



Geschlechterstrukturen von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen

Bachelorthesis

zur Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Arts (B.A.)

im Studiengang Early Education

Eingereicht von:

Heinen, Nils

Maiwald, Robert

URN: urn:nbn:de:gbv:519-thesis2020-0218-7

Datum der Abgabe:

28.08.2020

1. Gutachterin:

Nadine Simonn M.A.

2. Gutachterin:

Prof. Dr. phil. Susanne A. Dreas

Inhaltsverzeichnis

TABELLENVERZEICHNIS	IV
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	V
1 EINLEITUNG	1
2 GRUNDVERSTÄNDNIS	3
2.1 Gender	3
2.2 Sozialisation.....	5
2.3 Geschlechterstrukturen	5
2.4 Wahrnehmung	6
3 WISSENSCHAFTLICHER HINTERGRUND	7
3.1 Aktuelle Forschungslage in Deutschland	7
3.1.1 Tandem – Studie.....	7
3.1.2 Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten.....	9
3.1.3 Kitas im Aufbruch – Männer in Kitas.....	11
3.2 Geschlechterstrukturen und Situation männlicher pädagogischer Fachkräfte in anderen Ländern	14
4 THEORIEBEZUG.....	19
4.1 Das Diversity – Konzept.....	19
4.2 Ethnomethodologischer Konstruktivismus & Doing-Gender	21
4.3 Entstehung der gegenwärtigen Geschlechterstruktur in Kindertageseinrichtungen	24
4.4 Geschlechterstrukturen und „Anti-Genderismus“	26
4.5 Männer und Frauen als pädagogische Fachkräfte	27
4.5.1 Entwicklung der Geschlechterstruktur von 2009-2019	27
4.5.2 Barrieren für männliche Pädagogen	29
4.5.3 Nähe & Distanz und der Generalverdacht	30
4.5.4 Bedeutung des Geschlechts der pädagogischen Fachkraft für Kinder, Eltern und Kollegen*innen	31
5 FORSCHUNGSDESIGN	36
5.1 Entstehung der Forschungsfrage	36
5.2 Studiendesign	36

5.3 Endpunkte der Bachelorarbeit	37
5.3.1 Primärziel	37
5.3.2 Sekundärziele	37
5.4 Studienverlauf.....	37
5.4.1 Zugang zum Forschungsfeld	37
5.4.2 Durchführung	38
5.5 Einschlusskriterien.....	39
5.6 Methode der Datenerhebung: Der Fragebogen	39
5.7 Aufbau des durchgeführten Fragebogens	42
5.8 Statistik.....	44
6 AUSWERTUNG	45
6.1 Einleitung in die Ergebnisse.....	45
6.2 Ergebnisse der jeweiligen Fragen.....	45
7 DISKUSSION.....	63
7.1 Geschlechterstrukturen	63
7.2 Eigenschaften und Tätigkeiten pädagogischer Fachkräfte	64
7.3 Bedenken und Vorurteile gegenüber pädagogischen Fachkräften.	65
7.4 Männliche pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen	67
7.5 Stärken und Limitation.....	68
8 FAZIT	70
9 LITERATURVERZEICHNIS	71
10 ANHANG.....	77
10.1 Erwünschtheit von männlichen Pädagogen (2010)	77
10.2 Akzeptanz von männlichen Pädagogen, Sicht der Eltern (2010)....	77
10.3 Erfahrungen mit männlichen Pädagogen (2010)	78
10.4 Skepsis gegenüber männlichen Pädagogen (2010)	78
10.5 Gedanken an möglichen Missbrauch durch männliche Pädagogen (2010)	79
10.6 Gedanken an möglichen Missbrauch durch männliche Pädagogen (2017)	79

10.7	Bedenken gegenüber pädagogischen Fachkräften in Situationen des Kitaalltag (2017)	80
10.8	Einstellungen gegenüber männlichen pädagogischen Fachkräften (2017)	80
10.9	Erfahrungen mit männlichen Pädagogen (2017)	81
10.10	Geschlechterverteilung 2009-2019	81
10.11	Online-Fragebogen	82
	EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG	88

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1; Demographie Tabelle</i>	46
<i>Tabelle 2; Gedanken über Geschlechterverteilung</i>	47
<i>Tabelle 3; Einschätzung der Geschlechterverteilung</i>	48
<i>Tabelle 4; Erfahrungen mit pädagogischen Fachkräften</i>	48
<i>Tabelle 5; Eigenschaften männlicher pädagogischer Fachkräfte</i>	49
<i>Tabelle 6; Eigenschaften weiblicher pädagogischer Fachkräfte</i>	50
<i>Tabelle 7; Tätigkeiten männlicher pädagogischer Fachkräfte</i>	51
<i>Tabelle 8; Tätigkeiten weiblicher pädagogischer Fachkräfte</i>	52
<i>Tabelle 9; Bedenken gegenüber weiblichen pädagogischen Fachkräften</i>	53
<i>Tabelle 10; Bedenken gegenüber männlichen pädagogischen Fachkräften</i>	54
<i>Tabelle 11; Gedanken an potenziellen Missbrauch durch weibliche pädagogische Fachkräfte</i>	55
<i>Tabelle 12; Gedanken an potenziellen Missbrauch durch männliche pädagogische Fachkräfte</i>	56
<i>Tabelle 13; Männer sind für den Erzieherberuf weniger geeignet</i>	57
<i>Tabelle 14; Skepsis gegenüber Kita mit männlichen pädagogischen Fachkräften</i>	58
<i>Tabelle 15; Männliche pädagogische Fachkräfte sind eine Bereicherung für Kita</i>	59
<i>Tabelle 16; Geschlecht der pädagogischen Fachkraft beeinflusst den Umgang mit Kindern</i>	60
<i>Tabelle 17; Kontakt zu Eltern</i>	60
<i>Tabelle 18; das eigene Kind bedenkenlos einer männlichen pädagogischen Fachkraft anvertrauen</i>	61
<i>Tabelle 19; optimale Verteilung der Geschlechterstruktur</i>	62
<i>Tabelle 20; Geschlechterverteilung in Tageseinrichtungen, eigene Darstellung nach Angaben des Statistischen Bundesamtes</i>	82

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1; Geschlechterverteilung 2009 - 2010, eigene Darstellung aus Tabelle 20.....</i>	28
<i>Abbildung 2; Anteil männlicher pädagogischer Fachkräfte 2009 - 2019, eigene Darstellung aus Tabelle 20.....</i>	29
<i>Abbildung 3; Gedanken über Geschlechterverteilung</i>	47
<i>Abbildung 4; Wortwolke Eigenschaften männlicher pädagogischer Fachkräfte</i>	49
<i>Abbildung 5; Wortwolke Eigenschaften weiblicher pädagogischer Fachkräfte .</i>	50
<i>Abbildung 6; Wortwolke Tätigkeiten männlicher pädagogischer Fachkräfte</i>	51
<i>Abbildung 7; Wortwolke Tätigkeiten weibliche pädagogischer Fachkräfte</i>	52
<i>Abbildung 8; Gedanken an potenziellen Missbrauch durch weibliche pädagogische Fachkräfte</i>	55
<i>Abbildung 9; Gedanken an potenziellen Missbrauch durch männliche pädagogische Fachkräfte</i>	56
<i>Abbildung 10; Männer sind für den Erzieherberuf weniger geeignet</i>	57
<i>Abbildung 11; Skepsis gegenüber Kita mit männlichen pädagogischen Fachkräften</i>	58
<i>Abbildung 12; Männliche pädagogische Fachkräfte sind eine Bereicherung für Kita</i>	59
<i>Abbildung 13; Geschlecht der pädagogischen Fachkraft beeinflusst den Umgang mit Kindern.....</i>	60
<i>Abbildung 14; das eigene Kind bedenkenlos einer männlichen pädagogischen Fachkraft anvertrauen</i>	61
<i>Abbildung 15; Erwünschtheit von männlichen Pädagogen (Cremers et al., 2015, S.47)</i>	77
<i>Abbildung 16; Akzeptanz von männlichen Pädagogen, Sicht der Eltern (Cremers et al., 2015, S.48)</i>	77
<i>Abbildung 17; Erfahrungen mit männlichen Pädagogen (Cremers et al., 2015, S.52)</i>	78
<i>Abbildung 18; Skepsis gegenüber männlichen Pädagogen (Cremers et al., 2015, S.61)</i>	78
<i>Abbildung 19; Gedanken an möglichen Missbrauch durch männliche Pädagogen (Cremers et al., 2015, S.62)</i>	79
<i>Abbildung 20; Gedanken an möglichen Missbrauch durch männliche Pädagogen (Wippermann, 2018, S.107)</i>	79
<i>Abbildung 21; Bedenken gegenüber pädagogischen Fachkräften in Situationen des Kitaalltags (Wippermann, 2018, S.117)</i>	80
<i>Abbildung 22; Einstellungen gegenüber männlichen Pädagogen (Wippermann, 2018, S.95)</i>	80
<i>Abbildung 23; Erfahrungen mit männlichen pädagogischen Fachkräften (Wippermann, 2018, S.112)</i>	81

1 Einleitung

Seit jeher ist ein Denken in Kategorien und Stereotypen in den Köpfen der Menschheit verankert. Typisch für Frauen ist dies und typisch für Männer ist jenes. Männer sind stark, belastbar und das Familienoberhaupt. Frauen sind emotional und für den Haushalt und die Kinder zuständig. Männer werden Handwerker oder machen große Karriere, Frauen werden wahrscheinlich nach der Schule etwas mit Kindern, Kosmetik oder Hauswirtschaft machen. Woher kommen diese Ideen und sozialen Konstrukte? Wieso halten sie sich hartnäckig in der Kultur und den Gedanken der Menschen und welche Auswirkungen hat das auf die Kindheitspädagogik? Wieso wird ausdrücklich nach mehr Männern in Kindertageseinrichtungen verlangt und dennoch begegnet man ihnen gleichzeitig mit Skepsis?

Gender und Gender Mainstreaming ist mitunter eines der größten politischen Themen des 20. und 21. Jahrhunderts. Das bis dahin lang bestehende, grundlegende Patriarchat wurde in Frage gestellt und Wissenschaftler aus verschiedenen Disziplinen der Geisteswissenschaft fingen an zu ermitteln, was genau Geschlecht unabhängig von Biologie überhaupt bedeutet und ausmacht. Es entwickelten sich Genderstudies und verschiedene Theorien zum Thema Gender. Der Konstruktivismus spielte hierbei eine sehr große Rolle, da von einem sozial konstruierten Geschlecht die Rede ist. Die Soziologie filterte verschiedene Verhaltensweisen und Eigenschaften heraus, welche von Männern und Frauen gezeigt wurden. Das alltägliche Miteinander in unreflektierter Haltung mit diesem stereotypischen Verhalten und Denkweisen lässt „Geschlecht“ entstehen. In Bezug auf die Kindheitspädagogik bewirkte dies, dass die männlichen Attribute hinterfragt wurden und sich mehr Männer dem Berufszweig des Erziehers beziehungsweise des Kindheitspädagogen öffneten. Ein Berufsfeld, welches von Frauen dominiert wird. Durch verschiedene historische Ereignisse sowie durch Kultur und Sozialisation wurde die Haltung und die Einstellung gefestigt, dass Frauen am besten für die Betreuung und Erziehung von Kindern geeignet sind. So wurde das Berufsfeld der Kindheitspädagogik in den letzten 100 Jahren vermehrt mit Frauen besetzt und nicht mit Männern. Heute haben wir in Kindertageseinrichtungen ein sehr unausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern. Gerade einmal

ca. 7% der beschäftigten pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen sind Männer. Genau dieser Umstand weckte das Interesse für diese Arbeit.

Der Titel „Geschlechterstrukturen von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen“ meint hier nicht nur warum es heute in der Kindertagesbetreuung ein solch unausgeglichenes Geschlechterverhältnis besteht, in dieser Arbeit soll ebenso der Frage nachgegangen werden, wie eben solche pädagogischen Fachkräfte eigentlich von außen, spezifischer noch von Eltern mit Kindern in Kindertageseinrichtungen, gesehen und wahrgenommen werden. So soll sich der erste Teil dieser Arbeit mit der Hintergrundtheorie zur Geschlechterforschung und mit einem kurzen Einblick in die Historie beschäftigen, wohingegen sich der zweite Teil als kurze Forschung und dessen Analyse darbietet. Die Forschungsfrage: „Wie werden männliche und weibliche pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen von Eltern wahrgenommen?“, soll einen Einblick in die Sicht der Eltern ermöglichen und zielt mitunter darauf ab, herauszufinden ob ein solches stereotypisches Denken auch in den Köpfen der Eltern vorherrscht und ob Männer als pädagogische Fachkraft überhaupt gefragt sind.

2 Grundverständnis

Zum besseren Verständnis dieser Arbeit ist ein gewisses Grundverständnis verschiedener Begriffe notwendig. Im Folgenden soll der Versuch unternommen werden, diese Begriffe so gut es geht verständlich zu machen.

2.1 Gender

So gut wie jeder gendert jeden Tag, ob bewusst oder unbewusst. Das Bewusstsein hierfür röhrt nur aus der Auseinandersetzung mit dieser Thematik. Wie „passt“ Gender und dessen Umsetzung im Alltag? Was bedeutet „Gender“ und „Gender Mainstreaming“ genau und wie sind diese Theorien entstanden? Zunächst wird in der Genderforschung im Englischen zwischen „Sex“, also dem biologischen Geschlecht und „Gender“, dem sozialen Geschlecht unterschieden. Der Duden definiert Gender wie folgt: „Geschlechtsidentität des Menschen als soziale Kategorie (z.B. im Hinblick auf seine Selbstwahrnehmung, sein Selbstwertgefühl oder sein Rollenverhalten)“ (Duden online, o.J.). In dieser Definition sind bereits mehrere wichtige Schlüsselwörter enthalten, auf welche noch genauer eingegangen werden muss. Bereits das erste Wort der oben genannten Definition ist ein wichtiges Schlüsselwort zur Gendersensibilität. Geschlechtsidentität beschreibt neben dem biologischen Geschlecht auch die psychologisch und sozial determinierte Geschlechtsrollenidentität (Alfermann, 1996, S.58). Als soziale Determinanten sind zum Beispiel die Übernahme von als maskulin oder feminin geltenden Attributen, Interessen oder Symbolen, wie zum Beispiel Schmuck zu nennen. Die kognitive Erkenntnis darüber, ob eine Person dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zugehört, ist ein Entwicklungsschritt, welcher schon in frühen Jahren beobachtet werden kann (Alfermann, 1996, S.58). Weiter ist die soziale Kategorie sowie das Rollenverhalten meist ein erlerntes Verhalten. Durch die jeweilige Sozialisation und kulturelle Umgebung, in welcher ein Mensch aufwächst, können stereotypische Verhaltensweisen mehr oder weniger stark ausgeprägt sein. Der Begriff der Rolle bezeichnet hier eine Position, welche erworben oder zugeschrieben wird. Die Geschlechterrolle und die damit verbundenen Erwartungen werden im sozialen Handeln als zentrale Ursache für Geschlechterunterschiede gesehen (Alfermann, 1996, S. 31). Auf die Sozialisation und die damit einhergehenden Positionen, welche von Frauen

und Männern eingenommen werden, soll später noch einmal genauer eingegangen werden.

Zum Begriff Gender gehört auch das „Gender Mainstreaming“. Wie bereits oben kurz erwähnt, gendert der Mensch jeden Tag in seiner Verhaltensweise und seiner Sprache. „Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.“ (Dräger, 2008, S.13). Das Ziel von Gender Mainstreaming ist also die Gerechtigkeit im Verhältnis der Geschlechter. Über eine genaue Begriffsdefinition des Gender Mainstreaming gibt es jedoch keine vollkommene Übereinstimmung. Es wird vermutet, dass es so viele verschiedene Interpretationen des Begriffes gibt, weil die formale Definition erst sehr spät erfolgte. Das Wort besteht aus zwei Teilen. Zum einen „Gender“, was ins Deutsche übersetzt Geschlecht bedeutet. Im deutschen Sprachgebrauch gibt es für das Geschlecht nur ein Wort, während im Englischen zwischen dem biologischen Geschlecht „Sex“ und dem sozialen Geschlecht „Gender“ unterschieden wird. Gender bezeichnet somit „geschlecht“ in der Vielfalt seiner sozialen Ausprägung. Mainstream steht im Englischen für den „Hauptstrom“. Wenn etwas in den Mainstream kommt, wird es „Teil von allen (wichtigen- und scheinbar unwichtigen) (Entscheidungs-) Prozessen.“ (Dräger, 2008, S.14). Gender Mainstreaming geschieht jeden Tag in Politik, Sprache und Verhalten, jedoch fast ausschließlich mit bestimmter sozialer Konstruktion von Geschlechterrollenordnungen. An diesen Konstruktionsprozessen von verschiedenen Geschlechterrollen- und Zuständigkeiten sind sowohl Institutionen als auch Individuen beteiligt. Ein Beispiel hierfür ist die Entscheidung vieler Frauen sich beruflich überwiegend für Erziehung und Betreuung der Kinder zu entscheiden (Dräger, 2008, S.37). Diese Geschlechterrollen und die soziale Konstruktion von vermeintlich „männlichen“ und „weiblichen“ Verhaltensweisen durch Sprache und Verhalten ist das, was Doing Gender genannt wird.

2.2 Sozialisation

Jeder Mensch ist auf die ein oder andere Weise sozialisiert. Mit seinem privaten und familiären Umfeld sowie mit der Kultur, nach welcher das Individuum lebt, wird die Persönlichkeit geformt und verändert. Der Duden definiert das Wort „Sozialisation“ wie folgt: „(Prozess der) Einordnung des (Heranwachsenden) Individuums in die Gesellschaft und die damit verbundene Übernahme gesellschaftlich bedingter Verhaltensweisen durch das Individuum (Duden online, o.J.). Bei der Entwicklung der Persönlichkeit wirken neben Entwicklungsaspekten und Erziehungsstilen auch die Sozialisationsfaktoren und die Reaktionen des Individuums mit solchen. Sozialisationsfaktoren wären hier zum Beispiel Schule, Arbeit, Freizeit, Geschlecht, sozialer Status, Kultur und Zeitepoche (Northoff, 2013, S.45). Mit der Sozialisation werden also Verhaltensweisen geprägt und auch übernommen. Was macht aber eine solche Prägung aus? Das Annehmen der Geschlechterrolle, welcher man aufgrund des biologischen Geschlechtes zugeordnet wird? Geprägt durch Stereotypen und adaptiertem Verhalten? Die Soziale Lerntheorie geht davon aus, dass geschlechtstypisches Verhalten durch Beobachtung erlernt wird (Alfermann, 1996, S.64). Geschlechtstypische Verhaltensweisen von Frauen und Männern werden also übernommen und auch in männlich und weiblich kategorisiert.

2.3 Geschlechterstrukturen

Für das Grundverständnis dieser Arbeit ist der Begriff „Geschlechterstruktur“ für den Forschungs-, aber auch für den Theorienteil wichtig. Mit Geschlechterstruktur ist die Verteilung der Geschlechter in Kindertageseinrichtungen gemeint sowie die Arbeitsteilung, wenn Menschen unterschiedlichen Geschlechts in demselben Beruf arbeiten. Stereotype und Geschlechterrollen entsprechen also auch der gängigen stereotypischen Arbeitsteilung (Alfermann, 1996, S.96). Im weiteren Verlauf dieser Arbeit wird darauf eingegangen, wie die Geschlechterstrukturen zustande gekommen sind. Die Historie, die Soziologie und die Gendertheorien spielen bei der Entstehung von Stereotypen und Geschlechterstrukturen eine große Rolle. Wie kam es zu einer solchen Rollenverteilung der Geschlechter, wie wir sie heute kennen, und wie können wir uns von einem stereotypischen Denken befreien? Da die Berufsgruppen im fröhlpädagogischen Bereich statistisch

betrachtet viel mehr von Frauen als von Männern besetzt sind, ist hier schon eine ganz klare Struktur der Geschlechterverteilung zu erkennen.

2.4 Wahrnehmung

Um zu verstehen, wie Eltern männliche und weibliche pädagogische Fachkräfte wahrnehmen, ist es sinnvoll zu erläutern, wie die menschliche Wahrnehmung funktioniert.

Laut Rosenkötter (2007) ist Wahrnehmung die Erfassung, Weiterleitung sowie die Verarbeitung von Informationen, welche durch die Sinnesorgane gewonnen werden. Der Mensch besitzt fünf Sinnesorgane, die Haut, das Auge, das Ohr, den Mund und die Nase. In den Sinnesorganen werden visuelle, auditive, olfaktorische, gustatorische und haptische Impulse aufgenommen und zunächst im Sinnesorgan selbst verarbeitet. Auf dem Weg in die Hirnrinde werden die Impulse immer komplexer, sie werden untereinander verglichen, verstärkt oder abgeschwächt (Rosenkötter, 2013, S.81).

Neben der Wahrnehmung stellen das Gedächtnis und die Aufmerksamkeit weitere wichtige Hirnfunktionen dar. Sowohl die Aufmerksamkeit als auch das Gedächtnis haben einen Einfluss auf die Wahrnehmung. „Dennoch ist uns sicher bewusst, dass wir nachhaltiger wahrnehmen, wenn sich unsere Aufmerksamkeit auf den Gegenstand der Wahrnehmung richtet und wenn das Wahrgenommene in unser Gedächtnis aufgenommen werden kann oder mit vorhandenen Gedächtnisspuren verglichen werden kann“ (Rosenkötter 2013, S.82).

In Hinblick auf die Frage, wie Eltern männliche und weibliche pädagogische Fachkräfte wahrnehmen, bedeutet das nachhaltige Wahrnehmen, dass die Aufmerksamkeit der Eltern auf die pädagogischen Fachkräfte und deren Geschlecht gerichtet sein müssen und dass diese Wahrnehmung mit bereits vergangenen Wahrnehmungen und Erfahrungen verglichen werden müssen. Ob das Geschlecht der pädagogischen Fachkraft nun eine Auswirkung auf die Wahrnehmung der Eltern hat, hängt demnach davon ab, ob, und wenn ja in welchem Maße, bereits Erfahrungen mit männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräften vorhanden sind, damit diese verarbeitet und verglichen werden können. Die Wahrnehmung der Eltern steht somit immer in Zusammenhang mit bereits erworbenen Erfahrungen.

3 Wissenschaftlicher Hintergrund

Im Folgenden werden inländische Studien dargestellt, welche sich unter anderem mit Geschlechterstrukturen in Kindertageseinrichtungen beschäftigt haben. Die Studien wurden in den letzten 15 Jahren durchgeführt wurden und haben einen besonderen Blickpunkt auf die männlichen Fachkräfte, da diese im Feld der Kindheitspädagogik immer noch eine Minorität darstellen (Rohrmann & Wanzeck - Sielert, 2018, S.104). Zudem soll ein kurzer Einblick in ausländische Studien und Diskussionen um Geschlechterstrukturen gegeben werden. Als Beispiele werden die Länder Schweden, Österreich und die Schweiz betrachtet.

3.1 Aktuelle Forschungslage in Deutschland

3.1.1 Tandem – Studie

Die Tandem – Studie wurde von 2010 bis 2014 an der Evangelischen Hochschule Dresden durchgeführt. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat die Studie gefördert und mit dem Bundesprogramm „Mehr Männer in Kitas“ zusammengearbeitet. Durch den steigenden Männeranteil in Kindertageseinrichtungen entstanden neue Erwartungen an die männlichen Fachkräfte. Ihnen wird unterstellt, dass sie anders mit Kindern umgehen und durch ihre Anwesenheit eine breitere Vielfalt im pädagogischen Alltag entsteht (Brandes Andrä, Röseler & Schneider-Andrich, 2015, S.7).

Es gibt jedoch keine wissenschaftlichen Befunde darüber, ob sich männliche und weibliche Fachkräfte in ihrem pädagogischen Handeln unterscheiden. Ein Ziel der Studie war es somit, herauszufinden, ob es Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräften in ihrem Interaktionsverhalten gegenüber Jungen und Mädchen gibt. Neben dem Interaktionsverhalten wurde auch untersucht, ob sich die Fachkräfte unterschiedlich gegenüber Jungen und Mädchen verhalten haben. Ob es geschlechtsabhängige Neigungen auf Seiten der Fachkräfte gibt, unterschiedliche Tätigkeiten mit Jungen und Mädchen zu realisieren, wurde ebenso untersucht wie die Wirkung der Fachkräfte als geschlechtsspezifische Rollenvorbilder (Brandes et al., 2015, S.7).

Die Studie soll einen direkten Vergleich des Verhaltens der Männer und Frauen im pädagogischen Feld ermöglichen. Realisiert wird dies durch alltagsnahe standardisierte Einzel- und Gruppensituationen, Leitfadeninterviews sowie durch

Persönlichkeitsfragebögen. Die Einzel- und Gruppensituationen wurden aufgenommen und daraufhin in Hinblick auf die fünf Dimensionen „Einfühlksamkeit“, „Herausforderung“, „dialogische Interaktion“, „Art der Kooperation“ und „Kommunikationsinhalte“ analysiert. Nachdem die Aufnahmen dementsprechend ausgewertet wurden, konnte kein statistisch aussagekräftiger Unterschied zwischen männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräften festgestellt werden (Brandes et al., 2015, S.16).

Dieses Ergebnis steht im Kontrast zu der entwicklungspsychologischen Forschung, da hier nicht nachgewiesen werden konnte, dass männliche Fachkräfte eine stärker herausfordernde Haltung oder weibliche Fachkräfte eine stärker ausgeprägte bindungsbezogene Haltung aufweisen, wie es bei Vätern und Müttern der Fall ist (Brandes et al., 2015, S.31).

Mit Einbezug des Geschlechtes der Kinder können jedoch im Verhalten der pädagogischen Fachkräfte sowie insbesondere in den Dimensionen „Kommunikationsinhalte“ und „Art der Kooperation“ aussagekräftige Unterschiede festgestellt werden. Männliche und weibliche pädagogische Fachkräfte verhalten sich demnach gegenüber Mädchen anders als gegenüber Jungen. Während die Kommunikation mit den Jungen eher sachlich-gegenstandsbezogen abläuft, wird mit den Mädchen eher fantasiebezogen und persönlicher gesprochen. Dies wurde sowohl bei männlichen als auch bei weiblichen pädagogischen Fachkräften beobachtet, wobei die Unterschiede bei den weiblichen Fachkräften etwas deutlicher ausgeprägt waren (Brandes et. al., 2015, S.18).

Daraus lässt sich schließen, dass man neben dem Geschlecht der pädagogischen Fachkräfte auch immer das Geschlecht der Kinder betrachten sollte, wenn man auf die Wirkung der Fachkräfte auf die Kinder abzielt. Es besteht eine Wechselwirkung zwischen den Kindern und den Erwachsenen. Die Studie kommt somit zu dem Ergebnis, dass sich kein signifikanter Unterschied im Verhalten der männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräfte zeigt. Einzig bei den Themen und Materialien, die benutzt werden, können Neigungen aufgrund des Geschlechtes der pädagogischen Fachkraft festgestellt werden, die mit denen von Mädchen und Jungen übereinstimmen (Brandes et al., 2015, S.32ff.).

3.1.2 Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten

Im Gegensatz zur Tandem-Studie wurde in dieser Studie überwiegend auf die Situation männlicher pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen geschaut. Michael Cremers, Jens Krabel und Dr. Marc Calmbach führten die Studie, welche vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2009 initiiert wurde, durch. Ziel war es, die Situation männlicher pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen darzustellen. Die Ergebnisse stellen ein repräsentatives Bild über die Akzeptanz und Erwünschtheit von männlichen pädagogischen Fachkräften, über Bedenken gegenüber diesen, sowie Erfahrungen von Eltern und pädagogischem Personal mit männlichen Kollegen dar. In qualitativen Interviews und in einer quantitativen Erhebung wurden Eltern, Leitungen und Trägerverantwortliche befragt. Im Folgenden sollen die zentralen Befunde der Studie dargestellt werden.

