

Yalçın Kutlu

ANERKENNUNGSKÄMPFE IN KITAS

*Pädagogische Fachkräfte zwischen struktureller
Abwertung und gewerkschaftlicher Mobilisierung*

Anerkennungskämpfe in Kitas

International Labour Studies – Internationale Arbeitsstudien

Herausgegeben von Klaus Dörre und Stephan Lessenich

Band 45

Yalçın Kutlu, Dr. phil., ist Professor für Makrosoziologie an der Technischen Hochschule Mannheim.

Yalçın Kutlu

Anerkennungskämpfe in KITAS

Pädagogische Fachkräfte zwischen struktureller
Abwertung und gewerkschaftlicher Mobilisierung

Campus Verlag
Frankfurt/New York

Die Arbeit wurde von der Hans-Böckler-Stiftung im Rahmen eines Promotionsstipendiums gefördert.

**Hans Böckler
Stiftung** 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

ISBN 978-3-593-52218-0 Print

ISBN 978-3-593-46415-2 (PDF)

ISBN 978-3-593-46439-8 (EPUB)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Die Beltz Verlagsgruppe behält sich die Nutzung ihrer Inhalte für Text und Data Mining im Sinne von § 44b UrhG ausdrücklich vor. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

© 2026. Alle Rechte im Campus Verlag in der Beltz Verlagsgruppe GmbH & Co. KG,
Werderstr. 10, 69469 Weinheim, info@campus.de.

Umschlaggestaltung: Beltz Verlagsgruppe GmbH & Co. KG

Satz: Helmut Rohde, Euskirchen

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH, Bad Langensalza

Printed in Germany

Campus Verlag® / www.campus.de

Dieses Buch ist meinem Sohn Ege Leon Kutlu gewidmet.

Inhalt

1	Einleitung	11
1.1	Fragestellung und Suchthesen	13
1.2	Untersuchungsgegenstand und Forschungsfelder	16
1.3	Aufbau der Studie	23

Teil I Konzeptioneller Ansatz

2	Theoretische Grundlagen	29
2.1	Anerkennungskonflikte in der Arbeit – warum Anerkennung?	30
2.2	Die leistungsbezogene Anerkennungsordnung einer Gesellschaft	43
2.3	Arbeitssoziologische Einordnung von Care-Arbeit	52
2.4	Sorge-, Erziehungs- und Bildungsarbeit als Interaktionsarbeit	66

Teil II Empirische Analyse

3	Methode	75
3.1	Gruppendiskussionen als Methode	75
3.2	Durchführung, Erhebung und Auswertung der Gruppendiskussionen	77
3.3	Fallauswahl, Sample und Reichweite der Befunde	82
4	Reformen in Kitas, Branchenentwicklung und gesellschaftliche Dynamiken	83
4.1	Sozialinvestition, Quasi-Vermarktlichung und Kinder als »Humankapital«	83

4.2	Neuaushandlungen von Geschlechterverhältnissen und Sorgearbeit: vom fordistischen Geschlechtervertrag zum »Adult-worker«-Modell	85
4.3	Bildungspolitische und ökonomische Bedeutung von Kitas	86
5	Gruppendiskussion I	103
5.1	Teilnehmer:innen-Zusammensetzung und Dramaturgie der Gruppendiskussion	103
5.2	Der Einstieg in die Gruppendiskussion: Fachkräftemangel im Zentrum	104
5.3	Konsensbildung und Gruppenmeinung zum Thema Arbeits- und Rahmenbedingungen	105
5.4	Neue Bildungsanforderungen führen zu erhöhtem Druck auf die Arbeitsbedingungen	111
5.5	Emotionale Belastung durch die Diskrepanz zwischen Berufsethos und Rahmenbedingungen	113
5.6	Anerkennungsverhältnisse in Kitas: Anerkennungs- und Missachtungserfahrungen von pädagogischen Fachkräften	117
5.7	Die Unsichtbarkeit von Arbeit und Leistung	132
5.8	Streik und Streikmotive	135
6	Gruppendiskussion IV	145
6.1	Teilnehmer:innenzusammensetzung und Dramaturgie der Gruppendiskussion	145
6.2	Gewerkschaften und Streiks	147
6.3	Der Einstieg in die Gruppendiskussion: nicht-standardisierte Arbeitsprozesse und Fachkräftemangel	151
6.4	Konsensbildung und Gruppenmeinung zum Thema Arbeits- und Rahmenbedingungen	153
6.5	Neue Bildungsanforderungen führen zu erhöhtem Druck auf die Arbeitsbedingungen	155
6.6	Kontroverse Diskussion über Professionalisierung	161
6.7	Anerkennungsverhältnisse in Kitas: Anerkennungs- und Missachtungserfahrungen von pädagogischen Fachkräften	166

7 Zusammenfassung der Ergebnisse aus den vier Gruppendiskussionen und Expert:innen-Interviews: Anerkennungsverhältnisse in Kitas und Streikanalyse	181
7.1 Anerkennungsverhältnisse: Mikro-, Meso- und Makroebene	181
7.2 Streiks und Sorgearbeit	188
7.3 Der Kita-Streik 2009	192
7.4 Streikmotive	207

Teil III Fazit und Schlussfolgerungen

8 Fazit	225
8.1 Zentrale Ergebnisse der Untersuchung	225
8.2 Diskussion der Suchthesen	241
8.3 Schlussfolgerungen	246
8.4 Die strategische Nutzung von Machtressourcen	258
9 Schlussbetrachtungen und Ausblick	261
9.1 Hat sich eine anerkennungstheoretische Vorgehensweise bewährt? ..	261
9.2 Ausgewählte Felder künftiger Forschung	268
9.3 Umverteilung oder Anerkennung?	271
9.4 Für eine intersektionale Perspektive in der Arbeitssoziologie	275
9.5 Reflexionen zur Erneuerung von Gewerkschaften	277
9.6 Erweiterte Schlussbetrachtungen	282
Literatur	295
Abbildungen	317
Tabellen	319
Transkriptionsregeln	321
Transkriptionszeichen	323
Dank	325

1 Einleitung

Im Jahr 2012 hat die damalige Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) im Gefolge einer der größten Insolvenzen der Bundesrepublik den bis zu 25.000 Beschäftigten der Drogeriemarktkette Schlecker, zumeist Frauen, ein »Angebot« zur Umschulung zu Erzieher:innen¹ unterbreitet. Die *Süddeutsche Zeitung* titelte »Von der Leyen will Schlecker-Frauen als Erzieherinnen«². Es kam zu einem öffentlichen Aufschrei von pädagogischen Fachkräften³, ihren Gewerkschaften und Berufsverbänden. Die Bundesarbeitsministerin suggeriere mit ihrem Vorschlag, so die Kritik, dass der Erzieher:innenberuf keine spezifischen Kompetenzen und Qualifikationen erfordere und durch eine schnelle Umschulung für Laien und vor allem Frauen leicht erlernbar sei. Doch warum wurde den sogenannten »Schlecker-Frauen« nicht geraten, sich im Schnelldurchlauf beispielsweise zu Mechatroniker:innen umzuschulen? Weil mit Blick auf die Berufsgruppe der Mechatroniker:innen offenbar der gesellschaftliche Konsens vorherrscht, dass zur Ausübung dieses Berufs eine längere Ausbildung, definierte Kompetenzen und Qualifikationen notwendig sind. Zudem wird der Beruf als männlich geprägter Beruf in der kulturellen Rangordnung grundsätzlich höher als feminisierte Tätigkeiten und sogenannte »Frauenberufe« eingeordnet. Die Tätigkeit von pädagogischen Fachkräften hingegen wird als weiblich geprägte Arbeit verstanden, die nur geringer Fertigkeiten bedarf. In der Äußerung der damaligen Arbeitsministerin schimmern naturalistische Vorstellungen durch, die Sorgearbeiten, und hier insbesondere die Kinderbetreuung, -bildung und -erziehung, als quasi angeborene, naturgegebene und qua Geschlecht erlang-

1 Staatlich anerkannte Erzieher:in gilt »als pädagogischer Leitberuf – das ist der Beruf, der am häufigsten anzutreffen ist und der auch im öffentlichen Bewusstsein mit der jeweiligen Organisationstyp verbunden wird – fungiert hier die Erzieherin« (Nittel/Schütz 2013: 115).

