widmen sich der Bedeutung von Care in der Gaming Industrie, in der die Arbeit mit Selbstentfaltung, Freude, Begeisterung und Spaß assoziiert wird. Gleichzeitig gilt die Videospielindustrie als sehr männlich und sexistisch, wie die zahlreichen #MeToo-Skandale in jüngerer Zeit verdeutlichen. Anhand eigener empirischer Daten arbeiten sie heraus, dass die überlangen Arbeitszeiten und das starke Anhäufen von Überstunden zu bestimmten Zeiten (z.B. in der Entwicklungsphase eines Spiels oder in Projektabschlussphasen) von den Beschäftigten in der Regel als legitim hingenommen werden, selbst wenn dies auf Kosten der individuellen Regeneration von der Arbeit im Privaten, und der Fürsorge (für Freunde, Familie, Kinder) für andere geht. Die Unternehmen fordern eine flexibel einsetzbare, von Sorge-Arbeit befreite Arbeitskraft und fördern eine von familiärer Nähe geprägte Arbeitskultur, von der den Beschäftigten eine Distanznahme nicht nur kaum möglich, sondern im Grunde gar nicht denkbar erscheint. Funder und Hossain sehen darin eine „eine strukturelle, systematische Care-Vereinnahmung“ (Seite 12).

Jessica Lindner, *Verena Scheuerer*, *Sabine Weiß* und *Ewald Kiel* richten den Blick auf den Bildungsbereich der Schulen und fragen nach den Gelingensbedingungen der Eltern-Schule-Zusammenarbeit aus der Perspektive von Eltern mit Migrationsgeschichte. Eine gelungene Eltern-Lehrkräfte-Beziehung gilt als wesentlich für den schulischen Erfolg der Kinder. Vor dem Hintergrund, dass von Eltern mit Migrationsgeschichte häufig stereotyp-rassistisch angenommen wird, sie engagierten sich nicht für die schulischen Belange ihrer Kinder und ihre Erziehungsvorstellungen seien unvereinbar mit den ‚deutschen‘ Erziehungszielen und -normen, widmen sich die Autor*innen in Gruppeninterviews den Sichtweisen der betroffenen Eltern. Die Ergebnisse verweisen darauf, dass es auch seitens der Schule mehr Care bedarf, und vor allem eine positivere Einstellung gegenüber Schüler*innen und Eltern mit Migrationsgeschichte bräuchte, um diese nicht nur einseitig und vorschnell als defizitär und Belastung wahrzunehmen. Eltern wünschen sich eine diversitätssensible, geduldige, empathische und respektvolle Kommunikation mit Lehrkräften und dass anerkannt wird, dass auch Eltern mit Migrationsgeschichte sich um den schulischen Erfolg ihrer Kinder sorgen und kümmern.

Katrin Roller vergleicht zwei Beschäftigtengruppen, die sich jeweils durch ihre hohe berufliche Mobilität auszeichnen: Dazu gehören zum einen hochqualifizierte Dienstreisende zum anderen migrantische 24-Stunden-Care-Arbeiter*innen, die in Privathaushalten angestellt sind, um sich um ältere pflegebedürftige Menschen zu kümmern. Der Kontrast beider Gruppen ist aufschlussreich, um intersektionale Ungleichheitspositionen durch die enge Verschränkung von Care und Weiblichkeitskonzepten in Bezug auf das Themenfeld berufliche Mobilität aufzuzeigen. Während die Sorgearbeiter*innen aus Osteuropa qua Geschlecht und sozialer Herkunft als besonders qualifiziert für die Tätigkeit stilisiert werden, wirkt sich die Zuschreibung von Sorgearbeit an Frauen für weibliche Hochqualifizierte auf Dienstreisen benachteiligend für ihre Karrieren aus.

Der 24-Stunden-Pflege widmet sich auch *Charlotte Hunsicker* in ihrer Forschungsskizze. Sie beleuchtet das Spannungsfeld zwischen Markt und Fürsorge, auf dem sich Dienstleistungen und Sorgebedürftige bewegen. Anhand von einer ersten Analyse zu den Webseiten von Vermittlungsagenturen bestätigt sie, dass migrantische Pflegekräfte aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Herkunft diese Form von Sorge-Arbeit (24-Stunden-Pflege) zugeschrieben bekommen.

Monika Götsch stellt in ihrer Forschungsskizze ihr Vorhaben zum Thema „Vielfalt und Antidiskriminierung an den Hochschulen Baden-Württembergs“ vor, weil dieses Bundesland neben Gleichstellung, Behindertenvertretung auch bereits rechtliche Grundlagen gegen sexualisierte Gewalt entwickelt hat. Wie Hochschulen die Gerechtigkeits- und Gleichstellungsansprüche in ihren Diversitykonzepten und -strukturen entgegenkommen, soll in einer Mehrebenenanalyse untersucht werden.