Über die Zugänge zum Beruf und die damit einhergehenden Perspektiven wurden einige Ergebnisse deutlich. So kann eine berufsnahe Familienbiografie die Entscheidung von Männern zugunsten des Berufes zum Erzieher begünstigen. Laut den Autoren der Studie können die subjektive Geschlechterkonstruktion sowie die institutionellen Geschlechterstrukturen dazu führen, dass männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräften unterschiedliche Tätigkeitsfelder zugeordnet werden. Demnach fänden männliche Fachkräfte oftmals keine Praktika in Krippen, während weibliche Fachkräfte selten Einblicke in Heime bekommen (Cremers, Krabel & Calmbach, 2015, S.39).

Unterschiede wurden auch im Hinblick auf den beruflichen Werdegang festgestellt. Die Mehrheit der bereits ausgelernten weiblichen Fachkräfte möchte in Kindertageseinrichtungen verbleiben, während die Mehrheit der bereits ausgelernten männlichen Fachkräfte eine Leitungsposition oder ein anschließendes Studium anstrebt. Die Situation bei den noch in der Ausbildung befindlichen pädagogischen Fachkräften sieht jedoch anders aus. Die Mehrheit der Frauen gibt hier an, sich ein Studium oder eine Arbeit mit Jugendlichen vorstellen zu können, während sich die Mehrheit der Männer gut vorstellen kann, in der Kindertageseinrichtung zu verbleiben (Cremers et al., 2015, S.40).

Neben den Zugängen und Perspektiven wurde in den qualitativen Interviews auch deutlich, dass der Alltag in Kindertageseinrichtungen meist unterbewusst geschlechtstypisch aufgeteilt wird. Demnach toben und raufen männliche

pädagogische Fachkräfte öfter mit den Kindern, sind häufiger für die wilden Jungs zuständig und gestalten öfter Sport- und Technikangebote. Außerdem trauen sie den Kindern eher Grenzerfahrungen zu (Cremers et al., 2015, S.43ff.). Dies könnte laut Brandes et al. ein Problem darstellen, da den Kindern dadurch schon früh die traditionellen, stereotypischen Bilder von Männern und Frauen vorgelebt werden (Cremers et al., 2015, S.45).

Ein weiterer Teil der Studie umfasst die Erwünschtheit und Akzeptanz von männlichen pädagogischen Fachkräften. Demnach empfindet es die Mehrheit als wichtig, dass Kinder in einem geschlechterheterogenen Umfeld betreut werden. Dies steht im Kontrast zu der Dominanz der weiblichen Fachkräfte in den Einrichtungen. Diese ungleiche Verteilung könnte durch eine Erhöhung des Männeranteils angeglichen werden. Eltern, Trägerverantwortliche und Leitungen sind mehrheitlich für eine Erhöhung (siehe Abbildung 13). Auch sind kaum Eltern und noch weniger pädagogische Fachkräfte der Meinung, dass Männer per se nicht für den Beruf des Erziehers geeignet wären (siehe Abbildung 13). Dazu passt ein weiteres Thema des quantitativen Teils, die Akzeptanz von männlichen Fachkräften aus Sicht der Eltern. Demnach sagen knapp zwei Drittel der befragten Eltern, dass sie ihr Kind bedenkenlos einer männlichen pädagogischen Fachkraft anvertrauen würden. Dies wiederum zeigt auch, dass mehr als ein-drittel der Eltern in dieser Situation Bedenken allein aufgrund des Geschlechtes haben. Wenn ein Kitateam mindestens einen männlichen Mitarbeiter hat, sind kaum Eltern skeptisch, knapp ein-drittel findet diese Einrichtungen sogar attraktiver als Einrichtungen ohne Männer (siehe Abbildung 14).

Interessant ist, dass der Großteil der befragten Eltern noch keine Erfahrungen mit männlichen pädagogischen Fachkräften gemacht hat und die Übrigen überwiegend positive Erfahrungen gemacht haben. Bei dem pädagogischen Personal sehen die Verhältnisse etwas anders aus. So ist der Anteil derer, die noch keine Erfahrungen gemacht haben, deutlich geringer und der Anteil derer, die auch negative Erfahrungen gemacht haben, deutlich größer (siehe Abbildung 15). Die vielen Erfahrungen im Bereich des pädagogischen Personals können laut Cremers und Kollegen damit begründet werden, dass männliche Pädagogen oftmals als Praktikanten, Zivildienstleistende oder ABM-Kräfte in den Einrichtungen anzutreffen seien und somit deutlich öfter rotieren und die Einrichtungen wechseln (Cremers et al., 2015, S.52).

Neben der Akzeptanz und Erfahrungen mit männlichen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen nahm der Bereich der Vorbehalte und Bedenken einen weiteren Teil in dieser Studie ein. So wurde erfragt, ob Eltern skeptisch seien, wenn ein Erzieher ein Teil des Teams ist. Die überwiegende Mehrheit äußerte sich wenig bis gar nicht skeptisch (siehe Abbildung 16). Im Gegensatz dazu äußerte fast jede zweite befragte Person, dass sie bereits an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch männliche Pädagogen gedacht habe. Unter den Leitungen und Trägerverantwortlichen sind diese Bedenken sogar noch etwas deutlicher (siehe Abbildung 17). Diese Aussagen stehen im Kontrast zu der Erwünschtheit und dem Erstreben nach mehr männlichen pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen. „Zustimmung im Bewusstsein der besonderen Herausforderung“ (Cremers et al., 2015, S.62) wird dies von den Autoren der Studie genannt. Es herrscht eine überwiegende Zustimmung zu mehr Männern in Kindertageseinrichtungen während diesen gleichzeitig aufgrund von Vorurteilen Bedenken entgegengebracht werden.

3.1.3 Kitas im Aufbruch – Männer in Kitas

Die Studie „Kitas im Aufbruch – Männer in Kitas“ schließt an die Studie „Männliche Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen“ an. Sie wurde von der DELTA-Instituts für Sozial- und Ökologieforschung GmbH durchgeführt und von der Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/ Männer in Kitas“ in Zusammenarbeit mit der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin veröffentlicht. Ziel der Studie war es, die Einstellungen der männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräfte und der Mütter sowie der Väter der Kinder darzulegen. Im Vergleich zur vorherigen Studie wurden die Sichten der Eltern aufgeteilt in die Sicht der Mütter und die der Väter. Die Fragestellungen wurden demnach angepasst. Im Folgenden wird auf die zentralen Befunde eingegangen, die auch für diese Arbeit relevant sind.

Aus Sicht der Eltern ist die Kita nicht nur der Ort zur Betreuung, Bildung und Erziehung, sondern hat auch eine gesellschaftliche Funktion zur Gleichstellung. Durch die Kita wird den Eltern die Erwerbstätigkeit ermöglicht und somit auch das traditionelle Familienbild, in dem der Mann berufstätig ist und die Familie versorgt und die Frau sich um den Haushalt und die Kinder kümmert, aufgelöst.

Weiter wurde festgestellt, dass die Mehrheit der Eltern der Auffassung ist, dass Kinder in einem heterogenen Umfeld, also sowohl von männlichen als auch von weiblichen pädagogischen Fachkräften, betreut werden sollten. Zum Zeitpunkt der Studie betrug der Anteil der männlichen Pädagogen in Kindertageseinrichtungen 5% und in Krippen 3%. Mehr als die Hälfte aller befragten äußerten sich positiv für eine deutliche Erhöhung des Männeranteils in diesen Bereichen und fordern auch von der Politik, dass diese sich mehr für eine Gewinnung von männlichen pädagogischen Fachkräften einsetzt (Wippermann, 2018, S. 21f.).

Die Frage nach den Gedanken an einen möglichen Missbrauch von pädagogischen Fachkräften gegenüber Kindern wurde auch in dieser Studie gestellt. Demnach haben mehr Eltern an die Gefahr eines potenziellen Missbrauchs durch männliche Fachkräfte als durch weibliche Fachkräfte gedacht. Während 2009 noch 40% der befragten Eltern angaben, der Aussage zumindest eher zuzustimmen, waren es 2017 nur noch 32%. (siehe Abbildung 18). Zusammenhängen könnte dieser Rückgang um 8% mit den vermehrten Erfahrungen der Eltern mit männlichen pädagogischen Fachkräften. Wippermann sagt dazu, dass der Rückgang auf den Einstellungsveränderungen insbesondere der Mütter beruhe (Wippermann, 2018, S.106).

Auch bei den Vorbehalten gegenüber dem pädagogischen Personal, gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede. Deutlich mehr Eltern äußerten Vorbehalte gegenüber männlichen pädagogischen Fachkräften. Nur etwas 10% gaben an, missbrauchsbezogene Gedanken gegenüber weiblichen Fachkräften hinsichtlich des Wickelns, des Alleinseins mit den Kindern bei Toilettengängen, der körperlichen Nähe, Aufenthalten außerhalb der Kita sowie bei der pädagogischen Arbeit und der Eingewöhnungszeit zu haben. Demnach haben 90% der Eltern keine Bedenken gegenüber weiblichen Fachkräften bei den angegebenen Situationen. In Kontrast dazu äußerten mehr als doppelt so viele Eltern Bedenken gegenüber männlichen Fachkräften in diesen Situationen. Auffällig ist zudem, dass Bedenken gegenüber den Männern in beobachtbaren Situationen wie dem pädagogischen Arbeiten und der Eingewöhnungszeit deutlich geringer sind, als es in Situationen der Fall ist, in denen der Kontakt zwischen den Kindern und der pädagogischen Fachkraft nicht einsehbar ist (siehe Abbildung 19).

Die These, Männer seien nicht so gut für den Erzieherberuf geeignet, wurde von 74% der Eltern abgelehnt. Die Mehrheit der Eltern geht somit davon aus, das

Geschlecht hat keinen Einfluss auf die pädagogische Arbeit. Zudem gibt die Hälfte der Befragten Eltern an, Männer sollten Kompetenzen miteinbringen, welche weibliche Fachkräfte weniger haben. Auch der Kontakt zwischen Vätern und männlichen pädagogischen Fachkräften wird von der Mehrheit der Eltern als wichtig empfunden (siehe Abbildung 20).

Neben den Sichten der Eltern wurden auch die Sichten der pädagogischen Fachkräfte untersucht. So fühlen sich 92% aller pädagogischen Fachkräfte in ihrem beruflichen Umfeld wohl. Jedoch hat auch etwa jede vierte befragte Person angegeben, sich ein Studium oder eine höhere Position vorstellen zu können. (Wippermann, 2018, S.22).

Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Fachkräften wurden bei den Arbeitsverträgen festgestellt. Demnach besitzen 91% aller weiblichen Fachkräfte einen unbefristeten Arbeitsvertrag, während dies nur bei 77% der männlichen Fachkräfte der Fall ist. Dies deutet auf eine Ungleichbehandlung zwischen Frauen und Männern im Feld der Kindheitspädagogik hin. (Wippermann, 2018, S.172).

Männliche Fachkräfte sind aus Sicht aller Fachkräfte wichtig, wenn es um die Entwicklung von Jungen und auch von Mädchen geht. Daneben wird angenommen, dass männliche Fachkräfte neue Impulse für die pädagogische Arbeit mitbringen und ein wichtiger Teil im Kampf gegen den Fachkräftemangel sind (Wippermann, 2018, S.100).

Dass mehr Männer in Kindertageseinrichtungen anzutreffen sind, deckt sich auch mit den Erfahrungen der Eltern. Während 2009 noch die Mehrheit der Eltern keine direkten Erfahrungen mit männlichen Fachkräften gemacht hat, ist dieser Anteil auf 44% gesunken. Das heißt, es wurden vermehrt Erfahrungen mit Männern in Kitas gemacht, während gleichzeitig auch die überwiegend positiven Erfahrungen deutlich stiegen. 2009 gaben noch 29% der befragten Eltern an, mehrheitlich positive Erfahrungen mit männlichen pädagogischen Fachkräften gemacht zu haben und 2017 gaben 44% der Befragten diese Antwort (siehe Abbildung 21).

Auch die Fachkräfte lehnen die These, Männer seien für den Erzieherberuf weniger geeignet mehrheitlich ab. Das biologische Geschlecht hat laut den pädagogischen Fachkräften demnach keinen Einfluss auf die Eignung für den Beruf (Wippermann, 2018, S. 203f.).

Mehr als zwei Drittel der pädagogischen Fachkräfte sind der Meinung, dass Männer in ihren Teams die Attraktivität der Einrichtung für Eltern steigern. (Wippermann, 2018, S.23). Dies deckt sich auch mit der bereits erwähnten Auffassung der Eltern, Kinder sollten in einem heterogenen Umfeld aufwachsen.

Mit deutlicher Mehrheit wird zudem gewünscht, dass es mehr Männer in Kindertageseinrichtungen, Krippen und Horten geben sollte. Dieser Auffassung, jedoch nicht mit derselben Deutlichkeit, sind neben den Fachkräften auch die Eltern (Wippermann, 2018, S.24). Deshalb wird sich von Seiten der pädagogischen Fachkräfte mit 93% bzw. 95% auch sehr deutlich gewünscht, den Anteil der Männer in Kindertageseinrichtungen zu erhöhen (Wippermann, 2018, S.206).

3.2 Geschlechterstrukturen und Situation männlicher pädagogischer Fachkräfte in anderen Ländern

Nicht nur in Deutschland ist das Thema Geschlechterstrukturen und dem damit verbundenen Thema „Männer in Kitas“ in Kindertageseinrichtungen präsent. Jedoch gibt es bis heute nur wenige aussagekräftige Studien, die sich mit den Geschlechterstrukturen in Kindertageseinrichtungen befasst haben. Im Folgenden soll die Situation männlicher pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen in ausgewählten Ländern dargestellt werden.

In Schweden wurde schon in den 1970er Jahren eine Debatte zur Erhöhung männlicher Erzieher geführt. Ziel war es, die Anzahl der Männer in der Kinderfürsorge zu erhöhen und gleichzeitig für mehr Gleichstellung zu sorgen. Um dieses Ziel zu erreichen wurde eine Quotenregelung eingeführt, welche einen signifikanten Anstieg von Männern in Kindertageseinrichtungen zufolge hatte. Dieser Anstieg hielt allerdings nicht lange an und hatte demnach auch keinen gesellschaftsverändernden Charakter. Vielmehr trugen die Auseinandersetzungen zur Reproduktion von traditionellen Geschlechterverhältnissen bei (Diewald, 2018, S.27f.). Mit einem Personalwechsel im Gleichstellungsministerium rückte die Debatte um mehr Männer in Kitas in Schweden wieder mehr in den Vordergrund. Nach ihrem Amtsantritt als Gleichstellungsministerin äußerte sich Maria Arnholm in Bezug auf die Rekrutierung von Männern in schwedischen Vorschulen wie folgt:

„Ich denke dabei an eine nationale Strategie, um den Anteil der Männer in den Vorschulen zu erhöhen und es wäre schön dies gemeinsam mit Schwedens Kommunen und Provinziallandtagen zu

tun und vielleicht auch mit den Hochschulen und Universitäten. Und eine gemeinsame Strategie zu entwickeln [...] wichtig [ist] es für kleine Kinder [...], sich mit etwas identifizieren zu können, Vorbilder zu haben und der Vielfalt zu begegnen, was sowohl die Geschlechterrollen betrifft als auch anderes. Das ist [...] notwendig um zu erfahren, welche Möglichkeiten es gibt, wenn man sich als Mensch und Individuum entwickelt.“ (Diewald, 2018, S.29)

In Bezug auf das vorangehende Thema dieser Arbeit, ist das Erleben von Vielfalt nur möglich, wenn der Vielfalt Türen geöffnet werden. Zwar ist die Nachfrage nach männlichen pädagogischen Fachkräften in Kitas groß, jedoch werden ihnen Bedenken und Vorurteile seitens der Eltern und von einzelnen pädagogischen Fachkräften gegenübergetreten (Wippermann, 2018, S.116 & S.14).

Genau wie in Schweden, wurde auch in Deutschland das Thema „mehr Männer in Kitas“ auf die politische Agenda gesetzt und beide Länder hatten das politische Interesse an mehr Gleichstellung zwischen Männern und Frauen, welche hier, als Politik „der Geschlechtergerechtigkeit für Männer und Frauen“ verstanden wird. Teil dieser Geschlechtergerechtigkeit war die Idee der Politik für Männer und Jungen. Damit sollten jungen Männern erweiterte Perspektiven in erzieherischen und pflegerischen Berufen eröffnet werden. Eine erste wegweisende Studie zu diesem beruflichen Thema, war das Forschungsprojekt „Männer in der Ausbildung zum Erzieher und in Kindertagesstätten“. Gefragt wurde nach der gesellschaftlichen Akzeptanz von Männern in Kindertageseinrichtungen. Bei dem Projekt kam heraus, dass Männer sehr erwünscht in Kindertageseinrichtungen sind, von Eltern sowie von weiblichen pädagogischen Fachkräften. Daran anknüpfend wurden verschiedene Ideen und Handlungsempfehlungen ausgesprochen, welche zum Ausgleich der Geschlechterverhältnisse führen sollte (Diewald, 2018, S.25).

In Österreich wurde in den Jahren 2010 bis 2012 die Wirkungsstudie „Zur Wirkung männlicher Kindergartenpädagogen auf Kinder im Elementarpädagogischen Alltag“ durchgeführt. Ziel war es, eine potenzielle geschlechtsspezifische Wirkung männlicher Pädagogen im Vergleich zu weiblichen Pädagoginnen auf Kinder in Kindertageseinrichtungen zu erforschen (Aigner, Burkhardt, Huber, Pöscheschnik, Traxl., 2013., S.20)

Die Studie lieferte einige aussagekräftige Aussagen. So sehen die Autoren, dass es keine Bevorzugungen eines Geschlechtes von Kindern in Abhängigkeit vom Geschlecht der pädagogischen Fachkraft gibt. Sie verweisen jedoch auf eine Tendenz weiblicher Fachkräfte, öfter mit Mädchen als mit Jungen zu interagieren. Zudem wurde dargelegt, dass eine grundsätzliche Notwendigkeit gesehen wird, dass Kinder Zugang zu weiblichen und auch zu männlichen pädagogischen Fachkräften haben sollten. Daneben wurde festgestellt, dass Mädchen im Vergleich zu Jungen scheinbar leichter eine Bindung aufbauen können. Dabei spielt das Geschlecht der pädagogischen Fachkraft jedoch keine Rolle. Zudem haben die Mädchen in geschlechterhomogenen Umfeldern überdurchschnittliche Werte in sozial- emotionalen Kompetenzen gezeigt. Die Wirkung männlicher pädagogischer Fachkräfte auf die Jungen zeigt sich in mehreren Dimensionen. Demnach scheinen insbesondere die Jungen die Nähe, sowohl in körperlicher Form als auch in Formen von Aufmerksamkeit und Zustimmung, von männlichen Pädagogen zu suchen. Auch in Situationen der Exploration und des Spiels wurde die Unterstützung der Jungen häufiger bei den Männern gesucht, wobei auch die Mädchen in diesen Situationen eher die Unterstützung der Männer bevorzugten (Aigner et al., 2013, S.112f.).

Weiter erzählten deutlich mehr Jungen als Mädchen zu Hause von den männlichen Pädagogen in der Einrichtung, was laut den Autoren der Studie jedoch nicht eindeutig interpretierbar ist.

Für Jungen, so könnte man vorläufig interpretieren, sind die alltäglichen Erfahrungen mit einer männlichen Fachkraft so bedeutsam, dass sie von ihnen vom Kindergarten ins Elternhaus „getragen“ werden, um dort darüber zu berichten. Wenngleich Mädchen dies sehr wohl auch tun, ist dies den Angaben der Eltern zufolge deutlich seltener der Fall. (Aigner et al., 2013, S.103).

Zusammenfassend wird ein „Buben-Männer-Effekt“ genannt, der jedoch durch weitere Studien näher untersucht werden soll. Insgesamt kann man aber davon ausgehen, dass durch die männlichen pädagogischen Fachkräfte der Beziehungsalltag in Kindertageseinrichtungen merkbar diversifiziert (Aigner et al., 2013, S.113.).

In der Schweiz wurde von 2010 bis 2014 das Projekt „Puppenstuben, Bauecken und Waldtage: «(Un)doing» gender in Kinderkrippen“ durchgeführt. Ziel des

Projektes war es, Geschlechterkonstruktionen in der frühkindlichen Bildung auf verschiedenen Ebenen zu untersuchen. Zu diesem Zeitpunkt lagen Schätzungen des Verbandes Kindertagesstätten der Schweiz vor, laut denen der Männeranteil in Kindertageseinrichtungen 2-3 % ausmachte (Nentwich, Vogt, Tennhoff & Schälin, 2014, S.1).

Neben den institutionellen Arrangements und den Interaktionen zwischen pädagogischen Fachkräften und Kindern sollten auch Männer als Kinderbetreuer näher betrachtet werden. Laut Autoren der Studie werden Männer aufgrund ihrer geringen Anzahl mit sowohl positiven als auch negativen Zuschreibungen konfrontiert. So würden manche männlichen Pädagogen als „Quotenmänner“ eingestellt, was ihre Qualifikation nur auf das Geschlecht reduzieren würde. Damit einhergehen würden oftmals auch stereotypische Erwartungen. So sollen die männlichen Pädagogen insbesondere typisch männliche Aufgaben, wie etwa Fußball spielen, Werken oder Reparaturen durchführen, übernehmen (Nentwich et al., 2014, S.4). „Männer sollen das ‚Andere‘ einbringen und zugleich gleich sein, bzw. ‚gleiche Leistungen‘ wie die Frauen erbringen“ (Nentwich et al., 2014, S.4). Diese Aussage stellt das Paradoxe an der Erwartung an die männlichen Pädagogen dar. Es wird erwartet, dass sie anders, eben „männlich“, sind, während ebenso erwartet wird, dass sie wir ihre weiblichen Kolleginnen sind. Dies ist für die männlichen pädagogischen Fachkräfte eine riesige Herausforderung und kann schnell zu Spannungen führen. Eine mögliche Strategie männlicher Pädagogen stellt eine Nischenbildung dar. Einige männliche Fachkräfte leiten Waldgruppen, kümmern sich um die handwerklichen Angebote für die Kinder oder führen andere „typisch männliche“ Aktivitäten durch. Diese Nischenbildung kann positiv für die männlichen Pädagogen sein, wenn sie dadurch die Männlichkeit im Feld der Frauen positiv darstellen können. Jedoch kann diese Nischenbildung auch negative Auswirkungen haben, so wird eine vollständige Einbindung der Männer in den Kitaalltag und in die Abläufe verhindert. Zudem wird das traditionelle Rollenbild von Männern und Frauen dadurch nicht erweitert, vielmehr wird durch die Abgrenzung der Männer das traditionelle Rollenbild im Elementarbereich weiter verstärkt (Nentwich et al., 2014, S.5).

In diesem Zusammenhang stellten die Autoren zudem fest, dass Alltagssituatiosn in den Krippen oftmals diskriminierend gegenüber den männlichen pädagogischen Fachkräften gestaltet wurden. So gab es in 8 der untersuchten

Einrichtungen spezielle Regelungen für das Wickeln der Kinder. Während von potenziellen Missbräuchen der männlichen Fachkräfte ausgegangen wird, werden den weiblichen Fachkräften diese Vorurteile nicht entgegengesetzt, was schwerwiegende Folgen haben kann (Nentwich et al., 2014, S.5).

„Missbrauch durch betreuende Frauen sowie andere für die Missbrauchsprävention wichtige Aspekte (Umgang mit Intimität und Körperkontakt, Erkennen von sexuellem Missbrauch, richtiges Verhalten im Verdachtsfall, organisationale Konzepte der Prävention sowie präventive Arbeit mit Kindern und auch Eltern) erscheinen damit als nicht relevant und werden kaum praktiziert.“ (Nentwich et al., 2014, S.5).

Auch in der Schweiz sind also ähnliche Geschlechterstrukturen vorzufinden. Laut Rohrmann ist es „beeindruckend, wie sehr sich trotz unterschiedlicher Systeme und historischer Entwicklungen die Aussagen aus verschiedenen Ländern weltweit ähneln. Dies gilt sowohl für Vorurteile und Klischees als auch für differenzierte Analysen“ (Rohrmann, 2012b, S.293).

Die Situation männlicher und weiblicher pädagogischer Fachkräfte in verschiedenen Ländern lässt sich demnach oftmals vergleichen. Wie an den Beispielen Schweden, Österreich und der Schweiz zu sehen ist, gibt es vielerorts Bemühungen um mehr Männer in Kitas und eine größere Vielfalt in den Einrichtungen.

4 Theoriebezug

Im folgenden Abschnitt wird das Diversity – Konzept sowie der ethnomethodologische Konstruktivismus dargestellt und in Bezug zu dem Thema Geschlechterstrukturen in Kindertageseinrichtungen gesetzt. Zudem wird aufgezeigt, wie sich die Geschlechterstruktur in Kindertageseinrichtungen entwickelt hat und die heutige Struktur entstanden ist. Neben den dargestellten Theorien soll ebenso ein Exkurs zum Anti – Genderismus gemacht werden. In Anschluss daran sollen männliche und weibliche pädagogische Fachkräfte in verschiedenen Themen betrachtet werden.

4.1 Das Diversity – Konzept

Wörtlich übersetzt aus dem Englischen bedeutet Diversity „Mannigfaltigkeit“ (Cambridge Dictionary, o.J.). Im Deutschen wird der Begriff auch häufig mit „Vielfalt“ oder „Verschiedenheit“ assoziiert. In Hinblick auf die Elementarpädagogik ist damit die Vielfalt der Kinder, ihrer Herkunft, ihres Alters, ihres Geschlechts und weiterer Merkmale gemeint. Auf diese Merkmale, oder auch Dimensionen, wird noch weiter eingegangen. Aber nicht nur auf die Kinder lässt sich der Diversity-Ansatz übertragen, auch die pädagogischen Fachkräfte bieten eine Vielfalt an verschiedenen Merkmalen, die sie individuell machen. In Bezug auf das Thema dieser Arbeit, die Geschlechterstrukturen pädagogischer Fachkräfte, ist das Merkmal „Geschlecht“ natürlich ein wichtiger Faktor.

Das Diversity – Konzept hängt oftmals auch mit Partizipation und Inklusion zusammen. Die Verschiedenheit der Individuen wird in den Fokus genommen. Unterschiede sollen demnach nicht als etwas Schlechtes oder als Schwächen beurteilt werden, das Individuum soll vielmehr mit seinen Stärken und Eigenheiten betrachtet werden und diese Individualität als Chance gesehen werden (Knauer, R, 2017, S.160).

Wenn von Diversity in Bezug auf pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen gesprochen wird, muss auch auf Managing Diversity oder Diversity – Management eingegangen werden. Diversity Management hat seinen Ursprung in den 1950er Jahren in der US-Bürgerrechtsbewegung und zielt auf eine Chancengleichheit aller Menschen ab (Rohrmann & Wanzeck - Sielert, 2018, S.33).

In Europa und auch in Deutschland hat Diversity Management in den 1990er Jahren zunehmend an Beachtung und Bedeutung gewonnen. Gleichberechtigung von Männern und Frauen und die Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz war das zentrale Ziel. Heutzutage wird zudem eine intersektionale Be trachtung berücksichtigt, die verschiedene Diversity-Dimensionen beinhaltet. Mit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, besser bekannt unter dem Namen Antidiskriminierungsgesetz, im Jahr 2006, ist die Bemühung um Diversity in Organisationen auch rechtlich begründet (Merklein, 2017, S.1f.). Die Dimensionen, in denen sich Vielfalt zeigen kann, sind „Alter/ Generation“, „Schicht/ Milieu“, „Gender“, „Kultur/ Ethnie“, „Disability/ Ability“, „sexuelle Orientierung“, „Religion“ und weitere (Prengel, 2010, S.21). All diese Dimensionen sind eigene Merkmale, die sich gegenseitig beeinflussen. Diversity ist demnach dynamisch und kann nicht immer auf einzelne Dimensionen reduziert werden, es gibt nicht immer nur eine Differenzachse, die betrachtet werden muss, sondern eine Zusammenwirkung und Überschneidung verschiedener Aspekte (Tuider, 2015, S.12)

Dimensionen von Diversity können auf verschiedene Arten dargestellt werden (Merklein, 2017, S.14). So kann Diversity in primäre und sekundäre Dimensionen unterschieden werden. Primäre Dimensionen umfassen Merkmale, die für den Menschen unveränderlich sind, wie beispielsweise das Alter oder die ethnische Herkunft. Im Gegensatz dazu sind die Merkmale der sekundären Dimensionen nicht angeboren und formen sich aus den primären Dimensionen. Beispiele hierfür wären der berufliche Werdegang, die Bildung oder der Familienstand (Schwarz-Wölzl 2005, S. 3f.).