2 Süddeutsche Zeitung vom 8.6.2012, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/folgen-der-schlecker-insolvenz-von-der-leyen-will-schlecker-frauen-als-erzieherinnen-1.1376492>.

3 Der Begriff der pädagogischen Fachkraft ist der Oberbegriff für die unterschiedlichen Ausbildungsberufe wie Erzieher:in, Sozialassistent:in Kinderpfleger:in, Jugend- und Heimerzieher:in oder für das zum Abschluss »Kindheitspädagog:in, die in Kitas arbeiten« führende Studium.

te Fähigkeiten definieren, weshalb diese auch gesellschaftlich oftmals als nicht »richtige Arbeit« aufgefasst werden. Gleichzeitig wird in »Sonntagsreden« auf die hohe gesellschaftliche Bedeutung von pädagogischen Fachkräften als »Held:innen des Alltags« oder »Kümmerer« hingewiesen, und in der Corona-Pandemie wurde auch für sie auf Balkonen geklatscht.

Auch die Corona-Pandemie hat eine gesellschaftliche und mediale Debatte um die »Systemrelevanz« von Berufsgruppen entfacht (vgl. Mayer-Ahuja/Nachtwey 2021; Kutlu 2021). Durch die Pandemie wurde die Arbeit von pädagogischen Fachkräften öffentlich sichtbarer und relevanter, galt es doch während des Lockdowns, die gesellschaftlich unverzichtbaren Tätigkeiten sicherzustellen, die den Alltag in der Corona-Krise am Laufen hielten. Als systemrelevant bzw. zur »kritischen Infrastruktur« zählen weite Bereiche der (öffentlichen) Daseinsvorsorge. In einer Pandemie sind das in erster Linie der Gesundheitssektor und die Lebensmittelversorgung, aber eben auch weitere Bereiche. Damit einher ging die Notwendigkeit, eine (Not-)Betreuung von Kindern in Kindertagesstätten⁴ (Kitas) sicherzustellen, deren Eltern in systemrelevanten Berufen arbeiten. Pädagogische Fachkräfte müssen den Betrieb aufrechterhalten, damit andere arbeiten können. Schlagartig wurde auch einer breiteren Öffentlichkeit klar, dass offensichtlich auch pädagogische Fachkräfte zu denen gehören, die das gesellschaftliche Leben aufrechterhalten und systemrelevant sind. Die Corona-Pandemie hat einer weiteren Öffentlichkeit die enge Verschränkung von Produktion und Reproduktion deutlich gemacht. Während der Pandemie hat die Kinderbetreuung im privaten Bereich stark zugenommen, weil die Kitas lange Zeit nur im Notbetrieb liefen. Insgesamt wurde durch die Corona-Pandemie die Bedeutung von Sorgearbeiten für Daseinsvorsorge und die Aufrechterhaltung des alltäglichen (Wirtschafts-)Lebens offensichtlich. In der Systemrelevanz-Debatte wurden die gesellschaftliche Bedeutung und Unverzichtbarkeit dieser (und vieler anderer) Berufe und Tätigkeiten virulent. Dabei ist klar geworden, dass die Sorge-, Bildungs- und Erziehungsarbeit, die in Kitas geleistet werden, gesellschaftlich sinnvoll, wichtig für die Entwicklung der Kinder und funktional für das kapitalistische Wirtschaften sind und damit das Gegenteil von »Bullshit-Jobs« darstellen, die David Graeber (2018) beschrieben hat.

⁴ Kindertagesstätten sind nach § 22 SGB VIII Einrichtungen, »in denen sich die Kinder für einen Teil des Tages oder ganztags aufhalten«. Zu ihnen gehören Kinderkrippen (U3), Kindergärten (Drei- bis Sechsjährige) und Horte. Kindertagesstätte ist somit ein Überbegriff für Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung und Bildung von Kindern zwischen null und sechs Jahren. Im Zuge des Ausbaus des U3-Bereichs hat sich für diesen Bereich der Begriff der Kinderkrippen etabliert. Als Kindergarten werden aktuell Einrichtungen bezeichnet, die ausschließlich für Kinder zwischen drei und sechs Jahren zuständig sind.

1.1 Fragestellung und Suchthesen

Auf welches gesellschaftliche Problem weisen die beiden Debatten um die »Schlecker-Frauen« und die »Systemrelevanz« von pädagogischen Fachkräften in Kitas hin? Sowohl in der Diskussion um die »Schlecker-Frauen« und deren Umschulung als auch in der Systemrelevanz-Debatte während der Corona-Pandemie wurden der Wert und die Anerkennung von Arbeit in Kitas zu einem zentralen Thema öffentlicher Diskussionen. Feministische Forschungen machen schon länger darauf aufmerksam, dass die traditionelle gesellschaftliche Abwertung von Sorgearbeiten, »die als ›weiblich‹ codiert sind und angeblich nur geringe Fertigkeiten erfordern« (Fraser 2003b: 247, Fn. 10), sowie ein androzentrisches Leistungsbewertungsmuster dazu führen, dass die Leistung von pädagogischen Fachkräften als professionelle Sorgearbeiterinnen trotz langjähriger Ausbildungszeiten, hoher Verantwortungsübertragung, hoher gesellschaftlicher Relevanz und breit gefächerter Kompetenzanforderungen nur unzureichend anerkannt wird. Weiblich konnotierte Berufe werden zudem vielfach noch immer als Semi-Professionen betrachtet, die mit Anerkennungsdefiziten einhergehen (vgl. Aulenbacher/Dammayr/Riegraf 2018: 756). Auch Studien und repräsentative Befragungen von pädagogischen Fachkräften weisen auf die enorme Bedeutung der zumeist fehlenden gesellschaftlichen Anerkennung im Bewusstsein von pädagogischen Fachkräften hin (vgl. OECD 2020; Schütz 2018). So machten auch in den »Kita-Streiks«⁵ 2009 und 2015 pädagogische Fachkräfte die Wertigkeit und die Bedeutung zum Thema, die die Gesellschaft ihrer Arbeit beimisst, die als Sorge-, Erziehungs- und Bildungsarbeit gefasst werden kann. Sie beriefen sich auf den Wert und die Fachlichkeit ihrer Arbeit und meinen damit auch immer die Anerkennungsverhältnisse. Dies legt die Vermutung nahe, dass gerade der Anerkennungsaspekt eine ausgesprochen gewichtige Rolle bei der gewerkschaftlichen Mobilisierung der pädagogischen Fachkräfte spielte. Dieser Aspekt bildet das zentrale Thema des vorliegenden Buches. Es behandelt die gestiegene gewerkschaftliche Mobilisierung von pädagogischen Fachkräften in Kitas, ihre kollektive Interessenartikulation in Form von Streiks sowie deren Streikmotive und damit ihren gesellschaftlichen Kampf um Anerkennung als Berufsgruppe. Dies erfolgt vor dem Hintergrund einer Reformphase im Kita-Bereich, die Anfang der 2000er Jahre begonnen hat und bis heute anhält.

⁵ Obwohl die Arbeitskämpfe von 2009 und 2015 häufig als »Kita-Streiks« bezeichnet werden, handelte es sich tarifpolitisch um Streiks in den gesamten kommunalen Sozial- und Erziehungsdiensten. Die Verwendung des Begriffs »Kita-Streiks« wird hier dennoch beibehalten, da er sich sowohl in der öffentlichen Wahrnehmung als auch in der wissenschaftlichen Debatte etabliert hat und die gesellschaftliche Sichtbarkeit der Auseinandersetzungen insbesondere über die Schließung von Kitas vermittelt.

Vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Bedeutungszuwachses frühkindlicher Bildung und der Institution Kita (ausführlich dazu Kapitel 4) und des ersten bundesweiten Kita-Streiks der pädagogischen Fachkräfte 2009 lassen sich folgende zwei Fragenkomplexe für die vorliegende Untersuchung formulieren.

Der erste Fragenkomplex bezieht sich auf den Zusammenhang von Arbeit und Anerkennung. Damit wird die Frage der Wertigkeit von (Sorge-)Arbeit und der Anerkennungsverhältnisse aufgeworfen:

Wie sind die Anerkennungsverhältnisse in den Kitas beschaffen? Welche Anerkennungs- und Missachtungserfahrungen machen pädagogische Fachkräfte in ihrer und durch ihre Arbeit?

Der zweite Fragenkomplex, der bei den Anerkennungsverhältnissen ansetzt, bezieht sich auf die bereits postulierte neue Widerständigkeit von Frauen im Allgemeinen und von pädagogischen Fachkräften im Besonderen und fokussiert die Gründe und Motive ihres Handelns.

Was sind die Streikmotive von pädagogischen Fachkräften? Bilden Missachtungserfahrungen den Ausgangspunkt für kollektives Interessenhandeln für die in dieser Studie untersuchten pädagogischen Fachkräfte? Wie und unter welchen Bedingungen führen Missachtungserfahrungen von pädagogischen Fachkräften zu kollektiver Interessenartikulation?

Die kulturelle Bewertung und die Hierarchisierung von Arbeiten und Berufen sind umkämpft (vgl. Honneth 1994a). Im Kita-Bereich äußert sich dies in der gestiegenen Konflikthaftigkeit in den Arbeitsbeziehungen (vgl. Artus et al. 2017). Worauf diese Anzeichen eines Wandels in der Bereitschaft der pädagogischen Fachkräfte, kollektiv zu handeln, zurückführen ist und welche Rolle hierbei Anerkennungsbeziehungen spielen, ist die zentrale Ausgangsfrage der vorliegenden Arbeit und wird empirisch am Fallbeispiel des ersten Kita-Streiks 2009 untersucht. An diese Überlegungen anknüpfend kann die erste Suchthese dieser Arbeit folgendermaßen formuliert werden:

Beim Kita-Streik 2009 handelt es sich nicht ausschließlich um einen gewöhnlichen Lohnkonflikt, sondern auch um einen Kampf um Anerkennung, mit dem pädagogische Fachkräfte gegen die traditionelle Abwertung von Sorgearbeiten im Kapitalismus opponieren.

Die pädagogischen Fachkräfte lösten durch ihren Streik 2009 eine öffentliche Diskussion über ihre Arbeitsbedingungen sowie die Qualität des öffentlichen Gutes der Betreuung, Erziehung und Bildung von Vorschulkindern aus. Für die Gewerkschaften zeigte sich im Kita-Bereich eine eher unkonventionelle Konstellation.

tion: Es handelt sich um eine relevanter werdende Beschäftigtengruppe mit wenig Streikerfahrung, einem Frauenanteil von 94 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2020) und einer sehr hohen Bereitschaft, sich für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einzusetzen. In der sozialwissenschaftlichen Diskussion war es lange Zeit nicht vorstellbar, dass sich pädagogische Fachkräfte als Sorgearbeiter:innen kollektiv für ihre Rechte als Arbeitende einsetzen und streiken. Begründet wurde diese Annahme mit dem »Prisoners of Love«-Effekt (Folbre 2001). Dieser besagt, dass pädagogische Fachkräfte gegenüber den zu betreuenden Kindern eine besondere emotionale Bindung und eine Art Selbstverpflichtung zur »guten Sorge« entwickeln, die Hand in Hand mit einem sorgenden und verantwortungsvollen Berufsethos einhergeht, das als unvereinbar mit widerständigem Handeln wie Streiks gesehen wird. Das Berufsethos der pädagogischen Fachkräfte orientiert sich ferner an Werten wie »Selbstverwirklichung, Fachkönnen, Verantwortung, berufliche Gestaltungs- und Mitsprachemöglichkeiten« (Vester et al. 2007: 25), die Raum für Kreativität und autonomes Arbeiten schaffen, um insgesamt gute Fach- und Expert:innenarbeit mit hoher Qualität zu verbinden. Der Gebrauchswert ihrer Arbeit steht im Mittelpunkt. Adam Reich hat für dieses Berufsethos, in dem moralische Grundsätze und professionelle Ansprüche zusammenfallen, den Begriff »the martyred heart« (Reich 2012: 8) eingeführt. Hierbei stehen die emotionalen Aspekte der Arbeit und die Involviertheit der Sorgearbeiter:innen im Mittelpunkt, die dazu führen, dass Ungerechtigkeiten und Missachtungserfahrungen am Arbeitsplatz nicht zu Protest oder kollektiver Interessenartikulation führen. Die geringe gesellschaftliche Anerkennung und Entlohnung werden durch die emotionalen Aspekte der Arbeit und die intrinsische Motivation der Sorgearbeiter:innen quasi kompensiert. Die Identifikation mit der Arbeit und der Einrichtung ist – so argumentiert Reich weiter – so weitreichend, dass die Sorgearbeiter:innen bereit sind, sich den Betriebsanforderungen unterzuordnen. Die unerwartet hohe Mobilisierung im Kita-Streik 2009 deutet jedoch darauf hin, dass sich diese eher traditionellen Strukturen aufzulösen beginnen. Die Arbeitsorientierungen der Beschäftigten scheinen sich zu verändern, und die Gewerkschaften haben soziale Dienstleistungen als vielversprechendes Aktionsfeld entdeckt. Vor diesem Hintergrund formuliert die vorliegende Arbeit folgende zweite Suchthese:

Zentral für die Generierung kollektiver Handlungsfähigkeit ist das Berufsethos der pädagogischen Fachkräfte. Dieses hatte lange Zeit eine limitierende Wirkung und galt als hinderlich für die kollektive Interessenartikulation. Im Kita-Streik 2009 wird das Berufsethos hingegen zu einer subjektiven Mobilisierungsressource.

1.2 Untersuchungsgegenstand und Forschungsfelder

Der Kita-Streik 2009 bildet den Ausgangspunkt dieser Arbeit. Dabei wird aus einer arbeits- und industriesoziologischen Forschungsperspektive der erste bundesweite Streik von pädagogischen Fachkräften und deren Streikmotive untersucht. Das vorliegende Buch verortet sich an der Schnittstelle zwischen einer Arbeitssoziologie der Anerkennung, der arbeitssoziologischen Care-Forschung und den *Labor Revitalization Studies*.

Als die Gewerkschaften ver.di und GEW 2009 zum Streik im Sozial- und Erziehungsdienst aufriefen, überstieg die Zahl der pädagogischen Fachkräfte, die diesem Aufruf folgten, alle Erwartungen der Gewerkschaften. Schließlich war es das erste Mal, dass diese Berufsgruppe bundesweit die Bühne des Arbeitskampfes betrat. Der Kita-Streik 2009 lässt sich als eine neue Phase in Bezug auf das kollektive Handeln in der institutionellen Erziehungsarbeit in Kitas betrachten. Nicht nur, dass pädagogische Fachkräfte und damit überwiegend Frauen in einem sozialen Dienstleistungsberuf massenhaft streikten, sondern auch die gesellschaftliche Resonanz sowie die Vehemenz und Konfliktodynamik des Arbeitskampfes waren erstaunlich. Die pädagogischen Fachkräfte haben in den letzten Jahren, ausgehend vom Kita-Streik 2009, eine bis dato historisch ungekannte kollektive gewerkschaftliche Konflikt- und Handlungsfähigkeit entwickelt (vgl. auch Dribbusch 2019). Dabei scheint es den pädagogischen Fachkräften um mehr zu gehen als um eine Auseinandersetzung um höhere Löhne, worauf auch schon andere Wissenschaftler hingewiesen haben (vgl. Dörre et al. 2016; Kratzer et al. 2019), die den Streik als eine tarif- und gesellschaftspolitische Auseinandersetzung charakterisiert haben (vgl. Notz 2020; Birke 2011; Nowak 2010).

