

Berufswahl, Arbeitgeberattraktivität und Geschlecht: Ergebnisse empirischer Studien*

Lutz Schumacher, Michael Cremers, Jens Krabel und Tim Rohrman

In den letzten Jahren sind in Deutschland erhebliche Anstrengungen unternommen worden, mehr Männer für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen zu gewinnen (vgl. Cremers/Höyng/Krabel/Rohrman 2012; Icken 2012). Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels ist dabei die Frage nach der Attraktivität des Arbeitsfeldes Kindertagesstätten in den Vordergrund gerückt. Diese Fragen sind insbesondere für Personalverantwortliche entscheidend, die sich für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung engagieren (vgl. Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ 2014).

In diesem Beitrag wird untersucht, inwieweit sich Männer und Frauen darin unterscheiden, (1) was das Arbeitsfeld Kita für sie interessant macht und (2) nach welchen Kriterien sie die Attraktivität einer (potenziellen) Arbeitsstelle beurteilen: Wünschen sich Männer und Frauen hier Verschiedenes?

Männer sind aus verschiedenen Gründen im Arbeitsfeld Kitas unterrepräsentiert. Sie interessieren sich nicht nur weniger für die entsprechenden Ausbildungen, sondern wählen auch dann oft nicht die Kita als Arbeitsfeld, wenn sie eine Ausbildung zum Erzieher abgeschlossen haben. Statistische Daten belegen darüber hinaus, dass mehr männliche als weibliche Fachkräfte das Berufsfeld Kindertagesstätten verlassen (vgl. Fuchs-Rechlin 2010, S. 42f.). Eine wesentliche Rolle für die dauerhafte Entscheidung für ein Arbeitsfeld spielen zunächst die Ausgangsqualifikation und die Karriereziele der Fachkräfte. Sell und Kersting (2010) stellen dazu fest: Je höher die formale Qualifikation der Fachkräfte, umso schneller verlassen sie nach ihrem Berufseinstieg das Berufsfeld Kindertagesstätte. Männliche Fachkräfte weisen im Verhältnis zu weiblichen Fachkräften häufiger eine höhere formale Qualifikation auf; dies kann eine Erklärung für die größere Fluktuation männlicher Fachkräfte sein.

Auf der anderen Seite ist entscheidend, welche Optionen Kitas und Kitaträger als Arbeitgeber ihren Beschäftigten bieten können. So ist die Förderung von Karriere Wünschen auch in diesen Berufsfeldern ein wesentlicher Attraktivitätsfaktor für die Angestellten. Die Frage danach, wie Kitas als Arbeitgeberinnen attraktiver werden können, hat vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels insgesamt an Bedeutung gewonnen. Im Kontext der aktuellen Maßnahmen für mehr Männer in Kitas ist dabei insbesondere von Interesse, inwieweit allgemeine Aussagen zur Arbeitgeberinnenattraktivität von Kindertagesstätten auf beide Geschlechter gleichermaßen zutreffen. Wenn Männer und Frauen unterschiedliche Erwartungen an ihre Arbeit und ihren Arbeitgeber haben, könnte daraus abgeleitet werden, dass geschlechtsbezogene Maßnahmen zur Rekrutierung und Bindung von Männern und Frauen sinnvoll sind.

Antworten auf diese Fragen sind verschiedenen Befragungen von Fachkräften in Kindertagesstätten zu entnehmen. Dieser Beitrag fasst Ergebnisse mehrerer Studien zusammen, in denen männliche und weibliche Fachkräfte u. a. zu ihrer Arbeitszufriedenheit, zu ihrer emotionalen Bindung an die Einrichtung und zu ihren Karriereabsichten befragt wurden.

Zunächst werden Ergebnisse einer empirischen Studie dargestellt, die 2012 von der Leuphana Universität Lüneburg in Kooperation mit dem Landschaftsverband Rheinland durchgeführt wurde. An der Studie beteiligten sich 471 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 79 Kitas (von insgesamt 12 Trägern). Berichtet werden Ergebnisse für die 427 Befragten, die im pädagogischen Bereich tätig waren (Gruppendienst und/oder Leitungsfunktion). Ergänzt werden die Aussagen durch Ergebnisse dreier umfangreicher Befragungen von Fachkräften in Kindertagesstätten, die in den letzten Jahren in Deutschland und in Österreich durchgeführt wurden (Cremers/Krabel/Calmbach 2010; Keil/Pasternack/Thielemann 2012; Aigner/Rohrman 2012). Während in der Lüneburger Studie die konkrete Frage der Arbeitgeberattraktivität im Vordergrund steht, geht es in den anderen Untersuchungen um die berufliche Zufriedenheit und Karriereorientierung der Beschäftigten sowie die Attraktivität des Arbeitsfeldes insgesamt.

Entscheidender Faktor: die emotionale Bindung an Arbeitgeber

Um in dem sich verschärfenden Wettbewerb um Fachkräfte bestehen zu können, müssen Kindertagesstätten attraktive Arbeitgeberinnen sein oder sich bemühen, es zu werden. Nur so werden sie in Zukunft gut qualifizierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und binden können. Hier stellt sich die Frage, was attraktive Kindertagesstätten auszeichnet? Welche Arbeits- und Organisationsbedingungen entscheiden über ihre Arbeitgeberattraktivität ?

Ein entscheidender Indikator dieser Attraktivität ist die emotionale Bindung der Mitarbeitenden an ihre Arbeitsstelle, die in deren Weiterempfehlung oder aber in Kündigungsabsichten zum Ausdruck kommen kann. Wenn die Mitarbeitenden stolz sind, in ihrer Kita zu arbeiten und sich dieser zugehörig fühlen, dann besteht eine emotionale Bindung an die Einrichtung. Eine solche emotionale Bindung hat vielerlei positive Effekte: Die Fachkräfte wollen auch in Zukunft in der Kita arbeiten und zeigen ein hohes Maß an Engagement – ihnen liegt der Erfolg ihrer Einrichtung am Herzen. Sie sind auch Fürsprecher ihrer Kita und wollen, dass andere eine gute Meinung von ihr haben. Dies ist insbesondere für die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von entscheidender Bedeutung. Wenn die Teammitglieder positiv über ihre Kita sprechen und diese als Arbeitgeberin weiterempfehlen, trägt dies entscheidend zur Reputation der Kita als attraktiver Arbeitsstelle bei – dies gilt genauso auch für den Träger. Eine negative Mundpropaganda kann entsprechend den Ruf des Arbeitgebers nachhaltig schädigen (vgl. Schumacher 2012).

