

Mitgestaltung mit Wirkung: Partizipation in der Elementarbildung

Claudia Sorger, Katharina Aufhauser & Ronja Nikolatti

L&R Sozialforschung GmbH

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

tel +43 (1) 595 40 40 - 0



IMPRESSUM

Verfasser:innen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer Wien /Abteilung Frauen und Familie erstellt.

Autorinnen: Claudia Sorger, Katharina Aufhauser & Ronja Nikolatti

Unter Mitarbeit von: Barbara Glück und Katrin Leodolter

Medieninhaberin:

L&R Sozialforschung GmbH, Liniengasse 2A/1, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, Juni 2024

Inhalt

1	Die Ausgangslage für Mitgestaltung mit Wirkung in der Elementarbildung	2
2	Begriffsbestimmung und methodische Vorgehensweise	5
2.1	Feldzugang und Literaturrecherche	5
2.2	Einbindung von Expert:innen	6
2.3	Fokusgruppen mit Beschäftigten	7
2.4	Ergebnisaufbereitung	8
3	Mitgestaltung und betriebliche Partizipation in der Elementarbildung	9
3.1	Mitgestaltung und direkte betriebliche Partizipation	11
3.1.1	Direkte betriebliche Partizipation von Beschäftigten	12
3.1.2	Einflussfaktoren auf Mitgestaltung und direkte Partizipation	15
3.2	Partizipation durch Repräsentation: Die Rolle von Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen in der Elementarbildung	18
3.3	Potentiale und Grenzen direkter und indirekter Partizipation	19
4	Politische Partizipation in der Elementarbildung	23
4.1	Politische Beteiligung: Möglichkeiten und Hindernisse	24
4.2	Elementarbildung als gewerkschaftliches Handlungsfeld - Vom politischen Bewusstsein und gewerkschaftlicher Beteiligung	29
4.3	Proteste und Streiks für bessere Arbeitsbedingungen	30
4.4	Politische Vertretungen & die Forderung starker Allianzen	33
4.4.1	Allianzen innerhalb des Berufsfeldes	34
4.4.2	Allianzen über das Berufsfeld hinaus – Zusammenschlüsse mit „Bündnispartner:innen“	36
5	Resümee	39
	Literaturverzeichnis	42

1 Die Ausgangslage für Mitgestaltung mit Wirkung in der Elementarbildung

„Wenn wir Personalmangel haben und alle schon nicht mehr können: Die Kolleginnen und Kollegen sind noch immer motiviert, auf die Straße zu gehen.“¹

Das Personal im Bereich der Elementarpädagogik ist in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus der politischen und medialen Aufmerksamkeit gerückt. Nach einer anstrengenden Zeit während der Corona-Pandemie in der diese Berufsgruppe zu jenen zählte, die beinahe durchgängig unter erschwerten Bedingungen im Einsatz war, zeigten sich die Personalengpässe in besonderem Ausmaß. Ein Teil der Kindergärten sah sich sogar gezwungen, aufgrund des Personalmangels Öffnungszeiten zu reduzieren, von Ganztags- auf Halbtagsbetrieb umzustellen oder einzelne Gruppen zu schließen². Österreichweit stehen Einrichtungen für Elementarpädagogik aufgrund des Mangels an Pädagoginnen und Pädagogen vor der Herausforderung, bei gleichzeitigem Ausbau der Plätze bestehende Öffnungszeiten aufrechtzuerhalten. Die Qualität der Betreuung setzt zudem einen besseren Betreuungsschlüssel voraus, wofür wiederum zusätzliches Personal benötigt wird (Sorger und Bergmann 2019; Sorger et al. 2023b, 2023a).

Gleichzeitig besteht ein starker Bedarf nach einem Ausbau der Kinderbetreuung, der sich regional sehr unterschiedlich darstellt, vor allem hinsichtlich der Besuchsquoten der unter 3-Jährigen. So beträgt die Besuchsquote der unter 3-jährigen Kinder für das Jahr 2022 in Wien 42%, gefolgt vom Burgenland mit 38,8% und Vorarlberg mit 34,7%. Am schlechtesten stellt sich die Betreuungssituation der unter 3-Jährigen Kinder in der Steiermark (19,9%), in Oberösterreich (20,9%) und in Salzburg (26,0%) dar (Statistik Austria 2024). Es bestehen auch deutliche Unterschiede in den Anwesenheitsdauern der Kinder. Eine Vollzeitbeschäftigung der Eltern wird nur dann ermöglicht, wenn mindestens 45 Stunden pro Woche bzw. neun Stunden pro Tag Betreuung möglich ist. Hier zeigen sich v.a. auch regionale Unterschiede auf Bezirks- und Gemeindeebene. Der Monitoring Bericht zur Situation der elementaren Bildung in Österreich verweist für das Kindergartenjahr 2022/2023 auf nach wie vor bestehende, erhebliche Lücken: So sind nur 60% der 0 bis 2-Jährigen bzw. 50% der 3 bis 5-Jährigen in Einrichtungen mit Öffnungszeiten, die eine Vollzeiterwerbstätigkeit der Eltern ermöglichen (Statistik Austria 2024).

Die angespannte Personalsituation bei gleichzeitig hohem Bedarf nach einem Ausbau in vielen Bereichen, verstärken den Druck auf das Personal und zeigen die Dringlichkeit von Strategien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Neben Faktoren wie Arbeitsbelastung und fehlender gesellschaftlicher Anerkennung sind auch die fehlenden Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der Arbeit als weitere Faktoren für die Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation zu verorten. Studien unterstreichen den Zusammenhang zwischen „guter Arbeit“ und Mitgestaltungsmöglichkeiten (siehe etwa Institut DGB-Index Gute Arbeit 2023; IFES 2023).

Dass die Forderung nach spürbarer Aufwertung ihres Arbeitsbereichs von zahlreichen Beschäftigten aktiv mitgetragen wurde, erklärt sich auch durch die gestiegene Aufmerksamkeit, die diesem Bereich entgegengebracht wurde. So machen die Beschäftigten in der Elementarpädagogik auf die prekären Zustände mit Protesten im Rahmen von Demonstrationen und Kundgebungen aufmerksam und setzen sich für bessere Arbeitsbedingungen ein.

¹ Aussage einer Elementarpädagogin im Rahmen des Forschungsprojekts „Wenn Mama und Papa arbeiten. Bedarf und Ausbau der Kinderbetreuung in Salzburg und Tirol.“ (Sorger et al. 2023a)

² <https://kurier.at/chronik/oesterreich/kindergartengruppen-mussten-in-graz-wegen-personalmangels-schliessen/402137415>

Beispielsweise fand unter dem Motto „Jetzt gibt’s Wirbel 2.0“ im März 2022 in ganz Österreich ein Protesttag der Elementarpädagog:innen statt, mit Protesten und Demonstrationen an mehreren Orten. In Wien gab es Demonstrationen von privaten Kindergärten, Horten und schulischer Freizeitbetreuungen in Wien, die von yunion und GPA organisiert wurden.³ Im Herbst 2023 fand in Wien im Rahmen einer Betriebsversammlung eine gemeinsame Protestaktion der drei für den Bereich der Elementarbildung zuständigen Gewerkschaften (yunion, GPA, vida) statt, bei der die Beschäftigten aus dem privaten und öffentlichen Bereich gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen demonstrierten.

Das zunehmende Bewusstsein für die Qualität der Elementarbildung und die steigende öffentliche Präsenz im Zuge der Protestmaßnahmen werfen die Frage auf, ob sich das Bewusstsein der Beschäftigten für ihre eigenen Interessen einzutreten in Veränderung befindet. Für Deutschland wurde festgestellt, dass Beschäftigte in diesem Bereich verstärkt „eine Art Facharbeiterinnenbewusstsein“ entwickeln (Dörre und Klaus, S. 360). Rakowitz und Schoppengerd (2017, S. 68) werfen die Frage auf, ob es sich in diesen Arbeitsbereichen um „eine Form von Klassenbewusstsein“ handelt, die „schneller als in anderen Branchen grundsätzlichere gesellschaftliche Fragen berührt“.

Vor diesem Hintergrund setzt sich das **Forschungsprojekt** damit auseinander, inwiefern durch unterschiedliche Formen der **betrieblichen Mitbestimmung** Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und damit auf die Arbeitszufriedenheit ausgeübt werden kann.

Darüber hinaus untersucht die Studie den Zusammenhang zwischen **betrieblicher Partizipation** und **gewerkschaftlichem bzw. politischem Engagement**. In diesem Kontext verweist Honneth (2023) auf einen „blinden Fleck“ von Demokratietheorien, die Bildungsinstitutionen als zentralen Ort ansehen, um Partizipation zu erlernen, den Arbeitsbereich allerdings mehr oder weniger ausklammern. Er sieht passende Arbeitsbedingungen als Voraussetzungen für die „breitere Befähigung zur demokratischen Partizipation“ (Honneth 2023, S. 19). Studien zeigen diesbezüglich auf, dass Entscheidungsbeteiligung von Beschäftigten mit Solidarität, einer humanistischen Orientierung und Engagement für politische und soziale Themen in Verbindung gebracht werden kann (Weber et al. 2008, 2020; Moldaschl und Weber 2009).

Die vorliegende Studie legte den Fokus somit auf **Formen, Möglichkeiten und Grenzen der Mitbestimmung** im Bereich der Elementarbildung sowohl auf betrieblicher, als auch politischer Ebene. Die empirischen Erhebungen wurden dabei von folgenden Fragen geleitet:

- In welchen Bereichen können Beschäftigte in ihrem Berufsalltag mitbestimmen? In welchen Bereichen wünschen sie sich mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten?
- Welche Formen betrieblicher Mitbestimmung lassen sich im Bereich der Elementarbildung identifizieren?
- Inwiefern kann Mitbestimmung im Betrieb für die Beschäftigten auch mit Nachteilen einhergehen? Wo liegen die Grenzen betrieblicher Mitbestimmung in der Elementarbildung?
- Welche Rolle spielen Betriebsrät:innen bzw. Personalvertretungen in Bezug auf Möglichkeiten der Mitbestimmung im Betrieb?
- Welche Möglichkeiten sehen Beschäftigte, sich auf politischer Ebene für Veränderungen in Ihrem Berufsfeld einzusetzen? Welche Formen politischer Partizipation erweisen sich dabei als wirkungsvoll?

³ <https://www.oegb.at/themen/gleichstellung/kinderbetreuung/beschaefigte-am-limit--die-elementarpaedagogik-macht-wirbel-->
<https://www.gpa.at/die-gpa/bundeslaender/wien/kundgebung-der-elementaren-bildungs--und-betreuungseinrichtungen>
https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20230123_OT0062/gewerkschaft-gpa-zum-tag-der-elementarpaedagogik-proteste-und-engagement-zeigen-wirkung

- Welche Rolle spielen Proteste bzw. Streiks im Kontext politischer Partizipation und inwiefern werden diese als wirkungsvoll angesehen?
- Welche weiteren Formen politischer Partizipation lassen sich im Feld der Elementarbildung finden?
- Welche Erfahrungen haben Beschäftigte bisher mit gewerkschaftlichem Engagement gemacht? Wie könnte der gewerkschaftlichen Organisationsgrad im Bereich der Elementarbildung gestärkt werden?

All diese Fragen wurden unter Berücksichtigung von Unterschieden nach Bundesland sowie Beschäftigtengruppen (Berufe, privat/öffentlich) diskutiert.

Die Studie wurde im Auftrag der Arbeiterkammer Wien (Abt. Frauen und Familie) und in Kooperation mit dem Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) durchgeführt. Zudem wurden Repräsentant:innen der Gewerkschaften GPA, vida und younion (Die Daseinsgewerkschaft) in einer Begleitgruppe regelmäßig eingebunden.

Im nun folgenden wird zunächst die methodische Vorgehensweise der empirischen Erhebungen beschrieben, in den darauffolgenden Kapiteln werden die Ergebnisse des Projekts vorgestellt. Die Darstellung der Projektergebnisse basiert auf den eigenen empirischen Erhebungen, die durch eine Literaturrecherche ergänzt und kontextualisiert wurden.

2 Begriffsbestimmung und methodische Vorgehensweise

In Anlehnung an Eichmann et al. (2006) verstehen wir unter „betrieblicher Partizipation“ die „formalisierte oder informelle Beteiligung der Beschäftigten oder ihrer RepräsentantInnen im Sinn von Einflussnahme, die entweder auf Belange des gesamten Betriebs gerichtet ist oder zumindest auf die Beeinflussung der eigenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bzw. auch der laufenden Arbeitsvollzüge abzielt“ (Eichmann et al. 2006, S. 21).

Der Begriff „**Mitbestimmung**“ wird analog zu anderen Studien für die gesetzlich geregelte, somit indirekte, repräsentative Form der Partizipation, verwendet (IFES 2023; Hucker 2008), wohingegen „**Mitwirkung**“ auch informelle Formen und direkte Einbindungen meint (IFES 2023).

Der Terminus „**Mitgestaltung**“ umfasst hingegen auch jene Formen der Einbindung, die nicht auf Ebene der Rahmenbedingungen – d.h. auf betrieblicher Ebene – abzielen, sondern die selbstständige Arbeitsgestaltung meint. Diese zusätzliche Fokussierung ergibt sich vordergründig aus dem empirischen Material.

Die oben skizzierten Fragestellungen wurden mit unterschiedlichen Methoden der qualitativen Sozialforschung bearbeitet. Ein wichtiges Anliegen war es, den Forschungsprozess möglichst partizipativ zu gestalten, d.h. Personen aus dem Feld über den gesamten Projektverlauf als Expert:innen einzubinden. Umgesetzt wurde dies im Rahmen von **Expert:inneninterviews**, **Workshops** sowie schriftlichen Feedbackschleifen zu ausgewählten Fragen/Themen.

Um die Sichtweisen, Erfahrungen und Anregungen Beschäftigter zu sammeln und vertieft diskutieren zu können, wurden fünf bundeslandübergreifende **Online – Fokusgruppen** durchgeführt (Kapitel 2.3). Die Erkenntnisse aus den Fokusgruppen sowie die Sichtweisen der Expert:innen flossen nicht nur wesentlich in die nachfolgenden Kapitel des vorliegenden Berichts ein, sondern stellten auch den zentralen Ausgangspunkt für die Erstellung eines **Leitfadens für Beschäftigte** mit praktischen Ansätzen zu betrieblicher wie politischer Partizipation dar.

Zudem wurden die Erkenntnisse aus dem Projekt laufend in der **Projekt-Begleitgruppe** vorgestellt und diskutiert. Auch die Planung der Erhebungen und damit im Zusammenhang stehende Anpassungen erfolgten in enger Abstimmung mit der Begleitgruppe. Teil dieser Gruppe, in der insgesamt fünf Treffen über die Projektlaufzeit abgehalten wurden, waren die Auftraggeber:innen seitens der Arbeiterkammer Wien (Abt. Frauen und Familie) und der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) als Kooperationspartner sowie Repräsentant:innen der Gewerkschaften GPA, vida und younion (Die Daseinsgewerkschaft).

In diesem Zusammenhang möchten wir uns für die Zusammenarbeit, die organisatorische Unterstützung und den wertvollen inhaltlichen Austausch im Rahmen der Begleitgruppe bedanken. Ein großes Dankeschön geht auch an alle Gesprächspartner:innen und Teilnehmer:innen der Fokusgruppen, die uns Einblick in ihre Erfahrungen und in ihren Berufsalltag gegeben haben und damit das Zustandekommen dieser Studie ermöglichten.

2.1 Feldzugang und Literaturrecherche

Bevor Expert:innen und Fokusgruppenteilnehmer:innen kontaktiert wurden, war es notwendig, die konkreten Zielgruppen dieser beiden methodischen Schwerpunkte zu definieren und **Expert:innen bzw. Personen aus dem Feld auszuwählen**.

Als Expert:innen sollten jene Personen eingebunden werden, die zwar (auch) als Beschäftigte im Bereich der Elementarbildung tätig sind oder dies in der Vergangenheit waren, aber zusätzlich entweder eine Leitungsfunktion (Träger- oder Einrichtungsebene), Betriebsratsfunktion oder eine gewerkschaftliche Tätigkeit bzw. eine Tätigkeit in einer Interessensvertretung

ausüben. Somit wurden als Expert:innen Personen definiert, die in unterschiedlicher Weise bereits Erfahrung mit Partizipationsprozessen im Bereich der Elementarbildung haben und/oder ein Überblickswissen bzw. eine „Metaperspektive“ auf das Berufsfeld einbringen können.

Im Unterschied dazu zielten die Fokusgruppen stärker darauf ab, die Perspektive der Beschäftigten und deren Erfahrungen sowie Sichtweisen auf Partizipationsmöglichkeiten, Hürden und Potenziale einzufangen. Die ursprüngliche Zielgruppe der Fokusgruppen waren also in erster Linie Beschäftigte unterschiedlicher Berufsgruppen ohne Leitungsfunktion.

Im Zuge des Forschungsprozesses zeigte sich, dass eine strikte Einhaltung der Abgrenzung zwischen Expert:innen und Fokusgruppenteilnehmer:innen einerseits nicht praktikabel ist, andererseits erschien es auch aus inhaltlichen Gründen sinnvoll, die Grenzen aufzuweichen und flexibel zu halten.

Aus praktischer Sicht war eine starre Grenzziehung deshalb nicht möglich, weil es zur Gewinnung einer ausreichend großen Teilnehmer:innenzahl für die Fokusgruppen notwendig war, die Information breit auszuschütten. Damit ging einher, dass auch Personen mit Leitungsfunktion an den Fokusgruppen teilnahmen. In der ersten Fokusgruppe zeigte sich, dass die unterschiedlichen Hierarchieebenen in der Diskussion kein Problem bzw. der Diskussion sogar zuträglich waren. So brachten einerseits Teilnehmer:innen mit und ohne Leitungspositionen ihre Perspektiven gleichermaßen zur Sprache, andererseits wurde wechselseitig auf die teils sehr unterschiedlichen Erfahrungen eingegangen (z.B. durch Darlegung divergierender Ansichten, Zustimmung oder auch Differenzierung). Dies beeinflusste nicht nur die Gesprächsdynamik positiv, sondern führte auch dazu, dass die einzelnen Themen vielschichtig behandelt wurden. So wurden schlussendlich auch Beschäftigte ohne Leitungs- oder sonstiger Vertretungsfunktion als Expert:innen eingebunden, da deren praktische Expertise insbesondere im Hinblick auf die Gestaltung des Leitfadens für Beschäftigte zielführend und wertvoll war.

Mittels einer **Literaturrecherche** bestehender Studien der letzten Jahre wurde zunächst ein Überblick über den aktuellen Wissenstand zum Thema Partizipation in der Elementarpädagogik geschaffen. Dabei zeigte sich, dass insbesondere betriebliche Partizipation in diesem Berufsfeld kaum Gegenstand bisheriger wissenschaftlicher Erhebungen war. Ausgehend davon wird im vorliegenden Bericht auch auf Studien verwiesen, die sich mit betrieblicher Partizipation in anderen Branchen auseinandersetzen. Ähnliches gilt für die Einbettung der Ergebnisse in den Diskurs rund um politische Partizipation – auch hier werden Studien herangezogen, die einen breiteren Fokus aufweisen als die Fragestellungen des vorliegenden Forschungsprojektes. Zur Operationalisierung, Konkretisierung und Kontextualisierung der vorliegenden Thematik wurde zudem auf theoretische Arbeiten und Definitionen zurückgegriffen.

Die Recherche diente sowohl der Vorbereitung der Erhebungsinstrumente, als auch der Einordnung und Ergänzung der Ergebnisse aus den Interviews und Fokusgruppen und somit der Verbindung der Erhebungen im Rahmen des Projektes mit zentralen Erkenntnissen der Forschung rund um Partizipation. Zudem flossen positive Beispiele für Partizipation in die Erstellung eines Leitfadens für Beschäftigte mit ein.

2.2 Einbindung von Expert:innen

Insgesamt wurden 17 Expert:innen aus unterschiedlichen Bereichen der Elementarbildung eingebunden, wobei der Fokus auf Personen mit Leitungs- Gewerkschafts- oder Betriebsratsfunktion oder Tätigkeit in einer Interessensvertretung lag.

Neben acht Einzelinterviews wurden zwei Workshops durchgeführt, der erste Online, der zweite vor Ort bei L&R Sozialforschung. Der erste Workshop fand zu Beginn des Projekts statt und diente der Gewinnung erster Erkenntnisse, der inhaltlichen Fokusschärfung des Projekts

sowie der Vorbereitung der folgenden Erhebungen. Zudem wurde der Workshop genutzt, um eine kontinuierliche Beteiligung der Teilnehmer:innen am weiteren Projektverlauf zu klären und relevante Expert:innen für Interviews zu identifizieren. Im zweiten Workshop, der gegen Ende des Projektes stattfand, wurde der Entwurf des Leitfadens für Beschäftigte mit den Expert:innen diskutiert.

Die Einzelinterviews wurden geführt, um zum einen Personen einzubinden, die an den Workshopsterminen nicht teilnehmen konnten, zum anderen aber auch, um Perspektiven und Themen aufzunehmen, die sich im Laufe der Forschung als inhaltlich relevant herauskristallisierten. Zu konkreten Fragen wurden punktuell auch schriftliche Rückmeldungen eingeholt.

Die Interviews mit den Expert:innen aus dem Feld wurden entlang eines Leitfadens in Anlehnung an das problemzentrierte Interview (Witzel 2000) vorbereitet und durchgeführt. Dadurch konnten die Forschungsfragen beantwortet, dennoch aber eine flexible und offene Haltung gegenüber dem Feld gewahrt werden. Die Interviews wurden überwiegend online, teilweise auch persönlich oder telefonisch durchgeführt.

Die Auswahl der Expert:innen erfolgte in enger Abstimmung mit der Begleitgruppe des Projektes. Um möglichst unterschiedliche Sichtweisen einfließen lassen zu können und Erkenntnisse zu gewinnen, die der in der Elementarbildung Österreichs bestehenden Heterogenität gerecht werden, wurde bei der Auswahl der Expert:innen auf größtmögliche Variation nach Trägerorganisationen, Funktionen und Bundesland geachtet. Erreicht werden konnten schlussendlich Expert:innen aus sechs Bundesländern (Wien, Salzburg, Tirol, Oberösterreich, Kärnten, Steiermark), wobei zwei davon in ihrer Funktion für ganz Österreich zuständig sind.

2.3 Fokusgruppen mit Beschäftigten

Zur Diskussion von Erfahrungen mit Partizipation in unterschiedlichen Bereichen des Berufsalltages sowie auf politischer Ebene wurden **Fokusgruppen mit Beschäftigten** durchgeführt. In insgesamt fünf online über Zoom durchgeführten Gesprächsrunden konnten 40 Personen aus der Elementarbildung erreicht werden.

Fokusgruppen bilden ein Setting, in dem eine partizipative Einbindung verschiedener Akteur:innen und deren Sichtweisen möglich ist. Wesentlich ist dabei der Austausch von Erfahrungen, Ideen und Argumenten zwischen den Diskussionsteilnehmer:innen, also die gegenseitige Bezugnahme, die kollektive Erfahrung und das dialogische Setting, das eine diskursive Abstimmung und Weiterentwicklung einzelner Handlungsempfehlungen erlaubt. Bei der Konzeption und Durchführung der Fokusgruppen wurde sich an der Methode der Gruppendiskussion (Bohnsack 2000; Bohnsack und Przyborski 2007) orientiert, welche die kollektiven Wissensordnungen und Erfahrungen in den Fokus rückt. Um die Forschungsfragen beantworten zu können, wurden die Fokusgruppen entlang eines vorab erstellten Leitfadens strukturiert. Dennoch wurde den Teilnehmer:innen Raum zur freien Artikulierung ihrer Perspektiven, Erfahrungen und Ideen geboten.