Seit der Jahrtausendwende lässt sich im Kita-Bereich eine Reform- und Expansionsphase beobachten. So wurden Kitas zu Bildungseinrichtungen erklärt und Bildungspläne verabschiedet. Neben der Ausformulierung von neuen Bildungsanforderungen an pädagogische Fachkräfte wurden Professionalisierungsprozesse vorangetrieben und Kitas ausgebaut. Mit dem »PISA-Schock« zu Beginn der 2000er Jahre und der darauffolgenden bundesweiten Bildungsdiskussion stieg schlagartig das öffentliche Interesse an frühkindlicher Bildung und den Kitas als zentralen Orten dieser Bildung. Neben der Zunahme an wissenschaftlichen, politischen und pädagogischen Diskursen stieg auch das gesellschaftliche Interesse an Kitas und frühkindlicher Bildung, was sich ebenso in einer gestiegenen medialen Aufmerksamkeit für das Thema äußerte. Kitas sind als Teil des Bildungs- und Sozialsektors Orte der Daseinsvorsorge und gemeinwohlorientiert. Ihnen wird in besonderem Maße zugeschrieben, gesellschaftlich relevante Aufgaben und Probleme zu bearbeiten. Die Bekämpfung sozialer Ungleichheiten durch Bildungsbenachteiligung und die Verbesserung

der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie sind Beispiele für solche gesellschaftlichen Herausforderungen, bei der der frühkindlichen Bildung in Kitas eine wichtige Rolle zugeschrieben wird.

Der Kita-Streik 2009 und die gestiegene Konflikthaftigkeit (vgl. Artus et al. 2017; Dribbusch 2019; Kutlu 2021) im Kita-Bereich sind eng mit dem Umbau des Sozialstaates in Richtung von sozialinvestiven Politikformaten verbunden. Denn sie verweisen auf die grundlegende Veränderung von Sorgeregimen, Geschlechterverhältnissen und der Art und Weise, wie Sorgearbeit insgesamt erbracht und organisiert wird (vgl. Aulenbacher/Riegraf/Theobald 2014). Denn im Zuge der sich seit den 1970er Jahren weltweit zunehmend durchsetzenden Marktgesellschaft hat sich in den frühindustrialisierten Ländern Europas auch die Organisation von Sorgearbeit transformiert (vgl. exemplarisch Aulenbacher 2013; 2020). Darüber hinaus ist die Ausgestaltung von Sozialpolitik mitentscheidend für die Arbeit in Kitas, wie am Kita-Ausbau deutlich wird. Dieser folgte dabei dem Aktivierungsparadigma, also dem dominierenden Verständnis des Umbaus der Sozialstaatlichkeit in Deutschland (vgl. Lessenich 2008). Mit der Ausrichtung auf eine »investive Sozialpolitik« (ebd.) gehen Hoffnungen auf ökonomische und soziale Renditen sowie eine Verringerung sozialer Folgekosten einher. Investive Sozialpolitik adressiert Frauen und Kinder als »Investitionsgüter« (ebd.: 106). Dabei handelt es sich laut EU-Kommission um eine »soziale Investition mit großem Potenzial« (EU-Kommission 2013: 6), denn, so die weitere Argumentation: »Investitionen in qualitativ hochwertige Kinderbetreuungseinrichtungen sind gleichbedeutend mit Investitionen in die Entwicklung des Humankapitals von morgen« (ebd.). Diese Humankapitalorientierung im Kontext des Aus- und Umbaus der Kitas ist Teil einer Ökonomisierung und eines Eindringens von Marktlogiken in die Organisation von Kitas und Arbeit in Kitas (siehe Kapitel 4.1). Die seit den 1990er Jahren auf EU- und OECD-Ebene verfolgte »Child-Centered Social Investment Strategy« (Esping-Andersen 2002) wird dabei zum Bildungsimperativ, um den künftigen Schul- und Arbeitsmarkterfolg der heranwachsenden Generation zu erhöhen. Sie sei damit die Grundlage für internationale Wettbewerbsfähigkeit. Diese Vermarktlichungstendenzen im Kita-Bereich werden in der Forschung als Quasi-Vermarktlichung (vgl. Aulenbacher/Décieux/Riegraf 2018a) oder als kapitalistische Landnahme von frühkindlicher Bildung und Kitas (vgl. Becker/Dörre/Kutlu 2018) diskutiert (Kapitel 4.1). Im Bereich der Kitas macht sich die Landnahme in Form der Steigerung der Verwertbarkeit von weiblichen und zukünftigen Arbeitskräften bemerkbar. Ferner werden staatliche Einrichtungen, die bisher anderen Rationalitätsprinzipien folgten, entlang einer betriebswirtschaftlichen Funktionslogik von Privatunternehmen ausgerichtet, wobei Instrumente des *New Public Management* angewandt werden. Zusammenfassend lässt sich ein politischer, ökonomischer und sozialer

Bedeutungszugewinn von Kitas konstatieren, der gesellschaftlich die soziale Integration, Bildungsgleichheit und Frauenerwerbstätigkeit fördern, durch Investitionen in zukünftige Arbeitskräfte soziale Folgekosten senken und die Beschäftigungsfähigkeit derer, in die investiert wird, steigern soll. Im Mittelpunkt dieser Entwicklungen stehen pädagogische Fachkräfte als Beschäftigte in Kitas. Die aus der beschriebenen Reformphase resultierenden Widersprüche kulminierten im ersten Kita-Streik 2009.

1.2.1 Sorge- und Care-Arbeit

Care- und Sorgearbeiten⁶ wie die Arbeit mit Kindern in Kitas, die hauptsächlich von Frauen als Lohnarbeit geleistet werden, fristeten lange Zeit in der arbeits- und industriesoziologischen Forschung ein Schattendasein. Die gesellschaftliche Unsichtbarkeit von weiblich konnotierten bezahlten wie unbezahlten Sorgearbeiten⁷ fand somit seine Entsprechung in der geringen Aufmerksamkeit der arbeits- und industriesoziologischen Forschung für solche Tätigkeiten. Dies gilt auch für die Arbeit, Arbeitskonflikte und Streiks in Kitas und die weiblich dominierte Berufsgruppe der Erzieher:innen. Diese Themen wurden, wenn überhaupt, dann aus einer explizit feministischen Perspektive bzw. durch Gender- und Geschlechterforscher:innen sozialwissenschaftlich untersucht. Dennoch hat auch die Forschung über Arbeits- und Geschlechterverhältnisse eine lange Tradition in der Arbeits- und Industriesoziologie (vgl. Aulenbacher et al. 2007; Aulenbacher/Wetterer 2009). Im Zentrum der Arbeits- und Industriesoziologie standen jedoch traditionell der männlich geprägte und dominierte Bereich der Industriearbeit und die hier stattfindenden Arbeitskonflikte und Streiks. So verwundert es nicht, dass nur wenige arbeits- und industriesoziologische Studien über die Arbeit und Arbeitskonflikte in Kitas vorliegen. Dieser Zustand hat sich aber in den letzten Jahren zu ändern begonnen. Immer öfter werden bezahlte wie unbezahlte Sorgearbeiten zum Forschungsgegenstand der Arbeits- und Industriesoziologie (exemplarisch Aulenbacher/Riegraf/Theobald 2014; Artus et al. 2019; Kerber-Clasen 2017a).

