ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Kerber-Clasen, Stefan

Article

Gewerkschaftliches Interessenhandeln im Bereich kommunaler Kindertagesstätten – Voraussetzungen, Formen, Ergebnisse

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Kerber-Clasen, Stefan (2014) : Gewerkschaftliches Interessenhandeln im Bereich kommunaler Kindertagesstätten – Voraussetzungen, Formen, Ergebnisse, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 21, Iss. 3, pp. 238-256, https://doi.org/10.1688/IndB-2014-03-Kerber-Clasen , https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/27089

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/196004

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Stefan Kerber-Clasen*

Gewerkschaftliches Interessenhandeln im Bereich kommunaler Kindertagesstätten – Voraussetzungen, Formen, Ergebnisse**

Zusammenfassung – Ausgehend von einer Analyse der Spezifika des Interessenhandelns bei interaktiver Sorge- und Bildungsarbeit sowie der jüngsten strukturellen Veränderungen des Kita-Bereichs wird das gewerkschaftliche Interessenhandeln im kommunalen Kita-Bereich fokussiert. Als dessen sichtbarster und entschiedenster Ausdruck der vergangenen Jahre wird der Kita-Streik von 2009 untersucht. Die Forderungen der Streikenden, die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung zu verbessern, wurden nur in Ansätzen erfüllt, positive Ergebnisse waren hingegen die Aktivierung und Politisierung der Beschäftigten sowie die öffentlich geäußerte symbolische Anerkennung der Arbeit. Die Fortsetzung gewerkschaftlichen Interessenhandelns in den kommenden Jahren kann so auf einer – verglichen mit anderen sozialen Dienstleistungen – relativ starken gewerkschaftlichen Organisierung und Aktivierung aufbauen. Empirisch stützt sich die Analyse vor allem auf halb-strukturierte Interviews mit haupt- und ehrenamtlichen GewerkschafterInnen von ver.di und der GEW.

Unions' activities in the German public day-care sector – pre-conditions, forms, outcomes

Abstract – How do unions and unionized employees in the public day-care sector pursue their interests within the changing day-care sector? In a first step, the article analyzes the characteristics of interactive service/care work and its inherent possibilities for agency in the sense of pursuing employees' interests. These insights into the possibilities for union activities in this sector are complemented by the discussion of recent developments of the day-care sector: the implementation of educational curricula, the expansion of the sector by granting children from the age of one the right to attend a day-care institution and the shortage of qualified labour. These are the new material basis for union activities. As the most prominent example of union activities, the federal strike in the day-care sector of 2009 (Kita-Streik) is analyzed in detail. Positive elements of the strike were the vast participation of employees, their increased political awareness regarding their work and employment and the public recognition employees gained during the strike. Further union activities may build on these experiences, especially as unions plan to intensify their efforts to enhance employees' pay and working conditions in the years to come. The article draws upon qualitative empirical data, especially semi-structured interviews with union officials and union activists.

Key words: **public day care, employees' agency, (trade) union, strike**
(JEL: J13, J45, J52)

---

* Stefan Kerber-Clasen, Jg. 1984, Promotionsstipendiat der Hans-Böckler-Stiftung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. E-Mail: stefan.kerber-clasen@fau.de.

** Artikel eingegangen: 4.11.2013
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 7.4.2014.

DOI 10.1688/IndB-2014-03-Kerber-Clasen
ISSN (print) 0943-2779, ISSN (internet) 1862-0035
© Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de

1. Einleitung

Der Kita-Bereich wurde in den letzten Jahren durch politisch angestoßene Reformen und Entwicklungen stark verändert: Vor allem die Einführung von Bildungsprogrammen, der Kita-Ausbau für Kinder unter drei Jahren sowie die Fachkräftesituation am Arbeitsmarkt bedingen, dass die pädagogischen Beschäftigten in Kitas in einer für sie neuen Situation handeln (vgl. Nock 2013; Viernickel et al. 2013a). Wie die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten kommunaler Kitas in diesem Prozess versuchen, durch gewerkschaftliches Interessenhandeln ihre Arbeits- und Beschäftigungssituation zu verbessern, wird im Folgenden untersucht. Diese Frage erhält ihre besondere Aktualität durch den Kita-Streik 2009, der einer der öffentlich breit diskutierten Streiks der vergangenen Jahre war.

Die Untersuchung gewerkschaftlichen Interessenhandelns im Bereich kommunaler Kitas baut auf ersten Ergebnissen eines laufenden Forschungsprojektes zum „Interessenhandeln von Beschäftigten kommunaler Kindertagesstätten" auf. Im Mittelpunkt stehen die Fragen: Auf welchen Voraussetzungen beruht gewerkschaftliches Interessenhandeln im kommunalen Kita-Bereich? Welche Formen hat dieses in den vergangenen Jahren angenommen und welche Ergebnisse konnten die Gewerkschaften erzielen? Schließlich: Welche Bedeutung kommt den strukturellen Veränderungen des Kita-Bereichs zu?

Beginnend wird hierzu die spezifische Arbeit der pädagogischen Beschäftigten, in der das gewerkschaftliche Interessenhandeln gründet, reflektiert: Diese wird charakterisiert als Interaktionsarbeit in einer komplexen Interessenkonstellation sowie als Sorge- und Bildungsarbeit, deren Sorgeaspekte durch gesellschaftlich dominierende Geschlechterverhältnisse und tradierte vergeschlechtlichte Leit- und Selbstbilder geprägt sind (2.). Darauf folgend wird skizziert, wie sich die Struktur des Kita-Bereichs sowie die Arbeits- und Beschäftigungssituation durch die Reformen verändern. Dabei wird deutlich, dass sich die Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren tendenziell verschlechtert haben, während die Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen uneinheitlich ist (3.). Vor dem Hintergrund dieser Veränderungsdynamik wird der Kita-Streik 2009, d.h. der Streik der kommunalen Erziehungs- und Sozialdienste, als die sichtbarste und entschiedenste Form gewerkschaftlichen Interessenhandelns von ver.di und der GEW im Bereich kommunaler Kitas der vergangenen Jahre analysiert. Ausgangspunkte, Verlauf und Ergebnisse des Streiks werden nachgezeichnet. Dabei wird deutlich, dass dieser einerseits erfolgreich war hinsichtlich der Aktivierung, Politisierung sowie Partizipation von Kita-Beschäftigten und des Einbezugs von Eltern, andererseits materiell hinter den geforderten Verbesserungen in den Kitas zurückblieb. Der Streik wird als Teil einer politisch-gesellschaftlichen Auseinandersetzung um die Gestaltung des Kita-Bereichs beschrieben, die ihre Fortsetzung in gewerkschaftlichen Versuchen fand, die Aktivierung der Beschäftigten in Formen gewerkschaftlichen Interessenhandelns jenseits von Streiks zu kanalisieren (4.). Im abschließenden Fazit wird resümiert, dass das gewerkschaftliche Interessenhandeln der vergangenen Jahre stark am Kita-Streik 2009 und einer möglichen erneuten Tarifauseinandersetzung 2015 orientiert war und ist. Angesichts der strukturellen Veränderungen des Kita-Bereichs erwarten die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten, dass ver.di und die GEW die Verbesserung der Arbeits-

und Entlohnungsbedingungen von 2009 (erfolgreicher) fortführen, und so die gesellschaftliche Anerkennung der Arbeit jenseits ihrer symbolischen Anerkennung steigern (5.).

Empirisch stütze ich mich zur Analyse des gewerkschaftlichen Interessenhandelns vor allem auf die Auswertung qualitativer Daten aus zwölf Interviews und zwei Gruppendiskussionen mit haupt- und ehrenamtlichen GewerkschafterInnen von ver.di und der GEW, die ich in 2011 und 2013 geführt habe. In diesen wurde rückblickend der Kita-Streik analysiert und ausgewertet und wurden aktuelle gewerkschaftliche Ansätze im Kita-Bereich im Kontext von dessen strukturellen Veränderungen diskutiert.[1] Durch den Fokus auf gewerkschaftliches Interessenhandeln werden beispielsweise die formelle Praxis betrieblichen Interessenhandelns (vgl. Schmidt/Trinczek 1999) sowie die informelle alltägliche Praxis eigensinnigen, widerständigen oder selbsttätigen Handelns im Arbeitsprozess (vgl. z.B. Ackroyd/Collinson 2005; Lohr 2010, Wolf 1999) hier ausgeblendet.

2. Interessenhandeln bei sorgender und bildender Arbeit in Kitas

Gewerkschaftliches Interessenhandeln in Kitas wird im Folgenden als ein Handeln verstanden, das, wie andere formelle und informelle Formen des Interessenhandelns in Kitas, in die spezifische Arbeitssituation und Interessenkonstellation bei „Interaktionsarbeit" (Böhle 2006) bzw. „Interactive Service Work" (Fuller/Smith 1991) verwoben ist. Zugleich sind Gender-Aspekte von Sorgearbeit (vgl. z.B. Senghaas-Knobloch 2008; Klinger 2013) konstitutiv für Arbeits- wie Interessenhandeln.

