



Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences

Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung

Studiengang Early Education- Bildung und Erziehung im Kindesalter

Arbeitskleidung refreshed- Corporate Fashion im Dienstleistungssektor Kindertagesstätte

Bachelorarbeit

zur

Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Arts (B.A.)

Vorgelegt von.

Silke Sellmann

Erstprüferin:

Prof. Dr. Marion Musiol

Zweitprüferin:

Michaela Ziemer- Grzyb

Tag der Einreichung:

04.08.2014

URN:

urn:nbn:de:gbv:519-thesis2014-0282-0

Inhaltsverzeichnis

ARBEITSKLEIDUNG REFRESHED- CORPORATE FASHION IM DIENSTLEISTUNGSSEKTOR KINDERTAGESSTÄTTE.....	1
1 KINDERTAGESSTÄTTEN ALS DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN.....	7
1.1 Definitionen von Dienstleistung und Dienstleistungsunternehmen.....	7
1.2 Relevanz der Definitionen für Kindertagesstätten.....	8
1.2.1 Rollenverständnis für Kundenorientierung.....	10
2 EINGLIEDERUNG VON ARBEITSKLEIDUNG ODER NEUMODERN CORPORATE FASHION ALS AUSDRUCKSFORM DES UNTERNEHMENSDESIGN.....	11
2.1 Definition von Arbeitskleidung.....	13
2.1.1 Rechtliche Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Bildungseinrichtungen.....	14
2.1.2 Anwendungsbereich und Begriffsbestimmung von Arbeitskleidung nach der TRBA- 250.....	16
2.2 Beispiele erfolgreich etablierter Arbeitskleidung in anderen Professionen.....	17
3 PILOTPROJEKTE IN ÄHNLICHEN, VERGLEICHBAREN PROFESSIONEN. 19	
3.1 „Schuluniform“ und einheitlicher Look an Schulen.....	20
3.1.1 Argumente für eine einheitliche Schulkleidung.....	21
3.1.2 Argumente gegen eine einheitliche Schulkleidung.....	22
3.2 Beispiele für die Einführung von Arbeitskleidung für Lehrkräfte.....	22
3.3 Studien zur Einführung von Schulkleidung.....	26
4 AUSWERTUNG UND ERGEBNISSE DER UMFRAGE AN EINER KINDERTAGESSTÄTTE IN NEUBRANDENBURG.....	30
5 FAZIT ZUR FRAGEBOGENERHEBUNG.....	40
6 ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK.....	41
Abbildungsverzeichnis	
1. Abbildung: Berghoff, 2006, S. 3.....	27
2. Abbildung: Multhaup, 2009, S. 11.....	29
3. Abbildung: Multhaup, 2009, S. 17.....	30
4. Abbildung.....	31

5. Abbildung.....	34
6. Abbildung.....	34
7. Abbildung.....	35
8. Abbildung.....	37
9. Abbildung.....	38
10. Abbildung.....	38
11. Abbildung.....	39
12. Abbildung.....	40

Einleitung

Die vorliegende Arbeit wurde im Rahmen der Bachelorprüfung der Hochschule Neubrandenburg im Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung, im Studiengang Early Education- Bildung und Erziehung im Kindesalter bei Frau Prof. Dr. Marion Musiol und Michaela Ziemer- Grzyb erstellt. Beiden danke ich für die konstruktive Begleitung und vor allem mentale Unterstützung.

Arbeitskleidung ist im Dienstleistungssektor der Humandienstleistungen ein sehr sensibles Thema. Zum einen wird in öffentlichen Foren sehr engagiert darüber diskutiert, zum anderen wird aus Angst vor Uniformierung und Einschränkung der Persönlichkeitsrechte dieses Thema gemieden und negiert. Beispielhaft für Foreneinträge hier zwei anonymisierte Kommentare: „ In einem Beruf, in dem keine Berufsbekleidung (wie z.B. in der Medizin, in der Lebensmittelbranche) vorgeschrieben ist, sollte man als [dem] Arbeitnehmer soviel Individualität lassen, das er selbst sein Outfit wählen darf. Und gerade im Kindergarten- wo man doch immer jedes Kind als Individuum sieht - sollte die Erzieherin auch ein Individuum sein dürfen. Wir haben bei uns im Team allerdings für Events (Weltkindertag, Tag der offenen Tür, Sommerfest, etc.) und Ausflüge alle ein hellblaues und ein schwarzes T-Shirt, auf denen vorne unser Name und hinten unser Kitalogo und der Kitaname steht. Alle fremden Leute, die dann einen Ansprechpartner suchen, erkennen uns übrigens rucki zucki. Diese T-Shirts- allerdings ohne Namen und mit Logo & Name vorne- gibt's für unsere Kinder auch in rot, gelb und blau. Die meisten Kinder haben so eins und ziehen sie bei Events und Ausflügen auch an!“

„ Wir haben auch betriebseigene Arbeitskleidung. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit Kurz- oder Langarmshirts mit dem Logo unserer Kita's zu tragen. Diese werden auch in der Kita gewaschen. Gerade bei Rauchern finde ich die Idee sehr gut! Da der Rauch immer in den Kleidern hängen bleibt und gerade unsere Babys damit in Kontakt kommen könnten. Auch die Mitarbeiter finden es gut, denn unsere Kleinen „besmieren“ einen manchmal auch mit Essensresten oder „Laufnasen“ und ab und zu kommt es auch vor, dass man angespuckt oder angepinkelt wird! So hat man seine eigene „Wechselkleidung“ immer zur Hand. Und die Eltern finden die T-Shirts auch super, gerade wenn einige neue Mitarbeiter dazu kommen.“

So lauten nur zwei exemplarisch ausgewählte Einträge in dem Forum der Internetseite „www.kigasite.de“. In beiden Aussagen werden schon die Vorzüge einer einheitlichen Arbeitskleidung benannt, dennoch wird besonders im ersten Beitrag die Einschränkung der Persönlichkeitsrechte, die Individualität des Einzelnen hervorgehoben.

Des weiteren wird sich in diesem Forum von Erzieher*innen¹ über das Umziehen für Turn- und Bewegungsspiele, über geeignetes und ungeeignetes Schuhwerk, über Körperschmuck (Tattoos, Piercings) und entsprechende Unfallverhütungsvorschriften ausgetauscht.

Die Arbeitsbedingungen von Erzieher*innen haben sich in den letzten Jahren gravierend verändert. Kindertagesstätten sind nicht mehr nur Betreuungsinstitutionen mit Lern- und Bildungsangeboten, sondern, und vielleicht sogar zum überwiegenden Teil, Dienstleistungsunternehmen. Diese stehen als solche, aufgrund der schnelllebigen Entwicklungen, der Globalisierung und Austauschbarkeit von Dienstleistungen und Produkten (Herbst, 2006, S. 7ff), vor der großen Herausforderung am Markt bestehen zu bleiben und bestenfalls aus der Masse hervorzutreten. Dabei verleihen die Mitarbeiter*innen eines Unternehmens, die nach Meffert und Bruhn (2012, S. 269ff) als interne Kontaktsubjekte bezeichnet werden, den Dienstleistungen ein Gesicht und rücken als Indikator in den Vordergrund, der die Imagebildung mit beeinflusst.

Welchen Eindruck haben Eltern von Erzieher*innen und erkennen sie sie eindeutig als Repräsentanten einer Kindertagesstätte auf den ersten Blick? Bereits beim ersten Kontakt bildet sich ein bleibender Eindruck, welcher zum größten Teil visuell bestimmt ist, wodurch eben das Outfit in den Mittelpunkt der Betrachtung gerät. Genau, wie bei einem Vorstellungsgespräch, kommt es auf den ersten Eindruck an.

Unter dem Titel „Arbeitskleidung refreshed- Corporate Fashion im Dienstleistungssektor Kindertagesstätte“ verfolgt meine Arbeit das Ziel zu analysieren, wie wichtig Kleidung von Mitarbeiter*innen im Unternehmenskontext

¹ Mit der Schreibweise Erzieher * innen sowie in weiteren Formen auch andere Berufsfelder in der fortlaufenden Arbeit meine ich sowohl weibliche, männliche und andere Geschlechtsgruppierungen. Damit möchte ich niemanden vergessen, unterschlagen, benachteiligen oder diskriminieren.

ist und ob die Einführung einer einheitlichen Kleidung für Kindertagesstätten Gegenstand sein könnte. Dabei gilt es zu klären, ob der Begriff „Arbeitskleidung“ mit der Orientierung auf Kindertagesstätten heute noch bestehen kann, oder ob er „refreshed“ also aktualisiert werden kann und muss.

Unter Einbeziehung von Rechtsvorschriften, laufenden Pilotprojekten, Beispielen bereits etablierter Arbeitskleidung in anderen Professionen sowie einer durchgeführten Befragung von Erzieher*innen und Eltern, möchte ich der Kernfrage nachgehen: Unter welchen Bedingungen kann es in Kindertagesstätten erfolgreich gelingen, eine das Unternehmen repräsentierende Arbeitskleidung einzuführen?

1 Kindertagesstätten als Dienstleistungsunternehmen

Wenn Eltern auf der Suche nach der „besten“ Kindertagesstätte für ihr Kind sind, vergleichen sie nicht nur Preise, sondern schauen sich das Profil an. Welches Bild vermittelt die Einrichtung nach außen? Welches Leitbild wird durch den Träger geprägt? Nach welchen pädagogischen Leitsätzen wird gearbeitet? Ist die Arbeit für die Eltern nachvollziehbar, sichtbar und wird sie kommuniziert? Diese und andere Fragen stellen sich Eltern in solcher Situation, aber auch die Frage nach der Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit der Institution, schließlich wollen sie für ihr Kind Beständigkeit. Ein Zusammenhang zwischen pädagogischen Konzepten und Grundprinzipien der Wirtschaft ist auch im Sozialwesen nicht mehr wegzudenken.

In diesem Kapitel soll nun herausgestellt werden, warum Kindertagesstätten immer mehr in den Sektor von Dienstleistungsunternehmen reichen und eben nicht mehr nur Bildungseinrichtungen sind.

1.1 Definitionen von Dienstleistung und Dienstleistungsunternehmen

Die tendenziell wirtschaftlichen Entwicklungen haben sich für staatliche Einrichtungen insbesondere durch die Forderung aus Wirtschaft und Politik ergeben. Welche, mit ihren Erwartungen – berufstätigen Eltern mit flexiblen Öffnungszeiten entgegenzukommen und mit der Aufnahme der Unter-Dreijährigen und die Hortbetreuung der Über-Sechsjährigen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen – nun Kindertagesstätten vor die Aufgabe stellten, ihren Kunden (den Eltern) bedarfs- und erwartungsgerecht gegenüber aufzutreten. Wie und in welcher Form Kindertagesstätten und/ oder ihre Träger sich diesen Herausforderungen überlassen, soll hier nicht näher erläutert werden. Nur so viel, dass das Eingehen auf diese Anforderungen und die damit verbundenen Veränderungen zu Differenzierungsmerkmalen zwischen den einzelnen Einrichtungen führen. Somit wird sich seitens der Kindertagesstätte nicht nur um Kundenorientierung bemüht, sondern es kristallisieren sich bereits

Konkurrenzmerkmale heraus. Zunehmender Wettbewerb beschränkt sich also nicht nur auf wirtschaftliche Betriebe, er steht vielmehr jedem ins Haus.

Was ist eigentlich „Dienstleistung“? Laut Duden liegt die Bedeutung in einer Tätigkeit der Wirtschaft, die nicht der Produktion von materiellen Gütern dient.

Nach dem Gabler Wirtschaftslexikon wird unter Dienstleistung die annähernd zeitgleiche (Uno- Actu- Prinzip) Erstellung und Inanspruchnahme dieser Leistung als „immaterielles Gut“ verstanden. Dabei arbeiten private Dienstleister gewinnorientiert, während öffentliche Dienstleister dem Kostendeckungsprinzip folgen. In der Literatur zum Dienstleistungsmarketing gibt es eine Vielzahl von Definitionsansätzen zum Begriff der Dienstleistung (Wirtschaftslexikon,).

Meffert und Bruhn (2012, S.14ff) fassen diese Definitionsansätze folgendermaßen zusammen: Dienstleistungen sind ihrem Wesen nach zwar vorwiegend „immaterielle Güter“, können aber materielle Elemente enthalten, sie sind nicht lagerbar, selten übertragbar und benötigen einen externen Faktor, den Kunden. Für die Bewertung einer Dienstleistungsqualität oder auch Servicequalität sind die Leistungsfähigkeit (z.B. Betreuung), das Leistungspotenzial (z.B. das Erscheinungsbild und Kompetenz des Anbieters) sowie das Ergebnis ausschlaggebend.

Dienstleistungsunternehmen sind dementsprechend, Unternehmen, die diese Leistungen erstellen und verkaufen. Sie gliedern sich in Handelsunternehmen, Verkehrsbetriebe, Banken, Versicherungsunternehmen und sonstige Dienstleistungsunternehmen, zu denen auch Schulen und Kindertagesstätten gehören (Wirtschaftslexikon, 21.04.2014).

1.2 Relevanz der Definitionen für Kindertagesstätten

Im Zusammenhang mit den voran beschriebenen Definitionen stellt sich für Kindertagesstätten nun die Frage: welche Dienstleistung sie herstellen und verkaufen? Und wer ist hier eigentlich der Kunde, das Kind, die Eltern? Sind

Bildung und Erziehung vergleichbar mit den Leistungen von Friseur*innen oder Handwerker*innen?

Der Arbeitsauftrag den Kindertagesstätten und somit Erzieher*innen nach dem 8. Buch des Sozialgesetzbuch haben, ist per Gesetz klar definiert, sie sollen das Recht eines jeden jungen Menschen „auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ sichern (§ 1 Abs. 1 SGB VIII, vgl. § 22 Abs. 1 SGB VIII). Erzieher*innen sollen Kinder in ihrer individuellen und sozialen Weiterentwicklung fördern, das Kindeswohl schützen, ein positives Lebensumfeld schaffen und den Eltern beratend zur Seite stehen (vgl. § 1 Abs. 3 SGB VIII). Diesen Auftrag als klar definierte Dienstleistung darzustellen, für die ein bestimmter Geldbetrag fällig ist, ist auch nach den bereits beschriebenen Definitionen schwer möglich. Allerdings gibt es, um dieser Gesetzesregelung nachkommen zu können, doch Leistungen die Träger und Kindertagesstätten erbringen, die ganz klar als Dienstleistung eingestuft werden können und müssen. Dazu zählen die Rahmenbedingungen unter denen der Arbeitsauftrag des Sozialgesetzbuches erfüllt wird: die Arbeitszeit der pädagogischen Fachkräfte, die Bereitstellung der Einrichtung als Unternehmensstandort, Aus-, Weiter- und Fortbildungen der Fachkräfte, Materialien für Bildungsangebote, evtl. Essensversorgung usw..

Einen Leistungskatalog für Glück und Zufriedenheit bei Kindern anzufertigen, ist bestimmt nicht leicht, es für Eltern als Kunden und für finanzielle Entscheidungsträger zu tun ebenso schwer, nämlich für etwas zu bezahlen, was nicht greifbar ist. Als Konsequenz aus dieser Überlegung kann nur gelten: die Arbeit von Kindertagesstätten transparent, nachvollziehbar und damit vergleichbar und messbar zu machen. Erst, wenn sich die Arbeit der Erzieher*innen von Außenstehenden nachvollziehbar und als gesellschaftlich notwendig und wertvoll erkennen lässt, dann ist eine Bewertung als Dienstleistung von Einrichtungen über Marktpreise auch möglich.

Eltern bringen durch die freie Auswahlmöglichkeit ihre Kinder dorthin, wo es überzeugende Arbeit und Dienstleistung von Fachkräften gibt. Deshalb muss es Erzieher*innen als Motivator dienen, die Kompetenz der eigenen Arbeit als ein Kriterium für Beschäftigung bzw. Weiterbeschäftigung zu betrachten.

Leider ist es häufig so, dass Leitung und Träger zwar Kundenorientierung und Weiterbildung zu diesem Thema verlangen (vielleicht sogar konzeptionell verankern), jedoch beide nicht bereit sind, entsprechend zu handeln, z.B. für angemessene Freistellung für Fortbildung zu sorgen.

Wenn Erzieher*innen in ihrer Arbeit aber Stärkung und Unterstützung erfahren, können sie auch wissen, worauf es an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz insbesondere ankommt und welche Erwartungen damit verbunden sind. Dies stärkt das Selbstbewusstsein und regt zu überdurchschnittlichem Engagement an. „Weil Qualitätsentwicklung im Sozialen sich in personenbezogenen sozialen Dienstleistungen konkretisiert, sind sie an die Akteur*innen dieser sozialen Dienstleistung gebunden: eine wie immer geartete Qualitätsentwicklung ohne die Qualifizierung des Personals ist also kaum realisierbar.“ (Karsten, 2014) Qualitätsentwicklung muss also im Sinne der Einrichtung und des Trägers über eine Qualitätssicherung bei den Erzieher*innen erfolgen.

