Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/Männer in Kitas“, Berlin 2018

Kitas im Aufbruch – Männer in Kitas

Die Rolle von Kitas aus Sicht von Eltern und pädagogischen Fachkräften

Sozialwissenschaftliche Repräsentativbefragung des DELTA-Instituts für Sozial- und Ökologieforschung GmbH

DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung GmbH

KOORDINATIONSSTELLE CHANCE QUEREINSTIEG

KOORDINATIONSSTELLE MÄNNER IN KITAS

www.chance-quereinstieg.de

Herausgeberin

Koordiantionsstelle „Chance Quereinstieg/Männer in Kitas“
Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin
Köpenicker Allee 39-57
D - 10318 Berlin

Vervielfältigung

Dieses Material steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 4.0 International. Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/.

Alle weiteren Rechte vorbehalten.

November 2018 © Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/Männer in Kitas“

Kitas im Aufbruch – Männer in Kitas

Die Rolle von Kitas aus Sicht von Eltern und pädagogischen Fachkräften

Sozialwissenschaftliche Repräsentativbefragung des
DELTA-Instituts für Sozial- und Ökologieforschung GmbH

Im Auftrag und in Kooperation mit der
Koordinationsstelle Chance Quereinstieg/Männer in Kitas

Prof. Dr. Carsten Wippermann

Penzberg/Berlin 2018

Inhalt

1 Einleitung 7

2 Zentrale Befunde 21

3 Eltern mit Kind/-ern im Alter bis 6 Jahre 25

3.1 Ein breites Milieuspektrum 26

3.2 Milieuvielfalt von Eltern: Erziehungsziele und Erwartungen an Kitas 28

3.2.1 „Etablierte“ (7,5 %) 29

3.2.2 „Performer“ (15,8 %) 33

3.2.3 „Postmaterielle“ (12,7 %) 35

3.2.4 „Bürgerliche Mitte“ (19,3 %) 38

3.2.5 „Benachteiligte“ (16,8 %) 39

3.2.6 „Hedonisten“ (11,7 %) 42

3.2.7 „Expeditive“ (9,7 %) 46

3.2.8 „Konservative“ und „Traditionelle“ (6,5 %) 49

3.3 Konfliktpotenziale durch die Milieuvielfalt von Eltern und Fachkräften 49

3.4 Bedeutung von Kitas für die Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern 51

3.4.1 Normalität unkonventioneller und flexibler Arbeitszeiten 60

3.4.2 Öffnungszeiten sollten an Arbeitszeiten der Eltern orientiert sein 64

3.4.3 Erwerbsperspektiven bei einer optimalen Kinderbetreuung 70

3.5 Unterstützung für Eltern zur Betreuung ihrer Kinder 74

3.5.1 Portfolio genutzter Unterstützungsstrukturen 74

3.5.2 Nutzung von Betreuungsangeboten in Kitas 82

3.5.3 Betreuungsbedarfe von Eltern 84

3.5.4 Der ideale Standort der Kita aus Sicht der Eltern 92

3.6 Einstellungen zu Männern als Fachkräfte in Kitas 94

3.6.1 Forderung nach Gender Diversity in Kitas 99

3.6.2 Auftrag an die Politik: mehr männliche Erzieher gewinnen 103

3.6.3 Gedanken an potenziellen Missbrauch 106

3.6.4 Vorbehalte gegenüber dem pädagogischen Personal in Kitas 116

4 Pädagogische Fachkräfte in Kitas 118

4.1 Basisdaten: Soziodemografie – Anteil der Männer – Milieuherkunft 118

4.1.1 Demografische Struktur pädagogischer Fachkräfte in Kitas 120

4.1.2 Milieustruktur der pädagogischen Fachkräfte 123

4.1.3 Milieustruktur der Kita-Leitungen 133

4.1.4 Schuldbildung der pädagogischen Fachkräfte in Kitas 135

4.1.5 Berufsausbildung der pädagogischen Fachkräfte in Kitas 137

4.2 Zufriedenheit und Veränderung 141

4.2.1 Berufliches Wohlgefühl in der Kita 141

4.2.2 Wunsch nach Veränderung 145

4.3 Erwartungen an die Kompetenzen pädagogischer Fachkräfte in Kitas 155

4.3.1 Erwartungen an weibliche Fachkräfte 160

4.3.2 Erwartungen an männliche Fachkräfte 162

4.3.3 Erwartungsstrukturen (Hauptfaktoren) 164

4.3.3.1 Erwartungsbündel an Männer 165

4.3.3.2 Erwartungsbündel an Frauen 167

4.3.3.3 Erkenntnisse 169

4.4 Arbeitsbedingungen und Präferenzen 171

4.4.1 Befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag? 171

4.4.2 Arbeitszeiten mit Kindern in Krippe, Kindergarten, Hort 176

4.4.3 Präferenzen für die Arbeit mit Kindern verschiedener Altersstufen 177

4.5 Öffnungszeiten von Kitas 181

4.5.1 Das Betreuungsangebot während der Woche und am Wochenende 181

4.5.2 Bedeutung der Kita für die Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern aus Sicht der Fachkräfte 184

4.5.3 Bereitschaft zur Arbeit an Tagesrandzeiten und am Wochenende 186

4.6 Männer als pädagogische Fachkräfte in Kitas 191

4.6.1 Einstellungen zu Männern in Kitas 191

4.6.2 Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils 192

4.6.3 Erfahrungen mit männlichen Fachkräften in Kitas 193

4.6.4 Vorbehalte gegen Erzieher und Erzieherinnen 196

4.6.5 Gedanken an Missbrauch durch Erzieher und Erzieherinnen 199

4.6.6 Eignung von Männern als pädagogische Fachkräfte in Kitas 201

4.6.7 Auftrag an die Politik: mehr männliche Erzieher gewinnen 206

4.7 Existenzsicherung und Altersvorsorge 207

4.8 Beruflicher Aufstieg und Karriere 214

5 Sozial- und Gesundheitsberufe 219

5.1 Gesellschaftliche Wertschätzung von Sozial- und Gesundheitsberufen aus Sicht von Eltern 219

5.2 Gesellschaftliche Wertschätzung von Sozial- und Gesundheitsberufen aus Sicht von pädagogischen Fachkräften in Kitas 224