Vier der fünf Fokusgruppen adressierten **Beschäftigte der Elementarbildung** im weitesten Sinne und in ganz Österreich. Wenngleich eine ausgewogene Verteilung nach Berufsgruppen angestrebt wurde und die Information gleichermaßen an alle Beschäftigten versandt wurde, waren Elementarpädagog:innen die mit Abstand am stärksten vertretene Gruppe: So nahmen an den ersten vier Fokusgruppen insgesamt 30 Beschäftigte aus der Elementarbildung (inkl. Hortbereich) teil, davon 16 Elementarpädagog:innen, zehn mit Leitungsfunktion, nur eine Assistentin und drei „Sonstige“ (Sozialpädagog:innen, Sprachförderkräfte).

Mit Ausnahme des Burgenlandes waren Beschäftigte aller Bundesländer in den Fokusgruppen vertreten: Wien war mit zehn Teilnehmenden am stärksten vertreten, gefolgt von Oberösterreich und Tirol (je fünf Teilnehmer:innen), Salzburg und Vorarlberg (je drei Teilnehmer:innen),

Kärnten (zwei Teilnehmer:innen), der Steiermark und Niederösterreich (je ein:e Teilnehmer:in) In Bezug auf das Geschlechterverhältnis gab es – angesichts der Frauendominanz des Berufsfeldes wenig überraschend – einen deutlichen Frauenüberhang: Neben 27 Frauen nahmen nur drei Männer an den Fokusgruppen teil.

Die letzte Fokusgruppe richtete sich explizit an **Betriebsrät:innen bzw. Personen aus der Personalvertretung** aus ganz Österreich. Im Vergleich zur den ersten vier Fokusgruppen ging es in dieser stärker darum, die Erfahrungen und Perspektiven der Teilnehmer:innen in ihrer Rolle als Repräsentant:in der Beschäftigten einzuholen. An der Fokusgruppe nahmen zehn Personen teil (sieben Frauen, drei Männer), davon neun Betriebsrät:innen und eine Person aus der Personalvertretung. Wie auch in den Fokusgruppen insgesamt war Wien mit fünf Personen am stärksten vertreten, die restlichen Teilnehmer:innen kamen aus Tirol, der Steiermark, Oberösterreich und Salzburg.

2.4 Ergebnisaufbereitung

Die Interviews und Fokusgruppen wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse (Mayring 2010), unterstützt durch das Programm MAXQDA, ausgewertet.

Im Bericht werden direkte Zitate aus den Workshops, den Interviews mit Expert:innen sowie aus den Fokusgruppen integriert. Die Zitate wurden mit folgenden Kürzeln gekennzeichnet:

- Fokusgruppen: Fokusgruppe (FG)_Nummer der Fokusgruppe (01 bis 05)
- Expert:inneninterviews: Expert:in (Exp.) Nummer des Interviews (01 bis 08)
- Workshops: Workshop (WS)_Nummer des Workshops (01 & 02)

Zusätzlich zu diesem Forschungsbericht flossen die Ergebnisse in die Erstellung eines **Leitfadens für Beschäftigte**⁴ ein. Ziel dieses Leitfadens ist es, Personen im Feld der Elementarbildung ein möglichst praxisnahes Tool zur Auseinandersetzung mit der Thematik betrieblicher und politischer Partizipation an die Hand zu geben. Damit soll sichergestellt werden, dass die aus dem Projekt gewonnenen Erkenntnisse in die Praxis überführt werden und den Beschäftigten dadurch auch zu Gute kommen können.

Die inhaltliche Erarbeitung des Leitfadens erfolgte unter partizipativer Einbindung von Personen aus dem Feld sowie der Begleitgruppe des Projektes. Neben einem eigens der Diskussion des Leitfadens gewidmeten Expert:innenworkshop (siehe Kapitel 2.2) wurde auch schriftliches Feedback von Expert:innen (inkl. Beschäftigte) eingeholt.

⁴ Leitfaden: „Gib' deinen Senf dazu. Mitgestaltung mit Wirkung in der Elementarbildung.“

3 Mitgestaltung und betriebliche Partizipation in der Elementarbildung

Der Fokus dieses Kapitels liegt auf den bestehenden Formen der **Mitgestaltung** von Beschäftigten im Bereich der Elementarbildung auf **betrieblicher Ebene** sowie deren Potentialen, Grenzen und auch etwaigen damit verbundenen Risiken.

Zu Beginn sollen die Begrifflichkeiten, die im Kontext der Studie eine Rolle spielen, genauer definiert werden. Der Terminus der „**betrieblichen Partizipation**“ wird in der Forschung unterschiedlich breit bzw. eng gefasst. Im Allgemeinen bezieht sich „Partizipation“ im betrieblichen Kontext auf die Einflussnahme auf Arbeitsrahmenbedingungen und organisationale Entscheidungen im Sinne einer „Teilhabe bzw. Teilnahme von Beschäftigten an betrieblichen Entscheidungen“ und umfasst somit die „Möglichkeit, Einfluss auf den Verlauf und Ausgang von betrieblichen Entscheidungsprozessen zu nehmen“ (Hucker 2008, S. 30). In Anlehnung an Eichmann et al. (2006) verstehen wir darunter sowohl institutionalisierte Partizipation (indirekt über Repräsentant:innen) als auch direkte Partizipation von Beschäftigten.

Um **Partizipation** hinsichtlich ihrer Auftretens-Art zu charakterisieren, finden sich Modelle für verschiedene Grade an betrieblicher Partizipation (u.a. bei Zeuch 2022; Schachler 2022). Die stufenartigen Modelle verweisen auf unterschiedliche Grade an (Nicht-)Partizipation. Auf unterster Stufe findet keine Partizipation statt, etwas mehr Einbindung entsteht durch Information (Stufe 2) sowie auf Stufe 3 in Form von Konsultation d.h. die Meinung der Beschäftigten wird eingeholt, die Entscheidung wird jedoch von der Führungsperson getroffen. Auf Stufe 4 verortet sich die Mitwirkung – die Entscheidung wird hier berücksichtigt – und auf Stufe 5 Mitbestimmung, was formal abgesichertes gemeinsames Entscheiden bedeutet.

Zudem gilt es, **direkte und indirekte Formen der Partizipation** zu unterscheiden. Direkte Partizipation bedeutet, dass Beschäftigte unmittelbar in betriebliche Entscheidungen eingebunden werden, das heißt, „ohne Vermittlung durch eine spezielle Repräsentationsinstanz“ (Hucker 2008, S. 32). Davon abzugrenzen ist die indirekte Partizipation, worunter die „repräsentative Vertretung der Interessen der Beschäftigten in betrieblichen Angelegenheiten durch den Betriebsrat bzw. in Aufsichtsratsgremien“ (Eichmann et al. 2006, S. 22) zu verstehen ist.

Repräsentative Partizipation ist in Österreich durch das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)⁵ rechtlich verankert und wird auf der Ebene des Betriebs durch den Betriebsrat⁶ organisiert. Dieser kann in Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten von eben diesen gewählt werden. Die zentrale Aufgabe des Betriebsrats ist es, die Anliegen der Beschäftigten gegenüber der Leitung zu vertreten, was durch einen erweiterten Kündigungs- und Entlassungsschutz gesichert werden soll. Ein relevantes Instrument ist dabei die Betriebsvereinbarung d.h. die bindende Verankerung von Richtlinien und Maßnahmen. Die Betriebsratstätigkeit wird meist ehrenamtlich ausgeführt. In Betrieben ab 150 Beschäftigten können die Mitglieder auch freigestellt werden (Adam et al. 2020).

Im öffentlichen Bereich ist die repräsentative Partizipation durch die Struktur der Personalvertretung organisiert. Formal sind hierbei weniger Mitbestimmungsmöglichkeiten gegeben, vor allem weil es im öffentlichen Dienst keine Betriebsvereinbarungen gibt. Allerdings verweisen Studien darauf, dass hier Vertretungsstrukturen leichter zu etablieren sind (Adam et al. 2020).

⁵ Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974; siehe dazu:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329>

⁶ Der Betriebsrat meint hier nicht die einzelnen Mitglieder, sondern die Struktur an sich. Somit wird bei der Verwendung des Begriffes auf die weibliche Form verzichtet, sofern nicht explizit die einzelnen Personen in der Funktion als Betriebsrat/ Betriebsrätin gemeint sind.

Die institutionalisierte Interessensvertretung der Beschäftigten zeichnet sich durch ein duales System aus, wobei neben dem Betriebsrat bzw. der Personalvertretung auf überbetrieblicher Ebene die Gewerkschaften, sowie auch die Arbeiterkammer, die Interessen der Arbeitnehmer:innen vertreten. Betriebliche und überbetriebliche Interessensvertretungen sind formell unabhängig voneinander – so können auch Personen, die kein Gewerkschaftsmitglied sind, dem Betriebsrat bzw. der Personalvertretung angehören. Allerdings sind Vertreter:innen auf betrieblicher Ebene relevant bei der Repräsentation der Gewerkschaften im Betrieb sowie bei der Rekrutierung neuer Mitglieder (Adam et al. 2020, S. 14). So verweist eine neuere Erhebung darauf, dass in Unternehmen mit Betriebsrat mehr Beschäftigte Mitglieder bei einer Gewerkschaft sind (IFES 2023, S. 21).

Direkte Partizipation der Beschäftigten ist im Unterschied zur repräsentativen Mitbestimmung nicht gesetzlich verankert. Diese kann vieles umfassen, wie beispielsweise Verhandlungen des Arbeitsvertrages, sowie auch „Vorgesetztengespräche ‚zwischen Tür und Angel‘ (...) bis hin zur Durchsetzung von Interessen der eigenen Arbeitsgruppe gegenüber der Leitung“ (Eichmann et al. 2006, S. 22). Sie betrifft vor allem die Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie Entscheidungen, die sich auf die jeweilige Tätigkeit beziehen und ist in den meisten Fällen aufgrund der fehlenden Formalisierung ein „Zugeständnis des Managements“ und kann somit jederzeit entzogen werden (Hucker 2008, S. 34; Moldaschl und Weber 2009).

In Verbindung mit betrieblicher Partizipation stehen Ideen, die unter den Begrifflichkeiten „Wirtschaftsdemokratie“, „Unternehmensdemokratie“ oder „solidarische Ökonomie“ seit den 1970er-Jahren diskutiert werden. Diese Konzepte fassen die Einbindung von Beschäftigten nochmals weiter und stellen sie mit System- und Ungleichheitsfragen in Verbindung. So wird kritisiert, dass die Werte einer demokratischen Gesellschaft in der Gestaltung von Arbeit und Wirtschaft nicht ausreichend integriert wurden. Es wird gefordert, wirtschaftliche Prozesse auf gemeinsame Entscheidungen basierend zu treffen und somit demokratische Mitbestimmung zu ermöglichen (Hucker 2008; Demirovic 2011; Schumann 2011).

Unter „Wirtschaftsdemokratie“ versteht man „die demokratisch legitimierte Gestaltung aller ökonomischen Strukturen und Verfahren“ (Zeuch 2020, S. 119). An die Idee ist somit die Forderung eines umfassenden Systemwandels geknüpft, wobei der Staat regulatorisch einzugreifen hat, wenn Gewinne auf Kosten der Gesellschaft erwirtschaftet werden. In diesem Sinne kann die Wirtschaftsdemokratie als Mittelweg zwischen Staatssozialismus und Kapitalismus begriffen werden (Schumann 2011). Die Forderungen nach einer „solidarischen Ökonomie“, die den späteren Diskurs bestimmen, gehen auf die Idee der Wirtschaftsdemokratie zurück – es wird argumentiert, dass eine Demokratisierung der Wirtschaft eine Voraussetzung für eine stabile und lebendige Demokratie darstellt (Moldaschl und Weber 2009).

Die „Unternehmensdemokratie“ hingegen adressiert die jeweilige Organisation, in dem Sinne, dass „die Führung und Gestaltung von Organisationen durch alle interessierten Mitglieder“ stattfindet, wobei dies „kein Mittel zum alleinigen Zweck der Gewinnmaximierung ist“ (Zeuch 2020, S. 119). Sowohl die Wirtschafts- als auch Unternehmensdemokratie zielen darauf ab, Autonomie der Arbeiter:innen zu stärken. Im Vordergrund stehen das Gemeinwohl und nicht ökonomische Profite (ebd.).

Wenn auch die Ungleichheit zwischen Kapital und Arbeit weiterhin bestehen bleibt, so konnte durch die Debatten und Forderungen betriebliche Mitbestimmung durch Betriebsräte gesetzlich verankert werden. Dies führte zu einer Verbesserung von Arbeitsrahmenbedingungen für Beschäftigte und einer Stärkung der Interessensvertretungen (Schumann 2011).

Gleichzeitig zeigt sich allerdings auch, dass Partizipation in der Managementliteratur (v.a. dem „Human Resources Management“) als effizienzsteigerndes Instrument mit Fokus auf „wirtschaftliche Vorteilhaftigkeit“ (Hucker 2008, S. 75) übernommen wurde. Insbesondere wird hierbei „Empowerment“ im Zusammenhang mit der Einbindung von Beschäftigten bzw. mit Führungsstilen geprägt. Dies meint, dass Beschäftigte eigenverantwortlich und selbstständig

Arbeitsaufgaben durchführen sollen (Hucker 2008, S. 62). Die Ausweitung von Gestaltungsmöglichkeiten, insbesondere von Beschäftigten unterer Hierarchieebenen, spielt auch im Konzept des „Structural Empowerments“ eine Rolle. Anders als beim vorwiegend aus der Psychologie stammenden „Empowerment“ wird hier der Fokus nicht auf die individuellen Handlungsmöglichkeiten, sondern auf die strukturellen Gegebenheiten gerichtet. Diese können es den Beschäftigten ermöglichen oder erschweren, eigenverantwortlich und selbstbestimmt zu agieren (Hucker 2008, S. 64).

Allerdings wird bei Empowerment-Strategien, unabhängig davon, ob sie die individuelle oder strukturelle Ebene adressieren, das Machtverhältnis zwischen der Leitung und den Beschäftigten nicht verändert. So erhalten sie mehr Freiräume, was allerdings nicht bedeutet, dass sie bei Entscheidungen eingebunden werden müssen. Zudem können die geschaffenen Freiheiten und zunehmende Eigenverantwortung zu Belastungen bei den Beschäftigten führen (ebd.). Im Diskurs der „Subjektivierung der Arbeit“ wird kritisiert, dass „unternehmerisches Handeln“ und Selbstverantwortung im neoliberalen Wirtschaftssystem eine neue Form der Ausbeutung und Machtausübung im Kapitalismus darstellt, die weniger als demokratisierend sondern vielmehr als herrschaftsstabilisierend begriffen werden kann (u.a. bei Bröckling 2007; Reckwitz 2020; Sennett 2000). Anders ausgedrückt: „Es handelt sich hier um ein instrumentelles Verfahren, eine „Sozialtechnik“, von der sich die Kapitaleseite eine bessere Durchsetzung ihrer Interessen verspricht“ (Moldaschl und Weber 2009, S. 89). Es wird auch betont, dass die zunehmende Flexibilisierung der Unternehmen dazu führen kann, Verantwortlichkeiten, insbesondere im Falle des Scheiterns, auf Beschäftigte abzuwälzen (Sennett 2000).

Dies verweist bereits auf eine gewisse Ambivalenz, denn Partizipation muss demnach nicht zwingend zu besseren Arbeitsbedingungen führen, sondern kann auch für sich genommen als „Zweck“ fungieren, die Effizienz zu steigern und Verantwortungen abzugeben.

Im Folgenden sollen die im Rahmen der Studie identifizierten **Mitgestaltungsmöglichkeiten** – im Sinne einer selbstbestimmten und autonomen Tätigkeitsgestaltung – sowie die Möglichkeiten der direkten Mitwirkung und die damit in Verbindung stehenden Einflussfaktoren dargelegt werden. Im Anschluss werden die Ergebnisse zur indirekten betrieblichen Partizipation in der Elementarbildung dargelegt. In Kapitel 3.3 werden die Ergebnisse mit den Erkenntnissen aus anderen Studien sowie Diskursen zu betrieblicher Partizipation gesetzt, um so Potentiale und Risiken abzuleiten.

3.1 Mitgestaltung und direkte betriebliche Partizipation

Die empirischen Erhebungen im Rahmen des Projektes machen deutlich, dass **Mitgestaltung auf der Ebene des Arbeitsalltags** ein entscheidender Faktor des elementarpädagogischen Berufsfeldes darstellt. Die Expert:innen aus dem Feld sehen eine gewisse Selbstständigkeit und die flexible Handhabung der Situation als Grundvoraussetzung dafür, den Beruf auszuüben. Gestaltungsmöglichkeiten sind insbesondere bei der Arbeit mit Kindern gegeben, bei der die Beschäftigten – insbesondere die Elementarpädagog:innen – eine gewisse „Methodenfreiheit“ erleben. Im Rahmen der Vorgaben der Trägerorganisation, der gesetzlichen Bestimmungen und dem „BildungsRahmenPlan“ (Charlotte Bühler Institut 2009) sind die Beschäftigten für die Auswahl von Tätigkeiten somit zu einem gewissen Grad selbst verantwortlich. Bei Veranstaltungen, Festen oder bei gesetzten Themenschwerpunkten werden in kleineren Teams inhaltliche teils auch organisatorische Vorbereitungen getroffen. Auch bei der Nutzung und Mitgestaltung von Räumlichkeiten sowie bei der Beschaffung von Materialien werden die Beschäftigten zu einem gewissen Grad einbezogen.

Es wird somit als Teil der pädagogischen Fachkompetenz gesehen, die Arbeit mit den Kindern inhaltlich vorzubereiten, flexibel auf die jeweilige Situation zu reagieren und die Entwicklung

der Kinder zu erfassen. Allerdings wurde in den Fokusgruppen und Interviews darauf verwiesen, dass die zeitlichen Ressourcen insbesondere für die Vor- und Nachbereitung – mit Unterschieden zwischen den Bundesländern – Mitgestaltungsmöglichkeiten einschränken.

Nicht zuletzt deswegen, wird das **Vorhandensein eines gewissen Rahmens als Erleichterung und Entlastung** der Arbeit wahrgenommen. So wird dadurch ein strukturierter Ablauf und Orientierung ermöglicht. Gleichzeitig werden konkrete Vorgaben bei der inhaltlichen und konzeptionellen Ausgestaltung der Arbeit mit den Kindern als hinderlich gesehen. Dies ist wiederum darin begründet, dass die zu einem gewissen Grad selbstbestimmte Gestaltung der Tätigkeiten nicht als Zugeständnis der Leitung oder Geschäftsführung, sondern als wesentlicher Bestandteil der elementarpädagogischen Arbeit angesehen wird.

Die auf die konkreten Tätigkeiten mit den Kindern bezogene Mitgestaltung sowie auch die damit in Verbindung stehende Vielfalt des Berufs wird von den Beschäftigten geschätzt. Die Problemlagen, die in dem Arbeitsbereich gesehen werden, liegen in den als problematisch angesehenen Rahmenbedingungen, insbesondere im Personalmangel, den Gruppengrößen und der geringen finanziellen Vergütung sowie fehlender sozialer Wertschätzung (Dück 2022).

Dass Themen wie **Autonomie und Mitgestaltung** bezogen auf die konkreten Tätigkeiten, die ausgeführt werden, im Kontext von betrieblicher Partizipation eine Rolle spielen, begründet sich vor allem durch den offenen Forschungszugang. So wurde keine Begriffsdefinition vorgelegt, sondern persönliche Erfahrungen und Einschätzungen erhoben.

Indem die Relevanzsetzung und die Definition den Personen aus dem Feld überlassen wurden, wird deutlich, dass die Bedeutung von betrieblicher Partizipation mit gewissen Unklarheiten verbunden ist und teilweise mit Autonomie und Flexibilität im Arbeitsalltag gleichgesetzt wird. Dies verweist auf die **untergeordnete Rolle von betrieblicher Mitwirkung** und Mitbestimmung im Beschäftigungsfeld der Elementarbildung – sowohl was die Auseinandersetzung damit betrifft, als auch auf konkreter, inhaltlicher Ebene⁷. So wird, wie bereits ausgeführt, im Rahmen unserer Studie unter betrieblicher Partizipation die direkte oder indirekte Einbindung der Beschäftigten bei betrieblichen oder organisationalen Entscheidungen verstanden „etwa bei Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie Einkommen, Arbeitszeit, Weiterbildung, Job-sicherheit oder bei der Einbeziehung in Reorganisationsprozesse“ (Eichmann und Saupe 2014, S. 166).

3.1.1 Direkte betriebliche Partizipation von Beschäftigten

Wie Beschäftigte direkt eingebunden werden, kann sehr unterschiedlich ausgestaltet sein. Die schwächste Form dabei ist die Übermittlung von **Information**. Diese dient weniger dazu, die Anliegen oder Ansichten von Beschäftigten einzuholen, als vielmehr, sie über Veränderungen zu informieren, was vorrangig Akzeptanz und Legitimation bewirken soll (Hucker 2008, S. 77). Auch im Arbeitsfeld der Elementarbildung werden unterschiedliche Kanäle (wie Newsletter, Teamsitzungen, usw.) genutzt, um Beschäftigten aktuelle Informationen zukommen zu lassen. Eine identifizierte Problematik liegt darin, dass insbesondere bei digitalen Kanälen nicht alle Beschäftigten erreicht werden können (etwa, wenn wenige Computer zur Verfügung stehen und dadurch der Zugang beschränkt ist).

Darüberhinausgehend spielt die **Konsultation** eine wichtige Rolle, um Beschäftigte einzubinden. Das bedeutet, dass die Meinungen und Anliegen der Beschäftigten erhoben werden, diese aber nicht zwingend in die Entscheidung einfließen. Ein zentrales Instrument dafür sind

⁷ Ausgehend von dieser Erkenntnis wurde im Rahmen des Forschungsprojektes der Leitfaden „Gib' deinen Senf dazu. Mitgestaltung mit Wirkung in der Elementarbildung“ ausgearbeitet. Dieser soll es den Beschäftigten und Leiter:innen ermöglichen, sich mit betrieblicher und politischer Partizipation auseinanderzusetzen und die Bereitschaft, sich einzubringen stärken.

Teamsitzungen, in denen Raum geboten werden kann, dass Beschäftigte ihre Anliegen und Wünsche einbringen und gemeinsam Lösungen für Problemlagen gesucht werden können.

Anliegen der Beschäftigten, die eine höhere Hierarchieebene adressieren sollen, werden entweder von der Leitung, der Arbeitnehmer:innenvertretung (Betriebsrat / Personalvertretung) oder direkt über Umfragen, schriftliche Äußerungen, Foren, etc. eingeholt. Mitarbeiter:innenbefragungen sind auch über das Berufsfeld hinaus ein beliebtes Mittel, um die Meinungen und Ansichten der Beschäftigten zu erheben (Hucker 2008, S. 78).

Die befragten Expert:innen betonen dabei, dass **Transparenz** im Umgang mit den erhobenen Informationen sehr wichtig ist. So soll den Beschäftigten rückgemeldet werden, ob und wie ihre Anliegen in Entscheidungen einfließen oder auch, warum diese nicht bearbeitet werden können. Fehlt es an Rückmeldungen, werden Beschäftigte entmutigt, sich weiterhin einzubringen oder sie sind verärgert über getroffene Entscheidungen. Zudem wird es als relevant angesehen, dass die Äußerungen der Beschäftigten, sofern dies möglich ist, auch berücksichtigt werden.