Grundvoraussetzung für gute Teamarbeit zwischen Träger und pädagogischen Mitarbeiter*innen einerseits und Erzieher*innen und Eltern andererseits ist es, sämtliche Vorgaben und Verordnungen des Trägers zu kennen.

Transparenz und verständliche Grenzen schaffen hier Sicherheit. Dienstleistung im Bereich der Elternarbeit bedenkt nicht polarisierend: „Der Kunde ist König“ und pädagogische Fachkräfte sind zum Dienen verurteilt. Elternarbeit ist eine der Qualifikationen in dem Beruf und die Basis für eine erfolgreiche Bewältigung pädagogischer Herausforderungen. Unter wirtschaftlichen Kriterien ist Elternarbeit ein ökonomischer Faktor für die Kitas. Wenn sie nicht funktioniert oder nicht ausreichend ausgeprägt ist, leiden Kontakt, Kooperation und Konflikttoleranz und in erster Linie die Kinder. Eltern in die Arbeit einzubinden gebietet nicht nur die familienergänzende Funktion einer Kindertagesstätte, sondern auch die Professionalität des Tuns. Elternarbeit als Serviceangebot ist ein unverzichtbarer Pfeiler erfolgreicher Erziehungsarbeit.

1.2.1 Rollenverständnis für Kundenorientierung

Nun vergleichen Eltern auf nicht nur einer Ebene: sie setzen sich mit Gebühren, Konzepten, Öffnungszeiten, Elternbeteiligung und Mitsprache auseinander. (Becker-Textor, 23.05.2014) Dabei sind Eltern einer Kita – und solche die es werden wollen- nicht nur als Auftraggeber*innen, sondern auch als Kunden zu verstehen. Aus ökonomischer Sicht, ist der Kunde derjenige, der die Leistung bezahlt. Für den Bereich der Kindertagesstätten gibt es in Bezug auf diese Einstellung allerdings nicht nur einen Kunden, denn die Aufteilung der Kosten erfolgt über Land, Kommune, Träger und Eltern. Und wie jeder Kunde, haben auch die drei erstgenannten, das Ansinnen, mit geringem Aufwand an Mitteln viel Leistung einzukaufen. Gleichermaßen darf dabei der Blick nicht nur auf die vier vorgenannten gerichtet werden, sondern auch und vor allem auf die Kinder und die pädagogischen Mitarbeiter*innen. Kinder sind zwar primär Kunden einer Einrichtung, aber aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen, der physischen und psychischen Bedingungen noch nicht geschäftsfähig, dadurch werden sie von ihren Eltern begleitet und vertreten. Dies bedeutet also, dass auch die Kinder die Marktverhältnisse mitbestimmen. Kundenfreundlichkeit und -orientierung richtet sich demnach auch nach den Bedürfnissen der Kinder aus. Wer aber entscheidet nun, was Kinder brauchen? Schlussendlich haben natürlich die Eltern diese Entscheidung inne.

Wenn es Einrichtungen gelingt hier durch ihre Konzeption einen tragfähigen Dialog herzustellen, dann können sich Eltern mit ihren Kindern gut für eine Einrichtung entscheiden. Da, wie in der Einleitung dargestellt, der erste Eindruck ein bleibendes Bild hinterlässt und somit eine „Kaufentscheidung“ beeinflusst, soll im nachfolgenden Kapitel die Wichtigkeit des Unternehmensdesigns im Unternehmenskontext dargestellt werden.

2 Eingliederung von Arbeitskleidung oder neu modern Corporate Fashion als Ausdrucksform des Unternehmensdesign

Die Globalisierung sowie Austauschbarkeit von Produkten und Dienstleistungen auf den Märkten bringen den Unternehmen viele Chancen, aber ebenso Risiken mit sich. Der Wettbewerb untereinander wird vor allem dadurch erschwert, dass sich viele Dienstleistungen weder in ihrer Qualität noch in dem Preisniveau differenzieren. Hier wird der Faktor Unternehmensdesign zum Verkaufsargument. Der Begriff Unternehmensdesign oder Corporate Design (kurz CD) wird laut Wirtschaftslexikon folgendermaßen definiert: CD soll ein Unternehmen als visuelles Gestaltungselement sowohl nach innen wie nach außen als Einheit erkennbar machen, und somit die Unternehmensidentität oder Corporate Identity (kurz CI) darstellen und unterstützen (Wirtschaftslexikon,). „CI ist für Personen, Organisationen und Unternehmen nicht mehr Luxus, sondern dringende Notwendigkeit, um im Wettbewerb durch Markenbildung mit nachhaltig erfolgreichen Strategien und Konzepten ihre besondere Identität zu finden und sich zu profilieren.“ (G. Regenthal, 2009, S. 5). Mit Hilfe von Konzepten sind also Kindertagesstätten nicht nur nach dem § 22a SGB VIII dazu verpflichtet, die Qualität ihrer Arbeit darzustellen und nachzuweisen, sondern diese dienen ebenso für ihre Kunden als Darstellung der aktuellen Konditionen und Angebote, die Werte der Einrichtung und des Trägers, der Geschichte und Tradition des Unternehmens. Dabei ist die Erarbeitung eines Konzeptes allerdings nicht allein als Ergebnis zu betrachten, sondern vielmehr der Prozess der dazu führt. Dieser ist als identitätsstiftend notwendig, um Vertrauen und Sympathie nach innen und außen zu erarbeiten und sich gleichzeitig vom Wettbewerber abzugrenzen und damit längerfristig und nachhaltig Erfolge zu sichern. Dabei und auch als Forderung aus dem SGB VIII ist zu beachten, dass die Erstellung eines Konzeptes kein abgeschlossener Vorgang ist, sondern eine immer fortwährende Prozessarbeit, die einer ständigen Beobachtung und Analyse der Ist- Situation der Einrichtung und des Marktes folgt.

Corporate Identity setzt sich aus drei Instrumenten zusammen: Corporate Communication als Werbung (übernimmt die Veröffentlichung der

Unternehmensidentität), Corporate Design als visuelles Erscheinungsbild (z.B. durch Arbeitskleidung, Farbkonzept) und Corporate Behavior (das schlüssige und möglichst widerspruchsfreie Verhalten der Unternehmensangehörigen).

2.1 Definition von Arbeitskleidung

Wie im voran gegangenen Abschnitt erläutert, gehört die Arbeitskleidung als Ausläufer zum Überbegriff Corporate Design, und somit zu einem der drei Elemente zur effektiven Umsetzung der Unternehmensidentität.

Das Wort Arbeitskleidung ist an sich kurz definiert: es ist eine Kleidung, die während der Arbeit getragen wird (Duden, 12.04.2014). Sie ist im weiteren Sinne dem Arbeitnehmer nicht vorgeschrieben. Für Arbeitskleidung gibt es eine Reihe von Begrifflichkeiten, die oftmals synonym verwendet werden: Berufskleidung, Montur, Uniform, Workwear, Corporate Fashion, Dienstkleidung, Schutzkleidung usw.! Eine Differenzierung ist deshalb notwendig, weil sich zum Teil aus der Art der Kleidung unterschiedliche gesetzliche Regelungen und Vorschriften zur Verwendung dieser ergeben.

Grundsätzlich werden vier Arten der Arbeitskleidung unterschieden:

1. Arbeitskleidung im weiteren Sinne, also „normale“ Kleidung, für die es keine besonderen Vorgaben gibt. Ausnahmen sind hier z.B. Kittel oder Schürzen, wenn sie zum Schutz der eigenen Kleidung getragen werden bzw. auch z.B. einheitliche Kleidung, die die Zugehörigkeit zu einem Unternehmen repräsentieren, wenn sie aufgrund einer vertraglichen Regelung oder durch eine Kleiderordnung vorgegeben sind..
2. Berufskleidung ist die Kleidung bestimmter Berufe, z.B. Schornsteinfeger, Konditor, Koch, Zimmerleute usw.. Diese Kleidung gilt aber nur dann als Berufskleidung, wenn einzig und allein der Berufsbezug und nicht eine Firmenzugehörigkeit erkennbar wird.
3. Dienstkleidung sind Kleidungsstücke, die zur besonderen Erkennbarkeit anstelle von Zivilkleidung im dienstlichen Interesse getragen wird (§ 67

Satz 2 BAT, Beitrag aus TVöD Office Professional, 26.04.2014), z.B. Uniformen der Polizei, Bundeswehr, Feuerwehr usw..Ebenso als Dienstkleidung ist die Amtstracht anzusehen, die dem Träger als Angehörigen eines bestimmten Amtes kenntlich macht, die Würde und die Bedeutung dieses herausstellt.

4. „Schutzkleidung im Sinne des § 66 Satz 2 BAT sind die Kleidungsstücke, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutz gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen.“ (Schutzkleidung § 66 Satz 2 BAT). Dazu zählen: Berufskittel von Ärzten und Krankenschwestern, Sicherheitsschuhe, Helme, Schutzbrillen, Handschuhe und Atemschutzmasken. (Wirtschaftslexikon,21.04.2014)

Selbst nach diesem Definitionsversuch fällt es schwer eine Eineindeutigkeit in allen Bereichen zur Nutzung von Arbeitskleidung als Oberbegriff herzustellen. Am leichtesten fällt dies wohl für den Bereich der Dienstkleidung und Schutzkleidung, da es hier auch gesetzliche Vorgaben, Richtlinien und Vorschriften zum Tragen einer solchen Kleidung gibt. Diese sollen nun im nächsten Abschnitt näher betrachtet werden.

2.1.1 Rechtliche Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Bildungseinrichtungen

„Jede Arbeit bringt Belastungen mit sich. In vielen Berufen sind die Belastungen so hoch, dass man mit Berufskrankheiten rechnen muss, die im schlimmsten Fall zur Berufsunfähigkeit führen....Gesundheitliche Belastungen können aber auch mit einer Tätigkeit zusammenhängen (z.B. Kinder heben und tragen), mit einer Aufgabe (z.B. Gespräche mit Eltern), mit einem Arbeitsplatz (z.B. Sitzen auf Kinderstühlchen) oder mit zu hohen Anforderungen und mangelnder Ausbildung, die zu Überforderung führen.“ (Kliche, Unkauf, 2010, S. 35)

Diese Belastungen zu ermitteln, zu überprüfen und zu minimieren, und somit die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, ist Ziel des Arbeitsschutzgesetzes (§1 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG). Die Aufgabe des Arbeitgebers ist es also arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren auszuschließen sowie die Verhütung von Unfällen durch geeignete Maßnahmen zu gewährleisten (§ 2 Abs. 1 ArbSchG).

Dabei ist es oftmals nicht ein einzelner Faktor, der zu einer besonderen Belastung führt, sondern viele Faktoren wirken unschwerflich und summieren sich in ihrer negativen Wirkung. Kliche und Unkauf (2010, S. 36) bringen den Gedanken auf, dass eine Gefährdungsbeurteilung auch in Kindertagesstätten Einzug halten müsse, und der Arbeitgeber so seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer nachkommt. Mit dem Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages im Sozial- und Erziehungsdienst vom 01.11.2009 (gew., 2009, S. 3) tritt eine Regelung für die betriebliche Gesundheitsförderung auch erstmals für diesen Bereich ein. „Jeder und jede Beschäftigte kann ab Inkrafttreten des Tarifvertrages einen Antrag auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung stellen. Die Gefährdungsbeurteilung wird dann nach den Regelungen des Arbeitsschutzes (§ 5 ArbSchG) vorgenommen. Das bedeutet, dass die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorgenommen wird.“(gew., 2009, S. 3). Im Absatz 3 des § 5 Arbeitsschutzgesetz werden sechs Bereiche aufgezählt aus denen sich eine besondere Gefährdung ergeben kann. Bezugnehmend auf den Tätigkeitsbereich Kindertagesstätte, soll hier der Satz 2, Abs. 3 § 5 ArbSchG noch einmal näher betrachtet werden. Dort heißt es: „Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch...2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen.“ (§ 5, Abs. 3, Satz 2 ArbSchG). Eine erhöhte Infektionsgefährdung für Mitarbeiter*innen in einer Kindertagesstätte ergibt sich sowohl aus dem engen Körperkontakt, als auch aus den spezifischen Tätigkeiten wie Windelwechsel, Wundversorgung, Begleitung und Hilfestellung beim Toilettengang u.ä.. Dies sind Tätigkeiten, bei denen die Beschäftigten mit Körperflüssigkeiten oder Ausscheidungen in Kontakt kommen. Ansteckungen erfolgen durch Tröpfcheninfektion und/ oder Schmier- bzw. Kontaktinfektion. Hier entsteht also eine Belastung durch sogenannte biologische Arbeitsstoffe, die nach den technischen Regeln für Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und der Wohlfahrtspflege (kurz TRBA- 250) zu

bewerten sind. Mit der Einhaltung dieser Regelungen erfüllt der Arbeitgeber die entsprechenden Anforderungen der Biostoffverordnung.

2.1.2 Anwendungsbereich und Begriffsbestimmung von Arbeitskleidung nach der TRBA- 250

Die Beschreibungen zu den gesetzlichen Grundlagen im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind bei näherer Betrachtung alle sehr ähnlich. In der TRBA- 250 wird eingangs der Anwendungsbereich definiert, und zwar findet diese Regelung Anwendung, wenn bei der Tätigkeit mit Menschen sowie Tieren, biologische Arbeitsstoffe auftreten, freigesetzt und Beschäftigte damit in Kontakt kommen können (TRBA- 250, 2014, S. 2). Grundlage für die TRBA ist die Biostoffverordnung nach dem Arbeitsschutzgesetz und der dortigen Definition von biologischen Arbeitsstoffen. Gemäß § 3 BiostoffV (BioStoffV, 22.04.2014)) werden diese nach ihrem Infektionsrisiko eingestuft. Des Weiteren wird unter dem Punkt 2 der TRBA- 250 eine Begriffsbestimmung vorgenommen. Darunter, Definitionen zum Arbeitsstoff, zu den Tätigkeiten und grundsätzliches zur Arbeitskleidung, wie bereits in Kapitel 2.1 dargestellt. In der TRBA erfolgt die Definition mit dem Zusatz, dass Arbeitskleidung eine Bekleidung ohne spezifische Schutzfunktion ist und wie diese nach Kontamination mit dem biologischen Arbeitsstoff zu handhaben ist. Unter dem Punkt 2.5 der TRBA- 250 wird nun konkretisiert, was unter Schutzkleidung zu verstehen ist, nämlich eine Kleidung, die den Arbeitnehmer vor schädlichen Einflüssen bei der Arbeit schützen soll bzw. die Verseuchung der Arbeits- oder Privatkleidung durch biologische Arbeitsstoffe zu verhindern. In der TRBA wird beschrieben, wie der Arbeitgeber seine Beschäftigten hinreichend durch geeignete Schutzmaßnahmen sichern kann. Grundlegend ist die Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen, die Ermittlung der durchzuführenden Tätigkeiten und welche biologischen Arbeitsstoffe erfahrungsgemäß dabei auftreten können. Bei Tätigkeiten, bei denen Kontakt zu Blut, Speichel, Urin, Stuhl sowie Kontakt zu Schleimhäuten erfolgt, muss mit dem Vorhandensein von Krankheitserregern gerechnet werden. Nach den Ausführungen der TRBA- 250 gehören Tätigkeiten, bei denen „es regelmäßig und

nicht nur in geringfügigem Umfang zum Kontakt mit potenziell infektiösem Material, wie Körperflüssigkeiten, -ausscheidungen oder -gewebe kommen kann.“ (TRBA- 250, 2014, S. 12) zur Schutzstufe 2. Zu diesen Tätigkeiten gehören: Windelwechsel, Wechsel von mit Fäkalien beschmutzter Wäsche, Waschen Inkontinenter (hier physiologisch), Umgang mit benutzter Wäsche, die mit Körperflüssigkeiten oder -ausscheidungen behaftet ist. Und auch das Reinigen und Desinfizieren kontaminierter Flächen und Gegenstände. Alle dafür notwendigen Schutzmaßnahmen werden auch in Kindertagesstätten durch den Hygieneplan beachtet und vorgeschrieben, dabei handelt es sich zumeist um Standardmaßnahmen, wie Mindestschutzmaßnahmen (Handwaschplätze, hygienische Händedesinfektion, Hautschutz und -pflege und Oberflächendesinfektion). Diese Maßnahmen dienen in erster Linie dem Eigenschutz der Beschäftigten, aber auch dem Schutz vor Übertragung von potenziellen Erregern gegenüber Dritten in der Gemeinschaft einer Kindertagesstätte. Zu wenig Beachtung findet bei diesen Tätigkeiten, die eine hygienische Händedesinfektion erfordern, noch immer die Berücksichtigung, dass an Händen und Unterarmen keine Schmuckstücke, Ringe, Uhren, Piercings oder Tattoos sowie künstliche Nägel getragen werden sollen (TRBA- 250, 2014, S. 16). Da durch diese Dinge eine Händedesinfektion nur eingeschränkt wirksam wird, sollte darauf geachtet werden. Bei den Schutzstufen der Stufe 2-4 ist das Tragen einer Arbeitskleidung sinnvoll, um die Standardmaßnahmen zu unterstützen und spezifische Schutzmaßnahmen durchzuführen. Dafür sind geeignete Umkleidemöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Unter anderem sind nach § 3 Abs. 1-3 ArbSchG die Kosten für die Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber zu tragen, dies könnte unter dem Aspekt der Schutzmaßnahmen dazu beitragen, dass Arbeitskleidung durch den Arbeitgeber eingeführt wird.

