

# Der Kampf um Anerkennung von Kita-Fachkräften

*Yalçın Kutlu<sup>1</sup>*

**Zusammenfassung:** Der Beitrag untersucht, ob und inwiefern Missachtungserfahrungen pädagogischer Fachkräfte in Kitas Ausgangspunkt kollektiver Anerkennungskämpfe sind. Im Fokus stehen Streikmotive, die nicht allein auf Lohnforderungen, sondern auf Erfahrungen symbolischer Abwertung, fehlender Fachlichkeit und geschlechterspezifischer Diskriminierung gründen. Auf Grundlage von Gruppendiskussionen und Expert:inneninterviews wird gezeigt, dass es sich nicht um klassische Lohnkonflikte, sondern auch um symbolisch aufgeladene Anerkennungskämpfe handelt. Die Ergebnisse bestätigen Frasers These eines „perspektivischen Dualismus“: Symbolische Abwertung und ökonomische Benachteiligung verschränken sich im Arbeitsalltag von Sorgearbeiter:innen strukturell. Die Ergebnisse legen nahe, dass kollektive Mobilisierung begünstigt wird, wenn individuelle Missachtungserfahrungen durch kollektive Semantiken in einen gemeinsamen Deutungsrahmen eingebettet werden und dass Streiks in feminisierten Sorgeberufen als Ausdruck gesellschaftspolitischer Auseinandersetzungen um Sichtbarkeit, Status und Geschlechterverhältnisse verstanden werden können.

**Abstract:** This article explores whether and to what extent experiences of misrecognition among early childhood educators in German daycare centers initiate collective struggles for recognition. The focus lies on strike motivations not solely driven by wage demands but rooted in symbolic devaluation, denied expertise, and gender-based discrimination. Based on group discussions and expert interviews, the analysis shows that these are not merely wage disputes, but recognition struggles. The findings support Fraser’s concept of “perspectival dualism”: symbolic and economic injustices intersect structurally in care work. Collective mobilization is facilitated when individual experiences are embedded in shared interpretive frameworks through collective semantics. Strikes in feminized care professions thus appear as sociopolitical struggles over recognition, visibility, and gendered power relations.

---

<sup>1</sup> Dr. Yalçın Kutlu, IMU Institut Stuttgart, E-Mail: ykutlu@imu-institut.de

# 1 Einleitung

In den letzten Jahren hat die frühkindliche Bildung in Deutschland erheblich an gesellschaftspolitischer Relevanz gewonnen. Kindertageseinrichtungen (Kitas) gelten zunehmend als zentrale Institutionen öffentlicher Daseinsvorsorge und Bildung. Spätestens in der Corona-Pandemie wurde ihre Systemrelevanz öffentlich sichtbar, jedoch ohne dass sich dies in einer strukturellen Aufwertung pädagogischer Fachkräfte niederschlug (vgl. Mayer-Ahuja/Nachtwey 2021; Kutlu 2021). Die Corona-Pandemie hat die enge Verschränkung von Produktion und Reproduktion deutlich gemacht, worauf die feministische Forschung seit langem verweist (vgl. Aulenbacher et al. 2014; Federici 2012; Fraser 2023): die traditionelle gesellschaftliche Abwertung von Sorgearbeiten, „die als ‚weiblich‘ codiert sind und angeblich nur geringe Fertigkeiten erfordern“ (Fraser 2003b: 247, Fn. 10), sowie androzentrische Leistungsbewertungsmuster<sup>2</sup> führen dazu, dass die Leistung von pädagogischen Fachkräften trotz langjähriger Ausbildungszeiten, hoher Verantwortungsübertragung, gesellschaftlicher Relevanz und breit gefächerten Kompetenzanforderungen nur unzureichend anerkannt wird (vgl. OECD 2020; Schütz 2018).

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 (Artus/Pflüger 2015). 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. Reich führt für dieses Berufsethos, in dem moralische Grundsätze und professionelle Ansprüche zusammenfallen, den Begriff „the martyred heart“ (Reich 2012: 8) ein. Die geringe gesellschaftliche Anerkennung und Entlohnung werden durch die emotionalen Aspekte der Arbeit und die intrinsische Motivation der Sorgearbeiter:innen quasi kompensiert. Vor diesem Hintergrund stellen die „Kita-Streiks“ der Jahre 2009 und 2015 eine Zäsur dar. So machten pädagogische Fachkräfte in den Streiks und gewerkschaftlichen Aufwertungskampagnen die Wertigkeit und die Bedeutung zum Thema, die die Gesellschaft ihrer Arbeit beimisst.

Vor diesem Hintergrund bearbeitet der Beitrag folgende Forschungsfragen:

- Bilden Missachtungserfahrungen den Ausgangspunkt für kollektives Interessenhandeln pädagogischer Fachkräfte in Kitas?
- Was sind Streikmotive pädagogischer Fachkräfte?

---

<sup>2</sup> Androzentrische Leistungsbewertungsmuster sind Bewertungs- und Anerkennungspraxen, die männlich konnotierte Erwerbs- und Lebensformen (z. B. kontinuierliche Vollzeit, ständige Verfügbarkeit, wettbewerbsorientierte Performanz) als universelle Norm setzen. Sie sind als Verknüpfung von Umverteilungs- und Anerkennungsdefiziten zu verstehen, die so geschlechterhierarchische Strukturen reproduzieren.

Leitend ist dabei die Suchthese, dass es sich bei den „Kita-Streiks“ der letzten Jahre nicht ausschließlich um gewöhnliche Lohnkonflikte, sondern auch um einen Kampf um Anerkennung handelt, mit dem pädagogische Fachkräfte in Kitas gegen die traditionelle Abwertung weiblich codierter Sorgearbeit im Kapitalismus opponieren.

## 2 Theoretische Überlegungen

Eine anerkennungstheoretische Vorgehensweise bietet sich für die Analyse von Arbeitskämpfen im frühpädagogischen Bereich in mehrfacher Hinsicht an. Sowohl gewerkschaftliche Akteur:innen als auch pädagogische Fachkräfte bedienen sich der „Sprache der Anerkennung“ (Fraser 2009: 201), wenn sie Aufwertung und Wertschätzung fordern. Bereits in den gewerkschaftlichen Aufwertungskampagnen rund um die Arbeitskämpfe 2009 und 2015 stand die gesellschaftliche Neubewertung des Erzieher:innenberufs im Zentrum. Diese Deutung wird auch durch mein empirisches Material gestützt. In den Gruppendiskussionen verweisen die Fachkräfte wiederholt auf fehlende Anerkennung und die Abwertung ihrer Qualifikationen. Die Wahl eines anerkennungstheoretischen Rahmens ermöglicht es daher, diese Erfahrungen analytisch zu fassen – nicht nur als individuelle Unzufriedenheit, sondern als Ausdruck kollektiver Missachtungserfahrungen und symbolischer Kämpfe um gesellschaftliche Wertschätzung. Im Anschluss an Voswinkel (2001: 16) wird in diesem Beitrag Anerkennung als ergänzende analytische Perspektive zum klassischen Interessenparadigma herangezogen, so dass kollektive Interessenartikulation „im Hinblick auf ihre expressive Seite, als Ausdruck des Strebens nach angemessener Anerkennung“ (ebd.) untersucht wird.

