

Mitgestaltung mit Wirkung

Partizipation im Beschäftigungsfeld der Elementarbildung

Präsentation im Rahmen der Veranstaltung

„Gib deinen Senf dazu! Mitbestimmung und Mitgestaltung in der
Elementarbildung gemeinsam stärken“

22.01.2025

Katharina Aufhauser



L&R Sozialforschung

Forschungsprojekt „Mitgestaltung mit Wirkung“

Projekt im Auftrag der Arbeiterkammer Wien / Abt. Frauen und Familie und in Kooperation mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB)

Forschungshintergrund & Ausgangslage

- Herausfordernde Lage für Beschäftigte: Personalmangel, hohe Qualitätsanforderungen, notwendiger Ausbau von institutioneller Kinderbetreuung
- Zunehmende öffentlichkeitswirksame Protestaktionen

Zentrale Fragestellungen: Formen, Möglichkeiten und Grenzen der Mitbestimmung

- Rolle von betrieblicher Partizipation im Beschäftigungsfeld der Elementarbildung
- Rolle von politischer Partizipation, Protestaktionen und Streiks
- Verhältnis betrieblicher und politischer Partizipation

Partizipation als Motor zur Verbesserung von Arbeits(rahmen)bedingungen?

➤ **Projektergebnisse als inhaltliche Grundlage für Leitfaden „Gib deinen Senf dazu“**

Methodisches Design

Feldzugang und Literaturrecherche

- Partizipativer Forschungsprozess, Personen aus der Elementarbildung als Expert:innen über gesamten Projektverlauf eingebunden
- „Expert:innen“ = Personen mit Überblickswissen oder praktische Expertise
- Recherche aktueller Studien zu betrieblicher / politischer Partizipation

Einbindung von 17 Expert:innen

v.a. Personen mit Leitungsfunktion, Gewerkschaften, Interessensvertretungen

- Workshop 1: Feldzugang und Fokusschärfung
- Acht Einzelinterviews zur inhaltlichen Vertiefung
- **Workshop 2: praxisrelevante Erkenntnisse mit Fokus auf Erarbeitung des Leitfadens**