2.2 Beispiele erfolgreich etablierter Arbeitskleidung in anderen Professionen

Arbeitskleidung oder neumodern Corporate Fashion als tragbares Tool zur Kommunikation der Unternehmensidentität ist kein neues Instrument im

Wirtschaftssektor. Firmen wie Telekom, Post, die Deutsche Bahn oder Opel bedienen sich schon lange dieses Mittels. „Corporate Fashion als Mittel umfasst alle Sparten der Berufsbekleidung ... für alle Arten von Unternehmen und Hierarchien.“ (Schirmmacher, 1998, S. 33) Bei den Unternehmen, die sich für Corporate Fashion interessieren, steht meist der Aspekt der Repräsentation im Vordergrund. Für die Deutsche Telekom wurde eine Arbeitskleidung entworfen, die alle Bedingungen an Funktionalität einer Corporate Fashion erfüllte, und gleichzeitig eine Eigenschaft transportiert, nämlich, dass die Kunden sich mit dem Outfit der Mitarbeiter*innen identifizieren können. Alle Mitarbeiter*innen der Telekom mit Kundenkontakt und ohne Kundenkontakt haben, nach der Zersplittung der Deutschen Bundespost in Deutsche Post AG und Deutsche Telekom AG, eine neue Arbeitskleidung erhalten. Diese war nach der Neugestaltung der Unternehmensidentität und des Unternehmensdesigns nicht mehr an die Uniform der damaligen Deutschen Bundespost angelehnt, sondern völlig neu gedacht worden. Sie bestach durch „Vielfalt in Einheit“ (Schirmmacher, 1998, S. 33), die Mitarbeiter hatten nun die Möglichkeit aus einem firmeneigenen Katalog sich einzukleiden. Allen Kleidungsstücken gleich war die für die Telekom charakteristischen Symbole (ein großes T in magenta und die kleinen Quadrate in hellem grau, die sogenannten Digits) und die Farben. Die Mitarbeiter*innen sollten sich wohlfühlen und stolz auf ihren Beruf sein, so die Aussage von Müller (Gantenbein; Michel, 1996, S. 32). Diese Haltung trugen die Mitarbeiter weiter und haben damit zu einem positiven Firmenimage beigetragen. Für die Mitarbeiter*innen mit Kundenkontakt wurden drei Linien eingeführt, wie sie auch in jedem T-Shop zu sehen sind: „offiziell“, „korrekt“ und „leger“. Aufgrund der großen Wahlmöglichkeiten ist es den Mitarbeiter*innen der Telekom nicht gestattet, private Oberbekleidung mit der Arbeitskleidung zu kombinieren (ebd., S. 32), dies sorgt außerdem für einen einheitlichen Auftritt gegenüber den Kunden.

Nach dem Motto „Kompetenz durch kompetente Kleidung“ handelte 2002 die Deutsche Bahn. Mit dem Fahrplanwechsel sollte auch die Kleidung der Mitarbeiter*innen wechseln und dem Unternehmen ein positives Image verpassen. „Die Unternehmensbekleidung erfüllt zwar alle Aufgaben der Corporate Fashion, kann aber aufgrund der fehlenden Umsetzung des Corporate Designs, nicht als solche bezeichnet werden.“ (Schirmmacher, 1998, S. 34f.) Die Deutsche Bahn

wollte durch die neue Unternehmenskleidung weg von der Uniform, vom militärischen Aussehen. Eine multifunktionale Alltagsmode sollte den Mitarbeiter*innen die Sympathien der Kunden bringen. Hier wurde ein Image vorgegeben, dass in der Anfangsphase nicht ganz mit dem Alltag konform ging, denn nun steckten zwar die Mitarbeiter*innen in einer neuen Kleidung, aber entsprach ihr Verhalten noch eher dem der Deutschen Bundesbahn, also eher dem „alten Schlag“. Hier musste durch Schulung im Service und im Kundenkontakt eine Verhaltensänderung dem neuen Image angepasst werden (ebd., S. 35). Wie problematisch eine „verordnete“ Identität ist, zeigt sich an diesem Beispiel.

Bei dem Konzern Opel von General Motors wurde die Idee einer einheitlichen Arbeitskleidung durch den ersten Chef aus Kanada mitgebracht. Die Kleidung soll Barrieren zwischen Mitarbeiter*innen am Band und am Schreibtisch abbauen, aus diesem Grund tragen alle Firmenangehörigen die gleiche Kollektion. Das gesamte Werk ist CI-gerecht gestaltet, was es den Mitarbeiter*innen nicht möglich macht, ihre Identität mit einzubringen und es zu einer „Gleichmachung“ kommt (vgl. Schirmacher, 2002, S. 4).

So drei unterschiedliche Beispiele, aber dennoch Unternehmen mit erfolgreich etablierter Arbeitskleidung, die in ihrem Unternehmensdesign bekannt sind.

3 Pilotprojekte in ähnlichen, vergleichbaren Professionen

Bei der Erarbeitung des Themas dieser Arbeit mit dem Blick auf ähnliche und vergleichbare Professionen, fiel durch mehrere Beispiele immer wieder der Blick in den Bildungssektor. Denn obwohl es nach wie vor keine vorgeschriebene Arbeitskleidung im Bildungsbereich gibt, so gibt es doch Ansätze, die in diese Richtung weisen. Auffallend oft wird der Gedanke der einheitlichen Kleidung im Bereich der Schule diskutiert und in Pilotprojekten und Aktionen ausprobiert und sogar gefordert. Die Diskussion um einheitliche Kleidung zieht sich durch Grundschulen, Gymnasien und Fachschulen. Dabei wird ein gleiches Outfit nicht durch Schulleitung und Lehrer bestimmend vorgeschrieben, sondern in Kooperationsarbeit mit Schülern und Eltern erarbeitet und durch die

Schulkonferenzen beschlossen. Durch die unterschiedlichen Schulformen werden unterschiedliche Anforderungen an die Kleidung an sich und die Funktion gestellt.

3.1 „Schuluniform“ und einheitlicher Look an Schulen

In vielen Ländern wie Frankreich, Großbritannien, Australien oder Neuseeland gehören Kinder in einheitlicher Schulbekleidung zum Alltagsbild. Dort ist eine einheitliche Kleidung bei den Schülern Pflicht. Auch in Deutschland wird seit einigen Jahren das Tragen einer „Schuluniform“ wieder heftig diskutiert. Und ebenso wie in Unternehmen ist das Thema einheitliche Bekleidung an Schulen ein Reizthema. An den staatlichen Schulen handelt es sich hierbei nicht um vorgeschriebene „Schuluniform“, sondern um eine einfache Kleiderordnung, die durch die Kooperationsarbeit zwischen Schule, Lehrer, Eltern und Schüler entsteht. Rein rechtlich, denn nach Art. 2 Abs. 1 des Grundgesetzes hat jeder Bürger in Deutschland ein Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, dürfen Schulen in Deutschland ihren Schülern nicht vorschreiben, welche Kleidung sie tragen. Mit Unterstützung der Eltern als Erziehungspartner können Schulen jedoch hier einen Weg finden, eine einheitliche Schulkleidung einzuführen. Und selbst dann, wenn die Kleidung der Schüler durch eine Kleiderordnung festgelegt wurde, ist das Tragen dieser nicht zwingend. An vielen Grundschulen- in Neubrandenburg an allen Grundschulen- gibt es mittlerweile eine Schulbekleidung, die mindestens aus einem einheitlichen T-Shirt besteht. Der Grundgedanke bei der Einführung dieser T-Shirts ist dem Corporate Design geschuldet. Die Einheitlichkeit dient hier dem Präsentationszweck nach außen und nach innen. Oftmals werden die Shirts mit dem Schullogo, dem Namen und selten dem Motto der Schule versehen. Der große Wiedererkennungswert liegt ebenfalls in der Wahl der Farbe der T-Shirts. Die Palette der Kleidung ist mittlerweile groß, und reicht von Basecaps über T-Shirts zu Kapuzenjacken und auch entsprechenden Accessoires wie Schlüsselbänder oder gar Rucksäcke und werden durch die Schulen angeboten. Neben dem Thema der einheitlichen Präsentation gegenüber anderen Schulen, dient die Kleidung auch dazu, eine größere Identifizierung mit der Einrichtung zu schaffen. Ähnlich wie in Sportvereinen wird durch die Einheitlichkeit eine

Zusammengehörigkeit erzeugt, die ein positives Image erzeugt und transportiert. Zudem wird durch den Einheitslook einem sozialen Ranking durch Kleidung, und dem um sich greifenden Markenfetischismus, entgegengewirkt. Aber nicht nur Schüler tragen diese einheitlichen Schulshirts, auch Lehrer und Erzieher. So sind diese oft auf Elternabenden, Schulveranstaltungen oder Sportwettbewerben durch ihre Kleidung sofort erkennbar und eindeutig zu zuordnen.

3.1.1 Argumente für eine einheitliche Schulkleidung

In Anbetracht der großen klaffenden sozialen Lücke zwischen den Kindern besserverdienender Eltern und Kindern aus Elternhäusern mit geringem Einkommen, würde eine einheitliche Kleidung helfen, diese Kluft zu überwinden und zu einem stärkeren Gemeinschaftsgefühl unter den Schülern führen. Damit würde es zu weniger Benachteiligungen für sozial schwächere Kinder kommen, da an der Kleidung kein Unterschied mehr festgestellt werden würde und Mobbingaktionen aufgrund von Klamotten keinen Angriffspunkt mehr bieten. Die allseits bekannte Markenmentalität würde entkräftet werden und Schule ist dann kein Laufsteg für Modetrends mehr, sondern wieder ein Ort der Bildung. Ein weiteres Argument für Schulkleidung ist die Bindung an die Schule, durch das nach außen getragene einheitliche Bild, identifizieren sich die Schüler mehr mit der besuchten Schule und wahrscheinlich wird dadurch eine stärkere Motivation beim Lernen an den Tag gelegt. Nebensächlichkeiten wie neue Modetrends werden vom Schulalltag ausgeblendet und die Konzentration kann dadurch auf die Lerninhalte erhöht werden. Die Leistungsorientierung rückt in den Vordergrund. Insgesamt würde sich eine einheitliche Schulkleidung somit auf ein besseres Schulklima auswirken. Überlegenswert ist ebenfalls der Gedanke, dass gleiche Bildungsmöglichkeiten und -chancen gewährleistet werden, da die soziale Herkunft des Schülers keine nach außen sichtbare Rolle mehr spielt. Die Repräsentation der Schule fördert den Ehrgeiz der Kinder und beeinflusst auch ihr Verhalten außerhalb der Einrichtung günstig.

3.1.2 Argumente gegen eine einheitliche Schulkleidung

Bei allen Vorteilen die eine einheitliche Kleidung befürworten, sind auch die Gegenargumente schlüssig. Als stärkstes Argument sind die Kosten zu nennen, die besonders sozial schwächeren Familien noch stärker finanziell belasten würden. Die Anschaffung einer speziellen Schulkleidung wäre eine teure und zusätzliche Belastung, da eine „Uniform“ allein nicht ausreichen würde, um jeden Tag sauber und ordentlich in der Schule zu erscheinen, müssten mindestens zwei Outfits gekauft werden. Außerdem würden die Schüler in ihrer persönlichen Entfaltung eingeschränkt und auf ihre Geschlechterrolle minimiert, besonders dann, wenn Jungen und Mädchen unterschiedliche „Uniformen“ erhalten. Auch die Argumente der Kinder finden hier Gehör, vor allem die Angst, dass die Form einer „Schuluniform“ eine Art des militärischen Drills darstellen könnte, und dieser Zwang sich auf die Form des Unterrichts und der Schule niederschlagen könnte.

Abschließend kann aus diesen Argumentationen festgestellt werden, dass sie alle richtig und angebracht sind. Um die Kinder von einer einheitlichen Bekleidung zu überzeugen, bedarf es allerdings mehr als nur einer argumentative Debatte, denn in ihren Augen sollte Kleidung auch ansprechend sein. Kompromisse, wie sie bereits an den hiesigen Grundschulen zu finden sind, nämlich T-Shirts mit Schullogo und farblich angepasst, unterstützen die Argumentationen für eine Einheitskluft und werden dann auch gern getragen. Solche kleinen „Zwänge“ gibt es im späteren Berufsleben auch, und eine Schulkleidung kann ebenso als eine Art Arbeitskleidung gesehen werden, da auch sie nur für eine begrenzte Zeit des Tages getragen wird, nämlich für die Unterrichtszeit. Aufgrund des Selbstbestimmungs- und Mitbestimmungsrechts der Schüler und Eltern kann ein solches Outfit nur über diese eingeführt und dessen Tragen beeinflusst werden. So wird es wohl darauf hinauslaufen, dass dies an einigen Schulen gebilligt wird und an anderen weiterhin nicht.

3.2 Beispiele für die Einführung von Arbeitskleidung für Lehrkräfte

In dem bayerischen Ort Holzkirchen befindet sich die Wirtschaftsschule Pasold-Weissauer. Den dortigen Lehrkräften ist ein gutes Auftreten wichtig. Seit September 2013 haben die Lehrer*innen dort nun die Möglichkeit und die Pflicht ein Kleidungsstück samt Dienstwappen zu tragen. Diese Dienstkleidung wurde eingeführt, da sich die Schule als Dienstleister gegenüber den Schülern und Eltern versteht. Sicherlich der Tradition einer Wirtschaftsschule entsprechend, aber wohl auch um als privat geführte Schule auf dem Markt des Bildungssektors hervortreten, und dadurch ein weiteres Differenzierungsmerkmal zu platzieren und bestehen zu können. Die Geschäftsführerin Frau Bauer-Kurrle argumentiert, dass es auffallend war, dass sich besonders junge Lehrer*innen kaum von ihren Schüler*innen im Kleidungsstil unterschieden haben (merkur- online, 2014). Nach der Einführung der Dienstkleidung sind alle 24 Lehrkräfte schon auf den ersten Blick als solche erkennbar.

Dabei wurden die Angestellten nicht vor vollendete Tatsachen gestellt, sondern bereits mit der Planung zur Einführung in das Geschehen involviert. Sie haben mitentschieden und geeignete Kleidungsstücke mit ausgesucht.