Die Kritik an der Anerkennungs-Vergessenheit der Arbeits- und Industriesoziologie wird selbst von zentralen Vertretern einer Anerkennungssoziologie der Arbeit wie Voswinkel (2001) und Kotthoff (2000) mit Verweis auf die Funktionslogik des Kapitalismus relativiert, da „die Anerkennung in der Arbeit in einer kapitalistischen Gesellschaft stets unter dem Vorbehalt ökonomischer Verwertbarkeit der Arbeitskraft steht. Der Betrieb ist zunächst eine Einheit mit ökonomischen Zielen, und er existiert so lange, wie er profitabel produziert“ (Voswinkel 2001: 283). Folglich lässt sich ein Spannungsverhältnis zwischen den Anerkennungsbedürfnissen der Beschäftigten und dem Profitstreben von Unternehmen konstatieren. „Der Betrieb zeichnet sich ja gerade dadurch aus, dass sein primärer Sinn und Zweck Profit und nicht Moral, Anerkennung und sozialer Austausch ist“ (Kotthoff 2000: 34). Anerkennungsverhältnisse sind somit durch die kapitalistische Profitlogik „vorstrukturiert“, und es kann eine strukturelle Missachtung von Beschäftigteninteressen konstatiert werden.

### 2.1 Honneths anerkennungstheoretisches Konfliktmodell

Honneth (1994: 256-273) konstruiert in seiner theoretischen Konzeption soziale Kämpfe, in Abgrenzung zum Interessenparadigma, als Anerkennungskämpfe. Ausgangspunkt seines Konfliktmodells für soziale Kämpfe sind demnach nicht „vorgegebene Interessenlagen“, sondern „moralische Unrechtsempfindungen“ (ebd.: 259). Sein Anliegen ist es, „die moralische Logik von sozialen Kämpfen“ (ebd.: 258) zu bestimmen. Konstitutiv sind bei Anerkennungskämpfen „moralische Unrechtsempfindungen“, die ihren Ausgangspunkt in Erfahrungen der

Missachtung, Abwertung oder Entwertung von Leistungen oder Fähigkeiten haben. So definiert er soziale Kämpfe als „den praktischen Prozeß, in dem individuelle Erfahrungen von Mißachtung in einer Weise als typische Schlüsselerlebnisse einer ganzen Gruppe gedeutet werden, daß sie als handlungsleitende Motive in die kollektiven Forderung nach erweiterten Anerkennungsbeziehungen einfließen können“ (ebd.: 260). Honneths Erklärungsmodell von Anerkennungskämpfen geht davon aus, dass sich die Motive „für sozialen Widerstand und Aufruhr im Rahmen von moralischen Erfahrungen bilden, die aus der Verletzung von tiefsitzenden Anerkennungserwartungen hervorgehen“ (ebd.: 261). Zentral für die Genese kollektiver Handlungsfähigkeit ist, dass individuelle Missachtungserfahrungen nur dann zur motivationalen Basis kollektiven Widerstands werden können, wenn Missachtungserfahrungen in einen geteilten Deutungsrahmen eingebettet werden können (vgl. ebd.: 262–264). Denn individuelle Missachtungserfahrungen führen nicht per se zu Anerkennungskämpfen. Erst indem sie durch eine „kollektive Semantik“ von einem „ganzen Kreis von Subjekten als typisch für die eigene Soziallage erfahren werden“ (ebd.: 265) wird das kollektive Moment von Missachtungserfahrungen deutlich und es entsteht kollektive Handlungsfähigkeit, so Honneth. Damit verknüpft ist die Notwendigkeit, individuelle Forderungen zu verallgemeinern, sodass sie „Ziele über den Horizont von individuellen Absichten hinaus“ (ebd.: 259) artikulieren. Dabei kommt der diskursiven Rahmung (Framing) des sozialen Konflikts eine zentrale Bedeutung zu. Ob Missachtungserfahrungen tatsächlich „zum Motiv des politischen Widerstands“ werden (ebd.: 224), ist nicht allein von den Subjekten abhängig, sondern ebenso von der „politisch-kulturelle[n] Umwelt der betroffenen Subjekte“ (ebd.: 224). Nicht jedes subjektive Gefühl von Missachtung führe automatisch zu Widerstand, so Honneth. Entscheidend ist, ob gesellschaftliche Bedingungen und Artikulationsmittel – etwa soziale Bewegungen, Gewerkschaften oder kollektive Narrative – bereitstehen, die solche Erfahrungen aufgreifen und in kollektiv handlungsfähige Formen überführen können. In Anlehnung an Holtgrewe (2002: 196) lässt sich somit für Beschäftigte formulieren: Indem sich Beschäftigte organisieren, konstituieren sie eine Gemeinschaft, in der ihre Ansprüche legitimiert, definiert und öffentlich geäußert werden – als Widerstand gegen Bedingungen, unter denen sie Missachtung erfahren.

In Honneths Drei-Sphären-Modell lässt sich soziale Wertschätzung als jene Form der Anerkennung verstehen, die sich auf die spezifischen Eigenschaften, Fähigkeiten und Beiträge von Individuen innerhalb der „industriell organisierten Arbeitsteilung“ bezieht (Honneth 1994: 197 ff.; 2003: 166). Sie ist historisch und kulturell kontingent, da das „kulturelle Selbstverständnis“ einer Gesellschaft vorgibt, welche Leistungen als gesellschaftlich wertvoll gelten (Honneth 1994: 198). In kapitalistischen Gesellschaften wird dieses Anerkennungsverhältnis jedoch, so Honneth, meritokratisiert, indem jedes Subjekt aufgrund seiner Leistung als Arbeitsbürger:in wertgeschätzt wird. In kapitalistischen Gesellschaften sei es ein „klassen- und geschlechtsspezifisch bestimmter Wertpluralismus, der den kulturellen Orientierungsrahmen bildet, in dem sich das Maß der Leistung des einzelnen und damit sein sozialer Wert bestimmt“ (ebd.: 203). Als ein Beispiel der ideologischen Verwendung des Leistungsprinzips nennt Honneth die Abwertung bezahlter und unbezahlter Frauenarbeit (ebd.: 174 f.). So gelte die Arbeit von Frauen nicht als Tätigkeit, die der Anerkennung als Beitrag zu gesellschaftlichen Zielen bedürfe. Er führt die Abwertung von Frauenarbeit auf vormoderne Geschlechtervorstellungen und Ideen der Naturalisierung zurück, die auch weiterhin in kapitalistischen Gesellschaften

ihre Wirkung beibehalten haben. Eine von naturalisierenden Geschlechtervorstellungen gestützte kulturelle Herabsetzung des Weiblichen führt dazu, dass insbesondere Sorgearbeiten nicht als vollwertige Arbeit anerkannt werden. Die Definition, welche Eigenschaften, Fähigkeiten und Kompetenzen als gesellschaftlich wertvoll gelten und damit soziale Wertschätzung erfahren, unterliegt somit einem dauerhaften Konflikt, einem „permanenten Kampf“ (ebd.: 206), der „mit den Mitteln der symbolischen Gewalt“ (ebd.) geführt wird.