Auf inhaltlicher Ebene wurden folgende Punkte in den Fokusgruppen und Interviews im Kontext von direkter, betrieblicher Partizipation diskutiert⁸:

Die Möglichkeit, Einfluss auf die eigenen **Arbeitszeiten** und den **Dienstplan** zu nehmen, wird von den Expert:innen und Beschäftigten als größtenteils gegeben angesehen. Meist werden Dienstpläne in den Kernteams gemeinsam erarbeitet:

„Grundsätzlich haben wir's zum Beispiel so praktiziert, dass wir uns die Dienstpläne selber geschrieben haben und geschaut haben, wo was fehlt, sei's jetzt eben wirklich im Jahresdienstplan oder für die Sommermonate, wenn halt die Urlaubszeit ist, oder weil halt dementsprechend Kolleg:innen ausfallen.“ (Exp_06)

Inwiefern hier auf die Wünsche der Beschäftigten eingegangen werden kann, hängt wiederum davon ab, ob genügend Personal am Standort verfügbar ist. Dies ist unter dem gegebenen Personalmangel in vielen Einrichtungen allerdings problematisch, so dass im Falle von Krankheiten Dienste übernommen werden müssen.

Bezüglich der Mitwirkung beim Dienstplan wird zudem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als relevanter Aspekt angesprochen. Diese Relevanzsetzung ist ambivalent zu interpretieren. So ist es durchaus positiv zu bewerten, dass die Arbeitsrahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten zulassen, allerdings können dadurch auch stereotype Zuschreibungen reproduziert werden. In der Elementarbildung sind überwiegend Frauen beschäftigt (Mayrhuber et al. 2024; Löffler et al. 2022) und Frauen übernehmen nach wie vor den Großteil an unbezahlter Sorgearbeit (Statistik Austria 2023b). Die Fokussierung auf Vereinbarkeit in diesem Berufsfeld – bei gleichzeitiger Vernachlässigung in anderen Feldern, insbesondere männerdominierten Bereichen (Pointecker et al. 2018, 26ff) – reproduziert eine Rollenzuschreibung von Frauen als „Sorgetragende“ im privaten sowie auch beruflichen Bereich.

In manchen Einrichtungen werden auch **Personalentscheidungen** gemeinsam im Team getroffen, indem die Ansicht der Beschäftigten bezüglich ihrer Einschätzungen von Bewerber:innen eingeholt werden. Hier gilt wiederum, dass unter den gegebenen Umständen des Mangels an potentiellen Beschäftigten die Möglichkeiten begrenzt sind. Allerdings hat sich in der Erhebung auch gezeigt, dass im öffentlichen, v.a. städtischen Bereich, teilweise nicht einmal die Leitungen autonome Entscheidungsmacht bei der Auswahl neuer Teammitglieder haben, was sich negativ auf die Teamentwicklung auswirken kann. Bemängelt wurde darüber hinaus die fehlende Einbindung bei der Besetzung der Leitung, die zudem als zentraler Faktor bei der Ermöglichung oder Verhinderung von direkter Partizipation gesehen wird (siehe unten).

⁸ Aufgrund des offenen, qualitativen Forschungsdesigns ist es nicht möglich, quantitative Aussagen bezüglich der Verteilung der dargelegten Punkte zu treffen. Zudem kann auch nicht von einer Vollständigkeit ausgegangen werden.

Insbesondere bei privaten Trägern besteht teilweise die Möglichkeit, dass das pädagogische Team bei der **Aufnahme neuer Kinder** konsultiert wird. Beschäftigte aus dem öffentlichen Bereich haben diesbezüglich hingegen fehlende Einbindung bemängelt:

„Bei uns war das letztes Jahr der Fall, dass (...) das einfach über die Köpfe der Mitarbeiter:innen hinweg entschieden wurde und jetzt habe ich eine Gruppenkonstellation, die sehr, sehr schwierig ist und ich konnte nicht mitbestimmen.“ (FG_02)

Als problematisch angesehen wird dies insbesondere dann, wenn die Beschäftigten auf Basis ihrer pädagogischen Fachkompetenz mit der Entscheidung nicht einverstanden sind – beispielsweise, wenn Kinder mit erhöhtem Förderbedarf in einer Gruppe sind, ohne dass dafür mehr Ressourcen zur Verfügung stehen. Ähnliches gilt, wenn die Ansicht der Beschäftigten bei der Veränderung der Besuchszeiten der Kinder nicht eingeholt wird. In beiden Fällen fühlen sie sich in ihrer Professionalität nicht ernst genommen.

Zudem wurde seitens der Beschäftigten und Expert:innen die Einbindung bei der Entwicklung von **Qualitätshandbüchern oder pädagogischen Konzepten** thematisiert. Auch bei dem „Kinderschutzkonzept“, das von den Einrichtungen bereitgestellt werden muss⁹, wurden Beschäftigte eingebunden, wobei hier allerdings auch davon berichtet wurde, dass bei einzelnen Trägern dafür keine Arbeitsstunden vorgesehen waren. So mussten die Beschäftigten etwas beitragen, wurden dafür allerdings nicht vergütet.

Es wurde bereits darauf verwiesen, dass die Beschäftigten zu unterschiedlichem Grad bei der Gestaltung der **Räumlichkeiten** eingebunden werden – dies betrifft allerdings in erster Linie temporäre Elemente wie die Dekoration. Demgegenüber wurde bemängelt, dass bei **Um- oder Neubauten** von Einrichtungen die Beschäftigten kaum mitwirken können, obwohl ihre Expertise hier von großem Wert wäre. Insbesondere bei großen Trägern oder auch im städtischen Bereich – d.h. wenn viele Standorte verwaltet werden – wurde berichtet, dass wenn überhaupt Konsultation stattfand, sich diese auf die Leitung beschränkte.

Wenn die Möglichkeit besteht, bei den Räumlichkeiten eingebunden zu werden, dann wird dies durchaus sehr positiv erlebt.

„Ich hatte das Glück, wir haben 2017 ein neues Haus gebaut, und ich war da wirklich bei jeder Baubesprechung dabei, die unsere Räumlichkeiten betroffen haben (...). Die Gemeinde war einfach sehr dahinter, weil sie Wert daraufgelegt hat, dass die Leute, die dort arbeiten, auch die Räumlichkeiten mitgestalten.“ (FG_01)

„Also grundsätzlich habe ich die Erfahrung, dass das sehr stark vom Träger abhängt, aber auch vom Architekten (...). Bei uns ist das so, dass der Träger da sehr viel Rücksprache mit mir als Leitung hält, ich bin da bei ganz vielen Besprechungen dabei, bin auch in viele Entscheidungen eingebunden und ich such mir dann die Leute, die dort dann arbeiten sollen (...), grad wenn's um Einrichtung geht (...) also da sind wir dann im Prinzip so ein kleines Expertenteam, das im Vorfeld schon überlegt: Was können wir brauchen?“ (Exp_07)

Eine Problematik, die im öffentlichen und hier v.a. städtischen Bereich identifiziert werden konnte, ist die fehlende Mitbestimmung bei der Auswahl des **Dienstortes**. Es wird von negativen Erfahrungen berichtet, dass trotz vermehrtem Ansuchen nach einem Standortwechsel, dieser nicht ermöglicht wurde.

Im Allgemeinen wird in der Analyse deutlich, dass starke Unterschiede dahingehend bestehen, ob für die Beschäftigten Mitgestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsalltag bestehen und ob sie bei Entscheidungen direkt eingebunden werden. Im Folgenden soll nun auf die identifizierten Faktoren eingegangen werden, die diesbezüglich einen Einfluss haben.

⁹ Es muss dargelegt werden, wie Kinder in der jeweiligen Einrichtung von Gewalt geschützt werden (Risikoanalyse, Verhaltenskodex, Krisenleitfaden und Plan der Umsetzung). Die Vorlegung eines Kinderschutzkonzeptes ist rechtlich verankert (Ländergesetze; bspw. [Tirol](#) oder [Wien](#)). Für die Ausarbeitung sind die Einrichtungen verantwortlich.

3.1.2 Einflussfaktoren auf Mitgestaltung und direkte Partizipation

Studien, die sich mit Arbeitsautonomie und / oder mit betrieblicher Partizipation beschäftigen, verweisen insbesondere darauf, dass die **Größe des Unternehmens** bzw. die **Hierarchisierung** Selbstbestimmtheit und die direkte Einbindung von Beschäftigten negativ beeinflussen (Eichmann und Saupe 2014). Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass in größeren Betrieben Strukturen der gewählten Arbeitnehmer:innenvertretung stärker ausgebaut sind (Eichmann et al. 2006).

Dies trifft in ähnlicher Weise auf das Feld der Elementarbildung zu. So zeigt sich, dass die Struktur der Betriebe – d.h. die **Größe und Hierarchisierung** der Trägerorganisation – einen entscheidenden Einfluss auf die Möglichkeit von Mitgestaltung und Mitwirkung der Beschäftigten hat. In großen Unternehmen besteht das Hindernis, dass aufgrund der hohen Anzahl an Beschäftigten insbesondere direkte Partizipation erschwert möglich ist.

Zudem betonen die Expert:innen, dass flache Hierarchien Autonomie und Selbstständigkeit begünstigen sowie auch die direkte Einbindung bei Entscheidungen positiv beeinflussen. In stark hierarchischen Betrieben wird es als förderlich angesehen, wenn die Beschäftigten auf jeder Ebene eine Ansprechperson haben, an die sie sich mit ihren Anliegen wenden können. Insbesondere sind hier Betriebsrats- oder Personalvertretungsstrukturen ausschlaggebend (siehe dazu Kapitel 3.2).

Eine gewisse Besonderheit in dem Arbeitsfeld sind die Unterschiede zwischen dem **öffentlichen und privaten Bereich**. Im öffentlichen Bereich, insbesondere in den städtischen Elementarbildungseinrichtungen, gibt es meist klare Vorschriften (bspw. bei den Räumlichkeiten), wodurch die Mitwirkung und Einbindung der Beschäftigten nur eingeschränkt möglich ist. Hingegen wurde auch berichtet, dass in (kleineren) Gemeinden vor allem Personen in der Leitung stark in Entscheidungsprozesse eingebunden werden. Dies wird durchaus als positiv erlebt, kann allerdings auch problematisch sein, wenn Ressourcen fehlen.

Ein entscheidender Faktor ist darüber hinaus die **Leitung**. Sie wird als zentrale Instanz angesehen, die Mitgestaltung und Einbindung ermöglichen kann, oder dieser im Weg steht. Die Beschäftigten berichten über starke Unterschiede, von dem einen Extrem, dass die Leitung dem pädagogischen Team kaum Freiheiten lässt und Entscheidungen alleine trifft, bis hin zur Möglichkeit, innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen und des „BildungsRahmenPlans“ (Charlotte Bühler Institut 2009) die Arbeitsinhalte frei zu gestalten und bei Entscheidungen eingebunden zu werden.

Lässt die Leitung wenig Mitwirkung und Mitgestaltung zu, kann dies bei den Beschäftigten eine gewisse Machtlosigkeit auslösen. Es zeigt sich, dass in diesen Fällen die Leitung als alleinige Entscheidungsträgerin angesehen wird und Beschäftigte wenig dagegen ausrichten können:

„Die Leitung gibt den Ton an und wenn man mit einer Leitung nicht kann, dann hat man keine Chance, da kann man sich nur versetzen lassen.“ (FG_02)

„Von den Obrigkeiten geht sehr viel aus. Wie sie sich es gerade in den Kopf setzen, so darfst du dann als Mitarbeiter:in auch arbeiten.“ (FG_02)

Bemüht sich die Leitung hingegen um eine demokratische Einbindung der Beschäftigten, dann steht das pädagogische Team (inkl. Leitung) im Fokus der Diskussion und hier wird es als wenig durchsetzungsfähig angesehen, Entscheidungen ohne Rückhalt der Beschäftigten zu treffen.

Die Erhebungen verweisen somit zum einen darauf, dass zumindest an manchen Standorten relativ hierarchische und autoritäre Führungsstrukturen bestehen, die Mitgestaltung und Mitwirkung kaum ermöglichen. Zum anderen wird eine gewisse „Zufälligkeit“ der Einbindungsmöglichkeiten deutlich: So hängt die Bereitstellung von Mitgestaltungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten im Team mit den Qualifikationen der Leitung, deren Interesse an Weiterbildungen zu diesem Thema und deren persönlichen Erfahrungen zusammen:

„Das ist total unterschiedlich. Ich glaub, das kommt auch natürlich drauf an, welche Erfahrung die Führungskräfte selber gemacht haben (...) und wie wichtig ihnen selbst auch Mitbestimmung ist (...). Viele kennen sich super aus und beziehen ihre Teams mit ein, lassen sie selbst arbeiten, und andere wiederum sehen halt in allem was Negatives.“ (Exp_06)

Zudem verweisen die Ergebnisse auf eine gewisse Bewertung, dahingehend, dass Leitungen, die Partizipation zulassen als „kompetenter“ angesehen werden. Damit in Verbindung stehen folgende Erwartungen und **Rollenzuschreibungen**:

- Die Leitung übernimmt eine **Vermittler:innenfunktion** zwischen unterschiedlichen Hierarchieebenen. Sie kann so die Anliegen der Beschäftigten auf Ebene der Geschäftsführung bzw. der Gemeinde / Stadt kommunizieren und wiederum Veränderungen und getroffene Entscheidungen dem Team rückmelden.
- Die Leitung verfügt über notwendige **Kompetenzen**, die sowohl die pädagogische Arbeit, administrative und wirtschaftliche Tätigkeiten wie auch eine „kompetente“ Mitarbeiter:innenführung umfassen. Damit in Verbindung steht somit die Forderung, dass insbesondere Personen in Leitungsfunktionen über höhere Qualifikationen verfügen. Darüber hinaus wird auch langjährige pädagogische Arbeitserfahrung als vorteilhaft angesehen, insbesondere um die Perspektive der Beschäftigten einnehmen zu können.

„Ich hatte eine Leitung, die war nicht viele Jahre im Kinderdienst, die hat das alles aus einem anderen Blickwinkel gesehen. Jetzt habe ich eine Leitung, die war 33 Jahre im Kinderdienst, die weiß, wie es ist (...). Sie versteht und vielmehr, sie geht vielmehr auf uns ein.“ (FG_02)

Allerdings wird langjährige Erfahrung in dem Feld nicht per se als Garant für eine qualifizierte Leitung angesehen. Insbesondere Offenheit gegenüber „neuen“ Konzepten und Weiterbildungen werden als relevante Faktoren dafür angesehen, dass eine Leitung Partizipation zulässt.

- Die Leitung lässt dem pädagogischen Team viele Freiheiten, übernimmt jedoch, wenn nötig, eine **„korrigierende“ Rolle**. Dies wird insbesondere dann als relevant angesehen, wenn aufgrund gemeinsamer Entscheidungen Benachteiligungen für einzelne Teammitglieder entstehen können. So wird es als Aufgabe der Leitung angesehen, Gerechtigkeit und Fairness im Team herzustellen (bspw. Hierarchieunterschiede aufgrund der Berufsgruppen).

„Leitungen, die wirklich effektiv und effizient sind, da merkt man nicht, dass sie alles im Blick haben, obwohl sie alles im Blick haben (...) hier und da wird ein bisschen korrigierend eingegriffen, aber es ist nicht so, dass man jetzt verordnet von A bis Z, sondern dass das Team es schafft, sich selbst zu regulieren.“ (FG_01)

„Ich find', dass es Aufgabe der Leitung ist, dass die schaut, dass es gerecht aufgeteilt wird. (...) Ich glaub schon, dass es ganz klar Aufgabe der Leitung ist, dass die für Gerechtigkeit im Haus sorgt.“ (FG_01)

Allerdings hat auch die Leitung begrenzte Möglichkeiten, Mitgestaltung und Mitwirkung im Team zu fördern. So wurde in den Fokusgruppen und Interviews betont, dass die Richtlinien und **Rahmenstruktur des Trägers bzw. die gesetzlichen Vorgaben** eine Rolle spielen, die für die Handlungsmacht der Leitung bestimmend ist. Zudem beeinflussen die derzeitigen Problemlagen im Berufsfeld der Elementarbildung (insbesondere der Personalmangel und die Gruppengrößen) den Handlungsspielraum negativ.

Allerdings hat sich in den Interviews und Fokusgruppen auch gezeigt, dass neben der Leitung die Kompetenzen und Einstellung im **Team** sowie auch das Teamgefüge einen relevanten Einfluss darauf haben, ob und inwiefern sich die Beschäftigten selbst einbringen wollen und können.

Die **Kompetenzen** betreffend wurde seitens der Expert:innen betont, dass insbesondere Bildung und die (notwendige) Qualifikationen die Beschäftigten befähigen, partizipativ eingebunden zu werden. Dies umfasst zum einen Kompetenzen und Erfahrungen mit demokratischen Prozessen, die – so die Expert:innen – bereits in der Ausbildung erworben werden sollten. Zum anderen wurde aber auch thematisiert, dass das Ausmaß an (elementar-)pädagogischem

Wissen einen Einfluss darauf hat, wie ein Thema behandelt und eine Entscheidung getroffen wird. Dabei wurde insbesondere im Kontext des Personalmangels und den damit verbundenen, einfachen Zugangsmöglichkeiten für Quereinsteiger:innen fehlende Qualifikationen thematisiert, die umfassende Einbindungen der Beschäftigten erschweren:

„Also grundsätzlich hab´ ich die Erfahrung, dass Mitbestimmung und Verantwortung sehr, sehr wichtig ist im elementarpädagogischen Bereich. Da muss man allerdings ein bisschen differenzieren, von der Ausbildung her, vom Personal, es gibt ja durch den Personalmangel mittlerweile sehr viele Quereinsteiger:innen, die sehr minimalistische Ausbildungen haben, wo es natürlich auch schwieriger ist, große Verantwortung zu übernehmen, die einfach sehr viel angeleitet werden müssen von den ausgebildeten Pädagog:innen.“ (Exp_07)

Somit sind Themen wie Professionalisierung und **Qualifizierung** auch beim pädagogischen Team im Kontext von Partizipation relevante Faktoren. Gleichzeitig ist der Umgang mit den teils fehlenden Qualifikationen eine besondere Herausforderung für Personen in Leitungsfunktionen, die ein demokratisch organisiertes Zusammenarbeiten anstreben.

Darüber hinaus wird die Bereitschaft zu partizipieren auch durch die Einstellung der Beschäftigten beeinflusst – d.h. ob sie die Verantwortungen, die durch Beteiligung und Entscheidungsmacht entstehen, auch übernehmen wollen. Dabei sehen die Expert:innen unterschiedliche Entwicklungen, die sich nicht pauschalisieren lassen. So wird von manchen ein „Generationenkonflikt“ angenommen, wobei jüngere Menschen weniger Verantwortung übernehmen wollen; andere hingegen haben die Erfahrung gemacht, dass insbesondere junge Mitarbeiter:innen motivierter sind und sich mehr engagieren und einbringen wollen. Ein genannter Ansatz, um Beschäftigte zur Verantwortungsübernahme zu motivieren, ist es, diese neben der Arbeit mit den Kindern in Tätigkeiten einzubinden, die das Gemeinwohl im Team betreffen.

Innerhalb des Teams konnten auch Unterschiede in Verbindung mit der jeweiligen **Beschäftigungsgruppe** identifiziert werden, wobei im Allgemeinen Assistent:innen bzw. Personen in Helfer:innenpositionen weniger Möglichkeiten haben, bei Entscheidungen mitzubestimmen und ihren Arbeitsalltag flexibel zu gestalten. Auf der anderen Seite wurde berichtet, dass gruppenführende Pädagog:innen relativ autonom in der Arbeitsgestaltung sind – sofern diese innerhalb der Rahmenbedingungen und Richtlinien der Trägerorganisation agieren. Darauf verweisen auch andere Studien: Beschäftigten mit höherer (formaler) Qualifikationen werden im Allgemeinen mehr Partizipationsmöglichkeiten geboten (Eichmann und Saupe 2014, S. 170).

Im Beschäftigungsfeld der Elementarbildung nehmen einige Personen allerdings auch eine Sonderposition ein; dies trifft insbesondere auf jene zu, die nicht an einen fixen Standort gebunden sind (bspw. Sprachförderkräfte). Diese sind an den jeweiligen Einrichtungen „Gäste“, wodurch Mitgestaltungsmöglichkeiten stark beschränkt sind.

Allerdings wurde auch betont, dass die Beschäftigungsgruppe nicht zwingend ein ausschlaggebendes Kriterium ist – auch das Alter und die Beschäftigungsdauer können einen Einfluss darauf haben, ob die Beschäftigten ihre Anliegen einbringen und durchsetzen können.

„Also es gibt (...) einige Standorte, wo alteingesessene Assistent:innen sind, die einfach schon extrem lang dabei sind, und die sagen dann oft, wo's lang geht.“ (Exp_06)

3.2 Partizipation durch Repräsentation: Die Rolle von Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen in der Elementarbildung

Im Unterschied zur direkten Partizipation von Beschäftigten, ist die **indirekte Partizipation** in Form von **Betriebsräten** (im privaten Bereich) und **Personalvertretungsstrukturen** (im öffentlichen Bereich) gesetzlich abgesichert. Die zentrale Aufgabe der Repräsentant:innen ist es, die Arbeitnehmer:innen zu vertreten und gegebenenfalls Konflikte zwischen den Beschäftigten und Arbeitgeber:innen zu regeln (Adam et al. 2020). Die Aufgabenbereiche umfassen zum einen „soziale Angelegenheiten“ (ebd.). Dieser „Terminus (...) ist weit gefasst und umschließt allgemeine Arbeitsbedingungen, die betriebliche Berufsausbildung und Schulung (§94 ArbVG), betriebliche Wohlfahrtseinrichtungen (§95 ArbVG), die Lage der Arbeitszeiten etc.“ (Adam et al. 2020, S. 16).

Zudem haben Betriebsräte Mitbestimmungsrechte bei „personellen Angelegenheiten“ wie beispielsweise in der Personalplanung, Erstellung von Auswahlkriterien für neu einzustellendes Personal oder bei Entlassungen, Kündigungen bzw. Versetzungen (Hucker 2008, S. 50; Adam et al. 2020). Darüber hinaus gewährt die Betriebsverfassung „besondere Informations-, Interventions- und Beratungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten (§108 ArbVG). Insbesondere hat der Betriebsrat das Recht, periodisch über die wirtschaftliche Situation des Betriebs unterrichtet zu werden“ (Adam et al. 2020, S. 17, zu den Aufgaben und Pflichten siehe auch Steininger 2011).

Die **gesetzlich geregelte Mitbestimmung** des Betriebsrates bzw. der Personalvertretung gilt für den Bereich der Elementarbildung gleichermaßen wie für andere Berufsfelder. In den Fokusgruppen wird beispielsweise erwähnt, dass bei Dienstanordnungen (öffentlicher Bereich) die Personalvertretung eingebunden wird und somit bei Themen wie der Urlaubsregelung oder der Anzahl an Vorbereitungsstunden mitwirken kann. Darüber hinaus sind die Repräsentant:innen auch bei der Planung und Durchführung von Mitarbeiter:innenbefragungen eingebunden.

