

Hochschule Koblenz, Fachbereich Sozialwissenschaften
zum Modul II/2.1 Einführung in wissenschaftliches Arbeiten

Frau Göbel-Reinhardt / Frau Stimper

B.A. Bildung & Erziehung (dual)

Alma, De la Cruz Matrikelnummer: 5369880



Heterogenisierung von Teams in Kindertageseinrichtungen



Adresse: Michael-Leveilly-Str. 4, 53127-Bonn

Abgabedatum: 19.01.2018

Inhaltverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Historischer Hintergrund	4
3. Von Übergang Beruf bis zum Professionalisierung	5
3.1 Die Gleichstellung.....	6
3.2 Einfluss in heterogene Teams	6
4. Praxis.....	7
5. Fazit	8
Literaturverzeichnis	9
Erklärung	

1. Einleitung

Vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Gleichstellungspolitik für Männer im Bereich Erziehung und Bildung. Laut einer Statistik des deutschen Bundestages aus dem Jahr 2016 hat die Zahl der beschäftigten Männer von 3,6% im Jahr 2011 auf 5,2% im Jahr 2016 zugenommen. Allerdings ist der Anteil von Männern im Arbeitsfeld von Kindern und Jugendlichen in Deutschland immer noch gering.¹ Durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend werden Initiativen, Strategien, Instrumente und Maßnahmen, wie „Boys` Days“, „Quereinstieg Männer in Kitas“ oder „Klischeefreie Berufe“ gefördert. Ziel ist es, die Interessen von Jugendlichen und Männer am Beruf des Erziehers für diesen Bereich zu wecken, der hauptsächlich von Frauen besetzt ist.

Schon der berühmte Pädagoge und Erfinder des Kindergartenkonzeptes Friedrich Fröbel (1782-1852) hat über die Notwendigkeit von Fachkräften in solchen Einrichtungen gesprochen. Er war der Ansicht, dass Kinder sowohl Frauen als auch Männer benötigen.² Heute stellt sich wiederum die Frage, wie Träger Männer für den Beruf des Erziehers gewinnen können.

Die schlechte Entlohnung, die niedrige soziale Anerkennung, der schlechte berufliche Aufstieg oder die Gefahr als potentieller Kinderschänder zu gelten, dies alles sind Faktoren, die den Beruf des Erziehers nicht attraktiver machen.

Hiermit stellt sich nun die Frage, welche Möglichkeiten bestehen, um mehr Fachkräfte für die Teams in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen?

Die Arbeit gliedert sich in drei Hauptteile. Im ersten Teil werden die historischen Hintergründe kurz erläutert. Im zweiten Abschnitt wird die aktuelle Lage dargestellt, sowie mögliche Gründe für den Mangel männlicher Fachkräfte genannt. Schließlich werden die politischen Maßnahmen analysiert und kommentiert.

¹ (2017): 5,2 % der Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung sind männlich, <https://www.destatis.de>

² (vgl. Konrad 2016, S.21)

2. Historischer Hintergrund

In Deutschland waren in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts viele Veränderungen spürbar. Hintergründe waren Hungersnöte und Armut in ländlichen Gegenden und Unruhe in der Politik wegen Napoleons Expansionswünschen. Als Folge davon verließen viele Familien ihr Land und wanderten in die großen Städte ab, da es dort mehr Arbeitsmöglichkeiten gab. Frauen als Arbeitskräfte waren notwendig. Aus diesem Grund blieben viele Kinder ohne Aufsicht zu Hause. Um diese Kinder vor Vernachlässigung, Krankheiten, Unfällen und Armut zu schützen, übernahm der Staat die Aufgabe der Betreuung. „Um die Mitte des 19. Jahrhunderts finden wir in Deutschland die verschiedensten Einrichtungen, die sich der Betreuung und Erziehung von Kindern im vorschulischen Alter widmen.“³