Ausgelöst durch die Diagnose der wachsenden Sorgelücken wurde in der wissenschaftlichen Diskussion vermehrt die These einer »Care-, Sorge- oder Reproduktionskrise« (Aulenbacher 2020: 125) vertreten (vgl. Jürgens 2010; Winker 2015). Dabei wird die gesellschaftliche Reorganisation von Sorgearbeit als Teil der Transformation des Kapitalismus (vgl. Aulenbacher/Dammayr/Deciéux 2015;

⁶ Die Begriffe werden im Folgenden synonym verwendet.

⁷ Vgl. zur Unsichtbarkeit von Sorgearbeiten im Kapitalismus Carstensen/Klein 2020.

Fraser 2017; Klinger 2013; Lutz 2010) analysiert. Der wohlfahrtsstaatliche Wandel, die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen, die Pluralisierung von Lebensformen und die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse sowie der Wandel vom »Male-breadwinner«-Modell zum »Adult-worker«-Modell sind einige Entwicklungen, die mit Blick auf die Neuaushandlung von Sorgearbeit diskutiert werden (siehe Kapitel 4). Neben einem »krisenbedingten Aufmerksamkeitsschub« (Aulenbacher 2020: 125) hat die gestiegene Zahl an Konflikten und Streiks – von »Sorge-Kämpfen« (Artus et al. 2017) in erwerbsförmig organisierten Sorgearbeiten – das Forschungsinteresse in der Arbeits- und Industriesoziologie an Care- und Sorgearbeiten gesteigert. Hieran knüpft die vorliegende Arbeit an.

1.2.2 Arbeitssoziologie der Anerkennung

Die sozialphilosophische Debatte um Anerkennung, die Mitte der 1990er Jahre ihren Ausgangspunkt hatte, kulminierte in dem 2003 erschienenen, wegweisenden modernen Klassiker der Kritischen Theorie von Axel Honneth und Nancy Fraser mit dem Titel »Umverteilung oder Anerkennung?«. Die von diesem Werk ausgehenden Debatten wurden auch in arbeits- und industriesoziologischen Diskussionen rezipiert und für die Disziplin fruchtbar gemacht (vgl. Holtgrewe/Voswinkel/Wagner 2000; Voswinkel 2001; 2005; Nierling 2011a; 2011b; Schmidt 2005; AIS-Studien 2025). Gleichwohl wurde in arbeitssoziologischen Debatten dem »Mainstream« eine »reduktionistische Sichtweise« (Schmidt 2005: 56) vorgeworfen, weil dieser Interessen in den Mittelpunkt stelle und somit die Anerkennungsthematik am Rand der Disziplin stände. So forderte Hermann Kotthoff Anfang der 2000er Jahre: »Der Anerkennung muss also in den Begriffen, Kategorien und Methoden der Industriesoziologie erst mal ein Platz begründet werden« (Kotthoff 2000: 27). Dies geschah in den folgenden Jahren auch. Ausgangspunkt einer solchen anerkennungstheoretischen Perspektive in der Arbeits- und Industriesoziologie ist die grundlegende Bedeutung von Anerkennung und Arbeit für die Identitätsbildung von Menschen. In Arbeitsgesellschaften ist Anerkennung »ganz wesentlich auf Arbeit gegründet« (Holtgrewe/Voswinkel/Wagner 2000: 19). Darüber hinaus ist vor dem Hintergrund der Subjektivierung von Arbeit festzuhalten, dass für Beschäftigte subjektive Vorstellungen und Ansprüche an Erwerbsarbeit zentral für die Identitätsbildung sind (vgl. Klemann/Voß 2010; Klemann/Westerheide/Matuschek 2019). Ferner betrachtet eine Arbeitssoziologie der Anerkennung Formen von Anerkennung als das »Medium sozialer Integration [...], durch das gefiltert die Umbrüche in der Erwerbsarbeit auf die Identitäten der Gesellschaftsmitglieder durchschlagen« (Holtgrewe/Voswinkel/Wagner 2000: 9). Ursula Holtgrewe, Stephan Voswinkel und Gabriele Wagner begründen die Bedeutung von

Anerkennung in der Arbeit damit, dass Menschen Anerkennung in der Arbeit suchen, dass Anerkennungserleben und Missachtungserfahrungen das Arbeitsverhalten wesentlich mitbestimmen sowie dass die Anerkennungschancen von der Form der Arbeit abhängig gemacht werden (vgl. ebd.: 19–20). Gleichwohl dienen in kapitalistischen Gesellschaften Arbeitsorganisationen nicht primär dem Anerkennungserleben und der Selbstverwirklichung der arbeitenden Subjekte, sodass auch Entfremdungs- und Missachtungserfahrungen konstitutiver Teil der Sphäre der Arbeit sind (vgl. ebd.: 21).

Zentral für eine Arbeitssoziologie der Anerkennung sind Fragen der Wertigkeit von Arbeit und Konflikte um die gesellschaftliche Hierarchieordnung von Arbeiten, die regelmäßig zu offenen und verdeckten, zu normierten und nicht-normierten Formen von Konflikten in den Arbeitsbeziehungen führen. Durch eine Arbeitssoziologie der Anerkennung wird der theoretische Zugriff auf Arbeitskonflikte und Streiks analytisch erweitert (vgl. Voswinkel 2001; Schmidt 2005). Denn

»man kann also [...] eine Lohnforderung im Hinblick auf ihre pragmatische Seite, als Gegenstand des Interesses, betrachten und im Hinblick auf ihre expressive Seite, als Ausdruck des Strebens nach angemessener Anerkennung. Und die Auseinandersetzung um die Lohnerhöhung ist ein Aspekt des Interessengegensatzes und des Kampfs um Anerkennung« (Voswinkel 2001: 16)

Der Blick auf Ursachen, Motive und Treiber von Arbeitskonflikten und Streiks wird erweitert um die Anerkennungsdimension und ermöglicht einen zusätzlichen Erkenntnisgewinn, der mit einer ausschließlichen Interessenperspektive nicht oder nicht in diesem Maße möglich wäre. Damit werden auch normative Ansprüche auf die Arbeit der Subjekte in die arbeitssoziologische Analyse einbezogen. Es wird dem Umstand Rechnung getragen, dass, wie Helmut Dubiel betont, »militante Kämpfe um »materielle Interessen« [...] immer aus moralisch tiefer liegenden Gerechtigkeitsempfindungen« (Dubiel 1997: 435) entstammen.

Auch in der Praxis ist das Thema virulent. So belegen beispielsweise international vergleichende Studien und Befragungen von pädagogischen Fachkräften die herausragende Bedeutung fehlender Anerkennung im Berufsfeld der KITAS in Deutschland (vgl. OECD 2020). Aber auch durch die Gewerkschaften wird Anerkennung thematisiert – mehr noch, sie verwenden die »Sprache der Anerkennung« (Fraser 2009: 201) intensiv. Der Begriff der Anerkennung und Aufwertung wird regelmäßig in gewerkschaftlichen Kampagnen aufgegriffen.