Zur Analyse des Interessenhandelns bei Interaktionsarbeit – in Kitas, wie bei anderen Sorge- und Bildungsarbeiten und personenbezogen Dienstleistungen allgemein – kann in einem ersten Schritt von einem Interessen-Dreieck im Arbeitsprozess ausgegangen werden: „Leidner's (1993, 1996) notion of three-way interest alliances made a key contribution by reframing the client or customer as not simply an antagonist but also as potential ally of workers and of managers (…) Leidner's interest-alliances framework is now central to the sociology of service work" (Lopez 2010: 255; vgl. auch Korczynski 2002). Dieses analytische Konzept weist über einen der Industriearbeit traditionell zugeschriebenen Interessenantagonismus zwischen Kapital und Arbeit hinaus, ohne diesen bzw. einen Interessengegensatz zwischen ManagerInnen und Beschäftigten bei Interaktionsarbeit zu verneinen. Mit Blick auf den Kita-Bereich muss dieses Konzept erweitert werden: Nicht drei, sondern fünf wichtige Akteursgruppen mit unterschiedlichen Interessen und Möglichkeiten der Bildung von Allianzen innerhalb der Kita können unterschieden werden: Beschäftigte, Leitung, Träger, Kinder und Eltern.

---

1 Neben den Interviews mit GewerkschafterInnen habe ich in 2013 eine arbeitssoziologische Fallstudie in einer kommunalen Kita einer westdeutschen Großstadt durchgeführt. In dieser stehen die alltäglichen Auswirkungen der Reformen des Kita-Bereichs sowie die informellen Formen des Interessenhandelns im Mittelpunkt. Diese werden konzeptionell wie empirisch auf gewerkschaftliches Interessenhandeln bezogen. Aus den Interviews und Gruppendiskussionen mit den GewerkschafterInnen werden im Folgenden Passagen zitiert, die in der Form (ver.di_1) gekennzeichnet sind. Dies besagt, dass das Interview mit einem/r GewerkschafterIn von ver.di geführt wurde, die Nummerierung ist fortlaufend.

Zudem beeinflussen die formellen Institutionen der Interessenvertretung (Personalrat/Betriebsrat, Gewerkschaften) sowie Bundes-, Länder- und Kommunalpolitik diese Interessenkonstellation.

Zur Analyse gewerkschaftlichen Interessenhandelns im Kita-Bereich ist die Beziehung zwischen Eltern (zumeist: Müttern) und Beschäftigten zentral, denn in einem Streik – vor allem im öffentlichen Dienst, wie dem Kita-Streik 2009 – kommt es für Beschäftigte und Gewerkschaften darauf an, Eltern und Elternverbände als PartnerInnen in eine Interessenallianz einzubinden. Die Unterstützung durch Eltern ist zweifach wichtig: Um den politischen Druck auf die Entscheidungsverantwortlichen in den Kommunen wie in Landes- und Bundespolitik zu erhöhen sowie um die streikenden KollegInnen zu stärken und ihnen konfrontative Auseinandersetzungen mit den Eltern zu ersparen. Denn nach dem Streik sollen bzw. müssen Beschäftigte und Eltern weiter eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Die Interessen von Eltern und Kita-Beschäftigten stimmen partiell überein: Beide Akteursgruppen haben ein Interesse an Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die es den Beschäftigten ermöglichen, verlässlich und ‚qualitativ hochwertig' Kinder zu betreuen, zu bilden und zu erziehen. Doch schließt dies sowohl unterschiedliche Vorstellungen dessen ein, was verlässlich und ‚qualitativ hochwertig' bedeutet, als auch gegensätzliche Interessenlagen bei der Frage: Besser irgendeine Betreuung als keine Betreuung?

Gerade in Streik-Situationen werden die gegensätzlichen Interessen von Beschäftigten und Eltern aktualisiert: Streiks in Kitas bedeuten für die Eltern oft eine hohe Belastung, weil (kurzfristig) ein alternatives Betreuungsarrangement für einen ganzen Tag organisiert werden muss, wofür erhebliche Ressourcen notwendig sein können. So können Eltern unter Umständen ihrer Erwerbsarbeit an diesem Tag nicht nachgehen und müssen einen Tag ihres Jahresurlaubs in Anspruch nehmen.[2] Der Druck der Beschäftigten wird so nicht direkt auf den Kita-Träger ausgeübt, der sogar Kita-Beiträge an die Eltern zurückerstatten kann, sondern auf die Eltern. In diesem Sinne ist die Unterstützung der Streikenden durch die Eltern höchst voraussetzungsvoll;[3] dies gilt auch für die Streik-Teilnahme der Beschäftigten, die in der Kita-spezifischen Interessenkonstellation unter Druck von Eltern, Träger sowie der Leitung[4] geraten können.

---

2 Inwiefern Eltern im Falle eines Streiks in Kitas zuhause bleiben „dürfen", ohne Urlaub zu nehmen, scheint juristisch nicht eindeutig geklärt (vgl. Frankfurter Rundschau v. 14.5.2009).

3 Vergleichbare Interessenallianzen sind auch bei anderen Sorge- und Bildungsarbeiten – beispielsweise in der Altenpflege oder Schule – möglich. Jedoch wurden diese bisher in Deutschland nicht in vergleichbarem Maße in Streiks aktualisiert (vgl. zum Interessenhandeln in Schulen: Lohr et al. 2013; in der Altenpflege: Nowak et al. 2012).

4 Die Unterscheidung von Leitung und Beschäftigten und die Klärung ihrer jeweiligen innerbetrieblichen (Macht-)Positionen sind für die Analyse der Interessenkonstellation innerhalb der Kita unverzichtbar. Gewerkschaftliches Interessenhandeln verfolgt in der Regel Interessen, die beide Akteursgruppen teilen. Da während Streiks Kitas meist vollständig geschlossen werden, sind Beschäftigte wie Leitung involviert – Konflikte innerhalb wie zwischen den Akteursgruppen sind möglich.

Dass in der Kita Sorge- und Bildungsarbeit geleistet wird, deren Sorgeaspekte auch durch gesellschaftlich dominante Geschlechterverhältnisse und -leitbilder bestimmt werden, gilt es als zweite Voraussetzung gewerkschaftlichen Interessenhandelns analytisch zu berücksichtigen. Ein traditionelles Verständnis der Arbeit und des Berufs pädagogischer Fachkräfte in Kitas – traditionell: Kindergärtnerinnen – zeichnet ein Fremd- und Selbstbild als belastbare und verfügbare weibliche Bezugs- und Betreuungspersonen, die allzeit für die ihnen anvertrauten Kinder da sind. Eine Positionierung, die anknüpft an eine geschlechterstereotype Aufladung des Berufs, der, wie die Altenpflege, vor allem mit „mütterliche[n] Kompetenzen" (Kumbruck 2009: 67) besetzt wird und dessen Fachlichkeit tendenziell negiert wird. Deutlich wird diese Negation beispielsweise im verbreiteten Begriff der „Basteltante". Verbunden mit diesem tradierten Selbst- und Fremdbild war Interessenhandeln in erster Linie als Handeln mit Blick auf das Kindeswohl vorstell- und legitimierbar, also als Handeln, das darauf zielt, die Bedingungen der Arbeit zu verbessern, damit besser für die Kinder gesorgt werden könne.

Der in den vergangenen Jahren gesellschaftlich dominante Diskurs, der Kitas als Bildungsinstitutionen symbolisch aufwertete und damit zugleich die fachliche Arbeit der pädagogischen Beschäftigten[5], bot Ansatzpunkte für ein verändertes Handeln: Die Beschäftigten bewegten sich über das traditionelle Berufsverständnis hinaus und handelten im Spannungsverhältnis zwischen den eigenen Interessen und den Interessen der KlientInnen stärker im Sinne der ersteren. Gleichzeitig führte im Kita-Streik eine gewerkschaftliche Orientierung kommunaler Kita-Beschäftigter dazu, sich „als Arbeitende, die Rechte haben und sie auch einfordern können", zu begreifen, anders, als „immer noch in vielen anderen Bereichen von Sorge-, Pflege- und Hausarbeit" (Nowak 2010: 130). Damit ist es diesen Beschäftigten gelungen, die „Schwierigkeit, die Lohnarbeitsverhältnisse zum Thema zu machen" (Rose/Wulf-Schnabel 2013), zu meistern. Die Beschäftigten haben selbstbewusstere, ich- und wir-bezogene Forderungen und Begründungen zu den KlientInnen-bezogenen hinzugefügt: „Wir wollen gute Arbeit leisten, dafür brauchen wir bessere Arbeitsbedingungen! Wir wollen für diese hochwertige Arbeit Anerkennung und eine angemessene Bezahlung! Außerdem soll uns die Arbeit nicht krank machen!" (vgl. z.B. ver.di_6).

3. Veränderungsdynamik des Kita-Bereichs

Der Kita-Bereich ist in den letzten Jahren hinsichtlich der Anzahl der Kinder, der Kitas sowie der in diesen beschäftigten Fachkräfte deutlich gewachsen.[6] Insgesamt arbeiteten

---

5 Allerdings wurde die Abwertung der sorgenden Aspekte der Arbeit auf diese Weise fortgeschrieben.

6 In der öffentlichen Debatte wird zumeist verallgemeinernd von ErzieherInnen gesprochen. Dadurch können Differenzierungen innerhalb der Gruppe der pädagogischen Kita-Beschäftigten verdeckt werden: So werden beispielsweise KinderpflegerInnen tariflich niedriger eingruppiert als ErzieherInnen und werden SozialpädagogInnen mit akademischem Abschluss teils genauso eingruppiert wie ErzieherInnen. Auch Beschäftigte ohne Fachausbildung werden in Kitas eingesetzt. Wenn die Differenzierung innerhalb der Gruppe der pädagogischen Beschäftigten inhaltlich notwendig ist, wird sie hier vorgenommen. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) verwendet undifferenziert den tradierten Begriff: Kindergärtner/in.