Die zentrale **Herausforderung** für den Betriebsrat bzw. die Personalvertretung ist es, die Anliegen der Beschäftigten zu erfassen d.h. diese überhaupt zu erreichen. Hier gilt, so die Fokusgruppenteilnehmer:innen, dass es zielführend ist, so „nahe“ wie möglich an die Beschäftigten heranzutreten. Dabei haben kleine Trägerorganisationen den Vorteil, dass sie näher beim Personal sind und dass informeller Austausch mit den Leitungen und den Mitarbeiter:innen leichter möglich ist. Bei großen Trägern mit vielen Standorten ist es oft eine Herausforderung, in jeder Einrichtung mindestens eine Person in einer Personalvertretungsstruktur zu haben. Ist das nicht der Fall, bietet es sich an, die jeweiligen Standorte regelmäßig zu besuchen. Dies ist wiederum an zeitliche Ressourcen geknüpft, wobei insbesondere eine Freistellung für die Vertretungsfunktion Vorteile bietet.

Im Allgemeinen wird die **Vertraulichkeit** stark hervorgehoben. Die Beschäftigten wenden sich insbesondere dann mit ihren Anliegen an den Betriebsrat / die Personalvertretung, wenn dies über persönlichen und informellen Austausch möglich ist bzw. wenn ein gewisses Vertrauensverhältnis besteht. Darüber hinaus wirken sich die Erfahrungen einzelner Beschäftigter auf das Team aus: wenn die Vertretungen unterstützend wahrgenommen werden, wird dies an die Kolleg:innen auch weitergegeben. Dies gilt gleichermaßen für negative Erfahrungen.

In gewisser Weise ähnlich relevant wie bei der indirekten Partizipation ist auch bei der gesetzlich geregelten betrieblichen Partizipation die **Rolle der Leitung**. So wurde in den Fokusgruppen berichtet, dass die Leitung Informationen weitergeben bzw. vorenthalten kann. Sie kann Beschäftigte dazu animieren, den Betriebsrat oder die Personalvertretung zu kontaktieren und auch in einem guten bzw. weniger guten Verhältnis zu den Repräsentant:innen stehen. Dabei

spielt, so die Fokusgruppenteilnehmer:innen, die Einstellung der Leitung gegenüber den Gewerkschaften eine wichtige Rolle.

Ein relevantes Mittel, um Beschäftigte zu erreichen und ihre Anliegen in die Vertretungsarbeit einzubinden, sind **Betriebsversammlungen**. Diesbezüglich wird allerdings angemerkt, dass sie meist von Kolleg:innen besucht werden, die bereits zu einem gewissen Grad informiert bzw. engagiert sind. Beschäftigte, die kaum Einblicke in Vertretungsstrukturen und eigene Partizipationsmöglichkeiten haben, können nur schwer für eine Teilnahme an Betriebsversammlungen begeistert werden. Dies liegt u.a. daran, dass diese vorwiegend außerhalb der Dienstzeit stattfinden, aber auch schwere Erreichbarkeit bzw. weite Wege können Beschäftigte an einer Teilnahme hindern. Es wurde hervorgehoben, dass ein Rahmenprogramm oder ein thematischer Schwerpunkt sinnvoll sein kann, um eine breite Gruppe an Beschäftigten zu erreichen. Im Allgemeinen gilt: die Beschäftigten sollen das Gefühl bekommen, dass es sich lohnt, an einer Betriebsversammlung teilzunehmen.

Damit in Verbindung steht eine weitere Herausforderung, die sich laut der Fokusgruppenteilnehmer:innen bei Betriebsversammlungen identifizieren lässt: die unterschiedlichen **Wissensstände**, bspw. in Bezug auf arbeitsrechtliche Angelegenheiten. So sollen die Informationen zum einen so niederschwellig wie möglich präsentiert werden, so dass Beschäftigte, die bislang wenig Erfahrung mit Vertretungsstrukturen haben, nicht überfordert werden; aber auch diejenigen, die regelmäßig teilnehmen, sollen nicht unterfordert werden.

In der Fokusgruppe mit Personen aus Vertretungsstrukturen wurden **informelle Treffen** in kleinen Gruppen – wie beispielsweise „Stammtische“ – als besonders zielführend angesehen, um Beschäftigte einzubinden und ihre Anliegen zu erfassen. Dadurch wird die Hemmschwelle verringert und Vertraulichkeit aufgebaut. Diese können zudem stärker regional angeboten werden, so dass in Summe mehr Beschäftigte mit der Vertretungsarbeit in Kontakt treten können. Auch eine Spezifizierung der Treffen anhand der Berufsgruppen (bspw. für pädagogisches und wirtschaftliches Personal) kann Vorteile mit sich bringen.

Weitere relevante **Kommunikationskanäle** der Vertreter:innen sind Websites, Homepages und diverse Social Media Plattformen. Diese werden genutzt, um die Beschäftigten über diverse Themen zu informieren (bspw. Postings mit arbeitsrechtlichen Fakten).

3.3 Potentiale und Grenzen direkter und indirekter Partizipation

Wie bereits erwähnt, unterscheidet sich direkte und indirekte Partizipation insbesondere dadurch, dass Mitbestimmung durch Repräsentant:innen (Betriebsrat / Personalvertretung) gesetzlich abgesichert ist, wohingegen direkte Partizipation vorwiegend von der Bereitschaft der Geschäftsführung abhängig ist (Eichmann et al. 2006).

Dabei, so verdeutlichen Studien, liegt das zentrale Argument für eine **repräsentative Partizipation** im Machtgefälle zwischen Arbeitnehmer:innen und -geber:innen. Dem Betriebsrat, als kollektive Verbindung von Beschäftigten, kommt demnach die Aufgabe zuteil, diese bestehende Differenz zu verringern und die Verhandlungsmacht der Beschäftigten zu stärken. Das Vorhandensein eines Betriebsrates hat laut Erhebungen in Österreich positive Effekte auf die Arbeitsplatzqualität, Löhne und Arbeitszeiten, die Beschäftigungsdauer sowie auf die Durchsetzung von Rechten der Beschäftigten (Adam et al. 2020). Auch die Mehrheit der Arbeitnehmer:innen schreiben der betrieblichen Interessensvertretung eine hohe Relevanz zu: 85% sehen dies als sehr oder eher wichtig; unter den Befragten mit Betriebsratsstrukturen liegt die Zustimmung sogar bei 92% (IFES 2023).

Allerdings kritisiert u.a. Schumann (2011) die teilweise bestehende Intransparenz und Hierarchie in den Strukturen der Arbeitnehmer:innenvertretungen, die eine umfassendere Demokratisierung und somit eine Ausweitung von direkter Partizipation – als ergänzende

Beteiligungsform – erschweren. Andererseits verweisen Studien auch darauf, dass Beschäftigte in Unternehmen mit Betriebsrat häufiger die Möglichkeit haben, sich im Unternehmen auf informellen Wegen einzubringen (bspw. durch Mitarbeiter:innenbefragungen; IFES 2023). Ein Fallbeispiel eines deutschen Technologieunternehmens verweist darüber hinaus darauf, dass die Einbindung von Beschäftigten (ohne Betriebsrats-Funktion) in die Arbeit des Betriebsrates dazu geführt hat, dass durch die informelle Beteiligung die Bereitschaft zur institutionalisierten Partizipation gestärkt werden konnte (Misik 2023).

Die Forderung nach **direkter Einbindung und Mitwirkung** lässt sich an den Vorteilen für Beschäftigte begründen. So verweisen Studien darauf, dass Partizipation bei organisationalen Entscheidungsprozessen mit Arbeitszufriedenheit, Motivation, pro-sozialem Verhalten in der Arbeit und auch mit gesellschaftlichem und demokratischem Verhalten korreliert (Weber et al. 2020, S. 1009). Es zeigt sich beispielsweise, dass eine demokratische Reform durch die Einbindung von Beschäftigten in selbstregulierten Arbeitsgruppen in einem schwedischen Unternehmen die Motivation, das Selbstbewusstsein sowie das Interesse an gewerkschaftlicher Politik und direkter Beteiligung der Gruppenmitglieder stärken konnte (Moldaschl und Weber 2009, S. 101, bezogen auf eine Studie von Gardell, 1983). Ein Fallbeispiel aus dem produzierenden Gewerbe verweist darauf, dass durch die Umstrukturierung in flache Hierarchien weniger innerbetriebliche Konflikte gegeben waren und dass die Personalsuche erleichtert wurde (Misik 2023).

Dies gilt auch für das Arbeitsfeld der Elementarbildung: In der von uns durchgeführten Erhebung wurden insbesondere die Themen Arbeitszufriedenheit und Wertschätzung der Beschäftigten als vorteilhafte Auswirkungen von direkter betrieblicher Partizipation und Mitgestaltung diskutiert. Die Beschäftigten aus dem Feld fühlen sich durch Einbindungsprozesse in ihrer Expertise anerkannt und sehen in der Tätigkeit eine Sinnhaftigkeit. Auch Personen in Leitungsfunktionen verweisen auf höhere Zufriedenheit, gestiegene Handlungsmacht und Sinnhaftigkeit sowie, damit in Verbindung stehend, geringere Personalfuktuation.

„Ja. Also nach der Arbeit nach Hause zu gehen, und zu sagen: Ja, ich habe heute was bewirken können.“ (Exp_04)

Ein **Potential** von direkter betrieblicher Partizipation wird insbesondere in der praxistauglichen und beschäftigtenorientierten Verbesserung der Arbeitsrahmenbedingungen gesehen. So ist es laut den Expert:innen wünschenswert, dass Beschäftigte bei strukturellen Thematiken, politischen Entscheidungen und bei der Gestaltung ihres eigenen Arbeitsrahmens eingebunden werden. Sind wenig Partizipationsmöglichkeiten gegeben, fühlen sich die Beschäftigten wiederum nicht ausreichend wertgeschätzt und kritisieren, dass sich Vorgaben und Entscheidungen wenig an dem Bedarf der Praxis orientieren. Folgendes Zitat verweist auf die Problematiken, die entstehen, wenn Beschäftigte bei der Gestaltung und Planung von Räumlichkeiten nicht eingebunden werden:

„Weil einfach die Menschen vor Ort wissen, was es braucht. Und da wär's natürlich schon super, wenn man solche Sachen berücksichtigt, (...) also auch, wie eine Küche angelegt ist oder (...) wenn's dann Speiseräume gibt (...) oder eine Kantine (...). Aber das ist ja ein Wahnsinn, das ist da und unser, was weiß ich, Putzkammerl ist da. Da rennt man ja leere Kilometer. Also solche Dinge, ja, das wäre vielleicht nicht schlecht, dass man da einfach wirklich allen sozusagen die Möglichkeit gibt, weil ja, wir wissen schon, was es braucht.“ (Exp_06)

Es wurde auch hervorgehoben, dass durch die Mitgestaltung und Einbeziehung möglichst vieler Beschäftigten neue Ideen entstehen können, aber auch, dass die Beschäftigten ihren Tätigkeitsbereich an ihren Kompetenzen und Interessen orientiert mitgestalten können. Dies erlaubt es, die umfassenden und diversen Charakteristiken im Team zu nutzen und gleichzeitig den Tätigkeitsrahmen für und mit Beschäftigten bestmöglich zu gestalten.

Ein zentraler **Wert** von betrieblicher Partizipation wird laut Studien darüber hinaus auch darin gesehen, dass Beschäftigte **Kompetenzen** erwerben, die für die Teilnahme an demokratischen Prozessen notwendig sind (Moldaschl und Weber 2009; Weber et al. 2020, 2008). So

wird argumentiert, dass erhöhte Handlungs- und Entscheidungsmacht im Arbeitskontext im Sinne eines „Partizipationswissens“ (Kißler 1980) einen Einfluss auf die Beteiligung in anderen gesellschaftlichen Sphären haben kann. Diese Thematik ist mit dem Diskurs rund um Wirtschafts- und Unternehmensdemokratie verknüpft und behandelt Partizipation und Beteiligung aus einer Perspektive der sozialen Gerechtigkeit.

Trotz dieser Potentiale, die sich auch in der Elementarbildung zeigen, gibt es einige **Kritikpunkte** im Zusammenhang mit der direkten Einbindung von Beschäftigten. Diese lassen sich insbesondere auf den Management- und Human Resources Diskurs zurückführen, der Partizipation als Führungsinstrument zur Steigerung betrieblicher Effizienz populär macht(e). Die damit verbundene „Neuinterpretation“ von Mitbestimmung stellt somit nicht die Arbeitsbedingungen sondern Wirtschaftlichkeit in den Fokus (Schumann 2011). Kritiker:innen sehen dabei die Gefahr der Selbstausbeutung und der zunehmenden Vermischung von Arbeit und Freizeit (Moldaschl und Voß 2002).

Im Feld der Elementarbildung – mit Fokus auf die Beschäftigten – zeigt sich dabei weniger die Problematik, wirtschaftliche Effizienz unter dem Deckmantel betrieblicher Partizipation zu steigern, als vielmehr, dass keine oder kaum Ressourcen bereitgestellt werden, um den Beschäftigten überhaupt Partizipation zu ermöglichen. Verantwortungsübernahme und partizipative Beteiligung sind an **zeitliche und finanzielle Ressourcen** geknüpft. Dabei wird allerdings die Arbeit *mit* und am Kind als Haupt- und teils auch als einzige Aufgabe von Beschäftigten in der Elementarbildung angesehen. Dies wird durch die – je nach Bundesland unterschiedlich – geringen Stundenanzahl außerhalb des Kinderdienstes bzw. der kaum verfügbaren Zeit für administrative Tätigkeiten ersichtlich. Dadurch werden eine demokratische Kultur und das Treffen von Entscheidungen im Team stark eingeschränkt.

„Es gibt Möglichkeiten (...) mit Arbeitskreisen und so weiter, aber das ist dann sehr viel auf persönliches Engagement zurückzuführen. Manche Leitungen sehen das auch nicht so gerne, wenn man sich beteiligt, weil dann fehlt man im Kinderdienst (...), auch Besprechungszeiten werden oft von der Leitung gecancelt (...), weil eben niemand da ist, der den Kinderdienst sonst macht und ich denke, die Personalsituation verhindert ganz viel, was an Mitgestaltung möglich wäre.“ (FG_02)

Auch Personen in Leitungsfunktionen beklagen, dass Gemeinden oder Geschäftsführungen Entscheidungskompetenzen an sie übertragen, wodurch sie zusätzlichen Druck und Belastungen erleben.

Die fehlenden zeitlichen Ressourcen und die erschwerenden Rahmenbedingungen behindern darüber hinaus auch die institutionalisierte Partizipation d.h. die Arbeit im Betriebsrat bzw. der Personalvertretung. Personen, die für diese Tätigkeiten nicht freigestellt sind, berichten, dass sie nur begrenzt ihren Aufgaben nachkommen können und vorrangig in ihrer Freizeit der Vertretungsarbeit nachkommen.

So wird betriebliche Partizipation – ob nun direkt oder indirekt – zu einer **ehrenamtliche Zusatzaufgabe**, die vor dem Hintergrund der anstrengenden Arbeitsbedingungen für viele kaum bewältigbar ist. Die Einbindung von Beschäftigten kann somit durchaus als ambivalente Thematik angesehen werden. Zum einen fördert sie Autonomie, Entscheidungskompetenz und Handlungsmacht. Andererseits besteht die Gefahr, Arbeitsbelastungen zu erhöhen, in dem Verantwortung übertragen wird, ohne die dafür notwendigen Ressourcen bereitzustellen.

Darüber hinaus hängen die fehlenden Ressourcen mit den Problematiken im Berufsfeld zusammen, die bereits in vielen Studien und der medialen Berichterstattung thematisiert werden und wurden (Löffler et al. 2022; Sorger et al. 2023a, 2023b). Insbesondere der Personalmangel sowie die bestehenden Gruppengrößen – auch hier wieder mit teils großen Unterschieden zwischen den Bundesländern – und die Unterfinanzierung führen dazu, dass Quantität statt Qualität in der Praxis im Vordergrund steht, was ein hohes Maß an Fremdbestimmung und geringe Spielräume für Mitwirkung und Mitgestaltung der Beschäftigten mit sich bringt.

Beispielhaft verweist folgendes Zitat auf die prekäre Lage, die betriebliche Partizipation im Arbeitsalltag erschwert:

„Im schlimmsten Fall sind zwei, drei Kolleginnen vielleicht einmal krank oder nicht da, dann geht's halt echt oft nicht mehr viel um den Bildungsauftrag, sondern viel mehr um Gefahrenverhütung und dass man halt irgendwie den Alltag strukturieren kann, dass das halbwegs läuft, wo dann nicht mehr viel Luft da ist, dass man dort viel entwickeln kann.“ (Exp_01)

Außerdem nehmen die Beschäftigten gestiegene Anforderungen seitens der Gesellschaft und der Eltern wahr. Sie haben einen Bildungsauftrag zu leisten und müssen auf den gesellschaftlichen Wandel (Stichwort Digitalisierung) sowie auf die multiplen Krisen reagieren und sich dementsprechend qualifizieren, gleichzeitig fehlen jedoch finanzielle und personelle Ressourcen.

„In der Praxis stoßen wir echt oft an Rahmenbedingungen, die viele Sachen nicht ermöglichen.“ (FG_01)

Die Beschäftigten und Expert:innen haben diesbezüglich sehr einstimmig betont, dass die Schaffung besserer Arbeitsrahmenbedingungen und die Aufstockung von Ressourcen eine Grundvoraussetzung dafür sind, dass Beschäftigte – insbesondere durch direkte Partizipation – in Entscheidungen und Gestaltungsprozesse eingebunden werden können. Diesbezüglich stellt sich allerdings die Frage, inwiefern bereits bei der Schaffung von besseren Rahmenbedingungen eine Einbindung der Beschäftigten relevant wäre, um diese auch an ihren Bedürfnissen anzupassen. Abschließend kann festgestellt werden, dass es im Bereich der Elementarbildung enormes Potentiale für einen Ausbau der direkten und indirekten Partizipation gibt, vor allem wenn es um eine umfassende Gestaltung der Arbeitsrahmenbedingungen geht.

4 Politische Partizipation in der Elementarbildung

Möglichkeiten der Mitgestaltung im Betrieb – sei dies in Form von Arbeitsautonomie oder einer Mitwirkung bei Arbeitsrahmenbedingungen – sind, so wurde in Kapitel 3 gezeigt, nicht nur zentrale Eckpfeiler zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit. Vielmehr kann eine demokratische Betriebskultur ein wesentlicher Impulsgeber für Beschäftigte in der Elementarbildung sein, sich nicht nur im Betrieb für die eigenen Anliegen einzusetzen, sondern sich auch außerhalb des Betriebs für deren Umsetzung stark zu machen. So argumentiert Honneth (2023, S. 102), dass „Praktiken des demokratischen Zusammenwirkens“ auch (ein)geübt werden müssen. Das bedeutet, dass Möglichkeiten der Mitsprache und Mitbestimmung in der täglichen Arbeit (sowohl auf direkter als auch indirekter Ebene) die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Beschäftigte sich auch auf **politischer Ebene** verstärkt einbringen.

„Es ist wichtig, dass jede Pädagog:in die Möglichkeit hat, ihre Meinung zu sagen und dass das auch gehört wird. Wenn die Kolleg:innen im Haus selbst ihre Meinung nicht kundtun und ihre Ideen einbringen dürfen, dann kann es ja über die Politik schon gar nicht funktionieren. Manche Dinge kann die Leitung schon selbst entscheiden (z.B. Abgaben für Arbeitsberichte), aber die Leitung muss auch so mutig sein und sich das zutrauen. Aber wir Pädagog:innen müssen auch so mutig sein und uns trauen, was zu sagen.“ (FG_04)

In diesem Kapitel soll nun aufbauend auf der in Kapitel 3 behandelten Thematik betrieblicher Mitgestaltung der Blick auf Formen, Möglichkeiten, Grenzen aber auch Potenziale der **politischen Partizipation** von Beschäftigten der Elementarbildung gelegt werden. Zentral ist dabei die Frage, wie politische Partizipation aussehen kann, die über die betriebliche Mitgestaltung hinausgeht.

Die Problemlagen in der Elementarbildung sind allein über kollektivvertragliche Anpassungen allein nicht lösbar, sondern berühren vielmehr zentrale **gesellschaftspolitische Fragen** und so berühren die Forderungen der Beschäftigten grundsätzliche Fragen der gesellschaftlichen Verteilung, Anerkennung und Bewertung sozialer Reproduktionsarbeit (Rakowitz und Schoppengerd 2017). So geht es in den Kämpfen der Beschäftigten nicht nur um höhere Gehälter, sondern um eine grundsätzliche Aufwertung des Bereichs der Elementarbildung, der als zentraler gesellschaftlicher Ort der Versorgung ganz besonders von gegenwärtigen Krisen sozialer Reproduktion betroffen ist (Dück 2021).

In Anbetracht der gesellschaftlichen Reichweite der Forderungen erscheint es im Kontext der Elementarbildung angemessen, bei der Analyse von Möglichkeiten-, Formen und Potenzialen der Mitbestimmung außerhalb des Betriebes nicht ausschließlich von Arbeitskämpfen, sondern von politischer Partizipation zu sprechen. Unter dem Begriff der politischen Partizipation können allgemein „freiwillige Handlungen mit dem Ziel der Beeinflussung politischer Entscheidungen“ (Hadjar und Becker 2007, S. 412) gefasst werden. Es geht somit um Prozesse der Interessensdurchsetzung, Mitentscheidung und Mitgestaltung (Schulze et al. 2019), die sowohl individueller als auch kollektiver Natur sein können (Kaase 1995). Weiters können politische Partizipationsformen in *konventionelle* (parteiliche Mitarbeit, Wahlbeteiligung), *unkonventionelle* (z.B. Teilnahme an genehmigten Demonstrationen oder Beteiligung an Bürger:inneninitiativen, Verfassen von Leser:innenbriefen) und *Protestformen bzw. Formen zivilen Ungehorsams* (z.B. wilde Streiks, Besetzungen) unterteilt werden (Hadjar und Becker 2007; Hoecker 1995). Im Fokus des vorliegenden Berichts stehen die unkonventionellen Partizipations- und Protestformen, wenngleich – wie etwa Steininger (2000) am Beispiel des Zusammenhangs zwischen Frauenbewegung und steigenden Anteilen an Frauen in politischen Parteien zeigt – die unterschiedlichen Formen der politischen Partizipation sich gegenseitig beeinflussen bzw. ineinander übergehen und damit nicht als voneinander entkoppelt betrachtet werden können.

Basierend auf diesem konzeptionellen Rahmen wird die Thematik politischer Partizipation in der Elementarbildung unter Rückgriff auf die durchgeführten empirischen Erhebungen aus

unterschiedlichen Perspektiven in den Blick genommen: Neben einer Analyse des **politischen Bewusstseins** von Beschäftigten in der Elementarbildung und deren **gewerkschaftlicher Beteiligung** wird auch auf die Bedeutung von **Streiks** und **Protesten** eingegangen. Zudem wird der Frage nachgegangen, welche weiteren **Formen politischer Partizipation** im Bereich der Elementarbildung anzutreffen sind, als auch, welche Faktoren für die politischen Partizipation **hinderlich** sind bzw. diese erschweren. Abschließend wird analysiert, welche Möglichkeiten des Zusammenschlusses bzw. der **Allianzbildungen** es gäbe, um die an die Politik gerichteten Forderungen möglichst geschlossen vertreten und damit eine Wirkung erzielen zu können.