Die Lüneburger Studie befasst sich zunächst grundlegend mit den Faktoren, die die emotionale Bindung von Fachkräften an Träger bzw. Einrichtungen bedingen. Die Ergebnisse zeigen, dass 65,9 Prozent der im Gruppendienst oder in der Leitung tätigen Fachkräfte eine sehr hohe emotionale Bindung an ihre Kita aufweisen, weitere 19,1 Prozent weisen eine hohe emotionale Bindung auf. Die emotionale Bindung an den Träger fällt etwas geringer aus: 37,7 Prozent der Befragten weisen eine sehr hohe und 39,1 Prozent eine hohe emotionale Bindung auf. Die Frage, ob sie ihren Träger anderen Personen als Arbeitgeber empfehlen würden, beantworteten 80,5 Prozent mit „trifft überwiegend zu“ oder „trifft völlig zu“. Die Ergebnisse sprechen für eine insgesamt hohe emotionale Bindung sowohl an die eigene Kita als auch an den Träger. Dies spiegelt sich auch in den Angaben zur Kündigungsabsicht wider: Nur 7,7 Prozent der Befragten geben an, häufig über einen Arbeitgeberwechsel nachzudenken.

Allerdings weisen die Kitas und Träger deutliche Unterschiede im Ausmaß der emotionalen Bindung der Mitarbeitenden auf. Dies verdeutlicht, dass die emotionale Bindung und damit die Arbeitgeberattraktivität von den jeweiligen Arbeits- und Organisationsbedingungen der einzelnen Institutionen abhängen.

Differenzierte Analysen belegen, dass die emotionale Bindung an den Träger wesentlich von den folgenden Faktoren bestimmt wird:

1. Vertrauen in das Management des Trägers
2. Reputation und wahrgenommene Leistungsstärke des Trägers
3. Unternehmenskultur (Ausmaß an Beteiligung und Information, Würdigung von Engagement und Wertschätzung)
4. Qualität der Führung durch die direkte Vorgesetzte oder den direkten Vorgesetzten
5. Familienfreundlichkeit.

Für die emotionale Bindung an die eigene Kita sind die folgenden Faktoren entscheidend:

1. Qualität der Führung durch die direkte Vorgesetzte oder den direkten Vorgesetzten
2. Teamklima (offene und angstfreie Kommunikation, Unterstützung bei der Arbeit und Feedback, Wertschätzung und Zusammenhalt)
3. Qualität der Arbeit: Handlungsspielraum, Arbeitsbelastung
4. Familienfreundlichkeit.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Führung durch die direkte Vorgesetzte bzw. den direkten Vorgesetzten und die Familienfreundlichkeit sowohl die emotionale Bindung an den Träger als auch an die Kita beeinflussen. Als bindungsförderlich erweist sich hierbei eine Führung, die Neuerungen gegenüber offen ist, inspirierende

Ziele entwickelt, hohe Leistungserwartungen mit individueller Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kombiniert sowie das Team dazu motiviert, gemeinsame Ziele zu erreichen.

Träger und Kindertagesstätten, die ihre Arbeitgeberattraktivität verbessern wollen, sollten zunächst eine anonyme Befragung bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchführen, die ihnen zeigt, wo Verbesserungspotenziale bestehen. Eine solche Befragung sollte zum einen Aufschluss über die Ausprägung der emotionalen Bindung an die Kita und den Träger geben und zum anderen aufzeigen, welche Arbeits- und Organisationsbedingungen verändert werden müssen, um die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen. Mithilfe des in der Lüneburger Studie verwendeten Fragebogens können Stärken und Schwächen des jeweiligen Trägers und einzelner Kitas bestimmt und in der Folge wirksame Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität entwickelt werden.

Die Lüneburger Studie: Männer zeigen geringere emotionale Bindung und mehr Interesse an Leitungspositionen

Der Anteil der Männer in der Lüneburger Erhebung lag bei 3,7 Prozent (16 Männer). Dies entspricht ungefähr dem Männeranteil bei den pädagogischen Kitafachkräften in Deutschland. In der Stichprobe unterscheidet sich der Anteil der Leitungskräfte bei Männern und Frauen kaum. Die folgenden Aussagen zu Geschlechterunterschieden können erste Hinweise auf relevante Aspekte geben, müssen allerdings aufgrund der geringen Stichprobengröße mit Vorsicht betrachtet werden.

Der Vergleich zwischen Männern und Frauen zeigt, dass es mehr Ähnlichkeiten als Unterschiede bei der Bewertung der Arbeitsbedingungen und der Beurteilung der eigenen Kita und des Trägers gibt. Allerdings finden sich auch einige interessante Differenzen: Männer weisen im Schnitt eine geringere emotionale Bindung an ihre Kita (siehe Abb. 1) und gleichzeitig eine höhere Kündigungsbereitschaft auf.