Damit wird Wertschätzung selbst zum Gegenstand gesellschaftlicher Auseinandersetzungen: In einem permanenten gesellschaftlichen Kampf um Anerkennung ringen soziale Gruppen um die Deutungshoheit darüber, welche Leistungen als gesellschaftlich anerkennungswürdig gelten (ebd.: 206).

## 2.2 Frasers „Perspektivischer Dualismus“

Die zweidimensionale Gerechtigkeitstheorie von Fraser (2003a, b) dient als theoretische Grundlage für die Analyse der Verschränkung von Umverteilung und Anerkennung im Kontext kollektiver Auseinandersetzungen pädagogischer Fachkräfte. In Abgrenzung zu eindimensionalen Konzepten betont Fraser die Gleichursprünglichkeit und Nicht-Reduzierbarkeit von ökonomischer Umverteilung und kultureller Anerkennung respektive Klasse und Status, als fundamentale sich durchdringende Dimensionen sozialer Gerechtigkeit (Fraser/Honneth 2003: 9). Ihre These lautet, „daß heutzutage Gerechtigkeit sowohl nach Umverteilung als auch nach Anerkennung verlangt“ (Fraser 2003a: 17). Theoretischer Ankerpunkt meiner intersektionalen Vorgehensweise ist ihr Konzept des „perspektivischen Dualismus“ (Fraser 2003a: 13-129), der Ökonomie und Kultur nicht als getrennte Sphären, sondern als unterschiedliche Perspektiven auf gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse auffasst. Das „Mischungsverhältnis“ der Dimensionen ist ihr zufolge eine empirisch zu klärende Frage. Dabei kritisiert Fraser insbesondere jene Ansätze, die ökonomische Gerechtigkeit ausschließlich über Verteilungskategorien wie Einkommen oder Vermögen definieren, ohne die Produktionsverhältnisse, kapitalistische Ausbeutung oder symbolische Abwertung zu berücksichtigen. Eine ausschließliche Fokussierung auf eine dieser Dimensionen vernachlässige die strukturelle Verflechtung beider Ebenen, wie sie insbesondere bei „zweidimensional benachteiligten Gruppierungen“ (Fraser 2003a: 32) – etwa bei Frauen in prekären Care-Berufen – evident werde. Beispielhaft zeigt sie dies an gender-spezifischen Ungerechtigkeiten auf. Frauen sind nicht nur von ökonomischer Benachteiligung betroffen, etwa durch geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes oder unbezahlte Care-Arbeit, sondern auch von kultureller Abwertung, die in androzentrischen Wertschemata institutionalisiert ist (vgl. Fraser 2003b: 247). Diese Gruppen erfahren sowohl ökonomische Ausbeutung als auch kulturelle Abwertung, „in einer Form, in der keine der beiden Arten von Ungerechtigkeit eine indirekte Wirkung der anderen darstellt, in der vielmehr beide primär und gleichursprünglich sind“ (Fraser 2003a: 32).

Ziel ihres normativen Modells ist die partizipatorische Parität, verstanden als Zustand, in dem alle Gesellschaftsmitglieder als Gleiche miteinander verkehren können (vgl. Fraser 2003a). Dies setzt sowohl die faire Verteilung materieller Ressourcen (objektive Bedingung) als auch gleiche Chancen auf gesellschaftliche Anerkennung (intersubjektive Bedingung) voraus. Entsprechend begreift Fraser Anerkennungsdefizite nicht als psychische Deformationen individueller Identität, sondern als Ausdruck institutionalisierter Unterordnung, die durch dominante kulturelle Wertschemata gestützt werden. Diese markieren bestimmte Gruppen wie

etwa Frauen systematisch als minderwertig, etwa indem Care-Arbeit als gering qualifiziert, nicht vollwertige Arbeit und wenig wertvoll abgewertet wird (ebd.: 45). Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist für Fraser ein paradigmatisches Beispiel einer Ungleichheit, die sich nur durch eine Verknüpfung von Anerkennungs- und Umverteilungspolitiken überwinden lässt. Um den strukturellen Androzentrismus in Arbeitsmärkten und der Gesellschaft zu durchbrechen, sei es notwendig, die kulturellen Bewertungsmuster zu dekonstruieren und durch solche zu ersetzen, die die Gleichwertigkeit weiblich codierter Tätigkeiten fördern. Insgesamt liefert Frasers Ansatz somit ein analytisch präzises und zugleich normativ anspruchsvolles Instrumentarium, um mehrdimensionale Ungleichheiten zu fassen. Dies insbesondere dort, wo ökonomische Ausbeutung und kulturelle Abwertung miteinander verschränkt sind. Damit kann ihr Ansatz die komplexen Wechselwirkungen zwischen ökonomischen Strukturen und kulturellen Bewertungen erfassen. Ihre Theorie eignet sich nicht nur zur Diagnose geschlechtsbezogener Ungleichheiten, sondern auch als konzeptioneller Rahmen zur arbeitssoziologischen Analyse von Anerkennungskämpfen im Kontext von Prekarisierung, systematischer Abwertung und kollektiver Interessenartikulation.

### 3 Methode

Die Ergebnisse des Artikels basieren auf einer qualitativ-explorativen Untersuchung, deren zentrales Erhebungsinstrument vier Gruppendiskussionen mit pädagogischen Fachkräften aus Kitas bildeten. Ziel war es, Anerkennungs- und Missachtungserfahrungen sowie Streikmotive zu rekonstruieren. Gruppendiskussionen sind besonders für die Untersuchung dominanter, mehrheitlich geteilter kollektiver Deutungen geeignet (vgl. Mangold 1960; Lamnek 2005; Loos/Schäffer 2001; Pollock 1955). Sie erlauben – so Bohnsack (2010: 107) – „einen empirischen Zugriff auf das Kollektive“. Gleichwohl ist die „Gruppenmeinung (...) keine ‚Summe‘ von Einzelmeinungen, sondern das Produkt kollektiver Interaktionen“ (Mangold 1960: 49). Sie ermöglichen es, Übergänge vom Individuellen zum Kollektiven nachzuzeichnen und typische Schlüsselerfahrungen sichtbar zu machen. Zudem sind Gruppendiskussionen eine Binnendynamik inhärent, die über Dissens und Widersprüchlichkeiten informiert (Dörre et al. 1994: 34).