„Die Damenkleidung stammt aus dem Holzkirchener Modehaus Fremerey. Für die Herren wählte die Schulleitung den Münchner Ausstatter Hirmer. Insgesamt ließ sich die Schule das Kleidungsexperiment mehr als 8000 Euro kosten.“ (merkur-online, 2014). Einheitlich tragen die Lehrkräfte dieser Schule nun einen grauen Cardigan mit dem Schulwappen. Die Herren haben außerdem die Wahl zwischen einem beige und einem blauen Sakko, und die Frauen zeigen sich in schwarzen Hosen oder Röcken sowie einer weißen Bluse. Die Geschäftsführerin betont, dass den Lehrer*innen nicht vorgeschrieben wird, was sie tragen, lediglich ein Kleidungsstück mit Wappen der Schule sind täglich Pflicht, ansonsten können private Kleidungsstücke integriert und kombiniert getragen werden. Der Umgang mit den Schülern oder der Unterricht hat sich laut dem Zeitungsartikel nicht geändert, denn die Kleidung ändert ja nichts an der Persönlichkeit, sondern vermittelt eher Kompetenz im Auftreten gegenüber Schüler*innen und Eltern, so ein Lehrer im Interview. Auch das Feedback der Schüler*innen ist positiv

ausgefallen: „Die Schule steht ja für Qualität und kostet auch Geld, da ist es völlig in Ordnung, wenn die Lehrer seriös gekleidet sind, das passt zu unserer Schule“, „cool“, „Unsere Lehrer sehen noch autoritärer aus. Man merkt aber, dass sie sich wohl fühlen. Ich mag den Stil, finde vor allem den grauen Cardigan cool“, so lauten einige der Rückmeldungen, die die Schüler*innen nach der Einführung der Dienstkleidung ihren Lehrer*innen gegenüber machten. (vgl. merkur- online, 2014)

Ein weiteres Beispiel ist das Max- Planck- Gymnasium (MPG) Saarlouis in Saarlouis. Hier wurden Schüler*innen, Eltern und Lehrer*innen per PDF (siehe Anhang) zu einem Wettbewerb unter dem Titel „Kleider machen Lehrer/innen“ aufgerufen. Basierend auf einem Zeitungsartikel der Neuen Züricher Zeitung (NZZ) vom 16.11.2009 wurde im März diesen Jahres vom MPG Saarlouis zu dem Kreativwettbewerb aufgerufen: „Lehrpersonen, die nicht nur fachlich und pädagogisch hervorragend, sondern auch in Kleiderfragen stilsicher sind, können viel zu einem erfolgreichen Lernklima an einer Schule beitragen.“ (NZZ,2014). Dieser Wettbewerb wurde real durchgeführt, auch wenn auf Nachfrage beim MPG sich herausstellte, dass die Schule im Moment nicht die Absicht hat, eine Dienstkleidung für Lehrer*innen einzuführen und dies aus der Tradition am 1. April eine besondere Veranstaltung/ Aktion durchzuführen, entstanden ist. In diesem Jahr wurde also von der Schulleitung das eingangs erwähnte PDF erstellt, auf der Grundlage des Artikels der NZZ aus dem Jahr 2009. Mit einem Partizipationsprojekt zwischen Schüler*innen, Eltern, Lehrer*innen und Schule sollte laut der Ausschreibung ein Berufs-Outfit für die Lehrer*innen des MPG entstehen. Auch wenn die Dienstkleidung nicht eingeführt wurde, so ist die Argumentationskette, die für diesen Wettbewerb aufgestellt wurde, bemerkenswert und beispielhaft, um in Kooperation mit allen Beteiligten einen gemeinsamen Entstehungsprozess an- und einzuleiten und soll deshalb hier ausgeführt werden. Die Argumente die hier vom Schulleiter im Interview bestätigt wurden, lauteten:

„Jeder weiß, wie oft die Kleidung der Lehrperson Gegenstand von Diskussionen in der Öffentlichkeit und im familiären Bereich ist. Die Outfitbeurteilung durch die Lernenden ist oft hart und ungerecht. Eine angemessene Berufskleidung für Lehrer verhindert sowohl die textile Anbiederung an die Schüler durch allzu legere

Freizeitkleidung als auch die überflüssige Distanzierung durch kleinkariertes Schlips- und Anzuggehebe.“

„Stilsichere und angemessene Bekleidung ist ein wichtiges Element der nonverbalen Kommunikation und signalisiert auch am Lernort Schule Wertschätzung, Seriosität und Respekt gegenüber anderen.“

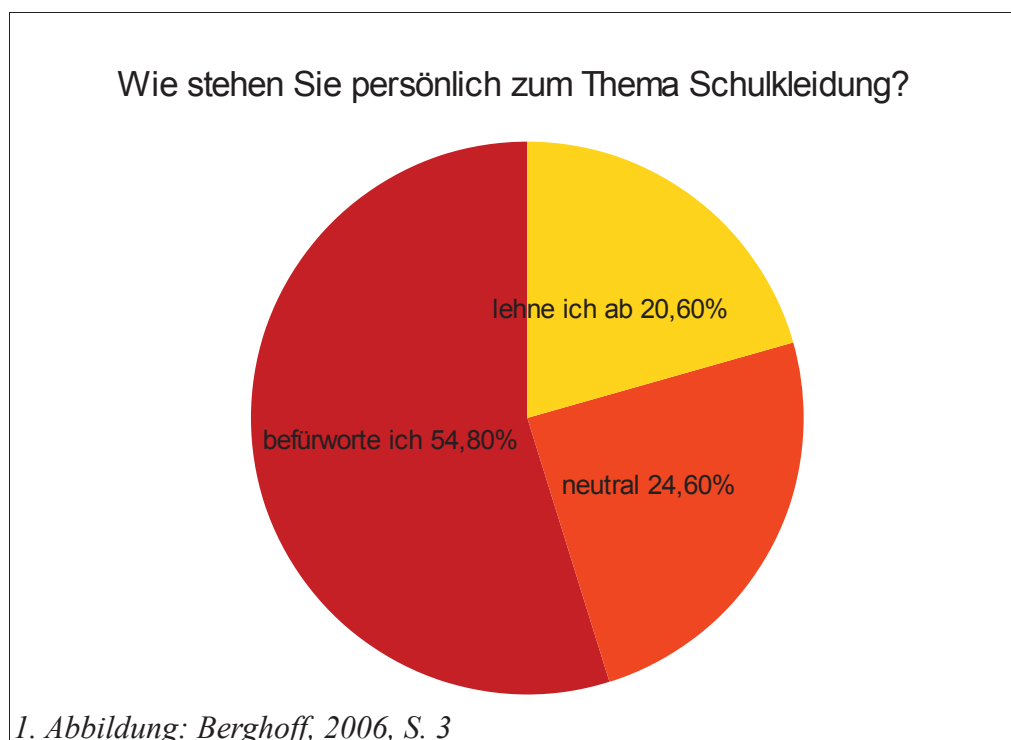
„Ein gepflegter Dresscode, der im Schulprogramm verankert ist, erleichtert die allmorgendliche Frage: Was ziehe ich heute an, um meine Person in der Schule situationsgerecht vorteilhaft zur Geltung zu bringen.“

„ Ein einheitliches Erscheinungsbild der Lehrkräfte und Mitarbeiter am MPG fördert das Gemeinschaftsgefühl und dient der Corporate Identity. Mit dem Bildungsministerium und dem Landkreis Saarlouis wird um einen Bekleidungszuschuss verhandelt, damit das Privatbudget nicht zusätzlich beansprucht wird.“ (mpg-saarlouis,2014)

Mit diesen sehr einleuchtenden Gründen warb die Schulleitung des MPG für den Kreativwettbewerb. In dem per Mail geführten Interview erklärte der Schulleiter, dass der durchgeführte Wettbewerb der in folgenden Kategorien: I. Modische Dienstbekleidung für jüngere und ältere weibliche Lehrkräfte, II. Allzweck- Outfit für männliche Lehrkräfte, für den Alltag und für Prüfungssituationen, III. Funktionale Dienstbekleidung für Sekretär*innen und Hausmeister, IV. Accessoires (Handtaschen, Schultaschen, modische Caps, Hüte, Rucksäcke o.ä.) stattfand, seinen Höhepunkt in einer MPG- Dienstmodenschau hatte, bei der die Lehrer*innen auf einem Laufsteg mit fachkundiger Moderation ihre eigenen Vorstellungen zu einer möglichen Dienstkleidung vorführten. Aus dem Kreativwettbewerb sind sowohl ernstgemeinte wie auch eher scherzhafte Beiträge eingegangen. Diese Veranstaltung, die mit einem hohen Maß an Aufwand betrieben wurde, war für alle Beteiligten ein großer Spaß. Auch wenn dieses Beispiel kein reelles Produkt enthält, so zeigt es doch, wie ein Weg zu einer Dienstkleidung gestaltet werden kann. Es führt auf, welche argumentativen Gründe für eine einheitliche Bekleidung im Bildungsbereich gegeben werden können und auf welche Art und Weise alle Beteiligten in einem Partizipationsprojekt daran wirken können.

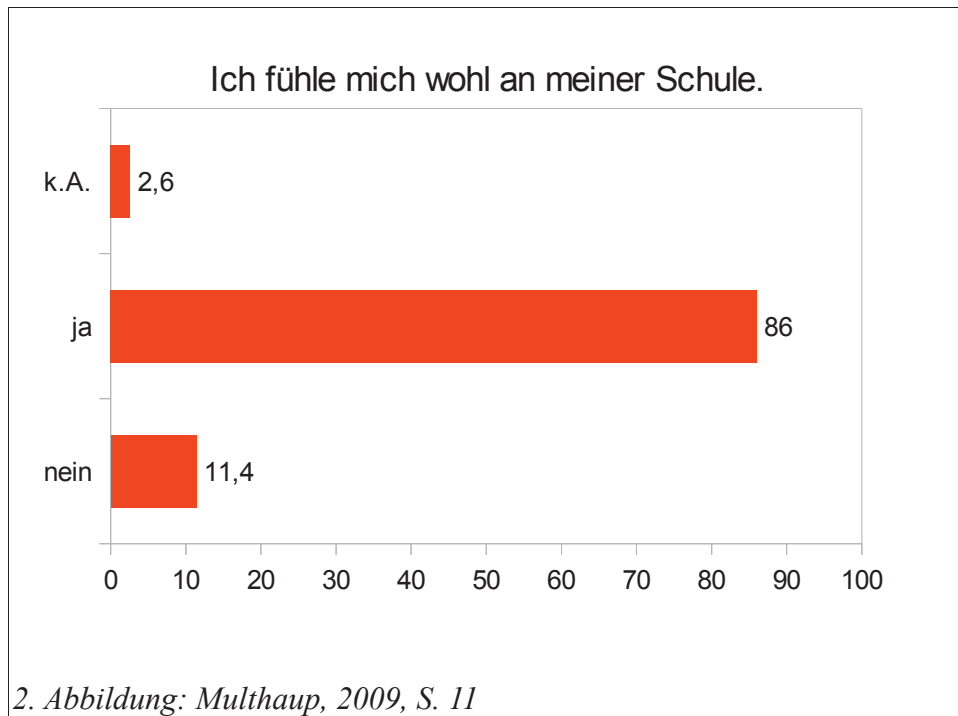
3.3 Studien zur Einführung von Schulkleidung

Wie unter 3.1 ausgeführt wird der Gedanke zum Thema Schulkleidung immer häufiger diskutiert und immer wieder aufgegriffen. So auch in einer Studie zum Meinungsbild deutscher Lehrkräfte zur Einführung von Schulkleidung. Diese Studie, die im Zeitraum Mai bis September 2006 durchgeführt wurde, ist aus einer Idee im Rahmen einer Diplomarbeit an der Fachhochschule Münster heraus entstanden, in der die Akzeptanz von Lehrer*innen gegenüber Schulkleidung untersucht werden sollte. Befragt wurden dazu 1.932 Lehrkräfte an allgemein- und berufsbildenden Schulen in Deutschland, und ausgewertet wurde die Studie vom Marktforschungsunternehmen Magna Data Market Research. Ziel war es, die Meinungen von Lehrer*innen zu den Auswirkungen von Schulkleidung auf den Schulalltag zu erforschen und optimale Bedingungen einer Einführung von Schulkleidung zu analysieren. Anhand dieser Studie wurde festgestellt, dass mehr als die Hälfte der Pädagogen in Deutschland (54,8%) die Einführung einer Schulkleidung befürworten (Berghoff, 2006, S. 7).

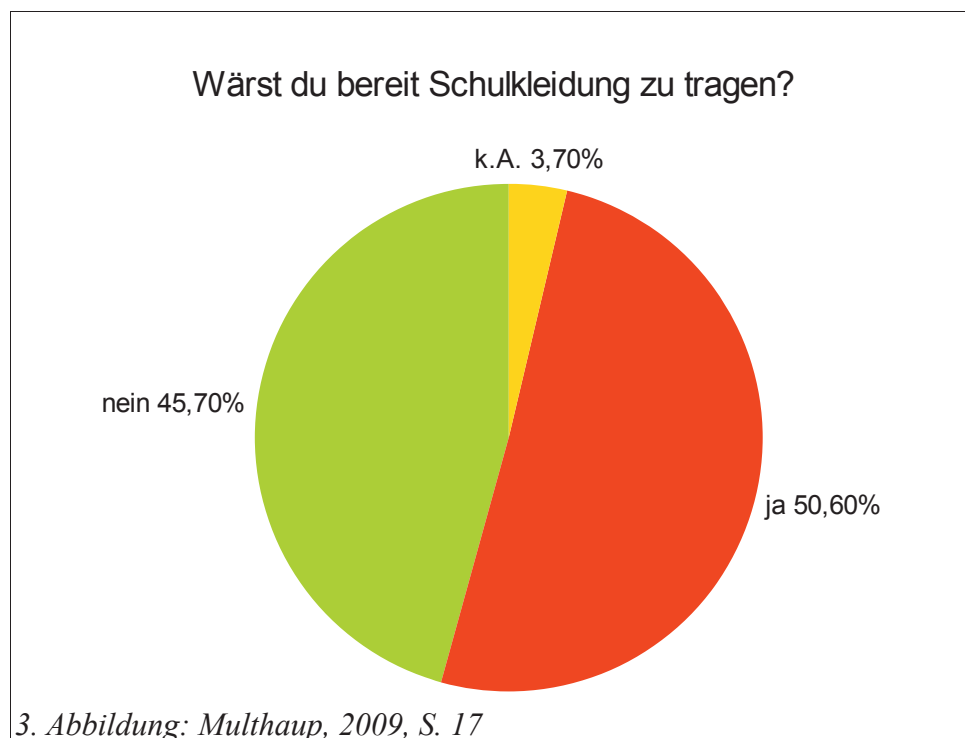


Des weiteren wurden positive und negative Auswirkungen einer Einführung von Schulkleidung untersucht, nennenswert und die voran beschriebenen Beispiele an anderen Schulen stützend, sind auch hier wieder folgende Argumente: „die Vermeidung von Markenzwang, die Reduzierung von Neid, die steigende Identifikation mit der eigenen Schule, das wachsende Zusammengehörigkeitsgefühl unter den Schülern und die Reduzierung von Integrationsproblemen“(ebd., S.7) als Positivum aufgeführt. Auf der Negativseite wurde auch von den Lehrkräften nur die Einschränkung der Freiheit auf Kleiderwahl und ein höherer Verwaltungsaufwand der Schulen benannt. Der Aspekt der finanziellen Belastung für die Eltern wurde durch die Pädagogen als gleichbleibend eingeschätzt. Einigkeit bestand darüber, dass das eigene Schullogo auf der Schulkleidung Verwendung als Gestaltungsmittel finden sollte. Aufgrund dieser Studie hat der Autor eine erste Schulbekleidungsmarke „SchoolTex“ in Deutschland gegründet und etabliert, Zum Sortiment von SchoolTex gehören: T-Shirts, Longsleeves, Polo-Shirts, Sweatshirts, Pullover & Pullunder, Hemden & Blusen, Jacken, Hosen & Röcke, Sporttextilien, Taschen und Schürzen sowie Handtücher. Damit bietet dieses Unternehmen eine Kleidung, die ausschließlich Schulen und Bildungseinrichtungen angeboten wird.

In den Jahren 2007- 2009 wurde fast analog von Prof. Multhaupt der Fachhochschule Münster eine Studie zum Meinungsbild von Schülerinnen und Schülern in Nordrhein- Westfalen zur Einführung von Schulkleidung durchgeführt. Diese ist die bislang größte Primärerhebung zu dem Thema Schulkleidung weltweit, mit einer Beteiligung von 17.812 Schüler*innen in NRW(Multhaupt, 2009, S.6). Untersucht wurde, wie wohl sich Schüler*innen an deutschen Schulen fühlen und welchen Beitrag Schulkleidung dazu leisten kann. Die Studie wurde durch die voran vorgestellte Fa. SchoolTex finanziert. Die Rücklaufquote der 125 per Zufall ausgelosten Schulen (Gymnasien, Gesamt- ,Haupt- und Realschulen) betrug dabei über 40%(Multhaupt, 2009, S.7). Auf die Frage, ob sich die Schüler an ihrer Schule wohl fühlen antworteten 86% mit ja.



Ca. 50% der befragten Schüler gaben an, bereit zu sein, Schulkleidung zu tragen, unter der Prämisse, dass diese ähnlich dem Freizeitlook entspricht. Diese Aussage wurde mit 73,54% ja-Stimmen bestätigt.



Laut Multhaup lag der Grund dafür in der Erwartung, durch eine einheitliche Schulkleidung weniger Probleme in der Klasse zu haben (ebd., 2009, S.17). Vorteile sahen die Schüler*innen außerdem vor allem in einer stärkeren Verbundenheit mit der Schule und einem besseren Gemeinschaftsgefühl in der Klasse.

Diese beiden Studien stellen klar heraus, dass Schulkleidung nur als ein Element in einem ganzheitlichen Konzept des Bildungssystems zu sehen ist. Alle zur Verfügung stehenden Mittel zur Verbesserung der Atmosphäre in Bildungseinrichtungen sollten genutzt werden. Wenn durch Schulkleidung der Wohlfühlfaktor an Schulen gesteigert werden kann, können Schüler auch bessere Leistungen erbringen.

