

## Mitgestaltung mit Wirkung – Partizipation im Beschäftigungsfeld der Elementarbildung

*Katharina Aufhauser & Ronja Nikolatti (L&R Sozialforschung)*

Beschäftigte in der Elementarbildung befinden sich in einer herausfordernden Lage: So wird der Arbeitsalltag durch den bestehenden – und auch für die Zukunft prognostizierten (Löffler et al., 2022) – Personalbedarf erschwert. Die geforderten Qualitäts- und Bildungsansprüche sowie auch der notwendige Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung verschärfen die Situation zusätzlich (Löffler et al., 2022; Sorger & Bergmann, 2019; Sorger et al., 2023a, 2023b). 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.

Beispielsweise fand unter dem Motto „Jetzt gibt’s Wirbel 2.0“ im März 2022 in ganz Österreich ein Protesttag der Elementarpädagog\*innen statt. In Wien gab es gewerkschaftlich organisierte (GPA und younion) Demonstrationen von privaten Kindergärten, Horten und schulischer Freizeitbetreuungen<sup>1</sup>. Im Herbst 2023 fand in Wien im Rahmen einer Betriebsversammlung eine gemeinsame Protestaktion der drei für den Bereich der Elementarbildung zuständigen Gewerkschaften (younion, 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, 2016, S. 360). Rakowitz und Schoppengerd (2017, S. 68) stellen die Frage, ob es sich in diesen Arbeitsbereichen um „eine Form von Klassenbewusstsein“ handelt, die „schneller als in anderen Branchen grundsätzlichere gesellschaftliche Fragen berührt“.

Im Forschungsprojekt [„Mitgestaltung mit Wirkung. Partizipation in der Elementarbildung“](#) (Sorger et al., i.E.) 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. Die Studie legte den Fokus somit auf Formen, Möglichkeiten und Grenzen der Mitbestimmung im Bereich der Elementarbildung sowohl auf betrieblicher, als auch politischer Ebene.

---

<sup>1</sup> <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](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20230123_OT0062/gewerkschaft-gpa-zum-tag-der-elementarpaedagogik-proteste-und-engagement-zeigen-wirkung)

Zur Beantwortung dieser Fragestellung wurde ein qualitatives, partizipativ ausgerichtetes Forschungsdesign gewählt. So wurden Expert\*innen aus dem Feld über den gesamten Projektverlauf im Rahmen von Workshops und Interviews laufend eingebunden. Zudem wurden fünf Fokusgruppen mit Beschäftigten aus unterschiedlichen Berufsfeldern der Elementarbildung – darunter auch eine Gruppe mit Betriebsrät\*innen und Personalvertretungen – durchgeführt.

Im vorliegenden Beitrag sollen zunächst Diskurse und theoretische Perspektiven auf Partizipation in der Erwerbsarbeit in den Blick genommen werden. Im Fokus steht hier insbesondere die Frage nach dem Verhältnis von betrieblicher Partizipation und umfassenden Demokratisierungsprozessen. Dies bildet den konzeptionellen Rahmen für die darauffolgende Darstellung der Ergebnisse unseres Forschungsprojektes. Basierend auf dem empirischen Material soll der Frage nachgegangen werden, wie Partizipation im Berufsfeld der Elementarbildung auf betrieblicher Ebene gehandhabt bzw. ermöglicht wird und in welchem Zusammenhang dies mit umfassenderer demokratischer Beteiligung, auch über die Ebene des Betriebes hinaus, steht. Abschließend sollen Möglichkeiten zur Stärkung der demokratischen Beteiligung Beschäftigter im Betrieb wie auch auf politischer Ebene aufgezeigt werden. Damit verbunden ist auch die Fragestellung, inwiefern kollektive Partizipationsformen zur politisch wirksamen Artikulierung von Forderungen nach besseren Arbeitsrahmenbedingungen beitragen können.

## Partizipation in der Erwerbsarbeit: Demokratisierungsbestrebungen oder doch nur individuelles „Empowerment“?

Demokratiethoretische Auseinandersetzungen befassen sich – mit verschiedensten Fokussierungen – mit den Beteiligungsprozessen sowie den „Rechten und Pflichten“ der Bürger\*innen einer Demokratie. Dabei, und dies wird insbesondere von Honneth (2023) kritisiert, kommt der gesellschaftlichen Sphäre der Erwerbsarbeit meist eine untergeordnete Rolle zu. Nicht zuletzt, weil ein großer Teil der Bevölkerung in einen Erwerbsszusammenhang eingebunden ist, gilt es, die wechselwirkende Beziehung zwischen der Arbeitsgestaltung und demokratischer Beteiligung näher zu beleuchten.

In Anlehnung an Honneth (2023) kann angenommen werden, dass „Praktiken des demokratischen Zusammenwirkens“ auch (ein)geübt werden müssen. Das bedeutet, dass Möglichkeiten der Mitsprache und Mitbestimmung im Alltag – und demnach auch in der Arbeit – einen Einfluss auf politische Prozesse bzw. Beteiligungsmöglichkeiten und die Realisierung derer haben. Nicht zuletzt geht es somit um den Aufbau von Kompetenzen bzw. „Partizipationswissen“ (Kißler, 1980) im Erwerbskontext durch erhöhte Handlungs- und Entscheidungsmacht, die außerhalb der Arbeit – also in der öffentlichen oder politischen Sphäre – von Nöten sind (Moldaschl & Weber, 2009; Weber et al., 2008, 2020). Damit in Verbindung stehen auch soziale Anerkennung und die Entwicklung eines Selbstwertgefühls im Rahmen der Erwerbsarbeit, die als Voraussetzung dafür angesehen werden können „in politischen Auseinandersetzungen seine Meinung kundzutun“ (Honneth, 2023, S. 98). Die bestehende Studienlage unterstreicht diese Anliegen: So zeigt sich, dass Partizipation bei organisationalen Entscheidungsprozessen mit Arbeitszufriedenheit, Motivation, pro-sozialem Verhalten in der Arbeit und auch mit gesellschaftlichem und demokratischem Verhalten positiv korreliert (Weber et al., 2020, S. 1009).