Eine weitere Klassifizierung von Dimensionen haben Lee Gardenswartz und Anita Rowe mit ihrem Modell der „Four Layers of Diversity“ ermöglicht, welches einen sehr umfassenden Überblick auf die verschiedenen Dimensionen gibt. In ihrem Modell stehen die Dimensionen in vier Ebenen in Verbindung miteinander. Im Zentrum steht die Persönlichkeit des Menschen. Um diese Persönlichkeit herum bildet ein zweiter Kreis aus den „inneren Dimensionen“ die zweite Ebene. Die Dimensionen Alter, Geschlecht, Sexuelle Orientierung, Physische Fähigkeiten, Ethnische Zugehörigkeit und Religion und Weltanschauung sind von anderen Menschen sichtbar und wahrnehmbar, sowie überwiegend unveränderbar. Die „äußeren Dimension“ bildet die dritte Ebene. Im Gegensatz zu den

Merkmale aus der zweiten Ebene, sind die äußeren Dimensionen überwiegend nicht sofort sichtbar, jedoch meist veränderbar. Die letzte Ebene umfasst organisationale Merkmale. Das Modell nach Gardenswartz und Rowe zeigt, dass alle Dimensionen miteinander verbunden sind und in einer Art Wechselwirkung stehen (Gardenswartz und Rowe, 2008, S.31ff.).

In Bezug auf Geschlechterstrukturen in Kindertageseinrichtungen kann das Diversity – Konzept dazu beitragen, dass traditionelle Geschlechterrollen aufgebrochen werden und männliche Fachkräfte nicht nur aufgrund ihres Geschlechts wahrgenommen werden. Die Dimensionen von Vielfältigkeit der einzelnen pädagogischen Fachkräfte können auch zu einer Diversität an pädagogischer Qualität führen, wodurch sowohl die Fachkräfte selbst, die Eltern und auch die Kinder profitieren können.

4.2 Ethnomethodologischer Konstruktivismus & Doing-Gender

Wie bereits weiter oben beschrieben, werden viele der alltäglichen Verhaltensweisen im Zuge der individuellen Sozialisation adaptiert. So verhält es sich auch mit der sozialen Konstruktion von Geschlechtern und ihrem sozialen Handeln und Interagieren. In der Gesellschaft hält sich seit Jahren ein binäres Konstrukt zweier Geschlechter. Trotz steigender konstruktivistischer Theorien und dem Forschungsinteresse der Geschlechterforschung, wird weiterhin an diesem binären Konstrukt festgehalten. Die Frage, die hierbei aufkommt, ist, warum an diesem Konstrukt festgehalten wird?

Der ethnomethodologische Konstruktivismus beschäftigt sich im weiten Sinne mit dem Prozess der Geschlechtsinszenierung. Inszenierung deshalb, weil verschiedene Verhaltensweisen, die Art zu sprechen, die Art sich zu kleiden oder die Art sich zu bewegen von der Gesellschaft in eher männliche oder eher weibliche Kategorien zugeordnet werden. Ausgangspunkt dieses Ansatzes waren Forschungen, die belegten, dass „Gender“, also im englischen Sprachgebrauch das Wort für das „soziale Geschlecht“, konstruiert wird (Abdul-Hussain, 2014).

Diese Konstruktion geschieht auf mehreren Ebenen, jedoch muss zunächst geklärt werden, was Konstruktion in diesem Rahmen bedeutet. Konstruiert werden kann zunächst einmal nur etwas, was auch wahrgenommen wird. Wenn hier von Wahrnehmung die Rede ist, meine ich alles was der Mensch mit seinen Sinnesorganen wahrnehmen kann. Die Idee der Konstruktion der Wirklichkeit, also

dessen was wir aus der Umwelt wahrnehmen und interpretieren können, ist schon von Sokrates in Platons „Theaitethos“ beschrieben: „Wenn ich wahrnehme, nehme ich etwas wahr - es ist unmöglich, wahrzunehmen, ohne dass da etwas wäre, das wahrgenommen wird; der Gegenstand, sei er nun süß, bitter oder von anderer Eigenschaft, muss Beziehung haben zu einem Wahrnehmer ...“ (Von Glaserfeld, 2003, S.12).

Wie in Sokrates Beispiel, wo der Gegenstand Eigenschaften besitzt, welche wahrgenommen werden können, so besitzen auch Menschen Eigenschaften, welche schon während der Wahrnehmung in erlernte und vorhandene Kategorien und Systeme eines vorherrschenden binären Geschlechtskonstrukts eingeordnet werden. Die Differenzierung von „Sex“, also dem biologischen Geschlecht und „Gender“, dem sozialen Geschlecht ist von großer Wichtigkeit um Geschlecht als Konstruktion zu begreifen (Diewald, 2018, S.49). Hier muss zwischen den biologischen Merkmalen und den Eigenschaften des jeweiligen Menschen beziehungsweise seiner eigenen Auffassung von sich selbst unterschieden werden. Was hierbei nun männlich und was weiblich ist, könnte in der Historie begründet sein. Eigenschaften, welche eher männlich oder eher weiblich sind, wurden über Jahrhunderte und in verschiedenen Gesellschaften geformt. Das Bild des starken Mannes geht schon allein auf die Jäger - und Sammleraufteilung in der Steinzeit zurück. Zuletzt wurde insbesondere in Deutschland im dritten Reich von der Propaganda des Nationalsozialismus ein Familienbild, und damit auch ein Bild des Mannes geschaffen, welches den Mann als arbeitendes und starkes Familienoberhaupt zeigt. Die Frau als ihrem Mann zur Seite stehende Mutter und Hausfrau. Anknüpfend an meinen vorangegangenen Gedanken zur konstruierten Männlichkeit als kulturelles Ideal, möchte ich den Begriff der „hegemonialen Männlichkeit“ nach Connell aufgreifen.

Die Definition der hegemonialen Männlichkeit nach Connell lautet wie folgt: „Hegemoniale Männlichkeit kann man als jene Konfiguration geschlechtsbezogener Praxis definieren, welche die momentan akzeptierte Antwort auf das Legitimitätsproblem des Patriarchats verkörpert und die Dominanz der Männer sowie die Unterordnung der Frauen gewährleistet (oder gewährleisten soll).“ (Neidhart, 2011, S.13f.).

Das bedeutet, dass hegemoniale Männlichkeit keine Charaktereigenschaft, sondern eher ein kulturelles Ideal von Männlichkeit ist, welches in einer gegebenen

Struktur der Geschlechterverhältnisse eine bestimmte Position einnimmt. In Bezug auf das oben genannte Beispiel der Propaganda aus dem dritten Reich sah das kulturelle Ideal der Männlichkeit den arbeitenden, starken Mann als Familieneroberhaupt vor. Im Rahmen des ethnomethodologischen Konstruktivismus befindet sich die Geschlechtsinszenierung ständig im Wandel, da die Gesellschaft und die Kultur, in welcher wir leben sich ebenfalls ständig verändert und die damit zusammenhängenden Bilder von Männern und Frauen ebenfalls im Wandel stehen. Wie bereits weiter oben erwähnt, ist Männlichkeit keine Charaktereigenschaft, sondern ein Konstrukt, welches der Mensch durch Enkulturation und Sozialisation erlernt. Nicht anders verhält es sich mit der Weiblichkeit. Es wird jeden Tag durch die Geschlechtsinszenierung und durch Umgangs- und Denkweisen Geschlecht konstruiert. „Viele wissenschaftliche Diskussionen, in deren Mittelpunkt die Geschlechterverhältnisse stehen, beschäftigen sich vor allem damit, wie es zur Herausbildung bzw. sozialen Konstruktion bestimmter Geschlechterrollenordnungen kommt.“ (Dräger, 2008, S.37).

Nach wie vor herrscht in der Gesellschaft ein binäres Konstrukt von Geschlechterrollen. Mann und Frau und was diese ausmachen beziehungsweise was die sozialen Kennzeichen von Mann und Frau sind. Dieses System der Zweigeschlechtlichkeit trägt mit zur Reproduktion des sozialen Ungleichheitsverhältnisses bei, indem es weiterhin symbolisch die beiden Geschlechter voneinander trennt. Als Beispiel hierfür ist der Erzieherberuf sehr gut geeignet. Viele junge Frauen wählen wahrscheinlich den Beruf der Erzieherin, da sie in einem bestehenden System von Geschlechterrollen aufwachsen, in welchem schon in der Schule, im Freundeskreis oder gar zu Hause auf geschlechtsbezogene Berufe eingegangen wird. Doing Gender tut genau das. Das tägliche Durchführen von geschlechtstypischem Verhalten, meist auch unbewusst und unreflektiert, veranlasst andere Menschen dazu, sich in diesem Muster der Geschlechter einzurordnen. Aber nicht nur Individuen und Institutionen wie Schulen oder die Ehe als Institution tragen zu einem stereotypischen Denkverhalten bei und bilden Geschlechterrollen. In der Institution Kindergarten befinden sich Kinder im Alter von eins bis sechs Jahren, welche das Recht auf eine wertfreie und nicht von stereotypischen Denkmustern behaftete Bildung Betreuung und Erziehung durch kompetente pädagogische Fachkräfte haben. Das Erfassen der eigenen Geschlechtsidentität ist eines der größten „Projekte“ der eigenen Bildung von

Kindern. Ziel dieses Bildungsbereiches von Kindern ist es, sich als Junge oder Mädchen zu erfassen und als solche zu Handeln (Rabe-Kleberg, 2003, S.65).

4.3 Entstehung der gegenwärtigen Geschlechterstruktur in Kindertageseinrichtungen

Wie bereits weiter oben beschrieben, ist mit Geschlechterstruktur die Aufteilung der Geschlechter von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen gemeint. Warum arbeiten mehr Frauen als Männer in diesem Berufsfeld und warum halten auch wenig Männer in Kindertageseinrichtungen Einzug? Aus Erfahrungen, dem direkten Freundeskreis, der Familie oder von flüchtigen Unterhaltungen kristallisiert sich ein eindeutiges Muster von angeblich „männlichen“ und „weiblichen“ Berufen heraus. Der Beruf des Erziehers*in gehört in diesem Muster eindeutig zu den Berufen, welche eher von jungen Frauen gewählt werden. Die erste Frage, die sich eröffnet, ist: „Woran liegt das?“. Es könnte in der jüngeren Geschichte dieses Landes, sowie in dem kulturell anerkanntem binären Geschlechtskonstrukt begründet sein. Zu Beginn des 20.Jahrhunderts wurde noch einmal stark über die öffentliche Kindererziehung im Rahmen des ersten Weltkrieges diskutiert. Die Frauen sollten zu der Zeit die Möglichkeit bekommen, ihre Kinder in Einrichtungen abzugeben, um entweder für die Kriegsmaschinerie Munition herzustellen oder nach dem ersten Weltkrieg arbeiten gehen zu können, da Armut sehr verbreitet war. Jedoch wurde die Kindererziehung an erster Stelle zu Hause vorgesehen. Eigentlich wurde die öffentliche Veranstaltung der Erziehung sowie die Erwerbstätigkeit von Müttern nach Maßgabe der Familiennorm als etwas Unnatürliches und Künstliches angesehen (Reyer, 2006, S.61). Die Mütter sollten also zu Hause bleiben und sich um die Erziehung ihrer Kinder kümmern. Wäre dieses Familienkonstrukt von Generation zu Generation immer wieder ohne verschiedene gesellschaftliche Revolutionen in der Frauenbewegung weitergetragen worden, so könnte man davon ausgehen, dass auch heute noch ein solches Familienbild das Vorherrschende sei.

Heute sieht das Familienbild in Deutschland, vermehrt im urbaneren Raum, anders aus. Nichtsdestotrotz wird Bildung, Betreuung und Erziehung weiterhin mit Frauen in Verbindung gebracht. Vielen jungen Menschen wird weiterhin eine abgewandelte Form dieses veralteten Familienkonstrukt vorgelebt. Diese Überleitung geht auch mit dem Konzept der hegemonialen Männlichkeit einher.

Männlichkeit als ein Konstrukt zu betrachten und nicht als etwas, dass jemandem aufgrund seines biologischen Geschlechts zugeordnet wird, ist in der Kultur des binären Geschlechtskonstrukts mit Sicherheit schwierig. Das Konstrukt der „Männlichkeit“ wird zu Hause, in den Medien, im Freundeskreis welcher eventuell wieder durch andere Einflüsse neue Konstruktionen mit sich bringt, ständig vorgelebt. In Kindertagesstätten sind seit Beginn weitgehend Frauen beschäftigt. Trotz einiger männlicher Akteure ist die Betreuung von Kindern ein Milieu, in welchem traditionelle Muster der gesellschaftlichen Konstruktion von Weiblichkeit tätig sind und durch das tägliche Handeln aller beteiligten Akteure immer wieder neu reproduziert werden. Dieses weibliche Milieu ist zum Beispiel dadurch zu beschreiben,

- dass traditionell die Zuständigkeit für Kinder an Frauen, Mütter und Erzieherinnen verwiesen wird,
- dass unhinterfragt von einer „Eignung“ von Frauen aufgrund von Natur und Sozialisation für diese Zuständigkeit ausgegangen wird,
- dass die Entwicklung professioneller Standards und Bedingungen nach dem Muster „traditioneller Frauenberufe“ erschwert beziehungsweise unmöglich gemacht wird,
- dass der Kindergarten und die Beteiligten unter der geringen gesellschaftlichen Be-Achtung zwar leiden, aber nur wenig selbst dagegen tun,
- dass die Akteurinnen und Akteure sich weitgehend in den starren Strukturen eingerichtet, sich teilweise sogar „gemütlich“ gemacht haben und
- dass deshalb eine professions-interne Bewegung, die tradierten Begrenzungen zu sprengen, weitgehend fehlt (Rabe-Kleberg, 2003, S.64-65).

Zwar halten Männer in diesem Berufszweig in den letzten Jahren langsam vermehrt Einzug, jedoch wird es durch die oben genannten Punkte erschwert. Werden diese Punkte weiterhin nach außen getragen, bleibt die Kluft zwischen „männlichen“ und „weiblichen“ Berufen weiter bestehen und viele Männer, welche sich für pädagogische Berufe in der Bildung, Betreuung und Erziehung interessieren, könnten davon abgeschreckt werden. Die Geschlechtsstrukturen, welche in Kindertageseinrichtungen zu finden sind, sind also keinesfalls Zufall, sondern ein von der Gesellschaft konstruiertes und erzeugtes Bild dieses Berufszweigs.

4.4 Geschlechterstrukturen und „Anti-Genderismus“

Nicht nur in Kindertageseinrichtungen lassen sich Geschlechterstrukturen finden. Die meisten politischen Akteure sind männlich, genauso lässt sich auch in hohen Führungspositionen von großen Konzernen ein mehrheitlich männliches Bild abzeichnen. In den USA gab es 1980 in den 500 größten Unternehmen, den *Fortune 500*, nur zwei Frauen, welche einen der höchsten Managementposten inne hatten. Verschiedene Prozesse innerhalb von Konzernen sind darauf ausgelegt, die einen zu großen Firmenbossen zu machen und die anderen systematisch klein zu halten. Diese Prozesse werden von Firmenchefs dazu benutzt, Nachfolger herauszusuchen, welche dieselben Eigenschaften und Werte wie sie selbst teilen. Hierbei spielt nicht nur das Geschlecht eine Rolle, sondern auch Religion, Ethnizität, Bildung und soziale Herkunft. Die Gender – Trennung spitzt sich in den oberen Rängen von Politik und hohen akademischen Berufen noch einmal zu (Lorber, 2003, S. 318).

Frauen als legitime Führungskräfte werden meist ohnehin nur in Bereichen gesehen, welche vermeintliche Frauenberufe sind, also im Gesundheits- oder Bildungssystem. Leistungen von Frauen in hohen Positionen in vermeintlichen Männerberufen bleiben meist unsichtbar. Patriarchale Strukturen lassen Frauen in bestimmten Berufen nur bis zu einem bestimmten Punkt oder auf „Bewährung“ aufsteigen. Als Beispiel hierfür ist eine israelische Ärztin zu nennen, welche in die führende Leitungsposition einer angesehenen geburtshilflichen und gynäkologischen Abteilung gewählt wurde. Nach einem Jahr gestanden ihr ihre Kollegen, dass sie alle sehr erleichtert seien, dass sie die Wahl nicht bereuen mussten und sie für das erste Jahr nur auf Bewährung gewesen sei. Diesen Prozess, bei welchem Frauen bei bestimmten Berufsgruppen nur bis zu einer gewissen Grenze aufsteigen und nicht darüber hinaus, nennt man „Gläserne Decke“ (Lorber, 2003, S.319 ff). Das Geschlecht spielt also auch heute noch eine Rolle bei den Karrierechancen. Mit Gleichstellung von Männern und Frauen hat das ganze wenig zu tun. Die Geschlechterverhältnisse in bestimmten Berufsgruppen sind also nicht immer durch soziologische Phänomene zu erklären, sondern auch durch gezieltes Weiterbringen beziehungsweise Kleinhalten. Ein besonders beliebtes Argument bei der Wahl eines hohen Firmenpostens ist, dass Frauen aufgrund von Schwangerschaft lange ausfallen können und deswegen eher Männer für hohe Führungspositionen gesucht werden (Wippermann, 2010, S.62). Jedoch

ist das Ausschließen von Menschen nur aufgrund von biologischen Gegebenheiten pure Diskriminierung. Auch im Zuge der Gleichstellungspolitik gibt es noch einige Defizite und gegnerische Gruppierungen, welche eine Gleichstellung von Männern und Frauen, sowie die Vielfalt von Geschlecht in Frage stellen. Stark konservative Gruppierungen sehen im immer mehr aufkeimenden „Genderismus“ als eine Bedrohung für heterosexuelle Männer. Darüber hinaus wird vor einer neuen Herrschaft von Gleichstellungspolitiker*innen und Geschlechtsforscher*innen gewarnt, welche Frauen und homosexuelle Männer bevorteilen würde. Darüber hinaus haftet der „Political Correctness“ aus scheinbar übertriebenen Ansprüchen heraus ein schlechtes Bild an. Es wird als anstrengend empfunden (Christine Wimbauer, Mona Motakef & Julia Teschlade, 2015, S.41ff.). Anti-Genderismus ist im Kontext der Kindheitspädagogik eine gesellschaftlich eher fragwürdige Perspektive. Gerade wenn es um die Debatte mehr Männer in Kitas geht, kann die politische Propaganda um den Andi-Genderismus durch verschiedene Gruppierungen ein gesellschaftlich negatives Bild von Männern in Kitas zeichnen, da das traditionelle Bild von Männern in deren Vorstellung eigentlich nicht in Kindertageseinrichtungen zu finden ist.

4.5 Männer und Frauen als pädagogische Fachkräfte

4.5.1 Entwicklung der Geschlechterstruktur von 2009-2019

Bereits mehrfach wurde angesprochen, dass das Berufsfeld in Kindertageseinrichtungen deutlich von einer Mehrheit an weiblichen pädagogischen Fachkräften geprägt ist und männliche Fachkräfte nur einen kleinen Teil ausmachen. Wie genau die Zahlen der Beschäftigten in Tageseinrichtungen in Deutschland aussehen, wird in Abbildung 1 dargestellt. 2009 waren insgesamt 402.121 Personen in Kindertageseinrichtungen angestellt. Davon waren 388.225 weiblich (96,5%) und gerade einmal 13.896 männlich (3,5%). 2010 arbeiteten 2000 männliche Fachkräfte mehr in den Einrichtungen, wohingegen der Anteil der weiblichen Fachkräfte um mehr als 19.000 Beschäftigte stieg. Dieser Trend lässt sich auch in den nächsten Jahren beobachten. Sowohl der Anteil der Männer als auch der Anteil der Frauen stieg stetig an, wobei die Zahl an weiblichen Fachkräften schneller gestiegen ist, als die der männlichen Fachkräfte. Zu beobachten ist jedoch auch, dass die Anzahl der Männer, die jährlich den Weg in das Berufsfeld der pädagogischen Fachkräfte finden, in den letzten Jahren immer höher wurde. Wenn sich

dieser Trend weiterführt, wird sich das Verhältnis von männlichen und weiblichen Fachkräften in den nächsten Jahren weiter annähern, wobei der Anteil der Männer 2019 erst bei 6,7% lag.

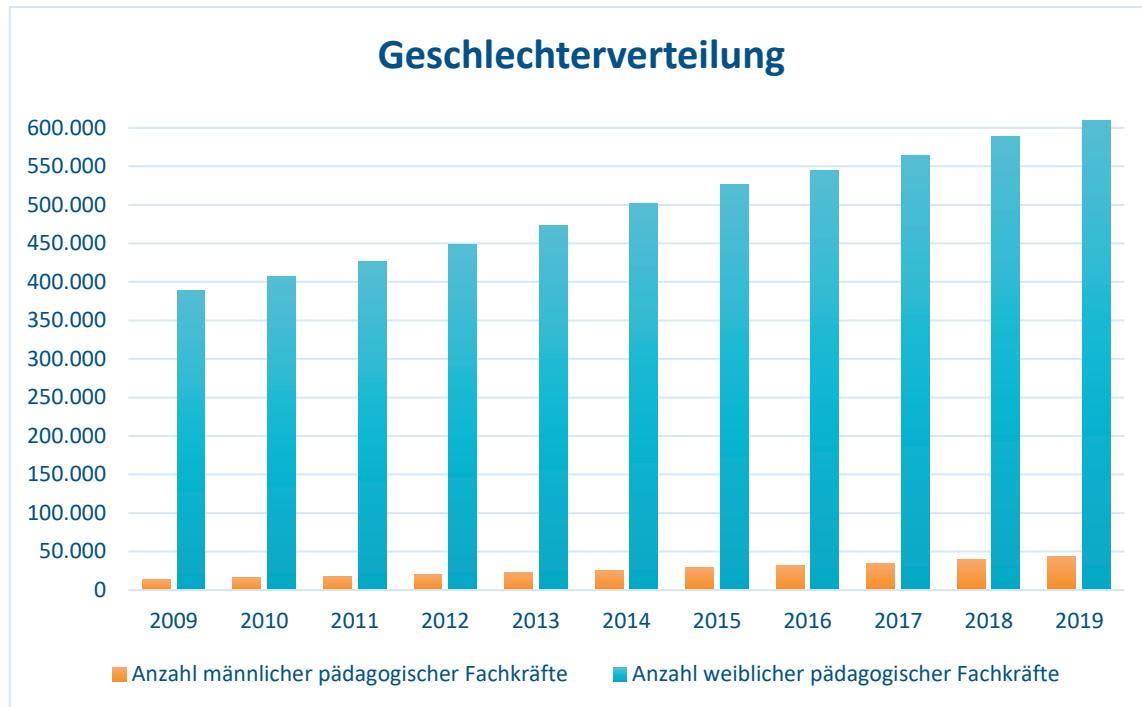


Abbildung 1; Geschlechterverteilung 2009 - 2010, eigene Darstellung aus Tabelle 20

1996 schlug das Netzwerk für Kinderbetreuung der Europäischen Kommission vor, in allen europäischen Ländern innerhalb von zehn Jahren eine Quote von 20% Männern in öffentlichen Einrichtungen für Kinder zu erreichen (Netzwerk der EK, 1996). Diese Quote wurde in keinem Land erreicht und wie in Abbildung 2 dargestellt, ist Deutschland auch heute noch weit von dieser Marke entfernt.

Durch Maßnahmen und Programme zur Erhöhung des Männeranteils, wie beispielsweise der Initiative Koordinationsstelle „Männer in Kitas“, „Chance Quereinstieg“ oder auch das ESF-Modellprojekt „MEHR Männer in Kitas“, konnten jedoch in den letzten Jahren viele weibliche, aber auch sehr viele männliche pädagogische Fachkräfte gewonnen werden. So hat sich die Zahl der Männer in Kitas von 2009 bis 2019 mehr als verdreifacht. 2009 machten die männlichen Pädagogen 3,5% aller pädagogischen Fachkräfte aus. Durch die Maßnahmen und Projekte konnte dieser Anteil in 5 Jahren auf knapp 5% gesteigert werden. Auch in den letzten fünf Jahren fand eine Steigerung des Männeranteils in Kindertageseinrichtungen statt und so waren im Jahr 2019 6,7% aller pädagogischen Fachkräfte männlich (siehe Abbildung 2).

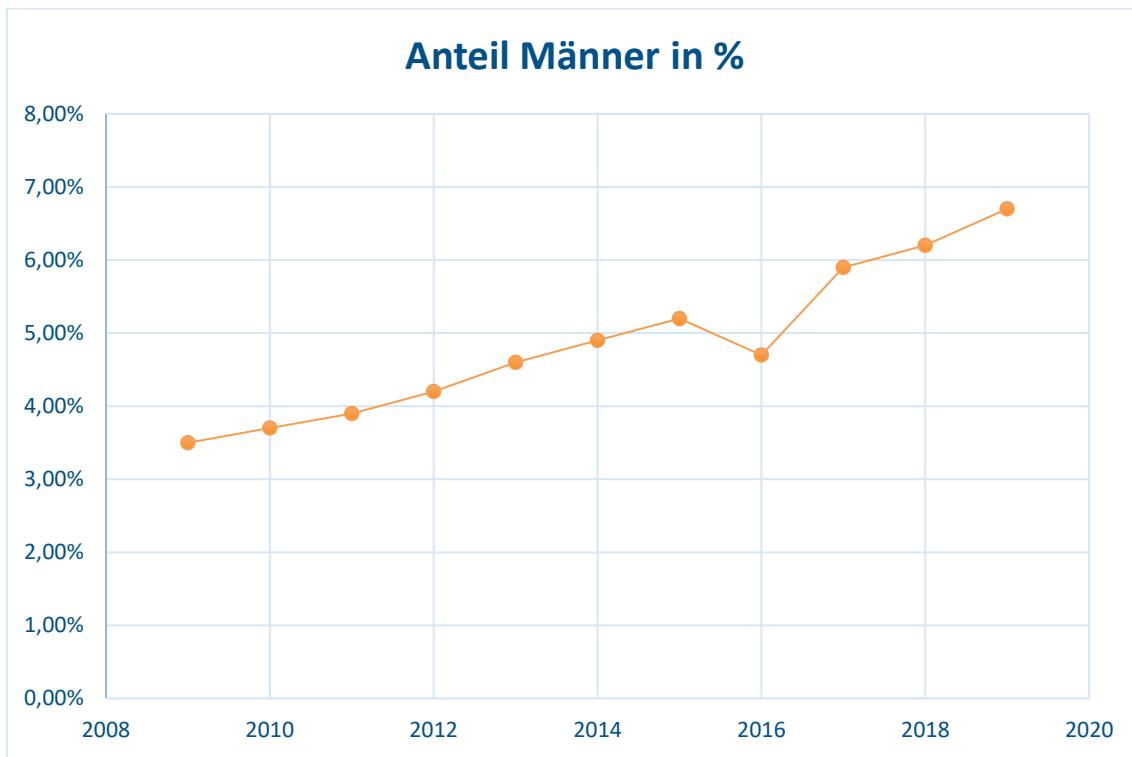


Abbildung 2: Anteil männlicher pädagogischer Fachkräfte 2009 - 2019, eigene Darstellung aus Tabelle 20

4.5.2 Barrieren für männliche Pädagogen

In den zu Anfang aufgeführten Studien wurde deutlich, dass mehr Männer in Kindertageseinrichtungen erwünscht sind. Trotz der immer größer werdenden Zustimmung für mehr männliche Pädagogen gibt es einige Barrieren, welche der Forderung nach einer Erhöhung des Männeranteil gegenüberstehen.