4.1 Politische Beteiligung: Möglichkeiten und Hindernisse

In den nachfolgenden Ausführungen sollen die in den Fokusgruppen und Expert:inneninterviews diskutierten **Möglichkeiten und Hindernisse** für wirksame (gemeinsame) politische Partizipation skizziert werden.

Ein in den Fokusgruppen und Expert:innengesprächen diskutierte Form, sich politisch für bessere Arbeitsbedingungen zu einzusetzen, war das Engagement in **Initiativen, Berufsgruppen** oder in der **Gewerkschaft**. Als ausschlaggebend für ein solche (zumeist ehrenamtliche) Beteiligung wurde der Wunsch genannt, sich mit den im Berufsalltag erlebten Problemen an politische Entscheidungsträger:innen zu wenden, um damit für sich und andere Beschäftigte nachhaltige Veränderungen erzielen zu können. Der im Beruf aufgestaute Frust über schlechte Arbeitsbedingungen wurde in solchen Fällen also in die notwendige Energie umgewandelt, um für Veränderungen zu kämpfen.

„Ich sehe das nicht ein, dass ich sozusagen den Eltern das sagen muss, was eigentlich die Politik ihnen sagen müsste. Und das war der Ausgangspunkt für uns, dass wir gesagt haben, wir werden gewerkschaftlich irgendwie mitarbeiten. Ich möchte dort sitzen beim Direktor und ihm sagen, was meine Probleme sind...ich wollte es einfach mehr sichtbar machen.“ (Exp_04)

Vereinzelt wurde auch von **individuellen** Vorstößen berichtet, wie etwa von Versuchen, Politiker:innen per Mail oder über Soziale Medien direkt zu kontaktieren. Dies wurde allerdings im Vergleich zum kollektiven Engagement als wenig wirksam empfunden. Ebenso einzuordnen sind Versuche einer gesellschaftlichen **Sensibilisierung** für die Relevanz der Elementarbildung. In diese Kategorie fällt beispielsweise das im Zuge der Interviews genannte Beispiel eine TV-Reportage, in der eine Elementarpädagogin Einblicke in den Berufsalltag und die damit verbundenen Herausforderungen gab.

Auf Ebene der Länder wurden vereinzelt Beispiele für einen organisierten Austausch zwischen Beschäftigten und politischen Vertreter:innen angeführt, wie etwa eine in Wien ins Leben gerufene Dialoggruppe bestehend aus Pädagog:innen und Leitungen, dem zuständigen Stadtrat sowie behördlichen Vertreter:innen.

Ein zentrales Thema in den Fokusgruppen und den Expert:inneninterviews waren die **Proteste** der vergangenen Monate, aufgrund der zeitlichen Nähe und auch der großen Beteiligung vor allem der Protesttag am 24. Oktober 2023 in Wien. Unter dem Motto „Es reicht! Wir brauchen mehr!“ und „Genug ist genug“ riefen Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen der elementaren Bildungseinrichtungen am 24. Oktober 2023 in Wien mit Unterstützung der zuständigen Gewerkschaften zu Betriebsversammlungen im Rahmen einer öffentlichen Kundgebung auf. Auch die Beschäftigten der Wiener Freizeitpädagogik (Bildung in Wien) beteiligten sich an der Kundgebung¹⁰.

„Also – der 24. Oktober, dadurch, dass wir das jetzt da erstmalig gemeinsam gemacht haben mit den zuständigen Gewerkschaften GPA, vda und Younion, was wirklich ein cooles Zeichen

¹⁰ Siehe dazu <https://www.gpa.at/die-gpa/bundeslaender/wien/mehr-als-12-000-bei-versammlung-der-beschaefigten-aus-den-eleme>

ist, war auch für die Kolleginnen und Kollegen vor Ort wichtig, einfach mal gemeinsam auf die Straße zu gehen.“ (Exp_06)

Insgesamt wurde in den Fokusgruppen die Einschätzung geäußert, dass seit der Corona-Pandemie die Elementarbildung als systemrelevanter Sektor in den **Medien** sehr viel präsenter war und dass auch aufgrund der Tatsache, dass in einigen Regionen aufgrund des Personalmangels Standorte schließen mussten und dadurch öffentlich bekannt wurde, wie prekär die Situation ist.

Von Vertreter:innen aus der Steiermark wurde beispielsweise thematisiert, dass es seit 2020 zu einer „Engagement-Welle“ gekommen sei. Dies wurde vor allem darauf zurückgeführt, dass es ermöglicht wurde, dass mehr „unqualifiziertes Personal“ in den Kindergarten arbeiten kann. Im Zuge dessen wurden Initiativen gegründet wie z.B. die #Kinder brauchen Profis (<https://kinderbrauchenprofis.at/>). Auch die gute Vernetzung von Berufsverbänden wurde thematisiert.

In Bezug auf **Berufsverbände** waren kontroverse Meinungen vertreten, da zum einen die Aktivitäten von Berufsverbänden als positiver Motor der Vernetzung und der Mobilisierung gesehen wurden. Auf der anderen Seite wurde die Konkurrenzsituation thematisiert und es wurde kritisch gesehen, dass Berufsverbände auch Mitgliedsbeiträge einheben und sich Beschäftigte dann zwischen Berufsverband und Gewerkschaft entscheiden, weil sie nicht doppelt zahlen möchten. Dazu wurde angemerkt, dass eine Gewerkschaftsmitgliedschaft auch einen Rechtsschutz anbietet, der v.a. auch im Streikfall wichtig sei.

Für Wien wurden vor allem die **Betriebsversammlungen** vom 24. Oktober positiv hervorgehoben und es wurde attestiert, dass sich vor allem die Situation der Assistent:innen im privaten Bereich verbessert hat, da die Assistent:innenstunden in Folge der Betriebsversammlung aufgestockt und an jene im öffentlichen Bereich angepasst wurden.

Bei den Einschätzungen zu den Protestformen zeigten sich große **Unterschiede zwischen den Bundesländern**. Während in Wien, in der Steiermark oder in Oberösterreich das Thema Proteste und Streiks relativ präsent war, war in den westlichen Bundesländern, etwa in Tirol eine große Skepsis gegenüber öffentlichen Protesten und vor allem gegenüber Streiks spürbar.

Aufgrund der Aktualität und ob der Vielzahl an beteiligten Partner:innen kann als weiteres öffentlich sichtbares Beispiel für politische Partizipation in der Elementarbildung abseits von Protesten und Streiks, die Petition „Elementare Bildung ist MEHR wert“ (EduCare - Verein zur Förderung der Elementarbildung 2024) genannt werden. Diese ist aus einem Zusammenschluss von insgesamt 11 Institutionen hervorgegangen (NeBÖ, Caritas Österreich, Charlotte Bühler Institut, EduCare, Betriebsrät:innen, BÖE – Bundesverband österr. Elternverwalteter Kindergruppen, Diakonie Österreich, Kinderfreunde Wien, Kinder in Wien sowie die St. Nikolausstiftung) und umfasst 10 Forderungen an politische Entscheidungsträger:innen¹¹.

Dass politische Partizipation in hohem Maße vom Grad der Überzeugung beeinflusst wird, **mit dem eigenen Handeln etwas bewirken zu können**, wurde bereits in Studien zu allgemeinen Einflussfaktoren auf politisches Handeln untersucht. Je höher die politische Wirksamkeitsüberzeugung, desto wahrscheinlicher wird politisches Interesse auch in konkrete Handlungen überführt (Hadjar und Becker 2007). Nach Vetter (2000) lässt sich die politische Wirksamkeitsüberzeugung in eine internale und externale trennen. Mit dem Begriff der internalen Wirksamkeitsüberzeugung wird erfasst, inwieweit Instrumente zur politischen Teilhabe zur Verfügung stehen, wohingegen die externale politische Wirksamkeitsüberzeugung den Grad des Glaubens daran meint, politische Entscheidungsträger:innen auf Einflussversuche auch reagieren bzw. das mit dem eigenen Handeln Wirkungen erzielt werden.

Im Falle Beschäftigter in der Elementarbildung ist es – so die Interpretation der Erkenntnisse aus Expert:inneninterviews und Fokusgruppen – vor allem eine **geringe externale**

¹¹ <https://www.kindergartenbraucht.at/>

Wirksamkeitsüberzeugung, die einer aktiven politische Partizipation in hohem Maße als hinderlich im Wege steht.

Als ein zentraler, erschwerender Faktor für politische Partizipation wurde der **geringe Glaube an eine Wirksamkeit politischer Partizipation** bei Beschäftigten in der Elementarbildung gesehen. Zurückgeführt wurde dies zum einen auf die fehlende Einbindung in politische Entscheidungen und – eng damit in Verbindung stehend – darauf, dass schon seit Jahren gestellte Forderungen von der Politik nicht oder nur unzureichend umgesetzt werden. Dass die Forderungen der Beschäftigten bekannt sind, die Arbeitsbedingungen aber dennoch nicht spürbar besser werden, erzeuge – so der Tenor der Expert:innen und Beschäftigten – Frust und das Gefühl, nicht gehört zu werden.

Rückführbar dürfte dies darauf sein, dass sich **Beschäftigte nicht gehört fühlen** und dass sie aufgrund ausbleibender spürbarer Veränderungen den Eindruck haben, dass die Politik ihre schon lange erhobenen Forderungen ohnehin nicht umsetzt. Dies führt zu Resignation bei großen Teilen der Beschäftigten und dazu, dass der Glaube an die eigene Macht zur Einflussnahme relativ gering ist. So erscheinen Versuche politischer Einflussnahme aufgrund ausbleibender Erfolgserlebnisse als nicht wirkungsvoll und damit den Aufwand nicht wert. Beispielfolgt dafür stehen folgende beiden Zitate aus einer Fokusgruppe.

*„Wir haben das Gefühl, dass wir die Letzten sind, die wichtig sind und gehört werden.“
(FG_04)*

*„Ja, das ist ein sehr schwieriges Thema, und ein sehr komplexes Thema, ich bin jetzt seit fünf Jahren bei der Berufsgruppe aktiv und merk einfach, dass die politischen Mühlen da sehr langsam mahlen in diesem Bereich, dass, wenn der Druck nicht extrem hoch ist, da gar nichts passiert. Also wenn man sich ehrlich ist, ist eigentlich seit 30 Jahren nicht viel passiert.“
(Exp_07)*

Ein Beispiel aus einem Bundesland veranschaulicht die Problematik: So gab es dort im Zuge der Erstellung des neuen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetzes die Möglichkeit, Stellungnahmen mit Änderungsvorschlägen zu verfassen. Die Forderungen einer stärkeren Berücksichtigung von Themen wie etwa Inklusion und Mehrsprachigkeit, die in einer Stellungnahme von Beschäftigten aus der Berufsgruppe vorgebracht wurden, blieben allerdings, so die geäußerte Wahrnehmung einer Interviewpartnerin, unberücksichtigt und damit wirkungslos.

Insgesamt zeichnete sich ab, dass Beschäftigte die ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zur Mitgestaltung als sehr gering einschätzen. Ganz besonders wurde dies in Bezug auf die Einbindung Beschäftigter bei der Erarbeitung von Konzepten oder Gesetzesänderungen thematisiert.

Aus einem anderen Bundesland wurde in diesem Zusammenhang beispielsweise geschildert, dass Leiter:innen in Aussicht gestellt bekamen, beim neuen Kinderbildungsgesetz mitbestimmen zu können. Schlussendlich aber wurde das Gesetz beschlossen, ohne die versprochenen Möglichkeiten zur Mitsprache einzuräumen.

„Uns wurde das Gesetz dann präsentiert und gesagt: So habt ihr ab dem Jahr 2023/2024 zu arbeiten. Es gab keine Möglichkeit, da mitzudiskutieren.“ (FG_02)

Die **fehlende Einbindung Beschäftigter** wurde als ursächlich dafür angeführt, dass Vorgaben oft **nicht praxistauglich** seien und dadurch wiederum ein Mehraufwand entstehe. Dies wiederum führt zu einem hohen Frustlevel bei Beschäftigten und zu einer generalisierten Ablehnung gegenüber Top-Down Vorgaben, in deren Konzeption man nicht eingebunden wurde und deren Umsetzung sich dadurch nicht selbstbestimmt anfühlt. Insgesamt bedürfe es bei der Erstellung von Richtlinien und Vorgaben, so die Wahrnehmung der Fokusgruppenteilnehmer:innen und Expert:innen, einer viel stärkeren Einbindung von Personen, die sich mit der beruflichen Alltagspraxis der Elementarbildung auskennen.

Als kritisch gesehen wurde zudem, dass die Forderungen der Elementarpädagog:innen für **parteilpolitische Interessen** genutzt würden, ohne dass tatsächlich etwas für die Beschäftigten bzw. für nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen getan werde. Zum Gefühl,

dass der Einsatz für Veränderungen wirkungslos bleibt, kommt somit der Frust darüber hinzu, dass die Interessen der Beschäftigten für parteipolitische Zwecke missbraucht werden.

„Und diese Mitbestimmung in der Politik- wie gesagt, es ist niemand in der Politik, der sagt: Nein, Elementarpädagogik ist nicht wichtig, das haben wir nicht, also das ist einstimmig. Das Problem ist einfach diese üblichen Spielchen mit Farben, mit wer fordert und wer gibt Geld, und irgendwann kehrt sich das wieder um und dann haben wir das gleiche Spielchen wieder, nur mit anderen Playern.“ (Exp_07)

Ein wichtiger Aspekt in der Selbstwirksamkeit (siehe auch Resonanz (Rosa 2023)) ist die Anerkennung der Arbeit der Beschäftigten in der Elementarbildung und das daraus entstehende Selbstbewusstsein. Honneth (2023, S. 98f) verweist auf das Selbstwertgefühl und die Selbstachtung als Voraussetzung für die Beteiligung an politischen Auseinandersetzungen: „Wer in seiner Arbeit keine soziale Anerkennung genießt, wer hier nicht als jemand gilt, der allgemein geschätzte Fähigkeiten beherrscht und einen sozial als wertvoll erachteten Beitrag erbringt, der wird auch nicht über das nötige Selbstwertgefühl verfügen, (...) in politischen Auseinandersetzungen seine Meinung kundzutun“. Auch wenn es im Zuge der Care-Krise und der Corona-Pandemie einer erhöhten Aufmerksamkeit für die Berufsgruppe gekommen ist, wird die gesellschaftliche Wertschätzung, die der Arbeit Elementarpädagog:innen entgegengebracht wird, als niedrig eingeschätzt. Rund die Hälfte von befragten Elementarpädagog:innen bewerten die Arbeitssituation hinsichtlich der **Wertschätzung** ihrer geleisteten Arbeit in einer österreichweiten Erhebung als weniger oder gar nicht gut (Löffler et al. 2022, S. 36).

Studien zu politischer Partizipation verweisen darauf, dass neben dem Grad der politischen Wirksamkeitsüberzeugung auch das Ausmaß **sozioökonomischer Ressourcen** einen zentrale Einflussfaktor darstellt. Je höher **Einkommen, Zeit, Bildung, Selbstvertrauen und Status** einer Person, desto wahrscheinlicher ist es auch, dass diese politisch partizipiert (Fuchs 2008). In einer österreichweiten Befragung geben 42,2% der Elementarpädagog:innen an, dass sie ihre Arbeitssituation hinsichtlich der Entlohnung weniger gut und 23,7% gar nicht gut bewerten (Löffler et al. 2022, S. 36).

Viele Fokusgruppenteilnehmerinnen sehen ihren Einfluss auf die Politik als sehr begrenzt. „Die Politik“ würde die Missstände und Problematiken im Berufsfeld wie etwa Gruppengröße oder Personalmangel kennen, aber es würden dafür keine oder unzureichende Lösungen angeboten und es fehle eine Perspektive.

„Wenn ich von der Politik gehandicapt werde, dann habe ich kein Mitspracherecht.“ (FG_02)
„Wir haben das Gefühl, dass wir die Letzten sind, die wichtig sind und gehört werden.“ (FG_04)

In den Fokusgruppen und Expert:inneninterviews wurde außerdem der **Aspekt der geringen zeitlichen Ressourcen als zentrale Erschwernis für politische Partizipation von Beschäftigten in der Elementarbildung diskutiert**. So sei der Arbeitsalltag unter den aktuell gegebenen Rahmenbedingungen so fordernd, dass daneben weder Zeit noch Energie bleibe, um für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Fehlende persönliche Ressourcen und auch die anstrengende Arbeit verhindern politische Partizipation.

„Es ist immer auch eine Zeitfrage (...). Wer tagtäglich arbeitet, fünf Tage die Woche, ist der dann noch in der Lage, hat er noch die Energie und die (...) Stärke, überhaupt für solche Sachen zu kämpfen?“ (FG_02)

„Um sich politisch zu beteiligen braucht man zeitliche Ressourcen, die hat man meist nicht neben dem Beruf.“ (FG_03)

Auch Honneth (2023) verweist auf die „**zeitliche Dimension**“ als einen der zentralen Dimensionen für die Ausübung von demokratischen Rechten. Zum einen setzt öffentliche Teilhabe ein Mindestmaß an frei verfügbarer Zeit voraus, zum anderen könne die zur Verfügung stehende messbare Zeit dann gar nicht für Prozesse der Meinungsbildung oder demokratischen Beteiligung genutzt werden, wenn die Anforderungen in der Erwerbsarbeit sehr hoch sind, so dass die theoretisch ‚freie‘ Zeit nur noch der Regeneration dienen kann und als solche subjektiv nicht mehr zur Verfügung steht. Dabei muss auch die Zeit berücksichtigt werden, die für die

unbezahlte Arbeit z.B. in der Familie verwendet wird. Dies ist ein Aspekt, der in der Elementarbildung als stark frauendominiertem Berufsbereich in besonderem Ausmaß zum Tragen kommt. Da die Aufteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit in Österreich nach wie vor stark entlang tradierter Geschlechterrollenbilder verläuft und Frauen den Großteil der unbezahlten Haushalts- und Sorgearbeit verrichten (Statistik Austria 2023a) ist zu bedenken, dass für viele Beschäftigte zur Erwerbsarbeit noch ein beträchtliches Maß an unbezahlter Arbeit hinzukommt. Gepaart mit der hohen Erwerbsarbeitsbelastung ist es wenig überraschend, dass Zeit und Energie fehlen, um sich (ehrenamtlich) für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen. Im folgenden Zitat einer Fokusgruppenteilnehmerin wird dieser Problematik beispielhaft Ausdruck verliehen.

„Es ist immer auch eine Zeitfrage (...). Wer tagtäglich arbeitet, fünf Tage die Woche, ist der dann noch in der Lage, hat er noch die Energie und die (...) Stärke, überhaupt für solche Sachen zu kämpfen?“ (FG_02)

„Die alltägliche Belastung ist der Grund, warum dann die Energie fehlt, sich damit auseinandersetzen, auch weil man durch den jahrzehntelangen Frust das Gefühl hat, es wird sich eh nichts verändern. Das hat sich einfach ein bisschen festgesetzt in ganz vielen Köpfen!“ (Exp_03)

In den Fokusgruppen wurde zudem die Wahrnehmung geäußert, dass viele Beschäftigte in der Elementarbildung **eher leise und geduldig** sind bzw. viel aushalten, ohne laut zu werden. Wenn Beschäftigte laut werden, dann oft erst – so die Erfahrung der Expert:innen und Fokusgruppenteilnehmer:innen – wenn die Bedingungen absolut untragbar und nicht mehr kompensierbar seien. Eine mögliche Erklärung dafür könnte in der **Internalisierung von Geschlechtsstereotypen** liegen. Geschlechterstereotype sind generalisierende und gleichzeitig starre Meinungen dazu, wie Männer und Frauen zu sein haben (Elsen 2018). Schüchternheit und Passivität gehören dabei beispielsweise zu den Eigenschaften, die Frauen stereotyp zugeschrieben werden (ebd.). Der Internalisierung von Geschlechtsstereotypen meint folglich, dass Frauen – in diesem Fall Beschäftigte der Elementarbildung – sich die ihnen ursprünglich gesellschaftlich zugeschriebenen Eigenschaften selbst zuschreiben. Diese Selbstzuschreibung von Geschlechtsstereotypen ist, so zeigen Studien, ein Aspekt, der sich negativ auf die politische Partizipation von Frauen auswirkt (Enengl et al. 2023).

„Die politische Aktionsmacht ist durchwachsen. Beschäftigte sind zwar im Gespräch oft sehr ambitioniert und wollen was verändern, aber wenn es dann drum geht, aktiv was zu tun, werden die Stimmen wieder leiser.“ (Exp_03)

Um sich politisch für Veränderungen einzusetzen, bedarf es nicht nur der Überzeugung, dass durch das eigene Handeln tatsächlich etwas bewirkt bzw. verändert werden kann, sondern auch das **Bewusstsein für den Wert des eigenen Berufs**. Erst, wenn Beschäftigten der Elementarbildung bewusst ist, welche enorme gesellschaftliche Wichtigkeit ihr Beruf hat, können diese ihre Forderungen stark und wirksam vertreten. Teilweise gab es in den Fokusgruppen hier durchaus kämpferische Haltungen von Beschäftigten, in denen ebenjene Überzeugung vom Wert der eigenen Arbeit zum Ausdruck gebracht wurde

„Wenn ich Vollzeit arbeite und einfach trotzdem gerade so oft durchkomme oder mir einen normalen Lebensstandard leisten kann... Ich bin total gerne Pädagogin (...) ich bin selber schon fast zehn Jahre dabei, ich mache total viele Ausbildungen nebenbei, ich möchte auch dabeibleiben, aber es ist einfach mein Beruf. Es ist kein Ehrenamt, es muss mich einfach auch stützen.“ (FG_01)

Insgesamt lässt sich konstatieren, dass es nicht grundsätzlich an politischem Interesse bzw. am Willen, etwas zu verändern, mangelt. Vielmehr war in den Fokusgruppen und Expert:inneninterviews ein zentrales Thema, dass Beschäftigten mittlerweile in hohem Maße der Glaube abhandengekommen ist, etwas bewirken zu können. Dieser Teufelskreis aus geringem Glauben an Veränderungen, gepaart mit fehlenden Zeit-, und Energieressourcen kann durch Allianzbildungen und starke politische Vertretungen durchbrochen werden. Ein zentraler Aspekt ist in diesem Zusammenhang die gewerkschaftliche Beteiligung bzw. konkreter die Frage, wie es um die gewerkschaftliche Beteiligung Beschäftigter in der Elementarbildung

bestellt ist und wie diese gestärkt werden kann. Diesen Fragen wird im nun folgenden Unterkapitel nachgegangen.

4.2 Elementarbildung als gewerkschaftliches Handlungsfeld - Vom politischen Bewusstsein und gewerkschaftlicher Beteiligung

Der **Care-Sektor** folgt anderen Mechanismen als die klassischen Industriebereiche (Glaeser 2022), was unter anderem auch in einem **geringeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad** zum Ausdruck kommt. In der Literatur wird vor allem am Beispiel Deutschland aufgezeigt, dass die Auswirkungen der Care-Krise¹² zu gewerkschaftlichen Konflikten in Krankenhäusern und in der Kinderbetreuung („Kita-Streik“) führten. Sowohl in der Kinderbetreuung als auch im Krankenhaus zeigen sich Motivationsmuster der beteiligten Belegschaften, die die Vertretung materieller Interessen aufs Engste mit gesellschaftspolitischen Fragestellungen verbanden.