Wenn auch diese umfassende und ganzheitliche Perspektive in Auseinandersetzungen zu politischer Partizipation und Demokratiepraktiken nach Honneth in gegenwärtigen Analysen häufig vernachlässigt wird, kann doch auf Konzepte und Ansätze zurückgegriffen werden, die Arbeit und Demokratie zusammenzubringen versuchen. Darunter fällt beispielsweise die in den 1970er Jahren geführte Debatte rund um eine „Wirtschaftsdemokratie“, welche „die demokratisch legitimierte Gestaltung aller ökonomischen Strukturen und Verfahren“ (Zeuch, 2020,

S. 119) fordert. Dies verweist bereits auf das Bestreben nach einem Systemwandel, der durch staatliche Eingriffe in die Wirtschaft vorangetrieben werden soll. Die Wirtschaftsdemokratie lässt sich dabei zwischen Staatssozialismus und Kapitalismus einordnen (Schumann, 2011). Daran anknüpfend leiten sich die Forderungen nach einer „solidarischen Ökonomie“ von der Annahme ab, dass eine Demokratisierung der Wirtschaft die Voraussetzung für eine stabile und lebendige Demokratie darstellt (Moldaschl & Weber, 2009).

Angestoßen von diesen Debatten konnte die betriebliche Mitbestimmung – auch indirekte bzw. repräsentative Partizipation – gesetzlich verankert werden. Sie ist in Österreich durch das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)<sup>2</sup> geregelt und wird auf der Ebene des Betriebs durch den Betriebsrat<sup>3</sup> organisiert, um die Anliegen der Beschäftigten gegenüber der Leitung zu vertreten (Adam et al., 2020). Umfassendere systemische Veränderungen sind bislang hingegen ausgeblieben. Auch direkte Partizipation, d.h. Mitbestimmungsmöglichkeiten von Beschäftigten außerhalb des Betriebsrates, sowie auch die demokratische Gestaltung von Betrieben sind in Österreich nicht gesetzlich verankert und können demnach mehr oder weniger breit gestaltet und im Betrieb verankert werden. Ob und wie Beschäftigte außerhalb der gesetzlichen Strukturen eingebunden werden, bleibt somit eine Entscheidung der Arbeitgeber\*innen (Eichmann et al., 2006, S. 22).

Der Zusammenhang zwischen institutionalisierter, indirekter Partizipation in Betrieben und umfassenderen Demokratisierungsbestrebungen ist bislang nicht eindeutig geklärt. Auf der einen Seite verweist Schumann (2011) darauf, dass mögliche Intransparenz und Hierarchien in den Strukturen der Arbeitnehmer\*innenvertretungen eine Ausweitung von direkter Partizipation als ergänzende Beteiligungsform erschweren können. Andererseits verweisen praktische Fallbeispiele darauf, dass die informelle Einbindung von Beschäftigten (ohne Betriebsrats-Funktion) in die Arbeit des Betriebsrates die Bereitschaft zur institutionalisierten Partizipation erhöhen kann (Misik, 2023).

Insgesamt zeigt sich allerdings in den letzten Jahrzehnten auch eine Verschiebung des Diskurses, der insbesondere durch die Managementliteratur und Ansätze des „Human Resources Management“ vorangetrieben wurde. Partizipation – bezogen auf die betriebliche Ebene – wird hier als effizienzsteigerndes Instrument eingeführt und als „wirtschaftliche Vorteilhaftigkeit“ (Hucker, 2008, S. 75) gedacht. Dabei wird das Machtverhältnis zwischen Arbeitgeber\*innen und -nehmer\*innen ausgeblendet, vielmehr sollen individueller Handlungsspielräume und Verantwortlichkeiten erweitert werden. „Empowerment“ der Arbeitnehmer\*innen wird in diesem Zusammenhang als Teil eines Führungsstils hervorgehoben. Damit gemeint ist, dass Beschäftigte befähigt werden, eigenverantwortlich und selbstständig Arbeitsaufgaben durchzuführen (Hucker, 2008, S. 62).

Diese Ansätze stehen in einem widersprüchlichen Verhältnis zu Forderungen nach einer Demokratisierung der Wirtschaft bzw. zu dem Anliegen, Partizipation in der Arbeitswelt zu stärken um politische Beteiligung zu erhöhen, da die Machtasymmetrie zwischen Arbeitgeber\*innen und -nehmer\*innen und die damit verbundenen, ungleich verteilten Handlungsspielräume unberücksichtigt bleiben. Im Diskurs zur „Subjektivierung der Arbeit“ (u.a. bei Bröckling, 2007; Reckwitz, 2020; Sennett, 2000) wird zudem 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. Anders ausgedrückt: „Es handelt sich hier

---

<sup>2</sup> 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>

<sup>3</sup> 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.

um ein instrumentelles Verfahren, eine „Sozialtechnik“, von der sich die Kapitaleseite eine bessere Durchsetzung ihrer Interessen verspricht“ (Moldaschl & Weber, 2009, S. 89).

