



Gleichstellung der Geschlechter
Nationales Forschungsprogramm NFP 60
Egalité entre hommes et femmes
Programme national de recherche PNR 60
Gender Equality
National Research Programme NRP 60

www.snf.ch

Un/doing Gender in Kinderkrippen

Gleichstellungspolitische Herausforderungen

Projektteam:

Prof. Julia Nentwich, Prof. Franziska Vogt, Wiebke Poppen & Stefanie Schälin

Kontakt:

Prof. Julia Nentwich
Lehrstuhl für Organisationspsychologie
Universität St. Gallen
Varnbühlstrasse 19
9000 St. Gallen
T: +41 71 224 26 36
julia.nentwich@unisg.ch

Dezember 2014



Gleichstellungspolitische Erfolge und Errungenschaften aufgrund der Studienergebnisse

Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine in Kinderkrippen relevante Norm. „Gender“ wird in Alltagspraxis und Ausbildung als ein wichtiges Thema angesehen. So wird z.B. in den Interviews mit Krippenleitungen und Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuern die Wichtigkeit der Gleichbehandlung von Buben und Mädchen betont, z.B. indem Kindern eine mögliche Bandbreite an Aktivitäten und Interessen ermöglicht wird. Vordergründig zeigen das Gros der Befragten eine Sensibilisierung hinsichtlich möglicher Stereotypisierungen von Männern und Frauen im Beruf. Mit wenigen Einschränkungen werden Männer im Beruf des Kinderbetreuers positiv betrachtet.

Bei genauerem Hinsehen zeigt sich jedoch, dass es sich hier zumeist um eine im Sinne der „rhetorischen Modernisierung“ (Wetterer, 2003) zu verstehende „Gleichheitsnorm“ (Nentwich, 2004) handelt: Die Gleichheit der Geschlechter wird zwar rhetorisch eingefordert, zugleich bestehen aber im Alltag fest verankerte Praktiken, die zu Ungleichheit führen bzw. sogar diskriminierende Konsequenzen haben. So werden zwar Männer generell willkommen geheissen, gleichzeitig werden ihnen jedoch stereotypisierende Eigenschaften, Interessen und Fähigkeiten qua Geschlecht zugeschrieben. In der organisationalen Praxis kann dies zu Ungleichbehandlung (sowohl in Form einer Benachteiligung, als auch einer Positivdiskriminierung) führen. Kinder werden zwar nicht auf eine stereotype Spielzeugwahl festgelegt, das bestehende Angebot wird aber nicht kritisch auf mögliche stereotype Ausprägungen hin hinterfragt.

Gleichstellungspolitische Herausforderungen aufgrund der Studienergebnisse

Die oben beschriebene Art und Weise, wie in den Kinderkrippen Geschlecht thematisiert und reflektiert wird, spiegelt den derzeitigen gesellschaftlichen Umgang mit Fragen der Gleichstellung. Gleichheit wird als gegeben vorausgesetzt, was die Wahrnehmung der bestehenden Ungleichheiten erschwert. Als Herausforderung ist die konkrete diskriminierende Alltagspraxis zu sehen, die gerade durch eine fest etablierte Gleichheitsnorm auf rhetorischer Ebene nur schwer zu thematisieren ist bzw. sogar verschleiert wird. In unserer Untersuchung erschienen insbesondere die folgenden Aspekte relevant:

- Die **räumliche Situation** und die Spielangebote zementieren weitestgehend ein Geschlechterbild, das von Differenz und Hierarchie geprägt ist. So sind z.B. die räumlichen Angebote in Krippen so angelegt, dass stereotyp weibliche Tätigkeiten im Vordergrund stehen und klar von stereotyp männlichen Bereichen unterschieden werden. Während es z.B. in allen Krippen einen Bastelbereich gibt, ist ein Werkbereich nur in Ausnahmen zu finden und wird stets vom Bastelbereich räumlich unterschieden. Diese klare räumliche Trennung gilt auch für Puppenstuben und Bau-ecken. Zudem dominiert im Bereich des Rollenspiels die häusliche Situation. Hier bestätigt sich, was wir im Titel des Forschungsprojekts thesenartig vorweggenommen hatten: Stereotype Vor-



stellungen von gesellschaftlichen Rollen werden über die Raum- und Spielangebote an die Kinder vermittelt (Vogt et al. 2012).