2011 rund 480.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigte pädagogische Kräfte in Kitas, davon waren 95 % Frauen (BA 2013: 10).[7] Die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter hat sich seit 2001 um fast ein Drittel erhöht. Die größten Steigerungen gab es in den westlichen Bundesländern, in denen auch der „deutlichste Nachholbedarf" besteht (ebd.: 7). Die Beschäftigtenzahl wird voraussichtlich auch in den kommenden Jahren weiter ansteigen. Vor allem die Zahl an Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen nimmt zu: „Mehr als die Hälfte aller Kindergärtner/innen arbeitet Teilzeit. (…) 2011 lag der Teilzeitanteil insgesamt bei 54 Prozent. Im Vergleich zu allen Berufen (20 Prozent) fällt der Teilzeitanteil damit weit überdurchschnittlich aus" (ebd.: 8f.).

Die Größe der Kitas, bezogen auf die genehmigten Plätze und damit einhergehend die Zahl der pädagogischen Kräfte, variiert stark: Sie reicht von Kleinst-Kitas mit lediglich 10 Plätzen bis zu großen Kitas mit mehr als 126 Plätzen. Im Bereich reiner Krippen (0- bis 3-jährige Kinder) überwiegt der Anteil kleiner Kitas mit 1-10 und 11-20 Kindern. Dieser Bereich ist, verglichen mit den „altersgemischten Kitas", jedoch sehr klein. In den altersgemischten Kitas liegen die höchsten Werte bei Kitas mit 26-50 Kindern, gefolgt von Kitas mit 51-75 Kindern und Kitas mit 76-100 Kindern (Statistisches Bundesamt 2013: 12 f.). Die Anzahl der pädagogischen Kräfte in Kitas variiert zudem stark nach dem jeweils gültigen Personalschlüssel, der von den Bundesländern festgesetzt wird. So arbeiteten 2011 in Berlin durchschnittlich 14,9 sozialversicherungspflichtig beschäftigte „Kindergärtner/innen" je 100 Kinder unter 6 Jahren, während es in Hamburg 9,2 Beschäftigte waren (BA 2013: 7). Der Großteil aller pädagogischen Kräfte in Kitas, rund 70 %, hat einen Fachabschluss als ErzieherIn, mit einer je nach Bundesland bis zu fünfjährigen Ausbildung; gefolgt von der Gruppe der KinderpflegerInnen mit einem Anteil von rund 10 %, mit einer je nach Bundesland zwei- oder dreijährigen Ausbildung.

Die ca. 480.000 pädagogischen Kita-Beschäftigten sind zu ca. einem Drittel bei öffentlichen Trägern und zu ca. zwei Dritteln bei freien Trägern angestellt. Kitas in freier Trägerschaft werden zu einem Großteil von den Wohlfahrtsverbänden getragen[8], Elterninitiativen und Vereine spielen eine untergeordnete Rolle, privat-gewerbliche Kita-Träger und Betriebskindergärten haben bisher nur einen minimalen Anteil an der Zahl der betreuten Kinder und der beschäftigten pädagogischen Kräfte (Destatis 2013: 12).

---

7 Die aktuellen Daten der BA von Mitte 2013 beziehen sich auf 2011. Die Daten des Statistischen Bundesamtes (Destatis) zu „Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2013" ermöglichen es nicht, den hier interessierenden Bereich der Kitas – verstanden als Einrichtung für Kinder zwischen 0 und 6 Jahren – von anderen Einrichtungen der Kinderbetreuung eindeutig abzugrenzen. Daten dieser Statistik sind daher nur als grobe Anhaltspunkte zur Analyse des Kita-Bereichs zu verstehen.

8 Die Caritas und das Diakonische Werk – sowie die ihnen angeschlossenen katholischen bzw. evangelischen Träger – sind die größten der freien Träger. Erfolgreiches gewerkschaftliches Interessenhandeln ist gerade gegenüber diesen Trägern aufgrund des spezifischen Streik- und Arbeitsrechts der Kirchen und des niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrades deutlich schwieriger und voraussetzungsvoller.

Die beschriebene Expansion des Kita-Bereichs ist als Teilprozess des Kita-Ausbaus nur einer der Veränderungsprozesse der letzten Jahre, die Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungssituation und das Interessenhandeln der Gewerkschaften und Beschäftigten haben. Vor allem drei Prozesse können unterschieden werden: 1.) eine Aufwertung der Bildung gegenüber der traditionell dominierenden Erziehung und Betreuung und damit einhergehend neue Anforderungen an die Beschäftigten, Bildungstätigkeiten zu leisten, 2.) die Schaffung von Kita-Plätzen für Kinder unter drei Jahren[9] und 3.) ein stärker werdender Fachkräftemangel, damit verbunden eine verstärkte Konkurrenz um Fachkräfte und somit eine gute Arbeitsmarktsituation für diese.

3.1 Neue Bildungstätigkeiten der Beschäftigten

Die Diskussionen über Bildungsaufgaben im Bereich der frühkindlichen Betreuung wurden seit 2001 (wieder) intensiver geführt, seitdem die Ergebnisse der PISA-Studie bekannt wurden. Ein gesellschaftlich breit geteiltes Resultat dieser Diskussionen war: Im frühkindlichen Bereich soll Bildung zukünftig eine viel wichtigere Rolle spielen als bisher, die Kita soll als Bildungsort verstanden werden, als erste Stufe des Bildungssystems.

Durch die darauf folgende Einführung von landesspezifisch unterschiedlichen Bildungsprogrammen und -plänen in den Jahren nach 2004 wurde die Arbeit in Kitas umdefiniert zu einer Arbeit, bei der es nicht nur darum gehe, Kinder zu erziehen und zu betreuen, sondern sie darüber hinaus und an erster Stelle zu bilden. Die Gewerkschaften versuchten als eine Interessengruppe unter anderen und mit unterschiedlichem Erfolg, Einfluss auf die jeweilige Formulierung der Landesgesetze und deren Umsetzung zu nehmen. Sie sahen diese neu artikuliert „enorme Wertschätzung" der frühkindlichen Bildung als Chance, „in dieser Aufbruchsphase nach PISA" eine Aufwertung des Berufsfeldes anzugehen, weil die ErzieherInnen nun plötzlich als „mit die wichtigsten Pädagogen in diesem Land" galten (GEW_1; vgl. auch ver.di_1).

Viele Fachkräfte in den Kitas erlebten diese neuen Bildungsanforderungen als „einen radikalen Einschnitt und den Umgang mit ihnen in der täglichen pädagogischen Praxis als eine immense Herausforderung" (Viernickel et al. 2013: 5). Um diese annehmen zu können, mussten die Beschäftigten sowohl individuell als auch kollektiv im Arbeitsteam ihre alltäglichen Prioritätensetzungen und Routinen verändern und sich teils in erheblichem Maße weiterbilden (ebd.: 5). Konkrete neue Aufgaben sind beispielsweise die Durchführung von Bildungsangeboten, die Bildungsdokumentation sowie verstärkte Projektarbeit (vgl. GEW 2007).

Die Rahmenbedingungen, unter denen die Bildungsarbeit umgesetzt werden soll, werden als unzureichend eingeschätzt.[10] Im Vorwort zur Studie von Viernickel et al.

---

9 Im Zuge des Kita-Ausbaus wurden auch zusätzliche Ganztagsplätze für Kinder zwischen drei und sechs Jahren geschaffen, anstelle der in vielen Teilen Westdeutschlands traditionell dominierenden Halbtagsplätze. Ganztagsplatz meint in der Regel eine Betreuung in einem Zeitraum zwischen 7 Uhr und 18 Uhr.

10 Damit ähnelt diese Entwicklung des Kita-Bereichs der anderer sozialer Dienstleistungen: Die Anforderungen an die „Qualität der Dienstleistung" sind gestiegen, ohne dass hierzu – aus Beschäftigten-Sicht – die Personalkapazitäten hinreichend ausgebaut wurden (vgl. z.B. Hielscher et al. 2013: 241).

werden Verbesserungen „beispielsweise bei der Fachkraft-Kind-Relation, der Leitungsfreistellung oder der Verankerung von mittelbarer pädagogischer Arbeitszeit" (zur Gathen et al. 2013: 3)[11] als notwendig erachtet. Viernickel et al. stellen fest, dass es durch die unzureichenden Rahmenbedingungen und teils fehlende professionelle Kompetenz der Beschäftigten bei der Umsetzung zu einem „Umsetzungsdilemma" komme: Selbst diejenigen Beschäftigten, die die Bildungsprogramme motiviert umsetzen wollten, könnten dies nicht entsprechend ihres eigenen professionellen Anspruchs leisten (vgl. Viernickel et al. 2013: 13-19; vgl. auch Nock 2013: 201f.).