5.3 Einstellung von Eltern: mehr Männer in Sozial- und Gesundheitsberufe? 227

5.4 Einstellung von Fachkräften in Kitas: mehr Männer in Sozial- und Gesundheitsberufe? 229

6 Anhang 231

6.1 Untersuchungsanlage 231

6.2 Milieu-Kurzinformationen 233

6.2.1 DELTA-Basismilieus 233

6.2.2 DELTA-Submilieus 244

6.3 Literatur 248

1 Einleitung

Der Anteil der Männer als pädagogische Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung ist in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Seit der ersten bundesweiten Untersuchung im Jahr 2009[1] hat sich der Anteil der Männer in Kitas mehr als verdoppelt. Diese Entwicklung ist kein Zufall, sondern gewollt. Der derzeitige Anteil von 5 % Männer in Kitas ist Folge eines wachsenden Interesses an diesem Beruf bei jungen Männern; es ist zugleich das Zwischenergebnis von ökonomisch und gleichstellungsorientiert motivierten Aktivitäten verschiedener Akteurinnen und Akteure in Politik[2], Verbänden und Trägerorganisationen, den Anteil von Männern in Kitas erheblich zu erhöhen. Diese Anstrengungen waren (und sind) dringlich durch die gestiegene Nachfrage von Eltern nach Kinderbetreuung, den gewachsenen Fachkräftemangel pädagogischer Fachkräfte in Kitas – nicht zuletzt durch eine neue Gleichstellungsdynamik in den letzten zwei Dekaden. Das meint vor allem das allmähliche Aufbrechen von überkommenen stereotypen Berufswahlen: Das Berufsfeld der pädagogischen Fachkraft in Kitas wurde für einen relevanten Teil junger Männer attraktiv und zugänglich. Das meint seitens der Eltern die gestiegene Erwerbsquote von Frauen, die Individualisierung der Rollenteilung und des beruflichen Wiedereinstiegs in der Phase der jungen Familie sowie im Arbeitsmarkt die zunehmenden Anforderungen an Flexibilität und Mobilität.

Trotz des steigenden Anteils von Männern: Das Berufsfeld Kita ist mit einer Frauenquote von etwa 95 % weiterhin eines der am stärksten geschlechtsspezifisch segregierten weiblich dominierten Berufsfelder innerhalb des Beschäftigungssystems überhaupt. Mit Peer Pasternack (2015, S. 218) ließe sich von einer „weitestgehenden Abwesenheit von Männern in der frühen Bildung“ sprechen. Der anwachsende Männeranteil und der – wie die vorliegende Untersuchung zeigt – große Wunsch von Eltern und Erzieherinnen nach mehr männlichen Fachkräften in Kitas ist einerseits zu sehen; die geringe tatsächliche Anwesenheit von Männern in Kitas andererseits. Groß ist hier die Kluft zwischen der gesellschaftlichen Wunschvorstellung (Vision, Norm) und der Realität. Das lenkt den Blick auf Hürden in den Beruf hinein, auf kritische Momente und Exit-Tendenzen sowie die Frage, ob die bestehenden Berufsstrukturen und Anreize für den Berufsverlauf (z. B. Entgelte, Karriere) für die jüngeren Generationen attraktiv und ausreichend sind, um konkurrenzfähig zu sein zu anderen Berufsfeldern und Branchen in Zeiten des Fachkräftemangels.

---

[1] Die Erhebung der ersten Untersuchung fand statt von Juni bis Juli 2009. Veröffentlicht wurde die Untersuchung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Jahr 2010 unter dem Titel „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher“.

[2] Beispielsweise durch den Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz, durch den quantitativen Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen sowie organisatorisch und finanziell durch die Bundesinitiative „MEHR Männer in Kitas“ oder das ESF-Bundesmodellprogramm „Chance Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ mit der Einrichtung einer zentralen Koordinationsstelle.

„Mehr Männer in Kitas“ ist nur ein Sektor eines grundlegenden Wandels im Bereich der Sozial- und Gesundheitsberufe.[3] Durch die sich langsam verändernden Berufswünsche von Jungen und Mädchen, jungen Frauen und Männern, die sukzessive (wenn auch noch zaghaft) Ausbildungen ergreifen, die vormals dem je anderen Geschlecht vorbehalten waren, verändern sich Geschlechterrollen(-bilder). Durch mehr Männer in Kindertagesstätten werden bestehende Arbeitsteilungen und Routinen durch die Kategorie „Geschlecht“ zur Disposition gestellt und im Team der Fachkräfte neu ausgehandelt. Mit Männern als pädagogische Fachkräfte in Kitas ist der Erwartungshorizont nicht nur im Binnenraum Kita, sondern auch für Eltern verändert. Damit verbunden sind bei manchen Fachkräften und Einrichtungsleitungen neue Unsicherheiten, Fragen nach geschlechtsspezifischer Kompetenz und Aufgabenteilung, auch Fragen nach möglichen Risiken (Missbrauch?), aber auch nach Chancen und neuen Impulsen. Das ist das Thema dieser Untersuchung: Kitas befinden sich im Wandel und mehrfach im „Aufbruch“.[4]

Die Untersuchung greift damit einen gesellschaftlichen Struktur- und Kulturwandel auf, der als **„gleichstellungsorientierte Modernisierung von Kitas“** umschrieben werden kann. „*Modernisierung*“ – dieser schillernde Begriff bezeichnet Wandel, Veränderungen, Weiter-vorwärts-Entwicklung von Organisationen und Infrastrukturen, auch von Einstellungen und Haltungen der Menschen. Ein Modernisierungsschub ergreift niemals alle Bereiche, sondern stets nur Ausschnitte. „Wandel impliziert, dass sich manches ändert, während vieles gleich bleibt“.[5] So durchlaufen Kitas zwar Wandlungen, doch viele ihrer Merkmale ändern sich nicht, bleiben stabil und konstant. „Modernisierung von Kitas“ meint hier *soziokulturelle* Weiterentwicklung in der Organisation und im Selbstbild von Kindertagesstätten sowie der weiblichen und männlichen Fachkräfte.[6] Mehr Männer in Kitas – diese empirische Realität bietet Chancen für eine gleichberechtigte Partizipation und Entfaltung. Zugleich sind mit der zunehmenden Zahl von Männern in Kitas **Risiken der „Gegenmodernisierung“** verbunden, wenn Kompetenzzuschreibungen nach traditionellen Rollenvorstellungen erfolgen – etwa in Bezug auf Leitungsverantwortung, handwerklich-technische Fertigkeiten überwiegend an Männer gerichtet; in Bezug auf dekorative, raumgestalterische, kreative Fähigkeiten überwiegend an Frauen adressiert. Der Blick gilt auch möglichen Abwehr- und Aussperrungsmechanismen gegenüber Männern, etwa in Form von Vorurteilen bezüglich der mangelnden Kompetenz von Männern qua Geschlecht (die auch durch eine berufliche Ausbildung nicht

---

[3] Diese werden mitunter zusammengefasst bezeichnet als „SAGE-Berufe“. Das Akronym SAGE steht für **S**oziale **A**rbeit, **G**esundheit und Pflege, **E**rziehung.