Laut Rohrmann und Wanzeck - Sielert sind unter anderem die geringe Bezahlung, die niedrige soziale Anerkennung und die schlechten Karriereoptionen Gründe für viele Männer, nicht der Tätigkeit des Erziehers oder Pädagogen nachzugehen. Zudem führen diese Gründe außerdem zu einer hohen Fluktuation bei den männlichen Fachkräften (Rohrmann & Wanzeck - Sielert, 2019, S.122).

Neben den aufgeführten Gründen wird jedoch davon ausgegangen, dass kulturelle und gesellschaftliche Vorbehalte gegenüber Männern in Kindertageseinrichtungen wohl den größten Einfluss auf die Berufswahl haben. Da weibliche pädagogische Fachkräfte weiterhin über 90% der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen darstellen, sind männliche Fachkräfte eher eine Seltenheit. Oftmals wird männlichen Fachkräften Misstrauen entgegengebracht, welches sich

unterschiedlich äußern kann. Laut Rohrmann und Wanzeck - Sielert bestehen folgende Barrieren:

- „diffuse Vermutungen, das mit einem Mann >etwas nicht stimmt“
 - „die Annahme, dass männliche Pädagogen tendenziell homosexuell seien“
 - „der Verdacht, Männer, die sich für die Arbeit mit Kindern interessieren, seien pädophil bzw. potenzielle Missbraucher“
- (Rohrmann & Wanzeck - Sielert, 2019, S.123)

Insbesondere der letzte Punkt, der Männer unter einen Generalverdacht stellt, stellt für viele männliche Pädagogen eine persönliche Barriere dar. Wie bereits in den Studien angeführt, ist das Misstrauen gegenüber weiblichen pädagogischen Fachkräften deutlich geringer. Wie pädagogische Fachkräfte mit Nähe und Distanz umgehen, wird im nächsten Abschnitt erläutert.

4.5.3 Nähe & Distanz und der Generalverdacht

Wenn es um Männer und Frauen in Kindertageseinrichtungen geht, wird immer wieder der Verdacht des potenziellen Missbrauchs an Kindern thematisiert. Dabei wird, wie in den Studien bereits gezeigt, der Blick zumeist auf die männlichen Fachkräfte gelenkt. Was aber bedeutet dieser Verdacht gegenüber den Männern für deren pädagogische Arbeit? Sicher ist, dass Bindung und Beziehung im Zentrum pädagogischen Handelns steht und dies somit einen wesentlichen Bestandteil der pädagogischen Arbeit darstellt. Zur Herstellung einer gesunden Bindung und Beziehung zwischen den Kindern und den pädagogischen Fachkräften ist jedoch ein gewisser Grad an Körperkontakt essenziell (Rohrmann & Wanzeck - Sielert, 2018, S.124).

Hans Thiersch (2012, S.38f.) sieht Nähe und Distanz als zwei elementare Ausprägungen, die Kinder beim Aufwachsen benötigen. So brauchen Kinder Bindungserfahrungen ebenso wie eine Zumutung von Selbstständigkeit. Kinder sind demnach darauf angewiesen, Nähe in Form von Akzeptanz, Bestätigung und Liebe zu erfahren, als auch Distanz in Form eines Raumes für die eigene Entfaltung, Gestaltung und Erfahrung wahrnehmen zu können.

Auch Bildungsprozesse hängen in einem hohen Maße von einem intakten Miteinander, sowohl auf emotionaler als auch auf körperlicher Ebene, zwischen dem

Kind und der pädagogischen Fachkraft ab (Peeters, Rohrmann & Emilsen, 2015, S.310f.)

Diese Erkenntnisse wurde jedoch durch Missbrauchsdebatten immer wieder in Frage gestellt. Den männlichen pädagogischen Fachkräften wird oftmals ein gewisser „Generalverdacht“ entgegengebracht. Dahinter steht die Konstruktion, Männer seien sexuell triebgesteuert und möglicherweise gefährlich, während dies bei Frauen nicht der Fall sei (Rohrmann & Wanzeck - Sielert, 2018, S.129). Dieser Generalverdacht hat Auswirkungen auf die pädagogische Arbeit der männlichen Fachkräfte. Ein angemessener Körperkontakt wird demnach geschlechterdifferenziert gesehen. Während für die meisten weiblichen pädagogischen Fachkräfte Berührungen, Trösten, Kinder auf den Schoß nehmen und andere körpernahe Situationen zum guten pädagogischen Handeln dazugehören und wichtig für eine gesunde Beziehung und Bindung und somit auch für eine stabile Basis für Bildung ist, können die selben Situationen bei männlichen Fachkräften widersprüchlich wahrgenommen werden. Berührungen und Körperkontakt außerhalb von den stereotypischen Erwartungen wie Toben und Raufen und außerhalb der Familie stehen schnell unter potenziellem Missbrauchsverdacht. Dies kann dazu führen, dass männliche pädagogische Fachkräfte von sich aus auf Abstand zu den Kindern gehen, um einer Unterstellung zu entgehen. Dies führt wiederum zu einer Verstärkung geschlechtsstereotypischer Muster und Denkweisen, die den Kindern somit schon früh aufgezeigt und vorgelebt werden (Rohrmann & Wanzeck - Sielert, 2018, S.128). Viele Männer arbeiten „unter einem Schirm der Angst“ (Becker, 2001, S.10 zit. nach Rohrmann & Wanzeck - Sielert, 2018, S.128), was zu einer Minderung der pädagogischen Qualität führen kann. Diesen Schirm der Angst, ausgelöst durch den Generalverdacht gegenüber männlichen Fachkräften, gilt es durch eine offene Diskussion des Themas aufzulösen.

4.5.4 Bedeutung des Geschlechts der pädagogischen Fachkraft für Kinder, Eltern und Kollegen*innen

Nachdem nun erörtert wurde, welche Barrieren für den Einstieg in das Berufsfeld bestehen und welchen Stellenwert Nähe und Distanz in der Diskussion um Geschlechterstrukturen in Kindertageseinrichtungen haben, soll nun dargestellt

werden, welche Bedeutung das Geschlecht der pädagogischen Fachkraft für verschiedene Gruppen hat.

Wie in der Tandem-Studie dargestellt, bestehen im professionellen Verhalten von männlichen und weiblichen Fachkräften keine Unterschiede. Dennoch kann das Geschlecht der Fachkräfte für Jungen und Mädchen wichtig sein.

So ergab eine internationale Metaanalyse, dass Mädchen eine bessere Beziehung und Bindung zu ihren Bezugspersonen entwickeln als Jungs es tun. Liselotte Ahnert geht davon aus, dass geschlechtsstereotype Orientierungen der pädagogischen Fachkräfte dazu führen, dass die Mädchen eine leichtere Beziehung zu den meist weiblichen pädagogischen Fachkräften aufbauen können (Ahnert, 2009 zit. nach Rohrmann & Wanzeck - Sielert, 2018, S.115f.).

Durch mehr männliche Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen können sich mehr Beziehungs- und Bindungsmöglichkeiten auch für Jungen ergeben. Denn obwohl die Mädchen meist leichter eine Bindung aufbauen, profitieren auch die Jungen von einer hohen Qualität der Beziehung zu den pädagogischen Fachkräften, wenn die Bindung denn hergestellt werden kann (Mayer, Beckh, Berkic & Becker-Stoll, 2013, S.813). Eine ausgeweitete Vielfalt an pädagogischen Fachkräften könnte demnach dazu führen, dass mehr Kinder eine gute Bindung und Beziehung aufbauen und dadurch in ihrer Entwicklung gestärkt werden können.

Das Defizit an männlichen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen wird zumeist als Problem für die Jungen dargestellt. Jedoch sind Männer für die Mädchen ebenso wichtig. Durch die Forderung nach einer Erhöhung der Männeranteils wird demnach davon ausgegangen, dass diese besonders den Jungen helfe, da die männlichen Pädagogen aufgrund der Gleichheit des Geschlechts besser mit ihnen interagieren würden (Rohrmann, 2006, S.118).

In der bereits genannten Innsbrucker Wirkungsstudie wurde demnach beobachtet, dass Jungen öfter die Nähe zu männlichen Pädagogen suchten, aber auch die Mädchen auf die Männer zugingen und ihre Unterstützung verlangten. Es wird davon ausgegangen, dass die männlichen Fachkräfte aufgrund ihres geringen Anteils in Kindertageseinrichtungen sowohl von Jungen als auch von Mädchen als etwas Ungewöhnliches oder Besonderes angesehen werden (Huber & Traxl, 2016, S.136).

Zusammenfassend kann das Geschlecht der pädagogischen Fachkraft für alle Kinder bedeutend sein. Den meisten Mädchen fällt es aufgrund der

Geschlechterstruktur in den Kindertageseinrichtungen einfacher, eine gute Bindung herzustellen. Durch mehr männliche Pädagogen wird für Jungen, aber auch für Mädchen, eine „wirksame Diversifizierung und Anreicherung des Beziehungsalltags“ (Aigner et al., 2013, S. 113) geschaffen.

Der Übergang des Kindes in die Krippe oder den Kindergarten ist nicht nur für das Kind selbst eine ungewohnte Situation. Auch für die Eltern ist es eine Umstellung, die neben positiven Faktoren oft auch Unsicherheit mitbringt. Männliche Fachkräfte können aufgrund ihrer Stellung als „Ausnahme“ in diesem Prozess zunächst zusätzliche Unsicherheiten auslösen (Schauer, 2012, S.317). Durch die Erhöhung des Männeranteils in Kindertageseinrichtungen in den letzten Jahren haben jedoch mehr Eltern Erfahrungen mit männlichen pädagogischen Fachkräften gemacht, was zum Abbau dieser Unsicherheit beitragen kann. Wie bereits in den Studien dargestellt, werden die Männer sehr begrüßt und auch gefordert. Die Gedanken an einen möglichen Missbrauch und den damit verbundenen Verdacht gegenüber den männlichen Fachkräften können jedoch dazu führen, dass Eltern den Männern kritischer gegenüberstehen, als es bei den weiblichen Kolleginnen der Fall ist. Letztlich überwiegt jedoch die Ansicht, dass Kinder in einem heterogenen Umfeld aus weiblichen und männlichen Fachkräften aufwachsen sollten (Schauer, 2012, S.319).

Diese Ansicht wird in den Studien bestätigt. Den Männern werden hauptsächlich die gleichen Aufgaben und Tätigkeitsbereiche zugeschrieben, wobei vermeintlich männliche Aktivitäten bei den männlichen Fachkräften besonders hervorgehoben werden.

Durch die historische Entwicklung der Kindertagesbetreuung machen Frauen einen Großteil der pädagogischen Fachkräfte aus. Nicht nur männliche Pädagogen sind demnach immer noch eher eine Ausnahme in Einrichtungen, auch Väter sind eher seltener in den Kitas. Durch die Sozialisation und der traditionellen Rollenverteilung sind es hauptsächlich die Mütter, die sich auch heute noch eher um die Kinder kümmern. „Männliche Fachkräfte können wichtige Ansprechpartner für Väter sein und ihnen den Einstieg in den für viele von ihnen ungewohnten Bereich der Kita erleichtern.“ (Rohrmann, 2012a, S. 124). Durch mehr männliche Pädagogen können sich auch für die Väter neue Wege in die Einrichtungen eröffnen. Dadurch können die Väter ihre Kinder in neuen Situationen kennenlernen und die Kooperation zwischen Kita und Eltern verbessern.

Dazu wurde in den Studien (Cremers, Krabel & Calmbach, 2015; Wippermann, 2018) festgestellt, dass diese Erwartung an männliche Pädagogen heute nicht mehr so ausgeprägt ist, dennoch fast 50% dieser Ansicht sind (Wippermann, 2018, S.94). Männliche Fachkräfte sollten zudem geschlechtsspezifische Kompetenzen miteinbringen, die weibliche Fachkräfte eher nicht besitzen. Diese Ansicht liegt laut Wippermann das „weltanschaulich-kulturanthropologische Argument zugrunde, Männer und Frauen hätten qua biologischer Natur einen je anderen Geschlechtscharakter, der unterschiedliche Kompetenzen ausbilde“ (Wippermann, 2018, S.95) Von dieser Auffassung distanziert sich jedoch knapp die Hälfte der Eltern, während sie dennoch mehrheitlich männliche Fachkräfte befürworten, zumeist aufgrund der Geschlechtergerechtigkeit (Wippermann, 2018, S.95).

Von den Männern wird zudem erwartet, alle Tätigkeiten, die auch die weiblichen Fachkräfte übernehmen, auszuüben. Darunter zählen auch Tätigkeiten im emotionalen sowie auch im pflegerischen Bereich (Schauer, 2012, S.319). Dies steht in Polarität zu den Bedenken, die den männlichen Fachkräften in diesen Situationen entgegengebracht werden. Neben den genannten Tätigkeiten empfinden viele Eltern handwerkliche und sportliche Tätigkeiten sowie administrative Tätigkeiten als Aufgabe der männlichen Fachkräfte (Schauer, 2012, S.319). Hier könnte man wieder das Argument der biologischen Natur angeben, Männer seien aufgrund ihres Geschlechts besser für diese Tätigkeiten geschaffen.

Ein wichtiger Punkt ist die Ansicht der Eltern, Männer würden die Angebotsstruktur bereichern und nicht nur für die Jungen wichtig sein, sondern auch für die Mädchen (Cremers et al. 2015, S.55).

Für Eltern kann eine Mischung aus männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräften in vielerlei Hinsicht positiv sein. Durch die Diversität der pädagogischen Fachkräfte entstehen neue Möglichkeiten, die sich durch neue Ansprechpartner für Väter, aber auch für Mütter oder einer Auseinandersetzung mit Geschlechtergerechtigkeit und traditionellen Rollenbildern äußern können.

Eltern sind in der Mehrheit der Auffassung, dass männliche Pädagogen für die Entwicklung der Kinder wichtig sind und neue Perspektiven in der Arbeit in den Einrichtungen ermöglichen können. Im Kollegium besteht diese Ansicht ebenfalls, sie ist sogar noch ausgeprägter. Daneben wird der Zuwachs an männlichen Fachkräften als Gewinn zum Kampf gegen den Fachkräftemangel und als

Signalwirkung für anderen Männer zur Ergreifung sozialer Berufe gesehen (Wippermann, 2018, S.191).

Durch den Einzug männlicher Pädagogen in Kindertageseinrichtungen besteht für das Team die Chance, traditionelle Rollenbilder und Geschlechterzuweisungen zu erweitern (Brandes, 2015, S.58). Damit verbunden ist jedoch die „Herausforderung, Geschlechtsstereotype (noch) stärker zu reflektieren und der Versuchung zu widerstehen, mit dem Vorhandensein von männlichem Personal neue geschlechtstypische Zuordnungen zu etablieren.“ (Brandes, 2015, S.33).

Demnach sollte beachtet werden, dass Aufgaben und Tätigkeiten nicht geschlechtstypisch verteilt werden. Wenn noch kein männlicher Pädagoge in einer Einrichtung tätig ist, werden alle Tätigkeiten von den weiblichen Fachkräften ausgeführt. Mit Einzug eines männlichen Kollegen kann es passieren, dass vermeintlich „typisch männliche“ Tätigkeiten an den Kollegen abgegeben werden (Rohrmann, 2006, S.119f.).

Damit dies nicht zu einer Erweiterung der geschlechtsbezogenen Aufteilung und damit auch zum Vorleben traditioneller Rollenbilder führt, ist eine intensive Auseinandersetzung mit Geschlechterzuschreibungen und Stereotypen auch auf Seiten der pädagogischen Fachkräfte nötig. Natürlich können Männer und Frauen geschlechtsbedingte Interessen in die Einrichtungen einbringen, jedoch sollte den Fachkräften keine Tätigkeiten nur aufgrund ihres Geschlechtes zugeordnet werden.

5 Forschungsdesign

In der vorliegenden Bachelorarbeit werden Geschlechterstrukturen in Kindertageseinrichtungen behandelt. Im Rahmen dessen wurde ein Fragebogen entwickelt, der die Wahrnehmung von Eltern in Hinblick auf männliche und weibliche pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen darlegen sollte. Der Zeitraum der Befragung umfasste 26 Tage. Es war geplant, mindestens 40 Eltern mit dem Fragebogen zu erreichen. Insgesamt wurde der Fragebogen 99-mal angefangen und 78-mal abgeschlossen. Somit ergaben sich auch 78 gültige Fälle, die in den Ergebnissen ausgewertet werden.

5.1 Entstehung der Forschungsfrage

Die Forschungsfrage „Wie werden männliche und weibliche Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen von Eltern gegenwärtig wahrgenommen?“ entstand aus einem gemeinsamen Interesse. Bereits in der Forschungsarbeit im fünften Semester wurde die Wahrnehmung der Eltern in körpernahen Situationen in zwei Fällen qualitativ erforscht. Nun soll mithilfe eines Fragebogens die Wahrnehmung von Eltern in Hinblick auf Unterschiede, Gemeinsamkeiten und das Bild der pädagogischen Fachkraft erforscht werden. Wie bereits in den vorgestellten Studien gezeigt, steigt der Anteil der männlichen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen weiter an. Da das Berufsfeld aber weiterhin von Frauen geprägt wird, stellte sich die Frage, ob es aus Sicht der Eltern Unterschiede oder Gemeinsamkeiten in Hinblick auf Erwartungen, Erfahrungen oder Meinungen gibt. Mit dem entwickelten Fragebogen soll somit ein stichprobenartiger Überblick über die gegenwärtige Wahrnehmung der Eltern ermöglicht werden.

5.2 Studiendesign

In dieser Querschnittsstudie wurde der Link zu dem Online - Fragebogen an verschiedene Kindertageseinrichtungen in Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern, Bremen, Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Bayern geschickt. Letztlich wurde der Fragebogen aus organisatorischen und datenschutzrechtlichen Gründen nur in einer Kindertageseinrichtung in Rheinland-Pfalz an die Eltern weitergeleitet. In Bremen leitete die Einrichtung den Fragebogen an die

Elternvertretung weiter. Zusätzlich dazu wurde der Link zum Fragebogen über Bekannte und Elterngruppen verbreitet.

5.3 Endpunkte der Bachelorarbeit

5.3.1 Primärziel

Das Primärziel dieser Bachelorarbeit ist die deskriptive Darstellung der Wahrnehmung von Eltern in Bezug auf pädagogische Fachkräfte. Es soll eine stichprobenartige Darstellung des Feldes vorgenommen werden.

5.3.2 Sekundärziele

1. Sehen Eltern Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräften?
2. Sehen Eltern Gemeinsamkeiten zwischen männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräften?
3. Werden pädagogischen Fachkräften stereotypische Aufgabenbereiche und Eigenschaften zugeordnet?

5.4 Studienverlauf

5.4.1 Zugang zum Forschungsfeld

Das Jahr 2020 hat alle in eine besondere Lage gebracht. Durch das neuartige Coronavirus SARS-CoV-2 wurde der Zugang zum Forschungsfeld deutlich erschwert. Mit dieser Forschung sollten größtenteils Eltern mit Kindern in Kindertageseinrichtungen erreicht werden. Dies sollte in erster Linie auch über Kindertageseinrichtungen erfolgen, da für diese Forschung mindestens 50 befragte Personen benötigt wurden. Durch die besondere Lage und die Maßnahmen, welche aufgrund des Virus durchgeführt wurden, konnte bei keiner Kindertageseinrichtung persönlich angefragt werden. Zunächst wurden Personen aus dem nächsten Bekanntenkreis angefragt, von welchen bekannt ist, dass sie Kinder im Kita-Alter haben. Darüber hinaus wurde nur mittels E-Mail- und Telefonkontakt zu Kindertageseinrichtungen aufgenommen. Die Eltern sollten per Mail den Link zu der Onlineumfrage erhalten, jedoch stellte sich heraus, dass viele der angefragten Kindertageseinrichtungen keine Mailverteiler hatten und lediglich eine kleine Notgruppe geöffnet war, so dass es - ohne größeren Aufwand zu betreiben - nicht

möglich war, viele Eltern zu erreichen. Jedoch zeigten sich manche Kindertageseinrichtungen kooperativ und brachten Aushänge in der Kita an, um so die Eltern auf das Thema und die Onlineumfrage aufmerksam zu machen. Die Kontaktaufnahme stellte sich jedoch nicht immer als einfach heraus. Die Idee war, Eltern aus verschiedenen Bundesländern für die Online – Befragung zu gewinnen, unter anderem auch Hamburg. Leider war eine Kindertageseinrichtung in Hamburg nicht zu erreichen und die andere meldete sich nicht mehr. Kitas in Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen, Bayern und Mecklenburg-Vorpommern zeigten Interesse daran den Link zur Onlineumfrage weiterzuleiten. Das Interesse an dem Forschungsthema war immer vorhanden. Bei den Privatpersonen noch mehr als bei den Kindertageseinrichtungen, da das Anliegen den Privatpersonen direkt mitgeteilte werden konnte und nicht über den Umweg durch die Kita an die Eltern gelangte.

5.4.2 Durchführung

Die Durchführung der Forschung sollte zunächst durch einen Fragebogen in der Druckversion geschehen. Da dies aber durch die Maßnahmen zu Covid-19 und die damit zusammenhängende Schließung beziehungsweise die Notbetreuung der Einrichtungen zu Folge hatte, dass die Umfrage online durchgeführt werden musste. Hierzu wurden die Onlinedienste der Interseite SosciSurvey.de benutzt, um einen Onlinefragebogen zu erstellen und per Link die Umfrage zu verbreiten. Die Zielgruppe, an welche sich der Fragebogen richtete, waren Eltern mit Kindern in Kindertageseinrichtungen. Ob verheiratet bzw. als Paar oder alleinerziehend war hierbei egal. Der Link zu der Onlineumfrage wurde dann per Mail oder anderen Diensten an Eltern und an verschiedene Kindertageseinrichtungen in verschiedenen Bundesländern geschickt, um möglichst viele Probanden zu erreichen. Bevor der Onlinefragebogen in der Finalform genutzt werden konnte, wurde ein Pre – Test mit zehn Testpersonen durchgeführt. Dazu wurden kleine Felder unter und neben den Fragen eingefügt, in welchen die Probanden ihre Anmerkungen hineinschreiben konnten, um die Qualität und Verständlichkeit der Fragen zu verbessern. Nach sieben Tagen konnten die Pre – Tests ausgewertet werden und die Fragen wurden überarbeitet. Der Link für die korrigierte, maßgebliche Umfrage war vom 27.05.2020 bis zum 14.06.2020 aktiv. In dieser Zeit wurde der Fragebogen 76-mal gültig ausgefüllt. Nach dieser Zeit wurde die

Umfrage um eine Woche verlängert, vom 14.06 bis 21.06.2020 wurde der Fragebogen noch zweimal ausgefüllt. In dieser Zeit hatten die Probanden, an welche der Link erfolgreich weitergeleitet wurde, die Möglichkeit den Fragebogen auszufüllen. Nach Ablauf der Onlineumfrage wurden die Antworten ausgewertet.

5.5 Einschlusskriterien

Einschlusskriterium für das Kollektiv ist die Volljährigkeit, sowie mindestens ein Kind in einer Kindertagesstätte in Deutschland.

5.6 Methode der Datenerhebung: Der Fragebogen

Als Mittel zur Datenerhebung dieser Forschung wurde das Befragen per Online-Fragebogen gewählt. Der Fragebogen ist teilstandardisiert und nur elektronisch verfügbar. Die Fragensauswahl und Konstruktion des Fragebogens basiert auf den bereits vorgestellten Studien, sowie aus Fragen, die sich aus der Fragestellung ergaben. Dazu wurde sowohl offene, geschlossene als auch eine Mischform der beiden als Antwortmöglichkeiten gewählt. Bei den offenen Fragen haben die Befragten keine vorgegebenen Antwortmöglichkeiten. Sie sollen eine selbstformulierte Antwort in ein dafür vorgegebenes Feld verfassen (Raab-Steiner, 2018, S.52). Diese Antwortmöglichkeit bietet sowohl Vor- als auch Nachteile. Ein großer Vorteil ist, dass die Befragten sich an keine vorgegebene Antwort halten müssen und ihre Gedanken oder Meinung wiedergeben können. Dieser Vorteil kann allerdings ein Nachteil sein. Es kann zu Hemmungen kommen, die Befragten könnten das wiedergeben, was von der Gesellschaft erwartet wird oder einfach keine Antwort geben. Offene Fragen auszuwerten, gestaltet sich zudem als aufwendiger, da die Antworten zuerst zusammengefasst und kategorisiert werden müssen (Raab-Steiner, 2018, S.53).

Im Gegensatz zu den offenen Fragen, werden bei geschlossenen Fragen nur vorgegebene Antworten zugelassen.

„Mischformen sind Fragen [...], die vorgegebene Antwortkriterien haben, aber zusätzlich eine offene Kategorie enthalten.“ (Raab- Steiner, 2018, S.53) Die Mischform aus geschlossener und offener Frage kann sinnvoll sein, da durchaus Antwortmöglichkeiten übersehen wurden könnten und somit die Möglichkeit besteht eine passendere Antwort zu geben (Raab-Steiner, 2018, S.54).

Offene und geschlossene Fragen erfordern ebenso offene beziehungsweise geschlossene Antwortformate. Dazu unterscheidet man in verschiedene Formate. Das freie Antwortformat verlangt von den Befragten eine selbst formulierte Antwort. Man kann das freie Antwortformat in drei Kategorien einteilen. So werden außer der Bereitstellung des Mediums keine weiteren Bedingungen oder Aufforderungen gestellt. Alternativ kann eine formale Vorgabe zur Beantwortung gegeben werden, beispielsweise sollen die Befragten genau fünf Wörter nennen. Zuletzt kann auch eine Lückensatz vorgegeben werden, damit die Befragten die Antwort ergänzen sollen (Raab-Steiner, 2018, S.57).

Im Gegensatz zum freien offenen Antwortformat sind die Antworten bei dem gebundenen Antwortformat vorgegeben. Unterteilt werden diese Formate in dichotome und mehrkategoriale Formate. Bei Ersterem werden die Befragten vor die Entscheidung gestellt, die Frage zu bejahen oder zu verneinen. Es können also nur zwei Antworten ausgewählt werden. Die mehrkategoriale Antworten werden auch Ratingskalen genannt. Die Befragten haben die Möglichkeit aus mehr als zwei abgestuften Antworten auszuwählen. Dadurch kann eine größere Differenzierung ermöglicht werden. Die Ratingskalen können weiter differenziert werden. So gibt es unipolare und bipolare Skalen. Eine unipolare Skala verläuft von einem Nullpunkt aus in eine Richtung. So kann eine Skala beispielsweise in eine Richtung eine starke Ablehnung und in die entgegengesetzte Richtung eine starke Zustimmung angeben. Im Gegensatz verläuft eine bipolare Skala von einem negativen Pol über einen Nullpunkt hin zu einem positiven Pol. Diese Art von Skala ist zumeist symmetrisch, damit keine bestimmte Richtung als richtig suggeriert wird (Raab-Steiner, 2018, S.57f.).

Laut Rost können Ratingskalen weiter danach unterschieden werden, wie weit sie abgestuft werden (Rost, 2004, S.66). Bei der Auswahl der Antwortmöglichkeiten sollten Antworttendenzen und Response-Sets vermieden werden. In diesem Zusammenhang kann man Ratingskalen zudem als Skalen mit geraden und ungeraden Abstufungsanzahlen unterscheiden. Skalen mit einer geraden Anzahl an Abstufungen werden auch als „Forced Choice“ bezeichnet. Da es im Gegensatz zu einer ungeraden Anzahl keine Mitte gibt, sind die Befragten gezwungen, sich für eine Seite zu entscheiden. Skalen mit einer ungeraden Anzahl an Abstufungen können einen ungünstigen Einfluss auf den Informationsgehalt der Frage

haben. Die Befragten müssen bei unangenehmen Fragen keine Stellung beziehen und können ihre Meinung verbergen (Raab-Steiner, 2018, S.58ff.).

Einzelne Abstufungen können entweder durch numerische, symbolische oder durch verbale Skalenbezeichnungen definiert werden. Durch eine numerische Abstufung können unterschiedliche Interpretationen der Bezeichnungen durch die Befragten verhindert werden. Die symbolische Bezeichnung der Skala kann besonders hilfreich sein, wenn Kinder die Zielgruppe der Befragung sind. Die dritte Möglichkeit, die verbale Skalierung, wird häufig verwendet. Durch die Verbalisierung können die Abstufungen für eine große Menge normiert werden (Raab-Steiner, 2018, S.60f.).