3.2 Kita-Ausbau

Neben der Aufwertung der Bildung ist der Ausbau der Kita-Plätze für Kinder unter drei Jahren die zweite wichtige Veränderung. Diese ist in den letzten Jahren deutlich in den Vordergrund politischer und öffentlicher Debatten rund um den Kita-Bereich gerückt. Gesetzlich geregelt wurde der Ausbau in dem auf Bundesebene im Jahr 2008 verabschiedeten Kinderförderungsgesetz: Kinder ab einem Jahr haben ab dem 1. August 2013 einen individuellen Rechtsanspruch auf die Bereitstellung eines Betreuungsplatzes. Daher hält der Gesetzgeber die Kommunen an, bis zum Jahr 2013 das Angebot an Betreuungsplätzen entsprechend auszubauen – in öffentlicher oder freier Trägerschaft.[12] Ob und wie die Ausbauziele erreicht werden können, war bis zum Stichtag 1. August 2013 Gegenstand vielfältiger Diskussionen. Teil dieser Diskussionen war deutliche Kritik von Beschäftigten, öffentlichen und freien Trägern, Gewerkschaften und WissenschaftlerInnen, z.B. am Fehlen von Fachkräften, an der unzureichenden ‚Bildungsqualität' und an der zunehmenden Arbeitsintensität (s.u.). Insgesamt blieb die Kritik jedoch den quantitativen Überlegungen untergeordnet und materiell weitgehend folgenlos. Gerade den Gewerkschaften ist es nicht gelungen, sich als Akteure entscheidend Gehör und Einfluss zu verschaffen – weder auf die Bundes- und Länderpolitik sowie -gesetzgebung noch in den Medien.

Oft versuchen die entscheidenden AkteurInnen in Bundes-, Landes- und Kommunalpolitik und die Kita-Träger das quantitative Ausbauziel durch die Absenkung bestehender (rechtlicher) Standards zu erreichen. Dass dies dazu führt, dass die gestiegenen

---

11 Die Fachkraft-Kind-Relation bezieht sich, anders als der Personalschlüssel, auf die real verfügbare Zeit, die Kita-Beschäftigte für die Arbeit mit Kindern zur Verfügung steht/stehen. Bei der Berechnung der Fachkraft-Kind-Relation werden die mittelbare pädagogische Arbeit (z.B. Vor- und Nachbereitungszeit, Führen von Gesprächen mit Eltern) einbezogen sowie die Fortbildungs-, Urlaubs- und Arbeitsunfähigkeitszeiten und der Abbau von Überstunden (vgl. ausführlich Viernickel/Schwarz 2009).

12 Der gegenwärtige Ausbau ist die aktuelle mehrerer Etappen, in denen in den vergangenen rund 20 Jahren der Kita-Bereich ausgebaut wurde: 1996 wurde ein Rechtsanspruch für Kinder über drei Jahren auf einen halbtägigen Kindergartenplatz garantiert, der zur Schaffung von rund 600.000 Betreuungsplätzen zwischen 1990 und 1998 beitrug; 2005 wurde im Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) ein größeres Angebot an Plätzen für Kinder unter drei Jahren sowie der Ausbau von Ganztagsplätzen für 3- bis-6-jährige Kinder geregelt und weiter beschleunigt, zudem wurde die Kindertagespflege zu einer gleichberechtigten Betreuungsalternative aufgewertet (vgl. Kaltenbach 2007: 34-42; vgl. auch Rüling 2010). Eine kritische sozialwissenschaftliche Analyse der Kindertagespflege steht noch aus.

Erwartungen an die ‚Qualität' der Arbeit und besonders der Bildung zumindest phasenweise nicht erfüllt werden können, wird nur selten bestritten. Dass es auch für die Beschäftigten durch den Kita-Ausbau vielfach zu einer verschärften Arbeitsbelastung durch sich verschlechternde Rahmenbedingungen im Arbeitsalltag kommt, wird hingegen in den öffentlichen und politischen Debatten weit weniger beachtet. Der Kita-Ausbau wirkt so als nicht intendierter, aber hingenommener ‚Angriff' auf die Arbeitsbedingungen. Beobachten lassen sich in den letzten Jahren lokal unterschiedlich ausgestaltete Absenkungen von Standards vor allem in Bezug auf:

- die Größe, Angemessenheit und Ausstattung von Gebäuden und Räumen (vgl. ver.di_Projektsek.; Malter 2013);
- den geltenden Personalschlüssel bzw. die Fachkraft-Kind-Relation, durch die Vergrößerung der einzelnen Gruppen innerhalb der Kitas (vgl. taz v. 30.5.2013; ver.di_Projektsek.), das Arbeiten „unterhalb der gesetzlich geregelten Personalschlüssel" (vgl. Peucker et al. 2010: 19) oder Modelle des Platz-Sharing (vgl. Hocke 2013: o.S.);
- die Qualifikation der Beschäftigten, indem beispielsweise in Berlin Personen, die sich in einer berufsbegleitenden Ausbildung befinden oder diese demnächst beginnen, voll auf den Personalschlüssel angerechnet werden (vgl. GEW Berlin 2012);
- die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten, die weder für die neuen Bildungsaufgaben (vgl. Viernickel et al. 2013: 6) noch die neuen Aufgaben in der Arbeit mit Kindern unter drei Jahren ausreichend qualifiziert werden;
- die Beschäftigungsverhältnisse: Einsatz von geringfügig Beschäftigten und 1-€-JobberInnen, Zunahme von befristeten Arbeitsverträgen (vgl. Peucker et al. 2010: 19), zunehmende Verbreitung sogenannter Sockelarbeitsverträge, d.h. zu einer festgelegten garantierten Wochenstundenzahl können je nach Bedarf des Arbeitgebers kurzfristig zusätzliche Arbeitsstunden angefordert werden, die ohne Ankündigung wieder gestrichen werden können (vgl. GEW_2; ver.di_9).

Die spezifischen Belastungen, denen die Kita-Beschäftigten ausgesetzt sind, dürften unter den genannten Bedingungen fortbestehen oder sich verschärfen: Das gilt für die Verdichtung der Arbeit (ver.di 2011b), zu viele gleichzeitig zu erledigende Aufgaben, zu hohe emotionale Anforderungen, Planungsmängel und Druck durch Vorgesetzte (vgl. ver.di 2011b). Hinzu kommt eine hohe physische Belastung: Heben und Tragen von Kindern, Lärm, Ansteckungsgefahr mit Kinderkrankheiten (vgl. Fuchs/Trischler 2009; GEW 2007; ver.di 2011a; Viernickel et al. 2013b).

3.3 Arbeitsmarktsituation der pädagogischen Fachkräfte

Die statistischen Daten der Bundesagentur für Arbeit weisen aktuell – Mitte 2013 – nicht auf einen „flächendeckende[n] Fachkräfteengpass" (BA 2013: 4) hin. Doch lokale Fachkräfteengpässe, die die BA erst für die nächsten Jahre antizipiert, sind bereits vielerorts festgestellt worden – ähnlich wie in anderen Bereichen sozialer Dienstleistungen (vgl. z.B. Hielscher et al. 2013: 245). Dies geht aus den Berichten der interviewten GewerkschafterInnen hervor, aus der durchgeführten Fallstudie sowie wissenschaftlichen (vgl. z.B. akquinet 2012) und journalistischen Publikationen.

Aufgrund der Schwierigkeit der Träger, Stellen mit Fachkräfte zu besetzen, versuchen besonders (öffentliche) Kita-Träger in Großstädten und großstädtischen Ballungszentren, z.B. in München, Frankfurt, Wiesbaden, Düsseldorf, durch attraktivere Beschäftigungskonditionen, Fachkräfte anzuwerben: Angeboten werden den InteressentInnen beispielsweise höhere tarifliche Eingruppierungen, unbefristete Arbeitsverträge und eine beitragsfreie Betreuung der eigenen Kinder in kommunalen Einrichtungen. Dies führt lokalspezifisch entweder tendenziell zu einer Verlagerung des Fachkräfteengpasses in umliegende Städte und Gemeinden oder zu einer Aufwertung der dortigen Beschäftigungsbedingungen.

Insgesamt trägt die hohe Nachfrage nach pädagogischen Fachkräften dazu bei, dass die Beschäftigten und Stellen-BewerberInnen sich in einer guten Arbeitsmarktsituation befinden. Aufgrund des Aus- und Neubaus zahlreicher Kitas in Städten und Großstädten haben sie oft die Möglichkeit, lokal zwischen verschiedenen Kitas eines oder mehrerer Träger zu wechseln. Bei gleichen Beschäftigungskonditionen spielen dann arbeitsorganisatorische und -inhaltliche Fragen eine wichtige Rolle: Pädagogische Konzeption, Größe der Kita, Teamzusammensetzung, sozial-räumliches Einzugsgebiet, Öffnungszeiten, Schichtsystem usw.

Diese Arbeitsmarktsituation der Beschäftigten führt jedoch weder flächendeckend zu einer finanziellen Aufwertung des Kita-Bereichs (vgl. Hocke 2013: o.S.) noch zu einer flächendeckend bedeutenden Zunahme unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse. Die strukturellen Bedingungen, die den Arbeitsalltag der Beschäftigten stark bestimmen, stehen schließlich kaum zur Disposition. Auch in Großstädten mit attraktiveren Beschäftigungskonditionen spielen beispielsweise die starke Belastung der Beschäftigten und die fehlenden zeitlichen Ressourcen eine wichtige Rolle im Alltag.