[4] Zur bundeslandspezifischen Bestandsaufnahme der Qualität von Kitas siehe Bertelsmann Stiftung 2017.

[5] Beck 2017, S. 15.

[6] Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 77–79; S. 83 f.; S. 154 ff.

kompensiert werden kann), dem Risiko möglichen Missbrauchs oder dem Vorwurf, Männer würden schnell die Leitung übernehmen.

Das Herangehen an diese Themen erfolgt einerseits über die **Außenperspektive** von Eltern als Nachfragende und Nutzende des Dienstleistungsangebots von Kitas; andererseits über die **Binnenperspektive** des pädagogischen Personals in Kitas. Es ist spannend zu untersuchen, bei welchen Aspekten Eltern und pädagogische Fachkräfte ähnliche Haltungen und Erwartungen haben. Die Untersuchung zeigt, dass derzeit an folgenden Baustellen Modernisierungsansprüche und -bedarfe bestehen:

Die Kita-Einrichtungen und die dort tätigen Erzieherinnen und Erzieher sollen sich nicht mehr nur auf die pädagogische Arbeit am Kind und mit dem Kind konzentrieren (und reduzieren). Sie haben zusätzlich eine elementare Mitverantwortung für den **gesellschaftlichen Zusammenhalt;** sollten sich neben der pädagogischen Befassung mit den Kindern (auch) als **Dienstleister der Eltern** verstehen mit der Funktion der zeitlichen und organisatorischen Entlastung zur Ermöglichung vor allem für deren Erwerbstätigkeit zur Existenzsicherung.[7] Diese zweite Säule mag verstörend sein für die pädagogische Binnenperspektive und für Träger von Kitas. Insofern ist diese Erweiterung des Auftrags der Kitas eine radikale Veränderung, die an den Wurzeln ansetzt, *ohne* die bestehenden pädagogischen Wurzeln zu verletzen oder zu beeinträchtigen.[8]

- Eine zentrale Funktionssäule von Kitas ist die **erzieherische Unterstützung von Müttern** und die **Erziehung der Kinder für die Gesellschaft** selbst. Diese hat ihre Wurzeln im 18./19. Jahrhundert mit den Übergängen von der Agrar- zur frühindustriellen und zur hoch industriellen Gesellschaft – und den dadurch ausgelösten sozialen Umbrüchen; sowie dem Beginn der Mädchenschulbildung und Erwerbstätigkeit von Frauen aus der Arbeiterschicht und dem Bürgertum.[9]

---

[7] Aber auch für andere Aktivitäten wie z. B. ehrenamtliches Engagement, Weiterbildung, Partnerschaft, Erholung.

[8] Insofern ist die Bezeichnung „Metamorphose“ treffend, denn die bestehenden Gewissheiten und hermetischen Abschließungen im Auftragsverständnis werden durch die Erweiterung gleichzeitig relativiert *und* komplexer.

[9] Die ersten Einrichtungen für Kinder hatten vor allem eine moralisch-karitative Funktion. So kristallisierten sich vor allem drei Angebotsformen heraus: die Kleinkinderbewahranstalt, die Kleinkinderschule und der Kindergarten. Die Kleinkinderbewahranstalten hatten die Absicht, dem sozialen Notstand der Familien der unteren Volksschichten zu begegnen und deren Kinder durch Beaufsichtigung vor Kriminalität und Unfällen zu bewahren. Demgegenüber lag den Kleinkinderschulen eine christlich-missionarische Intention zugrunde, die eine sittlich-religiöse „Erstarkung“ der Kinder in den Mittelpunkt stellte, zumal diese Einrichtungen vielfach an Diakonissenhäuser oder Orden angeschlossen waren. Zielsetzung des Kindergartens war eine familienergänzende Erziehung für alle Kinder, egal welcher Konfession und welchem Stand sie angehörten. Die Kindergärten galten in erster Linie als ein Ort, in welchem die Mütter die Pflege des kindlichen Spielens sowie grundsätzlich den erzieherischen Umgang mit ihren Kindern erlernen sollten (vgl. Berger 1995, Erning u. a. 1987).

- Eine zweite Funktionssäule von Kitas ist die **Ermöglichung der Erwerbstätigkeit von Frauen**. Diese Zweckbestimmung ist historisch ebenfalls nicht neu und hat ihre Ursprünge in der ersten großen Frauenbewegung in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, in der zahlreiche Frauenvereine und Frauenbildungsvereine sich formierten mit dem Ziel der Bekämpfung der Frauenarmut durch Frauenerwerbstätigkeit.[10] „Die im 18. Jh. beginnende Industrialisierung mit der Konsequenz der Trennung von Produktion und Privatsphäre, dem Entstehen von Frauen- und Kinderarbeit und des Proletariats, sowie die Emanzipation des Bürgertums, das wirtschaftlich dominierte und die politische Macht anstrebte, sind Wurzeln der Schaffung von Einrichtungen für die Betreuung von Kindern vor dem Schulalter".[11] In den folgenden Jahrzehnten gab es vor allem ausgelöst durch wirtschaftliche Veränderungen sowie die Kriegssituation mehrere Wellen und Schübe im Bedarf nach Kinderbetreuung zur zeitlichen Entlastung von berufstätigen Frauen.

Diese schon in den Anfängen bestehende Doppelfunktion von Kindertagesstätten beschreibt Schneider (2012) folgendermaßen:

„Während sich die Entdeckung der Kindheit in den bürgerlichen Milieus zu einer individualisierten Pädagogik ‚vom Kinde aus' darbot, lebten die Arbeiterkinder zu Beginn der Industrialisierung in großer Not und Armut. Die Betreuung der Arbeiterkinder konzentrierte sich auf die Nützlichkeit bzw. arbeitsweltbezogene Verwertbarkeit von Fertigkeiten und Tugenden sowie deren psychische und physische Stabilisierung. Diese Anpassung und Herstellung der Funktionsfähigkeit war ein zentraler Aspekt der Kinderbewahranstalten, der durch die Liberalisierung der weiblichen Arbeitskraft einen doppelten Effekt in den Blütejahren der industriellen Revolution zeigte. Die Erkenntnis, dass die Arbeitsfähigkeit des Proletariats in den modernen Industriebetrieben nicht ohne Schulbildung und fachliche Qualifikation gewährleistet werden konnte, unterstützte neben dem kostenlosen Schulbesuch auch die flankierenden Maßnahmen zur Kinderbetreuung. Sozialhistorisch kann der karitative Einfluss auf die Entstehung der außerfamiliären Kinderversorgung als Steuerung der Frauenerwerbstätigkeit interpretiert werden. Damit treten zwei primäre Funktionen der Kinderbewahranstalten in den Vordergrund: Einerseits die ordnungspolitische Funktion der tugendhaften Erziehung und Bewahrung der Kleinkinder. Andererseits die wirtschaftspolitische Funktion der Freistellung mütterlicher Arbeitskraft und arbeitsfähiger Kinder, die damit der Schulpflicht und dem daran anschließenden Arbeitsleben zugeführt werden konnten."[12]

Doch die Durchsetzung der Erwerbstätigkeit von Frauen – und der Institutionalisierung der dafür notwendigen Rahmenbedingungen – verlief in Deutschland (und anderen Ländern) keineswegs

---

[10] Befördert vor allem durch den 1865 gegründeten Allgemeinen Deutschen Frauenverein (ADF) und den 1894 gegründeten Bund Deutscher Frauenvereine (BDF). Wichtige Protagonistinnen waren hier etwa Auguste Schmidt (1833–1902), Helene Lange (1848–1930), Marie Stritt (1855–1928) und Gertrud Bäumer (1873–1954).