Alle Diskussionen wurden vollständig transkribiert und mit der dokumentarischen Methode (Bohnsack 2010) ausgewertet. Die Auswertung erfolgte in mehreren Schritten: zunächst durch eine formulierende Interpretation zur Rekonstruktion thematischer Schwerpunkte, anschließend durch eine reflektierende Interpretation mit sequenziellen und vergleichenden Analysen sowie der Rekonstruktion der Diskursorganisation (vgl. ebd.; Loos/Schäffer 2001: 59–62.; Nohl 2006: 45–47). Die Gruppenzusammensetzung wurde kontrastiv entlang des gewerkschaftlichen Aktivitätsstatus angelegt. Zwei Gruppen setzten sich aus gewerkschaftlich aktiven Fachkräften zusammen, eine Gruppe bestand aus einfachen Mitgliedern ohne aktives Engagement, eine weitere aus Nicht-Mitgliedern. Diese Kontrastierung ermöglichte es, Wechselwirkungen zwischen gewerkschaftlicher Organisation, Anerkennungsverhältnissen und Streikmotiven herauszuarbeiten. Ergänzt wurde die Erhebung durch neun leitfadengestützte Expert:inneninterviews (vgl. Bogner/Littig/Menz 2025). Die Interviews wurden inhaltsanaly-

tisch (vgl. Gläser/Laudel 2010) ausgewertet, zentrale Aussagen codiert und mit den Gruppendiskussionen in Beziehung gesetzt. Die Untersuchung wurde in einer süddeutschen Großstadt mit hoher Industriestruktur und stabiler kommunaler Finanzlage durchgeführt.

## 4 Empirische Ergebnisse

Die „Kita-Streiks“ 2009 und 2015, getragen von einer überwiegend weiblichen Berufsgruppe im Feld der Sorgearbeit, wurden in der Forschung unterschiedlich interpretiert (vgl. Artus/Pflüger 2017; Kerber-Clasen 2017; Detje et al. 2013). Dabei scheint es den pädagogischen Fachkräften um mehr zu gehen als um eine Auseinandersetzung um höhere Löhne, worauf auch schon wissenschaftliche Beobachter hingewiesen haben (vgl. Dörre et al. 2016; Kratzer et al. 2019), die den Streik als eine tarif- und gesellschaftspolitische Auseinandersetzung charakterisierten (vgl. Notz 2020). Während bestehende Studien verschiedene Schwerpunkte setzen (vgl. Artus/Pflüger 2017; Dribbusch 2019; Kutlu 2013), mangelt es weiterhin an empirisch fundierten Analysen zu den konkreten Streikmotiven pädagogischer Fachkräfte. Die vorliegende Untersuchung schließt hier an und rekonstruiert Missachtungserfahrungen als Ausgangspunkt kollektiver Mobilisierung.

### 4.1 Facharbeiter:innenbewusstsein

Die Gruppendiskussionen zeigen eine zunehmende Lohnarbeitsorientierung (vgl. Detje et al. 2013) unter pädagogischen Fachkräften, die ihre Tätigkeit nicht mehr als bloßen „Liebedienst“, sondern als qualifizierte Erwerbsarbeit im Sinne einer Dienstleistung verstehen (vgl. Klinger 2012). Darüber hinaus formiert sich ein kollektives Selbstverständnis als Facharbeiter:innen. Die Befragten betonen ihre fachliche Qualifikation, methodische Kompetenz und professionelle Zuständigkeit. Sie verstehen sich als Expert:innen, die über spezifisches Wissen verfügen, das nicht durch Laienwissen ersetzt werden kann. In allen Gruppendiskussionen berichten die Teilnehmenden wiederholt und ohne explizite Nachfrage von Situationen, in denen ihre Expertise in Frage gestellt oder unsichtbar gemacht wurde. Die Interaktionsdichte in diesen Passagen ist auffällig hoch – ein Indiz dafür, dass es sich hierbei um „typische Schlüsselerlebnisse einer Gruppe“ handelt, die im Sinne Honneths (1994: 260) als Auslöser von Anerkennungskämpfen interpretiert werden können.

„Ich denke viele gehen halt davon aus, dass Frauen einfach von Natur aus Muttergefühle entwickeln und so ganz natürlich mit Kindern gut umgehen können, und deswegen brauchen die keine Ausbildung, sondern das kriegen die schon hin, weil das sind halt Frauen. Und das gehört dazu, mit der Familie“ (GD II: 2049-2055).

Dieses Facharbeiter:innenbewusstsein ist sowohl Vorbedingung als auch Ergebnis der kollektiven Handlungsfähigkeit. Gleichzeitig werden die wahrgenommenen Missachtungserfahrungen zu Beschleunigern von Professionalisierungsdynamiken. Die Fachlichkeit wird zum Ankerpunkt einer kollektiven Identität, die im Kontext von Arbeitskämpfen zunehmend öffentlich artikuliert wird.

### 4.2 Professionalisierung

Ein weiteres, damit eng verwobenes Motiv, stellt die Professionalisierung des Berufsfeldes dar. In allen Gruppendiskussionen berichten die Befragten von symbolischer Abwertung und De-

Professionalisierungstendenzen. Die Grunderfahrung der pädagogischen Fachkräfte ist, dass das Bild vieler Teile der Gesellschaft von ihrem Beruf hinter dem erreichten Status quo der Professionalisierung oft weit zurückbleibt. Besonders kritisch wird der Begriff der „Kindergartentante“ diskutiert. Die Bezeichnung verweise auf ein veraltetes Rollenbild, das Nähe betone, aber Professionalität unsichtbar mache.

„P6: Ja, das ist bei vielen kein anerkannter Beruf, also man ist immer noch der Kindergartenonkel oder die Kindergartentante, dem es halt, der es halt Spaß macht, mit Kindern rumzuhängen, dann spielt man ein bisschen, nebenher trinkt man einen Kaffee und isst ein Stück Kuchen, weil man hat ja eh nichts zu tun, man hat ja die Zeit für so was“ (GD I: 1525-1535).

Diese Zuschreibungen stehen im direkten Widerspruch zum Selbstbild der Fachkräfte als qualifizierte Expert:innen mit komplexen und vielfältigen Anforderungen.

Besonders deutlich wird das Ringen um Anerkennung im Spannungsfeld zwischen elterlicher Laienkompetenz und professionellem Fachwissen. In der dritten Gruppendiskussion sprechen sich mehrere Teilnehmende explizit gegen die gängige Formulierung aus, Eltern seien „Expert:innen ihrer Kinder“. Diese Zuschreibung wird als Grenzverschiebung wahrgenommen, die ihre Expertise untergräbt. Stattdessen betonen sie ihre Zuständigkeit für Diagnose, Gruppenprozesse und Entwicklungsbeobachtung. Kompetenzbereiche, die eine systematische Ausbildung und Reflexion erfordern:

„Aber die Mutter ist keine Expertin, die Expertin bin ich, Schluss und fertig“ (GD III).

Vor dem Hintergrund dieser Missachtungserfahrungen gewinnt die Forderung nach Professionalisierung eine doppelte Bedeutung: Einerseits geht es um die Sicherung fachlicher Standards angesichts politischer Deregulierungsbestrebungen, andererseits um die symbolische Anerkennung als Expert:innen im Feld der frühkindlichen Bildung.