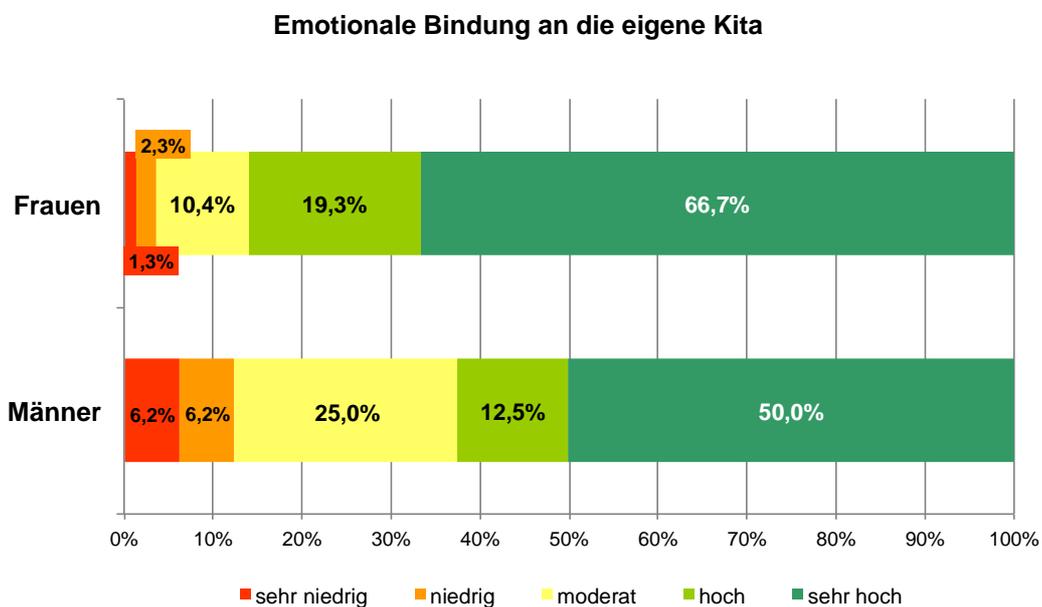


Abb. 1: Emotionale Bindung an die eigene Kita – Vergleich von weiblichen und männlichen pädagogischen Fachkräften

Die Frage, ob sie ihren Beruf wieder ergreifen würden, beantworten 50 Prozent der Männer mit ‚eher ja‘ oder ‚ja‘, während es bei den Frauen 72,6 Prozent sind. 18,7 Prozent der Männer würden den Beruf nicht noch einmal wählen, bei den Frauen sagen dies nur 8,0 Prozent. Die restlichen Befragten sind unentschieden (siehe Abb. 2).

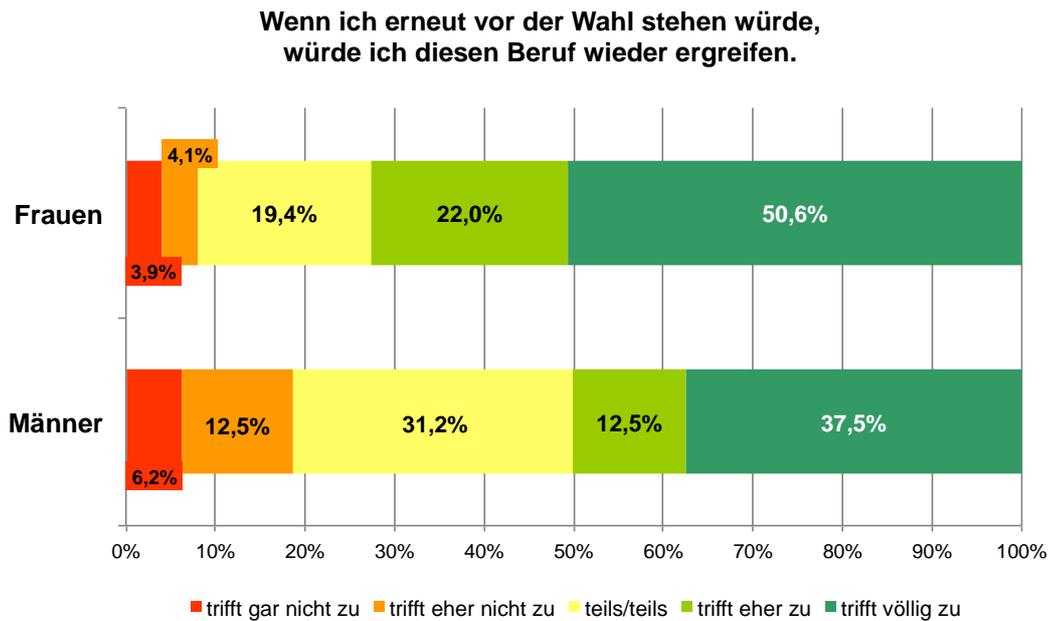


Abb. 2: Bewertung der eigenen Berufswahl – Vergleich von weiblichen und männlichen pädagogischen Fachkräften

Diese Ergebnisse zeigen, dass die männlichen Erzieher eher mit ihrer Berufswahl hadern und sich mit ihrer Kita im Mittel weniger emotional verbunden fühlen. Dies könnte damit zusammenhängen, dass Männer andere Wünsche und Erwartungen haben als Frauen und diese möglicherweise in der beruflichen Tätigkeit in geringerem Maße erfüllt werden.

Bei der Frage nach den beruflichen Zielen zeigt sich ein wesentlicher Unterschied zwischen den Männern und Frauen: Rund zwei Drittel der befragten Männer (68,8 Prozent) geben an, dass sie sich in starkem oder sehr starkem Maße das Ziel gesetzt haben, eine leitende Funktion zu übernehmen; bei den Frauen sagt dies nur ein gutes Drittel (35,6 Prozent) (siehe Abb. 3).

Ich habe mir vorgenommen, eine leitende Funktion zu übernehmen.

