

Mitgestaltung mit Wirkung – Partizipation im Beschäftigungsfeld der Elementarbildung

Katharina Aufhauser & Ronja Nikolatti

Beschäftigte in der Elementarbildung befinden sich in einer herausfordernden Lage. Der erforderliche Ausbau von Kinderbildungseinrichtungen wird durch den gegenwärtigen Personalmangel erschwert, wodurch die Beschäftigten an ihre Grenzen geraten. Darüber hinaus können Qualitäts- und Bildungsansprüche, die an das Personal gestellt werden, kaum erfüllt werden. Dabei zeigt sich, dass die Zuwendung der Politik hauptsächlich auf einer diskursiven und normativen Ebene verbleibt: So soll – möglichst qualitativ hochwertige – Bildungsarbeit ohne die dafür notwendigen finanziellen Ressourcen geleistet werden. Angesichts dieser angespannten Lage wurden seitens der Beschäftigten mehrere Protestaktionen durchgeführt, um auf die problematischen Rahmenbedingungen aufmerksam zu machen.¹

In dem Forschungsprojekt „Mitgestaltung mit Wirkung. Partizipation in der Elementarbildung“² (Sorger et al. i.E.) von L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer Wien und in Kooperation mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) haben wir uns mit Partizipation im Berufsfeld auf unterschiedlichen Ebenen beschäftigt. Zentral dabei war die Frage, ob und wie durch Möglichkeiten betrieblicher Partizipation und demokratischer Prozesse die Beschäftigten Einfluss auf die betrieblichen Rahmenbedingungen nehmen können. Darüber hinaus wurde analysiert, inwiefern partizipative bzw. demokratische Strukturen im Betrieb mit der Beteiligung an demokratischen Prozessen im Allgemeinen – also auch auf gesellschaftlicher bzw. politischer Ebene – in Verbindung stehen.

In Anlehnung an Eichmann und Saupe (2014) verstehen wir unter betrieblicher Partizipation die direkte und indirekte (d.h. durch Betriebsrat oder Personalvertretung) Einbindung der Beschäftigten bei betrieblichen oder organisationalen Entscheidungen. Dabei zeigt sich, dass betriebliche Partizipation in der Elementarbildung bislang kaum Gegenstand von Forschungen ist, sondern Demokratieprozesse und Partizipation vor allem mit Fokus auf die Arbeit mit den Kindern und mit Blick auf stattfindende Bildungsprozesse sowie demokratische Wertvermittlung durch Partizipationserfahrungen behandelt werden (bspw. Dobrick 2016; Danner 2018). In unserem Forschungsprojekt wurden in qualitativen Fokusgruppen mit Beschäftigten sowie Workshops und Interviews mit Fach- und Praxisexpert*innen Möglichkeiten, Hürden und Potenziale betrieblicher Partizipation sowie deren Wechselwirkungen mit gewerkschaftlichen und politischen Beteiligungsprozessen in den Blick genommen. Die Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass die Einbindung von Beschäftigten – insbesondere jener ohne Betriebsrats- oder Personalvertretungsfunktion – eine untergeordnete Rolle spielt. Mehr noch: Gestaltungsmöglichkeiten und Freiräume im Arbeitsalltag (v.a. bezogen auf die Tätigkeiten mit den Kindern) werden als Formen betrieblicher Partizipation verstanden, auch wenn Beschäftigte die Rahmenbedingungen und Arbeitsorganisation nicht oder nur sehr begrenzt beeinflussen können. Dies verweist auf die geringe Auseinandersetzung mit betrieblicher Partizipation in dem Beschäftigungsfeld.

In unserem Beitrag wollen wir die Ergebnisse des Forschungsprojektes vorstellen und diese in den Diskurs rund um betriebliche Partizipation einbetten. So unterstreichen Studien die positiven Auswirkungen betrieblicher Partizipation auf Arbeitsbedingungen, höhere Arbeitszufriedenheit und geringerer Fluktuation (Weber et al. 2020; Institut DGB-Index Gute Arbeit 2016). Gleichzeitig wird insbesondere direkte Partizipation kritisiert, da diese Form der Beteiligung von der Managementliteratur (v.a. dem „Human Resources Management“) als

¹Beispielsweise unter: <https://www.gpa.at/die-gpa/bundeslaender/wien/kundgebung-der-elementaren-bildungs--und-betreuungseinrichtungen>

² <https://www.lrsocialresearch.at/mitgestaltung-mit-wirkung-partizipation-in-der-elementarbildung/>

effizienzsteigerndes Instrument mit Fokus auf „wirtschaftliche Vorteilhaftigkeit“ (Hucker 2008, S. 75) übernommen wurde.

Darüber hinaus wollen wir betriebliche Partizipation im Kontext von Demokratisierungsprozessen und politischen Beteiligungsformen, die über die jeweiligen Arbeitsbedingungen hinausgehen, diskutieren. Auf Basis unserer Projektergebnisse erörtern wir, wie Beschäftigte über betriebliche Partizipationsprozesse darin bestärkt werden können, sich (selbst) zu organisieren. 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. Honneth sieht passende Arbeitsbedingungen als Voraussetzungen für die „breitere Befähigung zur demokratischen Partizipation“ (Honneth 2023, S. 19). Studien zeigen, 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).

Wenngleich sich prinzipiell die meisten Berufsfelder aus dieser Perspektive analysieren lassen, ist der Bereich der Elementarbildung aus unterschiedlichen Gründen von besonderer Relevanz. So stehen die Beschäftigten – wie bereits beschrieben – gegenwärtig unter einem hohen Arbeitsdruck, der Gestaltungsspielräume stark einschränkt. Darüber hinaus verweisen die Proteste und Demonstrationen der jüngsten Vergangenheit auf das grundsätzlich vorhandene Potenzial für demokratische Beteiligung und kollektiven Widerstand unter Beschäftigten in der Elementarbildung.

Literaturverzeichnis

Danner, Stefan (2018): Partizipation von Kindern in Kindergärten: Hintergründe, Möglichkeiten und Wirkungen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (22-24), S. 40–45.

Dobrick, Marita (2016): Demokratie in Kinderschuhen. Partizipation & KiTas. Unter Mitarbeit von Armin Krenz. 2. Auflage. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Eichmann, Hubert; Saupe, Bernhard (2014): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich: Follow-up-Studie. Wien: ÖGB-Verl. (Sozialpolitische Studienreihe, Bd. 15).

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.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2016). DGB-Index Gute Arbeit Der Report 2016. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Themenschwerpunkt: Die Digitalisierung der Arbeitswelt – Eine Zwischenbilanz aus der Sicht der Beschäftigten. Berlin.

Moldaschl, Manfred; Weber, Wolfgang G. (2009): Trägt organisationale Partizipation zur gesellschaftlichen Demokratisierung bei? In: Journal für Entwicklungspolitik: JEP 25 (3), S. 87–112.

Sorger, Claudia; Aufhauser, Katharina; Nikolatti, Ronja (i.E.): Mitgestaltung Mit Wirkung: Partizipation in der Elementarbildung. Forschungsbericht i.A. Arbeiterkammer Wien. Wien.

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.

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.