Um die Eltern zur Bearbeitung zu motivieren, sollte in der Einleitung ihr Interesse für den Fragebogen geweckt werden. Dafür sollten sich die Ersteller der Umfrage kurz vorstellen, das Thema beziehungsweise die Fragestellung zumindest grob erläutern und darlegen, wofür die erhobenen Daten verwendet werden. Zudem sollte um eine vollständige Bearbeitung und ehrliche Antworten gebeten werden, sowie die vollkommene Anonymität zugesichert werden. Als Abschluss sollte den Teilnehmern ein Dank für die Bearbeitung des Fragebogens ausgesprochen werden (Raab-Steiner, 2018, S.54).

Bortz und Döring haben einige Richtlinien für die Formulierung der Items (Frage und Antwort Komplex) dargelegt. Beispielsweise sollten Fragen bei schriftlichen Befragungen eher offen gestaltet werden, damit die Auswertung erleichtert und die Objektivität erhöht wird. Die Formulierung der Frage sollte zudem immer auf die Zielgruppe abgestimmt sein, damit die Sprache kein Hindernis darstellen kann. Die Gesamtlänge der Bearbeitung muss in einem zumutbaren Rahmen liegen. Die zu bearbeiteten Fragen sollte eine sinnvolle Reihenfolge haben und so kurz und prägnant wie möglich sein. Die erste Frage eignet sich als „Eisbrecher“ und sollte dem Zweck dienen, das Interesse der befragten Personen für die kommenden Fragen zu wecken. Fragen, welche von nahezu jeder Person gleich beantwortet werden, sind zu vermeiden. Begriffe wie „niemals“ oder „immer“ sollten vermieden werden, da sie unterschiedlich interpretierbar sein können. Eine Fragestellung sollte immer nur einen konkreten Sachverhalt beinhalten. Fragen, die nach zwei unterschiedlichen Inhalten fragen, müssen aufgeteilt werden (Bortz, Döring, 2006, S.254f.).

5.7 Aufbau des durchgeführten Fragebogens

In der Einleitung wurde vorgestellt, zu welchem Zweck die Umfrage durchgeführt wird. Es wurde dargestellt, wer die Ersteller sind und um Mithilfe gebeten. Es wurde darauf hingewiesen, dass die Bearbeitung freiwillig und anonym erfolgt und die Daten nur für diese Bachelorarbeit benutzt werden.

Als Einstieg in den Fragebogen wurde eine Aussage gewählt, zu der die Befragten ihre Zustimmung auswählen sollten. Mit diesem Einstieg soll ein erster Überblick darüber geschaffen werden, wie sehr die Zielgruppe sich mit dem Thema Geschlechterstrukturen in Kindertageseinrichtungen auseinandergesetzt hat. Das Skalenniveau der Antwortmöglichkeiten ist in allen Fragen gerade und verbal gewählt worden. Die Unterteilung der Ratingskala in „Stimme voll und ganz zu“, „Stimme eher zu“, „Stimme eher nicht zu“ und „Stimme überhaupt nicht zu“ soll eine Differenzierung ermöglichen. Die zweite Frage beschäftigt sich mit der Einschätzung des Verhältnisses von männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräften. Die Einschätzung soll mit den aktuellen Beschäftigtenzahlen verglichen werden. Mit der dritten Frage soll herausgefunden werden, inwiefern die Befragten bereits Erfahrungen mit weiblichen sowie männlichen pädagogischen Fachkräften gemacht haben. Die Fragen vier und fünf zielen auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den weiblichen und männlichen Fachkräften ab. Es wird explizit nach Eigenschaften und Tätigkeiten gefragt, die einem Geschlecht eher zugeordnet werden. Dadurch soll herausgefunden werden, inwie weit die Eltern stereotypisch denken und unterschiedliche oder gleiche Bilder von männlichen und weiblichen Fachkräften haben. Frage sechs und sieben fragen nach Bedenken der Eltern in verschiedenen Situationen. Die Frage wurde aus der DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“ übernommen und mit den Antworten „Ich habe keine Bedenken bei den angegebenen Aspekten.“ und „Sonstiges“ erweitert. Auch Frage acht und neun orientieren sich an derselben Untersuchung. Es soll herausgefunden werden, ob die Befragten bei männlichen oder weiblichen pädagogischen Fachkräften bereits an die Gefahr eines potenziellen Missbrauchs innerhalb der Kindertageseinrichtung gedacht haben. Das Antwortformat wurde wie in Frage eins gewählt, um eine Tendenz zu erkennen. Frage elf, zwölf und dreizehn sind ebenso geschlossene Fragen mit denselben Antwortmöglichkeiten. Durch Frage elf soll dargestellt werden, ob Eltern bei männlichen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen generell Skepsis

zeigen. Frage zwölf hingegen zielt in eine andere Richtung, dort soll dargestellt werden, ob die Befragten männliche Fachkräfte als Bereicherung für die Kindertageseinrichtung ansehen. Durch Frage dreizehn soll herausgefunden werden, inwiefern Eltern das Geschlecht der pädagogischen Fachkraft als Einfluss auf den Umgang mit den Kindern ansehen. Frage vierzehn soll darstellen, ob Väter und Mütter mit jeweils gleichgeschlechtlichen pädagogischen Fachkräften einen besseren Kontakt haben. Frage fünfzehn orientiert sich an der Studie „Männliche Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen“. Es soll dargestellt werden, ob Eltern ihre Kinder bedenkenlos einem männlichen Pädagogen anvertrauen würden. Die letzte themenbasierte Frage knüpft an die erste Frage, die Einschätzung der Geschlechterstruktur, an. Durch das Fragen nach einer optimalen Verteilung der Geschlechter in Kindertageseinrichtungen soll erforscht werden, ob es einen Unterschied zwischen den gegenwärtigen Strukturen und den gewünschten Strukturen gibt.

Die letzten sieben Fragen dienen zur Gruppierung der Befragungsgruppe. Mit Frage achtzehn soll demnach das Geschlecht angegeben werden, um die Ergebnisse zwischen den männlichen, weiblichen und diversen Elternteilen zu vergleichen. Neben dem Geschlecht der Befragten soll in der nächsten Frage das Geschlecht der Kinder angegeben werden. Damit soll dargestellt werden, ob es Unterschiede in der Beantwortung der Fragen gibt, wenn das Geschlecht der Kinder unterschiedlich ist. Frage neunzehn und zwanzig erfragen den Familienstand und das Bundesland der Eltern. Frage einundzwanzig zielt auf eine Unterscheidung hinsichtlich der Größe des Wohnortes ab und somit eine Unterscheidung in Stadt- und Landgebiete zu ermöglichen. Die Einteilung des Antwortformates basiert auf den Angaben des Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung. Mit der nächsten Frage soll eine Gruppierung in Berufsfelder ermöglicht werden. Hier wurden die Berufsfelder vorgegeben, die von der Bundesagentur für Arbeit definiert wurden. Die letzte Frage zielt auf eine Gruppierung in verschiedene Bildungsabschlüsse ab.

5.8 Statistik

Alle Analysen wurden mit SPSS Version 25 durchgeführt. Abbildungen wurden ebenfalls mit SPSS, sowie mit dem Online-Programm Tagcrowd.com erstellt. Tabelle wurden mit Microsoft Excel Version 2016 erarbeitet.

Im Rahmen der deskriptiven Statistik wurden relative Häufigkeiten sowie Mittelwerte (MW) mit Standardabweichungen (\pm SD) berechnet.

6 Auswertung

6.1 Einleitung in die Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den einzelnen Fragen des durchgeführten Fragebogens dargestellt. Zu Beginn soll die Demographie – Tabelle einen Einblick über das Kollektiv ermöglichen und im Anschluss die Ergebnisse zu den jeweiligen Fragen abgebildet werden. Das Gesamtkollektiv beträgt 78 Teilnehmer, bei einzelnen Fragen kann das Kollektiv abweichen.

6.2 Ergebnisse der jeweiligen Fragen

Demographie – Tabelle:

n (%)	Gesamtkollektiv n = 78
Geschlecht	
männlich	10 (12,8%)
weiblich	68 (87,2%)
Familienstand	
ledig	17 (21,8%)
verheiratet	59 (75,6%)
eingetragene Lebenspartnerschaft	1 (1,3%)
Sonstiges	1 (1,3%)
Bundesland	
Baden-Württemberg	2 (2,6%)
Bremen	8 (10,3%)
Mecklenburg-Vorpommern	2 (2,6%)
Niedersachsen	2 (2,6%)
Nordrhein-Westfalen	13 (16,7%)
Rheinland-Pfalz	51 (65,4%)
Wohnort	
Weniger als 5.000 Einwohner	39 (50%)
5.001 bis 20.000 Einwohner	20 (25,6%)
20.001 bis 100.000 Einwohner	7 (9%)
Mehr als 100.001 Einwohner	12 (15,4%)
Berufsfeld	
nicht beantwortet	2 (2,6%)
Produktion, Fertigung	1 (1,3%)
Bau, Architektur, Vermessung	1 (1,3%)
Metall, Maschinenbau	2 (2,6%)

Elektro	1 (1,3%)
Wirtschaft, Verwaltung	13 (16,7%)
Dienstleistung	16 (20,5%)
Gesundheit und Medizin	15 (19,2%)
Soziales, Pädagogik	25 (32,1%)
Kunst, Kultur, Gestaltung	1 (1,3%)
Medien	1 (1,3%)
Bildungsabschluss	
Haupt- (Volks-) Schulabschluss	3 (3,8%)
Abschluss der polytechnischen Oberschule	1 (1,3%)
Realschule (Mittlere Reife)	18 (23,1%)
Gymnasium (Fachhochschul- oder Hochschulreife)	11 (14,1%)
abgeschlossene Ausbildung	23 (29,5%)
Hochschulabschluss (Diplom, Bachelor)	9 (11,5%)
Hochschulabschluss (Master)	9 (11,5%)
Hochschulabschluss (Promotion)	1 (1,3%)
Sonstiges	3 (3,8%)
Anzahl & Geschlecht der Kinder n = 51, mehrere Antworten möglich	
weiblich	39
männlich	48
divers	1

Tabelle 1; Demographie Tabelle

Die Mehrheit der 78 gültigen Fragebögen wurden von Müttern ausgefüllt (n = 68, 87,2%). Das Verhältnis der ausgefüllten Fragebögen zwischen weiblichen und männlichen Elternteilen beträgt 6,8:1. Die Mehrheit lebt in einer Ehe oder ist ledig. Auch eine eingetragene Lebenspartnerschaft und eine Scheidung wurden als Familienstand angegeben. Das Kollektiv stammt aus den Bundesländern Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen, Bremen, Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen. Die Hälfte des Kollektivs wohnt in Dörfern, ein Viertel in Kleinstädten und der Rest in Mittel- und Großstädten. Berufstätig sind die meisten in Wirtschaftsberufen und der Verwaltung, im Dienstleistungssektor, in Gesundheits- und Medizinberufen und in der Pädagogik. Das Kollektiv besitzt einen breit gefächerten Bildungsabschluss. Die meisten Befragten gaben eine abgeschlossene Ausbildung als höchsten Bildungsabschluss an (n = 23, 29,5%). Neben Hauptschulabschluss (n = 3, 3,8%), Realschulabschluss (n = 18, 23,1%) und Abschluss am Gymnasium (n = 11, 14,1%) wurde zudem der Abschluss an

einer polytechnischen Oberschule als höchster Bildungsabschluss genannt. Knapp ein Drittel der Befragten haben eine abgeschlossene Ausbildung. Auch Hochschulabsolventen sind in verschiedenen Abschlüssen vertreten. Die Frage nach der Anzahl und Geschlecht der eigenen Kinder wurde insgesamt 51 mal gültig beantwortet. (siehe Tabelle 1).

Frage 1: Ich habe mir selten Gedanken darüber gemacht, ob in Kitas weibliche oder männliche pädagogische Fachkräfte tätig sind.

n (%)	Gesamtkollektiv n = 78
Stimme voll und ganz zu.	23 (29,5%)
Stimme eher zu.	18 (23,1%)
Stimme eher nicht zu.	25 (32,1%)
Stimme überhaupt nicht zu.	12 (15,4%)

Tabelle 2; Gedanken über Geschlechterverteilung

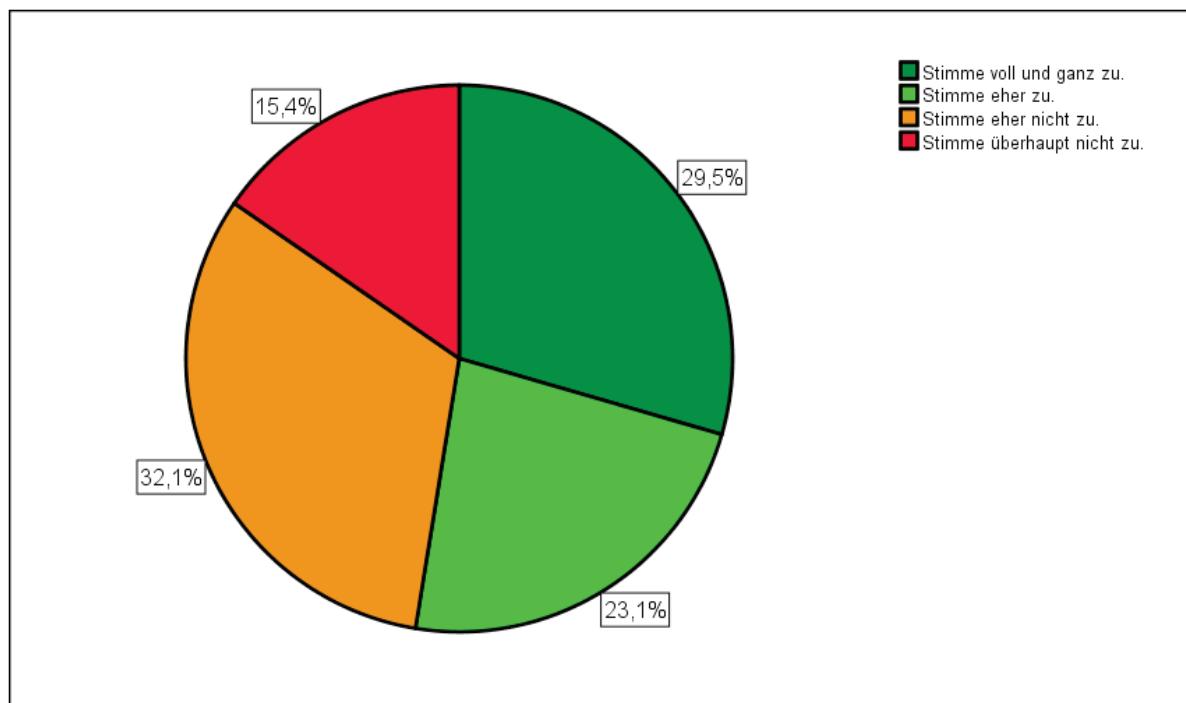


Abbildung 3: Gedanken über Geschlechterverteilung

Eine geringe Mehrheit der befragten Eltern hat sich schon einmal darüber Gedanken gemacht, ob in einer Kita männliche oder weibliche pädagogische Fachkräfte arbeiten (siehe Tabelle 2/ Abbildung 3).

Frage 2: Wie schätzen Sie das Geschlechterverhältnis von Frauen und Männern in Kindertageseinrichtungen ein?

MW (\pm SD)	Gesamtkollektiv n = 78
Anzahl weibliche pädagogische Fachkräfte	87,1 (\pm 8,9)
Anzahl männliche pädagogische Fachkräfte	12,9 (\pm 8,9)

Tabelle 3; Einschätzung der Geschlechterverteilung

Das Gesamtkollektiv gibt an, dass deutlich mehr weibliche Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen arbeiten als männliche Fachkräfte. Das Verhältnis des Mittelwertes aller erhobenen Einschätzungen beträgt 6:1 (siehe Tabelle 3).

Frage 3: Inwiefern unterscheiden sich Ihre Erfahrungen mit weiblichen und männlichen pädagogischen Fachkräften?

n (%)	Gesamtkollektiv n = 78*
Ich habe sowohl mit weiblichen als auch mit männlichen Fachkräften nur gute Erfahrungen gemacht.	39 (50%)
Meine Erfahrungen mit weiblichen Fachkräften sind positiver.	4 (5,1%)
Meine Erfahrungen mit männlichen Fachkräften sind positiver.	2 (2,6%)
Ich habe noch keine Erfahrungen mit weiblichen Fachkräften gemacht.	2 (2,6%)
Ich habe noch keine Erfahrungen mit männlichen Fachkräften gemacht.	29 (37,2%)
Sonstiges	
Es gibt keine Unterschiede in den Erfahrungen.	2 (2,6%)
Das Geschlecht hat keinen Einfluss auf Erfahrungen.	4 (5,1%)
Männer können Kindern andere Sichtweisen ermöglichen.	1 (1,3%)

* Mehrere Antworten waren möglich; Prozentzahlen entsprechen der relativen Häufigkeit

Tabelle 4; Erfahrungen mit pädagogischen Fachkräften

83 Antworten wurden vom Kollektiv abgegeben. Der Großteil der befragten Personen gab an, sowohl mit männlichen als auch mit weiblichen Fachkräften nur gute Erfahrungen gemacht zu haben. Zudem gab knapp ein Drittel an, noch gar keine Erfahrungen mit männlichen pädagogischen Fachkräften gemacht zu

haben. Zudem wurde angegeben, dass Erfahrungen unabhängig vom Geschlecht gemacht wurden und dass Kindern mehr Möglichkeiten gegeben werden können, wenn neben Frauen auch Männer in Kindertageseinrichtungen arbeiten (siehe Tabelle 4).

Frage 4: Welche Eigenschaften würden Sie eher weiblichen bzw. eher männlichen pädagogischen Fachkräften zuordnen?

Eigenschaften, die eher männlichen Fachkräften zugeordnet werden:

n (%)	Gesamtkollektiv n = 72*
handwerklich begabt	23 (31,9%)
kreativ	16 (22,2%)
geduldig	10 (13,9%)
sportlich	12 (16,7%)
organisiert	20 (27,8%)
humorvoll	5 (6,9%)
streng	6 (8,3%)
fürsorglich	6 (8,3%)
körperlich robust	4 (5,6%)
spontan	6 (8,3%)
Vorbild sein	5 (6,9%)
Keine Unterschiede in den Eigenschaften	1 (1,4%)
nicht zuordbar	3 (3,9%)

* Mehrere Antworten waren möglich; Prozentzahlen entsprechen der relativen Häufigkeit

Tabelle 5; Eigenschaften männlicher pädagogischer Fachkräfte



Abbildung 4; Wortwolke Eigenschaften männlicher pädagogischer Fachkräfte

Eigenschaften, die eher weiblichen Fachkräften zugeordnet werden:

n (%)	Gesamtkollektiv n = 74*
emotional	29 (39,2%)
kreativ	35 (47,3%)
mütterlich	20 (20%)
organisiert	14 (18,9%)
sportlich	1 (1,4%)
Keine Unterschiede in den Eigenschaften	1 (1,4%)
nicht zuordbar	3 (4,1%)

* Mehrere Antworten waren möglich; Prozentzahlen entsprechen der relativen Häufigkeit

Tabelle 6: Eigenschaften weiblicher pädagogischer Fachkräfte



Abbildung 5: Wortwolke Eigenschaften weiblicher pädagogischer Fachkräfte

Der erste Teil von Frage vier wurde in 72 der 78 gültigen Fragebögen beantwortet. Insgesamt wurden 117 Antworten abgegeben. Den männlichen pädagogischen Fachkräften wurden zumeist Eigenschaften wie „handwerklich“, „sportlich“, „organisiert“ und „körperlich robust“ zugeordnet (siehe Tabelle 5). Dies wird in der Wortwolke (siehe Abbildung 4) ebenfalls deutlich, die größten Begriffe sind klar erkennbar „handwerklich“ und „sportlich“.

Der zweite Teil der Frage, die Eigenschaften weiblicher pädagogischer Fachkräfte, wurde in den 78 gültigen Fragebögen 74-mal beantwortet. Insgesamt wurden 103 Antworten abgegeben. Den weiblichen pädagogischen Fachkräften wurden eher Eigenschaften wie „Emotional“, „Kreativ“ und „Mütterlich“ zugeordnet. Sie bilden mehr als zwei Drittel aller Antworten (siehe Tabelle 6). In der dazugehörigen Wortwolke wird auch dies deutlich. „Kreativ“, „Fürsorglich“, „Sorgfältig“

und „Liebevoll“ stechen deutlich hervor. Das meistgenannte war jedoch „Kreativ“ (siehe Abbildung 5). Auffällig ist, dass „Kreativ“ auch bei den männlichen Eigenschaften oft genannt wurde.

Frage 5: Welche Tätigkeiten im Kitaalltag würden Sie eher weiblichen bzw. eher männlichen pädagogischen Fachkräften zuordnen?

Tätigkeiten, die eher männlichen Fachkräften zugeordnet werden:

n (%)	Gesamtkollektiv n = 74*
Spielen	33 (44,6%)
Toben / Raufen	22 (29,7%)
handwerkliche Tätigkeiten	23 (31,1%)
sportliche Tätigkeiten	13 (17,6%)
kreative Tätigkeiten	7 (9,5%)
Vorlesen	5 (6,8%)
technische/naturwissenschaftliche Tätigkeiten	6 (8,1%)
keine Unterschiede in den Tätigkeiten	4 (5,4%)
organisatorische Tätigkeiten	2 (2,7%)

* Mehrere Antworten waren möglich; Prozentzahlen entsprechen der relativen Häufigkeit

Tabelle 7: Tätigkeiten männlicher pädagogischer Fachkräfte



Abbildung 6: Wortwolke Tätigkeiten männlicher pädagogischer Fachkräfte

Tätigkeiten, die eher weiblichen Fachkräften zugeordnet werden:

n (%)	Gesamtkollektiv n = 74*
Kuscheln/Trösten	5 (6,8%)
Basteln	45 (60,8%)
Musizieren	15 (20,3%)
kreative Tätigkeiten	7 (9,5%)
Vorlesen	10 (13,5%)
pflegerische und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	10 (13,5%)
Ausflüge	3 (4,1%)
Spielen	11 (14,9%)
Transitionsprozesse	3 (4,1%)
Organisation	3 (4,1%)
keine Unterschiede in den Tätigkeiten	5 (6,8%)

* Mehrere Antworten waren möglich; Prozentzahlen entsprechen der relativen Häufigkeit

Tabelle 8; Tätigkeiten weibliche pädagogischer Fachkräfte



Abbildung 7; Wortwolke Tätigkeiten weibliche pädagogischer Fachkräfte

Frage fünf wurde von 74 der 78 Befragten beantwortet. Insgesamt wurden 115 Antworten zu den Tätigkeiten, die eher den männlichen pädagogischen Fachkräften zugeordnet werden, abgegeben. Die meisten der befragten Personen geben „spielen“ als oberste Tätigkeit von männlichen pädagogischen Fachkräften an. Auch „toben/raufen“, „handwerkliche Tätigkeiten“ und „sportliche Tätigkeiten“ wurden häufig genannt (siehe Tabelle 7). Auch in der Wortwolke sieht man, dass

die meistgenannten Felder Bauen, Werken, Sport und Spielen sind (siehe Abbildung 6).

Zu den Tätigkeiten, die eher weiblichen pädagogischen Fachkräften zugeordnet werden, wurden 117 Antworten von 74 Befragten abgegeben. Die meisten der befragten Personen gaben „Basteln“ als oberste Tätigkeit von weiblichen pädagogischen Fachkräften an. Auch „Musizieren“, „pflegerische und hauswirtschaftliche Tätigkeiten“, „Vorlesen“ und „Spielen“ wurden oft genannt. (siehe Tabelle 8). In der dazugehörigen Wortwolke sieht man, dass Basteln, Singen, Malen und Lesen die meistgenannten Felder sind (siehe Abbildung 7).

Auffällig ist, dass kreative Tätigkeiten, organisatorische Tätigkeiten, Spielen und Vorlesen sowohl bei männlichen als auch bei weiblichen pädagogischen Fachkräften genannt wurden, während Tätigkeiten wie Bauen, Werken, technische Tätigkeiten, Sport, pflegerische und hauswirtschaftliche Tätigkeiten und Transitionsprozesse eher den Geschlechtern zugeordnet werden.

Einige antworteten zudem, dass die Tätigkeiten keinem Geschlecht zugeordnet werden sollten, sondern personenabhängig sei (siehe Tabelle 7 & 8).

Frage 6: Haben Sie Bedenken gegenüber weiblichen pädagogischen Fachkräften bei folgenden Aspekten?

n (%)	Gesamtkollektiv n = 78*
Alleinsein mit den Kindern	1 (1,3%)
Wickeln der Kinder	2 (2,6%)
Körperliche Nähe zu den Kindern	0 (0%)
pädagogische Arbeit mit den Kindern	3 (3,9%)
Eingewöhnungszeit mit den Kindern	2 (2,6%)
Ich habe keine Bedenken bei den angegebenen Aspekten.	72 (92,3%)
Sonstiges	3 (3,9%)

* Mehrere Antworten waren möglich; Prozentzahlen entsprechen der relativen Häufigkeit

Tabelle 9; Bedenken gegenüber weiblichen pädagogischen Fachkräften

Frage sechs wurde insgesamt von allen 78 Befragten beantwortet. Es wurden dabei 83 Antworten abgegeben. Die deutliche Mehrheit gab an, dass sie keine Bedenken gegenüber weiblichen pädagogischen Fachkräften bei den genannten Tätigkeiten haben. Neben wenigen Antworten bei den anderen Aspekten hat niemand Bedenken gegenüber weiblichen pädagogischen Fachkräften bei

körperlicher Nähe zu den Kindern angegeben. Zusätzlich zu den vorgegebenen Aspekten wurden zudem Bedenken in Bezug auf konsequentes Handeln genannt, sowie dass es eher von der Person und nicht vom Geschlecht abhängig ist (siehe Tabelle 9).

Frage 7: Haben Sie Bedenken gegenüber männlichen pädagogischen Fachkräften bei folgenden Aspekten?

n (%)	Gesamtkollektiv n = 78*
Alleinsein mit den Kindern	6 (7,7%)
Wickeln der Kinder	9 (11,5%)
Körperliche Nähe zu den Kindern	13 (16,7%)
pädagogische Arbeit mit den Kindern	0 (0%)
Eingewöhnungszeit mit den Kindern	3 (3,9%)
Ich habe keine Bedenken bei den angegebenen Aspekten.	56 (71,8%)
Sonstiges	4 (5,1%)

* Mehrere Antworten waren möglich; Prozentzahlen entsprechen der relativen Häufigkeit

Tabelle 10; Bedenken gegenüber männlichen pädagogischen Fachkräften

Frage sieben wurde ebenfalls von allen 78 Befragten beantwortet. Es wurden insgesamt 91 Antworten abgegeben. Im Vergleich zu den Bedenken gegenüber weiblichen pädagogischen Fachkräften äußerten weniger Befragte, dass sie überhaupt keine Bedenken haben. Auch in den Hinblick auf das Alleinsein mit den Kindern, das Wickeln und die Eingewöhnungszeit äußerten mehr ihre Bedenken. Am auffälligsten ist der Unterschied in Hinblick auf die körperliche Nähe zu den Kindern. Während bei den weiblichen pädagogischen Fachkräften niemand Bedenken äußerte, war dieser Punkt in Bezug auf die männlichen Kollegen der zweitmeist gewählte. Die pädagogische Arbeit wiederum wurde hier von keinem aus dem Kollektiv gewählt. Neben den vorgegebenen Möglichkeiten wurden zudem Anmerkungen geschrieben. Die Befragten nannten das wie in Frage sechs, es hängt auch von der Person und nicht vom Geschlecht ab. Zudem seien Eltern oft zu Unrecht misstrauischer gegenüber männlichen pädagogischen Fachkräften und die Vorurteile gegenüber Männern in Kindertageseinrichtungen kämen hier zum Tragen (siehe Tabelle 10).