[11] Heiland 1996, S. 11; vgl. auch Hering/Schröer 2008.

[12] Schneider 2012, S. 29.

linear, sondern war immer wieder von temporären Rückwärtsentwicklungen geprägt. Im Ersten Weltkrieg wurden Frauen in Industriebetriebe geholt, um die an der Front kämpfenden Männer zu ersetzen. Nach Kriegsende zwangen 1918/1919 Demobilmachungsverordnungen Frauen dazu, ihren Arbeitsplatz aufzugeben für die aus dem Krieg zurückgekehrten Männer: Frauen wurden aus der Erwerbstätigkeit wieder herausgedrängt – ein Muster, das sich im Zweiten Weltkrieg wiederholte. Gleichwohl nahm in den 1920er-Jahren die Frauenerwerbsarbeit insgesamt zu und beförderte ein neues Frauenbild von der Rolle in der Gesellschaft hinsichtlich ihrer finanziellen und sozialen Eigenständigkeit, bis die Frauenerwerbstätigkeit in der Weltwirtschaftskrise der frühen 1930er-Jahre und schließlich in den ersten Jahren der NS-Diktatur wieder zurückgedrängt wurde. Erneut mussten Frauen in einer traditionalistischen Wende zugunsten der Männer, die erneut zum „Haupternährer und Oberhaupt der Familie“ bestimmt wurden und Vorrang hatten, ihre Arbeitsplätze räumen und ihre Erwerbstätigkeit weitgehend reduzieren – bis sie während des Zweiten Weltkriegs wieder in der Industrie sowie im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen gebraucht wurden und Frauen in vielen Betrieben Leistungsfunktionen übernahmen. Diese Frauen zugeschriebene Rolle zur Aufrechterhaltung der Volkswirtschaft war aber wieder nur temporär, Frauen galten gleichsam als Notlösung und „Ersatzspielerin“ – die Zurückdrängung setzt sich nach dem Zweiten Weltkrieg in der Phase des Aufbaus der jungen westdeutschen Bundesrepublik fort. Während die DDR aus wirtschaftlichen und weltanschaulich-frauenpolitischen Gründen die Berufstätigkeit von Frauen förderte, sorgte das konservative Frauen- und Familienbild der Regierenden in den Westzonen dafür, dass die Frauen wieder aus dem Berufsleben verdrängt werden. Erst in den 1960er-/1970er-Jahren, vor allem durch Druck der neuen Frauenbewegung, verlor die Frauenerwerbsarbeit allmählich ihr nach Kriegsende angeheftetes Stigma und wurden (vollzeit-)erwerbsstätige Frauen nicht mehr reflexhaft als Rabenmütter diskreditiert. Die Erkenntnis, dass Berufstätigkeit für Frauen eine den Männern gleichberechtigte Lebensperspektive ist, erfolgte in Westdeutschland nur zögerlich und mit einigen Retraditionalisierungsschleifen etwa durch das Erste Gleichberechtigungsgesetz von 1957[13] sowie durch die sog. „Konservative Wende“ in den 1980er-Jahren bis Mitte der 1990er-Jahre.[14] In der DDR waren Krippen, Kindergärten und Horte weltanschaulich-ideologisch (staatsprogrammatisch) sowie volkswirtschaftlich an die Erwerbstä-

[13] Der Gesetzgeber hielt am gesetzlichen Leitbild der Hausfrauenehe fest (§ 1356 BGB) und sprach der Frau nur dann das Recht zu, erwerbstätig zu sein, wenn *„dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar war“* als Ausfluss einer „natürlichen Aufgabenverteilung“. Das erlaubte dem Ehemann, den Arbeitsvertrag seiner Frau zu kündigen, wenn diese nach seiner Auffassung ihre häuslichen Pflichten (insb. Versorgung und Erziehung der Kinder) vernachlässigte. Dieses Gesetz (insb. der Stichentscheid) wurde zwar 1959 vom Bundesverfassungsgericht als verfassungswidrig erklärt. Aber der Bundestag reagierte nicht; das Gesetz hatte weiterhin Bestand. Erst mit Inkrafttreten des Ersten Gesetzes zur Reform des Ehe- und Familienrechts (1. EheRG) am 1. Juli 1977 wurde das gesetzliche Leitbild der Hausfrauenehe aufgehoben und die Verantwortung für den Haushalt *und die finanzielle Versorgung der Familie* ausdrücklich beiden Geschlechtern gleichberechtigt zugewiesen.

[14] Vgl. Gerhard 2008, S. 3–10.

tigkeit von Frauen gebunden.[15] In Westdeutschland war der Ausbau der Kita-Plätze durch die „Verspätung“[16] und (gemessen an der Verfassungsnorm) „Verzögerung“ der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland relativ dünn, selektiv und nicht ausreichend.[17]

Heute ist die Mehrheit der Bevölkerung davon überzeugt, dass die existenzsichernde Erwerbstätigkeit von Frauen ökonomisch rational und moralisch richtig ist: Es ist vernünftig, wenn die Existenzgrundlage einer Familie nicht auf den Schultern eines (männlichen) Haupternährers liegt, sondern auf denen beider Lebenspartner (Reduktion von Risiken im Lebensverlauf). (2) Frauen und Männer erwerben heute in etwa gleicher Zahl und gleichwertiger Güte Berufsqualifikationen. Diese sind nicht nur persönliche, sondern auch volkswirtschaftliche Investitionen und es wäre unsinnig, wenn diese nicht genutzt würden bzw. es einen Geschlechtsvorrang des Einsatzes gäbe. (3) Frauen haben das gleiche Recht wie Männer auf eigene Erwerbstätigkeit für ihre persönliche Existenzsicherung, finanzielle Eigenständigkeit und eigene Alterssicherung.