Während des Drittes Reich (1933- 1945) gab es nicht allzu viele Frauenberufe. Einer davon war Kindergärtnerin. Wie bei Voss zu lesen ist, konnten Frauen so lange als Kindergärtnerinnen arbeiten, bis sie heirateten. Als verheiratete Frau war es ihre Aufgabe eigene Kinder zu bekommen und zu erziehen.⁴ Die Idee Fröbels männliche Mitarbeiter in Kindertageseinrichtungen zu integrieren, ist bis heute nicht realisiert worden. So schreiben Weegmann und Senger dazu, Fröbel hätte sich vorstellen können, dass angehende Volksschullehrer wenigstens ein Jahr im Kindergarten oder in einer Kleinkinderschule tätig geworden wären.⁵ Anfangs des 19. Jahrhunderts war die deutsche Volkshochschule nur ein Aufbewahrungsort für Kinder. Nach Ansicht von o. g. Autoren war dies vielleicht ein Grund, warum die Lehrer das Interesse an Kindergärten verloren haben. Ein weiterer Grund war auch die Haltung der konfessionellen Träger von vorschulischen Einrichtungen. Nach Meinung der Kirche waren dies immer noch Orte, an dem die Kinder von benachteiligten Familien aufbewahrt wurden. Lesen, Schreiben und Lernen hatten die Kinder im „Kleinkindergarten“ nicht gelernt⁶. Nach dem Zweiten Weltkrieg stieg der weibliche Anteil in den Schulen nach Weegmann/Senger um ein Viertel. Im nächsten Kapitel wird erläutert, wie die weitere Entwicklung ist.

³ (F.M. Konrad 2012:45)

⁴ (vgl. Voss 2010:158)

⁵ (Weegmann/Senger 2016, S.22)

⁶ (vgl. Weegmann/Senger 2016, S.23)

3. Von Übergang Beruf bis zum Professionalisierung

Das folgende Kapitel befasst sich damit, wie dem aktuellen Mangel an Fachkräften zu begegnen ist und wie Männer für die Arbeit in den Arbeitsfelder Erziehung und Bildung zu motivieren sind. Dabei ist die Gleichstellungspolitik eine Maßnahme Jungen und Männer für den Beruf zu begeistern.

„Die Institution „Kindergarten“ und der Beruf „Kindergärtnerin“ entstanden im frühen 19 Jahrhundert mit der Entstehung des bürgerlichen Familienmodells“.⁷ Für viele Jahre war er ein Beruf unverheirateter Frauen, den sie nach Aigner/Rohrmann so lange ausübten bis sie heirateten. Im Laufe der Jahre wuchs das Interesse an der Professionalisierung des Berufes.

Die Ausbildungssituation für das Erlernen des Erzieherberufes gestaltete sich zu Beginn sehr schwierig. Männer dürften nur 4 von insgesamt 122 Ausbildungsstätten für Kindergärtnerinnen besuchen. In den 70er Jahren veränderte sich die Situation. Alle Ausbildungseinrichtungen waren nun für Männer zugänglich. Trotz vieler Strategien, Initiativen und Kampagnen wird der Beruf von Frauen dominiert. Das bestätigte der Bundestag laut einer Statistik aus Jahr 2016, die angab, dass nur 5,2 % der Mitarbeiter im Aufgabenfeld Kinder Männer sind.

Eine weitere Problematik ist der Mangel an Fachkräften. Laut einer Studie der Bertelsmann-Stiftung im Jahr 2012 ist ein Erzieher oder eine Erzieherin für im Schnitt 9,3 Kinder zuständig. „Für eine kindgerechte Betreuung empfehlen die Experten der Stiftung einen Schlüssel von 1 zu 3 bei den unter Dreijährigen und von 1 zu 7,5 bei den Kindergarten.“⁸ Dadurch entsteht eine weitere Verschärfung des Fachkräftemangels.

Die Notwendigkeit von Betreuung und Erziehung prägt unsere aktuelle Gesellschaft. Gleichzeitig sollte hinterfragt werden, ob der generelle Erziehermangel das Interesse an Männern ausgelöst hat. Denn laut Fröbel benötigen Kinder zur Ausbildung eines eigenen Rollenbildes Männer und Frauen als Vorbild.

⁷ (Aigner/ Rohrmann 2011, S.43).

⁸ (O.V.06.2016://www.news4teachers.de).

3..1 **Die Gleichstellung**

Die Gleichstellungspolitik kämpft in erster Linie für die Rechte der Frauen. Dazu gehört eine gerechte bzw. gleiche Entlohnung oder die Möglichkeit Führungspositionen zu übernehmen. Neuerdings bemüht sich die Politik u.a. um zwei weitere Bereiche:

- Ansprechen sowie Einbeziehen der Männer in gleichstellungspolitische Aspekte durch Programme und Studien wie z.B. „Männer in Bewegung“, „Wege zur Gleichstellung heute und morgen“.
- Das Ändern alter Rollenbilder (Neue Wege für Jungs, Rolle vorwärts, Rolle rückwärts).

3..2 **Einflüsse in heterogene Teams**

Aigner und Rohrmann unterscheiden fünf unterschiedliche Gründe hinsichtlich der Bedeutung für den Einstieg von Männern in diesen von Frauen dominierten Beruf.