1.2.3 *Labor Revitalization Studies* (LRS) und Streikforschung

In den letzten Jahren sind die Zahl und die öffentliche Sichtbarkeit von Arbeitskonflikten und Streiks, von »Sorge-Kämpfen« (Artus et al. 2017), in den

erwerbsförmig organisierten professionellen Sorgearbeiten gestiegen (vgl. Artus et al. 2019). In der Streikforschung werden eine »Tertiarisierung von Arbeitskonflikten« (Dribbusch 2013: 222; Renneberg 2005) und eine »Feminisierung von Arbeitskonflikten« (Artus/Pflüger 2017; Dribbusch 2011) diskutiert. Zu diesen Trends haben pädagogische Fachkräfte mit ihren öffentlichkeits- und medienwirksamen Streiks 2009, 2015 und 2022 sowie mit ihrer Präsenz in den Warnstreiks in Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes wesentlich mit beigetragen. Darin äußert sich ein gestiegenes bzw. neues Selbstbewusstsein von Frauen in Gewerkschaften, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. Damit opponieren streikende Frauen auch gegen die historisch gewachsene »Randstellung der Frauen im Erwerbsbereich« (Kurz-Scherpf 1994: 440). Eine Zeit lang war in Deutschland Frauen sogar die Mitgliedschaft in Gewerkschaften laut dem Preußischen Vereinsgesetz (1890–1908) verboten. Die Frauenerwerbstätigkeit wurde in der Anfangsphase der Gewerkschaftsbewegung von der Mehrheit der gewerkschaftlich organisierten Männer abgelehnt (vgl. Robak 1994). Einerseits sollte die nach Geschlechtern differenzierte Arbeitsteilung möglichst erhalten bleiben und andererseits die Konkurrenz weiblicher Arbeitskräfte vermieden werden, die häufig als »Lohndrückerei« galt. Bei ihrem Vergleich der gewerkschaftlichen Organisationsgrade von Männern und Frauen in westeuropäischen Ländern haben Rebecca Gumbrell-McCormick und Richard Hyman (2013: 54) zeigen können, dass Deutschland diesbezüglich auch Mitte der 2010er Jahre nicht gut dastand (vgl. auch Pflüger/Artus 2017: 104). So sind in Schweden, Dänemark, Großbritannien und Irland Frauen häufiger Gewerkschaftsmitglieder als Männer. Der Organisationsgrad von Frauen ist in Deutschland nur halb so hoch wie der von Männern. Allerdings entdecken in den letzten Jahren Gewerkschaften immer mehr professionelle Sorgearbeiten und damit auch Frauen als gewerkschaftlich zu organisierende Subjekte. Schließlich befinden sich die Gewerkschaften seit Jahren in einer Mitgliederkrise. Der Siegeszug des Neoliberalismus seit den 1970er Jahren sowie die Globalisierung und Finanzialisierung (vgl. Streeck 2013; Dörre/Lessenich/Rosa 2009) der Wirtschaft bewirkten eine Transformation des Kapitalismus und infolgedessen der Gewerkschaften weltweit, die besonders in Deutschland als Organisationen in eine Krise geraten sind (vgl. Brinkmann/Nachtwey 2010; Brinkmann et al. 2008). Der Anteil gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter ist in Deutschland auch im europäischen Vergleich auf ein niedriges Niveau abgerutscht. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Deutschland verharrt gegenwärtig auf einem historisch niedrigen Niveau und bewegt sich je nach Datenquelle und Messkonzept in einem Korridor zwischen rund 14 und 17 Prozent der abhängig Beschäftigten. Damit bestätigt sich der seit den 1990er Jahren beobachtbare langfristige Erosionsprozess der gewerkschaftlichen Mitgliederbasis (vgl. Eckle 2025; OECD 2025;

Schnabel 2025). So scheint vor allem mit Blick auf das Organisationsdefizit im Dienstleistungssektor und bei Frauen die Feststellung Wolfgang Streecks nichts an ihrer Aktualität verloren zu haben, dass es heute nicht mehr auszuschließen sei, »dass die Präsenz der Gewerkschaften unaufholbar unter jene kritische Masse gesunken ist, die erforderlich wäre, damit ein selbsttragender Organisationsprozess auch nur eine Chance hätte, wieder in Gang zu kommen« (Streeck 2001: 308). Sogar ein »Kapitalismus ohne Gewerkschaften« (Müller-Jentsch 2006) wurde diskutiert. Seit der globalen Finanzkrise 2008/09 hat sich die Debatte von »Niedergangsszenarien« (Dörre 2018: 620) hin zu einem fragilen »Comeback der Gewerkschaften« (Schmalz/Dörre 2013) verschoben. Gewerkschaften sind wieder zu einem gefragten Partner der Politik und der Parteien geworden. Auch das gesellschaftliche Ansehen von und das Vertrauen in Gewerkschaften sind laut Meinungsumfragen deutlich gestiegen (vgl. Dribbusch/Birke 2019: 11). Auch waren wieder Organisierungserfolge zu verzeichnen (Dörre et al. 2016). Das in den 2010er Jahren diagnostizierte fragile Comeback der Gewerkschaften konnte nur in begrenztem Maße in eine dauerhafte strukturelle Stabilisierung überführt werden. Zwar nahm in den Krisenjahren die öffentliche Sichtbarkeit tarifpolitischer Auseinandersetzungen deutlich zu, insbesondere im Kontext von Pandemie, Inflationsdynamiken und Transformationskonflikten, doch diese Konfliktkonjunktur ging nicht mit einer nachhaltigen Trendwende der gewerkschaftlichen Verankerung einher. Die Probleme der Mitgliederentwicklung und der Repräsentationsreichweite bleiben vielmehr prägend und haben sich in Teilen erneut verschärft. Insgesamt zeichnet sich eine Konstellation ab, in der Gewerkschaften zwar situativ konflikthandlungsfähig sind, ihre strukturelle Machtressourcenbasis jedoch nur begrenzt stabilisieren können. Dies betrifft sowohl die Mitgliedschaftsentwicklung als auch die Tarifbindung und die Reichweite kollektiver Regulierung. Der Arbeitskampf gewinnt damit als Instrument gewerkschaftlicher Durchsetzung erneut an Bedeutung, vollzieht sich jedoch unter Bedingungen einer weiterhin ausdünnenden institutionellen Einbettung.

Unter dem Begriff der *Labor Revitalization Studies* (LRS) (vgl. Frege/Kelly 2004; Schmalz/Dörre 2013; Turner 2005; Brinkman et al. 2008; Hälker/Vellay 2006; Haipeter/Dörre 2011; Thiel 2022, Schulten 2022) hat sich eine Forschungsrichtung im Rahmen der Gewerkschaftsforschung etabliert, »die, ohne weiteren Niedergang auszuschließen, nach den Möglichkeiten einer ›strategischen Wahl‹ von Gewerkschaften fragt« (Dörre 2018: 649). Denn grundsätzlich verfügen Gewerkschaften weiterhin, trotz der Defensive, in der sie sich befinden, über Handlungsoptionen. Dabei gerät neben Machtressourcen das strategische Handlungsvermögen von Gewerkschaften ins Blickfeld (vgl. Lévesque/Murray 2013).

Teil der Erneuerungs- und Revitalisierungsbemühungen der Gewerkschaften ist es auch, zuvor wenig beachtete alte und neue Lohnabhängigengruppen zu

organisieren, um die Mitgliederkrise zu überwinden. Die LRS nehmen eine akteurszentrierte Mikroperspektive ein, die den Gewerkschaften – trotz Dauerkrise und gewerkschaftlicher Defensive seit der Jahrtausendwende – weiterhin eine »strategic choice« zuspricht und sie als Akteure mit strategischen Handlungsoptionen begreift. Hinsichtlich der gesellschaftlichen Dynamiken und der »strategic choice« formuliert Lowell Turner (2005: 384–385) folgende zwei Prämissen der LRS:

»The first is that contemporary circumstances provide openings for, and in some cases are driving, innovative, proactive, and quite promising union strategies for renewal of influence and in changing world, national, and local conditions. The second is that such strategies matter. They have been and continue to be instrumental in promoting workplace, social, and political change, and they contain as well the potential for substantial breakthroughs in labor movement and broader democratic revitalization.«

Im Fall des Kita-Streiks 2009 und der zahlreichen weiteren Mobilisierungen in den darauffolgenden Jahren (2015, 2022) äußert sich das Bemühen der Gewerkschaften um eine Revitalisierung in Form der Organisation und Mobilisierung einer historisch wenig streikerfahrenen Berufsgruppe im Bereich der weiblich geprägten professionellen Sorgearbeiten. Durch die Mobilisierung von Organisationsmacht in Streiks, einer Strategie des »Organisieren[s] am Konflikt« (Dribbusch 2011), durch eine partizipative Streikführung mit intensiver Beschäftigtenpartizipation, durch gesellschaftspolitische Kampagnen sowie die Politisierung des Streiks (ausführlich Kapitel 7.3) wurden neue Strategien und innovative Wege eingeschlagen (vgl. Kutlu 2013, 2015, 2021). Mit diesem Untersuchungsfokus sollen alle vier Dimensionen von Revitalisierung, die Turner (vgl. Turner 2005: 387; Behrens/Hamann/Hurd 2004) als Verhandlungsmacht, politische Macht, Mitgliederstärke und innerorganisationale Vitalität der Gewerkschaften und ihrer Organisationseinheiten beschreibt, in der vorliegenden Arbeit näher beleuchtet werden. Dabei wird – exemplarisch am Fall der Kita-Streiks und der Berufsgruppe der Erzieher:innen – zu ermitteln versucht, welchen Beitrag verschiedene innovative Strategien zur Revitalisierung von Gewerkschaften leisten können.