Dieser historische Exkurs ist erhellend, als er einen kritischen Blick eröffnet auf den Modernisierungsgrad unserer Gesellschaft hinsichtlich ihrer infrastrukturellen Kinderbetreuung vor dem Hintergrund der im Grundgesetz verankerten verfassungsrechtlichen Gleichstellungsnorm. Zu betonen ist der kausale Zusammenhang zwischen Frauenerwerbstätigkeit und Kinderbetreuung. Diese sind nicht unabhängig, sondern stehen zueinander in einem (einseitigen) Ermöglichungsverhältnis: Mütter können nur dann existenzsichernd erwerbstätig sein, wenn die Betreuung ihrer Kinder gesichert ist. Wenn private Rahmenbedingungen (etwa Großeltern, Großfamilie, Verwandte, Nachbarn, Freunde) eine Kinderbetreuung während der Erwerbstätigkeit der Frau nicht gewährleisten, sind professionelle Einrichtungen der Kinderbetreuung gefordert. Wenn sich im Arbeitsmarkt durch Globalisierung, Digitalisierung und Beschleunigung sowie durch neue Märkte die Koordinaten und Rahmenbedingungen verschieben, wenn im Vergleich zu früheren Jahrzehnten Arbeitstage und Arbeitszeiten ausgeweitet und flexibler geworden sind, dann hat das normative Konsequenzen für die Funktion professioneller Organisationen zur Kinderbetreuung.

Doch heute besteht bei manchen (nicht allen!) Trägern und pädagogischen Fachkräften Erstaunen und Zurückweisung bezüglich dieser Funktion von Kitas. Dabei hat diese eine rechtliche Grundlage

---

15 Vgl. Winkler 1990a, 1990b; Gysi/Hempel/Meier 1989, S. 156–167; Gysi/Meyer 1993.

16 Gerhard 2008, S. 4.

17 Vgl. Helwig 1987, 1974; Wippermann 2015, S. 49 ff.

und ist normativer Auftrag von Kindertagesstätten und ihren Trägern. Im „Achten Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe“ (SGB VIII)[18] heißt es:

> **Dritter Abschnitt: Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege**
> **§ 22 Grundsätze der Förderung**
> (1) Tageseinrichtungen sind Einrichtungen, in denen sich Kinder für einen Teil des Tages oder ganztägig aufhalten und in Gruppen gefördert werden. Kindertagespflege wird von einer geeigneten Tagespflegeperson in ihrem Haushalt oder im Haushalt des Personensorgeberechtigten geleistet. Das Nähere über die Abgrenzung von Tageseinrichtungen und Kindertagespflege regelt das Landesrecht. Es kann auch regeln, dass Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen geleistet wird.
> (2) Tageseinrichtungen für Kinder und Kindertagespflege sollen
> 1. die Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit fördern,
> 2. die Erziehung und Bildung in der Familie unterstützen und ergänzen,
> 3. **den Eltern dabei helfen, Erwerbstätigkeit und Kindererziehung besser miteinander vereinbaren zu können**.

(Hervorhebung in Fettschrift durch den Autor)

Wenn Eltern heute ihre Aufgaben der Familienarbeit und Erwerbsarbeit nicht nach dem konsequent-traditionellen Haupternährermodell (der Mann ist der Haupternährer, die Frau versorgt Haushalt und Kinder und ist nicht erwerbstätig) oder in teiltraditioneller Arbeitsteilung (der Mann ist Vollzeit Haupternährer, die Frau in geringer Teilzeit erwerbstätig), sondern sich gleichgestellt die Aufgaben für das Existenzeinkommen und die Familie in etwa gleichem Maße teilen wollen, dann haben Kita-Einrichtungen die gesetzliche Verpflichtung, hier zu den Rahmenbedingungen beizutragen und für diese Eltern diese Dienstleistung zu erbringen. Insofern ist dies für Träger und Einrichtungen keine Option, zu der sie sich frei verhalten können, der sie folgen oder der sie sich entziehen dürften, sondern Gesetzesvorschrift. Die vorliegende Untersuchung zeigt empirisch, dass mehr als die Hälfte aller Eltern eine gleichgestellte Rollenteilung praktizieren will. Die Untersuchung zeigt auch, dass die Öffnungszeiten der meisten Kitas diese Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kindererziehung nicht unterstützen, sondern erschweren und ihr entgegenstehen und damit den Effekt einer Beförderung (teil)traditioneller Rollenteilung haben.

[18] Das Achte Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe – in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. September 2012 (BGBl. I S. 2022), zuletzt geändert durch Art. 10 Abs. 10 G v. 30.10.2017.

Empirisch zu beobachten ist, dass ein Teil der Kita-Träger und Kita-Einrichtungen eine Ausweitung der Öffnungszeiten verbal ablehnt oder performativ (praktisch) blockiert. Die rationale Begründung dieser Ablehnung verweist zum einen auf die unzureichenden *finanziellen* Möglichkeiten, weil eine Verlängerung der Öffnungszeiten mit höherem Personalbedarf verbunden wäre. Zum anderen wird der *pädagogische* Auftrag der Kitas ins Zentrum gestellt und Anforderungen der Eltern vorgeordnet: Die konzeptionelle und pädagogische Arbeit mit dem einzelnen Kind sowie die Gruppenstabilität müsse sichergestellt sein und dürfe unter keinen Umständen riskiert werden – erst dann könne man sich über andere Öffnungszeiten sowie Flexibilität (etwa bei Hol- und Bringzeiten) nachdenken. Die Kitas dürften nicht der Prozess- und Gewinnoptimierung der Wirtschaft dienen. Soweit beispielhaft eine nicht seltene Position des Widerstands einiger Trägerverantwortlicher und Leitungen von Kita-Einrichtungen gegen eine Veränderung der Öffnungszeiten. Bei dieser Position wird die pädagogische Arbeit absolut gesetzt und wird die gesellschaftliche, gleichstellungs*politische* und gleichstellungs*praktische* Aufgabe der Kita (Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu unterstützen), die bei der Initiierung der Kinderbetreuung im Zuge der Industrialisierung eine Säule war und heute gesetzlich im SGB VIII verankert ist, relativiert und marginalisiert.[19]

Die Mehrheit der Eltern fordert, dass mehr Männer als pädagogische Fachkräfte in Kitas gewonnen werden sollten. Das ist verknüpft mit gleich mehreren Zielen: Die Kindertagesstätte, die bis vor wenigen Jahrzehnten noch eine (fast) exklusive Frauendomäne mit dem Beruf der Erzieherin war und hermetisch Männer als Fachkräfte ausschloss, ist nicht zuletzt durch das Interesse von Männern an diesem Beruf und verschiedene bundes- und landesspezifische Förderinitiativen („Männer in Kitas“; Boys’ Day u. a.) geöffnet worden und sollte sich von einem typischen „Frauenberuf“ weiter wandeln zu einem Berufsfeld, das für Frauen und Männer gleichermaßen offensteht – mit mehreren Effekten: (1) mehr Vielfalt in Kitas zu bringen; (2) Mädchen und Jungen würden in Kitas von beiden Geschlechtern versorgt und erzogen; (3) eine erhöhte Chance, dass überkommene stereotype Geschlechterrollenbilder (Väter = Haupternährer in klassischen Männerberufen, Mütter = in professioneller und familiärer Sorgearbeit) nicht länger verstetigt und verfestigt, sondern sukzessive aufgelöst bzw. alternative Geschlechterrollen(-bilder) erfahrbar werden. Insofern haben auch hier Kitas eine Schlüsselfunktion als (früh)kindlich prägende Kraft für Männlichkeit und Weiblichkeit sowie für gesellschaftliche Orte von Frauen und Männern.