Renate Delucchi Danhier hat ein interaktives Tool zur Visualisierung von intersektionaler Diversität entwickelt, um die Diversität bzw. Homogenität von Forschungsfeldern oder -gruppen kritisch zu reflektieren. Mithilfe einer App können bestimmten Adressat*innenkreise Graphiken erstellen lassen, die Ungleichheitsdimensionen und Lebenssituationen visualisieren und dann als paradoxe Intervention genutzt werden können.

Hanna Haag, *Sabrina Schmitt* und *Julia Reuter* diskutieren in ihrem Positionspapier Potentiale von Care für eine diverse(re) Hochschule und argumentieren entgegen der gängigen Idealvorstellung von Wissenschaftler*innen, dass die Sorgebedürftigkeit und Verletzlichkeit der Wissenschaftler*innen anerkannt und organisational berücksichtigt werden müssen – auch, weil dies zu einer qualitativ besseren Wissenschaft beitrage.

Dass Weiblichkeit und Care kulturell so eng miteinander verknüpft werden, bildet den Ausgangspunkt für *Eva Hänselmanns* Positionspapier: Angeregt durch die Exegese von Asha Bhandarys Buch „Freedom to Care“ legt sie ihre Position zur Überwindung des Gender Care Gap dar und zeigt, welche Schritte im Bildungswesen notwendig sind, um Interessen und Kompetenzen für Care-Arbeit umzuverteilen und damit zu einer geschlechtergerechteren Verteilung der Care-Arbeit beizutragen.

Melanie David-Erb und *Caroline Gröschner* vertreten die These, dass der Transnationalisierungsbegriff zunehmend den der Migration in der empirischen Bildungsforschung ablöse, gleichwohl sei keineswegs eindeutig geklärt, was sich hinter dem Begriff verbirgt. Mit ihrem Beitrag weisen sie auf Problematiken bei dieser Sinnverschiebung hin. Zu klären gelte es unter anderem, was eine transnationale Bildungsbiographie auszeichnet.

Günther Vedder argumentiert, dass Diversität nur dann gelebt werden kann, wenn auch die Arbeitsstrukturen sich verändern. Anhand verschiedener Trends in der Arbeitswelt umreißt er das Bild von „new work“ in dem Arbeitnehmer*innen entgrenzte Arbeitsmodelle zunehmend einfordern und leben. Er plädiert dafür, die Wünsche einer zunehmend auch diversen Belegschaft ernst zu nehmen und sich für innovative Arbeitszeitmodelle zu öffnen.

Unter *Aktuelles* finden Sie einen Bericht zur Tagung „Wer sorgt sich um die Sorge? Care & Diversity aus intersektionaler Perspektive“, die am 10. und 11. November 2022 an der Universität Paderborn stattfand, von *Judith Müller* und *Réjane Obdeijn*. Die Tagung war zugleich das Vernetzungstreffen der deutschsprachigen Diversitätsforschung. Die nächste Tagung der deutschsprachigen Diversitätsforschung wird Ende September 2024 in Göttingen stattfinden. Dafür finden Sie ebenfalls unter *Aktuelles* von *Andrea Bührmann*, *Elena Futter-Buck*, *Jödis Grabow* und *Doreen Müller* den Call for Papers „Diversity und Diskriminierungsschutz weiterdenken“ für das passende Schwerpunktheft.

Wir hoffen mit dem Themenheft Anregungen, Evidenzgrundlagen und Ideen für Forschungsvorhaben, praktische Umsetzungen und politische Handlungen geben zu können und wünschen eine inspirierende Lektüre.