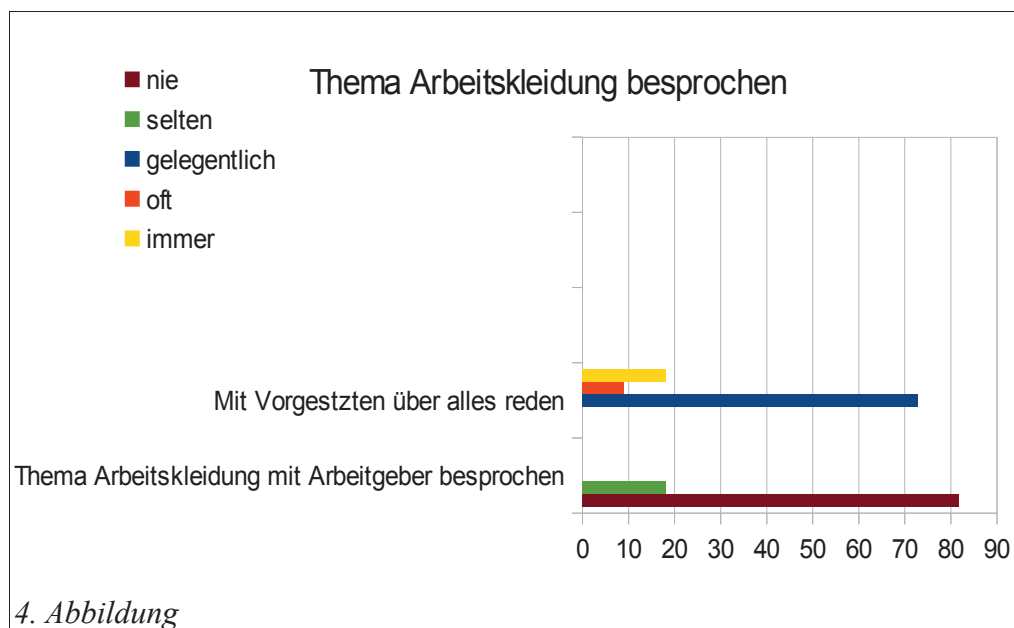
4 Auswertung und Ergebnisse der Umfrage an einer Kindertagesstätte in Neubrandenburg

Das Ziel der durchgeführten Umfrage mit Erzieher*innen und Eltern einer Kindertagesstätte in Neubrandenburg war es, zu analysieren, ob Arbeitskleidung bei Erzieher*innen im Kontext der Kindertagesstätte als Schutzkleidung, als Kommunikationsmittel und Erkennungsmerkmal eine Rolle spielen. Bei der Befragung war es außerdem wichtig, zu klären, inwieweit sich Erzieher*innen des Zusammenhangs zwischen Unternehmensidentität und einheitlichem Auftreten bewusst sind. Dabei galt es herauszufinden, welche Werte mit einheitlicher Kleidung verbunden werden, wie die generelle Einstellung zum Tragen von Arbeitskleidung ist und ob dies das Arbeitsklima in der Kindertagesstätte beeinflussen könnte. Des weiteren wurde durch die Verwendung der beiden Termini Arbeitskleidung und Corporate Fashion der Frage nachgegangen, ob der Begriff Arbeitskleidung für den Bereich der Kindertagesstätte bestehen bleiben kann oder aktualisiert werden muss.

Zur Erforschung der Fragestellung wurde eine deskriptive, quantitative Forschungsmethode gewählt. Dazu wurde je ein standardisierter Fragebogen für die Erzieher*innen und einer für die Eltern entworfen.

Von insgesamt 30 ausgeteilten Bögen für die pädagogischen Fachkräfte kamen 11 ausgefüllt zurück, und von 100 Bögen für die Eltern kamen 32 zurück. Das entspricht einer Rücklaufquote von knapp 37% bei den Erzieher*innen und 32% bei den Eltern.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass Arbeitskleidung zwar ein viel diskutiertes Thema, aber noch nicht in den Arbeitsstätten der Erzieher*innen angekommen ist. Mit den Arbeitgebern wird von Seiten der pädagogischen Fachkräfte zu knapp 73% über alles gesprochen, aber nur 18% haben schon einmal über das Thema Arbeitskleidung diskutiert.

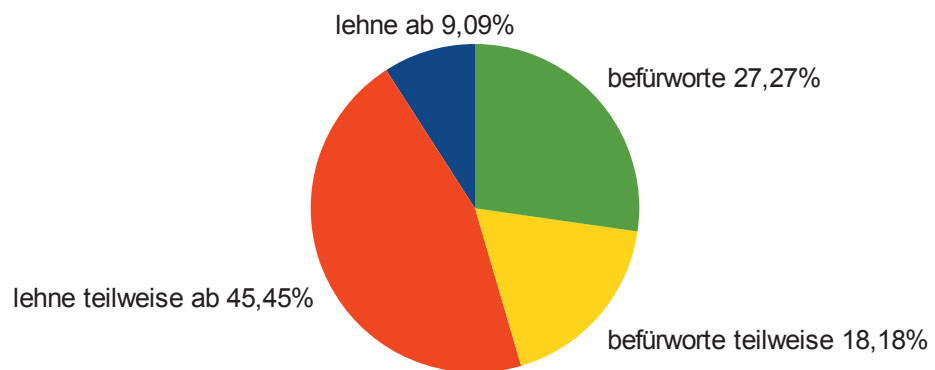


Diese Ergebnisse könnten den Schluss zulassen, dass die Thematik für Erzieher*innen nicht relevant für ihre Arbeit ist, aber aufgrund der nur geringen Erhebungsmenge ist diese nicht zu belegen.

Die Umfrage zeigt, dass sowohl Erzieher*innen als auch Eltern eine geteilte Meinung zum Thema Arbeitskleidung haben. Wobei in beiden Umfragen die ablehnende und befürwortende Haltung in etwa gleich ist, nämlich bei den Erzieher*innen mit 9,09% und bei den Eltern mit 9,37%. Dagegen geht die Meinung bei den teilweise ablehnenden und teilweise befürwortenden Meinungen stark auseinander. In beiden Bereichen liegt sie bei etwa der Hälfte in umgekehrter Reihenfolge. Die pädagogischen Fachkräfte lehnen Arbeitskleidung teilweise zu ca. 45% ab, die Eltern nur zu 25%. Im Umkehrschluss befürworten die

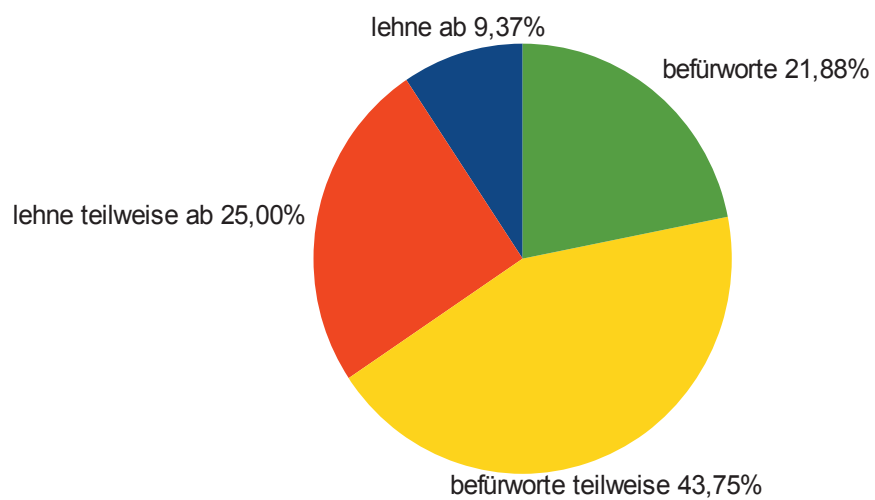
Erzieher*innen Arbeitskleidung teilweise mit knapp 18%, die Eltern dagegen mit fast 44%.

Wie stehen Sie persönlich zum Thema Arbeitskleidung? (Erzieher*innen)



5. Abbildung

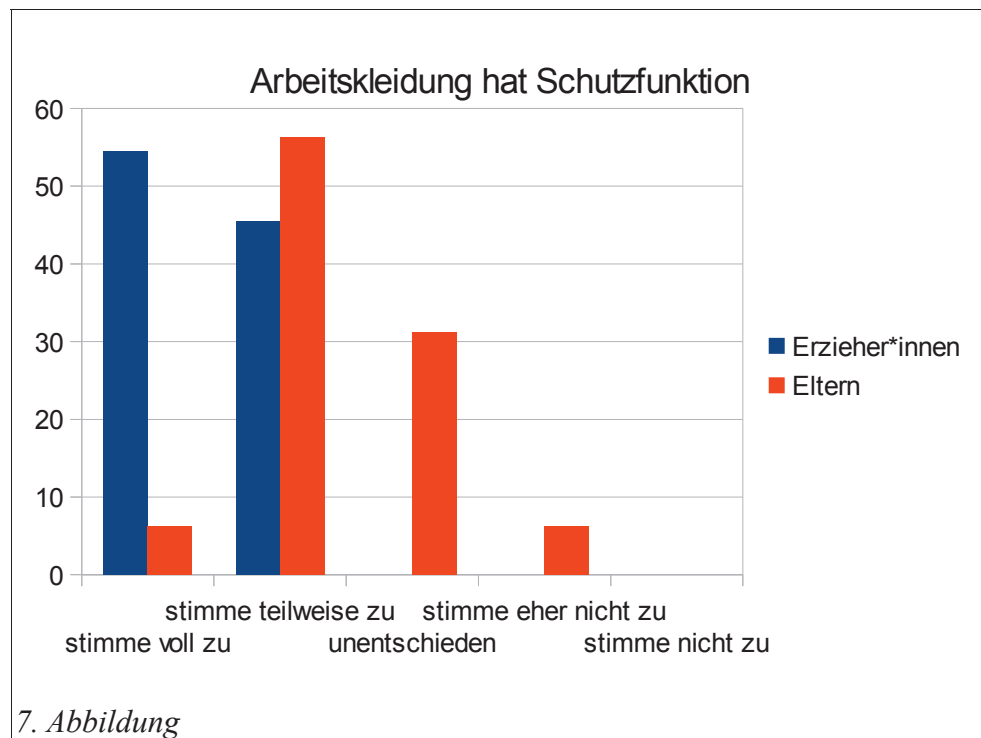
Wie stehen Sie persönlich zum Thema Arbeitskleidung?(Eltern)



6. Abbildung

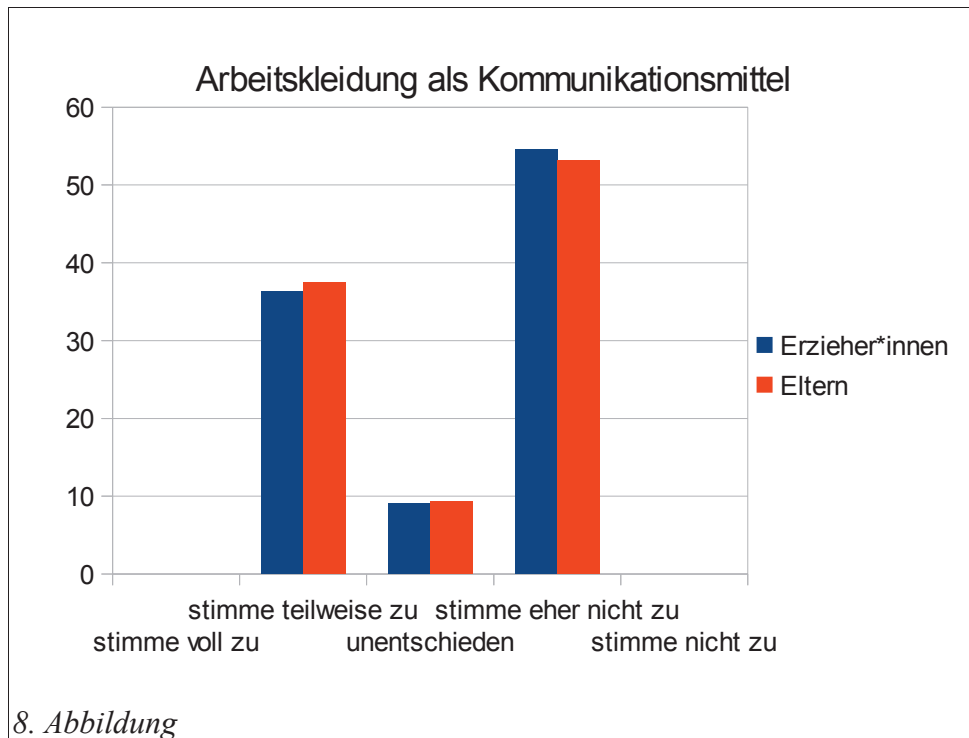
Aus diesen Ergebnissen wird deutlich, dass die Eltern eine signifikant positivere Einstellung zu Arbeitskleidung haben, als die Erzieher*innen.

Die Frage ob Arbeitskleidung eine Schutzfunktion inne hat, richtete sich an beide Gruppen. Wobei die Erzieher*innen hier eine stark zustimmende Tendenz zeigen und die Eltern eher geteilter Meinung sind.

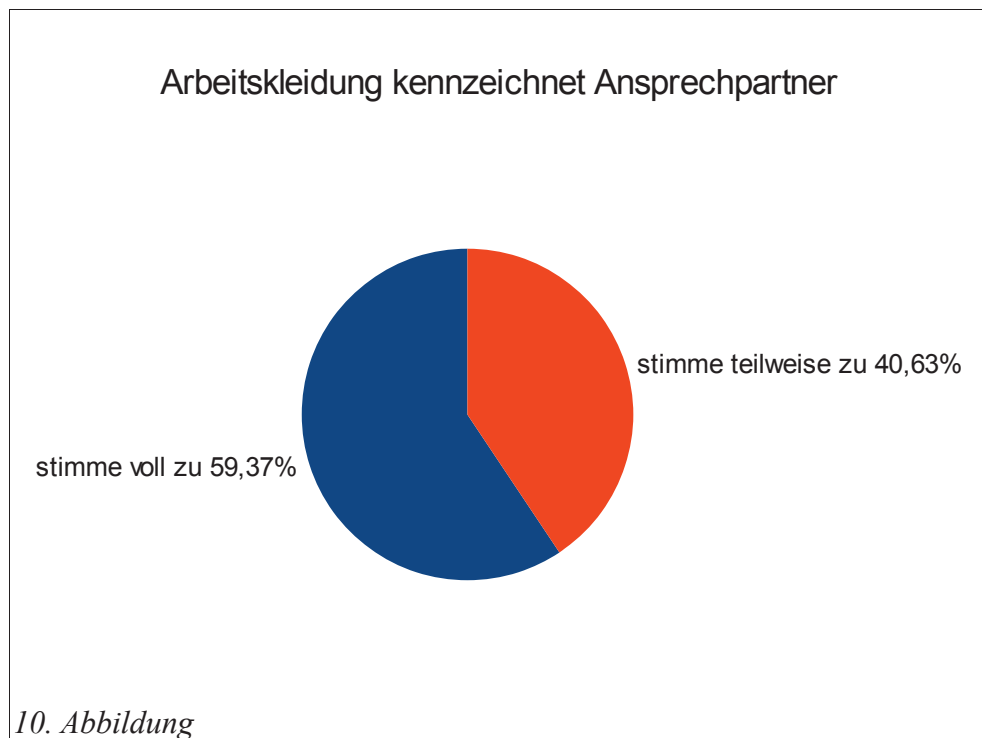
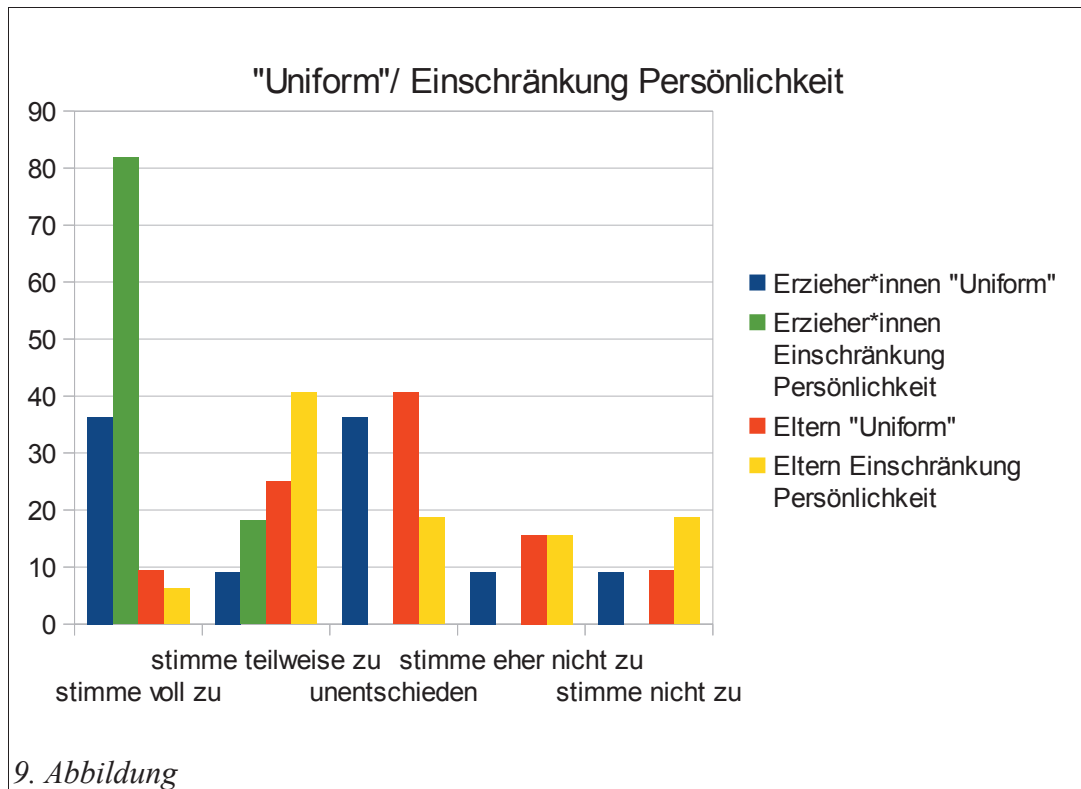