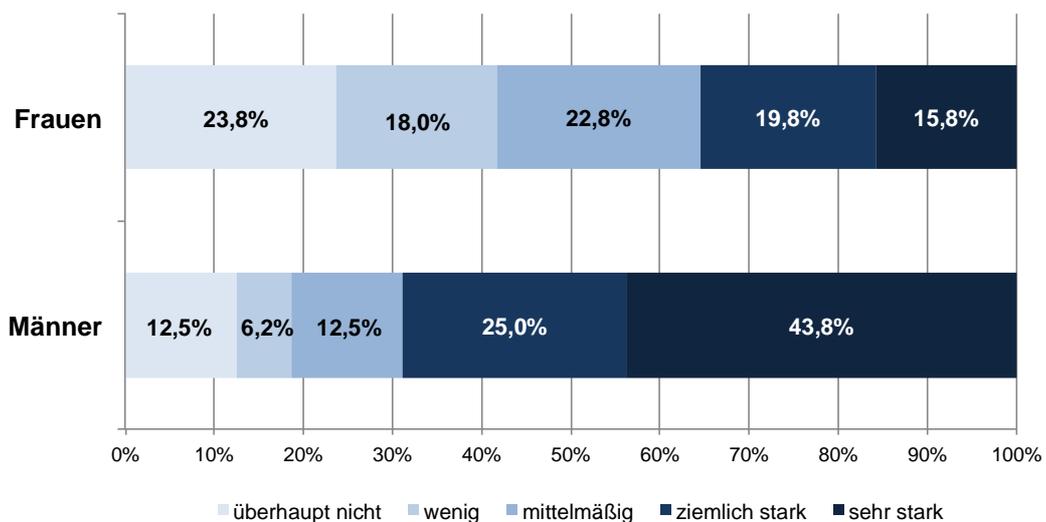


Abb. 3: Streben nach einer Leitungsfunktion – Vergleich von weiblichen und männlichen pädagogischen Fachkräften

Hiermit korrespondierend zeigen weitere statistische Analysen, dass die emotionale Bindung an den Träger bei den Männern stärker davon beeinflusst wird, welche Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten ihnen geboten werden, ob eine systematische Führungskräfteentwicklung existiert und eine Beförderung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern auf einer transparenten Leistungsbeurteilung basiert.

Auch die Weiterempfehlung des Arbeitgebers hängt bei den Männern im starken Maße davon ab, ob ein professionelles Personalmanagement existiert, welches auf eine Förderung der Mitarbeitenden und der Führungsnachwuchskräfte abzielt.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der emotionalen Bindung an die eigene Kindertagesstätte: Auch diese hängt bei Männern stark davon ab, ob der Träger Entwicklungs- und Karriereperspektiven eröffnet. Die nachfolgende Abbildung (Abb. 4) zeigt im Detail, welches die wichtigsten ‚Treiber‘ einer emotionalen Bindung an die eigene Kita bei Frauen und bei Männern sind. Die Zahl in Klammern gibt jeweils an, wie wichtig die jeweilige Arbeits- und Organisationsbedingung für die emotionale Bindung an die Kita ist. Bei den Frauen führen die Qualität von Führung und sozialem Miteinander die Rangliste an. Ein von Wertschätzung, Offenheit und gegenseitiger Unterstützung geprägtes Miteinander erweist sich bei den Frauen als wichtigster Bindungsfaktor. Bei den Männern hingegen wird die emotionale Bindung an die Kita stärker davon bestimmt, inwieweit sie von dem Träger Unterstützungsangebote für ihre berufliche Weiterentwicklung und Karriere erhalten (z. B. die Vereinbarung von individuellen Entwicklungsplänen oder eine systematische Führungskräfteentwicklung).

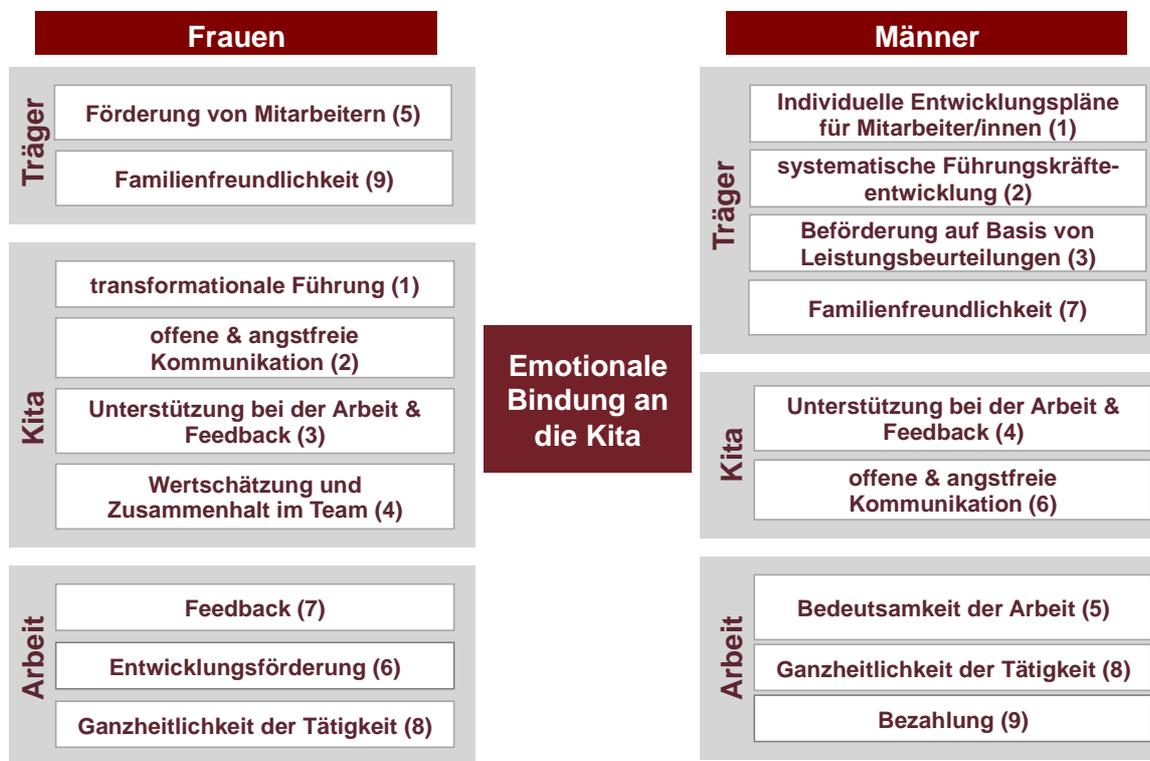


Abb. 4: Männer versus Frauen – was entscheidet über die emotionale Bindung an die eigene Kita?

Die HoF-Studie: Nehmen Männer Frauen die Leitungspositionen weg?