- Krippen sind nach wie vor rein zahlenmässig von **Frauen dominiert**. Auch strukturelle Faktoren verweisen auf einen Frauenberuf, z.B. flache Hierarchien, keine oder kaum Aufstiegsmöglichkeiten, ein tiefer Lohn.
- Auch der nach wie vor sehr **geringe Männeranteil** verweist auf Geschlechterdifferenz. Durch ihre erhöhte Sichtbarkeit werden Männern verstärkt qua Geschlecht positive wie negative Eigenschaften zugeschrieben. Beispielsweise beschreiben Krippenleitungen ihren Umgang mit der Personalrekrutierung so, dass Männer sich möglicherweise als ‚Quotenmänner‘ wahrnehmen müssten: sie werden ausschliesslich aufgrund ihres Geschlechts bevorzugt angestellt. Die an sie gerichteten Erwartungen sind zudem stark am männlichen Geschlechtsrollenstereotyp orientiert, was von vielen Männern als einengend erlebt wird und zudem das weiblich dominierte Berufsbild abwertet.
- Auch wenn in nahezu allen Krippen die **Integration von Männern** als eine wichtige Zielsetzung gesehen wird und für Teams die Regel gilt, dass „alle alles machen“, also eine starke Norm wie auch Praxis der Gleichbehandlung zu bestehen scheint, so finden wir in vielen Krippen zugleich auch Praktiken, die als Stereotypisierung und teilweise auch als Diskriminierung zu betrachten sind. So wird nach Aussage der Krippenleitungen in acht der von uns untersuchten 20 Krippen die Beteiligung von Männern beim Wickeln der Kinder speziell geregelt. Dies ist als Diskriminierung zu beurteilen, da das Thema sexueller Missbrauch von Kindern in diesen Fällen ausschliesslich an der Präsenz eines Mannes festgemacht wird. 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.
- Hinzu kommt, dass Männer oftmals auch spezielle, stereotyp als männlich angesehene Aktivitäten übernehmen. Ist dies der Fall, dann geschieht dies insbesondere in den Bereichen Sport und Werken (vgl. Nentwich et al. 2013a). Dieses in der Literatur gut beschriebene Muster der „Nischenbildung“ (Heinz et al., 1997) wird auch von den von uns interviewten Männern beschrieben. Einerseits erlaubt es Männern, sich in Aktivitäten zu vertiefen, mit denen sie Männlichkeit positiv konnotieren und in krippenrelevante Aktivitäten einbringen können und damit den bestehenden Konflikt zwischen Geschlechtsidentität der Person und des Berufsbilds auszuhandeln. Andererseits verhindert Nischenbildung aber auch die vollständige Integration der Männer in die bestehenden Arbeitsabläufe. Zudem wird eine Erweiterung des von traditionellen Weiblichkeitsvorstellungen geprägten Berufsbildes verhindert.



- In den von uns untersuchten täglichen Routinen und Abläufen zeigt sich mit wenigen Ausnahmen ein dominantes Bild eines „Ideal Workers“, hier einer Idealfigur der KleinkindbetreuerIn, das stark an einer „hausfraulichen Weiblichkeit“ orientiert ist. Im Mittelpunkt stehen hauswirtschaftliche Tätigkeiten und Abläufe sowie Pflege und Hygiene, pädagogische Zielsetzungen hingegen werden diesen häufig untergeordnet bzw. bleiben im Hintergrund. Es ist vor diesem Hintergrund nicht davon auszugehen, dass sich diese Berufs- und Organisationskultur in Kinderkrippen automatisch und ausschliesslich durch den Eintritt von Männern in den Beruf verändert wird.

Rahmenbedingungen bisheriger Gleichstellungsmassnahmen

Zentral für das Anstossen zukünftiger Veränderungen sehen wir die Krippenleitungen und deren Ausbildung an. Veränderungen müssen auf Organisationsebene ansetzen, sie sind Führungsaufgabe. Selbstverständlich sollten Erkenntnisse aus unserem Forschungsprojekt auch in die Ausbildung zukünftiger Fachpersonen (FaBeK) einfließen.