Insgesamt ist mit Blick auf das Verhältnis zwischen Partizipation und Erwerbsarbeit eine gewisse Ambivalenz zu konstatieren. So muss Partizipation in der Erwerbsarbeit nicht zwingend zu stärkerer politischer Beteiligung oder besseren Arbeitsbedingungen führen, sondern kann auch für sich genommen als „Zweck“ fungieren, die Effizienz zu steigern und Arbeitgeber\*innen dazu veranlassen, Verantwortungen abzugeben ohne Entscheidungsmacht zu verlieren.

Ausgehend davon stellt sich die Frage, wie betriebliche Partizipation gegenwärtig und in einzelnen Branchen oder Berufen ausgestaltet wird, inwiefern hier Ambivalenzen sichtbar werden und ob umfassende Demokratisierungsbestrebungen beobachtbar sind oder Beteiligung mehr als „Selbstzweck“ für mehr Effizienz eingesetzt wird. 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.

## Empirische Ergebnisse: Betriebliche und politische Partizipation in der Elementarbildung

Ausgehend von den im Forschungsprojekt [„Mitgestaltung mit Wirkung. Partizipation in der Elementarbildung“](#) (Sorger et al. i.E.) generierten Erkenntnissen soll im Folgenden erörtert werden, welche Rolle betriebliche sowie politische Partizipation im Beschäftigungsfeld der Elementarbildung spielen.

### Betriebliche Partizipation und Mitgestaltung: Handlungsräume und Entscheidungsmacht der Beschäftigten

In den Fokusgruppen mit den Beschäftigten und den Interviews mit Expert\*innen wurde deutlich, dass Mitgestaltung – im Sinne einer eigenständigen und flexiblen Arbeitsgestaltung – ein wesentlicher Bestandteil des Tätigkeitsbereichs darstellt. Dabei beziehen sich die genannten und diskutierten Handlungsspielräume in erster Linie auf die Arbeit mit den Kindern. Das Auswählen und das Setzen von situationsangepassten Aktivitäten und eine gewisse „Methodenfreiheit“ – im Rahmen gesetzlicher Vorgaben – wird seitens der Beschäftigten als Teil der pädagogischen Fachkompetenz gesehen.

Dass Themen wie Autonomie und Mitgestaltung bezogen auf die konkreten Tätigkeiten im Kontext von betrieblicher Partizipation eine Rolle spielen, begründet sich vor allem durch den offenen Forschungszugang. So wurden die Begriffsdefinition und Relevanzsetzungen den Beschäftigten und Expert\*innen selbst überlassen. Daraus lassen sich gewisse Unklarheiten ableiten, was darauf hindeutet, dass betriebliche Partizipation – anders als Autonomie und Mitgestaltung – in elementarpädagogischen Einrichtungen nur begrenzt diskutiert wird.

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).

Nachfolgend verwenden wir den Begriff „Mitbestimmung“ analog zu anderen Studien für die gesetzlich geregelte, somit indirekte, repräsentative Form der Partizipation (Hucker, 2008; IFES, 2023), 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.

### **Eigenständigkeit als Grundvoraussetzung – Mitwirkung als Zugeständnis: „Die Leitung gibt den Ton an“**

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 empirischen Erkenntnisse verdeutlichen damit, dass direkte Einbindung von Beschäftigten aufgrund der fehlenden Formalisierung als „Zugeständnis des Managements“ (Hucker, 2008, S. 34; Moldaschl & Weber, 2009) bzw. der Leitung angesehen werden können. Diese wird als zentrale Instanz identifiziert, die Mitgestaltung und direkte Partizipation ermöglichen kann, oder dieser im Weg steht. Darüber hinaus hat die Leitung einen Einfluss darauf, wie die gesetzlich geregelte betriebliche Partizipation durch den Betriebsrat oder die Personalvertretung ausgestaltet werden kann und wie Beschäftigte erreicht werden – so können Informationen weitergeben bzw. vorenthalten.

Ersichtlich wird zudem, dass je nach Führungsstil das pädagogische Team anders wahrgenommen wird: Im Falle einer demokratischen Einbindung wird ein „Miteinander“ in den Fokus der Diskussion gerückt, bei dem alle Beschäftigten als mitspracheberechtigt angesehen werden. Lässt die Leitung wenig Mitwirkung und Mitgestaltung zu, kann dies bei den Beschäftigten eine gewisse Machtlosigkeit auslösen. Die Leitung gilt als alleinige Entscheidungsträgerin, wobei die Differenz und das hierarchische Ungleichgewicht zwischen Beschäftigten und Leitung hervorgehoben – wie u.a. in folgendem Zitat deutlich wird:

Davon abgeleitet sind zumindest folgende Schlüsse zu ziehen: Zum einen verdeutlichen diese Unterschiede die „Zufälligkeit“, ob und wie Beschäftigte bei Entscheidungen eingebunden werden. Darüber hinaus wird klar, dass an manchen Standorten durchaus hierarchische und teils autoritäre Führungsstrukturen bestehen – oder zumindest seitens der Beschäftigten wahrgenommen werden.

### **Notwendige Kompetenzen – fehlende Ansätze: „Ich glaub schon, dass es ganz klar Aufgabe der Leitung ist, dass die für Gerechtigkeit im Haus sorgt“**

Ausgehend von den Ergebnissen lässt sich ableiten, dass gerade die Leitung über gewisse Kompetenzen verfügen sollte, wenn Partizipation – oder gar eine Demokratisierung des Feldes – angestrebt wird. Konkretisiert werden kann dies durch die Rollenzuschreibungen, die seitens der eingebundenen Beschäftigten und Expert\*innen unternommen wurden. Von der Leitung wird erwartet, notwendige Kompetenzen in der Mitarbeiter\*innenführung mitzubringen sowie in einer Vermittler\*innenfunktion die Anliegen der Beschäftigten bei der Geschäftsführung bzw. der Gemeinde oder Stadt – als Arbeitgeberin im öffentlichen Bereich – zu vertreten. Darüber hinaus sollte sie, wenn dies aufgrund wahrgenommener Ungerechtigkeiten als notwendig angesehen wird, eine „korrigierende Rolle“ einnehmen.