4. Kita-Streik 2009

Diese Belastungen und Schwierigkeiten im Arbeitsalltag der Kita-Beschäftigten waren neben Entgeltforderungen zentrale Themen des Kita-Streiks, dem bundesweit sichtbarsten und entschiedensten Versuch gewerkschaftlichen Interessenhandelns im kommunalen Kita-Bereich. Dieser fand zu einem Zeitpunkt statt, als Kita-Ausbau und die Fachkräftefrage gerade begannen, ihre Dynamik zu entfalten.

4.1 Ausgangspunkte, Verlauf und Ergebnisse des Kita-Streiks

GEW und ver.di[13] starteten unmittelbar im Anschluss an die öffentlichen PISA-Debatten einen internen Diskussionsprozess, wie diese diskursiven und die sich abzeichnenden politischen Veränderungen im Sinne von Beschäftigten und Gewerkschaften aufzugreifen seien: 2007 begann öffentlich wirksam die Kampagne „Chancen fördern, An-

---

13 Die Tatsache, dass sowohl ver.di als auch die GEW im kommunalen Kita-Bereich agieren, führt sowohl zu Konkurrenz als auch zu Kooperation zwischen den beiden DGB-Gewerkschaften. Mit Blick auf den Kita-Streik sprechen beide Gewerkschaften von lokalen massiven Konflikten, die sich vor allem auf die Mitgliederwerbung bezogen. In den loka teils massiven Tarifauseinandersetzungen hat ver.di die Verhandlungsführerschaft, weil sie deutlich mehr Beschäftigte organisiert. Dabei gelte die grundsätzliche Verabredung, in Tarifzusammenhängen immer zusammen zu agieren (vgl. ver.di_1).

erkennung fordern", in der die beiden Gewerkschaften vor allem eine „erheblich verbesserte Eingruppierung der verschiedenen Beschäftigtengruppen" forderten (WSI 2009: o.S.). Eine wichtige Rolle im Vorfeld der Streiks spielte zudem die Verabschiedung des Kita-Ausbaus im Kinderförderungsgesetz, die implizierte, dass in den Folgejahren die Zahl der Beschäftigten in Kitas deutlich ansteigen würde, so dass die lokal teils gravierenden Fachkräftebedarfe absehbar wurden. Wichtiger Faktor auf Seiten der Kommunen als Arbeitgeber, zusammengeschlossen in der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), war (die Diskussion um) die kommunale Haushalts- und Finanzsituation und die daraus resultierenden mehr oder minder eingeschränkten Handlungs- und Verteilungsspielräume.

Anfang 2009 begannen ver.di und die GEW die Verhandlungen für die Beschäftigten der kommunalen Erziehungs- und Sozialdienste mit dem VKA, am 21. April 2009 fand ein bundesweiter Aktionstag statt, am 6. Mai 2009 der erste Warnstreik. Mitte Mai sprachen sich in einer Urabstimmung rund 90% der abstimmenden ver.di-Mitglieder und rund 93% der abstimmenden GEW-Mitglieder für die Aufnahme von Streiks aus. Durch die Forderung nach einem Tarifvertrag zur Gesundheitsförderung waren ver.di und die GEW aus der Friedenspflicht entlassen. In den ersten Tagen beteiligten sich rund 45.000 Beschäftigte an Streikmaßnahmen, die im Folgenden bis Juli zumeist als rollierende Tagesstreiks fortgesetzt wurden. Streikhochburgen waren westdeutsche Großstädte wie Stuttgart, Hannover, Nürnberg, München und Köln, aber auch kleinere Großstädte wie z.B. Mainz, in denen (fast) alle kommunalen Kitas während des Streiks tageweise komplett schlossen. 30.000 Beschäftigte des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes mobilisierten ver.di und die GEW am 15. Juni 2009 zur zentralen Streik-Kundgebung nach Köln. Berlin und Hamburg waren von den Streiks ausgenommen, weil dort der jeweilige TV-L für die pädagogischen Beschäftigten gilt. Nachteilig aus Gewerkschaftssicht, war vor allem, „dass die Berliner nicht mitstreiken durften, weil insbesondere die Bundespolitik gar nichts gemerkt hat" (ver.di_1; vgl. auch GEW_2).

Sehr unterschiedlich war die Beteiligung außerhalb der Großstädte: Vom ver.di-Bezirk Stuttgart wird berichtet, dass Kitas in den umliegenden Kreisstädten sehr aktiv an den Streiktagen beteiligt waren und dass streikende Beschäftigte aus Stuttgart bewusst Kundgebungen außerhalb besuchten, um dort den Druck zu erhöhen (Riexinger 2011: 57; Riexinger/Hägele 2009: 12); ähnliche Erfahrungen gab es auch in anderen Städten, z.B. in Nürnberg (vgl. ver.di_1). In vielen ländlichen Kommunen beteiligten sich die Kita-Beschäftigten nicht an den Streiks, vor allem dort wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten gering war, keine Vertrauensleute-Strukturen oder Personalräte bestanden.

Verbindungen mit anderen Protestbewegungen suchten die Streikenden in einigen Städten: So gab es z.B. in Saarbrücken und Stuttgart gemeinsame Proteste mit Studierenden des Bildungsstreiks, in denen die Forderung nach ausreichender öffentlicher Finanzierung von Bildung die beiden Interessengruppen verband (vgl. ver.di_7; ver.di_1).[14] In Stuttgart gab es zudem einen gemeinsamen Streiktag mit Beschäftigten

[14] Vom zuständigen ver.di-Fachbereich 7 auf Bundesebene gab es auch Absprachen mit VertreterInnen der protestierenden Studierenden, die Proteste ab Herbst 2009 bundesweit zu

des Einzelhandels (Riexinger/Hägele 2009: 13). Viele Eltern und Elternverbände, zu denen es auf kommunaler und Landesebene teils historisch gewachsene Kontakte gab, unterstützten (besonders zu Beginn) die Streikenden, äußerten Wertschätzung und Anerkennung für die Arbeit der pädagogischen Beschäftigten (vgl. ver.di_2; ver.di_1). In konservativen und liberalen Medien wurden im Laufe des Streiks die gegensätzlichen Interessen von Eltern und Beschäftigten betont: am Beispiel der Wut und des Leidens, die der Streik bei den Eltern auslöse (vgl. exemplarisch FAZ v. 23.6.2009). Insgesamt war das mediale Echo des Streiks jedoch eher positiv.

Nach mehreren Streik-Wochen und Verhandlungsrunden wurden am 27. Juli der Streikdelegiertenversammlung das vorläufige Verhandlungsergebnis präsentiert, das auf widersprüchliche Reaktionen der Delegierten stieß: „Sechs von zehn Bezirken in NRW stimmten dagegen, ebenso wie alle Delegierten des Bezirks Stuttgart" (Riexinger/Hägele 2011: 14). In der Urabstimmung über die Annahme des Abschlusses setzten sich Kritik und Ablehnung des Abschlusses durch die Gewerkschaftsmitglieder fort, besonders bei ver.di: 55 % der ver.di-Mitglieder und 84 % der GEW-Mitglieder stimmten für die Annahme.[15]

Die ausgehandelte neue Entgeltstruktur hat eine Mindestlaufzeit bis 2014 und stellt die Kita-Beschäftigten finanziell etwas besser als zuvor. Hinsichtlich der betrieblichen Gesundheitsförderung sieht der Abschluss einen individuellen Anspruch auf eine Gefährdungsbeurteilung vor, in die die Beschäftigten einzubeziehen sind. Eine tariflich abgesicherte konkrete Verbesserung der Arbeitsbedingungen wurde somit nicht erzielt. Dennoch ergriffen die Kita-Träger mancher Kommunen unter dem politischen Druck der Beschäftigten sowie teils der Eltern und der Öffentlichkeit erste (symbolische) Maßnahmen, beispielsweise die Anschaffung ergonomischer Stühle für die Beschäftigten.

Der Tarifvertrag zur Gesundheitsförderung definiert verschiedene Maßnahmen, mit denen die gesundheitlichen Belastungen der Arbeit festgestellt und reduziert werden sollen: Der erste Schritt ist eine individuelle Gefährdungsbeurteilung, aus welcher der Arbeitgeber Maßnahmen ableiten soll. Widersprechen die Beschäftigten den vorgesehenen Maßnahmen, ist eine betriebliche Kommission zu bilden, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Personalrat benannt werden und deren Aufgabe es ist, Belastungen und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zu erarbeiten (vgl. WSI 2009 o.S.). Maßnahmen werden dann ergriffen, wenn der Arbeitgeber diesen zustimmt. Mit dieser Formulierung folgt der Tarifvertrag dem Trend der Verbetrieblichung industrieller Beziehungen und teilt mit diesen ein zentrales Charakteristikum: die oft geringere oder fehlende Durchsetzungsfähigkeit der Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Dies äußern die interviewten GewerkschafterInnen deutlich: Die Umsetzung erweise sich in der Praxis als aufwändig und langwierig, weil Gesund-

---

koordinieren – diese Koordination wurden nicht realisiert, weil der Streik im Herbst 2009 bereits beendet war (vgl. ver.di_1).

15 Bemängelt wurden vor allem, dass für Beschäftigte mit längerer Berufszugehörigkeit sowie für Kita-LeiterInnen kaum Verbesserungen erzielt wurden. Auch wurde kritisiert, dass die Streiks nach den Sommerferien und unmittelbar vor der Bundestagswahl 2009 nicht fortgesetzt wurden, um auf diese Weise ein besseres Ergebnis zu erzielen (vgl. ver.di_13).

heitsförderung und Gesundheitsschutz Kita für Kita umgesetzt werden müssten. Besonders schwierig sei die Umsetzung in kleineren Kommunen aufgrund der oft geringen Durchsetzungsfähigkeit der dortigen Personalräte. Zudem könnten die Arbeitgeber die knappen kommunalen Budgets, aus denen die Maßnahmen finanziert werden müssen, als Argument anführen, diese nicht zu ergreifen (vgl. ver.di_Fachgruppe).