---

[19] Das ist rechtlich und gleichstellungspolitisch nicht haltbar. Aber diese Reduktion auf die pädagogische Funktion der Arbeit mit dem Kind, begleitet mit dem Erziehungs- und Schutzauftrag für das Kind ist (systemtheoretisch) erklärbar aufgrund der Professionsentwicklung: Im Zuge der Ausdifferenzierung der Profession *Frühkindliche Bildung und Erziehung* hat sich das Subsystem „Kita“ (mit Ausbildungs-, Träger- und Einrichtungsstrukturen, mit exklusiver Zuständigkeit für Methoden, Theorien und Ethik) herausgebildet mit je eigenen Codes und Programmen, mit dem Effekt der Immunisierung gegenüber Anforderungen und Ansprüchen externer Akteure. Vgl. Luhmann 1984, S. 127 ff.

Der Erfolg dieser Perspektive (gar Vision) hängt in hohem Maße ab von der Akzeptanz von Männern als Erzieher a) bei Eltern (jeweils bei Müttern, bei Vätern), b) beim weiblichem Fachpersonal und c) bei den männlichen Erziehern selbst; zugleich auch von den *Kompetenzen*, die man Frauen und Männern als Fachkräfte in der Kita jeweils *zuschreibt* und welches Modell dem zugrunde gelegt wird: Diese Untersuchung behandelt die Frage nach den pädagogischen Kompetenzen von Frauen und Männern in Kitas rein empirisch (nicht biologistisch, nicht normativ). Es geht hier nicht um die objektive Beantwortung der Frage, ob Frauen und Männer allein aufgrund ihrer biologischen Geschlechtszugehörigkeit oder aufgrund ihrer sozialen Prägung besondere Kompetenzen haben, die das je andere Geschlecht nicht oder weniger hat. Thema dieser Untersuchung sind die Haltungen des weiblichen und männlichen Fachpersonals in Kitas sowie der Mütter und Väter von Kindern im Alter bis 6 Jahre dazu: Welche Vorstellungen von geschlechterspezifischen Kompetenzausstattungen haben sie, welche Funktion schreiben sie den Kitas sowie den weiblichen und männlichen Fachkräften zur Erziehung von Mädchen und Jungen zu. Insofern geht es nicht um die objektivistische Feststellung, ob Männer eine arbeitsteilige Ergänzung in der pädagogischen Arbeit in Kitas sind, sondern wie das die Fachkräfte und Eltern sehen: ihre Wirklichkeitsauffassungen und ihre Forderungen an die Praxis. Themen dieser Untersuchung sind auch Widerstände und Vorbehalte, verbunden mit den Fragen, wie groß diese sind und aus welchen Segmenten sie jeweils seitens der Fachkräfte und Eltern kommen.

Hintergrundwissen zur geschlechterspezifischen Kompetenz von Fachkräften in Kitas sind Ergebnisse einer qualitativen (nicht repräsentativen) Untersuchung im Jahr 2015 zu männlichen und weiblichen Fachkräften aus dem Elementarbereich. Diese kommt zu den Befunden …

> „… dass das Geschlecht der Fachkräfte an sich keinen nachweisbaren Einfluss darauf hat, wie diese sich generell gegenüber Kindern zwischen drei und sechs Jahren verhalten. Hinsichtlich […] fachlicher Standards und der Art und Weise der Interaktion mit den Kindern in der standardisierten Einzelsituation unterscheiden sich die männlichen und weiblichen Fachkräfte der Stichprobe *nicht*.“ [20] Gleichwohl gebe es – so die Autoren – Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften hinsichtlich der Neigung, was sie mit den Kindern tun, und welche Interessen und Neigungen von Jungen und Mädchen sie bevorzugt aufgreifen (bspw. Materialauswahl und hergestellte Produkte). Es zeige sich auch, dass Fachkräfte mit Jungen eher sachlich-funktional und mit Mädchen eher persönlich-beziehungsorientiert kommunizieren – und sich darin männliche und weibliche Fachkräfte kaum unterscheiden. Hingegen sei die Tendenz, Mädchen und Jungen unterschiedlich zu behandeln, bei weiblichen Fachkräften deutlicher ausgeprägt als bei männlichen Fachkräften. Die grundlegende

[20] Brandes/Andrä/Röseler/Schneider-Andrich 2015, S. 31.

> Erkenntnis der Studie ist, „dass es wenig Sinn macht, nach Wirkungen des Geschlechts der Fachkräfte zu fragen, ohne zugleich das Geschlecht der Kinder in den Blick zu nehmen.“[21]

Die vorliegende Untersuchung mit dem Titel „Männer in Kitas 2017“ gilt nicht der Überprüfung dieser pädagogischen Erkenntnisse, sondern untersucht mit *sozialwissenschaftlichem* Erkenntnisinteresse die Frage nach den *Einstellungen* der männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräfte sowie der Mütter und Väter der Kinder. Diese Fragestellungen beziehen sich auf die erwähnten gleichstellungsorientierten Aspekte sowie auf die Bedeutung des Geschlechts des Fachpersonals für die Entwicklung von Jungen und Mädchen in Kitas; das betrifft die Chancen, aber auch die (unterstellten oder reflektierten, die erzieherischen und organisatorischen sowie mit Blick auf möglichen Missbrauch präventiv zu vermeidenden) Risiken der Tatsache, dass Männer in Kitas sind. Dazu wurden zwei empirische Befragungen durchgeführt, die repräsentativ sind für folgende Grundgesamtheiten:

- **Mütter und Väter mit Kind/-ern im Alter bis 6 Jahre** im eigenen Haushalt und mit Wohnsitz in Deutschland. Die Grundgesamtheit umfasst 3.432 Mio. Familien (verheiratete Paare, nicht verheiratete Lebensgemeinschaften, gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften, Alleinerziehende). Aus dieser Grundgesamtheit wurde eine zufällige repräsentative Stichprobe gezogen im Umfang von n = 1.002 Fällen.