1.3 Aufbau der Studie

Der Aufbau der vorliegenden Studie folgt aus der vorgenommenen Eingrenzung des Untersuchungsgegenstandes und des methodischen Vorgehens. Die Arbeit ist in drei Teile gegliedert. Im ersten, konzeptionellen Teil wird in den einschlägigen Forschungsstand eingeführt und der konzeptionelle Ansatz vorgestellt

(Kapitel 2). Dabei werden sowohl wichtige anerkennungstheoretische Arbeiten (Kapitel 2.1 und 2.2) als auch die Forschungsliteratur aus dem Spektrum der arbeitssoziologischen Sorge- und Care-Arbeitsforschung (Kapitel 2.3) für den Untersuchungsgegenstand der Studie herangezogen. Ausgehend von der sozialphilosophischen Debatte um Anerkennung wird zunächst die anerkennungstheoretische Perspektive dieses Buches begründet und der Zusammenhang zwischen Arbeit und Anerkennung anhand der Literatur rekonstruiert. Dabei wird zunächst in den von Axel Honneth und Nancy Fraser angestoßenen Diskurs um »Umverteilung oder Anerkennung« eingeführt und der Forschungsstand zum Zusammenhang zwischen Arbeit, Anerkennung und Anerkennungskonflikten skizziert. Im weiteren Verlauf des Kapitels wird Axel Honneths theoretische Konzeption von sozialen Konflikten als Kampf um Anerkennung rekonstruiert und diskutiert, um die zentralen anerkennungstheoretischen Prämissen des in dieser Arbeit verfolgten konzeptionellen Ansatzes offenzulegen. Ferner werden mit Bezug auf Brigitte Aulenbacher und Klaus Dörre kapitalismustheoretische Überlegungen in den anerkennungstheoretischen Ansatz integriert. Zudem werden die arbeitssoziologische Perspektive dieser Studie herausgearbeitet und anhand der Forschungsliteratur das begriffliche Instrumentarium zum Verständnis und zur empirischen Analyse der Sorge- und Care-Arbeit im Allgemeinen und der Arbeit in Kitas im Speziellen entwickelt. Dabei werden unterschiedliche Debattestränge aufgegriffen und die für diese Arbeit relevanten Aspekte fokussiert sowie ein Verständnis zum Zusammenhang von Sorgearbeit und Kapitalismus erarbeitet, das der empirischen Untersuchung als Hintergrundfolie dient. Durch die Einführung des arbeitssoziologischen Konzepts der Interaktionsarbeit wird das Begriffsverständnis von Sorgearbeit weiter geschärft (Kapitel 2.4).

Der zweite Teil des Buches geht ausführlich auf die empirische Untersuchung ein und bildet den Hauptteil der Studie. In Kapitel 3 wird dargelegt, wie die Forschungsfragen methodisch bearbeitet werden. Das Herzstück der empirischen Untersuchung stellen die vier Gruppendiskussionen mit pädagogischen Fachkräften aus Kitas dar. Ferner kommen neun Expert:innen-Interviews hinzu. Damit wird in dieser Arbeit ein qualitatives Forschungsdesign verfolgt. Des Weiteren werden hier das Erhebungsverfahren, das Sample und die Auswertungsmethode beschrieben. Kapitel 4 gibt eine Einführung in das Forschungsfeld der Kitas. Hierbei wird der Fokus auf die seit Anfang der 2000er Jahre einsetzende Reformphase im Kita-Bereich gerichtet. Zentral ist dabei die Branchenentwicklung hin zu einer Wachstumsbranche: Es handelt sich dabei um einen Ausläufer von gesellschaftlichen Dynamiken und eines gesellschaftlichen Konsenses zum flächendeckenden Ausbau der Betreuungseinrichtungen sowie zur Weiterentwicklung der Kitas zu Bildungseinrichtungen. Kapitel 5 und 6 liefern die empirischen Analysen zu den Anerkennungsverhältnissen in

den Kitas sowie den Streikmotiven der pädagogischen Fachkräfte. In Kapitel 7 werden die Ergebnisse aus Kapitel 5 und 6 um die Befunde aus zwei weiteren Gruppendiskussionen und den Expert:innen-Interviews erweitert. Das Kapitel 7.1 resümiert die Befunde über die Anerkennungsverhältnisse in Kitas. Danach werden in Kapitel 7.2 die empirischen Befunde zum Kita-Streik 2009 und zu den Streikmotiven der pädagogischen Fachkräfte ausgebreitet und erläutert.

Der dritte Teil des Buches ist dem Fazit und den Schlussfolgerungen gewidmet. In Kapitel 8 werden die zentralen Befunde zusammengefasst (Kapitel 8.1), die Suchthesen diskutiert (Kapitel 8.2) und mit Differenzierungen bestätigt. Abschließend wird in Kapitel 9 nochmals auf den anerkennungstheoretischen Analyserahmen Bezug genommen, der im Lichte der empirischen Befunde reflektiert wird (Kapitel 9.1). Ferner werden ausgewählte Forschungsdesiderate benannt (Kapitel 9.2), bevor die Studie mit einer arbeitspolitischen Reflexion zur Erneuerung der Gewerkschaften und einer erweiterten Schlussbetrachtung abgeschlossen wird.

Teil I

Konzeptioneller Ansatz

2 Theoretische Grundlagen

Das Thema Anerkennung steht in einer langen sozialphilosophischen Tradition, die in den letzten Jahren aktualisiert worden ist (vgl. Honneth 1994a; Fraser/Honneth 2003; Butler 1991; Schmidt am Busch/Zurn 2009). Die Anfänge der aktuellen Anerkennungsdebatten reichen bis in die 1980er Jahre zurück. In dieser Zeit entwickelte sich vor allem im angelsächsischen Raum eine Debatte um die Anerkennung von Differenz und Identität, die vor allem feministische Diskurse prägte (vgl. Young 1990; Butler 1991). Anfang der 1990er Jahre kamen dann, wieder zunächst im angelsächsischen Raum, Forderungen nach Anerkennung von ethnischen bzw. kulturellen Gruppenidentitäten auf (vgl. Taylor 1992a; 1992b Benhabib 2002; Gutmann 2003; Kymlicka 1996). Hierbei geht es um eine Politik der Anerkennung von kultureller Differenz und um Multikulturalismus. Unterdrückte oder benachteiligte Gruppen wie nationale oder ethnische Minoritäten, Homosexuelle, Frauen und die Frage, wie diese anerkannt werden (sollten), stehen hier im Mittelpunkt. Neben diesen beiden Diskurssträngen begann Anfang der 1990er Jahre auch eine lebhafte Debatte um die Frage »Anerkennung oder Umverteilung« (Honneth 1994a; Fraser/Honneth 2003). Laut Nancy Fraser (2003a) ist die Debatte durch die Teilung in zwei polarisierte Lager gekennzeichnet: ein »ökonomistisches« und ein »kulturalistisches«. Im ersten Lager stehen mehrheitlich die »Umverteilung« und damit die Klassenpolitik im Mittelpunkt. Das zweite Lager rückt die Anerkennung von Differenzen und damit die Identitätspolitik in den Vordergrund (so etwa Honneth 1994a; 2003; Benhabib 1999; Young 1990; Taylor 1992a). Auch in der Soziologie wurde das Konzept der Anerkennung im Anschluss an Axel Honneths (1994) sozialphilosophischer Anerkennungstheorie für die Arbeits- und Industriesoziologie fruchtbar gemacht und ausdifferenziert (Holtgrewe/Voswinkel/Wagner 2000; Voswinkel 2001, 2005 und 2011; Wagner 2004; Kotthoff 2000; Nierling 2013; AIS Studien 2025).