- Auf der Ebene der Einrichtungen: Frauen beeinflussen und entscheiden über die Raumgestaltung, Spielangebote, Kommunikationsstile und Konfliktverhalten. Typisch männliche Verhaltensweisen und Interessen werden abgewertet oder kommen zu kurz
- Auf der Ebene der Kinder: Viele sogenannte Scheidungskinder wachsen ohne Vater auf. Ein männlicher Pädagoge wäre eine wichtige Bezugsperson für diese Kinder sowie für die alleinerziehenden Mütter.
- Auf der Ebene des Personals: Männer fühlen im Kreis von Frauen zumeist isoliert und als Exot. Um dieser Isolation zu entgehen, benötigen sie männliche Kollegen.
- Auf der Ebene der Eltern: Männliche Erzieher führen dazu, dass sich Männer bzw. Väter vermehrt in die Aktivitäten des Kindergartens einbringen und verstärkt in die Erziehung der Kinder involviert sind.
- Auf der Ebene des Arbeitsfeldes: Aufgrund einer Befragung durch Cremers (2010) würde das gesellschaftliche Ansehen des Berufes erhöht, wenn mehr Männer diesen ausüben würden.

4. Praxis

Das folgende Kapitel behandelt die Hindernisse, die bei der Heterogenisierung von Teams eintreten könnten. Die heutige Gesellschaft wird geprägt von Faktoren, wie Gleichstellung und Geschlechtersensibilität, welche zudem eine neue Dimension in das Arbeitsfeld einbringen. Welche Faktoren helfen in der Praxis bei der Wandlung von homogenen in heterogene Teams. Die Katholische Hochschule Berlin konnte in einem Forschungsprojekt folgende Ergebnisse gewinnen.⁹:

- Männer interessieren sich eher für eine Anstellung, wenn dort schon andere Männer beschäftigt sind.
- Männer, denen in Kitas positive und wertschätzende Erfahrungen zuteilwerden, verbleiben in der Einrichtung und werben nach außen für ihre Berufswahl.
- Männliche Erzieher nicht nur für Jungen, sondern auch für Mädchen wichtig sind.
- Ein weiterer Aspekt ist, dass homogene Teams auf die Mitarbeit von Männern vorbereitet werden sollten. So bleiben Erwartungen realistisch. Engelhardt und Neubauer sagen, dass dazu drei Phasen zu beobachten sind. Zuerst kommt die Latenzphase. Eine Phase, wo die Wahrnehmung positiv ist und der Mann als positiver Gewinn für das Team betrachtet wird. Als einfacher Gewinn die Fachkräfte für das Team betrachten. Danach beginnt die Differenzierungsphase. Hier werden die Geschlechterdifferenzen betont und die Geschlechterstereotypen konstruiert. Zuletzt erfolgt die Integration der Konsolidierungsphase. Dort werden die Geschlechterstereotypen in den Hintergrund bleiben und in den Vordergrund tritt die individuelle Persönlichkeit der neuen Teammitglieder.¹⁰ Für die o.g. Autoren sind auch Selbstreflexion, Offenheit und Bereitschaft erforderlich um eine gelungene Zusammenarbeit zu ermöglichen. Diese letztgenannten Faktoren bilden den Ausgangspunkt, um eine solide Grundlage zur Zusammenarbeit zu schaffen.

⁹ (o.V.2001.www.bmfsfj.de)

¹⁰(Neubauer, G. 2012, S 233-237)

5. Fazit

Die Analyse der aktuellen Gleichstellungspolitik in Bezug auf die Erhöhung des Männeranteils in Kindertageseinrichtungen brachte bezüglich der Frage Zunahme folgende Konklusionen:

Eine Erklärung für die stärkere Dominanz der Frauen in diesem Beruf könnte sein, dass Mütterliebe ein Gefühl ist, das nur Frauen besitzen. Infolge dessen waren sie die prädestinierten Bezugspersonen für die Kinder waren (S.XVII). Dagegen sprach die Theorie Fröbels. Er war der Ansicht, dass Kinder Männer und Frauen brauchen. Er hatte auch die Idee, dass im Kindergarten Lehrer arbeiten könnten. Diese Idee hatte aber keine Resonanz. Im Laufe der Zeit wurde das Arbeitsfeld eine Domäne der Frauen.

Zweitens versucht das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen der Gleichstellungspolitik vermehrt männliche Fachkräfte für diesen Bereich zu gewinnen.

Als dritter Weg besteht die Möglichkeit durch die Vereinfachung von Praktika, die Entlohnung der Ausbildung (PIA) den Weg in den Beruf zu vereinfachen. Durch die (hoffentlich) gemachten positiven Erfahrungen könnten Männer Werbung für den Beruf machen und Männer als Kollegen gewinnen. Generell muss ebenfalls über eine bessere Entlohnung für Erzieher und Erzieherinnen gesprochen werden. Rollenklischees und Vorurteile könnten ebenfalls stärker durch heterogene Teams abgebaut werden.