Rakowitz und Schoppengerd (2017) beschreiben den Arbeitskampf im Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2015 als besonders intensives Streikjahr. „Insbesondere den Erzieherinnen (95 Prozent Frauen) als größter Gruppe im Sozial- und Erziehungsdienst wurde eine ähnlich große mediale Aufmerksamkeit zuteil wie den Lokführerinnen – bei deutlich höherer öffentlicher Sympathie.“ (Rakowitz und Schoppengerd 2017, S.59)

Die seit einiger Zeit thematisierte **Care-Krise** entsteht aus einer Diskrepanz zwischen Care-Bedarf, Care-Angebot und der Institutionalisierung und Organisation von Care im Wohlfahrtsstaat (Jürgens, 2010; Jurczyk, 2010; Winker, 2011). Aus den Anforderungen an die Elementarbildung, den Ansprüchen der Beschäftigten an ihre Arbeit mit den Kindern und an die eigenen Arbeitsbedingungen entstehen Widersprüche, die den Druck auf die Beschäftigten in den letzten Jahren massiv erhöht haben. Wie Roller (2019) beschreibt, kann aus diesen Widersprüchen interessenpolitische Aktivierung entstehen. „Care als Dienstleistungsarbeit und -beruf wird zum Gegenstand interessenpolitischer Auseinandersetzungen und damit zum Aufgabengebiet gewerkschaftlichen Handelns (ebd., S. 411)“.

Mit der steigenden Professionalisierung von Care-Arbeit, auf die eine breite Masse an Erwerbstätigen angewiesen ist, geraten Gewerkschaften unter Zugzwang, auch diesen Bereich in stärkerem Ausmaß zu vertreten (Glaeser 2022, S. 71). Der untergeordnete Stellenwert, den Gewerkschaften aber nach wie vor im Bewusstsein vieler Beschäftigter im Elementarbereich haben, kam in den Fokusgruppen zum Ausdruck: So würden **viele Beschäftigte zu wenig Wissen zu Gewerkschaften** haben und nicht den Nutzen erkennen, sondern nur den monatlichen Mitgliedsbeitrag sehen.

Hier wurden vor allem die **Unterschiede zwischen Bundesländern** sichtbar, da sich die Präsenz und das Bewusstsein zum Nutzen von Gewerkschaften sehr stark unterscheiden dürften. In einigen Bundesländern ist die Gewerkschaft wenig sichtbar.

„Kolleg:innen wissen oft gar nix von der Gewerkschaft, die Gewerkschaft ist wenig sichtbar. Die Gewerkschaft hilft schon aber man muss davon erfahren und viele wissen nichts von der Gewerkschaft.“ (FG_04)

„Manche haben von sich aus Interesse und fragen aktiv nach, was die Gewerkschaft für sie tun kann, bei anderen braucht es proaktive Zuehen, weil die von sich aus weniger Interesse haben.“ (FG_04)

Die Aufteilung der Interessenvertretung auf drei Gewerkschaften wurde mehrfach thematisiert: Diese würde zu Unklarheiten und zu Verwirrung führen und es wurde der Wunsch nach einer

¹² Die strukturelle Fragilität von Pflege- und Betreuungsarrangements wird als „Care-Krise“ (Dowling, 2021; Maier & Schmidt, 2019), bzw. „Sorge-Krise“ (Aulenbacher, 2014) bezeichnet. Die seit einiger Zeit thematisierte Care-Krise entsteht aus einer Diskrepanz zwischen Care-Bedarf, Care-Angebot und der Institutionalisierung und Organisation von Care im Wohlfahrtsstaat besteht – wir befinden uns in einer andauernden „Care-Krise“ (Jürgens, 2010; Jurczyk, 2010; Winker, 2011)

starken und einheitliche Gewerkschaft geäußert (als Beispiel wurden mehrmals die gewerkschaftliche Vertretung der Lehrer:innen genannt).

„Wenn es österreichweit eine gemeinsame gewerkschaftliche Vertretung mit einem gemeinsamen Ziel gegeben wäre, könnte auch viel bewirkt werden (FG_03).“

Aus den bundeslandspezifischen gesetzlichen Unterschieden und den unterschiedlichen gewerkschaftlichen Zuständigkeiten würden sich verschiedene Interessenlagen ergeben, die zu einer Schwächung der kollektiven Interessenvertretung führen würden.

„Alle Gewerkschaften zusammen und in allen Bundesländern eine gemeinsame Aktion / Streik durchführen; durch die Menge und weil es überall präsent ist, könnte dadurch viel bewegt werden, nur so kann gemeinsam was erreicht werden bzw. nur so kann die Politik wachgerüttelt werden; Idee wäre zum Beispiel auch mal eine gemeinsame Konferenz der Gewerkschaften.“ (FG_05)

Eine **gemeinsame Aktion** könnte ein einheitliches Gefühl stiften und ein Gefühl für die Stärke der Beschäftigungsgruppe. Denn es ginge nicht darum, dass jede und jeder für sich kämpft und ein „eigenes“ politisches Bewusstsein bildet, vielmehr wird seitens der Expert:innen betont, dass es einen Zusammenschluss der Beschäftigten braucht und dass es für tatsächliche Veränderungen den Druck braucht, den die Beschäftigten nur als Kollektiv ausüben können.

In den Interviews mit Expert:innen und auch in den Fokusgruppen wurde der Wunsch nach **mehr Informationen zu Gewerkschaft** geäußert, und auch, dass die Gewerkschaften proaktiv an die Beschäftigten herantritt und sichtbar macht, was die Gewerkschaft leistet und was sie den Beschäftigten bringt.

In den Fokusgruppen wurde aber auch die Meinung geäußert, dass Gewerkschaften in den letzten Jahren tendenziell **präsender** wahrgenommen werden. Vor allem da, wo es Betriebsratsstrukturen oder Personalvertretungen gibt, werden auch Gewerkschaften stärker wahrgenommen, wobei es auch hier davon abhängt, wie proaktiv Betriebsrät:innen oder Personalvertreter:innen auf die Beschäftigten zugehen. Wenn keine Aktivitäten passieren, dann melden sich nur Beschäftigte, die ohnehin sehr aktiv interessiert an politischer und betrieblicher Partizipation sind.

„Personalvertretung wird nur proaktiv tätig, wenn Wahlen anstehen, ansonsten ist sie erreichbar, aber es braucht dazu die Eigeninitiative der Beschäftigten.“ (FG_04)

Wenn es darum geht, dass politische Bewusstsein bei möglichst vielen Beschäftigten zu stärken bzw. sie zu politischer Partizipation zu ermutigen, dann bräuchte es proaktives Handeln seitens der Gewerkschaften und der Vertretungen in den Betrieben. Dazu sei es auch notwendig, ein Bewusstsein zu schaffen, dass es Sinn macht, sich für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen.

„Vor allem, dass man sich zusammentun muss: Weg von der Mentalität: Es war immer so.“ (FG_02)

Die jüngsten Protestaktionen wurden als wichtiger Ausgangspunkt für das betriebliche und gewerkschaftliche Engagement gesehen und es ist im Zuge dessen auch gelungen, Beschäftigte dazu zu bewegen, der Gewerkschaft beizutreten.

4.3 Proteste und Streiks für bessere Arbeitsbedingungen

Schon seit einiger Zeit machen die Beschäftigten in der Elementarpädagogik auf die prekären Zustände mit **Protesten** im Rahmen von Demonstrationen und Kundgebungen aufmerksam und setzen sich für bessere Arbeitsbedingungen ein. So fand etwa unter dem Motto „Jetzt gibt's Wirbel 2.0“ im März 2022 in ganz Österreich ein Protesttag der Elementarpädagog:innen statt, mit Protesten und Demonstrationen an mehreren Orten. In den Fokusgruppen im Rahmen dieses Forschungsprojektes war vor allem der Protesttag am 24. Oktober 2023 in Wien präsent. Unter dem Motto „Es reicht! Wir brauchen mehr!“ und „Genug ist genug“ riefen Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen der elementaren Bildungseinrichtungen (private

Kindergärten, Horte und schulische Freizeitbetreuungen) am 24. Oktober 2023 in Wien mit Unterstützung der zuständigen Gewerkschaften younion, GPA und vida zu Betriebsversammlungen im Rahmen einer öffentlichen Kundgebung auf¹³.

Dass die Forderung nach spürbarer Aufwertung ihres Arbeitsbereichs von zahlreichen Beschäftigten aktiv mitgetragen wurde, erklärt sich auch durch die gestiegene Aufmerksamkeit, die diesem Bereich entgegengebracht wurde und die sich auch durch die Forderungen bzw. die Notwendigkeit eines quantitativen und qualitativen Ausbaus der Kinderbetreuung ergeben hat und vor dem Hintergrund des gestiegenen Fachkräftemangels noch mehr Dringlichkeit erfährt.

Insgesamt kann für den Care-Sektor ein Aufschwung an organisiertem und öffentlichem Protest attestiert werden. In den letzten Jahren zeigt sich „eine gestiegene Bereitschaft von Menschen, die in bezahlter Care-Arbeit tätig sind, sich kollektiv zu organisieren, öffentlich für bessere Entlohnung und Arbeitsbedingungen einzutreten und einen umfassenden Systemwechsel zu fordern, in dessen Folge Care-Arbeit materiell und symbolisch als berufliche Tätigkeit mit fachspezifischen Fähigkeiten und Wissensbeständen sowie als grundlegend für den gesellschaftlichen Zusammenhalt („care work as social glue“) anerkannt wird“ (Pernicka 2023). Damit wird der Care-Sektor „zum Gegenstand interessenpolitischer Auseinandersetzungen und damit zum Aufgabengebiet gewerkschaftlichen Handelns“ (Roller 2019). Pernicka verweist in diesem Zusammenhang auch auf den Bericht der Internationale Arbeitsorganisation (ILO) zu „Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work“ (ILO 2018), in dem die Herausforderungen für Care-Arbeit beschrieben werden, die unter anderem die demografische Entwicklung, pandemische und gesundheitliche Risiken, staatliche Austeritätspolitik, veränderte Familienstrukturen und eine weltweit zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, die den überwiegenden Anteil an bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit leisten, umfassen. In der Literatur zu Auseinandersetzungen im Bereich der sozialen Dienstleistungen wird anhand des Beispiels Deutschland (Artus 2017; Kerber-Clasen und Meyer-Lantzberg 2020) und in den letzten Jahren auch für Österreich (Décieux et al. 2019; Schacht 2023; Roller 2019) beschrieben, dass die Streik- und Organisationsbereitschaft der Beschäftigten stark gewachsen ist – und sie überdies dadurch auch Erfolge verzeichnen konnten.

Auch in den Fokusgruppen konnte dieser gestiegene Wille, sich an Protestaktionen zu beteiligen, festgestellt werden. Die Art der Protestformen, die dabei zur Sprache kommen variiert, aber von einigen wurden auch „härtere“ Proteste bzw. ein bundesweiter, flächendeckender Streik gefordert.

„Streiks müssen wirklich weh tun um Wirkung zu erzielen.“ (FG_01)

„Streiks müssten mindestens ein paar Tage dauern und nicht Freitagabend, sondern Montagfrüh starten; andernfalls viel Aufwand aber wenig Wirkung.“ (FG_02)

Als Hindernis für eine bundesweiten Streik, aber auch für gemeinsamen Streik von privaten und öffentlichen Trägern wurden länderspezifische Regelungen und unterschiedliche Zuständigkeiten genannt. Die unterschiedlichen Rechtsgrundlagen und die damit in Zusammenhang stehenden unterschiedlichen Rahmenbedingungen, die Beschäftigte vorfinden wie die Bezahlung, die Gruppengrößen oder Verantwortlichkeiten von Berufsgruppen erschweren das Erkennen von gemeinsamen Interessen und das Bilden von Allianzen. Auch die unterschiedlichen Zuständigkeiten der verschiedenen gewerkschaftlichen Vertretungen werden als Hindernis für eine einheitliche und starke Vertretung wahrgenommen.

In den Fokusgruppen war zum Thema Streik und der Bereitschaft diese Form des Arbeitskampfes zu ergreifen eine starke Diskrepanz zwischen Bundesländern feststellbar: Während in Fokusgruppen mit Teilnehmer:innen aus den östlichen Bundesländern Streiks grundsätzlich

¹³ Siehe dazu <https://www.gpa.at/die-gpa/bundeslaender/wien/mehr-als-12-000-bei-versammlung-der-beschaefigten-aus-den-eleme>

stark befürwortet und längere Streiks gefordert wurden, waren die Ansichten dazu in den beiden anderen Fokusgruppen (mit Teilnehmer:innen aus westlichen Bundesländern) zurückhaltender bzw. gespalten. Hier wurden auch Bedenken geäußert, dass Proteste zu einem Konflikt mit den Gemeinden führen würden, die als Geldgeber am längeren Ast sitzen.

*„Wenn Gemeinde nicht dahintersteht, ist es schwierig, weil die Gemeinde ja Geldgeber ist.“
(FG_04)*

Vor allem dort, wo ein gutes Einvernehmen mit der Gemeinde besteht und wo die Ausstattung mit Ressourcen vergleichbar gut ist, wird es als kontraproduktiv gesehen, sich mit den Geldgeber:innen anzulegen. Die Beschäftigten würden in diesen Gemeinden keinen Grund sehen, sich an einem Streik zu beteiligen.

Auch von einzelnen Beschäftigten wurde als Argument genannt, dass sie mit der eigenen Arbeitssituation sehr zufrieden sind und daher keinen Anlass für einen Streik sehen.

*„Mir geht's gut, also brauch ich nicht streiken, auch wenn ich die Kolleginnen verstehe.“
(FG_04)*

Ein Hindernis für gemeinsame Streiks sind auch die Unterschiede in den Gehältern und Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Berufsgruppen. In diesem Zusammenhang wurde auch die bessere Bezahlung von Neueinsteiger:innen im Vergleich zu erfahrenem Personal kritisiert. Durch diese Unterschiede kommen die Beschäftigten in eine Konkurrenzsituation zueinander und es fällt ihnen schwer, die gemeinsamen Interessen zu erkennen.

Aber auch ablehnende Haltungen gegenüber Streik als Mittel der Interessendurchsetzung waren in den Fokusgruppen vertreten. Dazu kann festgestellt werden, dass die breit vorhanden **soziale und fürsorgliche Haltung** (die in dem Beruf ja grundsätzlich wichtig ist) ein Hemmnis für die Streikbereitschaft darstellt. Auch (Pernicka 2023) betont, dass der besondere Arbeitsethos der Care-Arbeiter:innen bewirkt, das Wohl ihrer Klient:innen (im Fall des Elementarbildung sind das in erster Linie die Kinder, aber auch die Eltern) über ihre eigenen Bedürfnisse und Interessen stellen würden.

*„The thing for care workers is that it is almost ingrained into our psyches that we cannot strike.“
(Bradley 2023, zitiert nach (Pernicka 2023))*

Die soziale und fürsorgliche Haltung führt dazu, dass Hemmungen bestehen, Mittel des Streiks einzusetzen, da die Auswirkungen durch das Ausfallen des Betriebs internalisiert werden – diese Haltung war auch in den Fokusgruppen vertreten. So fühlen sich manche Beschäftigte den Kindern und den Eltern sehr verpflichtet und stellen das Wohl der anderen über das eigene Interesse an verbesserten Arbeitsbedingungen. Das diese Verbesserungen dann ja letztendlich wieder den Kindern und Eltern zugutekommen würden, wird in dieser Haltung ausgeblendet.

„Personen aus dem Sozialbereich“ sind nicht die besten „Streiker“ – Kinder und Eltern sind ja dann die Leidtragenden.“ (FG_03)

In den Fokusgruppen wurden auch von **Widerstand seitens der Träger und Leitungen** berichtet, wenn Beschäftigte an Protesten teilnehmen wollten. Dazu wurden Beispiele genannt, dass Leitungen oder Träger ihren Beschäftigten verboten haben, an Protesten teilzunehmen. In Wien wurde etwa am Tag der Betriebsversammlung in den Gemeindekindergärten eine Urlaubssperre ausgesprochen. Wovon auch berichtet wurde, sind Leitungen oder Träger (auch Gemeinden), die versuchen ihre Beschäftigten unter Verweis auf gute Bedingungen im eigenen Haus/beim eigenen Träger zu besänftigen. Die „Unternehmensperspektive“ wird in diesem Kontext eher verschleiert und es wird im Sinne der Eltern und Kinder argumentiert.

Ein weiteres Hindernis, das in den Fokusgruppen genannt wurde, war fehlendes Wissen der Beschäftigten um Rechte bei einer Beteiligung von Streiks, was auch dazu führt, dass Unsicherheit und Angst bestehen, sich an Protestmaßnahmen oder Streiks zu beteiligen, vor allem wenn es Widerstand seitens der Leitung oder der Gemeinde gibt und negative Konsequenzen befürchtet werden.

In der Fokusgruppe mit Betriebsrät:innen wurde zu den Streiks kontroversiell diskutiert: Einerseits war die Haltung vertreten, dass Streik als legitimes Mittel des Arbeitskampfes stärker etabliert werden müsste, also das Narrativ „im Sozialbereich kann man nicht streiken“ entkräftet werden sollte, da durch einen Streik eine sehr große Öffentlichkeitswirkung gegeben sei.

Andererseits wurden auch hier die unterschiedlichen Voraussetzungen in den Bundesländern thematisiert, etwa wenn eine höhere Zahl an Vorbereitungsstunden in einem anderen Bundesland positiv hervorgehoben wird und daraus unterschiedliche Interessenlagen und unterschiedliche Grade der Notwendigkeit für Proteste abgeleitet werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Proteste und Streiks angesichts der angespannten Personal- und Versorgungslage in der Elementarbildung sich durchaus als legitimes Mittel der Interessendurchsetzung etabliert haben, wenn auch nicht in allen Bundesländern und für alle Berufsgruppen. Um die Bereitschaft zu Aktionen und zum Streik zu erhöhen müssten die politischen Forderungen auf breiterer gesellschaftlicher Basis artikuliert werden. Streiks im Feld der Elementarbildung werden in diesem Sinne nicht im Rahmen der klassischen Kollektivvertragspolitik geführt, sondern als politische Streiks, die breitere Interessenlagen und Beschäftigten- als auch andere Personengruppen umfassen.

4.4 Politische Vertretungen & die Forderung starker Allianzen

Die bisherigen Ausführungen zur politischen Partizipation haben gezeigt, dass es zwar durchaus Ideen, Ansätze und Versuche der Mitgestaltung über den Betrieb hinaus – also auf politischer Ebene – gibt, die Beschäftigten dabei aber auf **Hindernisse** stoßen, die ihre derzeitige politische Gestaltungsmacht einschränken.

Sowohl für die Protest- und Streikformen als auch für andere Formen politischer Partizipation kristallisierten sich zwei Faktoren als besonders erschwerend für eine wirkungsvolle und vor allem geschlossene Durchsetzung von Forderungen heraus:

Zum einen sind es **fehlende Ressourcen**, die einer breiten und damit starken Beteiligung an unterschiedlichen politischen Partizipationsformen im Wege stehen. Damit sind zum einen Zeit- und Energieressourcen gemeint, die aufgrund der gegenwärtig hohen Arbeitsbelastung und dem auf den Beschäftigten lastenden Druck oft nicht mehr ausreichen, um sich abseits der Erwerbsarbeit politisch zu engagieren. So fehlt vielen Beschäftigten vielfach die Kraft und Zeit, um für die eigenen Anliegen zu kämpfen. Neben Zeit und Energie ist aber auch das Wissen um Möglichkeiten politischer Partizipation eine wichtige Ressource im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen. In den Fokusgruppen und Expert:inneninterviews kristallisierte sich heraus, dass Beschäftigten erstens oft nicht wissen, in welcher Form sie sich für ihre Anliegen einsetzen können und zweitens – dies ist das wohl noch größere Partizipationshindernis – nicht wissen, wer sie dabei vertreten und unterstützen kann und wie der rechtliche Rahmen aussieht.

Der zweite Aspekt, der sich auf Basis der empirischen Erhebungen als erschwerend für die politische Partizipation Beschäftigter in der Elementarbildung identifizieren ließ, ist die bei vielen Beschäftigten **gering ausgeprägte Überzeugung, durch Mitgestaltung tatsächlich etwas bewirken zu können**. Sowohl in Bezug auf Streiks und Proteste als auch andere Formen politischer Partizipation war eine in den Fokusgruppen und Expert:inneninterviews stark diskutierte Thematik, dass diese nicht als wirkungsvoll erlebt werde, weil Beschäftigte das Gefühl haben, dass die Politik ihren Forderungen ohnehin nicht nachkommt.

Ausgehend von diesen zentralen Hindernissen wird im Folgenden nun der Frage nachgegangen, wie die politische Wirkungsmacht der Beschäftigten in der Elementarbildung nachhaltig gestärkt werden kann. Dazu, so viel sei vorweggenommen, wird es **Allianzbildungen** auf unterschiedlichen Ebenen brauchen. Grob unterscheiden lassen sich dabei Zusammenschlüsse

innerhalb des Berufsfeldes sowie Allianzbildungen mit Bündnispartner:innen. Während es bei ersterem Aspekt darum geht, wie Beschäftigte ihre Interessen über berufsgruppen- und bundeslandspezifische Unterschiede hinweg geschlossen vertreten können, geht es bei der Thematik der Allianzbildung mit Bündnispartner:innen darum, wie über den gemeinsamen Nenner des Gemeinwohls Verbündete auch außerhalb des Berufsfeldes gewonnen werden können.

4.4.1 Allianzen innerhalb des Berufsfeldes

Wenn es um mögliche **Allianzbildungen innerhalb des Beschäftigungsfeldes** der Elementarbildung geht, muss zunächst ein Blick darauf geworfen werden, warum die politische Mitgestaltung aktuell (noch) nicht die von den Beschäftigten erhoffte Wirkung erzielt hat.

Als ein zentrales Hindernis kristallisierte sich in den Fokusgruppen und Expert:inneninterviews dabei die fehlende Einheitlichkeit und Geschlossenheit heraus. Dies betrifft zum einen die Inhalte der konkreten Forderungen, aber auch die Art und Weise, wie welche Forderungen an wen gerichtet werden (können).

Als Hindernis für die geschlossene Formulierung von Forderungen an gemeinsame Adressat:innen wurde – wie dies auch schon in vergangenen Studien als problematisch identifiziert wurde (siehe z.B. Sorger et al. 2023a, 2023b) – die föderale Zuständigkeit und die daraus resultierenden, **unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den Bundesländern** und Gemeinden diskutiert. Dies erschwert den für politische Partizipation notwendigen Zusammenschluss aller Beschäftigten, weil die Dringlichkeit, sich auf politischer Ebene für Veränderungen einzusetzen, je nach Bundesland, Träger und Berufsgruppen sehr unterschiedlich wahrgenommen wird. Während ein Teil der Beschäftigten bereits am Limit arbeitet und dringend Verbesserungen fordert, stehen am anderen Ende des Spektrums Beschäftigte, die mit den Bedingungen an ihrem Standort bzw. bei ihrem Träger zufrieden sind und keine Notwendigkeit für Zusammenschlüsse sehen. Die beträchtlichen Unterschiede zwischen den Bundesländern und Trägern erschweren somit Zusammenschlüsse – das, was die einen fordern, haben die anderen Bundesländern schon erreicht. In folgendem Zitat einer Expert:in wird die Schwierigkeit der Interessensunterschiede exemplarisch zur Sprache gebracht:

„Alleine das ist ein bisschen eine Krux, weil die städtischen Kindergärten andere Bedingungen haben als die privaten. Eigentlich die Themen, die die privaten hatten, haben die städtischen schon... Also, die haben schon einiges mehr bekommen als unser privates Feld und eigentlich das auch zu zeigen, ist ganz wichtig. Nur, wenn man gemeinsam auf die Straße geht, gegen wen ist dann? Gegen die Stadtregierung, dass sie das endlich gleichschalten soll oder gegen den Bund und das ist manchmal die Schwierigkeit.“ (Exp_05)

„Man merkt natürlich auch die Bundesländer sind jetzt auch unter Druck gesetzt, wir sind halt grundsätzlich immer dafür, dass wir österreichweit was machen, ja, es funktioniert halt nicht immer, jedes Bundesland kämpft halt grad selbst in den eigenen Gesetzen herum und sucht Verbesserungen da zu lukrieren – es ist halt, ja, weiterhin ein sehr mühsames und komplexes Thema.“ (Exp_06)

Diese „Zerstückelung“ der Forderungen führt nicht nur dazu, dass einzelne politische Aktionen nicht den notwendigen Druck auszuüben vermögen, sondern auch, dass diese gegeneinander ausgespielt werden und die einzelnen Interessensgruppen (Träger:innen, Bundesländer, Berufsgruppen) sich damit gegenseitig eher schwächen statt stärken. Dadurch wird zwar in einzelne **politische Aktionen viel Aufwand** gesteckt wird, diese können aber vergleichsweise **wenig Wirkung** erzielen.