Frage 8: Ich selbst habe schon einmal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch eine weibliche pädagogische Fachkraft gedacht.

n (%)	Gesamtkollektiv n = 78
Stimme voll und ganz zu.	3 (3,8%)
Stimme eher zu.	5 (6,4%)
Stimme eher nicht zu.	27 (34,6%)
Stimme überhaupt nicht zu.	43 (55,1%)

Tabelle 11; Gedanken an potenziellen Missbrauch durch weibliche pädagogische Fachkräfte

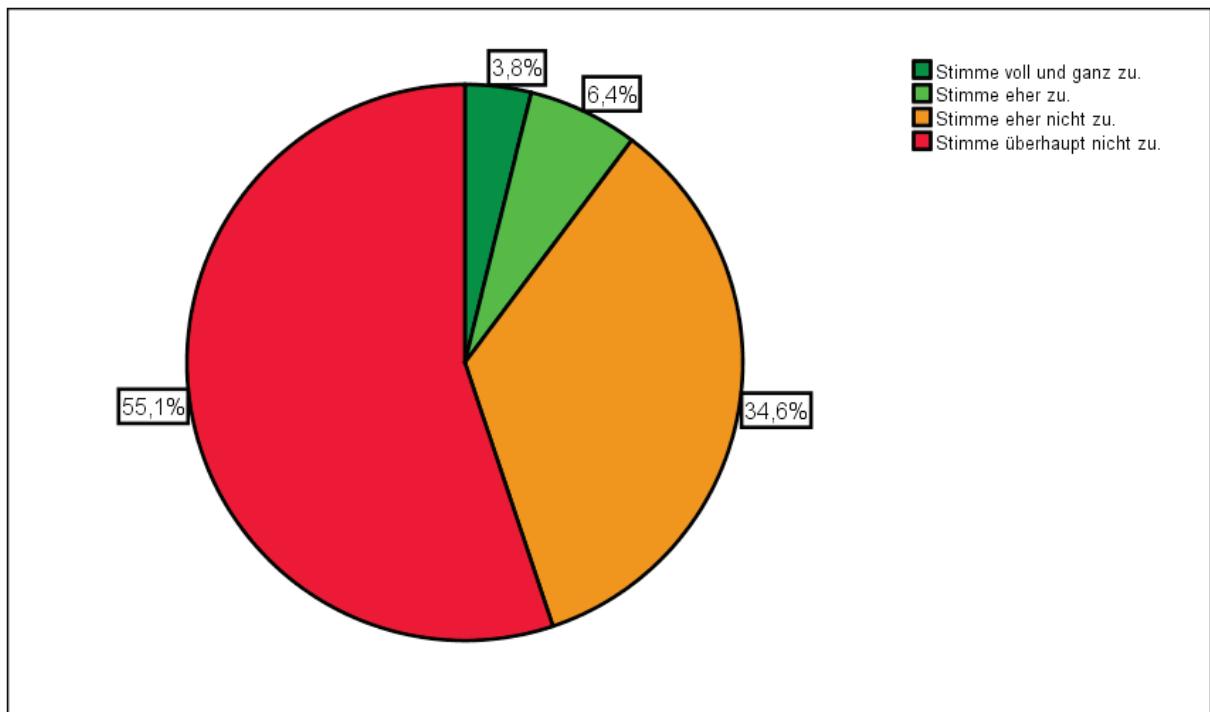


Abbildung 8; Gedanken an potenziellen Missbrauch durch weibliche pädagogische Fachkräfte

Die Mehrheit des Gesamtkollektivs gab an, eher wenige oder gar keine Bedenken in Bezug auf einen möglichen Missbrauch durch eine weibliche pädagogische Fachkraft zu haben (siehe Tabelle 11/ Abbildung 8).

Frage 9: Ich selbst habe schon einmal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch eine männliche pädagogische Fachkraft gedacht.

n (%)	Gesamtkollektiv n = 78
Stimme voll und ganz zu.	6 (7,7%)
Stimme eher zu.	12 (15,4%)
Stimme eher nicht zu.	26 (33,3%)
Stimme überhaupt nicht zu.	34 (43,6%)

Tabelle 12; Gedanken an potenziellen Missbrauch durch männliche pädagogische Fachkräfte

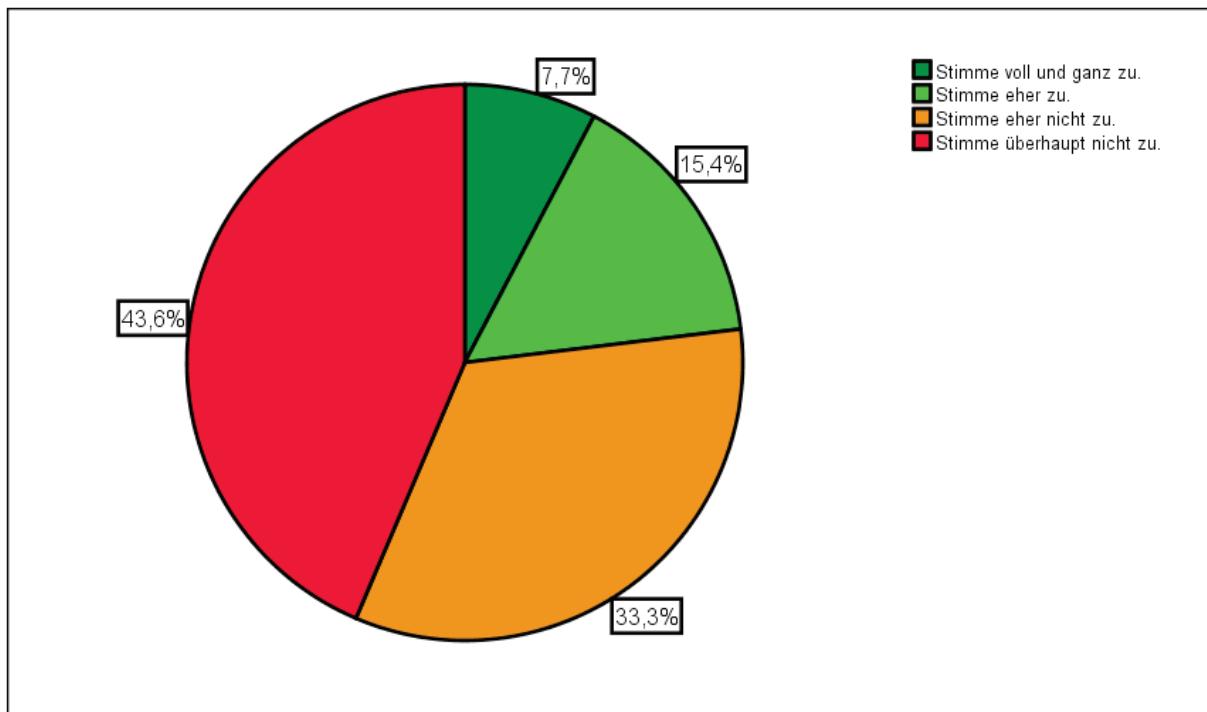


Abbildung 9; Gedanken an potenziellen Missbrauch durch männliche pädagogische Fachkräfte

In Bezug auf einen möglichen Missbrauch durch eine männliche pädagogische Fachkraft äußerten ebenfalls die Mehrheit der Befragten keine oder wenige Bedenken. Gleichzeitig gaben doppelt so viele Befragte an, bereits an einen Missbrauch durch eine männliche pädagogische Fachkraft gedacht zu haben (siehe Tabelle 12/ Abbildung 9).

Frage 10: Männer sind für den Erzieherberuf weniger geeignet als Frauen.

n (%)	Gesamtkollektiv n = 78
Stimme voll und ganz zu.	0 (0%)
Stimme eher zu.	3 (3,8%)
Stimme eher nicht zu.	21 (26,9%)
Stimme überhaupt nicht zu.	54 (69,2%)

Tabelle 13; Männer sind für den Erzieherberuf weniger geeignet

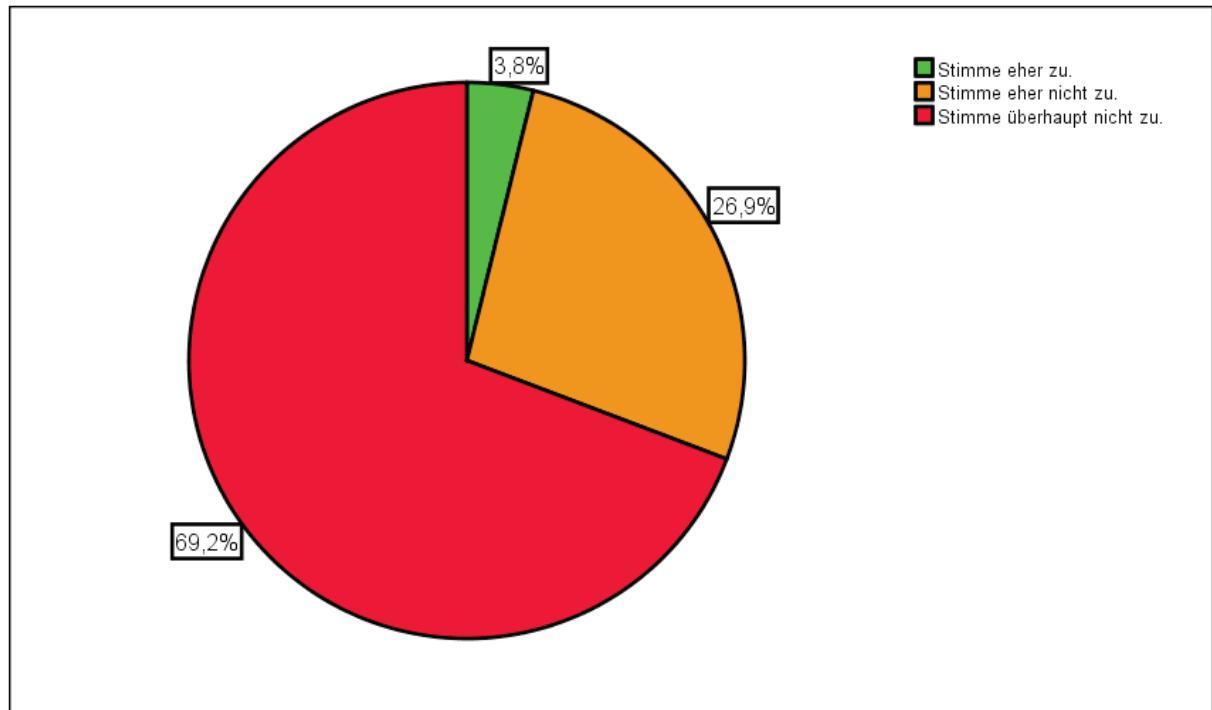


Abbildung 10; Männer sind für den Erzieherberuf weniger geeignet

Der Großteil der Befragten stimmt der Aussage, dass Männer weniger gut geeignet für den Erzieherberuf seien, weniger oder gar nicht zu. Vereinzelt wurde angegeben, dass dieser Aussage eher zugestimmt wird (siehe Tabelle 13/ Abbildung 10).

Frage 11: Bei einer Kita, die männliche Fachkräfte im Team hat, bin ich skeptisch.

n (%)	Gesamtkollektiv n = 78
Stimme voll und ganz zu.	0 (0%)
Stimme eher zu.	2 (2,6%)
Stimme eher nicht zu.	13 (16,7%)
Stimme überhaupt nicht zu.	63 (80,8%)

Tabelle 14; Skepsis gegenüber Kita mit männlichen pädagogischen Fachkräften

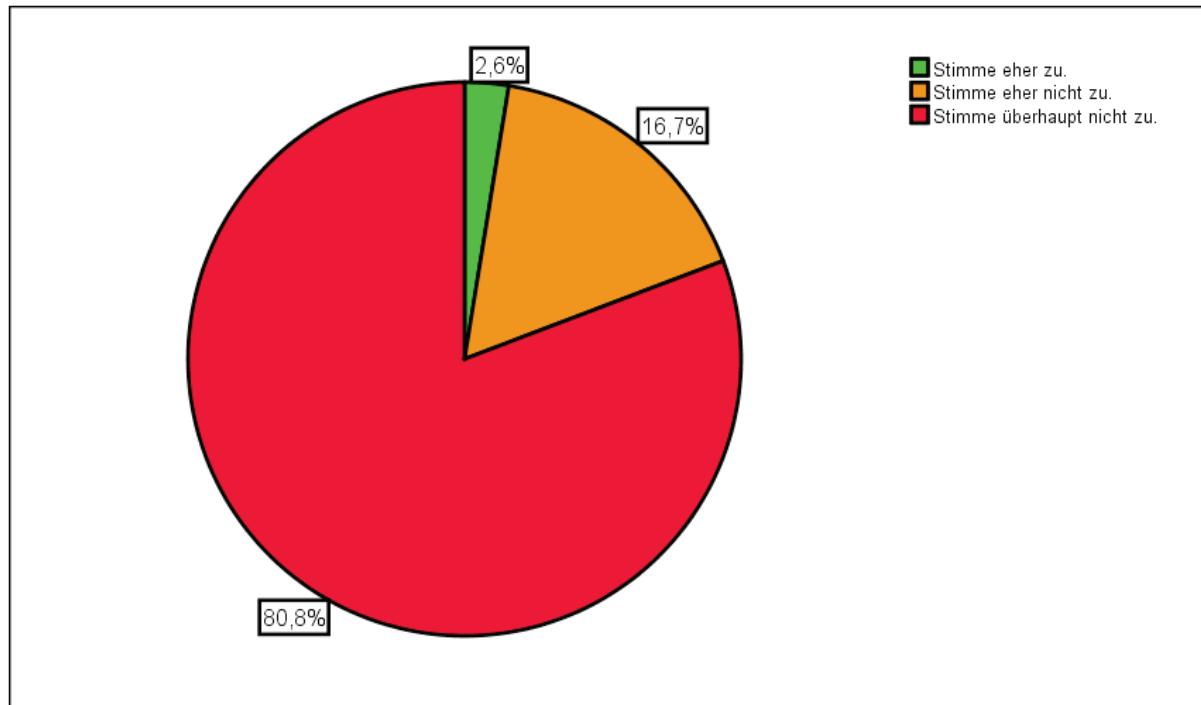


Abbildung 11; Skepsis gegenüber Kita mit männlichen pädagogischen Fachkräften

Mehr als 95% der befragten Personen gaben an, gegenüber männlichen pädagogischen Fachkräften wenig oder überhaupt nicht skeptisch zu sein. (siehe Tabelle 14/ Abbildung 11).

Frage 12: Männliche Fachkräfte stellen eine Bereicherung für die Kita dar.

n (%)	Gesamtkollektiv n = 78
Stimme voll und ganz zu.	64 (82,1%)
Stimme eher zu.	13 (16,7%)
Stimme eher nicht zu.	1 (1,3%)
Stimme überhaupt nicht zu.	0 (0%)

Tabelle 15; Männliche pädagogische Fachkräfte sind eine Bereicherung für Kita

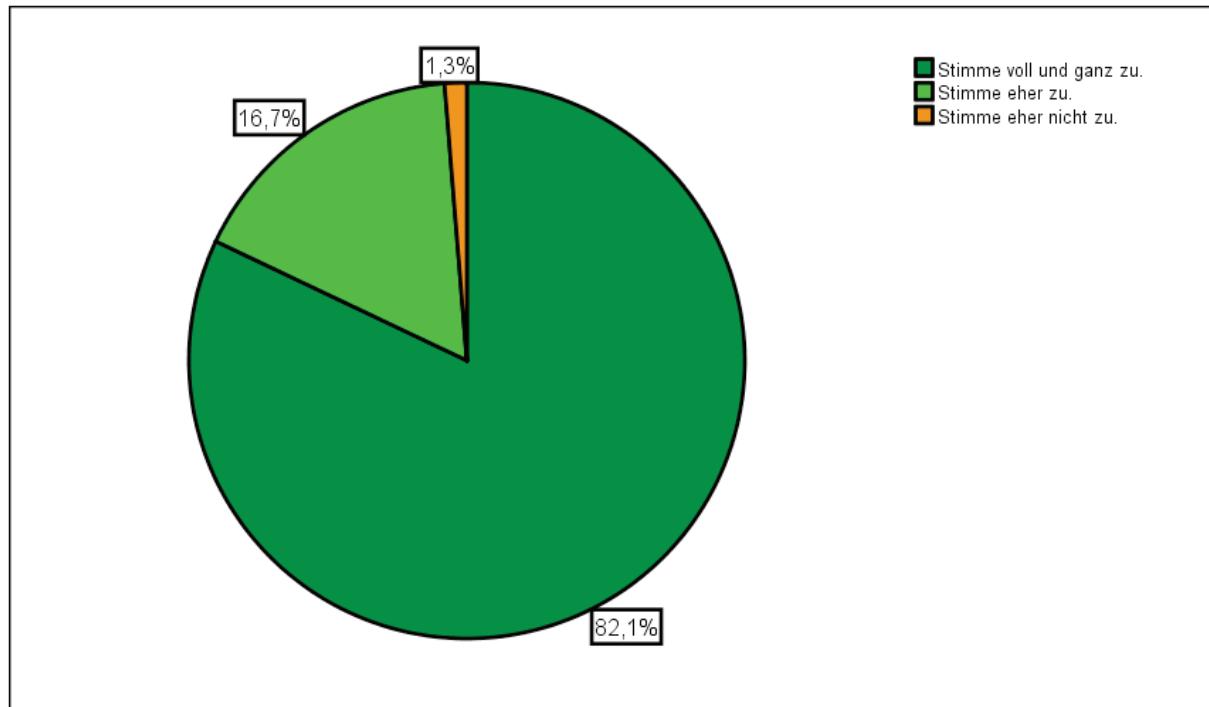


Abbildung 12; Männliche pädagogische Fachkräfte sind eine Bereicherung für Kita

Mehr als Drei-Viertel der befragten Personen stimmen der Aussage, männliche pädagogische Fachkräfte stellen eine Bereicherung für die Kita dar, voll und ganz zu. Niemand gab an, dieser Aussage überhaupt nicht zuzustimmen (siehe Tabelle 15/ Abbildung 12).

Frage 13: Das Geschlecht der pädagogischen Fachkraft beeinflusst den Umgang mit den Kindern.

n (%)	Gesamtkollektiv n = 78
Stimme voll und ganz zu.	18 (23,1%)
Stimme eher zu.	34 (43,6%)
Stimme eher nicht zu.	15 (19,2%)
Stimme überhaupt nicht zu.	11 (14,1%)

Tabelle 16; Geschlecht der pädagogischen Fachkraft beeinflusst den Umgang mit Kindern

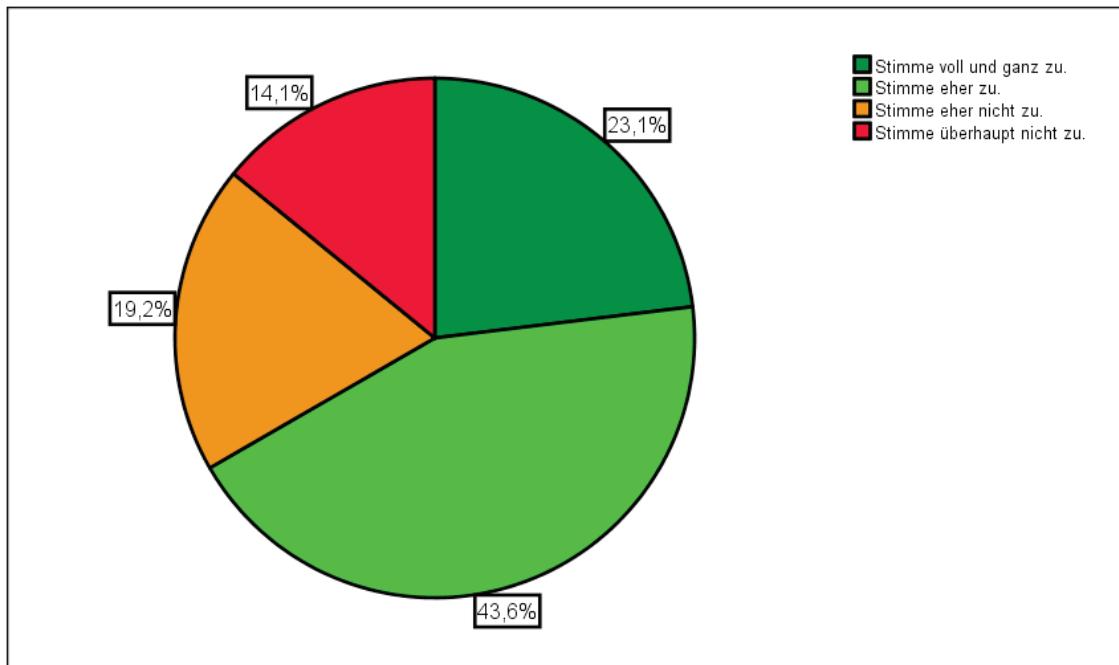


Abbildung 13; Geschlecht der pädagogischen Fachkraft beeinflusst den Umgang mit Kindern

Zwei-Drittel der befragten Personen stimmten dieser Aussage mindestens eher zu. Ein-Drittel sieht eher keine Beeinflussung des Umgangs aufgrund des Geschlechts der pädagogischen Fachkraft (siehe Tabelle 16/ Abbildung 13).

Frage 14: Wie sehen Sie den Kontakt zwischen pädagogischen Fachkräften und Eltern?

n (%)	Gesamtkollektiv n = 78*
Männliche Fachkräfte haben einen besseren Kontakt zu Vätern.	8 (10,3%)
Männliche Fachkräfte haben einen besseren Kontakt zu Müttern.	3 (3,9%)
Weibliche Fachkräfte haben einen besseren Kontakt zu Vätern.	3 (3,9%)
Weibliche Fachkräfte haben einen besseren Kontakt zu Müttern.	8 (10,3%)
Ich sehe keine Unterschiede.	64 (82,1%)

* Mehrere Antworten waren möglich; Prozentzahlen entsprechen der relativen Häufigkeit

Tabelle 17; Kontakt zu Eltern

Frage 14 wurde insgesamt 78-mal beantwortet, es wurden dabei 86 Antworten abgegeben. Der Großteil sieht keine Unterschiede. Zu gleichen Teilen wurde

angegeben, dass männliche Fachkräfte einen besseren Kontakt zu Vätern und weibliche Fachkräfte einen besseren Kontakt zu Müttern haben. Ebenfalls zu gleichen Teilen, aber in geringerer Anzahl, wurde angegeben, dass männliche Fachkräfte einen besseren Kontakt zu Müttern und weibliche Fachkräfte einen besseren Kontakt zu Vätern haben (siehe Tabelle 17).

Frage 15: Ich würde mein Kind in der Kita bedenkenlos einer männlichen Fachkraft anvertrauen.

n (%)	Gesamtkollektiv n = 78
Stimme voll und ganz zu.	57 (73,1%)
Stimme eher zu.	14 (17,9%)
Stimme eher nicht zu.	6 (7,7%)
Stimme überhaupt nicht zu.	1 (1,3%)

Tabelle 18; das eigene Kind bedenkenlos einer männlichen pädagogischen Fachkraft anvertrauen

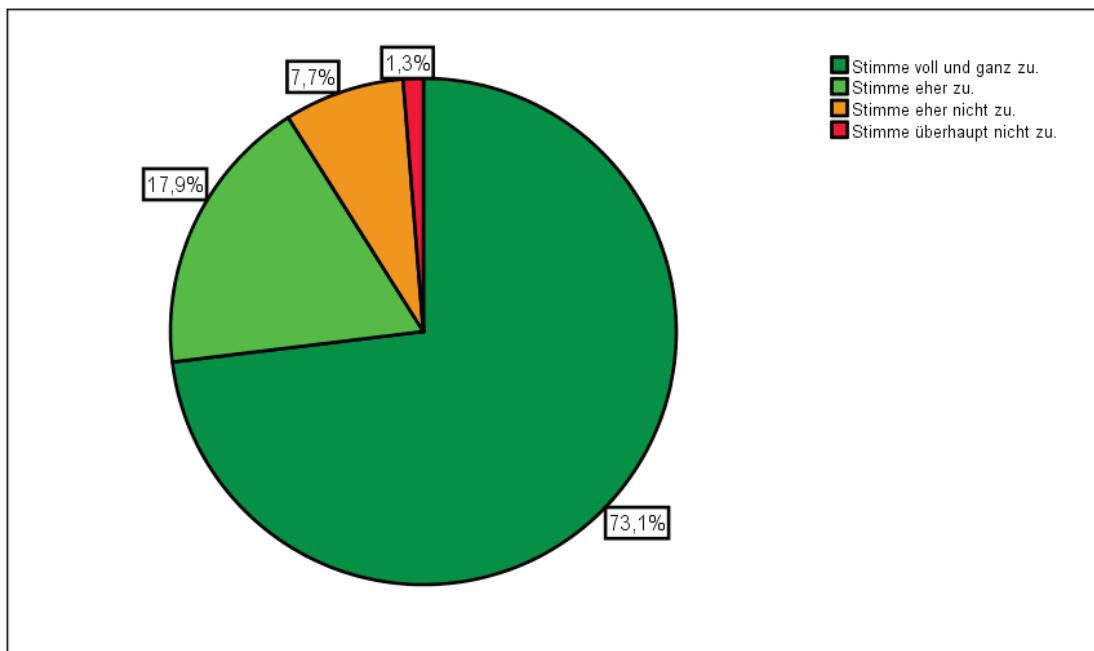


Abbildung 14; das eigene Kind bedenkenlos einer männlichen pädagogischen Fachkraft anvertrauen

Mehr als 90% der Befragten gaben an, mindestens eher zuzustimmen, dass Sie ihr Kind bedenkenlos einer männlichen pädagogischen Fachkraft anvertrauen würden (siehe Tabelle 18/ Abbildung 14).

Frage 16: Wie würde ein optimales Geschlechterverhältnis für Sie aussehen?

MW (± SD)	Gesamtkollektiv n = 78
Anteil weibliche pädagogische Fachkräfte (in %)	58,1 (± 10)
Anteil männliche pädagogische Fachkräfte (in %)	41,9 (± 10)

Tabelle 19; optimale Verteilung der Geschlechterstruktur

Ein optimales Geschlechterverhältnis sehen die 78 Befragten in einem Verhältnis von 1:1,4 männlichen zu weiblichen pädagogischen Fachkräften. Demnach sollten knapp 60% aller pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen weiblich und knapp 40% männlich sein (siehe Tabelle 19).

7 Diskussion

Nach der Auswertung der Online-Fragebögen sollen bestimmte Aspekte näher betrachtet werden. Nachfolgend wurden dazu Themen aus den Ergebnissen gebildet, die interpretiert und mit der Literatur verknüpft werden sollen. Es wird auf die Themen „Geschlechterstrukturen“, „Eigenschaften männlicher und weiblicher pädagogischer Fachkräfte“, „Bedenken gegenüber pädagogischen Fachkräften“ und „Männliche pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen“ eingegangen. Im Anschluss daran werden zudem die Stärken sowie die Limitationen der vorliegenden Arbeit diskutiert.