2.1 Anerkennungskonflikte in der Arbeit – warum Anerkennung?

Die Prekarisierungsforschung in Deutschland ist mittlerweile weit entwickelt (Brinkmann et al. 2006; Castel/Dörre 2009; Motakef 2015). Allerdings wurde die Status- und Anerkennungsdimension als eine der fünf Dimensionen der Definition von Prekarisierung von Brinkmann et al. (2006) in der Prekarisierungsforschung vernachlässigt.¹ Während die anderen Dimensionen in diversen Untersuchungen erforscht wurden und eine breite wissenschaftliche und politische Debatte entfachten, stand die Status- und Anerkennungsdimension nicht im Zentrum dieser Arbeiten. Hier setzt meine Untersuchung an, indem sie auf die Bedeutung von fehlender Wertschätzung und Missachtungserfahrungen sowie deren Rolle bei der Entstehung von Arbeitskonflikten und der Motivation zur kollektiven Interessenartikulation fokussiert. Stephan Voswinkel begründet seinen Anerkennungsansatz in Abgrenzung zum vorherrschenden Interessenansatz in der Arbeits- und Industriesoziologie nicht als Alternative zu Interessenansätzen, sondern als eine ergänzende Perspektive und Handlungsdimension wie folgt:

»Weder beansprucht der Ansatz, die industriellen Beziehungen schlechthin anders oder besser zu beschreiben; wohl aber hilft er die expressive und dramaturgische Dynamik industrieller Beziehungen zu erfassen und damit allerdings Phänomene, die außerhalb des Horizonts des Interessenansatzes liegen, besser in den Blick zu nehmen. Damit können auch bestimmte Handlungslogiken berücksichtigt werden, die zu anderen Resultaten führen, als sie aus der Betrachtung des rein pragmatischen Interessenhandelns resultieren würden. Man kann also [...] eine Lohnforderung im Hinblick auf ihre pragmatische Seite, als Gegenstand des Interesses, betrachten und im Hinblick auf ihre expressive Seite, als *Ausdruck des Strebens nach angemessener Anerkennung*. Und die Auseinandersetzung um die Lohnerhöhung ist ein Aspekt des Interessengegensatzes und des Kampfs um Anerkennung.« (Voswinkel 2001: 16, Hervorhebung im Original)

Stephan Voswinkels Verständnis des Anerkennungsansatzes folgend, werde ich die gestiegene Dynamik der kollektiven Interessenartikulation und Arbeitskämpfe von pädagogischen Fachkräften in öffentlichen Kitas der letzten Jahre als »Kampf um Anerkennung« (Honneth 1994a) analysieren. Somit wird kollektive Interessenartikulation im »Hinblick auf ihre expressive Seite, als Ausdruck des Strebens nach angemessener Anerkennung« (Voswinkel 2001: 16) verstanden. Triebkraft von Konflikten sind nicht ausschließlich Interessen. Die Gründe für die Dynamik bestimmter sozialer Konflikte und Arbeitskämpfe liegen in den Missachtungs- und Ungerechtigkeitsempfindungen in der Arbeit, vor deren

¹ Die weiteren Dimensionen der Definition von Prekarisierung umfassen die reproduktiv-materielle, sozial-kommunikative, rechtlich-institutionelle und arbeitsinhaltliche Dimension (Brinkmann et al. 2006: 18).

Hintergrund konkrete Arbeitskämpfe ablaufen. Helmut Dubiel betont, dass »militante Kämpfe um ›materielle Interessen‹ [...] immer aus moralisch tiefer liegenden Gerechtigkeitsempfindungen« (Dubiel 1997: 435) entstehen und nicht ausschließlich »aus dem bloßen Verlangen nach einer fairen Güterverteilung« (ebd.). Auch Karl Polanyi wies darauf hin, dass Anerkennung für das »Klassenverhalten« immer schon eine zentrale Rolle spielte:

»Rein ökonomische Sachverhalte, die die Befriedigung der Bedürfnisse betreffen, sind für das Klassenverhalten unvergleichlich weniger relevant als Fragen der gesellschaftlichen Anerkennung. Die Befriedigung der Bedürfnisse kann selbstverständlich die Folge einer solchen Anerkennung sein, insbesondere als ihr äußeres Zeichen oder Preis. Jedoch beziehen sich die Interessen einer Klasse vor allem auf Geltung und Rang, auf Status und Sicherheit, das heißt, sie sind in erster Linie nicht ökonomischer, sondern gesellschaftlicher Natur.« (Polanyi 1977 [1944]: 212)

Soziale Konflikte entstehen meistens, wenn nicht nur Individuen, sondern soziale Gruppen ähnliche Ungerechtigkeitserfahrungen machen oder ihre Rechte missachtet werden (vgl. Nachtwey 2016: 181–235). Auch historisch betrachtet waren Anerkennung bzw. Missachtungserfahrungen Motor für die Entstehung von Konflikten. So waren das 19. und das frühe 20. Jahrhundert geprägt von der Missachtung von körperlicher Lohnarbeit (vgl. Moore 1987; Voswinkel 2001: 286). In der bürgerlichen Gesellschaft galt körperliche Arbeit als nicht anerkennungswürdig und erfuhr keine Wertschätzung, sodass die Arbeiter:innenbewegung sich zunächst als eine »counterculture of compensatory respect« (Sennett/Cobb 1972: 85) formierte. Es entstand eine autonome Arbeiter:innenkultur mit eigenen Organisationen und eigener Identität sowie einer eigenen Wertschätzungsordnung: »labor movements were engaged in identity politics, presenting the case, that ›worker‹ was an identity deserving of legitimacy, calling for solidarity among those sharing this identity, demanding their inclusion in the polity, and so forth« (Calhoun 1994: 22). Die frühe Arbeiter:innenbewegung war auf verschiedene Formen einer Identitäts- und Lebensstilpolitik orientiert. Es entwickelte sich eine vielfältige Arbeiter:innenkultur, die geprägt wurde durch eine Vielzahl an Vereinen, Freizeit- und Kulturorganisationen (vgl. Welskopp 2000). Die moralische Grundlage der Forderungen nach Anerkennung der Arbeiter:innen waren im Alltag entwickelte spezifische Gerechtigkeitsvorstellungen, die E. P. Thompson als »moralische Ökonomie« (1987) beschrieben hat. Arbeiter:innen wehren sich mit Verweis auf die »moralische Ökonomie« gegen die Reduktion auf ihre Arbeitskraft und Reproduktionsfunktion und wollen als vollwertige Subjekte anerkannt werden. Laut Barrington Moore (1987) sind es Empfindungen von »Ungerechtigkeit«, denen ein moralischer Gehalt innewohnt, die die Ursache und Dynamik des Widerstandes der Arbeiter:innen ausmachen. Die Statusordnung von Gesellschaften beinhaltet einen »impliziten Gesellschaftsvertrag«