Literatur

- Alemann, Annette von/Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2019): Komplexe Ungleichheitslagen in Organisationen. Empirische Beispiele aus dem Themenfeld Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken. In: Gruhlich, Julia/Seeliger, Martin (Hg.): Intersektionalität, Arbeit und Organisation. Weinheim: Beltz Juventa, 84-98.
- Alsdorf, Nora/Engelbach, Ute/Flick, Sabine/Haubl, Rolf/Voswinkel, Stephan (2017): Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt. Analysen und Ansätze zur therapeutischen und betrieblichen Bewältigung. Bielefeld: transcript.
- Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria/Décieux, Fabienne (2015): Prekäre Sorge, Sorgearbeit und Sorgeproteste. Über die Sorglosigkeit des Kapitalismus und eine sorgsame Gesellschaft. Völker, Susanne/Amacker, Michèle (Hg.): Prekarisierungen. Arbeit, Sorge, Politik. Weinheim: Beltz Juventa, 59-74.
- Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria/Riegraf, Birgit (2018): Care und Care Work. In: Böhle, Fritz/Voß, G./Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2: Akteure und Institutionen, 2. Aufl., Wiesbaden: Springer, 747-766.
- Aulenbacher, Brigitte/ Haubner, Tine/ Klinger, Cornelia (i.E.): Geld oder Leben – Sorge und Sorgearbeit im Kapitalismus. Weinheim: Beltz Juventa.
- Aulenbacher, Brigitte/Lutz, Helma/Schwiter, Karin (Hrsg.) (2021): Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Weinheim: Beltz Juventa.
- Auth, Diana/Dierkes, Mirjam (2015): Söhne in der Angehörigenpflege – Charakteristika, Ressourcen und Unterstützungsbedarfe im betrieblichen Kontext. In: Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung. Wiesbaden: Springer VS, 201-224.
- Auth, Diana/Rudolph, Clarissa (2017): Care im sozialinvestiven Wohlfahrtsstaat – Mehr Geschlechtergerechtigkeit oder mehr Krise? Einleitung. *femina politica* 26(2), 9-19. Doi:10.3224/feminapolitica.v26i2.01
- Auth, Diana; Leiber, Simone; Leitner, Sigrid (2020): Bedarfe und Bewältigungshandeln von sorgenden Angehörigen: Welche Rolle spielt Geschlecht in Wechselwirkung mit anderen Differenzkategorien? *Sozialer Fortschritt* 69(3), 163-182. Doi:10.3790/sfo.69.3.163
- Binner, Kristina/Weber, Lena (2019): Zwischen "Exzellenz" und Existenz. Wissenschaftskarriere, Arbeits- und Geschlechterarrangements in Deutschland und Österreich. In: *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 11 (1), 31-46. Doi:10.3224/gender.v11i1.03
- Binner, Kristina/Weber, Lena (2022): Excellent and Care-less? Gendered Everyday Practices of Early-Career Scholars in Germany and Austria. In: Jenkins, Fiona/Hoenig, Barbara/Weber, Susanne/Wolfram, Andrea (Hrsg.): *Inequalities and the Paradigm of Excellence in Academia*. London: Routledge, 228-243.
- Campbell, Timothy T. (2023): The four-day work week: a chronological, systematic review of the academic literature. *Management Review Quarterly*. Doi:10.1007/s11301-023-00347-3
- Gruhlich, Julia (2017): Caring Masculinities. Gesellschaftliche Transformationspotentiale fürsorglicher Männlichkeiten? Ein Kommentar. In: *Feministische Studien* 17 (2), 353-359.
- Gruhlich, Julia (2019): Und sie ändern sich doch!? – Die Transformation von Männlichkeit aus praxeologischer Perspektive. In: Scholz, Sylka/Heilmann, Andreas (Hrsg.): *Caring Masculinities? Männlichkeiten in der Transformation kapitalistischer Wachstumsgesellschaften*. München: oekom, 109-120.
- Gruhlich, Julia (2020): Wenn Männer sagen „Ich will vom Leben noch was haben“ – Geschlecht als Ressource für eigensinnige Grenzziehungen in der Erwerbsarbeit. In: Becker, Karina/Binner, Kristina/Décieux, Fabienne (Hrsg.): *Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus*. Wiesbaden: Springer, 171-189.
- Gruhlich, Julia (2023): „Karriere ist nicht alles“ – Ursachen, Motive und Legitimationsmuster von „Downshifting“. In: *Zeitschrift für Soziologie* 52 (3), 322-337. Doi:10.1515/zfsoz-2023-2022
- Hellert, Ulrike (2021): Arbeitszeit flexibel und gesundheitsgerecht gestalten. Badura, Bernhard/Ducki, Antje/Schröder, Helmut/Meyer, Markus (Hg.): *Fehlzeiten-Report 2021*. Berlin: Springer, 265-278. Doi:10.1007/978-3-662-63722-7_16