Das tatsächliche oder auch nur vermutete höhere Interesse von Männern an Karriereoptionen und Leitungspositionen führt immer wieder zu Befürchtungen, dass männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten die wenigen Leitungspositionen besetzen, wogegen die pädagogische Arbeit mit den Kindern weiterhin ganz überwiegend nur durch weibliche Fachkräfte geleistet wird. Eine Studie des Instituts für Hochschulforschung (HoF) der Universität Halle hat vor dem Hintergrund der aktuellen Professionalisierung des Arbeitsfelds diese Frage genauer untersucht (Keil/Pasternack/Thielemann 2012; Keil 2013; Pasternack 2013).

Pasternack (2013) fasst Ergebnisse zu Professionalisierungsprozessen dahingehend zusammen, dass diese oftmals zu Berufskulturen führen, die durch männliche Lebensentwürfe geprägt sind. Für die Frühpädagogik stellt er fest: „Ohne aktive Gegensteuerung muss erwartet werden, dass die Teilakademisierung der Frühpä-

dagogik eine ‚nachholende‘ geschlechtsspezifische Hierarchiedifferenzierung erzeugt“ (Pasternack 2013, S. 71). Zu befürchten sei, dass Leitungspositionen weit weniger von Frauen besetzt würden, als es ihrem Anteil am gesamten Berufsfeld entspräche.

Die vorliegenden statistischen Daten zum Geschlechterverhältnis belegen diese Vermutung bislang eher nicht. Der Männeranteil an den Kitaleitungskräften ist mit ca. 4,5 bis 6 Prozent nur wenig höher als der Männeranteil im Kitafeld insgesamt (vgl. Fuchs-Rechlin 2012; Keil/Pasternack/Thielemann 2012). Anders sieht es jedoch auf Trägerebene aus: Auf der Leitungsebene von Einrichtungsträgern beträgt der Männeranteil nach den Erhebungen von Keil u. a. 44 Prozent (vgl. Keil/Pasternack/Thielemann 2012, S. 34). Ob Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils dazu führen werden, dass der Männeranteil insbesondere beim Leitungspersonal steigt, lässt sich zurzeit nicht sagen. Sicher wird dabei eine Rolle spielen, welches Professionsverständnis und welche Karriereabsichten zukünftige Fachkräfte in ihren Beruf einbringen werden.

Aufbauend auf den statistischen Analysen wurde vom Forschungsprojekt des HoF mittels einer Onlineerhebung das Professionsverständnis von Berufseinsteigerinnen und -einsteigern untersucht (vgl. Keil 2013). Von 199 auswertbaren Fragebögen stammten allerdings nur 10 von Männern, sodass Aussagen zu Geschlechterunterschieden auch hier nur mit Vorsicht zu interpretieren sind.

Die befragten Männer geben mehrheitlich an, eine Führungsposition wie z. B. eine Kitaleitung anzustreben. Zudem geben die männlichen Befragten fast alle an, eine Vollzeitbeschäftigung anzustreben, wogegen die Hälfte der weiblichen Befragten eine Teilzeitbeschäftigung anstreben. Weiter wird festgestellt, dass sich nur eine Minderheit der Befragten – beider Geschlechter – vorstellen kann, bis zur Rente im Arbeitsfeld zu verbleiben. Der insgesamt mit Abstand am häufigsten genannte Grund dafür ist die hohe Arbeitsbelastung. Von Männern werden allerdings mangelnde Karrieremöglichkeiten sowie das langfristig zu geringe Gehalt genauso oft genannt, wogegen diese Begründungen von Frauen deutlich seltener angeführt werden.

Die Autoren unterstreichen, dass diese Ergebnisse den auch aus statistischen Daten ablesbaren Trend bestätigen, dass insbesondere Männer tendenziell vorzeitig aus dem Arbeitsfeld aussteigen. Andererseits steht durchaus nicht für alle Männer eine Karriere im Vordergrund ihrer Lebensplanung. Vielmehr deuten die Ergebnisse der Studie nach Ansicht der Autoren an, „dass Männer in fröhpädagogischen Berufen nicht dem klassischen Rollenverständnis der bedingungslosen Aufstiegsorientierung bis zur Rente entsprechen“ (Keil 2013, S. 100).

Deutschland: männliche Erzieher streben eher Leitungspositionen oder Studium an

Tendenziell ähnliche Aussagen ergibt die 2008 bis 2010 im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) durchgeführte bundesweite Studie „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“ (Cremers et al. 2010). Im Rahmen der Studie wurden 40 Gruppen- und Einzelinterviews mit 78 Personen aus relevanten Teilgruppen durchgeführt, darunter auch Trägerverantwortliche und andere Expertinnen und Experten. Darüber hinaus wurden telefongestützte Repräsentativbefragungen mit 100 Trägerverantwortlichen, 600 Kitaleitungen und 1.000 Eltern durchgeführt. Zentrale Forschungsfragen der Studie waren:

- In welchem Maß sind männliche Erzieher erwünscht?
- Verfolgen Kitaträger und Kitas gegebenenfalls Strategien zur Erhöhung des Männeranteils?
- Wie müssen Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz und Lernbedingungen in der Ausbildung aussehen, damit Männer den Beruf als Erzieher ergreifen und in Kindertagesstätten arbeiten wollen?

Beschäftigt man sich in Deutschland mit der Datenlage zum Männeranteil an pädagogischen Fachkräften in Kindertagesstätten, ist zunächst bemerkenswert, dass der Anteil zwischen den verschiedenen Bundesländern und Stadt- bzw. Landkreisen stark variiert. Es lassen sich verschiedene Faktoren beschreiben, die zu diesen Unterschieden führen (vgl. Cremers et al. 2010; Cremers/Krabel 2012). Als ein Faktor neben weiteren lässt sich festhalten, dass der Männeranteil dort höher ist, wo besser entlohnt wird:

- So werden bestimmte Tätigkeiten in Kitas in einigen Bundesländern nicht zuletzt aufgrund der Voraussetzung einer akademischen Ausbildung besser bezahlt. So beziehen bspw. die in der Regel akademisch geschulten Integrationserzieherinnen und -erzieher in Bremen und die Kitaleitungskräfte in Hamburg ein vergleichsweise hohes Gehalt. In Hamburg lag der Männeranteil bei den freigestellten Kitaleitungskräften im Jahr 2010 mit 14,5 Prozent dementsprechend hoch. Gleiches gilt für Bremen, wo der Männeranteil unter den Integrationserzieherinnen und -erziehern überdurchschnittlich hoch ist.
- In Schleswig-Holstein gibt es eine größere Anzahl dänischer Kindertagesstätten, die einen hohen Männeranteil aufweisen. Die im dänischen Schulverein beschäftigten pädagogischen Fachkräfte benötigen eine pädagogische Ausbildung an einer dänischen Hochschule und werden dementsprechend besser bezahlt als ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen.