Fokusgruppen mit 40 Beschäftigten

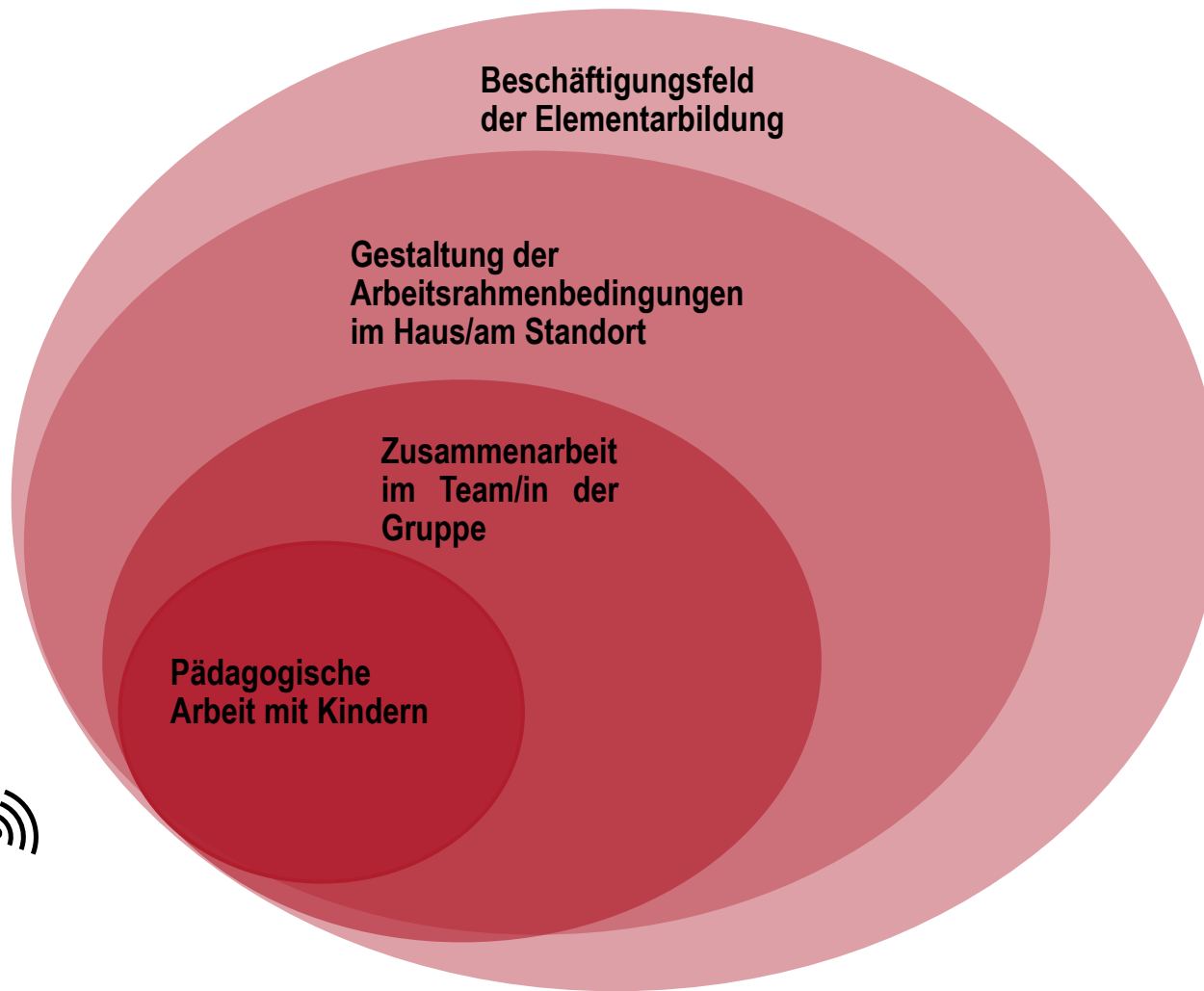
v.a. Elementarpädagog:innen und (Gruppen-)Leiter:innen

- Vier Fokusgruppen mit „allgemeinem“ Fokus (Forschungsfragen betreffend, Einblicke in die Praxis)
- Eine Fokusgruppe mit BR / PV mit Fokus auf Vertretungsstrukturen

**Leitfaden „Gib deinen Senf dazu“
für Beschäftigte**

Forschungsbericht

Von den Kleinen zum Großen – Ebenen der Mitgestaltung



Teil 1

MITGESTALTUNG UND BETRIEBLICHE PARTIZIPATION IN DER ELEMENTARBILDUNG

Betriebliche Partizipation – was ist darunter zu verstehen?

Betriebliche Partizipation: Einbindung der Beschäftigten in Gestaltung der Arbeitsbedingungen bzw. des Rahmens, in dem sich konkrete Tätigkeiten bewegen



Indirekte Partizipation durch BR/PV: rechtlich abgesichert



Direkte Partizipation durch Beschäftigte selbst: keine arbeitsrechtliche Verankerung



Betriebliche Partizipation und Mitgestaltung: Einblicke in die Praxis I

Mitgestaltung im Arbeitsalltag – Grundvoraussetzung und Teil der Fachkompetenz

- Selbstständigkeit und flexible Handhabung der Situation als entscheidender Faktor der Tätigkeit
- Gewisse „Methodenfreiheit“ innerhalb gesetzlicher Vorgaben
- Freiheiten und Autonomie werden positiv erlebt – dadurch gegebene Vielfalt wird von Beschäftigten geschätzt



Mitgestaltung und Autonomie im Arbeitsalltag wird von den Beschäftigten und Expert:innen teilweise mit **betrieblicher Partizipation** gleichgesetzt

Eigenständigkeit als Grundvoraussetzung – Mitwirkung als Zugeständnis

„Die Leitung gibt den Ton an“ (Zitat aus einer Fokusgruppe)