Aber auch im pädagogischen Team sind – so die Beschäftigten und Expert\*innen – gewisse Kompetenzen notwendig, um mitgestalten und -wirken zu können. Dies umfasst zum einen Fähigkeiten und Erfahrungen mit demokratischen Prozessen, die insbesondere auch damit

zusammenhängen, ob Verantwortungen übernommen werden wollen und können. 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.

Darüber hinaus können betriebliche Vertretungsstrukturen – also der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung – beim Aufbau von „Partizipationswissen“ (Kißler, 1980) und damit in Verbindung stehenden Fähigkeiten als relevante Instanzen genannt werden. Die Vertreter:innen sehen sich allerdings mit der – auch in anderen Branchen bekannten – Problematik konfrontiert, die Beschäftigten zu erreichen. Dies gilt insbesondere für jene Beschäftigtengruppen, die bislang kaum Berührungspunkte mit Betriebsratsstrukturen hatten und sich nicht aus Eigeninitiative an Vertreter\*innen des Betriebsrates wenden.

Darüber hinaus beeinflusst das Ausmaß an (elementar-)pädagogischem Wissen, wie ein Thema behandelt und eine Entscheidung getroffen wird. Im Zusammenhang mit dem Personalmangel und den damit verbundenen, vereinfachten Zugangsmöglichkeiten für Quereinsteiger\*innen, wurden fehlende Qualifikationen thematisiert, die umfassende Einbindungen der Beschäftigten erschweren. Damit können Diskurse rund um eine Professionalisierung des Berufsfeldes auch im Kontext von betrieblicher – weiterführend auch politischer – Partizipation als relevant angenommen werden.

### *Keine Partizipation ohne Ressourcen – „In der Praxis stoßen wir an Rahmenbedingungen, die viele Sachen nicht ermöglichen“*

Die Erwartungen, die im Zusammenhang mit betrieblicher Partizipation und Mitgestaltung an die Leitung und das pädagogische Team gerichtet werden, werden allerdings durch die derzeitigen Problemlagen im Berufsfeld der Elementarbildung – insbesondere durch den Personalmangel, die Gruppengrößen und Unterfinanzierungen – beschnitten. Diese bringen ein hohes Maß an Fremdbestimmung und geringe Spielräume für Mitwirkung und Mitgestaltung der Beschäftigten mit sich bringt.

Zudem werden keine oder kaum zeitliche Ressourcen bereitgestellt, um den Beschäftigten überhaupt Partizipation zu ermöglichen. So wird 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. Eine demokratische Kultur und das Treffen von Entscheidungen im Team werden dadurch stark eingeschränkt, aber auch die institutionalisierte Partizipation d.h. die Arbeit im Betriebsrat bzw. der Personalvertretung wird erschwert. Betriebliche Partizipation – ob nun direkt oder indirekt – wird zu einer ehrenamtliche Zusatzaufgabe, die vor dem Hintergrund der anstrengenden Arbeitsbedingungen für viele kaum bewältigbar ist.

Es lässt sich abschließend festhalten, dass die zusätzlichen Ressourcen eine Grundvoraussetzung darstellen, um Beschäftigte – insbesondere durch direkte Partizipation – in Entscheidungen und Gestaltungsprozesse umfassender einbinden zu 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.

## Der Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen – zur Rolle von Partizipation über den Betrieb hinaus

Ausgehend von dem einleitend – auf Basis der theoretischen Auseinandersetzungen von Honneth (2023) – diskutierten Zusammenhang zwischen Möglichkeiten der Mitbestimmungen auf betrieblicher Ebene und einer breiteren demokratischen Beteiligung, die auch über den Betrieb hinaus geht, sollen nun Formen, Möglichkeiten, Herausforderungen aber auch Potenziale der Mitgestaltung Beschäftigter in der Elementarbildung auf politischer Ebene diskutiert werden.

Die Problemlagen in der Elementarbildung sind allein über kollektivvertragliche Anpassungen nicht lösbar, sondern berühren vielmehr zentrale gesellschaftspolitische Fragen der Verteilung, Anerkennung und Bewertung sozialer Reproduktionsarbeit (Rakowitz & 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 dessen 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. Darunter können allgemein „freiwillige Handlungen mit dem Ziel der Beeinflussung politischer Entscheidungen“ (Hadjar & 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).

### Formen politischer Beteiligung – Streiks als letztes Mittel der Interessensdurchsetzung?

In den Fokusgruppen und Expert\*innengesprächen wurden unterschiedliche Formen des politischen Engagements für bessere Arbeitsbedingungen genannt, darunter die Beteiligung in Initiativen, Berufsgruppen, in den Gewerkschaften oder auch die Gründung bzw. Unterstützung von Petitionen.

Als ausschlaggebend für ein solche (zumeist ehrenamtliche) Beteiligung wurde der Wunsch formuliert, 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 wird in solchen Fällen also in die notwendige Energie umgewandelt, um für Veränderungen zu kämpfen.