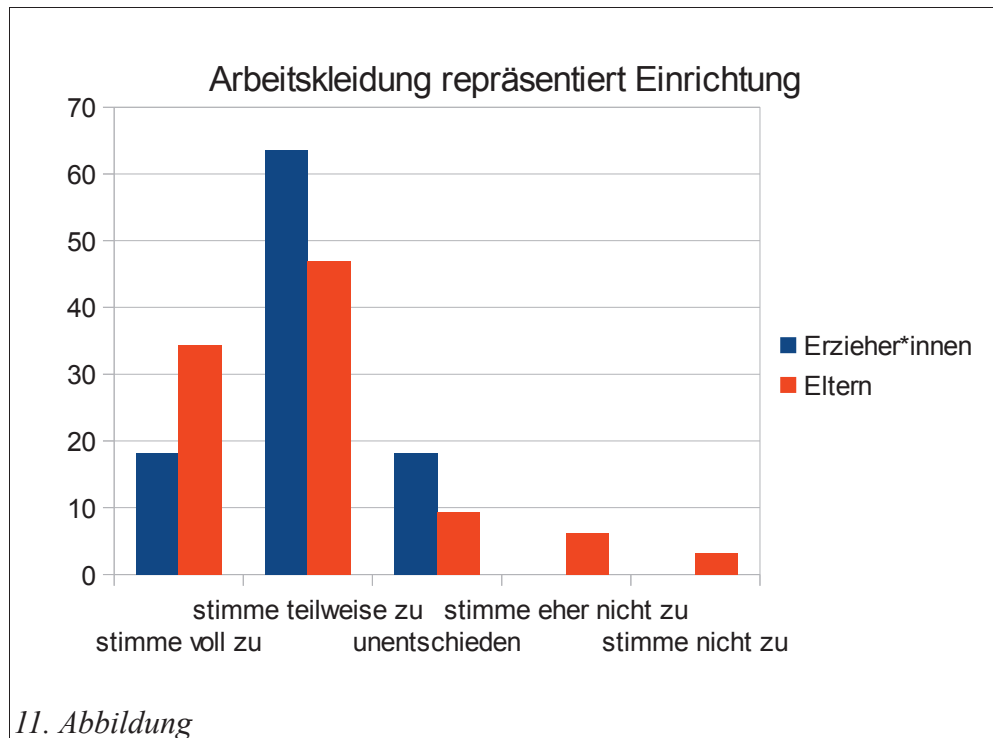
Eine Erklärung der eher zustimmenden Tendenz bei den Erzieher*innen hängt sicherlich mit der Beantwortung in Frage 7 zusammen, in der danach gefragt wurde, ob es durch die Tätigkeit zum Kontakt und damit zu einer möglichen Verunreinigung der Kleidung durch Körperausscheidungen oder -flüssigkeiten kommt. Hier wurde mit kaum und gelegentlich geantwortet.

Die Frage ob Arbeitskleidung ein Kommunikationsmittel ist, ist von der Gruppe der Erzieher*innen fast identisch wie die der Eltern beantwortet worden. In beiden Gruppen gibt es eine eher nicht zustimmende Haltung zu der aufgestellten Aussage, dass Arbeitskleidung ein Kommunikationsmittel sei.



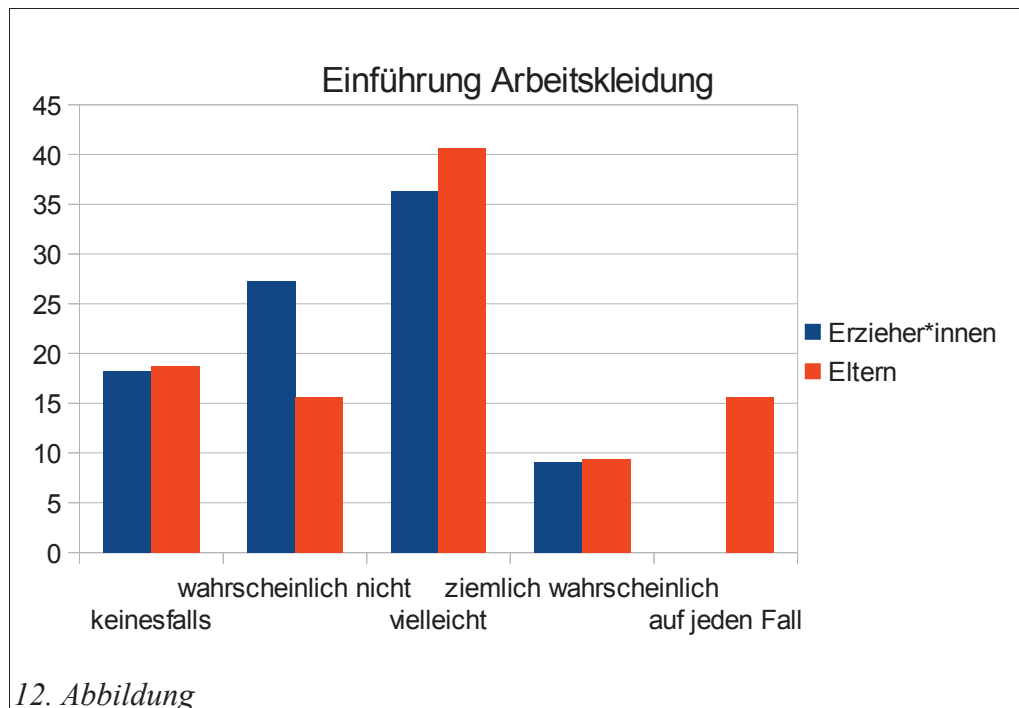
Bei der Erhebung, ob eine Arbeitskleidung einen Einschnitt in die persönliche Entfaltung darstellt und als eine Art „Uniform“ angesehen wird, sind die pädagogischen Fachkräfte in der Aussage zur „Uniform“ zweigeteilt. Mit je 36,36% antworteten die Erzieher*innen voll zustimmend und unentschieden, wohingegen die Eltern bei dieser Frage tendenziell unentschlossen sind. Generell als eine Einschränkung in die persönliche Entfaltung haben die Fachkräfte Arbeitskleidung eingestuft. Die Eltern sind bei dieser Frage breit gestreut in der Beantwortung, und stimmen mit knapp 41% teilweise zu. Dies liegt möglicherweise in der Antwort danach, ob Arbeitskleidung als Zeichen dafür stehen kann, dass alle Erzieher*innen einer Einrichtung der richtige Ansprechpartner sind. Hier wurde mit 59,37% voll zustimmend geantwortet.





Bei der Frage ob Arbeitskleidung als Mittel die Einrichtung nach innen und außen repräsentieren kann, sind sich beide Gruppen tendenziell zustimmend darüber einig. Als einheitliches Merkmal hat Kleidung damit eine Gemeinschaft stärkende und darstellende Wirkung, ähnlich wie es Trikots in Sportvereinen haben. In der Summe der Abstufungen voll zustimmend und teilweise zustimmend kommen in beiden Gruppen ähnliche Werte bei der Befragung heraus, bei den Erzieher*innen 81,82% und bei den Eltern 81,26%. Damit ist die Bedeutung der repräsentierenden Wirkung einheitlicher Arbeitskleidung in beiden befragten Gruppen fast identisch.

Auch die Ergebnisse in den für beide Gruppen unterschiedlich gestellten Fragen, nämlich ob Erzieher*innen bereit wären Arbeitskleidung zu tragen und ob Eltern die Einführung einer Arbeitskleidung befürworten würden, sind überraschenderweise nicht so unterschiedlich ausgefallen. Tendenziell sind beide Gruppen einer Einführung von Arbeitskleidung ablehnend bis unentschlossen gegenüber aufgestellt. Wobei dies bei den Erzieher*innen mit fast 82% und bei den Eltern mit 75% der Fall ist.



5 Fazit zur Fragebogenerhebung

Die hier präsentierten Umfrageergebnisse lieferten nicht nur äußerst interessante Ergebnisse im Hinblick auf das Meinungsbild von Erzieher*innen und Eltern zum Thema Arbeitskleidung, sondern ebenfalls weiteren Forschungsbedarf. So stellen sich weitere zukünftige Forschungsfragen:

- Wie unterscheidet sich die Meinung der Erzieher*innen in anderen Einrichtungen?
- Welche Meinung haben Kindertagesstättenleitungen und Träger zum Thema Arbeitskleidung?
- Welche Faktoren sind ausschlaggebend für eine Meinungsbildung zum Thema Arbeitskleidung und zur Bereitschaft zum Tragen dieser?
- Welche Gründe haben Leitungen von Kindertagesstätten dazu bewegt, einheitliche T-Shirts für Präsentationszwecke anzuschaffen? Welche Erfahrungen wurden mit dessen Einführung gemacht?

Die Ergebnisse der Befragung zeigen auf, dass das Thema Arbeitskleidung zwar viel diskutiert wird, aber noch nicht mit allen Beteiligten einer Kindertagesstätte. Dies lässt den Schluss zu, dass das Thema zwar besprochen wird, aber in den Kindertagesstätten nicht im Arbeitsteam thematisiert bzw. Erzieher*innen dabei nicht miteinbezogen werden.

Die Verwendung der beiden Termini Arbeitskleidung und Corporate Fashion sowie die speziellen Fragen zum Thema CF zeigten, dass Erzieher*innen mit dem Begriff Arbeitskleidung gut zurechtkommen. Wohingegen der Begriff der CF eher, in der Beantwortung zeigend, verwirrungstiftend war. Teilweise war dies auch der Fragestellung zu zuschreiben, denn der Begriff wurde nicht weiter erklärt, so dass die Erzieher*innen hier auf einen vorhandenen Erfahrungs- und Wissensschatz zurückgreifen mussten. In der ersten Frage an die Erzieher*innen nach der Meinung, was CF ist, wird deutlich, dass diese mit den unterschiedlichen Begrifflichkeiten nichts anfangen können und keinen Unterschied kennen. Diese Meinung ist mit knapp 36% recht hoch und zeigt dadurch auf, dass der Begriff nicht ausschlaggebend für die Haltung gegenüber der Thematik ist. Eventuell hätte die Nutzung von anderen Begriffen wie Teamkleidung, Unternehmenskleidung oder Einheitslook die Meinung zur Einführung dieser verändert oder beeinflusst.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass eine solche Befragung der Mitarbeiter*innen und der Eltern zum Thema Arbeitskleidung nicht ausreichend ist, um die gesamte Palette aller signifikanten Faktoren zu erfragen, die vor einer Einführung von Arbeitskleidung in Kindertagesstätten notwendig wären. Auch ist eine Befragung allein sicher nicht ausreichend, denn um alle Determinanten berücksichtigen zu können, sollte eine Kombination aus Fragebogen, Dialog und Pilotprojekt genutzt werden.

6 Zusammenfassung und Ausblick

Am Ende dieser wissenschaftlichen Arbeit angekommen, ist klar zu formulieren, dass die Mitarbeiterbekleidung ein elementarer Bestandteil des

Erscheinungsbildes von Unternehmen ist und somit den Grundstein auf dem Weg ins Gedächtnis der Kunden legt. Die im Unternehmenskontext zu sehende Kleidung (vgl. Szodruch, 2007, S. 9) basiert auf dem Corporate Design, als Teil der Corporate Identity, die mit zahlreichen Elementen die Persönlichkeit des Unternehmens nach innen und außen verkörpert. Wie wichtig ein Verständnis für Dienstleistung, Unternehmensstrategien und Marktpolitik auch im Kontext von Bildungseinrichtungen für die Mitarbeiter ist, konnte im ersten Kapitel aufgezeigt werden. Neben der Dienstleistung ist es von entscheidendem Wettbewerbsvorteil, wenn die Mitarbeiter als interne Kontaktsubjekte (Meffert, Bruhn, 2009, S. 268ff) dieser ein Gesicht verleihen und damit als direkter Qualitätsindikator in den Vordergrund rücken. Der Mitarbeiter präsentiert dadurch das Unternehmen direkt gegenüber dem Kunden, der sich bereits beim ersten Treffen einen bleibenden Eindruck bildet. Dies ist das Aushängeschild der Unternehmen oder wie eine Visitenkarte zu betrachten.

Die Beachtung der gesetzlichen Regelungen des Arbeitsschutzes und entsprechenden Regeln beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen ist eine Möglichkeit, die Einführung von Arbeitskleidung in Kindertagesstätten voran zu treiben. Im Sinne dieser Gesetzmäßigkeiten könnte der Arbeitgeber von Erzieher*innen eine einheitliche Kleidung durchsetzen, ohne damit die freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2, Satz 2, GG) einzuschränken.

Der Blick auf andere Professionen, Unternehmen wie die Deutsche Telekom, Deutsche Bahn und Opel verdeutlicht, wie stark prägend die Bekleidung der Mitarbeiter für das Bild eines Unternehmens ist. Dass dabei ein einheitliches Erscheinungsbild nicht nur für Betriebe der industriellen Wirtschaft bedeutend ist, sondern und vor allem auch für Dienstleistungsunternehmen, ist eine wichtige Aussage für die Argumentation bei einer Einführung von Arbeitskleidung. Das Erscheinungsbild der Mitarbeiter wird zum Verkaufsargument.

Auch die Tendenz im Bildungsbereich, speziell an Schulen, als unmittelbarer Vergleich, zeigt deutlich, dass die Einführung von Schulkleidung und Dienstkleidung von Lehrer*innen auf positive Rückmeldungen stößt. Vor allem wird das Gemeinschaftsgefühl entscheidend für bessere Lern- und Arbeitsklimas bestärkt. Ein klares Erkennungsmerkmal wird für die Öffentlichkeit geschaffen und

die Kleidung präsentiert die Einrichtung nicht nur nach außen, sondern auch nach innen.

Die beiden Meinungsbildungsstudien der Schüler*innen und Lehrer*innen zeigt Tendenzen auf, die die Einführung von Schulkleidung befürworten, wenn dieser einheitliche Look eher dem Freizeit-Look entspricht. Sie machen auch deutlich, wie viele Faktoren Kleidung in Bildungsbereichen beeinflusst.

Die Befragung der Erzieher*innen und Eltern konnte schließlich erste Tendenzen im Bereich der Kindertagesstätte aufzeigen und Meinungen aufdecken. Dem größten Teil der Eltern ist es wichtig einen Ansprechpartner schon auf den ersten Blick erkennen zu können. Das Corporate Design der Einrichtung wird von den Eltern in Form des Logos und des Briefkopfes angenommen und repräsentiert damit den Dienstleister und dessen Corporate Identity. Da Erzieher*innen in unterschiedlichen Outfits auftreten, werden diese auch hinsichtlich ihrer Persönlichkeit unterschiedlich bewertet. Dies zeigt, dass insbesondere die Wahrnehmung von Äußerlichkeiten Beurteilungsfehler birgt, die zunächst die Persönlichkeit der Mitarbeiter verfälscht darstellen kann und darüber hinaus oberflächlich Rückschlüsse auf das Unternehmen zulässt. Dadurch würden falsche Eindrücke entstehen, die in der Öffentlichkeit zu einem verfälschten Image führen. Um insbesondere diesem Problem der falschen Imagebildung zu entgehen und weitere Vorteile einer CF zu nutzen, sollten sich Kindertagesstätten dem Zweig der Wirtschaft anpassen und eine entsprechende einheitliche Präsentation im Sinne eines kunden- und dienstleistungsorientierten und dadurch erfolgreichen Auftritts verfolgen. Corporate Fashion als Instrument der Unternehmensgestaltung bedeutet dabei nicht die komplette Ausstattung der Person in den Vordergrund zu stellen, sondern mit einer einheitlichen Bekleidung als Kommunikationsmittel das Unternehmen nach innen und außen zu präsentieren. Dafür wäre schon ein mit Firmenlogo versehenes Oberteil ausreichend. Während der Befragung standen die Erzieher*innen sowie die Kindertagesstättenleitung dem sensiblen Thema skeptisch gegenüber, aber zumindest erschien sich gedanklich etwas zu bewegen, denn es wurde besonders über die eigene Kleidung und deren Wirkung nachgedacht und gesprochen. Die Mitarbeiter*innen konnten durch die

Thematisierung bereits erkennen, dass ihr Auftreten für den „Erfolg“ ihrer Einrichtung Einfluss hat.