- direkte Einbindung von Beschäftigten aufgrund der fehlenden Formalisierung von Leitung abhängig
- Auch gesetzlich geregelte repräsentative Partizipation von der Leitung beeinflusst
- Teamkultur: „Miteinander“ vs. „Von oben herab“

Betriebliche Partizipation und Mitgestaltung: Einblicke in die Praxis II

Unterschiedliche Formen der Einbindung

- Information: es werden unterschiedliche Kanäle verwendet; Problematik der Erreichbarkeit
- Konsultation: direkt über Teamsitzungen oder Befragungen/ Foren; indirekt über BR/ PV oder Leitung

Themenfelder aus der Praxis: Grad der Einbindung sehr unterschiedlich ausgeprägt

Arbeitszeiten u.
Dienstplan



Personal-
entscheidungen



Gruppen-
konstellation



Pädagogische
Konzepte



Um- und
Neubauten



Dienstort-
entscheidung



Mitgestaltung im Betrieb – Eine Frage der Rahmenbedingungen

Partizipation: Eine Frage von Kompetenzen und Erfahrung?

„Ich glaub schon, dass es ganz klar Aufgabe der Leitung ist, dass die für Gerechtigkeit im Haus sorgt“ (Zitat aus einer Fokusgruppe)

- Kompetenzerwartungen bei der Leitung: Mitarbeiter*innenführung, Vermittler*innenfunktion und „korrigierende Rolle“
- Kompetenzen und Einstellungen im pädagogischen Team: Fähigkeiten und Erfahrungen mit partizipativen Prozessen

Keine Partizipation ohne Ressourcen

„In der Praxis stoßen wir an Rahmenbedingungen, die viele Sachen nicht ermöglichen“ (Zitat aus einer Fokusgruppe)

- Personalmangel, Gruppengrößen, Unterfinanzierung, etc.: hohes Maß an Fremdbestimmung
- Fehlende zeitliche Ressourcen: Arbeit mit Kindern teils als einzige Aufgabe der Beschäftigten – betriebliche Partizipation als ehrenamtliche Zusatzaufgabe

Indirekte Partizipation durch BR/PV

- Zentrale Aufgaben: Arbeitnehmer:innen vertreten und zwischen Beschäftigten und Leitung / Arbeitgeber:innen vermitteln
- Wichtige Instanz beim Aufbau von „Partizipationswissen“; allerdings Schwierigkeit, die Beschäftigten zu erreichen.

Teil 2

POLITISCHE PARTIZIPATION IN DER ELEMENTARBILDUNG

Politische Partizipation in der Elementarbildung

- Forderungen Beschäftigter mit großer gesellschaftlicher und politischer Dimension
- Betriebliche und politische Partizipation stehen in engem Zusammenhang

Formen politischer Beteiligung

- Engagement in Initiativen, Berufsgruppen und Gewerkschaften: v.a. auf ehrenamtlicher Basis
- Gesellschaftliche Sensibilisierung, Aufzeigen der Relevanz der Elementarbildung
- Organisierter Austausch unterschiedlicher Akteur:innen (Beschäftigte, Leitungen, politische Vertreter:innen)
- Teilnahme an Protesten (unterschiedliche Einschätzungen v.a. zwischen Bundesländern)



„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 wollte es einfach mehr sichtbar machen.“ (Exp_04)

Proteste und Streiks für bessere Arbeitsbedingungen?