Kontrovers diskutiert wurde die Beteiligung an Protesten und Streiks – hier verweisen sowohl die Haltungen der Beschäftigten in den Fokusgruppen als auch die Einschätzungen der Expert\*innen auf große bundeslandbezogene Unterschiede. 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 flächendeckende Streiks gefordert, die möglichst in allen Bundesländern stattfinden 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. gespaltener. Hier wurden vor allem Bedenken geäußert, dass Proteste zu einem Konflikt mit den Gemeinden führen würden und das gute Einvernehmen mit politischen Entscheidungsträger\*innen auf dem Spiel stünde. Die 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.

Die Ergebnisse der Expert\*innengespräche und Fokusgruppen mit Beschäftigten zeigen aber insgesamt, 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 allerdings nicht im Rahmen der klassischen Kollektivvertragspolitik geführt, sondern als politische Streiks, die breitere Interessenlagen umfassen und sowohl Beschäftigte als auch andere Personengruppen (wie etwa Eltern, Kinder) betreffen.

### **„Wer tagtäglich arbeitet, fünf Tage die Woche...hat er noch die Energie und die Stärke, für solche Sachen zu kämpfen?“ – Zu den Hürden politischer Mitgestaltung**

Insgesamt war in Bezug auf die politische Partizipation auffallend, dass sowohl in den Fokusgruppen als auch Expert\*inneninterviews sehr stark die – einer wirksamen Mitgestaltung auf politischer Ebene – hinderlichen Faktoren ins Zentrum gerückt wurden.

Hinsichtlich der Beteiligung an wirkungsvollen Protesten und/oder Streiks wurde in den Fokusgruppen und Interviews das besondere Arbeitsethos, das stark verknüpft mit einer sozialen und fürsorglichen Haltung ist, diskutiert. Dies führt dazu, dass Hemmungen bestehen, etwa Mittel des Streiks einzusetzen, da die Auswirkungen auf Kinder und Eltern stark negativ konnotiert sind und die eigenen Interessen an verbesserten Arbeitsbedingungen unterminieren. Auch Pernicka (2023) betont, dass das besondere Arbeitsethos der Care-Arbeiter\*innen bewirkt, dass diese das Wohl ihrer Klient\*innen (im Fall der Elementarbildung sind das in erster Linie die Kinder, aber auch die Eltern) über ihre eigenen Bedürfnisse und Interessen stellen.

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

Zudem wurden fehlende Ressourcen als einer breiten und damit starken Beteiligung an unterschiedlichen politischen Partizipationsformen im Wege stehend gesehen. Damit sind vor allem 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. Auch Honneth (2023) verweist auf die „zeitliche Dimension“ als eine der entscheidenden Bedingungen für die Ausübung von demokratischen Rechten: Zum einen setze öffentliche Teilhabe ein Mindestmaß an frei verfügbarer Zeit voraus, zum anderen könne die zur Verfügung stehende messbare Zeit gar nicht für Prozesse der Meinungsbildung oder demokratischen Beteiligung genutzt werden, wenn die Anforderungen in der Erwerbsarbeit so hoch sind, dass die theoretisch ‚freie‘ Zeit nur noch der Regeneration dient und als solche subjektiv nicht mehr zur Verfügung steht (ebd.). Bedenkend, dass zur zeitlichen Belastung durch die Erwerbsarbeit insbesondere für Frauen\* oft auch noch ein beträchtliches Maß an unbezahlter Reproduktionsarbeit hinzukommt, fehlt vielen Beschäftigten in der Elementarbildung die Kraft dafür, sich auf politischer Ebene für bessere Arbeitsbedingungen stark zu machen.

Ein weiterer Faktor, der sich auf Basis der empirischen Erhebungen als erschwerend für die politische Partizipation von Beschäftigten in der Elementarbildung identifizieren ließ, ist die teils gering ausgeprägte Überzeugung, durch Mitgestaltung tatsächlich etwas bewirken zu können. 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 diese politische Wirksamkeitsüberzeugung, desto wahrscheinlicher wird politisches Interesse auch in konkrete Handlungen überführt (Hadjar & Becker, 2007).



Die geringe Wirksamkeitsüberzeugung ist im Falle der Beschäftigten in der Elementarbildung darauf rückführbar, dass diese sich von politischen Entscheidungsträger\*innen nicht gehört fühlen. Untergraben wird das Vertrauen Beschäftigter in ihre politische Handlungsmacht auch durch den Eindruck einer parteipolitischen Instrumentalisierung ihrer Interessen.

Honneth (2023, S. 98) verweist zudem 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“. Die Ergebnisse unserer Studie deuten in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die geringe gesellschaftliche Anerkennung des Berufsfeldes der Elementarbildung von Beschäftigten verinnerlicht wird und diesen der Wert ihres Berufes oft selbst nicht bewusst ist. Hinzu kommt die Internalisierung von Geschlechtsstereotypen, die sich gerade bei Frauen\* oft negativ auf das politische Engagement auswirkt (vgl. Enengl et al. 2023). So wurde in den Fokusgruppen stark die Wahrnehmung geäußert, dass die – in der Elementarbildung größtenteils weiblichen\* Beschäftigten (Quelle zu Statistik einfügen) – tendenziell leise und geduldig seien. 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 sind.

### Ohne starke Vertretung ist es schwierig – zur gewerkschaftlichen Beteiligung in der Elementarbildung

Neben Zeit und Energie ist aber auch das Wissen um Möglichkeiten politischer Partizipation und um Vertretungsmöglichkeiten eine wichtige Ressource im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen. In den Fokusgruppen und Expert\*inneninterviews kristallisierte sich diesbezüglich heraus, dass Beschäftigte oft nicht wissen, in welcher Form sie sich für ihre Anliegen einsetzen können, wer sie dabei vertreten bzw. unterstützen kann und wie der rechtliche Rahmen aussieht. Als besonders zentraler Faktor ließ sich in diesem Zusammenhang das geringe Wissen vieler Beschäftigten um Möglichkeiten politischer bzw. vor allem gewerkschaftlicher Vertretung identifizieren.