- Jänicke, Sophie C. (2023): „Bock auf gute Arbeit“ – Tarifliche Arbeitszeitpolitik in der IG Metall. WSI-Mitteilungen 76 (4), 317–320. Doi:10.5771/0342-300X-2023-4-317
- Jürgens, Kerstin (2010): Deutschland in der Reproduktionskrise. In: Leviathan 38 (4), 559–587. Doi:10.1007/s11578-010-0103-9
- Klinger, Cornelia (2013): Krise war immer... Lebenssorge und geschlechtliche Arbeitsteilungen in sozialphilosophischer und kapitalismuskritischer Perspektive. In: Appelt, Erna/Aulenbacher, Brigitte/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen. Münster: Westfälisches Dampfboot, 82–104.
- Kniejska, Patrycja (2016): Migrant Care Workers aus Polen in der häuslichen Pflege. Zwischen familiärer Nähe und beruflicher Distanz. Wiesbaden: VS Verlag.
- Lutz, Helma/Palenga-Möllenbeck, Ewa (2016): Global Care Chains. In: Triandafyllidou, Anna (Hrsg.): The Routledge Handbook of Immigration and Refugee Studies. Abington/New York: Routledge, 139–144.
- Rerrich, Maria/Thiessen, Barbara (2014): Care-Krise. In: Sozial Extra 38 (2), 20–22. doi:10.1007/s12054-014-0039-4
- Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2022): Geschlechterkonstruktionen und Care-Arbeit. In: Marchwacka, Maria (Hrsg.): Handbuch Pflegebildung. Theoretische Ansätze, empirische Erkenntnisse und praktische Anwendungen. Bern: Hogrefe, 87–97.
- Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2023): Ob Workfare, Adult Worker Model oder sozialinvestiv... Geschlechterungleiche Implikationen des neoliberalen Umbaus der Wohlfahrtsstaaten und ungewürdigte feminisierte Care-Arbeit. In: Atzmüller, Roland/Décieux, Fabienne/Ferschli, Benjamin (Hrsg.): Ambivalenzen in der Transformation von Sozialpolitik und Wohlfahrtsstaat. Soziale Arbeit, Care, Rechtspopulismus und Migration. Weinheim: Juventa, 109–124.
- Schäper, Clara/ Schrenker, Annekatrin/ Wrohlich, Katharina (2023): Gender Pay Gap und Gender are Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an. DIW Wochenbericht 9, 99–105, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.867348.de/23-9-1.pdf.
- Scheele, Alexandra (2019): Abwertung von Care-Arbeit durch Vergeschlechtlichung. In: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hrsg.): Interessenvertretung und Care. Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen. Münster: Westfälisches Dampfboot, 24–36.
- Scheele, Alexandra/Schiffbänker, Helene/Walker, David/Wienkamp, Greta (2023): Fragile Sorge: Zumutungen und Konflikte während der Covid-19-Pandemie. In: femina politica 32 (1), 38–53. doi:10.3224/feminapolitica.v32i1.04
- Schmidt, Nils (2023): Führen in Teilzeit: Von Arbeitnehmenden mehrheitlich gewünscht. Von vielen Unternehmen immer noch nur zögerlich ermöglicht. Karlshaus, Anja/Kaehler, Boris (Hg.): Teilzeitführung. Wiesbaden: Springer Gabler, 193–202.
- Tronto, Joan (2000): Demokratie als fürsorgliche Praxis. In: Feministische Studien 18 (1), 25–42.
- Tronto, Joan/Fisher, Berenice (1990): Toward a Feminist Theory of Caring. Abel, Emily/Nelson, Margaret (Hg.): Circles of Care. Work and identity in women's lives. Albany, N.Y.: State Univ. of New York Press, 36–54.
- Weber, Lena (2022): Nach der Krise ist vor der Krise ist in der Krise ... Geschlechtliche Arbeitsarrangements und ungelöste Care-Konflikte aus der Sicht von Pflegekräften während der Corona-Krise. In: Arbeit 31 (1-2), 95–113. Doi: 10.1515/arbeits-2022-0006
- Wetterer, Angelika (2003): Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot, 286–319.
- Winker, Gabriele (2015): Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft. Bielefeld: transcript Verlag.

Julia Gruhlich, Dr.ⁱⁿ, Projektleiterin im EU-Projekt „SMARTUP: Smart(ening up the modern) home - Redesigning power dynamics through domestic space digitalisation“ am Institut für Diversitätsforschung der Universität Göttingen. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Arbeits- und Organisationssoziologie, Geschlechtersoziologie, Diversitätsforschung, Qualitative Sozialforschung. Julia.gruhlich@uni-goettingen.de

Lena Weber, Dr.ⁱⁿ, Teamleiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) von der GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften in Köln. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: digitale Arbeit und Geschlechterungleichheiten, Ökonomisierung der Universitäten, Gleichstellungs- und Diversitätspolitik, Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft, geschlechtliche Arbeitsteilung, Care/Sorgearbeit. lena.weber@gesis.org