Zentrales positives Ergebnis des Streiks im Sinne der Gewerkschaften war die Aktivierung und Politisierung der pädagogischen Beschäftigten – waren diese doch traditionell „eher ein bisschen kleinlaut oder haben sich nicht so richtig getraut oder haben gesagt, irgendwie kriegen wir das schon hin und ein Streik kommt schon gar nicht in Frage, denn wir können die Kinder ja nicht alleine lassen" (GEW_1). Eine Gewerkschafterin und Personalrätin in einer Großstadt stellte fest: Im Streik habe sie „zum ersten Mal erlebt, dass ErzieherInnen nicht nur brav sind". Diese hätten die Kita geschlossen, auch wenn dies für alle schwierig gewesen sei, denn sie seien der Meinung gewesen: „jetzt bin ich mal an der Reihe" (ver.di_2).

Die Politisierung der pädagogischen Beschäftigten zeigte sich auch in einem deutlichen Mitgliederzuwachs bei ver.di und der GEW im Zuge des Kita-Streiks, sowohl in den Großstädten, wo lokal bereits – für einen Bereich sozialer Dienstleistungen – ein hoher Organisationsgrad bestand (bei ver.di in einzelnen Städten über 90 %), als auch in anderen Städten und Gemeinden. Sowohl ver.di als auch die GEW betonen die niedrige Zahl der Austritte in den Folgejahren nach dem Streik und berichten von einer weiterhin positiven Mitgliederentwicklung in diesem Bereich: Die GEW spricht davon, dass sie 2013 ca. 7 % der Beschäftigten kommunaler Kitas organisiert, ver.di, dass sie knapp 30 % der Beschäftigten kommunaler Kitas organisiert.

4.2 Kommunale Kitas im Streik

Mit dem Kita-Streik sind pädagogische Beschäftigte erstmals bundesweit kollektiv als gewerkschaftlich interessenhandelnde AkteurInnen in die Öffentlichkeit getreten, vielfach unterstützt durch die Eltern. Nach dem zwölfwöchigen Berliner Kita-Streik von 1989/90 war es die nächste große Auseinandersetzung mit Arbeitgebern und politischen Verantwortlichen um die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in den Kitas.

„Dass sich der hegemoniale Diskurs über Kinderbetreuung in den letzten Jahren gewandelt hat" (Nowak 2010: 133), dürfte die von den Beschäftigten „wahrgenommene Durchsetzungsfähigkeit" gewerkschaftlicher Positionen (Dribbusch 2011: 234) deutlich positiv beeinflusst haben. Die „neue Diskurslage" habe, so Nowak, zu einer „diskursive[n] Aufwertung" der Arbeit der ErzieherInnen geführt, die die Gewerkschaften versucht hätten, in materielle Verbesserungen zu übersetzen. Gleichzeitig konnten sich die politischen Lager nicht ohne weiteres gegen die ErzieherInnen stellen (vgl. Nowak 2010: 133).

„Perceived Effectivness", d.h. die „wahrgenommene Durchsetzungsfähigkeit" der eigenen individuellen wie kollektiv geteilten Interessen im gewerkschaftlichen Zusammenschluss (Dribbusch 2011: 234), ist für Dribbusch eine von zwei subjektiven Grundvoraussetzungen gewerkschaftlicher Organisierung (vgl. ebd.: 233). Sie kann m.E. auch als Voraussetzung gewerkschaftlicher Mobilisierung betrachtet werden. Die Beschäftigten nehmen zudem aktuell wie auch vor dem Kita-Streik ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und ihr alltägliches Arbeitshandeln als problembehaftet wahr, was

Dribbusch als „perceived injustice" (ebd.: 233) fasst. Schließlich ist die „Verfügbarkeit einer Gewerkschaft" (ebd.: 234) als organisatorische Grundvoraussetzung zentral. Gerade in Städten und Großstädten waren Gewerkschaften verfügbar und die Anzahl von Kita-Beschäftigten in räumlicher Nähe zueinander sowie der Organisationsgrad im Vergleich zu ländlichen Gebieten deutlich höher, so dass, wenig überraschend, die Streikaktivitäten sich dort konzentrierten.

Für die Führung des Streiks spielte neben der Streikbereitschaft der Beschäftigten und der Verfügbarkeit einer Gewerkschaft die organisatorische Rahmung des Streiks durch die Gewerkschaften eine wichtige Rolle. ver.di hat in dieser Hinsicht drei institutionelle Neuerungen im Kita-Streik angewendet, die dazu dienen sollten, die Gewerkschaftsbasis zu aktivieren und stärker partizipativ einzubinden: 1.) dezentrale Streikversammlungen als regelmäßige Treffen aller Streikenden eines Bezirks, die zur Verständigung der Beschäftigten untereinander beitragen sollen, 2.) eine Mitgliederbefragung als Instrument der innergewerkschaftlichen Meinungsbildung neben der und teils zeitgleich zur Urabstimmung und 3.) erstmals eine bundesweite Streikdelegiertenversammlung mit etwa 300 Streikdelegierten aus den streikenden Bezirken.

Gerade die Streikdelegiertenversammlung steht für einen veränderten Ansatz der Streikorganisation und -führung bei ver.di: Angelehnt an die relativ erfolgreichen Auseinandersetzungen von Spartengewerkschaften wurde im Kita-Streik versucht, die spezifischen Forderungen der kommunalen Kita-Beschäftigten in einer separaten Tarifauseinandersetzung zu verhandeln, was gewerkschaftsintern traditionell als illegitim galt (vgl. Dribbusch 2009: 60). Da die „gremiengemäß zuständige Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst nur zum kleineren Teil mit pädagogischen Beschäftigten besetzt ist und damit nur bedingt kompetent, um über Mobilisierung und Taktik des Arbeitskampfes zu beraten" (ebd.: 62), wurde mit der Streikdelegiertenversammlung eine neue institutionelle Struktur zur Diskussion und Entscheidungsfindung geschaffen – der vor der Tarifkommission das Ergebnis zur Abstimmung vorgelegt wurde. Durch die Einführung der Streikdelegiertenversammlung wurde implizit auch ein geschlechterdemokratisches Legitimitätsproblem aufgegriffen: Warum sollten größtenteils (männliche) Repräsentanten der Beschäftigten anderer Bereiche des Öffentlichen Dienstes über Streikangelegenheiten der (weiblichen) Kita-Beschäftigten entscheiden?

Ausgangskonstellation, Verlauf und Ergebnis des Kita-Streiks verweisen darauf, dass dieser nicht nur als ökonomische, sondern auch als gesellschaftlich-politische Auseinandersetzung zu verstehen ist: Wie dies in der Regel für Streiks im Öffentlichen Dienst gilt, konnte auch der Kita-Streik keinen direkten ökonomischen Druck auf die Arbeitgeber ausüben. Alleine durch die Mobilisierung der Beschäftigten, gemeinsam mit Eltern und vereinzelt anderen GewerkschafterInnen, einem weitgehend positiven Medienecho sowie einer schon vorab günstigen Diskurskonstellation konnte im Kita-Streik (politischer) Druck aufgebaut werden. Druck, der sich als Forderungen vor allem an politisch entscheidende AkteurInnen von der kommunalen bis zur Bundesebene richtete, weniger an die kommunalen Arbeitgeber. Zudem handelte es sich aufgrund der besonderen gesellschaftlichen Bedeutung des Kita-Bereichs sowie der öffentlichen Aufmerksamkeit für diesen, um eine Auseinandersetzung, „in deren Mittelpunkt die grundsätzliche Frage nach der – gesellschaftlich gewünschten, möglichen und aktuell institutionalisierten – Kinderbetreuung [stand]", „eine Frage, die nicht nur die Arbeitenden

betrifft", wie Birke in seiner Analyse treffend feststellt (Birke 2010: 156). So lassen sich das breite mediale Echo, der Fokus der öffentlichen Diskussion auf die Arbeitsbedingungen sowie die Allianzen mit den Eltern verstehen, genauso die Anknüpfungspunkte mit den jeweiligen Auseinandersetzungen von Studierenden oder Streikenden anderer Branchen und die resultierenden punktuellen gemeinsamen Aktivitäten.