Zu bedenken ist hier zunächst, dass der Care-Sektor, dem auch der Bereich der Elementarbildung zuzuordnen ist, anderen Mechanismen als die klassischen Industriebereiche folgt (Glaeser, 2022) und einen traditionell geringeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufweist. Mit der seit einiger Zeit bestehenden Care-Krise, die aus einer Diskrepanz zwischen Care-Bedarf, Care-Angebot und der Institutionalisierung und Organisation von Care im Wohlfahrtsstaat entsteht (Jürgens, 2010; Jurczyk, 2010; Winker, 2011), steigt allerdings der Druck auf Beschäftigte massiv. Wie Roller (2019) beschreibt, kann daraus interessenpolitische Aktivierung entstehen. „Care als Dienstleistungsarbeit und -beruf wird zum Gegenstand interessenpolitischer Auseinandersetzungen und damit zum Aufgabengebiet gewerkschaftlichen Handelns (ebd.: 411)“. Gewerkschaften geraten somit immer unter Zugzwang, auch den Bereich der Elementarbildung in stärkerem Ausmaß zu vertreten. Unsere empirischen Erhebungen zeigen allerdings eine zentrale Hürde für eine starke gewerkschaftliche Vertretung im Bereich der Elementarbildung: So wünschen sich Beschäftigte der Elementarbildung durchaus eine Vertretung ihrer Interessen, sie sind sich der Rolle der Gewerkschaften in diesem Zusammenhang aber nicht bewusst. So fehlt es insgesamt oft an Wissen zu den Handlungsmöglichkeiten von Gewerkschaften, weshalb viele Beschäftigte von einer Mitgliedschaft absehen.

Auch die Aufteilung der Interessenvertretung auf drei Gewerkschaften<sup>4</sup> wurde mehrfach als hinderlich thematisiert: Diese führe zu Unklarheiten und Verwirrung unter Beschäftigten.

Vonseiten der Gewerkschaftsvertreter\*innen wurde vor allem die föderale Struktur im Bereich der Elementarbildung und die damit einhergehenden gesetzlichen Unterschiede sowie die unterschiedlichen gewerkschaftlichen Zuständigkeiten als erschwerender Faktor für die kollektive Interessenvertretung gesehen. So sei angesichts der bundeslandbezogenen Heterogenität der Bedingungen und Forderungen schwierig, sich geschlossen für die Anliegen der Beschäftigten einzusetzen und gewerkschaftliche Allianzen zu bilden.

## Zum Abschluss – alle gemeinsam statt jede\*r für sich?

Wie gezeigt wurde, kann die Einbindung von Beschäftigten auf betrieblicher Ebene aus unterschiedlichen Perspektiven bzw. mit unterschiedlichen Zielsetzungen in Verbindung gebracht werden. So kann im Sinne eines „Empowerments“ der Handlungsspielraum erweitert werden, ohne dabei Machtverschiebungen zwischen Arbeitgeber\*innen und Beschäftigten anzustreben (Bröckling, 2007; Moldaschl & Voß, 2002; Reckwitz, 2020). Auf der anderen Seite kann Partizipation die Entscheidungsmacht der Beschäftigten stärken – v.a., wenn diese gesetzlich verankert ist (Adam et al., 2020). Demokratisierungsbestrebungen hingegen sind sich der Wechselwirkung von betrieblicher und politischer Partizipation bewusst, wobei eine allgemeine Forderung nach umfassender, über die bereits bestehenden Vertretungsstrukturen hinausgehende Beteiligung in der Arbeitswelt die Grundvoraussetzung dafür darstellt (Demirovic, 2011; Hucker, 2008; Moldaschl & Weber, 2009; Schumann, 2011).

In der empirisch fundierten Auseinandersetzung mit Partizipationsprozessen in der Elementarbildung zeigt sich auf Ebene des Betriebes, dass Mitgestaltung im Sinne einer relativ freien Tätigkeitsgestaltung in der Arbeit mit den Kindern einen großen Stellenwert im Beschäftigungsfeld einnimmt. Hingegen spielt „echte“ 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. Darüber hinaus konnte festgestellt werden, dass die fehlende rechtliche Verankerung von direkter Partizipation – sowie auch von Mitgestaltungsmöglichkeiten – eine gewisse Zufälligkeit von Teilhabemöglichkeiten mit sich bringt.

Ist ein gewisses Maß an Partizipation gegeben, werden durchaus positive Wirkungen hervor gehoben. So wird betont, dass Beschäftigte mit den Arbeitsrahmenbedingungen zufriedener sind, wenn sie eingebunden werden und sich darüber hinaus in ihrer Professionalität und Expertise wertgeschätzt fühlen. Eine identifizierte Problematik liegt darin, dass kaum oder keine Ressourcen für Partizipationsprozesse zur Verfügung gestellt werden. Im Sinne des Diskurses rund um die „Subjektivierung der Arbeit“ (Bröckling, 2007; Reckwitz, 2020; Sennett, 2000) kann somit festgestellt werden, dass direkte Einbindung und Selbstverantwortung auch im Berufsfeld der Elementarbildung die potentielle Gefahr der (Selbst-)Ausbeutung zur Steigerung von Effizienz birgt.