### 4.3 Berufsethos als Mobilisierungsressource

Das Berufsethos wird von den Befragten in allen Gruppendiskussionen explizit, intensiv und mit hoher Interaktionsdichte thematisiert. Die Sorge um das Kindeswohl wird dabei nicht als Widerspruch zur Streikbereitschaft verstanden, sondern zunehmend als deren moralischer Ausgangspunkt. Das Berufsethos fungiert somit als normativer Bezugspunkt kollektiven Handelns.

Während frühere Studien den „Prisoners of Love“-Effekt (Folbre 2001) betonten – also die moralische Selbstverpflichtung als Hindernis für Protest – zeigen meine Befunde eine gegenläufige Entwicklung. Die Sorge um das Kindeswohl wird, insbesondere in gewerkschaftlich organisierten Gruppen, nicht mehr als Gegensatz zur Streikbereitschaft verstanden, sondern als deren moralischer Ausgangspunkt. Müssen pädagogische Fachkräfte Abstriche hinsichtlich ihrer Arbeitsansprüche machen, die sie nicht mit ihrem Berufsethos vereinbaren können, wird die Unzufriedenheit virulenter. Die zunehmende Diskrepanz zwischen professionellen Ansprüchen und realen Arbeitsbedingungen (z. B. Personalmangel, Überlastung, Zeitdruck) wird als Verletzung dieses Ethos empfunden. Wo individuelle Bewältigungsstrategien wie unbezahlte Mehrarbeit, Selbstausbeutung oder Resignation an ihre Grenzen stoßen, artikuliert sich Frust und der Wunsch nach kollektiver Gegenwehr, die sich zu einer latenten kollektiven Konfliktbereitschaft auswachsen können, die gleichsam darauf wartet, mobilisiert zu werden.



Gelingt es Gewerkschaften, diese Unzufriedenheit zu bündeln, begegnen pädagogische Fachkräfte den restriktiven Arbeitsbedingungen nicht mehr ausschließlich mit individuellen Strategien.

Darüber hinaus haben eine Reihe von Veränderungen der „politisch-kulturelle[n] Umwelt der betroffenen Subjekte“ (Honneth 1994: 224) sowie „politisch-ökonomische Faktoren“ (Fraser 2003b: 246), die zu einem größeren Selbstbewusstsein der pädagogischen Fachkräfte geführt haben, erheblich dazu beigetragen, dass ihr Berufsethos zum Katalysator kollektiver Handlungsfähigkeit geworden ist. Konkret waren dies die diskursive Aufwertung der frühkindlichen Bildung, die gestiegene gesellschaftliche Sichtbarkeit und der Fachkräftemangel, wodurch sich pädagogische Fachkräfte als gesuchte Facharbeiter:innen mit hoher Marktmacht erleben und daraus ein neues Selbstbewusstsein generieren.

Die Kontrastierung der Gruppendiskussionen mit gewerkschaftlich organisierten und nicht organisierten Fachkräften verdeutlicht: Es besteht kein linearer Zusammenhang zwischen dem Verstoß gegen das Berufsethos durch Missachtungserfahrungen und dem Zustandekommen von Mobilisierungspotenzialen. Während in gewerkschaftlich verankerten Gruppen kollektive Orientierungen und Streikbereitschaft artikuliert werden, dominieren in der nicht organisierten Gruppe individuelle Bewältigungsstrategien.

#### 4.4 Gesellschaftliches und ökonomisches Emanzipationsbestreben von Frauen

Ein zentrales Motiv in den Gruppendiskussionen ist die gesellschaftliche und ökonomische Emanzipation von Frauen. Die Befragten verweisen auf gestiegene Bildungsbeteiligung, finanzielle Eigenverantwortung und ein gewandeltes weibliches Selbstverständnis. Die Streikteilnahme wird in diesem Zusammenhang als Ausdruck eines veränderten weiblichen Selbstverständnisses gedeutet.

„P5: Also, ich denke, genau, also, einmal diese Emanzipation und einfach

P2: <sup>L</sup>Ja, ich meine, man hat einfach dieses Selbstbewusstsein auch bekommen, (.) es ist allen klar, es ist ein wichtiger

P5: <sup>L</sup>Genau. Die Wichtigkeit.

P2: Beruf. Früher (.) //P5: genau// war das einfach auch noch anders. (...) Und jetzt ist man einfach viel selbstbewusster, dadurch, dass, dass einem eigentlich, (.) dass einem selber klar ist, wie wichtig das alles ist. //P4: ja//

P5: Und einfach weil auch die Stellung der Frau sich in der Gesellschaft gewandelt hat.“ (GD I: 1865-1881)

Der Wandel vom Male-breadwinner-Modell zum Adult-worker-Modell (vgl. Lewis 2001) im Zuge der neoliberalen Modernisierung von Geschlechterverhältnissen ist in seiner Ambivalenz auch bei den pädagogischen Fachkräften angekommen. Die Teilnehmenden betonen, dass es heute gesellschaftlich notwendig sei, für sich selbst zu sorgen und dass dies kollektives Handeln legitimiert.

„In unserer Gesellschaft muss jeder für sich selber sorgen können, (...) und des ist des, was uns antreibt, die Angst vor der Altersarmut.“ (GD I: 1832-1838)

Die Auseinandersetzung um Entlohnung, Status und gesellschaftliche Anerkennung wird explizit als Teil eines geschlechterpolitischen Kampfes verstanden.

„P4: ich denke, jetzt ist man daran, zu kämpfen, zu sagen, hey, wir sind jetzt nicht nur da, um eben, mit den Kindern schön zwei, drei Liedchen zu singen, (...) sondern wir machen hier Bildungsarbeit und wir möchten

P2: L wir machen tatsächlich viel mehr

aber auch, dass es dementsprechend entlohnt wird.“ (GD I: 1882-1903)

Ein neues weibliches Selbstverständnis, dass durch Bildung, ökonomische Unabhängigkeit und politisches Bewusstsein geprägt ist, fungiert als Ressource kollektiver Mobilisierung.

#### 4.5 Ökonomische Aufwertung als Forderung nach Leistungsgerechtigkeit und Fachkräftesicherung

Ein zentrales Motiv in den Gruppendiskussionen ist die Wahrnehmung einer grundlegenden Lohn- und Leistungsgerechtigkeitslücke. Die befragten pädagogischen Fachkräfte nehmen eine Diskrepanz zwischen der gesellschaftlichen Verantwortung ihrer Tätigkeit und der monetären Bewertung durch den Arbeitsmarkt wahr. Diese Diskrepanz wird insbesondere im Vergleich mit Berufen, die männlich dominiert sind sowohl als persönliche Abwertung als auch als strukturelle Ungleichbehandlung interpretiert. So wird häufig auf die Lohnunterschiede zur Industrie verwiesen. Trotz vierjähriger Ausbildung, komplexer Verantwortungsstruktur und emotionaler Belastung verdienen Beschäftigte in der Automobilindustrie bei deutlich geringerer gesellschaftlicher Verantwortung signifikant mehr. Auch die Differenz zu Lehrer:innen wird hervorgehoben, die durch ihren Beamtenstatus privilegiert seien, obwohl beide Berufsgruppen im Bildungsbereich tätig seien. Dies bringt eine hauptamtliche Gewerkschafterin folgendermaßen auf den Punkt:

„warum soll ich mich plagen, 4 Jahre Ausbildung machen, mich im Beziehungsgeflecht bewegen zwischen fachlicher Anforderung, die mir in der Ausbildung vermittelt worden ist, den Anforderungen der Kinder, den Anforderungen der Eltern, den Anforderungen des Trägers, den Anforderungen der Gesellschaft, im Prinzip zwischen allen Stühlen sitzen, die eierlegende Wollmichsau spielen (...) und wesentlich weniger verdienen.“ (Exp. I)

Diese Vergleiche dienen nicht nur der persönlichen Frustrationsartikulation, sondern sind Teil eines breiteren Deutungsmusters, in dem Sorgearbeit als systematisch unterbewertet erscheint. Leistungsgerechtigkeit wird dabei nicht nur individuell, sondern berufsgruppenspezifisch eingefordert.