Für die Einführung einer einheitlichen Arbeitskleidung in Kindertagesstätten wäre es im Vorfeld unbedingt notwendig, eine weitere Befragung hinsichtlich von Kriterien zur Trageakzeptanz, der Beschaffenheit und der möglichen Erscheinungsform der Arbeitskleidung durchzuführen. Auch ein ständiger Dialog zu dem Thema, über Vor- und Nachteile einer Arbeitskleidung ist wegweisend für eine größere Akzeptanz dem Thema gegenüber und dient dem Abbau vorherrschender Ablehnung und Ängsten vor Uniformierung. Ein im Vorfeld durchgeführtes Pilotprojekt könnte sehr repräsentativ Ablehnung oder Zustimmung der Erzieher*innen sowie Vorzüge und Schwachstellen aufzeigen.

Letztendlich ist Arbeitskleidung oder wie es in der Wirtschaft neumodern als Corporate Fashion bezeichnet wird, für Kindertagesstätten ein wichtiges Thema, das nicht aus dem Blick verloren werden darf.

Literatur- und Quellenverzeichnis

ArbSchG: Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbschg/gesamt.pdf>

Zugriff: 26.04.2014

BAT: Bundesangestelltentarif

<http://www.der-oeffentliche-dienst.de/themen/angestellte.php?loadid=73>

Zugriff: 26.04.2014

Becker- Textor, I.: Eltern als Auftraggeber und Kunden- Konstruktive Irritationen für die klassische Elternarbeit, In: Textor, M.R.: Kindergartenpädagogik-Online-Handbuch-

<http://www.kindergartenpaedagogik.de/54html>

Zugriff: 23.05.2014

Berghoff, K.: Meinungsbild deutscher Lehrkräfte zur Einführung von Schulkleidung

http://www.schooltex.de/pdf/Meinungsbild_deutscher_Lehrkräfte_zur_Einführung_von_Schulkleidung.pdf

Zugriff: 19.05.2014

BioStoffV: Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen

http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/biostoffv_2013/gesamt.pdf

Zugriff: 12.04.2014

Duden: Die deutsche Rechtschreibung

<http://www.duden.de>

Zugriff: 21.04.2014

Gantenbein, Michel: Kleider machen Telekom: das Textilunternehmen Fehlmann hat die Mitarbeiter der deutschen Telekom eingekleidet, In: Hochpaterre: Zeitschrift für Architektur und Design, Bd.9, 1996

<http://dx.doi.org/10.5159/seals-120432>

Zugriff: 20.07.2014

Gew: GEW- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst, Betriebliche Gesundheitsförderung, Frankfurt am Main, 2009

http://www.gew.de/Binaries/Binary53766/05_Betr_Gfsrd_12Seiter_Web.pdf

Zugriff: 04.05.2014

GG: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

http://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_2.html

Zugriff: 14.05.2014

Herbst, D.G.: Corporate Identity, Aufbau einer einzigartigen Unternehmensidentität, Leitbild und Unternehmenskultur, Image messen, gestalten und überprüfen, Berlin, Cornelsen Verlag Scriptor GmbH & CoKG, 2006

Kliche, Dr. Th., Unkauf, S.: Ist wichtig, macht Spaß, hält gesund: Gefährdungsbeurteilung endlich auch in Kitas, In: Ratgeber, Betriebliche Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst

<http://www.kita-bildungsserver.de/downloads/download-starten/?did=1029>

Zugriff: 14.05.2014

Karsten, M. E.: Reader EE 11-2, 2014

Meffert, H./ Bruhn, M.: Dienstleistungsmarketing, Grundlagen- Konzepte- Methoden, 7. Auflage, Wiesbaden, Springer Gabler, 2012

merkur- online: Schuluniform für Lehrer

<http://www.merkur-online.de/lokales/region-holzkirchen/schuluniform-lehrer-3277838.html>

Zugriff: 26.04.2014

MPG: Dienstbekleidung für Lehrer

<http://www.mpg-saarlouis.de/ablage/dienstbekleidung.pdf>

Zugriff: 24.04.2014

Multhaup, Prof. Dr. R.: Meinungsbild der Schülerinnen und Schüler in Nordrhein-Westfalen zur Einführung von Schulkleidung

http://www.schooltex.de/studie/pdf/Meinungsbild_Schulkleidung.pdf

Zugriff: 22.05.2014

NZZ: Kleider machen Lehrer

<http://www.nzz.ch/aktuell/startseite/kleider-machen-lehrer-1.4021142>

Zugriff: 24.04.2014

Regenthal, G.: Ganzheitliche Corporate Identity, Profilierung von Identität und Image, 2. Auflage, Wiesbaden, Gabler/ GWV Fachverlag GmbH, 2009

Schirmacher, J.: Corporate Fashion, Effizienzsteigerung durch Integration von Funktion, Motivation und Kommunikation, Hamburg, 1998

Schirmacher, J.: Vom Blaumann zur Corporate Fashion

<http://www.joachim-schirmacher.de/2002/10/01/#more-867>

Zugriff: 10.04.2014

SGB VIII

http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/

Zugriff: 26.04.2014

Szodruch, K. C.: Brand Fashion: Eine Studie über die Potentiale von Mode für Marken und Unternehmen, Saarbrücken, Verlag Dr. Müller, 2007

TRBA- 250: Technische Regel für Biologische Arbeitsstoffe 250, Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege (TRBA-250)

<http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Biologische-Arbeitsstoffe/TRBA/TRBA-250.html>

Zugriff: 12.04.2014

Wirtschaftslexikon: Definition Arbeitskleidung

<http://www.wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/80300/berufskleidung-v7.html>

Zugriff: 21.04.2014

Anhang 1:

Fragebogen zur Mitarbeiterbefragung einer Kindertagesstätte in Neubrandenburg

1. Corporate Fashion ist...

- Arbeitskleidung
- Arbeitskleidung im Firmenstil
- Arbeitskleidung mit Logo
- Stil einer Modemarke (wie Gucci, Armani,...)
- Teil des Corporate Designs
- das gleiche wie Schutzkleidung, Dienstbekleidung, Berufsbekleidung (ich sehe da keinen Unterschied)

2. Was soll Corporate Fashion leisten?

Funktionalität

- Schutz
- Bequemlichkeit
- Funktionalität
- zeitgemäßes einheitliches Erscheinungsbild

Wirkung

- Imagewirkung nach innen und außen
- Motivation der Mitarbeiter*innen
- Zugehörigkeit zum Unternehmen
- Kommunikation

- Kompetenz, Respekt, Vertrauen vermitteln

3. Soll Arbeitskleidung modisch sein?

- ja
- eher ja
- eher nein
- nein

4. Wie stehen Sie persönlich zum Thema Arbeitskleidung?

- befürworte ich
- befürworte ich teilweise
- lehne ich teilweise ab
- lehne ich ab

5. Haben Sie das Thema Arbeitskleidung schon einmal mit Ihrem Arbeitgeber besprochen?

- immer
- oft
- gelegentlich
- selten
- nie

6. Bewerten Sie bitte folgende Aussagen.

Arbeitskleidung...	Stimme voll und ganz zu	Stimme teilweise zu	unentschieden	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu
...steigert die Identität mit der Einrichtung					
...verbessert das Arbeitsklima					
...hat Schutzfunktion					
...fördert das Gemeinschaftsgefühl					
...dient der Unternehmensidentität					
...ist ein Kommunikationsmittel					
...signalisiert Wertschätzung, Seriosität, Respekt, Kompetenz, Vertrauen					
...schränkt mich in meiner persönlichen Entfaltung ein					
...ist eine Art „Uniform“					
...präsentiert die Einrichtung nach innen und außen					

7. Kommen Sie bei Ihrer Tätigkeit mit Körperausscheidungen, -flüssigkeiten (Urin, Stuhl, Speichel, Blut) in Kontakt?

- gar nicht
- kaum
- gelegentlich
- oft
- ständig

8. Haben Sie Befürchtungen, sich dadurch mit Infektionskrankheiten anzustecken?

- keinesfalls
- wahrscheinlich nicht
- vielleicht
- ziemlich wahrscheinlich
- auf jeden Fall

9. Haben Sie Wechselwäsche in der Einrichtung?

- ja
- nein

10. Wären Sie bereit Arbeitskleidung zu tragen?

- keinesfalls
- wahrscheinlich nicht
- vielleicht
- ziemlich wahrscheinlich
- ganz sicher

11. Fühlen Sie sich in der Einrichtung wohl?

- gar nicht
- kaum
- mittelmäßig
- ziemlich
- außerordentlich

12. Die Mitarbeiter meiner Einrichtung sind kollegial und hilfsbereit...

- gar nicht
- kaum
- mittelmäßig
- ziemlich
- außerordentlich

13. In unserer Einrichtung kennen alle die Ziele des Trägers und verfolgen diese gemeinsam...

- völlig falsch
- ziemlich falsch
- unentschieden
- ziemlich richtig
- völlig richtig

14. Mit meinen Vorgesetzten kann ich über alles reden...

- nie
- selten
- gelegentlich
- oft
- immer

Ergebnisse Fragebogen für Erzieher*innen:

1. Tabelle: 1. Corporate Fashion ist...

Gesamt	Anzahl	11
	Spalten %	100
Arbeitskleidung	Anzahl	2
	Spalten %	18,18
Arbeitskleidung im Firmenstil	Anzahl	0
	Spalten %	0
Arbeitskleidung mit Logo	Anzahl	3
	Spalten %	27,27
Stil einer Modemarke	Anzahl	1
	Spalten %	9,09
Teil des Corporate Designs	Anzahl	1
	Spalten %	9,09
Das gleiche wie Schutzkleidung, Dienstbekleidung, Berufsbekleidung (ich sehe da keinen Unterschied)	Anzahl	4
	Spalten %	36,36

2. Tabelle: 2. Was soll Corporate Fashion leisten?

Gesamt	Anzahl	11
	Spalten %	100
Funktionalität		
Schutz	Anzahl	4
	Spalten %	36,36
Bequemlichkeit	Anzahl	1
	Spalten %	9,09
Funktionalität	Anzahl	2
	Spalten %	18,18
Zeitgemäßes einheitliches Erscheinungsbild	Anzahl	4
	Spalten %	36,36
Wirkung		
Imagewirkung nach innen und außen	Anzahl	2
	Spalten %	18,18
Motivation der Mitarbeiter	Anzahl	4
	Spalten %	36,36
Zugehörigkeit zum Unternehmen	Anzahl	1
	Spalten %	9,09
Kommunikation	Anzahl	0
	Spalten %	0
Kompetenz, Respekt, Vertrauen vermitteln	Anzahl	4
	Spalten %	36,36

3. Tabelle: 3. Soll Arbeitskleidung modisch sein?

Gesamt	Anzahl	11
	Spalten %	100
ja	Anzahl	9
	Spalten %	81,82
eher ja	Anzahl	2
	Spalten %	18,18
eher nein	Anzahl	0
	Spalten %	0

nein	Anzahl	0
	Spalten %	0

4. Tabelle: 4. Wie stehen Sie persönlich zum Thema Arbeitskleidung?

Gesamt	Anzahl	11
	Spalten %	100
Befürworte ich	Anzahl	3
	Spalten %	27,27
Befürworte ich teilweise	Anzahl	2
	Spalten %	18,18
Lehne ich teilweise ab	Anzahl	5
	Spalten %	45,45
Lehne ich ab	Anzahl	1
	Spalten %	9,09

5. Tabelle: 5. Haben Sie das Thema Arbeitskleidung schon einmal mit dem Arbeitgeber besprochen?

Gesamt	Anzahl	11
	Spalten %	100
nie	Anzahl	9
	Spalten %	81,82
selten	Anzahl	2
	Spalten %	18,18
gelegentlich	Anzahl	0
	Spalten %	0
oft	Anzahl	0
	Spalten %	0
immer	Anzahl	0
	Spalten %	0

6. Tabelle: 6. Bewerten Sie bitte folgende Aussagen...

Arbeitskleidung steigert die Identität mit der Einrichtung	Gesamt	Anzahl	11
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	1
		Spalten %	9,09
	Stimme teilweise zu	Anzahl	2
		Spalten %	18,18
	unentschieden	Anzahl	4
		Spalten %	36,36
	Stimme eher nicht zu	Anzahl	2
		Spalten %	18,18
	Stimme nicht zu	Anzahl	1
		Spalten %	9,09
Arbeitsklima verbessert sich	Gesamt	Anzahl	11
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	0
		Spalten %	0
	Stimme teilweise zu	Anzahl	3
		Spalten %	27,27
	unentschieden	Anzahl	3
		Spalten %	27,27
	Stimme eher nicht zu	Anzahl	5
		Spalten %	45,45
	Stimme nicht zu	Anzahl	0
		Spalten %	0
Arbeitskleidung hat Schutzfunktion	Gesamt	Anzahl	11
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	6
		Spalten %	54,55
	Stimme teilweise zu	Anzahl	5
		Spalten %	45,45
	unentschieden	Anzahl	0
		Spalten %	0
	Stimme eher nicht zu	Anzahl	0
		Spalten %	0

		Spalten %	0
		Anzahl	0
		Spalten %	0
Arbeitskleidung fördert das Gemeinschaftsgefühl	Gesamt	Anzahl	11
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	0
		Spalten %	0
	Stimme teilweise zu	Anzahl	6
		Spalten %	54,55
	unentschieden	Anzahl	3
		Spalten %	27,27
	Stimme eher nicht zu	Anzahl	2
		Spalten %	18,18
	Stimme nicht zu	Anzahl	0
		Spalten %	0
Arbeitskleidung dient der Unternehmensidentität	Gesamt	Anzahl	11
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	0
		Spalten %	0
	Stimme teilweise zu	Anzahl	2
		Spalten %	18,18
	unentschieden	Anzahl	6
		Spalten %	54,55
	Stimme eher nicht zu	Anzahl	3
		Spalten %	27,27
	Stimme nicht zu	Anzahl	0
		Spalten %	0
Arbeitskleidung ist ein Kommunikationsmittel	Gesamt	Anzahl	11
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	0
		Spalten %	0
	Stimme teilweise zu	Anzahl	4
		Spalten %	36,36
	unentschieden	Anzahl	1
		Spalten %	9,09

	Stimme eher nicht zu	Anzahl	6
		Spalten %	54,55
	Stimme nicht zu	Anzahl	0
		Spalten %	0
Arbeitskleidung signalisiert Wertschätzung, Seriosität, Respekt, Kompetenz, Vertrauen	Gesamt	Anzahl	11
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	1
		Spalten %	9,09
	Stimme teilweise zu	Anzahl	3
		Spalten %	27,27
	unentschieden	Anzahl	5
		Spalten %	45,45
	Stimme eher nicht zu	Anzahl	1
		Spalten %	9,09
	Stimme nicht zu	Anzahl	1
		Spalten %	9,09
Arbeitskleidung schränkt mich in meiner persönlichen Entfaltung ein	Gesamt	Anzahl	11
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	9
		Spalten %	81,82
	Stimme teilweise zu	Anzahl	2
		Spalten %	18,18
	unentschieden	Anzahl	0
		Spalten %	0
	Stimme eher nicht zu	Anzahl	0
		Spalten %	0
	Stimme nicht zu	Anzahl	0
		Spalten %	0
Arbeitskleidung ist eine Art „Uniform“	Gesamt	Anzahl	11
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	4
		Spalten %	36,36
	Stimme teilweise zu	Anzahl	1
		Spalten %	9,09
	unentschieden	Anzahl	4

		Spalten %	36,36
		Anzahl	1
	Stimme eher nicht zu	Spalten %	9,09
		Anzahl	1
		Spalten %	9,09
Arbeitskleidung präsentiert die Einrichtung nach innen und außen	Gesamt	Anzahl	11
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	2
		Spalten %	18,18
	Stimme teilweise zu	Anzahl	7
		Spalten %	63,64
	unentschieden	Anzahl	2
		Spalten %	18,18
	Stimme eher nicht zu	Anzahl	0
		Spalten %	0
	Stimme nicht zu	Anzahl	0
		Spalten %	0

7. Tabelle: 7. Kommen Sie bei Ihrer Tätigkeit mit Körperausscheidungen, -flüssigkeiten (Urin, Stuhl, Speichel, Blut) in Kontakt?