Insgesamt spiegeln sich die Ambivalenzen wider, die in Debatten rund um betriebliche Partizipation festgestellt werden können: 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.

---

<sup>4</sup> Zuständige Gewerkschaften für Beschäftigte der Elementarbildung: Younion, GPA und Vida

Stehen im Betrieb keine Ressourcen für umfassende Partizipation zur Verfügung, erschwert dies auch Partizipation auf politischer Ebene. Dabei zeigt sich aber, dass Formen politischer Beteiligung – im Sinne eines Einsatzes für die Anliegen der Beschäftigten über den Betrieb hinaus (z.B. Streiks oder Proteste) – ein wirksames Mittel zur Durchsetzung der Interessen der Beschäftigten darstellen und daher gerade angesichts der Prekarität der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen im Bereich der Elementarbildung als relevant zu betrachten sind. Streiks werden in der Elementarbildung allerdings nicht im Rahmen der klassischen Kollektivvertragspolitik geführt, sondern als politische Streiks, die breitere Interessenlagen umfassen und sowohl Beschäftigte als auch andere Personengruppen betreffen.

Unsere Forschungsergebnisse verweisen in diesem Zusammenhang auf eine Vielzahl an Hürden für eine wirksame Durchsetzung der Interessen Beschäftigter auf politischer Ebene. Darunter befinden sich zunächst Aspekte, die eng mit den Arbeitsbedingungen verbunden sind: So fehlt vielen Beschäftigte die Zeit und Energie für politische Beteiligung. Hinzu kommt Resignation aufgrund fehlender spürbarer Auswirkungen vergangener Versuche politischer Beteiligung.

Als zentraler Faktor für die Schwierigkeit einer politisch wirksamen Durchsetzung von Forderungen kristallisierten sich zudem die je nach Bundesland und Träger sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen heraus, die dazu führen, dass einerseits die Dringlichkeit von Protestformen in sehr unterschiedlichem Ausmaß gesehen wird und andererseits unterschiedliche Anliegen im Mittelpunkt stehen. Dies erschwert die Einigung auf gemeinsame Forderungen und das Bilden von Allianzen, die aber für wirksame kollektive Protestformen wichtig wären.

Da sich aber zeigt, dass individuelle Vorstöße kaum Wirkung zu erzeugen vermögen und damit auch die Gefahr besteht, dass die Interessenslagen unterschiedlicher Gruppen politisch gegeneinander ausgespielt werden (z.B. Beschäftigte versus Eltern, private versus öffentliche, etc.) wird es Zusammenschlüsse im Berufsfeld wie auch darüber hinaus brauchen, um nachhaltige Veränderungen der Arbeitsrahmenbedingungen und eine Aufwertung des Berufsfeldes zu erzielen.

Innerhalb des Berufsfeldes wäre es dabei wichtig, gemeinsame Forderungen in den Mittelpunkt zu stellen. 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. Statt die Forderungen auf Länderebene zu belassen bedarf es bundeslandübergreifender Allianzen.

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 auch 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 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. Relevante Bündnispartner\*innen wären insbesondere Eltern, aber auch Unternehmen oder Beschäftigte aus anderen Care-Berufsfeldern – beispielsweise dem Gesundheits- und Pflegebereich.

## Literaturverzeichnis

- Adam, G., Stadler, B. & Eichmann, H. (2020). *Die Wirkung von Betriebsräten in Österreich aus der Sicht der Beschäftigten*. FORBA Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. [https://www.forba.at/wp-content/uploads/2019/06/Endbericht\\_BRWirk\\_rev\\_21Jan2021\\_clean.pdf](https://www.forba.at/wp-content/uploads/2019/06/Endbericht_BRWirk_rev_21Jan2021_clean.pdf)
- Bröckling, U. (2007). *Das unternehmerische Selbst: Soziologie einer Subjektivierungsform*. Suhrkamp.
- Demirovic, A. (2011). Wirtschaftsdemokratie nach ihrem Scheitern. In U. Birsl, C. Schley & P. Wilke (Hrsg.), *Zukunft der Demokratie - Demokratie der Zukunft: Dokumentation der Tagung am 22. Januar 2011 in Hannover* (S. 46–65). Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Niedersachsen.
- Dörre, K. (2016). Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen. *Industrielle Beziehungen / The German Journal of Industrial Relations*, 23(3), 348–365.
- Eichmann, H., Hofbauer, I. & Schönauer, A. (2006). *Arbeit und Partizipation in kleinbetrieblichen Strukturen ohne Betriebsrat.: Eigenverantwortung und Fremdbestimmung in Software-/IT-Dienstleistungsfirmen und Callcentern*.
- Glaeser, J. (2022). Feministische gewerkschaftliche Zeitpolitik. In M. Fröhlich, R. Schütz & K. Wolf (Hrsg.), *Gender Studies. Politiken der Reproduktion: Umkämpfte Forschungsperspektiven und Praxisfelder* (1. Auflage, S. 69–82). transcript; transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839452721-004>
- Hadjar, A. & Becker, R. (2007). Unkonventionelle Politische Partizipation Im Zeitverlauf: Hat die Bildungsexpansion zu einer politischen Mobilisierung beigetragen? *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 59(3), 410-439-439. <https://doc.rero.ch/record/315189>
- Honneth, A. (2023). *Der arbeitende Souverän: Eine normative Theorie der Arbeit* (Erste Auflage, Originalausgabe). Suhrkamp.
- Hucker, T. (2008). *Betriebliche Partizipation und gesellschaftlicher Wandel* [, Hampp; DEU; München, München]. WorldCat. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/32467>
- IFES. (2023). *Betriebliche Mitbestimmung 2022: Kurzbericht. Vergleich: Arbeitnehmer:innen mit bzw. ohne Betriebsrat*.
- Kaase, M. (1995). Politische Beteiligung/Politische Partizipation. In U. Andersen & W. Woyke (Hrsg.), *Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland* (2., neu bearbeitete Auflage, S. 462–466). VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-322-97316-0\\_103](https://doi.org/10.1007/978-3-322-97316-0_103)
- Kißler, L. (1980). *Partizipation als Lernprozeß. Basisdemokratische Qualifizierung im Betrieb. Eine Fallstudie*. Campus Verlag.
- Löffler, R., Michitsch, V., Bauer, V., Geppert, C., Esterl, A., Mayerl, M., Petanivisch, A. & Pirstnig, M. (2022). *Bildungs- und Berufsverläufe von Absolvent/inn/en der Bildungsanstalten und Kollegs für Elementarpädagogik*. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf). [https://oeibf.at/wp-content/plugins/zotpress/lib/request/request\\_dl.php?api\\_user\\_id=2190915&dlkey=9HLFLMZH&content\\_type=application/pdf](https://oeibf.at/wp-content/plugins/zotpress/lib/request/request_dl.php?api_user_id=2190915&dlkey=9HLFLMZH&content_type=application/pdf)
- Misik, R. (19. Oktober 2023). Demokratie im Betrieb prägt die Mitbestimmungskultur. *Arbeit&Wirtschaft*. <https://www.arbeit-wirtschaft.at/mitbestimmungskultur-demokratie-im-betrieb/>
- Moldaschl, M. & Voß, G. G. (Hrsg.). (2002). *Subjektivierung von Arbeit*. Hampp.