Weiterhin muss sich das Team mit dem Faktor Mann auseinandersetzen, um die neuen Konflikte gemeinsam zu bewältigen (s.o.). Männliche Kollegen sind nicht die Lösung für die Probleme des Teams. Deshalb sollten sie nicht mit falschen Hoffnungen überfrachtet werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten das Ziel haben ein gutes Arbeitsklima zu schaffen.

Letztendlich lässt sich sagen, dass die Gleichstellungspolitik in die richtige Richtung geht. Sie sollte ein Spiegel der Gesellschaft sein. Dazu gehören auch die Schritte bzw. das Ziel die Gleichheit von Männer und Frauen in jeden Bereich des Lebens zu erreichen.

Literaturverzeichnis

- Bundesministerium für Familie-Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und Ausbildung zum Erzieher.
- Konrad, F.M. (2012): Der Kindergarten, seine Geschichte von den Anfängen bis in die Gegenwart. Lambertus Verlag.
- Neubauer (2012): Geschlechterdynamik in Gemischten Kita Teams-Herausforderung für Beratung und Begleitung. In Cremers, Krabbel.S/Rohrmann, T./: Männer in Kitas. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Studie: 100.000 Erzieher fehlen immer noch in den Kitas – GEW fordert (2016) <http://www.news4teachers.de/2016/06/studie-100-000-erzieher-fehlen-in-den-kitas-gew-fordert-qualitaetsgesetz-des-bundes/> (eingesehen am 19.12.2017, MEZ 6:10 Uhr).
- Senger.J/ Weegmann (2016): Männer in Kindertageseinrichtungen-Theorien-Konzepte-Praxisbeispiele, Kohlhammer Verlag.
- <https://www.bmfsfj.de/blob/94268/a974404ff4a9f51a20136bfc8a1e2047/maennliche-fachkraefte-kitas-data.pdf> (eingesehen am 09.10.2017, MEZ 8:59 Uhr)
- .(2017): 5,2 % der Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung sind männlich https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/zdw/2017/PD17_17_p002.html;jsessionid=318905AF0878B6570215790742A50A9A.InternetLive2 /eingesehen am 17.12.2018, MEZ 15:26)
- MEHR Männer in Kita <https://www.bmfsfj.de/blob/94298/9cfa689c1482e04c699093832934566c/mehr-maenner-in-kitas-esf-modellprogramm-flyer-data.pdf> (eingesehen am 08.10.2017, MEZ 15:49 Uhr)
- MIKA <http://mika.koordination-maennerinkitas.de/forschung/maenneranteil-bundeslaender/>(eingesehen am 09.10.2017, MEZ 8:14)
- Weegmann, Waltraud und Senger, Jorina (2016): Männer in Kindertageseinrichtungen. Theorien-Konzepte-Praxisbeispiele. Kohlhammer Verlag.
- Süddeutschezeitung <http://www.sueddeutsche.de/karriere/erzieher-in-kitas-das-sind-doch-keine-richtigen-maenner-1.991919> (eingesehen am 08.10.2017, MEZ 15:31 Uhr)

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, De la Cruz, Camargo, Alma del Pilar
(Name, Vorname)

dass ich die vorliegende schriftliche Arbeit zum Thema

Heterogenisierung von Teams in
Kindertageseinrichtungen

- ❖ nicht in der gleichen oder einer anderen Fassung bzw. Überarbeitung bereits zur Erlangung eines Leistungsnachweises vorgelegt,
- ❖ selbständig, d. h. ohne Hilfe Dritter verfasst,
- ❖ keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und
- ❖ die Stellen, die anderen Werken inhaltlich oder wörtlich entnommen wurden, unter Angabe der Quellen kenntlich gemacht habe. Zitate von Textstellen, auch Einzelsätze oder Teile davon, sind als Zitat durch Setzen von An- und Abführungszeichen kenntlich gemacht.

Ich weiß, dass der Versuch, das Ergebnis dieser schriftlichen Arbeit durch Täuschung zu beeinflussen, die Bewertung der Arbeit mit „nicht bestanden“ zur Folge hat. Wird die Täuschung erst nach Aushändigung des Leistungsnachweises bekannt, kann dies zu einer nachträglichen Korrektur der Note und gegebenenfalls zum Nichtbestehen der Prüfung führen.

Koblenz, den 19.01.2018 Alma De la Cruz
Unterschrift