„Die Kollegen streiken natürlich schon um ihr eigenes Geld, aber auch in der Hoffnung, dass wenn es mehr Geld gibt, dann krieg ich mehr Unterstützung, dann hab ich eher die Chance, dass jemand diesen Beruf ergreift.“ (GD II: 1023-1027)

Die ökonomische Aufwertung wird somit zum doppelten Streikmotiv. Zum einen als Ausdruck leistungsgerechter Anerkennung und zum anderen als strategisches Ziel zur Sicherung der Versorgungsqualität in Kitas.

#### 4.6 Aufwertung des Status der Berufsgruppe und von Sorgearbeit

Die traditionelle gesellschaftliche Abwertung von Sorgearbeiten, „die ‚weiblich‘ codiert sind und angeblich nur geringe Fertigkeiten erfordern“ (Fraser 2003b: 247), sowie ein androzentrisches Leistungsbewertungsmuster, das in Arbeitsmärkten institutionalisiert ist, führen dazu,

dass die Arbeitsleistung von pädagogischen Fachkräften trotz langjähriger Ausbildungszeiten, großer gesellschaftlicher Verantwortung und Relevanz ihrer Tätigkeit und breit gefächerten Kompetenzanforderungen unterbewertet wird. So werden auch der gesellschaftliche Wert und die Produktivität dieser Tätigkeiten verschleiert, weil diese nicht oder nur unzureichend in Geld auszudrücken sind und ihr Ergebnis im Gegensatz zu einem materiellen Produkt oder Werkstück nicht sichtbar ist (vgl. Dörre et al. 2014: 109). Über viele Jahrzehnte hinweg ließen sich geschlechtsspezifische Diskriminierungsmechanismen nutzen, um die gesellschaftliche Abwertung dieser Tätigkeiten und Bereiche zu konservieren. In ihrem Kampf um Anerkennung werden jene institutionalisierten androzentrischen Deutungsmuster von den pädagogischen Fachkräften in Frage gestellt. Die Konzeption des Streiks als tarif- und gesellschaftspolitischer Kampf um Anerkennung verlagert den Kampf von der betrieblichen Ebene auf eine gesellschaftliche; in den Worten einer befragten Gewerkschaftssekretärin:

„Diese gesellschaftspolitische Thematisierung, von, was ist denn der Beruf Wert im Vergleich zu anderen Berufen, [...] da haben wir einfach einen Nerv getroffen“ (Exp. II)

#### 4.7 Kampf um Anerkennung

Die empirischen Ergebnisse verdeutlichen, dass die befragten pädagogischen Fachkräfte die „Kita-Streiks“ 2009 und 2015 nicht lediglich über Lohnfragen begreifen, sondern als vielschichtigen gesellschaftspolitischen Konflikt um Anerkennung, Status und Geschlechtergerechtigkeit. Die im empirischen Teil des Artikels dargestellten Missachtungserfahrungen sind kollektiv geteilte Schlüsselerfahrungen der pädagogischen Fachkräfte, die auf ökonomischer Benachteiligung sowie sexistischer Diskriminierung und Abwertung von Sorgearbeit beruhen. Diesen liegen androzentrische Leistungsbewertungsmuster zugrunde, die in Arbeitsmärkten institutionalisiert sind und auch – trotz einer voranschreitenden Modernisierung von Geschlechterverhältnissen – kulturell weiterhin in weiten Teilen der Gesellschaft vorherrschend sind. Die naturalisierende Abwertung von Frauen und ihren Leistungen sind der Grund dafür, dass Sorgearbeiten lange Zeit nicht als vollwertige Arbeit anerkannt wurden. Durch die Bewertung als Nicht-Arbeit konnten folglich diesen Tätigkeiten keine Leistungen darstellen und ihnen keine Wertschätzung entgegengebracht werden. Eben jene kulturellen Bewertungsmuster haben einen erheblichen Einfluss auf die jeweilige Statusverteilung. Jedoch werden durch den Kampf um Anerkennung auch diese androzentrisch geprägte kulturelle Rangordnung von Arbeiten und die dieser zugrunde liegenden normativen Leistungskriterien in Frage gestellt. Der Zusammenhang von Missachtung, Geschlecht und struktureller Entwertung verdichtet sich in den Aussagen der Befragten zu einem moralisch aufgeladenen Gerechtigkeitsproblem. Das Gefühl, trotz hoher Verantwortung und Qualifikation strukturell benachteiligt zu sein, wird kollektiv geteilt und emotional stark aufgeladen. Hier wird deutlich, dass es sich nicht um vereinzelte Beschwerden handelt, sondern um kollektiv gerahmte Unrechtsempfindungen, die – im Sinne Honneths – zur motivationalen Basis kollektiven Widerstands werden können (vgl. Honneth 1994: 260). Es wird klar, dass ein großer Teil der pädagogischen Fachkräfte nicht mehr bereit ist, die lange Zeit latent wahrgenommenen Missachtungserfahrungen in ihrer Arbeit hinzunehmen. Sie artikulieren diese Erfahrungen und klagen öffentlich Anerkennung für ihre Arbeit ein. Dabei haben die pädagogischen Fachkräfte und ihre Gewerkschaften eine „kollektive Semantik“ (Honneth 1994: 262) und ein Framing des Konflikts entwickelt, die es

ermöglichen, die individuellen Missachtungserfahrungen als kollektiv geteilte moralische Unrechtsempfindungen zu verstehen. Indem sie die gesellschaftliche Wertigkeit ihrer Arbeit zum Konfliktgegenstand machen und die Frage nach der grundsätzlichen Wertigkeit, die die Gesellschaft Sorgearbeiten beimisst, aufwerfen, opponieren die Befragten gegen die Abwertung ihrer Arbeit. Den pädagogischen Fachkräften geht es darum, dass die Fachlichkeit und Professionalität ihres Berufes gesellschaftliche Sichtbarkeit erlangt, durchgesetzt, anerkannt und letztlich leistungsgerecht vergütet wird. Es geht um eine grundlegende Korrektur und Anpassung ihres gesellschaftlichen Status an die gesellschaftliche Bedeutung ihrer Tätigkeit. Dieses Streben nach Anerkennung und öffentliche Einklagen werden entsprechend als Forderungen in die Gewerkschaften getragen und erklärt die Dynamik der „Kita-Streiks“ 2009 und 2015.