7.1 Geschlechterstrukturen

Aus der Umfrage ergab sich, dass sich knapp 50% der Befragten noch keine Gedanken darüber gemacht haben, wie die Geschlechterstrukturen in Kindertageseinrichtungen aussehen. Dies könnte an der veralteten Denkweise liegen, dass aus der Geschichte heraus Frauen traditionell für die Erziehung und Betreuung zuständig waren. Es wird nicht hinterfragt, weshalb das Berufsfeld weiterhin von Frauen dominiert wird und Männer nur langsam Einzug finden (Rabe-Kleberg, 2003, S.64-65). Zudem könnte es sein, dass Eltern noch keine Erfahrungen mit männlichen Fachkräften im Bereich der Kindertagesbetreuung gemacht haben und somit auch die Strukturen nicht hinterfragen. In der vorliegenden Umfrage gab knapp ein Drittel an, noch keine Erfahrungen mit männlichen pädagogischen Fachkräften gemacht zu haben. Im Vergleich zu anderen Studien haben hier aber verhältnismäßig viele Eltern angegeben, nur gute Erfahrungen mit männlichen und weiblichen Fachkräften gemacht zu haben und somit bereits auch Erfahrungen mit männlichen Fachkräften vorweisen können. Dieser hohe Anteil könnte die Einschätzung des Geschlechterverhältnisses begründen. Das Kollektiv schätzt den Männeranteil in Kindertageseinrichtungen auf knapp 13%, wobei aufgrund der hohen Standardabweichung die Einschätzung unter den Befragten stark variiert hat. Im Vergleich zu den aktuellen Zahlen schätzen Sie den Männeranteil somit fast doppelt so hoch ein. Als optimal wurde ein nahezu ausgewogliches Verhältnis von Männern und Frauen angegeben, wobei auch hier die Standardabweichung hoch war und somit die Einschätzung unter den Befragten variiert hat. Das zeigt, dass mehr Männer in Kindertageseinrichtungen

erwünscht sind. Auch in der bereits erwähnten Studie „Kitas im Aufbruch“ äußerte die überwiegende Mehrheit der Eltern den Wunsch nach mehr Männern in Kitas. (Wippermann, 2015, S.22)

Aufgrund der erhobenen Daten kann davon ausgegangen werden, dass Eltern mehr männliche Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen begrüßen würden, auch wenn Sie sich bisher noch keine Gedanken über die aktuelle Geschlechterstruktur gemacht haben. Demnach sollte aus Sicht der Eltern der Männeranteil in deutschen Kindertageseinrichtungen auf etwa 40% erhöht werden (siehe Tabelle 19).

7.2 Eigenschaften und Tätigkeiten pädagogischer Fachkräfte

Ein Teil des Fragebogens beschäftigte sich mit den Tätigkeiten und Eigenschaften von männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräften. 31,9 gaben unabhängig voneinander „handwerklich begabt“ als oberste Eigenschaft bei den männlichen Pädagogen an. Als zweitoberste Eigenschaft der männlichen Pädagogen gaben 27,8% der Befragten „organisiert“ an. Bei der Befragung bezüglich der weiblichen Eigenschaften, gaben 47,3% der Befragten „kreativ“ und 39,2% „emotional“ an. Hier lässt sich also ein eindeutiges Muster in der Betrachtungsweise von männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräften unter den befragten Eltern erkennen. Stereotypisches Denken scheint noch sehr verbreitet in der heutigen Gesellschaft zu sein. Das könnte mit der konstruierten Geschlechterrolle zusammenhängen. Hier werden Vorurteile und Stereotypen gegenüber den Geschlechtern genommen und auf Menschen übertragen, welche diese Stereotypen wiederum in ihrer eigenen Rolle als Mann oder Frau einflechten und so eine Geschlechterrolle einnehmen. „Die emotional einfühlsamen, fürsorglichen, hilfsbereiten Frauen auf der einen Seite, und die durchsetzungsfähigen, kompetenten, dominanten und der Außenwelt zugewandten Männer, wie sie im Stereotyp erscheinen, werden auch in ihrer Rolle sichtbar.“ (Alfermann, 1996, S.21) Ein festgesetztes Denkmuster aus einer Gesellschaft heraus zu bekommen kann nicht sofort gelingen. Da die Umfrage anonym war, kann leider nicht ermittelt werden, ob ein männliches oder weibliches Elternteil die Antworten geschrieben hat. Jedoch geht aus Tabelle 1 hervor, dass 87% der befragten Personen Frauen sind. Abbildung 2 und Abbildung 3 zeigen eindeutig, welche Eigenschaften den männlichen und welche den weiblichen Fachkräften zugesprochen werden.

Auf die Frage, welche Tätigkeiten wohl männliche pädagogische Fachkräfte im Kitaalltag übernehmen, antworteten 44,6% der Befragten in Tabelle sieben mit „spielen“ und 31,1% mit „handwerkliche Tätigkeiten“. Anschließend antworteten 29,7% mit „toben und raufen“. Die Tätigkeiten der weiblichen pädagogischen Fachkräfte nach Abbildung acht sind laut des Kollektivs „basteln“ mit 60,8% und „musizieren“ mit 20,3%. Hier ergibt sich ein ähnliches stereotypisches Muster wie bei den Eigenschaften. Gerade basteln wird häufig in Bezug auf Tätigkeiten in Kindertageseinrichtungen genannt. Eventuell liegt das an einem generell geringen Wissen über die Tätigkeiten pädagogischer Fachkräfte in der Bildung, Betreuung und Erziehung. Die Annahme, dass weibliche pädagogische Fachkräfte aufgrund ihres Geschlechtes besser auf der emotionalen Basis arbeiten und eher für das Trösten zuständig sind und die männlichen Pädagogen aufgrund der gesellschaftlich konstruierten Eigenschaften für das Toben, scheint weit verbreitet. „....das unhinterfragt von einer >>Eignung<< von Frauen aufgrund von Natur und Sozialisation für diese Zuständigkeit ausgegangen wird“ (Rabe-Kleeberg, 2003, S. 65). Da die Geschlechterrollenidentitäten von Männern und Frauen bis heute sozial konstruiert und diese Konstruktionen von Generation zu Generation weitergegeben werden, hält sich auch eine bestimmte Vorstellung von Tätigkeiten in den Köpfen der Menschen. Ferner wird, sofern eine solche stereotypische Arbeitsteilung in Kindertageseinrichtungen ausgeübt wird, den Kindern schon früh ein solches Bild durch die pädagogischen Fachkräfte vermittelt.

In Bezug auf die Forschungsfrage wird deutlich, dass Eltern pädagogische Fachkräfte in ihrem Beruf sehr geschlechtsspezifisch betrachten. Die Konstruktion vom starken, handwerklich begabten und „wild spielenden“ Mann, wird hier sehr deutlich hervorgehoben. Genauso die von der Gesellschaft konstruierten „weiblichen“ Eigenschaften.

7.3 Bedenken und Vorurteile gegenüber pädagogischen Fachkräften

Bedenken und Vorurteile gegenüber männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräften äußern sich in der vorliegenden Befragung unterschiedlich. Auffällig ist, dass mit 92% der befragten Eltern die Mehrheit keine Bedenken gegenüber weiblichen Fachkräften in den vorgegebenen Situationen haben. Bei den männlichen Fachkräften äußerten hingegen nur etwa 72%, dass sie keine Bedenken haben. Während die Eltern angaben, gegenüber weiblichen Fachkräften beim

Alleinsein mit den Kindern, dem Wickeln und der körperlichen Nähe keine oder kaum Bedenken zu haben, sind es genau diese Situationen, bei denen die Bedenken gegenüber den männlichen Fachkräften am deutlichsten sind. Dieses Ergebnis ist sehr ähnlich auch in der Studie von Cremers et al. zu sehen (Cremers et al., 2015, S.117). Die genannten Situationen sind meist für die Öffentlichkeit nicht gut einsehbar und verborgen.

Im Hinblick auf Gedanken an einen möglichen Missbrauch lässt sich ein ähnliches Ergebnis feststellen. Gedanken an einen möglichen Missbrauch durch weibliche pädagogische Fachkräfte haben demnach nur knapp 10% bereits gehabt, während bei den männlichen Fachkräften mehr als doppelt so viele angegeben haben, bereits an einen potenziellen Missbrauch gedacht zu haben (siehe Abbildung 8 & 9).

Obwohl die Bedenken und Gedanken an einen möglichen Missbrauch gegenüber männlichen Fachkräften deutlich erkennbar sind, sind kaum Eltern skeptisch, wenn Männer in Kitas arbeiten (siehe Abbildung 11). Auffällig ist hier jedoch, dass fast 17% die Aussage, dass sie skeptisch seien, wenn eine männliche pädagogische Fachkraft im Kitateam arbeitet, nicht komplett ablehnen. Man könnte vermuten, dass sie eine Skepsis gegenüber den Männern haben, diese aber nicht direkt zum Ausdruck bringen wollen. Aufgrund der sozialen Erwünschtheit oder „Social Desirability“ werden die Antworten gewählt, die dem gesellschaftlichen oder sozialen Bild zustimmen (Raab-Steiner, 2015, S.65).

Diese Skepsis zeigt sich auch in der Aussage, dass die Eltern ihr Kind bedenkenlos einer männlichen Fachkraft anvertrauen würden. Auch hier gibt eine überwiegende Mehrheit, die der Aussage zustimmt. Neben den 9%, die der Aussage nicht oder eher nicht zustimmen, gibt es auch hier etwas 18%, die der Aussage nur eher zustimmen. Demnach zeigt sich auch hier ein Teil der befragten Eltern skeptisch oder misstrauisch gegenüber den männlichen Pädagogen.

Neben den bereits angesprochenen nicht einsehbaren Situationen, die scheinbar Ängste oder Bedenken bei den Eltern auslösen können, könnten Erfahrungen, das gesellschaftliche Geschlechterbild und die Medien einen Einfluss auf die Eltern haben und deren Gedanken und Bedenken gegenüber den Männern in Kindertageseinrichtungen erklären. Durch die Medien werden oftmals Fälle von sexueller Gewalt oder sexuellem Missbrauch gegenüber Kindern publik, in denen die Täter überwiegend männlich sind. Diese Tendenz bestätigt auch die

polizeiliche Kriminalstatistik 2020. Knapp 94% der erfassten Fälle von sexueller Gewalt gegen Kinder im Jahr 2019 wurden von männlichen Tätern begangen (Bundeskriminalamt, 2020, S.20). Man muss allerdings auch beachten, dass die meisten Delikte zu Hause passieren und daher die Dunkelziffer sehr viel höher eingeschätzt wird. Weiterhin besteht der Generalverdacht, dass männliche Fachkräfte potenzielle Täter für einen Missbrauch sind (Rohrmann, 2014, S. 75). Zusammen mit dem konstruierten Bild vom traditionellen Geschlecht werden Männer im von Frauen dominierten Feld der Kinderbetreuung eher mit Bedenken und Vorurteilen konfrontiert.

Damit den Eltern die Bedenken und die Ängste genommen werden können, muss das Thema offen angesprochen werden. In der Praxis wird zu selten über diese Bedenken und die damit einhergehende Vorverurteilung von Männern als pädagogische Fachkräfte diskutiert. Nur mit Gesprächen und der Auseinandersetzung mit diesem Thema auf Seiten der Eltern und der pädagogischen Fachkräfte lassen sich die Bedenken der Eltern nehmen und die Arbeit sowie die Kooperation zwischen Institution und Eltern verbessern.

7.4 Männliche pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

Männliche pädagogische Fachkräfte bilden wie bereits mehrfach erwähnt, noch immer eine Minorität im Feld der Kindertagesbetreuung. In der Befragung wurde jedoch deutlich, dass die deutliche Mehrheit mit 82% der Aussage vollkommen zustimmt, dass Männer eine Bereicherung für die Kita darstellen (siehe Abbildung 12). Die These, das Geschlecht der pädagogischen Fachkraft habe einen Einfluss auf den Umgang mit den Kindern, wurde sehr unterschiedlich beantwortet. 23% der befragten Eltern sind der Meinung, dass das Geschlecht definitiv den Umgang mit den Kindern beeinflusst. Der Großteil, 43,6%, stimmt dieser Aussage zum Teil zu, während 19,2% der Aussage eher nicht zustimmen. 14% sind der Meinung, das Geschlecht der pädagogischen Fachkraft hat keinen Einfluss auf den Umgang mit den Kindern. Die sehr uneinige Meinung zu dieser These könnte damit zu begründen sein, dass das Kollektiv die These unterschiedlich interpretiert hat. Das Geschlecht könnte einen Einfluss auf den Umgang mit den Kindern haben, wenn vom stereotypischen Männlichkeitsbild ausgegangen wird, so dass die männlichen Fachkräfte beispielsweise mehr mit den Kindern toben und raufen. Damit hätte in dieser Interpretation das Geschlecht

der pädagogischen Fachkraft einen Einfluss auf den Umgang mit den Kindern. Eine andere Sichtweise könnte sein, dass das Geschlecht einen Einfluss auf die pädagogische Fachkraft selbst hat und diese indirekt eine Auswirkung auf den Umgang mit den Kindern darstellt. Männlichen Fachkräften werden, wie bereits dargestellt, häufiger Bedenken und Vorurteile entgegengebracht, wodurch das Verhalten und der Umgang der pädagogischen Fachkraft beeinflusst werden kann. Männliche Fachkräfte können aufgrund der Bedenken der Eltern dazu neigen, körperliche Nähe zu den Kindern zu vermeiden (Rohrmann & Wanzeck – Sielert, 2014, S.128f.), was wiederum Auswirkungen auf den Umgang mit den Kindern hat, da diesen dadurch pädagogisch wertvolle Situationen und Erfahrungen verwehrt werden können. Diese Situationen körperlicher und emotionaler Nähe sind jedoch ein wichtiger Bestandteil guter Beziehungen in der Pädagogik (Rohrmann & Wanzeck - Sielert, 2014, S. 113). Somit könnte das Geschlecht der pädagogischen Fachkraft einen Einfluss auf den Umgang mit den Kindern haben.

7.5 Stärken und Limitation

Eine Stärke des vorliegenden Forschungsteils ist, dass das Gesamtkollektiv mit 78 Personen groß genug war, um einen stichprobenartigen Überblick geben zu können. Neben der Größe des Kollektivs ist auch die geographische Varianz ein positives Merkmal. Neben Mecklenburg – Vorpommern nahmen Eltern aus Baden – Württemberg, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein – Westfalen und Rheinland – Pfalz an der Online – Umfrage teil. Eine weitere Stärke besteht in der Online- Umfrage selbst, da dadurch eine standardisierte Befragung möglich war. Jede befragte Person hatte dieselben Fragen in derselben Reihenfolge und zu jeder Zeit innerhalb des Zeitraumes verfügbar. Bevor die Umfrage stattfand, wurde zudem ein Pre – Test mit zehn Personen durchgeführt, um potenzielle Fehler vor der Umfrage zu bereinigen.

Die Online – Umfrage stellt neben einer Stärke auch eine Schwäche dar, da nicht davon ausgegangen werden kann, dass alle Elternteile einen Zugang zum Internet haben. Aufgrund des Covid-19-Virus und der damit verbundenen Schließung vieler Kindertageseinrichtungen konnte dieser Umstand jedoch nicht vermieden werden. Manchen Eltern wurde hierdurch der Zugang zur Teilnahme verwehrt. Daneben stellt die Frage 18, die Frage nach dem Geschlecht des/der Kind(er), eine weitere Schwäche dar. Die Frage wurde nach dem Pre – Test eingefügt und

hat zu vielen fehlerhaften Antworten bei dieser Frage geführt. Die Matrix des Antwortformates hat nicht immer richtig funktioniert, weshalb viele Antworten als fehlerhaft gewertet wurden.

8 Fazit

Wie in der vorliegenden Arbeit gezeigt wurde, stehen seit den letzten Jahren die Geschlechterstrukturen von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen im Wandel. Männer erhalten vermehrt Einzug in das von Frauen dominierte Berufsfeld. Damit geht unweigerlich eine Auseinandersetzung mit Geschlecht, stereotypischen Rollenbildern und Erwartungen einher. Während der Auseinandersetzung mit der Forschungsfrage und den Antworten der befragten Eltern ergab sich, dass Frauen sowie Männer positiv von Eltern wahrgenommen werden. Die Auswertung ergab, dass sich die befragten Eltern ein eher ausgeglichenes Geschlechterverhältnis von 58% Frauen und 42% Männer wünschen. Trotz des Wunsches nach mehr Männern in Kindertageseinrichtungen gibt es immer noch Vorbehalte und Bedenken gegenüber männlichen pädagogischen Fachkräften bezüglich potenziellen Missbrauchs.

So wurde beispielsweise deutlich, dass die befragten Eltern körpernahe Situationen zwischen den Kindern und den pädagogischen Fachkräften unterschiedlich wahrnehmen. Während den weiblichen Fachkräften gegenüber kaum Bedenken in Situationen wie dem Wickeln geäußert wurden, waren es genau diese Situationen, in denen den männlichen Fachkräften gegenüber Bedenken geäußert wurden. Ebenso wurde deutlich, dass Männern und Frauen von den Eltern stereotypische Eigenschaften und Tätigkeiten zugeschrieben wurden. Die Männer seien für das Toben und das Handwerk und die Frauen für das Basteln und die Hauswirtschaft zuständig.

Da es in den letzten Jahrzehnten schon zu einem Wandel der Geschlechterstrukturen in Kindertageseinrichtungen gekommen ist, wünschen wir uns, dass der Wandel auch in Zukunft weiter voranschreitet. Eine intensive Auseinandersetzung von Geschlecht und den damit einhergehenden stereotypischen Vorurteilen – sowohl auf Seiten der Eltern, als auch auf Seiten der pädagogischen °Fachkräfte – ermöglicht es, die Vielfalt in Kindertageseinrichtungen weiter zu erhöhen und die traditionellen Rollenbilder zu erweitern.

Wir – als zwei angehende Kindheitspädagogen – wünschen uns auch für unsere berufliche Zukunft einen offeneren, öffentlichen Umgang mit dem Thema Geschlechterstrukturen in Kindertageseinrichtungen.

9 Literaturverzeichnis

- Abdul-Hussain, S. (2014). *Gender Mainstreaming in der Erwachsenenbildung*. Abgerufen am 04.07.2020 von URL: https://erwachsenenbildung.at/themen/gender_mainstreaming/theoretische_hintergruende/gendertheoretische_ansaetze.php#konstruktivismus.
- Aigner, J.C., Burkhardt, L., Huber, J., Poscheschnik, G. & Traxl, B. (2013). *Zur Wirkung männlicher Kindergartenpädagogen auf Kinder im elementarpädagogischen Alltag*. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Alfermann, D. (1996). *Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten*. Stuttgart, Berlin & Köln: W. Kohlhammer GmbH.
- Brandes, H., Andrä, M., Röseler, W. & Schneider-Andrich, P. (2015). *Spielt das Geschlecht eine Rolle? Erziehungsverhalten männlicher und weiblicher Fachkräfte in Kindertagesstätten. Kurzfassung der Ergebnisse der ‚Tandem-Studie‘*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Bortz, J. & Döring N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Überarbeitete Auflage). Berlin: Springer Verlag.
- Bundeskriminalamt (2020). *Polizeiliche Kriminalstatistik – Bundesrepublik Deutschland – Jahrbuch 2019* (Band 4). Wiesbaden: Bundeskriminalamt.
- Cremers, M., Krabel, J. & Calmbach, M. (2015). *Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher* (5. Auflage). Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Diewald, I. (2018). *Männlichkeiten im Wandel: Zur Regierung von Geschlecht in der deutschen und schwedischen Debatte um >Männer in Kitas<*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Diversity. (o.J.). In Cambridge Dictionary. Abgerufen am 20.07.2020 von URL: <https://dictionary.cambridge.org/de/worterbuch/englisch-deutsch/diversity>.

Dräger, T. (2008). *Gendermainstreaming im Kindergarten*. C. Muth (Hrsg.). Stuttgart: ibidem- Verlag.

Gardenswartz, L. & Rowe, A. (2008). *Diverse Teams at Work. Capitalizing on the Power of Diversity*. Alexandria, Virginia, USA: Society for Human Resource Management.

Gender. (o.J.). In Duden online. Abgerufen am 05.07.2020 von URL: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Gender>.

Huber, J. & Traxl, B. (2016). „Public Fathers“? Welche Bedeutung kommt männlichen Fachkräften im Kindergarten zu? Kinder geben Antworten. In J. Huber & H. Walter (Hrsg.), *Der Blick auf Vater und Mutter. Wie Kinder ihre Eltern erleben* (S.119-140). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Lorber, J. (2003). *Gender – Paradoxien* (2. Auflage). I. Lenz, M. Mae, S. Metz-Göckel, U. Müller, M. Oechsle & M. Stein-Hilbers (Hrsg.). Opladen: Leske + Budrich.

Mayer, D., Beckh, H., Berkic, J. & Becker-Stoll, F. (2013). Erzieherin-Kind-Beziehungen und kindliche Entwicklung. Der Einfluss von Geschlecht und Migrationshintergrund. *Zeitschrift für Pädagogik*, 59 (6), 803 – 816.

Merklein, A. (2017). *Diversity Management in Deutschland – Empirische Untersuchung von Maßnahmen für Geschlecht und sexuelle Identität*. Wiesbaden: Springer Gabler.

Neidhart, S. (2011). *Konstruktion von Männlichkeit. Männliche Herrschaft und hegemoniale Männlichkeit. Bourdieu und Connell. Ein Vergleich*. Norderstedt: Books on Demand GmbH.

Nentwich, J., Vogt, F., Tennhoff, W & Schälin, S. (2014). *Puppenstuben, Bau-ecken und Waldtage: «(Un)doing» gender in Kinderkrippen: Zusammenfassung der Projektergebnisse – Langversion*. Abgerufen am 23.07.2020 von URL: http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_projekte_nentwich_zusammenfassung_projektergebnisse_lang.pdf.

Netzwerk der Europäischen Kommission für Kinderbetreuung (1996). *Qualitätsziele in Einrichtungen für kleine Kinder*. Brüssel: Europäische Kommission.

- Northoff, R. (2013). *Sozialisation, Sozialverhalten und Psychosoziale Ausfälligkeiten: Eine Einführung in die Bewältigung sozialer Aufgabenstellungen*. Weinheim & Basel: Beltz Juventa.
- Peeters, J., Rohrmann, T. & Emilsen, K. (2005). Gender Balance in ECEC. Why is there so little progress? *European Early Childhood Research Journal*, 23 (3), S.302-314.
- Prengel, A. (2010). *Inklusion in der Frühpädagogik. Bildungstheoretische, empirische und pädagogische Grundlagen*. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut.
- Raab-Steiner & E., Benesch, M. (2018). *Der Fragebogen – Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung* (4. Auflage). Wien: Facultas.
- Rabe-Kleberg, U. (2003). *Gender Mainstreaming und Kindergarten. Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe*. Weinheim, Basel & Berlin: Beltz Verlag.
- Reyer, J. (2006). *Einführung in die Geschichte des Kindergartens und der Grundschule*. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Rohrmann, T. (2006) Männer in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen: Bestandsaufnahme und Perspektiven. In J. Krabel & O. Stuve (Hrsg.), *Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung* (S. 111 – 134). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Rohrmann, T. (2009). *Gender in Kindertageseinrichtungen - Ein Überblick über den Forschungsstand*. München: Deutsches Jugendinstitut e.V.
- Rohrmann, T. (2012a). Warum mehr Männer? In M. Cremers, S. Höyng, J. Krabel. & T. Rohrmann (Hrsg.): *Männer in Kitas* (S. 115 – 130). Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Rohrmann, T. (2012b). Männer in der Elementarpädagogik: Ein aktueller internationaler Überblick. In M. Cremers, S. Höyng, J. Krabel & T. Rohrmann (Hrsg.). *Männer in Kitas* (S. 289 – 306). Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Rohrmann, T. (2014). Männer in Kitas. Zwischen Idealisierung und Verdächtigung. In: Budde, J., Thon, C. & Walgenbach, K. (Hrsg.). *Männlichkeiten –*

- Geschlechterkonstruktionen in pädagogischen Institutionen* (S. 67 – 84). Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Rohrmann, T. & Wanzeck-Sielert, C. (2014). *Mädchen und Jungen in der KiTa – Körper, Gender, Sexualität*. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- Rosenkötter, H. (2013). *Motorik und Wahrnehmung im Kindesalter: Eine neuro-pädagogische Einführung*. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- Rost, J. (2004). *Lehrbuch Testtheorie – Testkonstruktion* (2. Überarbeitete Auflage). Bern: Verlag Hans Huber.
- Schauer, G. (2012) Eltern und männliche Kindergartenpädagogen. In J.C. Aigner & T. Rohrmann (Hrsg.), *Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern* (S. 317 - 326). Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Schwarz-Wölzl, M. (2005). *Der Vielfalt eine Chance geben – Wegweiser für managing Diversity in Betrieben*. Abgerufen am 03.08.2020 von URL: https://www.zsi.at/attach/2Handbuch_Wegweiser_MD.pdf.
- Statistisches Bundesamt (2010a). *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2009 – revidierte Ergebnisse*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2010b). *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2010*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2011). *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2011*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2012). *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2012*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2014). *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2013*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2015). *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2014*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2016a). *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2015*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2016b). *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2016*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2018). *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2017*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2019). *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2018*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2020). *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2019*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Thiersch, H. (2012). Nähe und Distanz in der sozialen Arbeit. In D. Margret & M. Burkhardt (Hrsg.), *Nähe und Distanz: ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität* (S. 32-49). Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

Tuider, E. (2015). Diversity von Anfang an – Überlegungen zu einer inkludierenden Pädagogik. In C. Haude & S. Volk (Hrsg.), *Diversity Education in der Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte* (S.11-28). Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

Von Glaserfeld, E. (2003). Konstruktion der Wirklichkeit und des Begriffs der Objektivität. In H. von Foerster, E. von Glaserfeld, P.M. Hejl, S.J. Schmidt, P. Watzlawick, *Einführung in den Konstruktivismus* (7. Auflage) (S. 9 – 40). München: Piper Verlag GmbH.

Wimbauer, C., Mothakef, M. & Teschlade, J. (2015). Prekäre Selbstverständlichkeit: Neun prekarisierungstheoretische Thesen zu Diskursen gegen Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. In S. Hark, P.-I. Villa

(Hrsg.), *Anti – Genderismus: Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen* (S. 41 – 58). Bielefeld: transcript Verlag.

Wippermann, C. (2010). *Frauen in Führungspositionen: Barrieren und Brücken*. Heidelberg: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Wippermann, C. (2018). *Kitas im Aufbruch – Männer in Kitas Die Rolle von Kitas aus Sicht von Eltern und pädagogischen Fachkräften*. Penzberg & Berlin: DELTA-Institut.