- Aufschwung an organisiertem und öffentlichem Protest
- Fokusgruppen: Bundesweiter, flächendeckender Streik wurde diskutiert
 - „Streiks müssen wirklich weh tun, um Wirkung zu erzielen“ (Zitat aus einer Fokusgruppe)
- Hindernisse: länderspezifische Regelungen und unterschiedliche Zuständigkeiten Erkennen von gemeinsamen Interessen und das Bilden von Allianzen
- Starke Diskrepanzen zwischen Bundesländern
- Arbeitsethos: soziale und fürsorgliche Haltung steht Streikmaßnahmen entgegen
- Widerstand seitens einzelner Trägerorganisationen und Leitungen



Elementarbildung als gewerkschaftliches Handlungsfeld

- Elementarbildung als Teil des Care-Sektors, traditionell geringerer gewerkschaftlicher Organisationsgrad
- Fokusgruppen verweisen auf Aufholbedarf bzgl. Bewusstsein Beschäftigter für Gewerkschaftsarbeit/Rolle der Gewerkschaften
 - Vielen Beschäftigten fehlt Wissen zu Gewerkschaften, sehen oft den Nutzen einer Mitgliedschaft nicht
 - Wahrnehmung, dass Gewerkschaften in den letzten Jahren präsenter werden
- Hürde für wirksame, kollektive Interessensvertretung
- Wunsch nach gemeinsamen, gewerkschaftlich übergreifenden Aktionen
- BR/PV Strukturen entscheidend für gewerkschaftliches Bewusstsein
 - Erreichen aller Beschäftigten als Herausforderung

Hindernisse für politische Partizipation

- ✘ **Geringer Glaube an die Wirksamkeit:** Seit Jahren bekannte und mehrfach gestellte Forderungen werden nicht / unzureichend umgesetzt
- ✘ **Beschäftigte fühlen sich nicht gehört:** Ausbleibende Veränderungen führen zu Frust und Resignation; Gefühl parteipolitischer Instrumentalisierung der Forderungen Beschäftigter
- ✘ **Fehlende Einbindung von Beschäftigten:** Möglichkeiten der politischen Mitwirkung werden in dem Feld als relativ gering eingeschätzt – fehlende Wertschätzung
- ✘ **Fehlende zeitliche Ressourcen:** Im Kontext der fordernden Rahmenbedingungen ist (ehrenamtliches) politisches Engagement nur begrenzt möglich
- ✘ **Rollenerwartungen und Stereotype:** Beschäftigte in dem Bereich schreiben sich selbst zu, eher leise und geduldig zu sein; laute Proteste tw. als nicht mit dem Berufsfeld vereinbar

Allianzen als Lösung?

„Wir müssen Netzwerke bilden, alleine sind wir zu schwach, wir müssen uns gegenseitig motivieren!“ (Zitat aus einer Fokusgruppe)

Allianzen innerhalb des Berufsfeldes

- Gemeinsame Forderungen und Argumente in den Mittelpunkt rücken
 - Ohne Kinderbetreuung steht die Gesellschaft still, Eltern können nicht arbeiten gehen – Elementarbildung ist wichtig für die Gesellschaft! Elementarbildung ist **systemrelevante Infrastruktur** und hat einen **Bildungsauftrag**.

„Es geht um die Bildungslaufbahnen von Kindern. Da kann ich sagen: Schau, was der Kindergarten leistet! Man darf nicht müde werden, das zu betonen.“ (Zitat aus einer Fokusgruppe)

Zusammenschlüsse mit „Bündnispartner:innen“

- Personen ins Boot holen, die gemeinsame Interessen haben: Eltern, Beschäftigte und Initiativen aus anderen „Care-Bereichen“, Unternehmen, etc...
- Fokus auf „Gemeinwohl“ bzw. als Schlüssel für wirksame, längere Streiks
- Beispiel für Zusammenschlüsse: „Wir fahren gemeinsam“ (vida und Klimabewegung)

Projektinformation und Kontaktdaten

Zum Projekt

Sorger, C., Aufhauser, K. & Nikolatti, R. (i.E.). Mitgestaltung Mit Wirkung: Partizipation in der Elementarbildung. L&R Sozialforschung, im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.

<https://www.lrsocialresearch.at/mitgestaltung-mit-wirkung-partizipation-in-der-elementarbildung/>

L&R Sozialforschung

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0

Fax: +43 (1) 595 40 40 – 9

office@lrsocialresearch.at

<http://www.lrsocialresearch.at>

Katharina Aufhauser

aufhauser@lrsocialresearch.at

01 5954040 – 34