Der politische Druck, der so im Streik aufgebaut wurde, konzentrierte sich vor allem auf Fragen der gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen sowie der Entlohnung und blendete grundsätzlichere Fragen zur Entwicklung des Kita-Bereichs und der Arbeit in Kitas auch in der Diskussion weitgehend aus: Das gilt beispielsweise für eine kritische Analyse der politischen Motivation der Bildungsförderung und der Bildungsprogrammatik, die stark an der ökonomischen Verwertbarkeit von Bildung und Kindern orientiert sind (vgl. Rüling 2010; Peucker et al. 2010: 23); und für die Forderung nach der Kostenfreiheit von Bildung, wie sie beispielsweise in Protesten gegen Studiengebühren immer wieder geäußert wird.[16]

4.3 Gewerkschaftliche Aktivitäten im Anschluss an den Kita-Streik

Die am Kita-Streik beteiligten Bereiche in ver.di und der GEW versuchten nach dem Kita-Streik dessen aktivierende Wirkung aufzufangen und zu kanalisieren: So sei es beispielsweise in einigen (Groß-)Städten gelungen, ausgehend von den Streik-Aktivitäten, InteressentInnen für Personalratsarbeit zu gewinnen und Arbeitskreise wiederzubeleben (ver.di_4; ver.di_ 5; ver.di_12). Auf Bundesebene hat ver.di unmittelbar im Anschluss an den Streik ein Sonderfonds-Projekt für Organisierungsarbeit mit einer Laufzeit von 2010 bis 2015 aufgelegt, in dem ursprünglich in fünf Bezirken, ab 2012 in nur noch drei Bezirken, gezielte Organisierungsarbeit durchgeführt wird. Ein Stadt-Land-Gefälle sei bei dieser deutlich geworden, so eine der ver.di-Projektsekretärinnen: „In der Fläche, wo auch bis jetzt wenig Strukturen waren, würde es sehr schwer fallen, Strukturen aufzubauen (…), das sind teils zwei- oder eingruppige Einrichtungen, (…) Aufwand und Nutzen stehen da in keinem guten Verhältnis" (vgl. ver.di_8). Zudem beeinflussen auch die strukturellen Veränderungen des Kita-Bereichs die Bereitschaft der Beschäftigten zu kontinuierlichem gewerkschaftlichem Engangement jenseits von Streiks: „Durch die Mehrbelastung durch das neue Kita-Gesetz sind die Kolleginnen allerdings auch echt fertig. (…) Es ist sehr schwer, die nach Feierabend zu kriegen" (ver.di_8; vgl. auch ver.di_1).[17]

Sowohl ver.di als auch die GEW messen dem kommunalen Erziehungsbereich und speziell den ErzieherInnen in Kitas eine wichtige strategische Rolle zu: ErzieherInnen bilden zwischenzeitlich in vielen Städten und Gemeinden eine große, teils die größte Gruppe der kommunalen Beschäftigten. Dies ist sowohl durch das Anwachsen der

---

16 Bernhard Eibeck, Referent beim GEW-Bundesvorstand, weist jüngst auch auf das Thema der Kostenfreiheit von Bildung als potentiell gemeinsame Schnittmenge mit studiengebührenkritischen Studierenden hin (vgl. Amendt 2013: 10).

17 Inwiefern die Schwierigkeit, Kita-Beschäftigte nach Feierabend „zu kriegen", auch mit deren Lebenszusammenhang und alltäglicher Lebensführung zusammenhängen, z.B. mit Fürsorgeaufgaben, ist offen.

Gruppe der ErzieherInnen bedingt als auch durch weitere Entwicklungen des Öffentlichen Dienstes, beispielsweise Privatsierungen in den Bereichen Personennahverkehr sowie Ver- und Entsorgung. Durch den Kita-Streik gelten ErzieherInnen in ver.di als diejenige Gruppe, die Streiks im Öffentlichen Dienst entscheidend mitträgt. Die Zunahme an Gewerkschaftsmitgliedern und der steigende Organisationsgrad unter Kita-Beschäftigten sorgen zudem bei ver.di und GEW dafür, dass diese innerorganisatorisch auch finanziell zunehmend bedeutender werden. Schließlich gewinnen ver.di und GEW durch die Organisierung von Kita-Beschäftigten nahezu ausschließlich weibliche Mitglieder.

Ab 2015 ist der im Kita-Streik ausgehandelte Tarifvertrag zur Gesundheitsförderung kündbar. Dies wird von ver.di und GEW als Möglichkeit gesehen, die begonnene Aufwertung des kommunalen Kita-Bereichs fortzusetzen und dabei die zwischenzeitlich ablaufenden materiellen Veränderungen zu berücksichtigen. Die Streikbereitschaft der Kita-Beschäftigten wird von den interviewten GewerkschafterInnen als weiterhin hoch eingeschätzt (z.B. GEW_1; ver.di_6; ver.di_11). Die starke Beteiligung der Kita-Beschäftigten kommunaler Kitas an den Streiktagen in den Tarifrunden im Öffentlichen Dienst 2010 und 2012 stützt tendenziell diese Einschätzung.

5. Fazit

Im Beitrag wurde untersucht, welche Formen gewerkschaftliches Interessenhandeln im kommunalen Kita-Bereich in den vergangenen Jahren angenommen hat, welche Ergebnisse die Gewerkschaften erzielen konnten und auf welchen Voraussetzungen diese beruhen. Eingebettet wurde diese Untersuchung in die Analyse des sich gegenwärtig dynamisch verändernden Kita-Bereichs.

Deutlich wurde, dass die verschiedenen Formen gewerkschaftlichen Interessenhandelns der vergangenen Jahre in engem Zusammenhang zum Kita-Streik 2009 stehen: Im Vorfeld versuchten ver.di und GEW, Einfluss zu nehmen auf die Ausgestaltung der Bildungsprogramme, und mit der Kampagne „Chancen fördern, Anerkennung fordern“, warben sie für eine verbesserte Eingruppierung der Beschäftigten. Der Streik selbst war der sichtbarste und entschiedenste Versuch, gewerkschaftliche Forderungen an Kita-Träger und politische AkteurInnen auf kommunaler, Landes- und Bundesebene zu stellen und für die eigenen Positionen öffentlich einzutreten. Aufbauend auf der Aktivierung der Beschäftigten durch den Streik, intensivierten ver.di und GEW ihre Arbeit in den kommunalen Kitas im Anschluss an diesen – vor allem in Städten und Großstädten: durch verstärkte Mitgliederwerbung, den Aufbau von Arbeitskreisen gewerkschaftlich aktiver Beschäftigter sowie Personalratsarbeit, die die Gefährdungsbeurteilung des Tarifvertrags zur Gesundheitsförderung aufgriff. Diese Aktivitäten sind in unterschiedlichem Maße auch auf die Vorbereitung einer möglichen erneuten Tarifauseinandersetzung in 2015 gerichtet.

Diese Tarifauseinandersetzung könnte auf einem Niveau gewerkschaftlicher Aktivierung aufbauen, das vor einigen Jahren noch kaum vorstellbar schien in diesem Bereich der Sorge- und Bildungsarbeit und andere Bereiche weit übertrifft, etwa die Altenpflege (Nowak et al. 2012) oder Schulen (Lohr et al. 2013). Dieses resultiert nicht zuletzt aus den Erfolgen des Kita-Streiks 2009: 1.) der Politisierung der Beschäftigten, die sich

in der gewerkschaftlichen Organisierung, in der Ausbildung „Wir-bezogener" Forderungen und einer (impliziten) Zurückweisung traditioneller geschlechterstereotyper Zuschreibungen zeigt, 2.) der öffentlich geäußerten symbolischen Anerkennung der Arbeit, die ihren wirksamsten Ausdruck in der Unterstützung der Beschäftigten durch die Eltern fand, sowie 3.) der Aktivierung vieler Beschäftigter trotz potentieller Konflikte mit den Eltern, Trägern und Kita-Leitung, welche auch aus der Spezifik der Interaktionsarbeitssituation resultieren.

Inwiefern die spezifischen Kita-internen Interessenkonstellation aus Beschäftigten, Leitung, Trägern, Kindern und Eltern gewerkschaftliches Handeln aufgrund potentiell vielfältiger Ansprüche an und Gegnerschaften zu Gewerkschaften eher erschwert, oder aufgrund der potentiell vielfältigen Interessenallianzen eher fördert, kann nur in einer umfassenden Analyse empirisch eingeschätzt werden. Diese Konstellation ist jedoch stets als Voraussetzung gewerkschaftlichen Interessenhandelns in Kitas zu berücksichtigen, genauso wie die Tatsache, dass die sorgende und bildende Interaktionsarbeit der pädagogisch Beschäftigten von sich wandelnden vergeschlechtlichten Leit- und Selbstbildern der Kita-Arbeit und der Kita-Beschäftigten geprägt ist.

Betont wurde zudem, dass die strukturellen Veränderungen des Kita-Bereichs die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und das alltägliche Arbeitshandeln in einer Weise verändern, die deren Deutung durch die Kita-Beschäftigten als problembehaftet („perceived injustice", Dribbusch 2011: 233) befördert: Die Arbeitsbedingungen haben sich trotz des im Kita-Streiks abgeschlossenen Tarifvertrags in den vergangenen Jahren eher verschlechtert; der leichten Verbesserung der Entlohnung, die 2009 erreicht wurde, und der guten Arbeitsmarktsituation für pädagogische Fachkräfte, steht der vielfältig ausgeübte Druck von Trägern und politisch entscheidenden AkteurInnen auf die Beschäftigungsbedingungen gegenüber. Somit wächst tendenziell die Diskrepanz zwischen den gesellschaftlich formulierten Erwartungen, der gestiegenen symbolischen Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit einerseits und der Entwicklung der materiellen Bedingungen zu Erfüllung dieser Erwartungen andererseits.