Die Interviews, die im Rahmen der Studie mit männlichen Erziehern geführt wurden, lassen darüber hinaus Vermutungen dazu zu, warum in der Tendenz männliche Fachkräfte das Berufsfeld ‚Kindertagesstätte‘ eher verlassen als weibliche Fachkräfte. Obwohl die befragten männlichen Erzieher ihre Arbeit gern ausüben, können sich nur die wenigsten vorstellen, auf lange Sicht in der Kita zu verbleiben. Die Mehrheit der interviewten männlichen Erzieher strebt mittelfristig eine Leitungsposition an. Auch ein weiterführendes Studium steht bei vielen auf der Agenda. Andere suchen eine neue Herausforderung in der Arbeit mit älteren Kindern. Die befragten weiblichen Erzieherinnen hingegen planen in der Mehrzahl, ihre Arbeit in der Kita fortzusetzen. Nur einige wenige möchten den Bereich wechseln und in Zukunft bspw. als Streetworkerin arbeiten. Auch die Übernahme der stellvertretenden Kitaleitung oder gar der Leitung können sich im Vergleich zu den Männern eher wenige der weiblichen Erzieherinnen vorstellen.

Die im Vergleich zu den weiblichen Erzieherinnen stärkeren Karriereambitionen der Männer wurden in Interviews mit Fachbereichs- oder Kitaleiterinnen und -leitern – teilweise in durchaus kritischer Absicht – angemerkt. Im Rahmen des ESF-Modellprogramms ‚MEHR Männer in Kitas‘ zeigte sich wiederholt, dass weibliche Kitaleitungen und Erzieherinnen, die sich gegen eine Einstellung von männlichen Fachkräften aussprachen, dies u. a. damit begründeten, dass männliche Fachkräfte ‚sowieso nur ganz schnell die Leitungspositionen besetzen wollen‘.

Allerdings ist auch festzuhalten, dass, wie bereits oben beschrieben, der Männeranteil unter den freigestellten Kitaleitungskräften nur geringfügig höher liegt als der Gesamt männeranteil an den pädagogischen Fachkräften in Deutschland.

Überraschenderweise sieht die Situation bei den Auszubildenden anders aus als bei den bereits ausgebildeten Erzieherinnen und Erziehern. Unter den in der Studie von 2010 befragten Auszubildenden waren es eher die Männer, für die das Arbeitsfeld Kindertagesstätte eine realistische Option nach der Ausbildung darstellt, auch wenn für sie prinzipiell auch andere Tätigkeitsfelder denkbar sind und einige der männlichen Auszubildenden die Arbeit mit Kindern unter drei Jahren explizit ausschließen. Die weiblichen Auszubildenden wünschen sich dagegen mehrheitlich eine Arbeit mit Jugendlichen oder tendieren dazu, sich durch ein Studium weiterzubilden. Möglicherweise setzt sich bei männlichen Fachschülern in den letzten Jahren zunehmend die Erkenntnis durch, dass männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten sehr willkommen sind und in diesem Arbeitsfeld eine nahezu sichere Arbeitsplatzgarantie haben. Eine repräsentative Erhebung unter Auszubildenden könnte darüber Aufschluss geben, inwieweit dieser überraschende Befund einen neuen Trend markiert und verallgemeinerbar ist.

Österreich: hohe Berufszufriedenheit, geringes Gehalt und geschlechtertypische ‚Kitakulturen‘

Im Rahmen der landesweiten Studie „elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern“ wurden in Österreich in den Jahren 2008 bis 2010 die Berufsfachschülerinnen und -schüler in der Kindergartenpädagogikausbildung sowie über 250 Beschäftigte aus Kindergärten schriftlich zu verschiedenen Aspekten ihrer Berufsbiografie, ihrer aktuellen Situation in Ausbildung bzw. Kindergarten und ihren Zukunftsabsichten befragt (Aigner/Rohrmann 2012). Ausgewertet werden konnten Fragebögen von 207 Fachschülern und 258 Fachschülerinnen (44,5 Prozent zu 55,5 Prozent) sowie von 112 männlichen und 154 weiblichen Beschäftigten (42,1 Prozent zu 57,9 Prozent). In der Gruppe der männlichen Befragten wurde eine Vollerhebung angestrebt. Zwar konnte diese in der Gruppe der männlichen Beschäftigten nicht verwirklicht werden; dennoch erlaubt der Umfang der Teilstichproben eine Verallgemeinerung vieler Aussagen.

Bemerkenswert ist zunächst die hohe berufliche Zufriedenheit von weiblichen wie von männlichen Beschäftigten von Kindergärten. Eine Erfassung der Zufriedenheit im Beruf mit dem standardisierten „Fragebogen zur Lebenszufriedenheit“ (Fahrenberg et al. 2000) ergab eine überdurchschnittliche Zufriedenheit insbesondere mit der ‚Position am Arbeitsplatz‘, dem ‚Betriebsklima‘ und der ‚Abwechslung, die der Beruf bietet‘. Ebenfalls sehr hoch war die Zufriedenheit mit der ‚Zusammenarbeit von Frauen und Männern‘ in geschlechtergemischten Teams. Geringer war die Zufriedenheit mit den ‚Aufstiegsmöglichkeiten am Arbeitsplatz‘, dem ‚Einkommen‘, den ‚zukünftigen Verdienstmöglichkeiten‘ und der ‚Absicherung im Alter‘ (Aigner/Rohrmann 2012, S. 249 und S. 279).