Gesamt	Anzahl	11
	Spalten %	100
Gar nicht	Anzahl	2
	Spalten %	18,18
kaum	Anzahl	3
	Spalten %	27,27
gelegentlich	Anzahl	6
	Spalten %	54,55
oft	Anzahl	0
	Spalten %	0
ständig	Anzahl	0
	Spalten %	0

8. Tabelle: 8. Haben Sie Befürchtungen, sich dadurch mit Infektionskrankheiten anzustecken?

Gesamt	Anzahl	11
	Spalten %	100
keinesfalls	Anzahl	2
	Spalten %	18,18
Wahrscheinlich nicht	Anzahl	6
	Spalten %	54,55
vielleicht	Anzahl	3
	Spalten %	27,27
Ziemlich wahrscheinlich	Anzahl	0
	Spalten %	0
Auf jeden Fall	Anzahl	0
	Spalten %	0

9. Tabelle: 9. Haben Sie Wechselwäsche in der Einrichtung?

Gesamt	Anzahl	11
	Spalten %	100
ja	Anzahl	2
	Spalten %	18,18
nein	Anzahl	9
	Spalten %	81,82

10. Tabelle: 10. Wären Sie bereit Arbeitskleidung zu tragen?

Gesamt	Anzahl	11
	Spalten %	100
keinesfalls	Anzahl	2
	Spalten %	18,18
Wahrscheinlich nicht	Anzahl	3
	Spalten %	27,27

vielleicht	Anzahl	4
	Spalten %	36,36
Ziemlich wahrscheinlich	Anzahl	1
	Spalten %	9,09
Ganz sicher	Anzahl	0
	Spalten %	0

11. Tabelle: 11. Fühlen Sie sich in der Einrichtung wohl?

Gesamt	Anzahl	11
	Spalten %	100
Gar nicht	Anzahl	0
	Spalten %	0
kaum	Anzahl	0
	Spalten %	0
mittelmäßig	Anzahl	2
	Spalten %	18,18
ziemlich	Anzahl	7
	Spalten %	63,64
außerordentlich	Anzahl	2
	Spalten %	18,18

12. Tabelle: 12. Die Mitarbeiter*innen sind kollegial und hilfsbereit...

Gesamt	Anzahl	11
	Spalten %	100
Gar nicht	Anzahl	0
	Spalten %	0
kaum	Anzahl	0
	Spalten %	0
mittelmäßig	Anzahl	4
	Spalten %	36,36
zeimlich	Anzahl	3

	Spalten %	27,27
außerordentlich	Anzahl	4
	Spalten %	36,36

13. Tabelle: 13. In unserer Einrichtung kennen alle die Ziele des Trägers und verfolgen diese gemeinsam...

Gesamt	Anzahl	11
	Spalten %	100
Völlig falsch	Anzahl	0
	Spalten %	0
Ziemlich falsch	Anzahl	0
	Spalten %	0
unentschieden	Anzahl	1
	Spalten %	9,09
Ziemlich richtig	Anzahl	7
	Spalten %	63,64
Völlig richtig	Anzahl	4
	Spalten %	36,36

14. Tabelle: 14. Mit meinen Vorgesetzten kann ich über alles reden...

Gesamt	Anzahl	11
	Spalten %	100
Nie	Anzahl	0
	Spalten %	0
selten	Anzahl	0
	Spalten %	0
gelegentlich	Anzahl	8
	Spalten %	72,73
oft	Anzahl	1
	Spalten %	9,09
immer	Anzahl	2

	Spalten %	18,18
--	-----------	-------

Anhang 2:

Fragebogen zur Elternbefragung an einer Kindertagesstätte in Neubrandenburg

1. Wieviele Kinder haben Sie in dieser Einrichtung?

- 1
- 2
- 3
- mehr

2. In welchem Teil der Einrichtung wird Ihr Kind betreut?

- Krippe
- Kindergarten
- Hort

3. Wie lange besucht Ihr die Einrichtung schon?

- Weniger als 1 Jahr
- 1- 2 Jahre
- 2- 3 Jahre
- 3 und mehr Jahre

4. Wie sind Sie auf die Einrichtung aufmerksam geworden?

- Ich kenne die Einrichtung aus meiner Kindheit
- über Bekannte/ Verwandte/ Freunde
- über das Jugendamt
- über Werbung

- über Artikel in der Tagespresse
 - das Internet
5. Was war ausschlaggebend für die Entscheidung, Ihr Kind in dieser Einrichtung anzumelden?
- Guter Ruf der Einrichtung
 - gutes Konzept
 - Wohnortnähe
 - Arbeitsplatznähe
 - nur hier gab es einen freien Platz
 - günstige Verkehrsanbindung
 - Geschwisterkind in der Einrichtung
6. Kennen Sie alle Mitarbeiter der Einrichtung (zumindest vom Sehen)?
- Ich kenne alle Erzieher*innen und andere Mitarbeiter der Kindertagesstätte
 - ich kenne fast alle Erzieher*innen
 - ich kenne auch Erzieher*innen anderer Gruppen
 - ich kenne nur die Bezugserzieher*innen
 - ich kenne keinen der Erzieher*innen
7. An welchen Merkmalen erkennen Sie die Mitarbeiter*innen der Einrichtung?
- Namensschild
 - einheitliche Bekleidung
 - an keinem besonderen Merkmal

8. Welches einheitliche Design ist in der Einrichtung vorherrschend?

- Arbeitskleidung
- Briefkopf
- Logo
- Raumgestaltung/ Raumkonzept

9. Welche Eigenschaften schreiben Sie Trägern einer einheitlichen Arbeitskleidung zu?

- Respekt
- Kompetenz
- Vertrauen
- Seriosität
- Professionalität

10. Bewerten Sie bitte folgende Aussagen.

Arbeitskleidung...	Stimme voll und ganz zu	Stimme teilweise zu	unentschieden	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu
...erleichtert die sofortige Erkennbarkeit der Mitarbeiter					
...repräsentiert die Einrichtung nach außen und innen					
...wirkt professionell					
...hat Schutzfunktion					
Signalisiert Zugehörigkeit zur Einrichtung					
...ist Kommunikationsmittel					
...dient dem Image der Kindertagesstätte					
...lässt jeden Mitarbeiter als Ansprechpartner erscheinen					
...gleicht einer „Uniform“					
...unterdrückt die Persönlichkeit der Mitarbeiter					

11. Wie stehen Sie persönlich zum Thema Arbeitskleidung?

- Lehne ich ab
- lehne ich teilweise ab
- befürworte ich teilweise
- befürworte ich

12. Würden Sie die Einführung einer einheitlichen Arbeitskleidung für Erzieher*innen befürworten?

- Keinesfalls
- wahrscheinlich nicht
- vielleicht
- ziemlich wahrscheinlich
- auf jeden Fall

Ergebnisse Fragebogen für Eltern:

15. Tabelle: 1. Wieviele Kinder haben Sie in dieser Einrichtung?

Gesamt	Anzahl	32
	Spalten %	100
1	Anzahl	9
	Spalten %	28,13
2	Anzahl	18
	Spalten %	56,25
3	Anzahl	5
	Spalten %	15,63
mehr	Anzahl	0
	Spalten %	0

16. Tabelle: 2. In welchem Teil der Einrichtung wird Ihr Kind betreut?

Gesamt	Anzahl	32
	Spalten %	100
Krippe	Anzahl	11
	Spalten %	34,38
Kindergarten	Anzahl	10
	Spalten %	31,25
Hort	Anzahl	11
	Spalten %	34,38

17. Tabelle: 3. Wie lange ist Ihr Kind schon in dieser Einrichtung?

Gesamt	Anzahl	32
	Spalten %	100
Weniger als 1 Jahr	Anzahl	6
	Spalten %	18,75

1- 2 Jahre	Anzahl	5
	Spalten %	15,63
2- 3 Jahre	Anzahl	6
	Spalten %	18,75
3 und mehr Jahre	Anzahl	15
	Spalten %	46,88

18. Tabelle: 4. Wie sind Sie auf die Einrichtung aufmerksam geworden?

Gesamt	Anzahl	32
	Spalten %	100
Ich kenne die Einrichtung aus meiner Kindheit	Anzahl	6
	Spalten %	18,75
Über Bekannte/ Verwandte/ freunde	Anzahl	3
	Spalten %	9,38
Über das Jugendamt	Anzahl	20
	Spalten %	62,5
Über Werbung	Anzahl	0
	Spalten %	0
Artikel in der Tagespresse	Anzahl	0
	Spalten %	0
Das Internet	Anzahl	3
	Spalten %	9,38

19. Tabelle: 5. Was war ausschlaggebend für die Entscheidung, Ihr Kind in dieser Einrichtung anzumelden?

Gesamt	Anzahl	32
	Spalten %	100
Guter Ruf der Einrichtung	Anzahl	4
	Spalten %	12,5
Gutes Konzept	Anzahl	3

	Spalten %	9,38
Wohnortnähe	Anzahl	2
	Spalten %	6,25
Arbeitsplatznähe	Anzahl	0
	Spalten %	0
Nur hier gab es einen freien Platz	Anzahl	0
	Spalten %	0
Günstige Verkehrsanbindung	Anzahl	0
	Spalten %	0
Geschwisterkind in der Einrichtung	Anzahl	23
	Spalten %	71,88

20. Tabelle: 6. Kennen Sie alle Mitarbeiter*innen der Einrichtung (zumindest vom Sehen)?

Gesamt	Anzahl	32
	Spalten %	100
Ich kenne alle Erzieher*innen und andere Mitarbeiter	Anzahl	2
	Spalten %	6,25
Ich kenne fast alle Erzieher*innen	Anzahl	6
	Spalten %	18,75
Ich kenne auch Erzieher*innen anderer Gruppen	Anzahl	15
	Spalten %	46,88
Ich kenne nur die Bezugserzieher*innen	Anzahl	9
	Spalten %	28,13
Ich kenne noch keine Mitarbeiter*innen	Anzahl	0
	Spalten %	0

21. Tabelle: 7. Woran erkennen Sie die Mitarbeiter*innen der Kindertagesstätte?

Gesamt	Anzahl	32
	Spalten %	100
Namensschild	Anzahl	0
	Spalten %	0

Einheitliche Bekleidung	Anzahl	0
	Spalten %	0
An keiner besonderer Ausstattung	Anzahl	32
	Spalten %	100

22. Tabelle: 8. Welches einheitliche Design gibt es in der Kindertagesstätte?

Gesamt	Anzahl	32
	Spalten %	100
Raumgestaltung (farblich)	Anzahl	17
	Spalten %	53,13
Mitarbeiter*innen- Kleidung	Anzahl	0
	Spalten %	0
Mitarbeiter*innen- Accessoires	Anzahl	0
	Spalten %	0
Briefkopf	Anzahl	12
	Spalten %	37,5
Logo	Anzahl	3
	Spalten %	9,38

23. Tabelle: 9. Welche Eigenschaften schreiben Sie Trägern einer einheitlichen Arbeitskleidung zu?

Gesamt	Anzahl	32
	Spalten %	100
Kompetenz	Anzahl	5
	Spalten %	15,63
Respekt	Anzahl	0
	Spalten %	0
Vertrauen	Anzahl	6
	Spalten %	18,75
Seriosität	Anzahl	2
	Spalten %	6,25

Professionalität	Anzahl	18
	Spalten %	56,25

24. Tabelle: 10. Bewerten Sie bitte folgende Aussagen. Arbeitskleidung...

...erleichtert die sofortige Erkennbarkeit Mitarbeiter*innen	Gesamt	Anzahl	32
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	17
		Spalten %	53,13
	Stimme teilweise zu	Anzahl	15
		Spalten %	46,87
	unentschieden	Anzahl	0
		Spalten %	0
...repräsentiert die Einrichtung nach außen und innen	Gesamt	Anzahl	32
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	11
		Spalten %	34,38
	Stimme teilweise zu	Anzahl	15
		Spalten %	46,88
	unentschieden	Anzahl	3
		Spalten %	9,37
...wirkt professionell	Gesamt	Anzahl	32
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	7
		Spalten %	21,88
	Stimme teilweise zu	Anzahl	20
		Spalten %	62,5
	Stimme eher nicht zu	Anzahl	2
		Spalten %	6,25
	Stimme nicht zu	Anzahl	1
		Spalten %	3,12

		Spalten %	62,5
		Anzahl	5
	unentschieden	Spalten %	15,62
		Anzahl	0
	Stimme eher nicht zu	Spalten %	0
		Anzahl	0
	Stimme nicht zu	Anzahl	0
		Spalten %	0
...hat Schutzfunktion	Gesamt	Anzahl	32
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	2
		Spalten %	6,25
	Stimme teilweise zu	Anzahl	18
		Spalten %	56,25
	unentschieden	Anzahl	10
		Spalten %	31,25
	Stimme eher nicht zu	Anzahl	2
		Spalten %	6,25
	Stimme nicht zu	Anzahl	0
		Spalten %	0
...signalisiert Zugehörigkeit zur Einrichtung	Gesamt	Anzahl	32
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	24
		Spalten %	75
	Stimme teilweise zu	Anzahl	2
		Spalten %	6,25
	unentschieden	Anzahl	6
		Spalten %	18,75
	Stimme eher nicht zu	Anzahl	0
		Spalten %	0
	Stimme nicht zu	Anzahl	0
		Spalten %	0
...ist Kommunikationsmittel	Gesamt	Anzahl	32
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	0
		Spalten %	0

	Stimme teilweise zu	Anzahl	12
		Spalten %	37,5
	unentschieden	Anzahl	3
		Spalten %	9,37
	Stimme eher nicht zu	Anzahl	17
		Spalten %	53,13
	Stimme nicht zu	Anzahl	0
		Spalten %	0
...dient dem Image der Kindertagesstätte	Gesamt	Anzahl	32
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	1
		Spalten %	3,13
	Stimme teilweise zu	Anzahl	16
		Spalten %	50
	unentschieden	Anzahl	5
		Spalten %	15,62
...dient als Zeichen, dass jeder Mitarbeiter ein Ansprechpartner ist	Gesamt	Anzahl	32
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	19
		Spalten %	59,37
	Stimme teilweise zu	Anzahl	13
		Spalten %	40,63
	unentschieden	Anzahl	0
		Spalten %	0
...gleicht einer „Uniform“	Gesamt	Anzahl	32
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	3
		Spalten %	9,37
	Stimme teilweise zu	Anzahl	16
		Spalten %	50
	unentschieden	Anzahl	5
		Spalten %	15,62

	Stimme teilweise zu	Spalten %	9,37
		Anzahl	8
	unentschieden	Spalten %	25
		Anzahl	13
	Stimme eher nicht zu	Spalten %	40,63
		Anzahl	5
	Stimme nicht zu	Spalten %	15,63
		Anzahl	3
...unterdrückt die Persönlichkeit der Mitarbeiter*innen	Gesamt	Anzahl	32
		Spalten %	100
	Stimme voll zu	Anzahl	2
		Spalten %	6,25
	Stimme teilweise zu	Anzahl	13
		Spalten %	40,62
	unentschieden	Anzahl	6
		Spalten %	18,75
	Stimme eher nicht zu	Anzahl	5
		Spalten %	15,63
	Stimme nicht zu	Anzahl	6
		Spalten %	18,75

25. Tabelle: 11. Wie stehen Sie persönlich zum Thema Arbeitskleidung?

Gesamt	Anzahl	32
	Spalten %	100
Lehne ich ab	Anzahl	3
	Spalten %	9,37
Lehne ich teilweise ab	Anzahl	8
	Spalten %	25
Befürworte ich teilweise	Anzahl	14
	Spalten %	43,75
Befürworte ich	Anzahl	7
	Spalten %	21,88

26. Tabelle: 12. Würden Sie die Einführung einer einheitlichen Arbeitskleidung für Erzieher*innen befürworten?

Gesamt	Anzahl	32
	Spalten %	100
keinesfalls	Anzahl	6
	Spalten %	18,75
Wahrscheinlich nicht	Anzahl	5
	Spalten %	15,63
vielleicht	Anzahl	13
	Spalten %	40,62
Ziemlich wahrscheinlich	Anzahl	3
	Spalten %	9,37
Auf jeden Fall	Anzahl	5
	Spalten %	15,63

Eidestattliche Erklärung

Ich versichere hiermit an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ausschließlich unter Nutzung der verzeichneten Quellen angefertigt und die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Alle Quellen, die ich wörtlich oder sinnhaft entnommen habe, wurden durch mich im Text kenntlich gemacht und verweisen auf die im entsprechenden Verzeichnis notierten Literaturangaben und Quellen.

Ort, den 04.08.2014

(Unterschrift)