10 Anhang

10.1 Erwünschtheit von männlichen Pädagogen (2010)

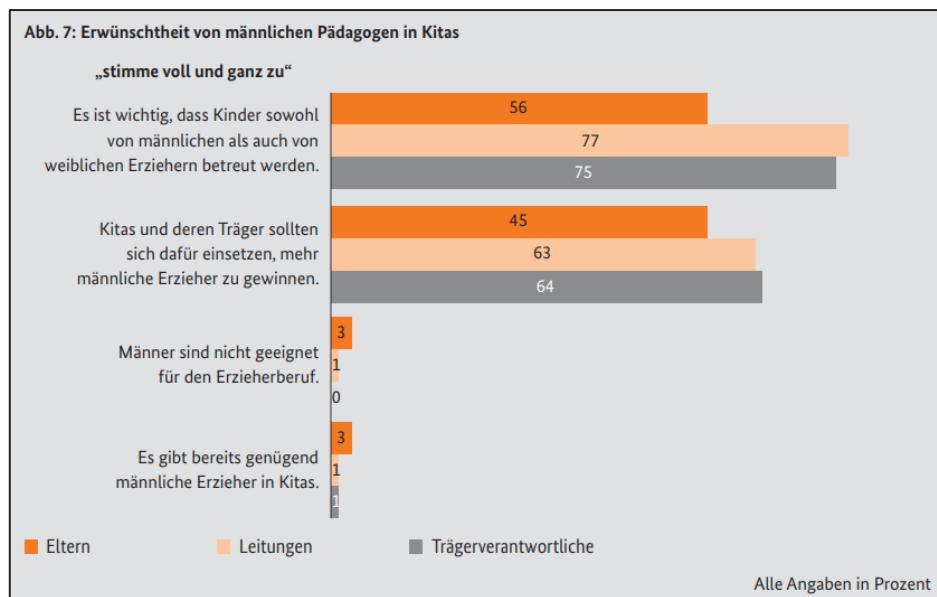


Abbildung 15; Erwünschtheit von männlichen Pädagogen (Cremers et al., 2015, S.47)

10.2 Akzeptanz von männlichen Pädagogen, Sicht der Eltern (2010)

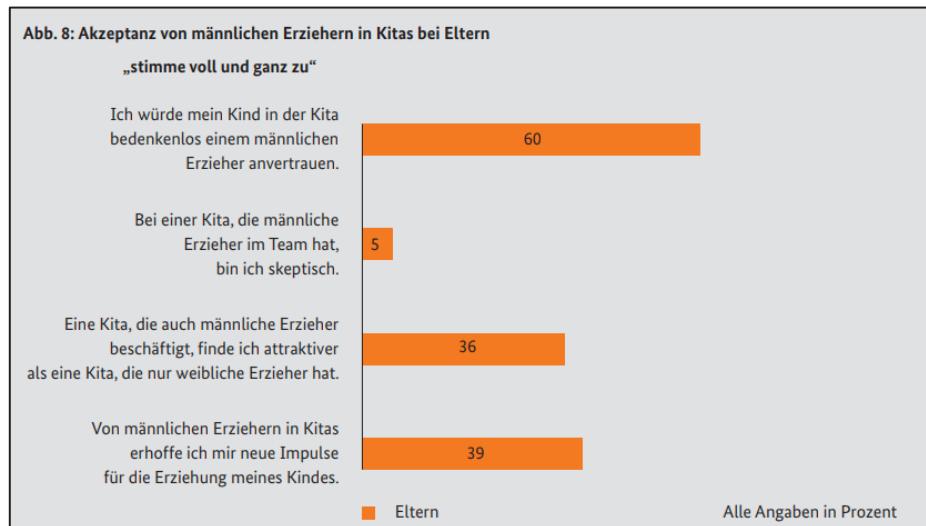


Abbildung 16; Akzeptanz von männlichen Pädagogen, Sicht der Eltern (Cremers et al., 2015, S.48)

10.3 Erfahrungen mit männlichen Pädagogen (2010)

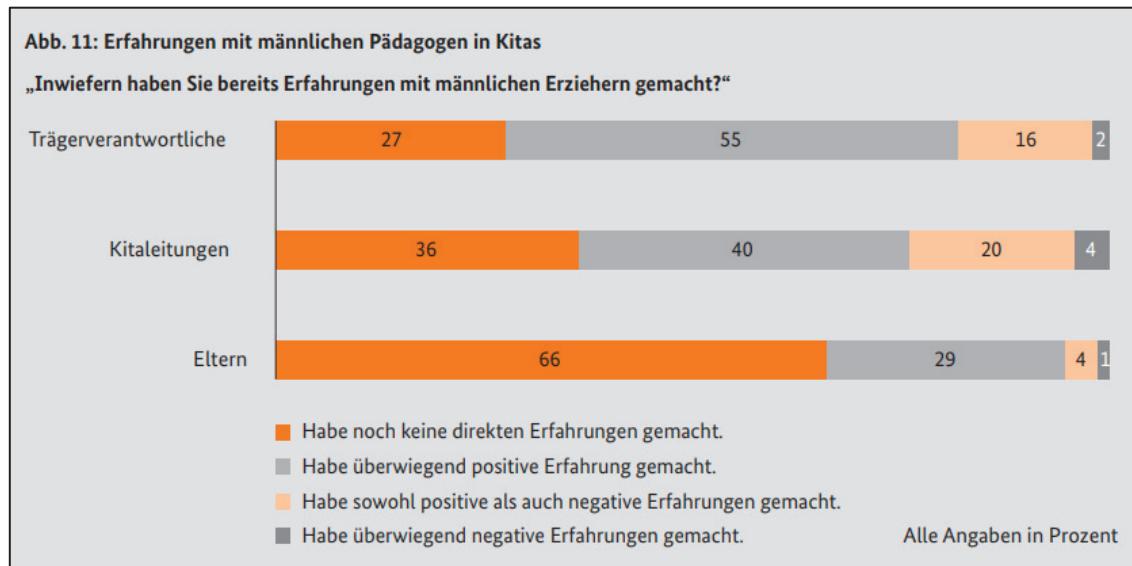


Abbildung 17; Erfahrungen mit männlichen Pädagogen (Cremers et al., 2015, S.52)

10.4 Skepsis gegenüber männlichen Pädagogen (2010)

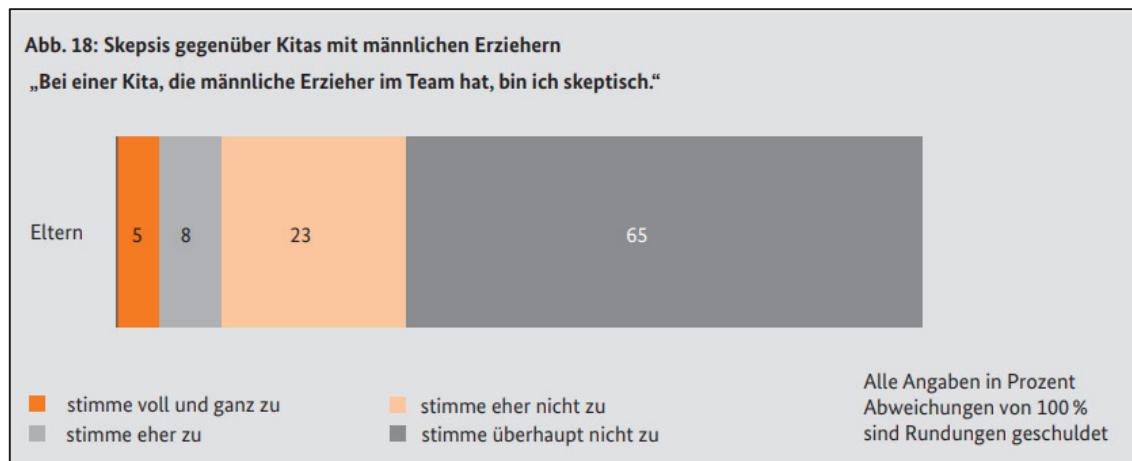


Abbildung 18; Skepsis gegenüber männlichen Pädagogen (Cremers et al., 2015, S.61)

10.5 Gedanken an möglichen Missbrauch durch männliche Pädagogen (2010)

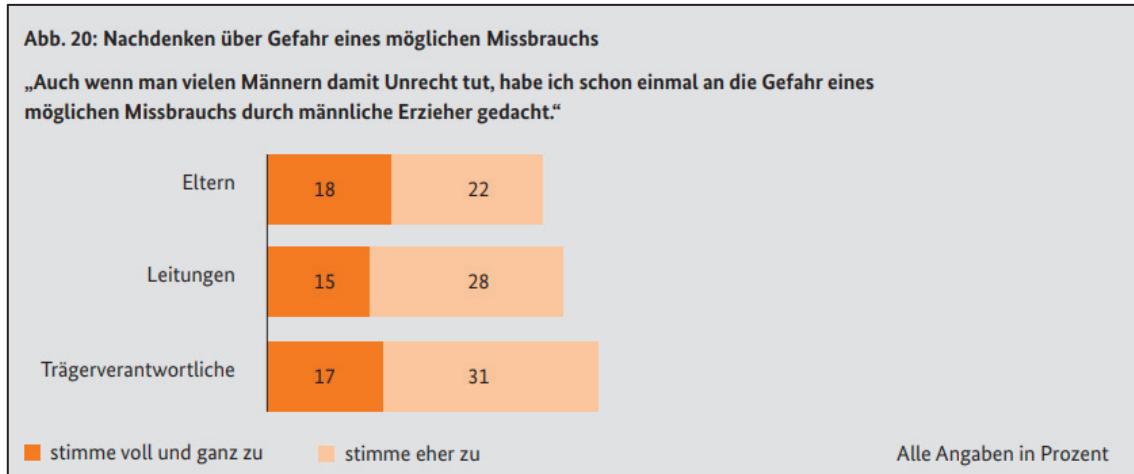


Abbildung 19; Gedanken an möglichen Missbrauch durch männliche Pädagogen (Cremers et al., 2015, S.62)

10.6 Gedanken an möglichen Missbrauch durch männliche Pädagogen (2017)

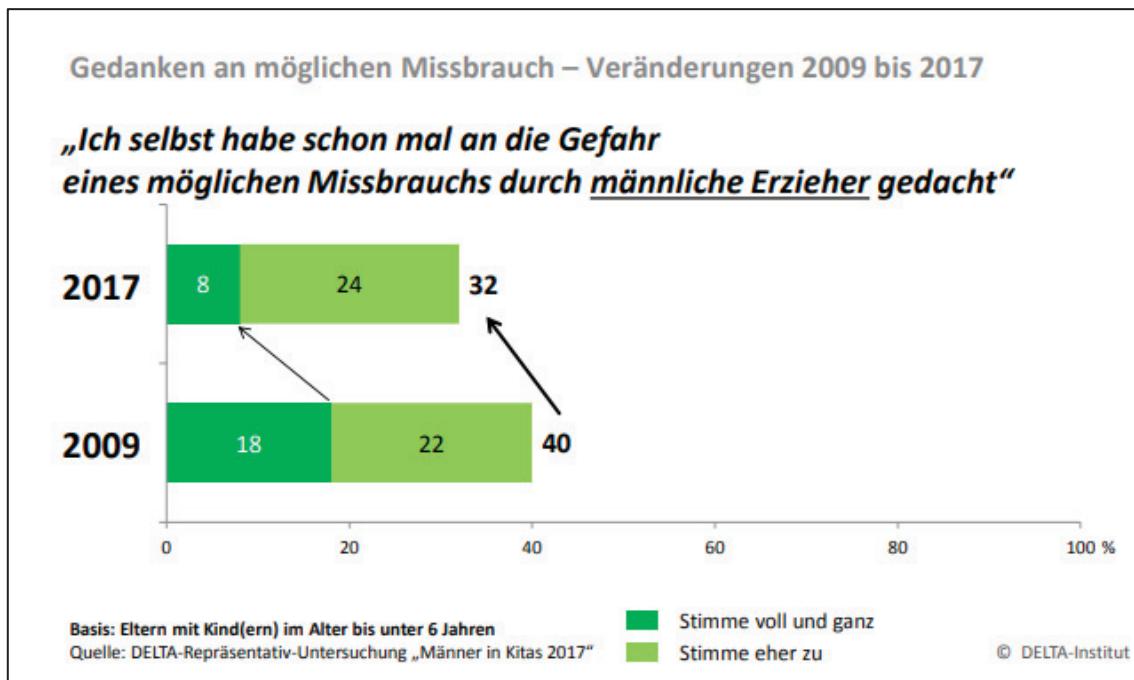


Abbildung 20; Gedanken an möglichen Missbrauch durch männliche Pädagogen (Wippermann, 2018, S.107)

10.7 Bedenken gegenüber pädagogischen Fachkräften in Situationen des Kitaalltag (2017)

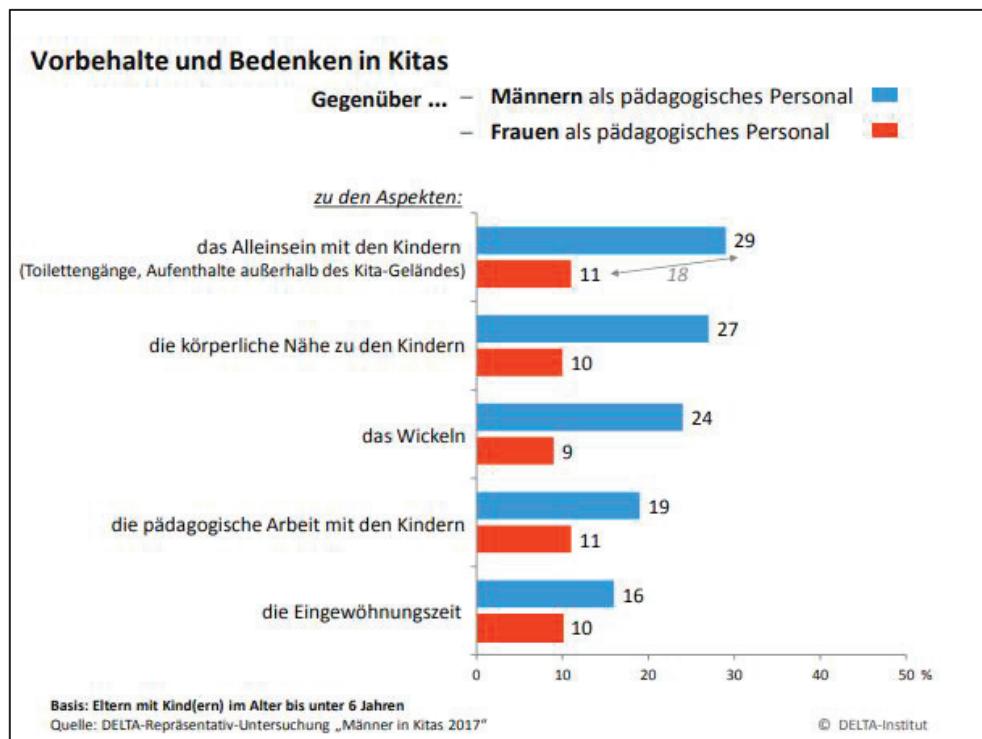


Abbildung 21; Bedenken gegenüber pädagogischen Fachkräften in Situationen des Kitaalltags (Wippermann, 2018, S.117)

10.8 Einstellungen gegenüber männlichen pädagogischen Fachkräften (2017)

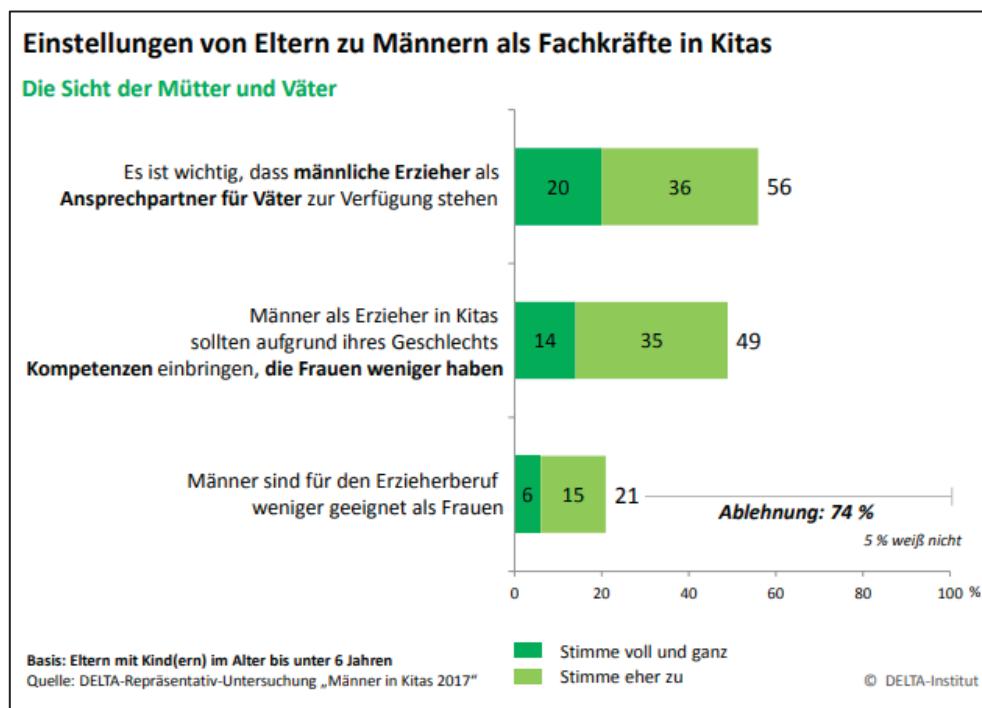


Abbildung 22; Einstellungen gegenüber männlichen Pädagogen (Wippermann, 2018, S.95)

10.9 Erfahrungen mit männlichen Pädagogen (2017)

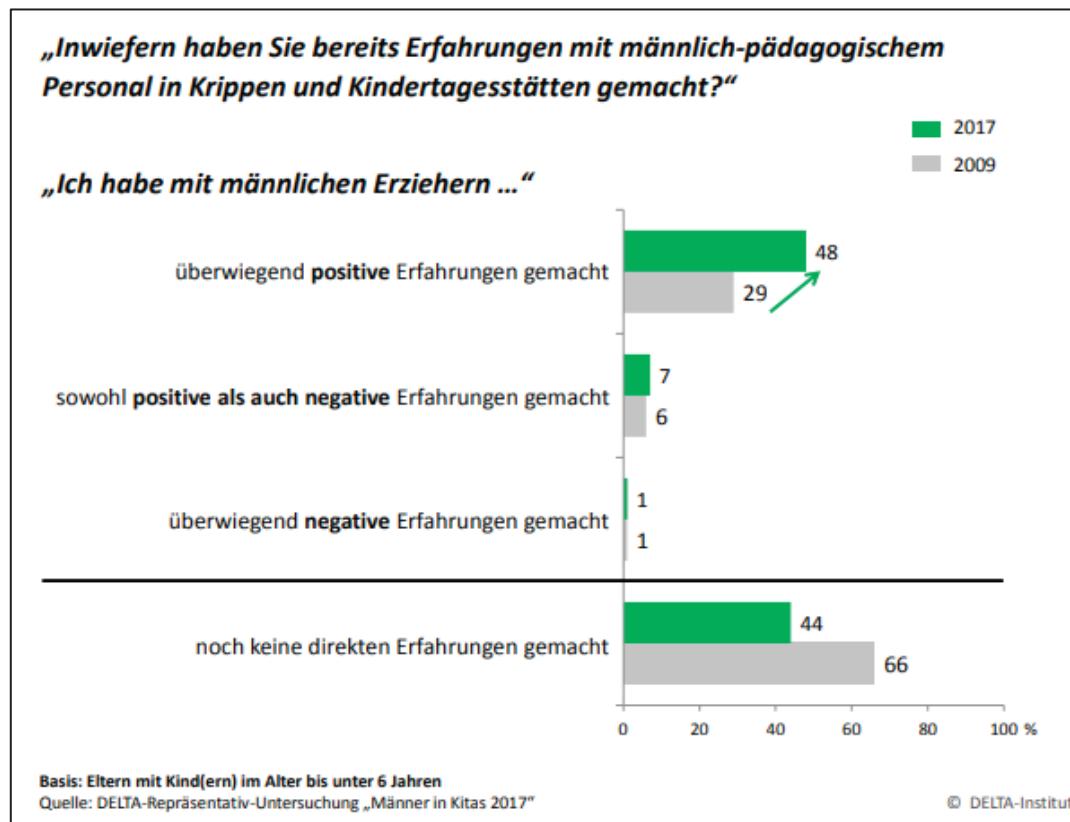


Abbildung 23; Erfahrungen mit männlichen pädagogischen Fachkräften (Wippermann, 2018, S.112)

10.10 Geschlechterverteilung 2009-2019

Jahr	Anzahl männlicher pädagogischer Fachkräfte	An- teil in %	Anzahl weiblicher pädagogischer Fachkräfte	Anteil in %	Gesamtzahl	Quelle
2009	13.896	3,5%	388.225	96,5%	402.121	Statistisches Bundesamt, 2010a, S.87f.
2010	15.827	3,7%	407.611	96,3%	423.438	Statistisches Bundesamt, 2010b, S.43f.
2011	17.352	3,9%	426.108	96,1%	443.460	Statistisches Bundesamt, 2011, S.43f.
2012	19.848	4,2%	448.586	95,8%	468.434	Statistisches Bundesamt, 2012, S.26
2013	22.604	4,6%	473.695	95,4%	496.299	Statistisches Bundesamt, 2014, S.26
2014	25.941	4,9%	501.477	95,1%	527.418	Statistisches Bundesamt, 2015, S.37

2015	29.107	5,2%	525.917	94,8%	555.024	Statistisches Bundesamt, 2016a, S.37
2016	31.588	4,7%	544.605	95,3%	675.193	Statistisches Bundesamt, 2016b, S.37
2017	35.088	5,9%	564.684	94,1%	599.772	Statistisches Bundesamt, 2018, S.37
2018	39.118	6,2%	588.227	93,8%	627.345	Statistisches Bundesamt, 2019, S.37
2019	43.838	6,7%	609.921	93,3%	653.759	Statistisches Bundesamt, 2020, S.31

Tabelle 20; Geschlechterverteilung in Tageseinrichtungen, eigene Darstellung nach Angaben des Statistischen Bundesamtes

10.11 Online-Fragebogen

Herzlich Willkommen!

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen unserer Bachelorarbeit (Studiengang Early Education an der Hochschule Neubrandenburg) befassen wir uns mit Geschlechterstrukturen von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen.

Aus diesem Grund würden wir uns sehr freuen, wenn Sie sich knapp 10 Minuten Zeit nehmen, um an unserer Umfrage teilzunehmen. Die Fragen können weder "richtig" noch "falsch" beantwortet werden. Wir bitten Sie wahrheitsgemäß zu antworten.

Die Teilnahme erfolgt freiwillig und anonym. Rückschlüsse auf einzelne Personen sind nicht möglich.

Die Ergebnisse der Umfrage werden nicht an Dritte weitergegeben und dienen ausschließlich zur Unterstützung unserer Bachelorarbeit.

Bei **vorgegebenen Antworten** bitte immer nur **eine** Antwort auswählen, es sei denn **mehrfache Antworten werden extra erwähnt**.

Vielen Dank für Ihre Zeit und Unterstützung!

Robert Maiwald und Nils Heinen

Weiter

Nils Heinen, Robert Maiwald Hochschule Neubrandenburg – 2020

1. Ich habe mir selten Gedanken darüber gemacht, ob in Kitas weibliche oder männliche pädagogische Fachkräfte tätig sind.

- Stimme voll und ganz zu.
- Stimme eher zu.
- Stimme eher nicht zu.
- Stimme überhaupt nicht zu.

2. Wie schätzen Sie das Geschlechterverhältnis von Frauen und Männern in Kindertageseinrichtungen ein?

Beide Eintragungen müssen zusammen 100% ergeben!

Männer: %

Frauen: %

3. Inwiefern unterscheiden sich Ihre Erfahrungen mit weiblichen und männlichen pädagogischen Fachkräften?

mehrfache Antworten möglich

- Ich habe sowohl mit weiblichen als auch mit männlichen Fachkräften nur gute Erfahrungen gemacht.
- Ich habe sowohl mit weiblichen als auch mit männlichen Fachkräften nur schlechte Erfahrungen gemacht.
- Meine Erfahrungen mit weiblichen Fachkräften sind positiver.
- Meine Erfahrungen mit männlichen Fachkräften sind positiver.
- Ich habe noch keine Erfahrungen mit weiblichen Fachkräften gemacht.
- Ich habe noch keine Erfahrungen mit männlichen Fachkräften gemacht.

Sonstiges

Zurück

Weiter

Nils Heinen, Robert Maiwald Hochschule Neubrandenburg – 2020

4. Welche Eigenschaften würden Sie eher weiblichen bzw. eher männlichen pädagogischen Fachkräften zuordnen?

Tragen Sie die Eigenschaften ein, die Ihnen spontan einfallen, wie z.B. kreativ, sorgfältig etc.

Eher männlich:

Eher weiblich:

5. Welche Tätigkeiten im Kitaalltag würden Sie eher weiblichen bzw. eher männlichen pädagogischen Fachkräften zuordnen?

Tragen Sie die Tätigkeiten ein, die Ihnen spontan einfallen, wie z.B. Spielen.

Eher männlich:

Eher weiblich:

Zurück

Weiter

Nils Heinen, Robert Maiwald Hochschule Neubrandenburg – 2020

6. Haben Sie Bedenken gegenüber weiblichen pädagogischen Fachkräften bei folgenden Aspekten?
mehrfache Antworten möglich

Ich habe Bedenken gegenüber weiblichen Fachkräften, wenn es um

- das Alleinsein mit den Kindern geht.
- das Wickeln der Kinder geht.
- die körperliche Nähe zu den Kindern geht.
- die pädagogische Arbeit mit den Kindern geht.
- die Eingewöhnungszeit mit den Kindern geht.
- Ich habe keine Bedenken bei den angegebenen Aspekten.

Sonstiges

-

7. Haben Sie Bedenken gegenüber männlichen pädagogischen Fachkräften bei folgenden Aspekten?
mehrfache Antworten möglich

Ich habe Bedenken gegenüber männlichen Fachkräften, wenn es um

- das Alleinsein mit den Kindern geht.
- das Wickeln der Kinder geht.
- die körperliche Nähe zu den Kindern geht.
- die pädagogische Arbeit mit den Kindern geht.
- die Eingewöhnungszeit mit den Kindern geht.
- Ich habe keine Bedenken bei den angegebenen Aspekten.

Sonstiges

-

8. Ich selbst habe schon einmal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch eine weibliche pädagogische Fachkraft gedacht.

- Stimme voll und ganz zu.
- Stimme eher zu.
- Stimme eher nicht zu.
- Stimme überhaupt nicht zu.

9. Ich selbst habe schon einmal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch eine männliche pädagogische Fachkraft gedacht.

- Stimme voll und ganz zu.
- Stimme eher zu.
- Stimme eher nicht zu.
- Stimme überhaupt nicht zu.

Zurück

Weiter

10. Männer sind für den Erzieherberuf weniger geeignet als Frauen.

- Stimme voll und ganz zu.
- Stimme eher zu.
- Stimme eher nicht zu.
- Stimme überhaupt nicht zu.

11. Bei einer Kita, die männliche pädagogische Fachkräfte im Team hat, bin ich skeptisch.

- Stimme voll und ganz zu.
- Stimme eher zu.
- Stimme eher nicht zu.
- Stimme überhaupt nicht zu.

12. Männliche pädagogische Fachkräfte stellen eine Bereicherung für die Kita dar.

- Stimme voll und ganz zu.
- Stimme eher zu.
- Stimme eher nicht zu.
- Stimme überhaupt nicht zu.

13. Das Geschlecht der pädagogischen Fachkraft beeinflusst den Umgang mit den Kindern.

- Stimme voll und ganz zu.
- Stimme eher zu.
- Stimme eher nicht zu.
- Stimme überhaupt nicht zu.

Zurück

Weiter

14. Wie sehen Sie den Kontakt zwischen pädagogischen Fachkräften und Eltern?
Mehrfache Antworten möglich.

- Männliche Fachkräfte haben einen besseren Kontakt zu Vätern.
- Männliche Fachkräfte haben einen besseren Kontakt zu Müttern.
- Weibliche Fachkräfte haben einen besseren Kontakt zu Vätern.
- Weibliche Fachkräfte haben einen besseren Kontakt zu Müttern.
- Ich sehe keine Unterschiede.

15. Ich würde mein Kind in der Kita bedenkenlos einer männlichen pädagogischen Fachkraft anvertrauen.

- Stimme voll und ganz zu.
- Stimme eher zu.
- Stimme eher nicht zu.
- Stimme überhaupt nicht zu.

16. Wie würde ein optimales Geschlechterverhältnis für Sie aussehen?

Beide Eintragungen müssen zusammen 100% ergeben!

Männer: %

Frauen: %

[Zurück](#)

[Weiter](#)

Nils Heinen, Robert Maiwald Hochschule Neubrandenburg – 2020

17. Bitte geben Sie ihr Geschlecht an.

[\[Bitte auswählen\] ▾](#)

18. Welches Geschlecht hat/haben ihr/ihre Kind/Kinder?

	Kind 1	Kind 2	Kind 3	Kind 4	Kind 5
männlich	<input type="checkbox"/>				
weiblich	<input type="checkbox"/>				
divers	<input type="checkbox"/>				

19. Bitte geben Sie ihren Familienstand an.

- ledig
- verheiratet
- verwitwet
- eingetragene Lebenspartnerschaft
- Sonstiges

20. In welchem Bundesland leben Sie?

[\[Bitte auswählen\] ▾](#)

21. Wie hoch ist die Einwohnerzahl ihres Wohnortes?

- Weniger als 5.000 Einwohner
- 5.001 bis 20.000 Einwohner
- 20.001 bis 100.000 Einwohner
- Mehr als 100.001 Einwohner

22. In welchem Berufsfeld sind Sie tätig?

[Bitte auswählen] ▾

23. Was ist ihr höchster Bildungsabschluss?

[Bitte auswählen] ▾

Zurück

Weiter

Nils Heinen, Robert Maiwald Hochschule Neubrandenburg – 2020

Eidesstattliche Erklärung

Wir versichern hiermit an Eides statt, dass wir die vorliegende Arbeit selbstständig und ausschließlich unter Nutzung der verzeichneten Quellen angefertigt und die angegebenen Hilfsmittel benutzt haben. Alle Quellen, die wir wörtlich oder sinnhaft entnommen haben, wurden durch uns im Text kenntlich gemacht und verweisen auf die im entsprechenden Verzeichnis notierten Literaturangaben und Quellen.

Neubrandenburg, den 28.08.2020

(Unterschrift)