Um tatsächlich Druck auf politische Entscheidungsträger:innen ausüben und damit nachhaltige Veränderungen erzielen zu können, bedarf es daher – so auch die Wahrnehmung vieler Interviewpartner:innen und Fokusgruppenteilnehmer:innen – einer geschlossenen Vertretung jener Interessen, die alle Beschäftigten unabhängig von etwaigen Differenzen – miteinander vereinen.

„Wir müssen Netzwerke bilden, alleine sind wir zu schwach, wir müssen uns gegenseitig motivieren – das ist der richtige Weg; sich zu vernetzen und aktiv zu sein!“ (FG_02)

„Veränderungen gibt's zwar immer wieder, auch teilweise Verbesserungen, aber wir haben noch immer kein großes ganzes Konzept, das für alle passt, und deswegen werden wir da einfach weiterhin lästig sein müssen und das geht halt nur österreichweit.“ (Exp_06)

Ohne die Unterschiede zwischen Bundesländern, Berufsgruppen und Trägern zu negieren, kann nur dann der für Veränderungen notwendige politische Druck ausgeübt werden, wenn die **gemeinsamen Forderungen in den Vordergrund** gerückt werden.

Auf Ebene der Beschäftigten geht es trotz aller Unterschiedlichkeiten im Kern um die Forderung nach Arbeitsbedingungen, die es ermöglichen, Kindern die bestmögliche Bildung mitzugeben, ohne dabei selbst auszubrennen. Es geht also um die Schaffung von Rahmenbedingungen, unter denen Elementarbilder:innen genügend Ressourcen (finanziell, personell, zeitlich) haben, um ihre Tätigkeiten bestmöglich verrichten und damit ihrem Berufsethos gerecht werden können. Mit Berufsethos ist im Kontext der Elementarbildung gemeint, dass Beschäftigte Kinder nach bestmöglichen Standards bilden wollen (Décieux et al. 2020). Dass dieser Anspruch bei Beschäftigten der Elementarbildung vergleichsweise sehr hoch ausgeprägt ist (ebd.), kann als wichtige gemeinsame Ressource im politischen Kampf um bessere Arbeitsbedingungen genutzt werden. Statt die Forderungen auf Länderebene zu belassen geht es also darum, bundeslandübergreifende Allianzen zu bilden und dabei den kleinsten gemeinsamen Nenner – die Aufwertung des Berufsfeldes – in den Mittelpunkt zu rücken.

In den vergangenen Jahren wurden bereits Allianzen geschlossen, auf denen aufgebaut werden kann, wenn es um die Formulierung gemeinsamer Forderungen geht. Zu nennen sind hier unter anderem die Berufsgruppen einzelner Bundesländer sowie das auch „Netzwerk elementare Bildung Österreich“ (NEBÖ), das mit den Berufsgruppen, unterschiedlichen Träger:inneninitiativen sowie Organisationen aus den Bereichen Bildung, Pädagogik sowie Aus- und Weiterbildung kooperiert. In den Expert:inneninterviews wurde zudem stark auf den Zusammenhang zwischen einem solidarischen **Zusammenschluss der Beschäftigten** untereinander und jenem auf gewerkschaftlicher Ebene verwiesen. Um starke Allianzen innerhalb des Berufsfeldes bilden zu können, sei der alleinige Zusammenschluss Beschäftigter nicht ausreichend, vielmehr sei es notwendig, dass die Gewerkschaften als Vertreter:innen der Beschäftigten geschlossen agieren und auftreten. So können ein **gemeinsames Auftreten der Gewerkschaften** das Bewusstsein der Beschäftigten für die Gemeinsamkeit ihrer Forderungen schärfen und die Solidarität zwischen Beschäftigten stärken. „Wie sollen sich Beschäftigte sich zusammenschließen, wenn dies auf Ebene ihrer politischen Vertretung nicht passiert?“ (Exp_08) wird dies von einer Interviewpartner:in treffend formuliert.

Die öffentliche Betriebsversammlung im Oktober 2023 in Wien wurde exemplarisch als Positivbeispiel dafür angeführt, wie ein gemeinsames Auftreten der Fachgewerkschaften – zumindest auf Länderebene – das Bewusstsein der Beschäftigten für dafür schärfen kann, dass sie über die Berufsgruppen und Träger hinweg gemeinsame Anliegen vertreten. So gelang es durch den Zusammenschluss nicht nur, neue viele neue Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen, sondern auch – so die in den Expert:inneninterviews geäußerte Wahrnehmung – Beschäftigten im Hinblick auf ihre Partizipationsmöglichkeiten zu stärken.

Auch die Beschäftigten diskutierten in den Fokusgruppen die Notwendigkeit einer geschlossenen, gewerkschaftlichen Vertretung. Mit Verweis auf die Analogie zu Lehrer:innen wurde dabei auch der Wunsch einer einzigen Gewerkschaft für das gesamte Berufsfeld der Elementarbildung diskutiert. Wenngleich fraglich scheint, inwieweit dies sinnvoll und umsetzbar ist, kann der dahinterstehende Bedarf nach einem Zusammenschluss der Fachgewerkschaften als zentrale Aufgabe von Allianzbildungen innerhalb des Berufsfeldes mitgenommen werden. Wichtig ist dabei allerdings auch, dass diese Zusammenschlüsse für Beschäftigte sichtbar sind und damit eine Signalwirkung senden.

Allianzen bedarf es – bei allen Konfliktlinien und bestehenden Uneinigkeiten – nicht zuletzt auch zwischen Gewerkschaften und Berufsverbänden sowie verschiedenen Beschäftigten- und Trägerinitiativen, die sich im Bereich der Elementarbildung gegründet haben.

4.4.2 Allianzen über das Berufsfeld hinaus – Zusammenschlüsse mit „Bündnispartner:innen“

Um sich politisch tatsächlich Gehör zu verschaffen und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erwirken zu können, ist der Zusammenschluss innerhalb des Beschäftigungsfeldes zwar ein erster notwendiger Schritt, allerdings nicht ausreichend. Vielmehr bedarf es – so eine in den Fokusgruppen und Expert:inneninterviews vertretene Wahrnehmung – **Allianzen, die über das Feld der Elementarbildung hinausgehen**. Damit ist gemeint, dass jene Personen ins Boot geholt werden, die gemeinsame Interessen haben oder deren Interessen relevante Überschneidungsmengen mit jenen der Beschäftigten der Elementarbildung aufweisen. Die Allianzbildung mit solchen „**Bündnispartner:innen**“ ist deshalb ein Schlüsselaspekt, weil die an die Politik gerichteten Forderungen damit nicht nur ein viel größeres Gewicht erhalten, sondern weil durch den Zusammenschluss auch verhindert wird, dass ähnliche Interessen politisch gegeneinander ausgespielt werden. Indem die Bedeutung der Elementarbildung für das Gemeinwohl/die Gesellschaft ins Zentrum gerückt wird, können damit auch Personen außerhalb des Berufsfeldes als Verbündete ins Boot geholt werden.

„Ein wichtiger Aspekt ist Imageaufbesserung, Stärkung des Berufsfeldes im Allgemeinen und Aufzeigen des gesellschaftlichen Wertes der Elementarbildung.“ (Exp_WS_01)

Damit ein Zusammenschluss mit Eltern und anderen Bündnispartner:innen funktionieren kann, muss der Fokus auf Themen liegen, die das **Gemeinwohl** betreffen und für potenzielle Bündnispartner:innen als auch Beschäftigte der Elementarbildung gleichermaßen relevant sind.

Bevor genauer auf mögliche Bündnispartner:innen eingegangen wird, bedarf es zunächst eines analytischen Blicks darauf, welche gemeinsamen Anliegen für Bündnisse genutzt werden können. Eine hierfür hilfreiche Perspektive stellt die kapitalismuskritische Analyse von Nancy Fraser dar. So argumentiert Fraser (2023), dass die durch den Kapitalismus verursachten Problemlagen sehr vielfältig sind und auf den ersten Blick unterschiedlich erscheinen – wo etwa für die einen existenzsichernde Löhne im Zentrum stehen, geht es bei anderen darum, vor Naturkatastrophen geschützt zu sein. Allerdings, so die Autorin weiter, sind all diese Problemlagen im Kern ein Resultat der kapitalistischen Aneignung jener Güter, die kollektiv geschaffen wurden und damit der Öffentlichkeit zustehen. Daher, so argumentiert Fraser, bringe es wenig, die unterschiedlichen Anliegen und sozialen Kämpfe gegeneinander aufzuwiegen oder hinsichtlich ihrer Priorität zu gewichten. Vielmehr appelliert sie daran, die Verbindungen der einzelnen Kämpfe ins Zentrum zu rücken und diese zum Ausgangspunkt starker Allianzen zu machen.

„Die einzige Hoffnung auf einen gesellschaftlichen Wandel, der den kannibalischen Kapitalismus an der Wurzel packt und überwindet, ist ein breites und starkes Bündnis: eine Allianz entlang aller beschriebenen Grenzkämpfe. In dieser Allianz dürfen die unterschiedlichen Kräfte allerdings nicht untergehen. Sie sind nicht alle genau gleich, jede ist anders aufgestellt und hat andere Prioritäten. Und doch sind sie miteinander verbunden, allein aufgrund der Tatsache, dass es ein und dasselbe soziale und wirtschaftliche System ist, das den von ihnen konfrontierten Krisen zugrunde liegt.“ (Fraser 2023, S. 13)

Um diese sehr allgemeine Idee in konkrete Allianzen zu überführen, schlägt Fraser (2023) vor, eine Landkarte zu zeichnen, auf der mögliche Verbindungslinien zu anderen Personengruppen anhand konkreter Fragen gezogen werden.

Was bedeutet dies nun für den Bereich der Elementarbildung? Welche Verbündeten lassen sich auf einer „Allianzen-Landkarte“ für die Elementarbildung ausfindig machen?

Eine erste wichtige Gruppe, der sowohl in den Fokusgruppen als auch Interviews eine große Bedeutung zugeschrieben wurde, sind die **Eltern**. Aufgrund ihrer entscheidenden Funktion für

die Wirksamkeit politischer Partizipationsformen lassen sich diese auch als „**primäre Bündnispartner:innen**“ bezeichnen.

Ein Beispiel, an dem die Wichtigkeit einer Allianzbildung mit Eltern in den Fokusgruppen aufgezeigt wurde, war die Durchführung wirksamer Streiks. So wurden in den Fokusgruppen zum einen diskutiert, dass Streiks ihre volle Wirkung nur dann entfalten können, wenn sie radikal sind – „Streiks müssen wirklich weh tun um Wirkung zu erzielen“ (FG_01). Gleichzeitig wurden Befürchtungen geäußert, dass radikale Streiks zu Konflikten mit Eltern führen könnten. Für länger andauernde, bundesweite Streiks, ist es daher notwendig, Eltern vorab ins Boot zu holen, einerseits, um Beschäftigten ihre Bedenken nehmen zu können, andererseits aber auch, weil dadurch mehr Druck auf die Wirtschaft und folglich auf die Politik ausgeübt werden kann.

Als grundlegender gemeinsamer Nenner, auf denen Bündnisse mit Eltern aufbauen können, wurde das Wohl der Kinder und das Aufzeigen der hohen Relevanz einer guten elementaren Bildung für deren Bildungswege genannt. Derzeit sei das Problem, dass viele Eltern noch ein veraltetes Bild von Kindergärten hätten und sich der Wichtigkeit einer qualitativ hochwertigen frühkindlichen Bildung nicht bewusst sind. Hier Bewusstsein zu schaffen wird vonseiten der Expert:innen und Fokusgruppenteilnehmer:innen als Schritt dafür gesehen, Eltern als Verbündete zu gewinnen.

*„Die Eltern sehen unsere Arbeit nicht als wertvoll an, überhaupt so, sag ich jetzt einmal, die Umgangsformen und der Umgangston ist ganz schlimm, und ich könnte mir vorstellen, wenn die Eltern mehr einbezogen werden, dass der Respekt wieder steigt. Vor unserer Arbeit, vor uns als Personen, vor uns als Pädagogen, die Wertschätzung uns gegenüber steigt.“
(Exp_04)*

Durch Allianzen zwischen Beschäftigten der Elementarbildung und Eltern wäre es auch möglich zu verhindern, dass deren im Kern eigentlich ähnliche Interessen politisch gegeneinander ausgespielt werden und dadurch Forderungen jeglicher Wind aus den Segeln genommen wird.

„Heuer in Salzburg, da haben wir einen großen Fokus draufgelegt, also wir haben auch kampagnisiert zu dieser Landtagswahl und einfach versucht, so viele Menschen wie möglich immer mit diesen Dingen oder Inhalten, zu erreichen...Also wo man jetzt sagt, das sind die wichtigsten Lebensjahre, was jetzt so die Entwicklung angeht und was Bildungschancen angeht und es gibt ein Return- und Investmentelement.“ (Exp_01)

In den Fokusgruppen zeigte sich diesbezüglich nicht nur, dass Beschäftigte der Elementarbildung mit Eltern in ein **Konkurrenzverhältnis** gesetzt werden, sondern dieses Konkurrenzdenken auch inkorporieren. Etwa wenn die Interessen der Eltern der als höher bewertet wahrgenommen werden als jene der Beschäftigten:

*„Die Eltern gehen mit ihren Forderungen und Bedürfnissen zur Politik. Die Politik steht vor allem hinter den Eltern, die Ansichten der Beschäftigten werden weniger ernst genommen!“
(FG_04)*

Als **erfolgreiches Beispiel** dafür, wie ein solches Konkurrenzdenken aufgebrochen werden kann und gemeinsame Bedürfnisse von Eltern und Beschäftigten stattdessen in wirksame politische Partizipation umgemünzt werden kann, kann der als „Teachers Spring“ (Varela 2021) bezeichnete Lehrer:innenstreik in den USA genannt werden. In dieser von Lehrkräften aus West Virginia initiierten Streikwelle, wurden über die Forderungen nach mehr Lohn hinaus Themen in den Mittelpunkt gerückt, die alle betreffen, die auf das öffentliche Bildungswesen angewiesen sind (Bhattacharya 2018). Eine der wichtigsten Forderungen war beispielsweise die Erhöhung des Budgets der Krankenversicherung für alle öffentlich Angestellten. Durch diese Verbindung von bildungs- und gesundheitspolitischen Forderungen gelang es, den Streik in einen „Kampf zur Verteidigung der beiden großen Institutionen der sozialen Reproduktion in der formalen Ökonomie“ (Varela 2021, S. 30) auszuweiten. Durch die Zentrierung gemeinwohlorientierten Forderungen konnten neben tausenden Beschäftigten auch weite Teile der lokalen Communities und Eltern als Verbündete gewonnen werden (ebd.)

Im Anschluss an dieses Beispiel aus den USA und auf Basis der Literatur können Beschäftigte sowie **Initiativen aus dem Gesundheits- und Pflegebereich** als mögliche Bündnispartner:innen identifiziert werden. Elementarbildung und Pflegebereich haben gemeinsam, dass sie beide zum Care bzw. Reproduktionsbereich und damit zu den nicht ökonomischen Voraussetzungen des Kapitalismus (Fraser 2023) zählen. Mit Care und Reproduktion sind alle Tätigkeiten gemeint, die die bezahlte Arbeitskraft herstellen und erhalten. Dies geschieht sowohl alltäglich als auch generationenübergreifend und umfasst auch den Bereich der Elementarbildung. Gegenwärtig befindet sich Bereich der sozialen Reproduktion in einer Krise, die sich sowohl im Pflegebereich, also auch in der Elementarbildung stark manifestiert und in schlechten Arbeitsbedingungen äußert (Dück 2022). Zudem sind diese Problemlagen stark als Ausdruck einer systematischen Abwertung der überwiegend von Frauen geleisteten Care Arbeit zu sehen – nicht zufällig sind es frauendominierte Berufsfelder, in denen Krisen sozialer Reproduktion spürbar werden. Was Beschäftigte der Elementarbildung und anderen Care-Berufen aber für wirksame Allianzen nutzen können, ist das **Angewiesensein von Gesellschaft und Wirtschaft auf soziale Reproduktion**, denn ohne Kindergärten und Gesundheitsversorgung gäbe es keine Arbeitskräfte (ebd.). In den Fokusgruppen wurde in diesem Zusammenhang auf mögliche Zusammenschlüsse mit Unternehmen verwiesen. So habe auch die Wirtschaftskammer ein Interesse an qualitativ guter elementarer Bildung, welches zwar etwas anders gelagert sei, aber dennoch Überschneidungspunkte habe, an denen angesetzt werden kann.

Ein sehr **rezentes Beispiel für Allianzen** unterschiedlicher Akteur:innen ist das Bündnis „Wir fahren gemeinsam“ (Wir fahren gemeinsam 2024). Dabei handelt es sich um einen Zusammenschluss der Gewerkschaft vda mit der Klimabewegung, konkret mit „Fridays for Future“ und „System change not climate“. Über das gemeinsame Anliegen eines funktionierenden öffentlichen Verkehrs wird der Kampf um faire Arbeitsbedingungen in der Busbranche mit Klimagerechtigkeitsfrage verknüpft.

Auf Basis der oben beschriebenen Analogien zu anderen Care Berufen, ließe sich ein solches Bündnis zwischen Gewerkschaften und Initiativen auch für den Bereich der Elementarbildung nutzen. Exemplarisch genannt werden kann in diesem Zusammenhang beispielsweise die Initiative „fairsorgen! Wirtschaften fürs Leben“ (Fair sorgen! 2024).

5 Resümee

In der Auseinandersetzung mit Partizipation in der Elementarbildung zeigte sich, dass **Mitgestaltung im Sinne einer relativ freien Tätigkeitsgestaltung in der Arbeit mit den Kindern einen großen Stellenwert** im Beschäftigungsfeld der Elementarpädagogik einnimmt. So stellt eine gewisse Methodenfreiheit eine Grundvoraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit dar. Hingegen spielt betriebliche Partizipation, das heißt die Einflussnahme auf die Arbeitsrahmenbedingungen, eine eher untergeordnete Rolle. Dies kommt auch in der fehlenden Auseinandersetzung mit der Thematik in der Forschung als auch im Arbeitsbereich selbst zum Ausdruck.

Durch den offenen Forschungszugang zeigte sich, dass **im Kontext von betrieblicher Partizipation vorrangig autonome Arbeitsgestaltung** thematisiert wird. Direkte Mitwirkung durch Beschäftigte bezieht sich in erster Linie auf die Einbeziehung bei der Dienstplangestaltung. Zum Teil bestehen Einbindungsmöglichkeiten bei Personalentscheidungen, räumlichen Gestaltungen und der Gruppenzusammensetzung. Dabei liegt allerdings die Entscheidungsmacht stets bei der Leitung, dem Träger bzw. dem Land oder der Gemeinde. Die fehlende rechtliche Verankerung von direkter Partizipation – sowie auch von Mitgestaltungsmöglichkeiten – führen dazu, dass je nach Trägerorganisation bzw. Land oder Gemeinde sowie in Abhängigkeit von der Leitung sehr unterschiedliche Mitwirkungsmöglichkeiten bestehen.

Bezogen auf die Rolle der Leitung zeigte sich, dass je nach dem wie viel oder wenig Einbindung ermöglicht wird, die **Konstellation zwischen Leitung und Beschäftigten** anders bewertet wird. Bei demokratisch agierenden Leitungen werden die Teams als wichtiger Faktor zur Gestaltung der Arbeitsorganisation gesehen. Die Leitung übernimmt dann eher eine Vermittler:innenrolle und greift nur dann korrigierend ein, wenn durch gemeinsam getroffene Entscheidungen Nachteile für bestimmte Gruppen im Team entstehen könnten. Wird hingegen Mitwirkung vonseiten der Leitung eher verwehrt, wird die Differenz und das hierarchische Ungleichgewicht zwischen Beschäftigten und Leitung hervorgehoben. Die starken Unterschiede zwischen den Einrichtungen und die teils sehr divergierenden Erfahrungen der Beschäftigten verweisen auf eine gewisse Zufälligkeit. Es gibt somit, zumindest aus der erhobenen Perspektive der Beschäftigten und Expert:innen, keine klaren Regelungen im Berufsfeld, wo und wie Beschäftigte direkt eingebunden werden sollen.

Darüber hinaus konnten weitere Faktoren identifiziert werden, die einen Einfluss darauf haben, ob und wie Beschäftigte direkt partizipieren können. Neben **betriebsstrukturellen Faktoren** wie Größe und Hierarchie spielen auch Charakteristika der **Teammitglieder** eine relevante Rolle. Auf Seiten der Beschäftigten sind demnach für direkte betriebliche Partizipation außer den Fachkompetenzen auch **Kompetenzen im Umgang mit demokratischen Prozessen** sowie die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen zentral. Darüber hinaus konnte festgestellt werden, dass die Einbindungsmöglichkeit innerhalb des pädagogischen Teams unterschiedlich ausgeprägt sind, wobei Pädagog:innen mehr Freiräume und Handlungsmacht zugeschrieben wird als Assistent:innen.¹⁴

Dabei zeigt sich eine gewisse Ambivalenz in dem Feld: zum einen werden Ansätze vertreten, die davon ausgehen, dass partizipative und demokratierelevante Kompetenzen in der praktischen Erfahrung erworben werden können – was insbesondere in der Arbeit mit den Kindern betont wird; auf der anderen Seite fehlt es an Ansätzen, dass Beschäftigte darin geschult werden.

¹⁴ Aufgrund der geringen Beteiligung von Assistent:innen in der Erhebung lässt sich dies v.a. von Aussagen Dritter (Pädagog:innen und Leitungen) ableiten.

Die Analyse verdeutlicht das Potential von direkter Einbindung, wobei der zentrale Faktor die gegenüber dem Personal vermittelte Wertschätzung ist. So kann angenommen werden, dass **Beschäftigte, die aktiv eingebunden werden, mit ihren Arbeitsbedingungen zufriedener** sind und sich in ihrer Professionalität und Expertise wertgeschätzt fühlen. Darüber hinaus wird Mitwirkung seitens der Expert:innen und Beschäftigten als bedeutend angesehen, um die Rahmenbedingungen an der Praxis orientiert zu gestalten. Dies verweist darauf, dass partizipative Prozesse das Potential haben, die Rahmenbedingungen zu verbessern, dass hier allerdings kaum strukturelle Ansätze bemüht werden.