- **Pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen** für Kinder im Alter bis 6 Jahre: Erzieher, Pädagogen (Sozialpädagogen, Heilpädagogen u. a.), Kinderpfleger, Sozialassistenten. Diese Grundgesamtheit umfasst in Deutschland rund 508.000 Personen. Dazu wurde eine zufällige repräsentative Stichprobe gezogen im Umfang von n = 1.615 Fällen.[22]

Für beide Grundgesamtheiten wurden jeweils geschichtete Zufallsstichproben gezogen. Die Stichprobenziehung erfolgte bundesweit in Form von CATI-Interviews.

Da es Grund zu der Annahme gibt, dass Einstellungen zum Berufsfeld der pädagogischen Fachkraft in Kitas (Selbstbilder, Fremdbilder), dass Erwartungen und Anforderungen von Eltern an Kitas, dass Geschlechterrollenbilder sowie Erziehungsziele und Erziehungsstile sehr eng verbunden sind mit

---

[21] Ebd., S. 32.

[22] Zur näheren Beschreibung und Definition der Grundgesamtheit siehe die Ausführungen im Anhang im Kapitel „Untersuchungsanlage“.

Lebensauffassungen und Lebensweisen, mit **Werten und Weltanschauungen,** wurde in beiden Erhebungen zusätzlich die **Milieuzugehörigkeit** der Befragten untersucht.[23]

Damit schließt diese Untersuchung „Männer in Kitas 2017“ an die erste, 2009 durchgeführte repräsentative Untersuchung unter dem Titel „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“ an und erweitert die Fragestellungen und Befragtengruppen. Damals wurden drei Gruppen befragt: 100 Trägerverantwortliche für Kitas, 600 Leiterinnen und Leiter von Kitas sowie 1.000 Eltern mit Kindern im Alter bis zu 6 Jahren.[24] In der Untersuchung 2017 wurde auf eine Befragung der Trägerverantwortlichen verzichtet. Wieder befragt wurden Leiterinnen und Leiter von Kitas sowie Eltern in ähnlicher Stichprobengröße. Neu ist die Befragung von weiblichen und männlichen pädagogischen Fachkräften in Kitas. Inhaltlich neu sind (1) der Blick auf die Öffnungszeiten von Kitas in der Perspektive der Eltern und des pädagogischen Personals, (2) die soziokulturell vertiefte Analyse der Einstellungen und Verhaltensweisen von Fachkräften wie von Eltern vor dem Hintergrund ihrer Milieuzugehörigkeit sowie (3) das Thema der Sozial- und Gesundheitsberufe im Horizont der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die hier dargestellten Untersuchungsergebnisse gliedern sich in drei Hauptabschnitte:

I Eltern mit ihrem Blick auf Kitas und das pädagogische Personal (Außenperspektive)

II Das pädagogische Personal von Kitas (Innenperspektive)

III Wertschätzung verschiedener Sozial- und Gesundheitsberufe aus der Perspektive von Eltern und des pädagogischen Personals von Kitas

---

[23] Mit zunehmender Individualisierung und Pluralisierung der Gesellschaft reicht die Schichtzugehörigkeit nicht mehr aus, um die Einstellungen und Verhaltensmuster der Menschen zu verstehen und zu erklären. Die von Bourdieu (1979) vorgenommene Erweiterung des Kapitalbegriffs (materielles, kulturelles, soziales, symbolisches Kapital) führte in der empirischen Sozialstrukturforschung dazu, die Alltagswelten der Menschen und damit die Gesellschaft komplexer in den Blick zu nehmen, und neben der objektiven äußeren Lage auch die subjektiven Dimensionen mit zu erfassen. Insofern fassen Milieus Menschen zusammen, die sich in ihrer Lebensauffassung und Lebensweise ähneln; Menschen mit ähnlichen Werten (Einstellungen, Präferenzen, Weltanschauungen), ähnlichem Lebensstil (Routinen, Gewohnheiten, Verhaltensmuster) und ähnlicher sozialer Lage (Einkommen, Bildung, Beruf, Wohn- und Arbeitsumfeld).

[24] Cremers/Krabel/Calmbach 2010.

Vertiefung: soziale Milieus

In mehreren Modernisierungsschüben haben sich „subjektive“ Lebensweisen und Lebensauffassungen von „objektiven“ Lebensbedingungen entkoppelt. Die Verhaltensweisen der Menschen lassen sich nicht mehr hinreichend auf äußere Bedingungen zurückführen (und durch diese kausal erklären). Was soziologisch als Individualisierung und Pluralisierung bezeichnet wird, ist ein Umbruch im Fundament der Sozialstruktur in Deutschland.