- Moldaschl, M. & Weber, W. G. (2009). Trägt organisationale Partizipation zur gesellschaftlichen demokratisierung bei? *Journal für Entwicklungspolitik : JEP*, 25(3), 87–112.
- Pernicka, S. (2023). Proteste und Streiks in der CareArbeit – Zur Bedeutung von emotionalen Machtressourcen für kollektives Handeln.
- Rakowitz, N. & Schoppengerd, S. (2017). Ist Würde tarifierbar? Gewerkschaftliche Ansätze zur "Aufwertung" von Care-Arbeit in Kitas und Krankenhäusern. *Widersprüche : Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich*, 37(145), 59–69.
- Reckwitz, A. (2020). *Das hybride Subjekt: Eine Theorie der Subjektkulturen von der bürgerlichen Moderne zur Postmoderne* (Überarbeitete Neuauflage). Suhrkamp.
- Schulze, H., Natmessni, A., Streicher, B., Lehner, N., Al Jaderi, A., Mashtah, M., Dakic, H., Omann, C., Vasso, S., Fedoua, B., Giannakopoulou, A., Agogi, E., Mignan, V., Martineau, C., Association Traces, Cerri, L. & Riccio, C. (2019). *Wissenschaftsvermittlung – Soziale Inklusion - Interkultureller Dialog. Schlüsselkompetenzen für PädagogInnen, WissenschaftsvermittlerInnen und für Institutionen der außerschulischen Wissenschaftsvermittlung*. PISEA-Promoting Intercultural Science Education for Adults.
- Schumann, M. (2011). Zukunft der Mitbestimmung. In U. Birsl, C. Schley & P. Wilke (Hrsg.), *Zukunft der Demokratie - Demokratie der Zukunft: Dokumentation der Tagung am 22. Januar 2011 in Hannover* (S. 66–76). Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Niedersachsen.
- Sennett, R. (2000). *Der flexible Mensch: Die Kultur des neuen Kapitalismus* (2. Auflage). Goldmann.
- Sorger, C., Aufhauser, K. & Nikolatti, R. (i.E.). *Mitgestaltung Mit Wirkung: Partizipation in der Elementarbildung*. L&R Sozialforschung.
- Sorger, C. & Bergmann, N. (September 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.
- Sorger, C., Nikolatti, R., Aufhauser, K., Reichert, H., Meyer, L. & Mirtl, J. (2023a). "Wenn Mama und Papa arbeiten": *Bedarf und Ausbau der Kinderbetreuung in Salzburg* (AMS info Nr. 562). Wien: Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). <https://www.econstor.eu/handle/10419/278445>
- Sorger, C., Nikolatti, R., Aufhauser, K., Reichert, H., Meyer, L. & Mirtl, J. (2023b). "Wenn Mama und Papa arbeiten": *Bedarf und Ausbau der Kinderbetreuung in Tirol* (AMS info Nr. 561). Wien: Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). <https://www.econstor.eu/handle/10419/278444>
- Weber, W. G., Unterrainer, C. & Höge, T. (2008). Sociomoral Atmosphere and Prosocial and Democratic Value Orientations in Enterprises with Different Levels of Structurally Anchored Participation. *Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)*, 22(2), 171–194. <https://doi.org/10.1177/239700220802200205>
- Weber, W. G., Unterrainer, C. & Höge, T. (2020). Psychological Research on Organisational Democracy: A Meta-Analysis of Individual, Organisational, and Societal Outcomes. *Applied Psychology*, 69(3), 1009–1071. <https://doi.org/10.1111/apps.12205>
- Zeuch, A. (2020). Unternehmens-und Wirtschaftsdemokratie. *Sonderband Zukunft der Arbeit, HR Consulting Review*, 2020(12), 118–121. <https://unternehmensdemokraten.de/wp-content/uploads/2021/03/zeuch-2020-unternehmens-und-wirtschaftsdemokratie.pdf>