## 5 Schlussfolgerungen

Der Artikel untersuchte, inwiefern Missachtungserfahrungen pädagogischer Fachkräfte Ausgangspunkt eines Kampfs um Anerkennung im Kontext der „Kita-Streiks“ 2009 und 2015 bilden. Die Analyse zeigt, wie sich Unrechtsempfindungen, etwa aufgrund fehlender gesellschaftlicher Wertschätzung, struktureller Abwertung von Sorgearbeit und geschlechtsspezifischer Diskriminierung, im Rahmen kollektiver Orientierungen artikulieren und mobilisierungsfähig werden. Die vorliegende Analyse verdeutlicht, dass sich Streiks im Kita-Bereich nicht hinreichend im Rahmen eines klassischen Interessenparadigmas erfassen lassen. Vielmehr legen die empirischen Befunde nahe, dass es sich bei den „Kita-Streiks“ um Anerkennungskonflikte handelt, die durch kollektive Missachtungserfahrungen motiviert sind. In Anschluss an Honneth zeigt sich, dass moralische Unrechtsempfindungen zu handlungsleitenden Motiven werden, sobald sie in eine kollektive Semantik eingebettet und öffentlich artikuliert werden können. Die Entstehung kollektiver Handlungsfähigkeit wird dabei maßgeblich durch das Vorhandensein gewerkschaftlicher Deutungsangebote sowie gesellschaftlicher Artikulationsräume unterstützt. Damit opponieren der Kampf um Anerkennung der pädagogischen Fachkräfte gegen die Abwertung ihrer Arbeit, sondern auch gegen die normativen Grundlagen eines androzentrisch geprägten Anerkennungs- und Leistungsregimes. In diesem Sinne erscheint er zudem als Teil eines fortwährenden gesellschaftlichen Aushandlungsprozesses um die Kriterien sozialer Wertschätzung.

Zugleich unterstreichen die Ergebnisse die Relevanz von Frasers „perspektivischen Dualismus“, denn Anerkennungs- und Umverteilungsaspekte „durchdringen (...) sich gegenseitig, um komplexe Muster der Benachteiligung hervorzubringen“ (Fraser 2003b: 249). Die „Kita-Streiks“ zeigen exemplarisch, wie stark sich beide Dimensionen im Arbeitsalltag von Sorgearbeiter:innen überlagern. Symbolische Abwertung und materielle Benachteiligung sind hier keine voneinander trennbaren Konfliktursachen, sondern gegenseitig verstärkende Effekte struktureller Ungleichheit. Die pädagogischen Fachkräfte können somit mit Bezug auf die Befunde dieser Arbeit als eine mit Fraser (vgl. Fraser 2003a: 32–33) zweidimensional benachteiligte Berufsgruppe identifiziert werden, insofern deren Benachteiligung sowohl in ihrer Stellung in der Wirtschaftsstruktur als auch in der gesellschaftlichen Statushierarchie wurzelt. Als zweidimensional benachteiligte Gruppierung braucht es in Streiks und sozialen Konflikten zwingend der Adressierung beider Dimensionen, um das Ziel einer substanziellen Aufwertung

von Sorgearbeiten zu befördern. Ein kultureller Wandel, der zur Aufwertung von Frauen sowie von weiblich codierten Sorgetätigkeiten führt, kann zwar der Missachtung entgegensteuern, führt aber ohne Umverteilung nicht zur Beseitigung der bekämpften Ungerechtigkeiten.

Für den Kampf um Anerkennung der pädagogischen Fachkräfte lässt sich konstatieren, dass in der gesellschaftspolitischen Diskussion zumindest auf diskursiver Ebene eine symbolische Aufwertung der Institution Kita, der Berufsgruppe und auch deren Arbeit stattgefunden hat. Wie meine Befunde verdeutlichen, ist dies jedoch ein widersprüchlicher Prozess, in dem auch weiterhin androzentrische kulturelle Bewertungsmuster ein starkes Beharrungsvermögen zeigen. Anerkennung darf sich nicht ausschließlich in der kulturellen Bewertung niederschlagen. Soll die symbolische Anerkennung nicht bloß als ein leeres Versprechen erscheinen und früher oder später verpuffen, bedarf es einer Materialisierung der Anerkennung in den Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen. Für eine vollwertige Anerkennung bedarf es materieller Folgehandlungen. Pädagogische Fachkräfte erfahren zwar – in Teilen der Öffentlichkeit – soziale Wertschätzung als Expert:innen für frühkindliche Bildung, die eine gesellschaftlich hochgradig sinnvolle Tätigkeit ausüben, es werden jedoch nicht die entsprechenden institutionellen Bedingungen in Form von verbesserten Arbeitsbedingungen, einem erhöhten Personalschlüssel und höherer Löhne geschaffen, um diesem Status gerecht zu werden. Ohne materielle Fundierung bleiben die Ursachen der Benachteiligung auf der Umverteilungsdimension erhalten. So kann beispielsweise von einer finanziellen Gleichstellung mit ähnlich qualifizierten, männlich geprägten Berufen noch lange nicht die Rede sein. Auch die strukturelle Unterfinanzierung des Bereichs wurde noch nicht überwunden. Somit setzt sich im Kita-Bereich die geschlechtsspezifische Bewertung verschiedener gesellschaftlicher Bereiche, wie sie von Fraser (2003b: 247) konstatiert wird, fort.

Der von Fraser formulierte „perspektivische Dualismus“ bietet ein analytisches Instrumentarium, das es ermöglicht, die Verschränkung von Geschlecht, Arbeit und Anerkennungsverhältnissen als strukturierte Ungleichheitsverhältnisse zu analysieren. Für die Untersuchung und das verstehende Erklären von Konflikten und Streiks im Allgemeinen und in feminisierten Dienstleistungsberufen im Besonderen ist eine Forschungsperspektive erkenntnisfördernd, die sowohl kapitalistische als auch patriarchale Herrschaftsverhältnisse systematisch integriert. Diese Erkenntnis erfordert eine stärkere intersektionale Verzahnung von Klassen- und Statusperspektiven in der Arbeitssoziologie – nicht als additive Erklärung, sondern als relationale Verflechtung.

Für gewerkschaftliche Strategien ergibt sich daraus die Notwendigkeit, nicht nur Umverteilungsfragen, sondern auch Fragen der Anerkennung und Statusaufwertung systematisch zu adressieren. Vor diesem Hintergrund erscheint es strategisch sinnvoll, das Anerkennungsbedürfnis der Beschäftigten explizit in Aufwertungskampagnen einzubinden und Deutungsangebote bereitzustellen, die individuelle Frustration in kollektives Handeln überführen. Dabei könnten Anerkennungskonflikte gezielt mit gleichstellungspolitischen Zielen verknüpft werden, etwa durch feministische Bündnisse oder narrative Rahmungen, die die strukturelle Abwertung weiblich konnotierter Tätigkeiten ins Zentrum stellen.