Die letztgenannten Themen sind für Männer tendenziell wichtiger als für Frauen. Dies ist eine der Ursachen dafür, dass der Anteil der Männer, die sich beruflich verändern möchten, höher liegt als der der Frauen. So streben 18,2 Prozent der männlichen Befragten, aber nur 12,3 Prozent ihrer Kolleginnen an, eine Leitungsposition übernehmen zu wollen (ebd., S. 305). Auffällig ist weiter, dass ein Drittel der befragten männlichen Führungskräfte perspektivisch in einen anderen Erziehungs- oder Sozialbereich wechseln möchten. Die Autoren schlussfolgern: „Es könnte vermutet werden, dass karriereorientierte Männer nach Erreichen einer Leitungsposition keine weiteren Perspektiven im Bereich Kinderbetreuung mehr sehen und daher nach anderen Bereichen Ausschau halten“ (ebd., S. 351). Die Mehrheit der Befragten will allerdings ‚grundsätzlich so weiterarbeiten wie bisher‘.

Bei der Frage danach, was eine Tätigkeit im Arbeitsfeld Kinderbetreuung für sie persönlich attraktiver machen würde, steht bei den befragten männlichen Beschäftigten und Schülern das ‚Gehalt‘ deutlich an erster Stelle, wogegen weibliche Beschäftigte und Schülerinnen genauso oft ‚bessere Rahmenbedingungen‘ sowie ‚mehr Wertschätzung‘ für ihre Tätigkeit nennen. Darüber hinaus würde für die Mehrheit aller Befragten „das Arbeitsfeld an Attraktivität gewinnen, wenn es *viel Zeit im Freien/in der Natur* und *mehr Bewegungsmöglichkeiten* gäbe“ (ebd., S. 354).

Auch die Einführung eines Schwerpunkts ‚Natur- und Erlebnispädagogik‘ wird häufig befürwortet. Dies verweist auf Erfahrungen aus den norwegischen ‚Freiluftkindergärten‘, in denen Kinder und Fachkräfte den größten Teil der Zeit draußen verbringen. Diese Einrichtungen sind für Männer überdurchschnittlich attraktiv – in einer Untersuchung lag der Männeranteil bei 36 Prozent. Lysklett und Emilsen (2007) meinen, dass Männer diese Einrichtungen bevorzugen, weil diese weniger von der ‚weiblichen Kultur‘ üblicher Kindergärten geprägt seien. Die ‚Freiluftkindergärten‘ ziehen aber auch einen anderen Typ weiblicher Beschäftigter an.

Ein letztes bedeutsames Ergebnis der österreichischen Studie ist der ermittelte Wunsch nach einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis beim Personal. Über die Hälfte der befragten männlichen Beschäftigten sowie drei Viertel der Fachschüler in Ausbildung zum Kindergartenpädagogen fänden Kindergärten als Arbeitsplatz attraktiver, wenn es dort „zumindest einen männlichen Kollegen geben würde“ (Aigner/Rohrmann 2012, S. 354). Interessanterweise stimmen auch zwei Drittel der weiblichen Beschäftigten dieser Aussage zu.

Die sowieso durchweg hohe Zustimmung zu mehr Männern in Kindertagesstätten ist damit auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass mehr männliche Kollegen das Arbeitsfeld insgesamt abwechslungsreicher und damit attraktiver machen können.

Fazit: Männer und Frauen in Kindertagesstätten brauchen Entwicklungsmöglichkeiten

Die Ergebnisse der dargestellten Studien stimmen darin überein, dass männlichen Fachkräften Karriereoptionen wichtiger sind als vielen ihrer weiblichen Kolleginnen. Ihre emotionale Bindung an den Arbeitgeber und möglicherweise an den Beruf hängt wesentlich davon ab, ob sie Unterstützung für ihre Karrierewünsche erfahren. Die Lüneburger Studie weist zudem auf die wahrgenommene Bedeutsamkeit der eigenen Tätigkeit als wichtigen Bindungsfaktor insbesondere für Männer hin. Kitas und Träger, die Männer gewinnen und binden wollen, müssen diese Wünsche berücksichtigen und nach Möglichkeit erfüllen. Hierbei ist allerdings zu prüfen, inwieweit Wünsche von Männern erfüllt werden können, ohne dass hierbei gleichzeitig Frauen benachteiligt werden. Auch wenn der Anteil von Männern am Leitungspersonal von Kindertagesstätten bislang nur wenig über dem Durchschnitt liegt, sind Befürchtungen nicht von der Hand zu weisen, dass eine Förderung von Männern zu einer Verstärkung von Geschlechterhierarchien führen könnte (vgl. Rohrmann 2014).

Zudem ist der zu Beginn dieses Beitrags genannte Befund zu bedenken, dass höher qualifizierte Fachkräfte eher dazu neigen, das Arbeitsfeld zu verlassen. Die Bereitstellung von Qualifizierungsoptionen kann daher dazu führen, dass die so qualifizierten Fachkräfte dem Arbeitsfeld mittelfristig den Rücken kehren, insbesondere angesichts der begrenzten Karriereoptionen im Arbeitsfeld selbst. Dies wirft die Frage auf, inwiefern es wünschenswert wäre, mehr Karrieremöglichkeiten im Arbeitsfeld Kindertagesstätten zu schaffen – womit auch mehr Differenzierungen und Hierarchien innerhalb der Institutionen einhergehen würden.

Die Ergebnisse der österreichischen Studie verweisen jedoch darauf, dass neben Karriereoptionen auch Aspekte des pädagogischen Profils von entscheidender Bedeutung dafür sind, Kindertagesstätten als Arbeitsorte für beide Geschlechter attraktiver zu machen. Dabei geht es zum einen darum, positive Aspekte der Arbeit in der Kita für mögliche Interessierte sichtbarer zu machen – wie z. B. gute Teamkultur oder die Abwechslung, die der Beruf bieten kann. Zum anderen sollte die pädagogische Kultur von Kitas dahingehend erweitert werden, dass traditionell eher ‚männlich‘ konnotierte Aktivitätsbereiche wie Bewegung und Sport, Naturerfahrungen oder erlebnispädagogische Aktivitäten fester und sichtbarer Bestandteil von Konzeptionen und Alltag werden. Dies kann Kitas als Arbeitsplatz nicht nur für Männer, sondern durchaus auch für Frauen interessanter machen.