Darüber hinaus konnte festgestellt werden, dass **im Berufsfeld der Elementarbildung kaum Ressourcen bereitgestellt werden, um eine direkte Einbindung der Beschäftigten zu ermöglichen** oder zu stärken. Die zeitliche Knappheit, aber auch die vergleichsweise geringen Gehälter bzw. fehlenden Zusatzvergütungen können zu zusätzlichen Belastungen, Frust und Überforderung bei den Beschäftigten, aber auch den Leitungen, führen, denn diese übernehmen zusätzliche Verantwortungen, ohne dafür (entsprechend) entlohnt zu werden. Unter dem Begriff der „Subjektivierung der Arbeit“ wurde in der Arbeit- und Industriesoziologie diskutiert, dass Beschäftigte zunehmend einem Druck zur Selbst-Organisation, Selbst-Kontrolle und Selbst-Ökonomisierung ausgesetzt sind (Lohr 2003, Moldaschl und Voß 2002). In diesem Zusammenhang kann festgestellt werden, dass direkte Einbindung und Selbstverantwortung auch im Berufsfeld der Elementarbildung die potentielle Gefahr der (Selbst-)Ausbeutung zur Steigerung von Effizienz birgt.

Im Unterschied zur direkten Partizipation von Beschäftigten, ist die **indirekte Partizipation in Form von Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen** gesetzlich abgesichert und bietet den Vorteil einer strukturellen Verankerung von Zuständigkeiten und Verantwortung. Durch die in diesem Berufsfeld häufig vorkommende Verteilung auf kleinere Standorte stellt sich hier die Herausforderung, die Beschäftigten zur Erfassung der Anliegen und zur Verbreitung von Information zu erreichen. Dazu wurde in den Fokusgruppen die Notwendigkeit betont, dass es notwendig sei, den direkten Kontakt zu den Beschäftigten zu halten und die jeweiligen Standorte – falls vor Ort keine betriebliche Vertretung vorhanden ist - regelmäßig zu besuchen. Dies ist wiederum an zeitliche Ressourcen geknüpft, wobei insbesondere eine Freistellung enorme Vorteile bietet.

Die seit einiger Zeit thematisierte Care-Krise betrifft durch die Personalnot bei gleichzeitig steigendem Bedarf nach qualitativ hochwertigen Angeboten in hohem Ausmaß auch den Bereich der Elementarbildung. Aus den Anforderungen an die Elementarbildung, den Ansprüchen der Beschäftigten an die Arbeit mit Kindern und an die eigenen Arbeitsbedingungen entstehen Widersprüche, die den **Druck auf Beschäftigte massiv erhöht** haben. Die daraus entstandene zunehmende Frustration kam in den letzten Jahren vermehrt in **öffentlichen Protesten** zum Ausdruck. Beschäftigte aus dem Bereich und ihre Vertretungen (Gewerkschaften und andere Interessenvertretungen) organisierten Petitionen, Demonstrationen, Betriebsversammlungen und Streiks. Auch in den im Rahmen des Forschungsprojekts abgehaltenen Fokusgruppen und Interviews mit Beschäftigten, Gewerkschafter:innen, Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen konnte die Bereitschaft zu Protestaktionen festgestellt werden.

Die **Art der Protestformen**, die als adäquat angesehen werden, variierten allerdings in hohem Ausmaß und es waren insbesondere **Diskrepanzen zwischen einzelnen Bundesländern**, vor allem hinsichtlich des Themas Streik, feststellbar: Vor allem in den Fokusgruppen mit Teilnehmer:innen aus den östlichen Bundesländern wurden Streiks grundsätzlich stark befürwortet und längere und wirksamere Arbeitsniederlegungen gefordert. Von einigen wurden auch die Notwendigkeit eines flächendeckenden Streiks gefordert, der möglichst in allen Bundesländern stattfindet und über einen Zeitraum andauert, der spürbare Auswirkungen hätte.

Demgegenüber waren die Ansichten zu Streiks und öffentlichen Protesten bei Vertreter:innen aus westlichen Bundesländern zurückhaltender bzw. gespalten. Hier wurden vor allem

Bedenken geäußert, dass Proteste zu einem Konflikt mit den Gemeinden führen würde und das gute Einvernehmen mit politischen Entscheidungsträger:innen auf dem Spiel stünde. Die teilweise sehr **unterschiedlichen Standards** aufgrund der föderalen Struktur bezüglich Ausstattung, Gruppengrößen und Anforderungsprofilen von Beschäftigtengruppen **erschweren die Einigung auf gemeinsame Forderungen und das Bilden von Allianzen**. Auch die verschiedenen Zuständigkeiten der gewerkschaftlichen Vertretungen werden als Hindernis für eine einheitliche und starke Vertretung wahrgenommen.

Mittels der Ergebnisse aus den Expert:innengespräche und Fokusgruppen mit Beschäftigten konnte gezeigt werden, dass sich **Proteste und Streiks angesichts der angespannten Personal- und Versorgungslage in der Elementarbildung durchaus als legitimes Mittel der Interessendurchsetzung** etabliert haben, wenn auch nicht in gleichem Ausmaß in allen Bundesländern und für alle Berufsgruppen. Streiks im Feld der Elementarbildung werden nicht im Rahmen der klassischen Kollektivvertragspolitik geführt, sondern als politische Streiks, die breitere Interessenlagen umfassen und sowohl Beschäftigte als auch andere Personengruppen betreffen.

Ein Hemmnis für die Beteiligung der Beschäftigten an wirkungsvollen Protesten ist jedenfalls das besondere Arbeitsethos, das stark verknüpft mit einer sozialen und fürsorglichen Haltung ist. Dies führt dazu, dass Hemmungen bestehen, etwa Mittel des Streiks einzusetzen, da die Auswirkungen auf Kinder und Eltern stark negativ konnotiert sind und das eigene Interesse an verbesserten Arbeitsbedingungen unterminieren. Hier wäre es unter Umständen zielführend, noch stärker als bisher die gemeinsamen Interessen in den Vordergrund zu stellen und vor allem auch **Allianzen mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen** zu bilden. Neben Allianzen innerhalb des Berufsfeldes können auch Zusammenschlüsse mit „Bündnispartner:innen“ außerhalb der Elementarbildung (z.B. Eltern, Unternehmen, Initiativen im Care-Bereich etc.) zielführend sein.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Thema der betrieblichen und politischen Partizipation in der Elementarbildung zunehmend an Bedeutung gewinnt. Die Einbindung der Beschäftigten in Entscheidungsprozesse kann zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der beruflichen Zufriedenheit und somit zur Attraktivierung des Berufsfeldes beitragen.

Literaturverzeichnis

- Adam, Georg; Stadler, Bettina; Eichmann, Hubert (2020): Die Wirkung von Betriebsräten in Österreich aus der Sicht der Beschäftigten. FORBA Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Wien. Online verfügbar unter https://www.forba.at/wp-content/uploads/2019/06/Endbericht_BRWirk_rev_21Jan2021_clean.pdf, zuletzt geprüft am 26.02.2024.
- Artus, Ingrid (Hg.) (2017): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg: VSA.
- Bhattacharya, Tithi (2018): Bread and Roses in West Virginia. In: *Verso*, 06.03.2018. Online verfügbar unter <https://www.versobooks.com/blogs/news/3669-bread-and-roses-in-west-virginia>, zuletzt geprüft am 06.03.2024.
- Bohnsack, Ralf (2000): Gruppendiskussion. In: Uwe Flick, Ernst von Kardorff und Ines Steinke (Hg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek: Rowohlt, S. 326–345.
- Bohnsack, Ralf; Przyborski, Aglaja (2007): Gruppendiskussionsverfahren und Focus Groups. In: Renate Buber und Hartmut H. Holzmüller (Hg.): *Qualitative Marktforschung. Konzepte - Methoden - Analysen*. Wiesbaden: Gabler, S. 491–506.
- Bröckling, Ulrich (2007): *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Berlin: Suhrkamp.
- Charlotte Bühler Institut (2009): *Bundesländerübergreifender BildungsRahmenPlan für elementare Bildungseinrichtungen in Österreich*. Hg. v. Ämter der Landesregierungen der österreichischen Bundesländer, Magistrat der Stadt Wien, Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.
- Décieux, Fabienne; Becker, Karina; Kutlu, Yalcin (2019): Permanenter Notstand und der Kampf um gute Sorge(arbeit) – Polanyi'sche Doppelbewegungen in der Marktgesellschaft. In: *Industrielle Beziehungen / The German Journal of Industrial Relations* 26 (4), S. 386–406. Online verfügbar unter <https://www.jstor.org/stable/26905394>.
- Décieux, Fabienne; Becker, Karina; Kutlu, Yalcin (2020): Industrielle Beziehungen und Sorgearbeit. In: *Industrielle Beziehungen / The German Journal of Industrial Relations* 26 (4-2019), S. 386–406. DOI: 10.3224/indbez.v26i4.03.
- Demirovic, Alex (2011): Wirtschaftsdemokratie nach ihrem Scheitern. In: Ursula Birsl, Cornelius Schley und Petra Wilke (Hg.): *Zukunft der Demokratie - Demokratie der Zukunft. Dokumentation der Tagung am 22. Januar 2011 in Hannover*. Hannover: Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Niedersachsen, S. 46–65.
- Dörre, Klaus: *Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen 2016*.
- Dück, Julia (2022): *Soziale Reproduktion in der Krise [Elektronische Ressource]. Sorge-Kämpfe in Krankenhäusern und Kitas*. Zugl.: Jena, Diss., Univ., 2021. 1. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa (Arbeitsgesellschaft im Wandel). Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:31-epflicht-1994762>.
- EduCare - Verein zur Förderung der Elementarbildung (Hg.) (2024): *Elementare Bildung ist MEHR wert*. Online verfügbar unter www.kindergartenbraucht.at.
- Eichmann, Hubert; Hofbauer, Ines; Schönauer, Annika (2006): *Arbeit und Partizipation in kleinbetrieblichen Strukturen ohne Betriebsrat. Eigenverantwortung und Fremdbestimmung in Software-/IT-Dienstleistungsfirmen und Callcentern*. Wien.
- Eichmann, Hubert; Saupe, Bernhard (2014): *Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich: Follow-up-Studie*. Wien: ÖGB-Verl. (Sozialpolitische Studienreihe, Bd. 15).

- Elsen, Hilke (2018): Das Tradieren von Genderstereotypen - Sprache und Medien. In: *Inter-culture journal : Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien* (30), S. 41–61. DOI: 10.5282/ubm/epub.57250.
- Enengl, Flavia; Aufhauser, Katharina; Nikolatti, Ronja; Meyer, Lucas; Bergmann, Nadja (2023): Explorative Studie zur politischen Partizipation junger Frauen. Studienbericht. Hg. v. L&R Sozialforschung. Wien. Online verfügbar unter https://www.irsocialresearch.at/files/lur_studie-zur-politischen-partizipation-junger-frauen-2023-pdf_3.pdf.
- Fair sorgen! Wirtschaften fürs Leben. (2024). Online verfügbar unter <https://fairsorgen.at/>.
- Fraser, Nancy (2023): Mit öffentlichem Luxus gegen den Allesfresser. In: *communia & BUNDjugend* (Hg.): *Öffentlicher Luxus*. Berlin: Dietz, S. 6–17.
- Fuchs, Gesine (2008): Politik: Verfasste politische Partizipation von Frauen. In: Ruth Becker, Beate Kortendiek und Barbara Budrich (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 2., erw. und aktualisierte Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften (Geschlecht und Gesellschaft, 35), S. 539–546.
- Glaeser, Janina (2022): Feministische gewerkschaftliche Zeitpolitik. In: Marie Fröhlich, Ronja Schütz und Katharina Wolf (Hg.): *Politiken der Reproduktion. Umkämpfte Forschungsperspektiven und Praxisfelder*. 1. Auflage. Bielefeld: transcript; transcript Verlag (Gender Studies), S. 69–82.
- Hadjar, Andreas; Becker, Rolf (2007): Unkonventionelle Politische Partizipation Im Zeitverlauf: Hat die Bildungsexpansion zu einer politischen Mobilisierung beigetragen? In: *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59 (3), 410-439-439. Online verfügbar unter <https://doc.rero.ch/record/315189>.
- Hoecker, Beate (1995): Politische Partizipation von Frauen. Kontinuität und Wandel des Geschlechterverhältnisses in der Politik. Ein einführendes Studienbuch. Wiesbaden, s.l.: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Honneth, Axel (2023): *Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit*. Erste Auflage, Originalausgabe. Berlin: Suhrkamp.
- Hucker, Tobias (2008): *Betriebliche Partizipation und gesellschaftlicher Wandel*. Hampp; DEU; München, München. Online verfügbar unter <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/32467>.
- IFES (2023): *Betriebliche Mitbestimmung 2022. Kurzbericht. Vergleich: Arbeitnehmer:innen mit bzw. ohne Betriebsrat*. Wien.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hg.) (2023): *DGB-Index Gute Arbeit. Jahresbericht 2023. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung*. Berlin.
- Kaase, Max (1995): Politische Beteiligung/Politische Partizipation. In: Uwe Andersen und Wichard Woyke (Hg.): *Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland*. 2., neu bearbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 462–466. Online verfügbar unter https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-322-97316-0_103.
- Kerber-Clasen, Stefan; Meyer-Lantzberg, Franziska (2020): Selbstverständliches und Ausgeblendetes der kritischen Care-Debatte. In: *PROKLA* 50 (201), S. 707–725. DOI: 10.32387/prokla.v50i201.1911.
- Kißler, Leo (1980): *Partizipation als Lernprozeß. Basisdemokratische Qualifizierung im Betrieb. Eine Fallstudie*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Löffler, Roland; Michitsch, Veronika; Bauer, Verena; Geppert, Corinna; Esterl, Anita; Mayerl, Martin et al. (2022): *Bildungs- und Berufsverläufe von Absolvent/inn/en der Bildungsanstalten und Kollegs für Elementarpädagogik*. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf). Online verfügbar unter <https://oeibf.at/wp->

content/plugins/zotpress/lib/request/request.dl.php?api_user_id=2190915&dlkey=9HLFLMZ&content_type=application/pdf, zuletzt geprüft am 19.04.2024.

- Lohr, Karin (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie?. *Berl.J.Soziol.* 13, 511–529.
- Mayrhuber, Christine; Bergmann, Nadja; Hausegger, Trude; Leitner, Andrea; Enengl, Flavia; Hajji Assma et al. (2024): Gleichstellung in Österreich. Zahlen, Daten und Fakten. Hg. v. Bundeskanzleramt. Wien. Online verfügbar unter https://www.lrsocialresearch.at/wp-content/uploads/2024/04/Gleichstellung-in-Oesterreich-Statistisches-Sammelwerk_2024.pdf, zuletzt geprüft am 19.04.2024.
- Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. Neuauflage. Weinheim: Beltz.
- Misik, Robert (2023): Demokratie im Betrieb prägt die Mitbestimmungskultur. In: *Arbeit&Wirtschaft*, 19.10.2023. Online verfügbar unter <https://www.arbeit-wirtschaft.at/mitbestimmungskultur-demokratie-im-betrieb/>, zuletzt geprüft am 26.02.2024.
- Moldaschl, Manfred; Voß, Gerd G. (Hg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München: Hampp.
- Moldaschl, Manfred; Weber, Wolfgang G. (2009): Trägt organisationale Partizipation zur gesellschaftlichen demokratisierung bei? In: *Journal für Entwicklungspolitik : JEP* 25 (3), S. 87–112.
- Pernicka, Susanne (2023): Proteste und Streiks in der CareArbeit – Zur Bedeutung von emotionalen Machtressourcen für kollektives Handeln.
- Pointecker, Marc; Fugger, Harald; Gumhold, Oliver; Stilling, Ines; Gerstmann, Katja; Bergmann, Nadja et al. (2018): EU-Projekt: Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten. Endbericht. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und. Wien.
- Rakowitz, Nadja; Schoppengerd, Stefan (2017): Ist Würde tarifierbar? Gewerkschaftliche Ansätze zur "Aufwertung" von Care-Arbeit in KITAS und Krankenhäusern. In: *Widersprüche : Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich*, (37 (145)), S. 59–69.
- Reckwitz, Andreas (2020): Das hybride Subjekt. Eine Theorie der Subjektkulturen von der bürgerlichen Moderne zur Postmoderne. Überarbeitete Neuauflage. Berlin: Suhrkamp.
- Roller, Katrin (2019): Interessenpolitische (Neu-)Orientierung an Care-Arbeit. In: *Industrielle Beziehungen / The German Journal of Industrial Relations* 26 (4, Schwerpunkt: Industrielle Beziehungen und Sorgearbeit), S. 407–424. Online verfügbar unter <https://www.jstor.org/stable/26905395>.
- Rosa, Hartmut (2023): Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung. 7. Auflage. Berlin: Suhrkamp (stw, suhrkamp taschenbuch wissenschaft, 2272).
- Schachler, Viviane (2022): Partizipation und betriebliche Beteiligung. In: Viviane Schachler (Hg.): Partizipation durch Werkstatträte // Partizipation und betriebliche Beteiligung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 6–31.
- Schacht, Selma (2023): Wir – sind – streikbereit! Online verfügbar unter https://www.zeitschriftwiso.at/fileadmin/user_upload/2023-03_PF_Schacht.pdf.
- Schulze, Heidrun; Natmessni, Alina; Streicher, Barbara; Lehner, Nadja; Al Jaderi, Afnan; Mashtah, Moustafa et al. (2019): Wissenschaftsvermittlung – Soziale Inklusion - Interkultureller Dialog. Schlüsselkompetenzen für PädagogInnen,

- WissenschaftsvermittlerInnen und für Institutionen der außerschulischen Wissenschaftsvermittlung. PISEA-Promoting Intercultural Science Education for Adults. Wien.
- Schumann, Michael (2011): Zukunft der Mitbestimmung. In: Ursula Birsl, Cornelius Schley und Petra Wilke (Hg.): Zukunft der Demokratie - Demokratie der Zukunft. Dokumentation der Tagung am 22. Januar 2011 in Hannover. Hannover: Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Niedersachsen, S. 66–76.
- Sennett, Richard (2000): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. 2. Auflage. München: Goldmann.
- Sorger, Claudia; Bergmann, Nadja (2019): "Kind & Job – Wie schaffen Sie das?". Auswertung der offenen Antworten der Online-Befragung. Bericht an die Abteilung Frauen – Familie der Arbeiterkammer Wien. L&R Sozialforschung. Wien.
- Sorger, Claudia; Nikolatti, Ronja; Aufhauser, Katharina; Reichert, Helga (2023a): „Wenn Mama und Papa arbeiten“. Bedarf und Ausbau der Kinderbetreuung in Salzburg. Studie im Auftrag von AMS Salzburg und AMS Tirol. L&R Sozialforschung. Wien.
- Sorger, Claudia; Nikolatti, Ronja; Aufhauser, Katharina; Reichert, Helga (2023b): Wenn Mama und Papa arbeiten“. Bedarf und Ausbau der Kinderbetreuung in Salzburg. Studie im Auftrag von AMS Salzburg und AMS Tirol. L&R Sozialforschung. Wien.
- Sorger, Claudia; Nikolatti, Ronja; Aufhauser, Katharina; Reichert, Helga; Meyer, Lucas; Mirtl, Jörg (2023a): "Wenn Mama und Papa arbeiten": Bedarf und Ausbau der Kinderbetreuung in Salzburg. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (AMS info, 562). Online verfügbar unter <https://www.econstor.eu/handle/10419/278445>.
- Sorger, Claudia; Nikolatti, Ronja; Aufhauser, Katharina; Reichert, Helga; Meyer, Lucas; Mirtl, Jörg (2023b): "Wenn Mama und Papa arbeiten": Bedarf und Ausbau der Kinderbetreuung in Tirol. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (AMS info, 561). Online verfügbar unter <https://www.econstor.eu/handle/10419/278444>.
- Statistik Austria (2023a): Zeitverwendung 2021/22 - Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung.
- Statistik Austria (2023b): Zeitverwendung 2021/22 - Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung. Unter Mitarbeit von Jana Trap und Franziska Foissner. Wien. Online verfügbar unter https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/ZVE_2021-22_barrierefrei.pdf, zuletzt geprüft am 22.02.2024.
- Statistik Austria (2024): Statistiken zur elementaren Bildung 2022/23. Monitoring-Bericht. Hg. v. Statistik Austria. Wien.
- Steininger, Barbara (2000): Feminisierung der Demokratie? Frauen und politische Partizipation. Wien (Die Zukunft der österreichischen Demokratie. Trends, Prognosen und Szenarien, 22). Online verfügbar unter https://www.demokratiezentrum.org/wp-content/uploads/2021/07/steininger_feminisierung-der-demokratie.pdf.
- Steininger, Romana (2011): Rechte und Pflichten des Betriebsrats. Hg. v. ÖGB – Organisation und Koordination/Betriebsarbeit. Wien. Online verfügbar unter https://www.ihs.ac.at/fileadmin/public/BR_Files/user_upload/rechte-und-pflichten-des-betriebsrats_2011-01-01.pdf, zuletzt geprüft am 12.03.2024.
- Varela, Paula (2021): Wofür kämpfen wir? Arbeitskämpfe von Frauen. In: Darui Azzellini (Hg.): Mehr als Arbeitskampf! Workers weltweit gegen Autoritarismus, Faschismus und Diktatur: VSA Verlag. Online verfügbar unter <https://notablesdelacioncia.conicet.gov.ar/handle/11336/174218>.
- Vetter, Angelika (2000): Frischer Wind in einer alten Beziehung? Political Efficacy und die Bundestagswahl 1998. In: Jürgen W. Falter, Oscar W. Gabriel und Hans Rattinger

- (Hg.): Wirklich ein Volk? Die politischen Orientierungen von Ost- und Westdeutschen im Vergleich. Opladen: Leske + Budrich, S. 79–109. Online verfügbar unter https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-663-05704-8_3.
- Weber, Wolfgang G.; Unterrainer, Christine; Höge, Thomas (2008): Sociomoral Atmosphere and Prosocial and Democratic Value Orientations in Enterprises with Different Levels of Structurally Anchored Participation. In: *Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)* 22 (2), S. 171–194. DOI: 10.1177/239700220802200205.
- Weber, Wolfgang G.; Unterrainer, Christine; Höge, Thomas (2020): Psychological Research on Organisational Democracy: A Meta-Analysis of Individual, Organisational, and Societal Outcomes. In: *Applied Psychology* 69 (3), S. 1009–1071. DOI: 10.1111/apps.12205.
- Wir fahren gemeinsam (2024). Hg. v. Fridays For Future Austria, System Change, Not Climate Change! und vida. Online verfügbar unter <https://wir-fahren-gemeinsam.at/>.
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: *Forum Qualitative Sozialforschung* 1 (1), Art. 22.
- Zeuch, Andreas (2020): Unternehmens- und Wirtschaftsdemokratie. In: *Sonderband Zukunft der Arbeit, HR Consulting Review* 2020 (12), S. 118–121. Online verfügbar unter <https://unternehmensdemokraten.de/wp-content/uploads/2021/03/zeuch-2020-unternehmens-und-wirtschaftsdemokratie.pdf>.
- Zeuch, Andreas (2022): Paradoxien der Partizipation, 02.03.2022. Online verfügbar unter <https://unternehmensdemokraten.de/2022/03/02/paradoxien-der-partizipation/>, zuletzt geprüft am 26.02.2024.