## Literatur

- Artus, Ingrid; Pflüger, Jessica (2015): Feminisierung von Arbeitskonflikten. Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks. *AIS. Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 8 (2): 92–108.
- Artus, Ingrid; Pflüger, Jessica (2017): Streik und Gender in Deutschland und China: Ein explorativer Blick auf aktuelles Streikgeschehen. *Industrielle Beziehungen* 24 (2): 218–240.
- Aulenbacher, Brigitte.; Riegraf, Birgit.; Theobald, Hildegard (Hg.) (2014): *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regimes. Soziale Welt, Sonderband 20*, Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Bohnsack, Ralf (2010): *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden* (8., durchgesehene Auflage). Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hg.) (2025): *Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung* (2. Auflage). Wiesbaden: Springer VS.
- Detje, Richard/Menz, Wolfgang/Nies, Sarah/Sauer, Dieter/Bischoff, Joachim (2013): *Krisenerfahrungen und politische Orientierungen. Der Blick von unten auf Betrieb, Gewerkschaft und Staat*, Hamburg.
- Dörre, Klaus; Ehrlich, Martin; Haubner, Tine (2014): Landnahmen im Feld der Sorgearbeit. In: Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit; Theobald, Hildegard (Hg.): *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regimes. Soziale Welt, Sonderband 20*. Baden-Baden: Nomos, 107–124.
- Dörre, Klaus; Baetge, Martin; Grimm, Annette; Pellull, Walter (1994): *Jugendliche Angestellte. Selbstbehauptung gegen Solidarität?* Opladen: Leske + Budrich.
- Dribbusch, Heiner (2019): New Militancy in a Changing Industrial Landscape. *WSI-Mitteilungen, Sonderheft*: 95–124.
- Dubet, François (2008): *Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Federici, Silvia (2012): *Caliban und die Hexe: Frauen, der Körper und die ursprüngliche Akkumulation*. Wien: Mandelbaum kritik&utopieVerlag.
- Fraser, Nancy (2023): *Der Allesfresser. Wie der Kapitalismus seine eigenen Grundlagen verschlingt*. Aus dem Englischen von Andreas Wirthensohn. Berlin: Suhrkamp.
- Fraser, Nancy (2009): Feminismus, Kapitalismus und die List der Geschichte. *Blätter für deutsche und internationale Politik* 54 (8): 43–57.
- Fraser, Nancy (2003a): Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung. In: Fraser, Nancy; Honneth, Axel (Hg.): *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Frankfurt/M.: Suhrkamp, 13–129.
- Fraser, Nancy (2003b): Anerkennung bis zur Unkenntlichkeit verzerrt. Eine Erwiderung auf Axel Honneth. In: Fraser, Nancy; Honneth, Axel (Hg.): *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Frankfurt/M.: Suhrkamp, 225–271.
- Fraser, Nancy; Honneth, Axel (2003): Vorbemerkungen. In: Fraser, Nancy; Honneth, Axel (Hg.): *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Frankfurt/M.: Suhrkamp, 7–13.
- Folbre, Nancy (2001): *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. New York: The New Press.
- Gläser, Jochen; Grit, Laudel (2010): *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Holtgrewe, Ursula (2002): Anerkennung und Arbeit in der Dienstleistungsgesellschaft. Eine identitätstheoretische Perspektive. In: Moldaschl, Manfred; Voß, Günter G. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München: Rainer Hampp, 195–214.
- Honneth, A. (2003a): Umverteilung als Anerkennung. Eine Erwiderung auf Nancy Fraser, in: Fraser, N./Honneth, A. (Hg.): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch philosophische Kontroverse, Frankfurt am Main, S. 129–225. Honneth, Axel (1994): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt/M.: Suhrkamp Verlag.
- Kerber-Clasen, Stefan (2017): Umkämpfte Reformen im Kita-Bereich. Veränderte Arbeitsprozesse, alltägliche Aushandlungen und Streiks von Kita-Fachkräften. Baden-Baden: Nomos.
- Klinger, Cornelia (2012): Leibdienst – Liebesdienst – Dienstleistung. In: Dörre, Klaus; Sauer, Dieter; Wittke, Volker (Hg.): Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik. Frankfurt/M.: Campus, 258–272.
- Kotthoff, Hermann (2000): Anerkennung und sozialer Austausch. Die soziale Konstruktion von Betriebsbürgerschaft. In: Holtgrewe, Ursula; Voswinkel, Stephan; Wagner, Gabriele (Hg.): Anerkennung und Arbeit. Konstanz: UVK, 27–39.
- Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2019): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb (2., erweiterte Auflage). Baden-Baden: Nomos.
- Kutlu, Yalcin (2013): Partizipative Streikführung. Der Erzieherinnenstreik. In: Schmalz, Stefan; Dörre, Klaus (Hg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt/M., New York: Campus, 226–241.
- Kutlu, Yalcin (2021): Von der Kindergartentante zur Erzieherin. Kita-Personal im Kampf um Anerkennung. In: Mayer-Ahuja, Nicole; Nachtwey, Oliver (Hg.): Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft. Berlin: Suhrkamp, 47–69.
- Lamnek, Siegfried (2005): Gruppendiskussion. Theorie und Praxis. Stuttgart: UTB.
- Lewis, Jane (2001): The Decline of the Male Breadwinner Model. Implications for Work and Care. Social Politics: International Studies in Gender, State & Society 8 (2): 152–169.
- Loos, Peter; Schäffer, Burkhard (2001): Das Gruppendiskussionsverfahren. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendung. Opladen: Leske + Budrich.
- Mayer-Ahuja, Nicole/Nachtwey, Oliver (Hg.) (2021): Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft, Berlin: Suhrkamp.
- Mangold, Werner (1960): Gegenstand und Methode des Gruppendiskussionsverfahrens. Frankfurt/M.: Deutscher Verlag der Wissenschaften.
- Nohl, Arnd-Michael (2006): Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Notz, Gisela (2020): Die Geschichten von Frauenstreiks und streikenden Frauen: „Das vierte K heißt Kampf“. In: Artus, Ingrid; Bennewitz, Nadine; Henninger, Max; Holland, Johanna; Kerber-Clasen, Stefan (Hg.): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven. Baden-Baden: Nomos, 28–50.
- OECD (2020): Bildung auf einen Blick 2020. OECD-Indikatoren. Paris.
- Pollock, Friedrich (1955): Gruppenexperiment. Frankfurt/M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Schütz, Julia. (2018): Pädagogische Berufsarbeit und soziale Anerkennung. Ergebnisse komparativer Berufsgruppenforschung. Weinheim: Beltz Verlag.

Reich, Adam (2012): *With God on Our Side. The Struggle for Workers' Rights in a Catholic Hospital*. Ithaca, New York: Cornell University Press.

Voswinkel, Stephan (2001): *Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen*. Konstanz: UVK.