Die Aussagen zur Berufszufriedenheit sowie zum Wunsch nach mehr Männern in Kitas unterstützen zudem die Annahme, dass gemischtgeschlechtliche Teams in vielfacher Weise eine Bereicherung für Kitas sein können. Obwohl die Zusammenarbeit von Frauen und Männern im Team auch zu Konflikten führt, können geschlechtergemischte Teams grundsätzlich als ein Aspekt herausgestellt werden, der Kitas als Arbeitsplatz attraktiver machen kann. Kitas, die Männer und Frauen beschäftigen, sollten dies daher öffentlich darstellen.

Eine geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung muss berücksichtigen, dass Männer und Frauen oft unterschiedliche Vorerfahrungen und Erwartungen in das Arbeitsfeld mitbringen. Gleichzeitig kann sie auf der – trotz aller Belastungen in vielerlei Hinsicht hohen – Berufszufriedenheit der Beschäftigten aufbauen. Wesentlich ist, dass Frauen wie Männern Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden, die ihnen auch eine längerfristige Tätigkeit im Arbeitsfeld attraktiv erscheinen lassen.

* *Leicht überarbeitete Fassung eines Beitrages aus der Handreichung „Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung“, hrsg. 2014 von der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ an der KHSB Berlin.*

Literatur

- Aigner, Josef C./Rohrmann, Tim (Hrsg.) (2012). *Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern*. Opladen: Barbara Budrich.
- Cremers, Michael/Höyng, Stephan/Krabel, Jens/Rohrmann, Tim (Hrsg.) (2012). *Männer in Kitas*. Opladen: Barbara Budrich.
- Cremers, Michael/Krabel, Jens (2012). *Männer in Kitas: Aktueller Forschungsstand in Deutschland*. In Cremers, Michael/Höyng, Stephan/Krabel, Jens/Rohrmann, Tim (Hrsg.). *Männer in Kitas* (S. 131-150). Opladen. Barbara Budrich.
- Cremers, Michael/Krabel, Jens/Calmbach, Marc/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2010). *Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher*. Berlin: BMFSFJ.
- Fahrenberg, Jochen/Myrtek, Michael/Schumacher, Jörg/Brähler, Elmar (2000). *Fragebogen zur Lebenszufriedenheit (FLZ)*. Göttingen: Hogrefe.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2012). *Leitung – die unterschätzte Achillesferse der Kita-Landschaft?* *KomDat* 2/2012, S. 4-6.
- Icken, Angela (2012). *Das Bundesprogramm ‚Männer in Kitas‘ – ein gleichstellungspolitischer Ansatz*. In Cremers, Michael/Höyng, Stephan/Krabel, Jens/Rohrmann, Tim (Hrsg.). *Männer in Kitas* (S. 17-28). Opladen: Barbara Budrich.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2010). *Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. Sonderauswertung des Mikrozensus*. Im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung der GEW. Frankfurt. [online] <http://www.gew.de/Binaries/Binary71323/WEB%20Mikrozensus.pdf> (letzter Zugriff: 06.01.2013).
- Keil, Johannes (2013). *Professionsverständnisse in der Frühpädagogik. Genderspezifische Konsequenzen der bisherigen Teilakademisierung*. *Die Hochschule* 22, 1/2013, S. 88-106.
- Keil, Johannes/Pasternack, Peer/Thielemann, Nurdin (2012). *Frauen und Männer in der Frühpädagogik. Genderbezogene Bestandsaufnahme*. HoF-Arbeitsbericht 2/12. Hrsg. v. Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität. Halle-Wittenberg.
- Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (2014). *MEHR Männer in Kitas. Handreichung Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung*. Berlin: Eigendruck.
- Lysklett, Olav Bjarne/Emilsen, Kari (2007). *De er mange, de er motiverte, de er menn i natur- og friluftsbarnhage! Sluttrapport fra prosjektet „Menn i natur- og friluftsbarnhager“*. Trondheim: Dronning Mauds Minne Høgskole for Førskolelærerutdanning.
- Pasternack, Peer (2013). *Von der Kryptoprofessionalisierung zur Teilakademisierung. Frühpädagogische Berufsfeldentwicklungen*. *Die Hochschule*, 22, 1/2013, S. 57-77.
- Rohrmann, Tim (2014). *Was hat Leitung mit dem Geschlecht zu tun? Über (vermeintlich) geschlechtsspezifisches Leitungshandeln*. *TPS Theorie und Praxis der Sozialpädagogik*, 2/2014, 8-10.
- Schumacher, Lutz (2012). *Gewinnung und Bindung leistungsstarker Mitarbeiter – Stand der Forschung und erfolgreiche Strategien der Praxis*. In Bettig, Uwe/Frommelt, Mona/Schmidt, Roland (Hrsg.). *Fachkräftemangel in der Pflege: Konzepte, Strategien, Lösungen* (S. 331-344). Heidelberg: medhochzwei.
- Sell, Stefan/Kersting, Anne (2010). *Gibt es einen (drohenden) Fachkräftemangel im System der Kindertagesbetreuung in Rheinland-Pfalz? Eine empirische Untersuchung zum Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege*. Remagen. [online] http://www.mbwjk.rlp.de/uploads/media/Erzieherinnenbedarf_ibus-Studie.pdf (letzter Zugriff: 06.01.2014).

Autoren

Prof. Dr. Lutz Schumacher, Professor für Personalmanagement und Organisationsentwicklung in Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens an der Alice Salomon Hochschule in Berlin. Kontakt: schumacher@ash-berlin.eu

Michael Cremers und Jens Krabel, Koordination und inhaltliche Leitung der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen, Berlin. Kontakt: cremers@koordination-maennerinkitas.de und krabel@koordination-maennerinkitas.de

Prof. Dr. Tim Rohrmann, Professor für Bildung und Entwicklung im Kindesalter an der Evangelischen Hochschule Dresden. Kontakt: tim.rohrmann@ehs-dresden.de