Das gewerkschaftliche Interessenhandeln kann verstanden werden als Teil einer gesellschaftlich-politischen Auseinandersetzung um die Organisation und Gestaltung von Kitas, in einem Bereich sozialer Dienstleistungen, dem aktuell eine sehr hohe individuelle, gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Bedeutung zugeschrieben wird. Ein erneuter Streik-Anlauf 2015 könnte die Interessen der Beschäftigten in dieser Auseinandersetzung erneut in die Öffentlichkeit und eventuell stärker zur Geltung bringen. Unterbleibt oder scheitert dieser Anlauf, wäre es durchaus möglich, dass die 2009 angestoßene Politisierung und Aktivierung langsam verpuffen, weil dem gewerkschaftlichen Interessenhandeln der Beschäftigten in den Streiks kein materieller Gewinn gegenübersteht.

Literatur

Ackroyd, S./Collinson, D. (2006): Resistance, misbehavior, and dissent. In: Ackroyd, S./Batt, R./Thompson, P./Tolber, P. S. (Hg.): The Oxford handbook of work and organization. Oxford [u.a.]: 305-326.

Amendt, J. (2013): Was ein Kita-Platz kostet. In: E&W. Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft GEW: 10.

akquinet (2012): Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft. Eine empirische Studie 2012. http://www.akquinet.de/akquinet-news/article/fachkraeftemangel-in-der-sozialwirtschaft.html.

Birke, P. (2011): Macht und Ohnmacht des Korporatismus. Eine Skizze zu den aktuellen Arbeitskämpfen in Deutschland. In: Sozial.Geschichte Online, 5: 144-163.

Böhle, F. (2006): Typologie und strukturelle Probleme von Interaktionsarbeit. In: Böhle, F./Glaser, J./Büssing, A. (Hg.): Arbeit in der Interaktion – Interaktion als Arbeit: Arbeitsorganisation und Interaktionsarbeit in der Dienstleistung. Wiesbaden: 325-347.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2013): Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung. http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Arbeitsmarkt-Allgemein/generische-Publikationen/Kindererziehung-2012.pdf.

Destatis (2013): Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2013. Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. http://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/TageseinrichtungenKindertagespflege.html.

Dribbusch, H. (2009): Streik-Bewegungen Neue Entwicklungen im Arbeitskampf. In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, 22: 56-66.

Dribbusch, H. (2011): Organisieren am Konflikt: Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung. In: Haipeter, T./Dörre, K. (Hg.): Gewerkschaftliche Modernisierung. Wiesbaden: 231-263.

FAZ v. 23.6.2009: Jetzt protestieren auch die Eltern. Streiks in Kindertagesstätten. Online: http://www.faz.net/aktuell/politik/inland/streiks-in-kindertagesstaetten-jetzt-protestieren-auch-die-eltern-1813223.html

Frankfurter Rundschau v. 14.5.2009: Kita-Streik: Dürfen Eltern zu Hause bleiben? Online: http://www.fr-online.de/wirtschaft/kita-streik-duerfen-eltern-zu-hause-bleiben-,1472780,3176646.html.

Fuchs, T./Trischler, F. (2009): Arbeitsqualität aus Sicht von Erzieherinnen und Erziehern. Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit. http://www.inifes.de/index.php?option=com_content&view=article&id=111:publikation-aus-der-sicht-erzieherinnen&catid=41:2009&Itemid=68.

Fuller, L./Smith, V. (1991): Consumers' Reports: Management by Customers in a Changing Economy. In: Work, Employment & Society, 5: 1-16.

GEW (2007): Wie geht‘s im Job? KiTa-Studie der GEW. Frankfurt, M.

GEW Berlin (2012): Fachkräftemangel in Berliner Kindertagesstätten. Positionspapier der GEW Berlin. Berlin.

Hielscher, V./Kirchen-Peters, S./Blass, K./Nock, L. (2013): Zwischen Kosten, Zeit und Anspruch. Das alltägliche Dilemma sozialer Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden.

Hocke, N. (2013): Wir brauchen einen Kita-Gipfel. http://www.dradio.de/dlf/sendungen/campus/2163607/.

Kaltenbach, K. (2007): Kita im Wandel – Neue Anforderungen an Leitungskräfte von Tageseinrichtungen für Kinder. Eine empirische Analyse.

Klinger, C. (2013): Krise war immer … Lebenssorge und geschlechtliche Arbeitsteilung in sozialphilosophischer und kapitalismuskritischer Perspektive. In: Appelt, E./Aulenbacher, B./Wetterer, A. (Hg.): Gesellschaft: Feministische Krisendiagnosen. Münster: 82-104.

Korczynski, M. (2009): Understanding Contradictions within the Lived Experience of Service Workers: The Customer-Oriented Bureaucracy. In: Korczynski, M./Macdonald, C. L. (Hg.): Service work: Critical perspectives. New York: 73-90.

Kumbruck, C. (2009): Diakonische Pflege im Wandel: Nächstenliebe unter Zeitdruck. Berlin, Münster.

Leidner, R. (1993): Fast food, fast talk. Service work and the routinization of everyday life. Berkeley.

Leidner, R. (1996): Rethinking questions of control: Lessons from McDonald’s. In: Macdonald, C. L./Sirianni, C. (Hg.): Working in the service society. Philadelphia: 29-49.

Lohr, K. (2010): Eigensinn und Widerstand Versuch einer konzeptionellen Annäherung im Kontext der Subjektivierungsdebatte. In: Frey, M./Heilmann, A./Lohr, K./Manske, A./Völker, S. (Hg.): Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht: Transformationen, Reflexionen, Interventionen. Mering, Schwab: 247-276.

Lohr, K./Hilbrich, R./Peetz, T. (2013): Bildungsarbeit im Umbruch. Zur Ökonomisierung von Arbeit und Organisation in Schulen, Universitäten und in der Weiterbildung. Berlin.

Lopez, S. H. (2010): Workers, managers, and customers: Triangles of power in work communities. In: Work and Occupations, 37: 251-271.

Malter, B. (2013): Vom Kino zur Krippe. Raumnot bei Kita-Ausbau. In: FAZ. http://www.faz.net/aktuell/rhein-main/raumnot-bei-kita-ausbau-vom-kino-zur-krippe-12209436.html.

Nock, L. (2013): Fallstudie Kindertagesbetreuung. In: Hielscher, V./Kirchen-Peters, S./Blass, K./Nock, L. (Hg.): Zwischen Kosten, Zeit und Anspruch: Das alltägliche Dilemma sozialer Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden: 175-216.

Nowak, I. (2010): Potenziale von Organisierung in Pflege-, Sorge und Hausarbeit. In: Luxemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis: 126-130.

Nowak, I./Hausotter, J./Winker, G. (2012): Handlungsfähigkeit in entgrenzten Verhältnissen. Subjektkonstruktionen von Beschäftigten in Industrie und Altenpflege. http://doku.b.tu-harburg.de/volltexte/2012/1138/pdf/Handlungsfhigkeit_Entgrenzung.pdf.

Oestreich, H. (2013): Und die Kinder lernen die Angst. AWO zum Kita-Ausbau. In: taz. http://www.taz.de/!117158/.

Peucker, C./Gragert, N./Pluto, L./Seckinger, M. (2010): Kindertagesbetreuung unter der Lupe. Befunde zu Ansprüchen an eine Förderung von Kindern. München.

Riexinger, B. (2011): Neue Streikkultur. Praxisbeispiele aus Stuttgart. In: Luxemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis: 52-57.

Riexinger, B./Hägele, C. (2009): Streik trotz Krise. Der Kampf der Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsdiensten. Eine erste Bilanz. In: Junge Welt v. 14.8.2009.

Rüling, A. (2010): Ausbau der Kinderbetreuung als soziale Investition? Ein Vergleich der Policies und politischen Debatten in Deutschland und England. In: Sozialer Fortschritt: 96-103.

Schmidt, R./Trinczek, R. (1999): Der interessentheoretische Ansatz. Papier für die Konferenz der German Industrial Relation Association am 7. und 8. Oktober 1999 in Trier.

Senghaas-Knobloch, E. (2008): Care-Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis. In: Berliner Journal für Soziologie, 18: 221-243.

ver.di (2011a): Arbeitsbedingungen in Dienstleistungs-Branchen. Wie die Beschäftigten die Gestaltung der Arbeit beurteilen. http://www.verdi-gute-arbeit.de/upload/m4d1b3e25bd183_verweis1.pdf.

ver.di (2011b): Arbeitshetze. So beurteilen die Beschäftigten die Situation in den Dienstleistungs-Branchen. http://www.verdi-gute-arbeit.de/meldung_volltext.php?si=4e7f37beb641e&id=4e2001582a5d7&akt=material_berichterstattung&view=&lang=1.

Viernickel, S./Voss, A./Mauz, E./Gerstenberg, F./Schumann, M. (2013a): STEGE – Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen. http:// www.gew.de/B**in**aries/B**in**ary109551/STEGE_NRW_Abschlussbericht.pdf.

Viernickel, S./Nentwig-Gesemann, I./Nicolai, K./Schwarz, S./Zenker, L. (2013b): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung. Bildungsaufgaben, Zeitkontingente und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen. Berlin.

Viernickel, S./Schwarz, S. (2009): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung – Wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Fachkraft-Kind-Relation. www.gew.de/Binaries/Binary47887/expertise_gute_betreuung_web2.pdf.

Wolf, H. (1999): Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über die Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion. Münster.

WSI (2009): Tarifrunde 2009: Sozial- und Erziehungsdienst. http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2289.htm.

Zur Gathen, M. von/Beneke, D./Hocke, N.: Vorwort. In: Viernickel et al. 2013: Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung: 3.