Status Quo bewahrend wirken im Feld der Kleinkindbetreuung die folgenden strukturell angelegten Charakteristika:

- geringe Professionalisierung.
- Der Beruf und damit auch die Organisation ist nach wie vor stark von einer geschlechterdifferenzierenden Berufswahl geprägt, wodurch traditionelle Rollenbilder reproduziert und noch allzu selten hinterfragt werden.
- Durch die Ausbildung im dualen System lernen Lernende zentrale Dinge „on the job“ und damit in einer bestimmten Organisationskultur, die dann häufig als absolut gesetzt wird. Lehrjahre werden nicht als Wanderjahre praktiziert, sondern sehr häufig im gleichen Betrieb wie auch schon das Jahrespraktikum absolviert.
- Krippen funktionieren als geschlossene Organisationseinheiten und sind wenig verbunden mit anderen Strukturen wie z.B. Bildungsinstitutionen, Berufsverbänden. Es fehlt eine institutionelle Einbindung.
- Die pädagogische Qualitätssicherung ist auf der Ebene der Verordnungen sehr gering und wird innerhalb der Krippen kaum praktiziert: Angebot und räumliche Gestaltung werden selten evaluiert oder in ihren Auswirkungen hinterfragt, die eigene Arbeit wird wenig dokumentiert.



Gesellschaftlicher und politischer Handlungsbedarf aufgrund der Studienergebnisse

1. Aus- und Weiterbildung: Aspekte von Gender, insbesondere die implizite Vermittlung über räumliche Situationen und Spielangebote sowie Bausteine einer geschlechterreflexive Pädagogik sollten als wesentlicher Bestandteil in Ausbildungscurricula einfließen. Obwohl Gender als Ausbildungsinhalt in den untersuchten Lehrmitteln vorkommt zeigt sich bei der detaillierten Analyse, dass hierbei nicht die Gleichheit der Geschlechter, sondern deren Differenz betont wird. Zudem wird Gender eher als Selbstreflexion der Auszubildenden sowie Reflexion der gesellschaftlichen Zustände eingebracht, es fehlen jedoch praxisnahe Hinweise auf eine geschlechterreflexive Pädagogik wie auch der Gestaltung der räumlichen Situation. Damit ist zu befürchten, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema Gender für die Auszubildenden als zwar interessant, jedoch wenig relevant für den beruflichen Alltag wahrgenommen wird und sie kaum in ihrer Entwicklung von Professionalität unterstützen kann.

Neben der Ausbildung der KinderbetreuerInnen müsste auch die Ausbildung der Leitungspersonen überarbeitet werden, damit Gender als relevantes organisationales Phänomen steuerbar gemacht werden kann.

2. Berufsbild: Aufgrund der Ergebnisse empfehlen wir, die Entwicklung der pädagogischen Qualität zu fördern und zu sichern, insbesondere hinsichtlich der noch starken Orientierung an hauswirtschaftlichen Tätigkeiten und Zielvorgaben. Eine stärkere Verankerung der pädagogischen Zielsetzungen und Konzepte könnte nicht nur die frühkindliche Erziehung stärker in der Pädagogik verankern, sondern auch das stark verankerte Bild der idealisierten „hausfraulichen Weiblichkeit“ verändern und damit einhergehend die Kompetenzen „guter KinderbetreuerInnen“. Diese Erweiterung des Berufsbildes hätte möglicherweise auch den Effekt, den Beruf für beide Geschlechter attraktiver zu machen.

Generell wäre eine Aufwertung des Berufsfelds durch die Anerkennung der Wichtigkeit frühkindlicher Betreuung für die Entwicklung der Persönlichkeit, Identität sowie den stattfindenden Bildungsprozessen im Berufsbild (Professionalisierung) wünschenswert, was zu einer besseren Entlohnung wie auch langfristigen beruflichen Perspektiven, Weiterentwicklung- und Aufstiegsmöglichkeiten führen sollte.

3. Datenlage: Nach wie vor liegen keine Zahlen über den Verbleib von Männern im Beruf vor, auch von Frauen wissen wir wenig bis nichts über die Berufsverläufe, sowie Familiengründungsphasen und einen späteren Wiedereinstieg. Eine breitere und umfassendere Erhebung der Datenlage wäre wünschenswert. Darüber hinaus fehlen generelle statistische Erhebungen zu der Verteilung von Frauen und Männern auf die unterschiedlichen Institutionen im Bereich der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung.



Handlungsempfehlungen

- Integration der Genderperspektive in die Ausbildung, insbesondere der Krippenleitungen;
- Coachingangebote von Leitungspersonen, Organisationsentwicklung;
- Bildung eines Netzwerks sowie Mentoring-Angebots für Männer im Beruf;
- Professionalisierung des Bereichs Kinderbetreuung;
- Qualitätssicherung, vor allem hinsichtlich der Umsetzung pädagogischer Ziele;
- Leitfäden und Best Practices bzgl. des organisationalen Umgangs mit Sexualität und Missbrauch entwickeln und in der Praxis etablieren.