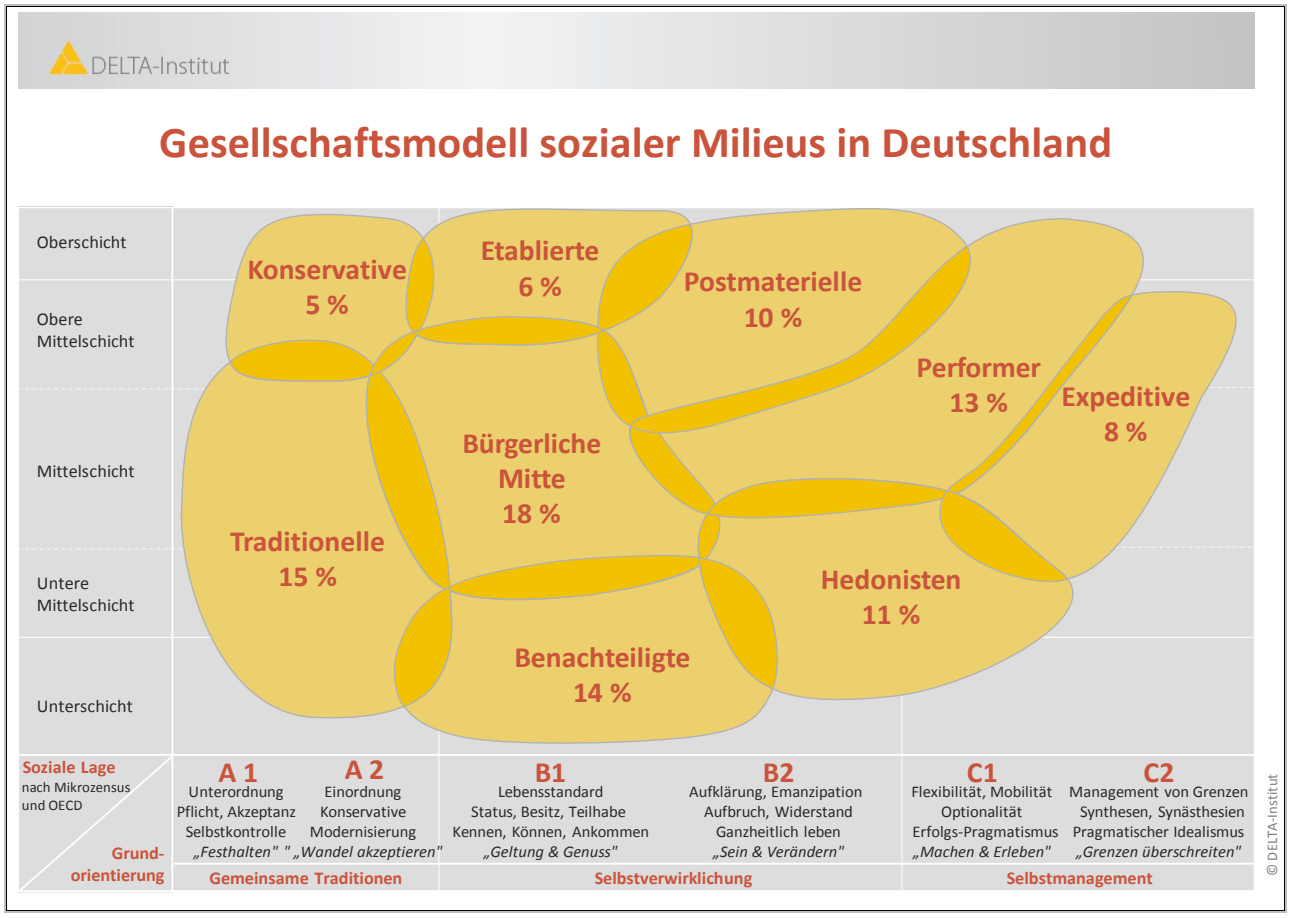
Von diesen Umbrüchen in Form der dialektischen Aufhebung bisheriger Hintergrundannahmen seien hier in Kürze nur die Wichtigsten erwähnt: (1) *Aufhebung der Unausweichlichkeits-Annahme:* Kulturmuster und Lebensweisen sind in wachsenden Teilen der Gesellschaft nicht länger unausweichlich an äußere Daseinsbedingungen geknüpft (Beruf, Schicht …). Sie entwickeln sich vielmehr unabhängig (oder in sehr vermittelter Form) von diesen. (2) *Aufhebung der Unbewusstheits-Annahme:* Eine Vielzahl von Lebensweisen entsteht nicht aus unbewussten Anpassungsprozessen und „automatisch“ interessegeleitetem strategischen Verhalten, sondern diese werden bewusst gewählt und gestaltet**.** (3) *Aufhebung der Totalitäts-Annahme*: Die neuen Lebensweisen und Lebensstile sind individuell begrenzbar (z. B. auf die Freizeit, den Beruf), sie sind mischbarer und kombinierbarer als die soziologisch gewohnten Lebensformen der Industriegesellschaft. Gesamtgesellschaftlich sind daher Gruppierungen im Hinblick auf neue soziokulturelle Formierungen oft schwer abgrenzbar.[25]

Dabei verlor seit den 1970er-Jahren die konventionelle am Schichtungsmodell orientierte Sozialforschung zunehmend an Erklärungskraft und wurde das Schichtungsmodell systematisch erweitert (nicht ersetzt!) durch den lebensweltorientierten Ansatz (A. Schütz, Th. Luckmann, P. Bourdieu), der die Grundlage ist für das Gesellschaftsmodell sozialer Milieus. Dieses ist eine Rekonstruktion der Gesellschaft in Form eines Modells, das neben der soziodemografischen **sozialen Lage** auch die soziokulturellen **Lebensauffassungen** (mentale Dispositionen: Werte, Präferenzen, Einstellungen, alltagsästhetische Schemata) **und Lebensstile** (Handlungs- und Verhaltensdispositionen: Gewohnheiten, Routinen, Rituale) erfasst, abbildet und integriert. Das umfasst nach **Bourdieu** das **materielle, soziale, kulturelle und symbolische Kapital.**

Das **Modell der DELTA-Milieus®** ist das Ergebnis der empirischen sozialwissenschaftlichen Programmforschung des DELTA-Instituts auf einer breiten empirischen Basis mit jährlich ca. 30.000 standardisierten Interviews in mehreren unabhängigen bevölkerungsrepräsentativen Stichproben

[25] Vgl. Hradil 1992, S. 15–55.

sowie einer umfangreichen qualitativen Forschung mit Einzelinterviews und Gruppendiskussionen in allen Bundesländern und Schichten der Gesellschaft.[26]



***Konservative* 5 %**

Das klassische deutsche Bildungsbürgertum: Konservative Kulturkritik, humanistisch geprägte Pflichtauffassung und Verantwortungsethik; gepflegte Umgangsformen; klare Vorstellung vom richtigen Leben und Auftreten sowie von einer guten und richtigen Gesellschaft.

***Etablierte* 6 %**

Das selbstbewusste Establishment: Erfolgs-Ethik, Machbarkeitsdenken, Exklusivitätsansprüche und ausgeprägte Clanning- und Distinktionskultur. Stolz darauf, dank eigener Leistung an der Spitze zu stehen und zur Führungselite des Landes zu gehören. Eingebunden in vielfältige Aufgaben mit großer Verantwortung für andere; Normalität des Drucks, die richtige Entscheidung für Gegenwart und Zukunft zu treffen. Kosmopolitischer Habitus des Entrepreneurs und Topmanagers für das Unternehmen, für Deutschland, für Europa.

[26] Vgl. Wippermann 2011.

Postmaterielle
10 %

Aufgeklärte Nach-68er: konstruktiv-kritisch gegenüber Neoliberalismus und Globalisierung; postmaterielle Werte und anspruchsvoller (bewusster) Lebensstil. Die Welt ist nicht in Ordnung, daher „*Change the world!*“: Verhältnisse in der Welt, wie sie derzeit sind, nicht akzeptieren, sondern visionär und ursächlich verändern. Für mehr Gerechtigkeit, Frieden, Individualität, Selbstverwirklichung, Subsidiarität, Nachhaltigkeit und eine gerechte Zukunft müssen gesellschaftliche Strukturen *und* die Lebensstile der Einzelnen geändert werden. Entschleunigung: Widerstand gegen modernistische Alltagsideologien.

Performer
13 %

Die multioptionale, effizienzorientierte, optimistisch-pragmatische neue Leistung--elite mit global-ökonomischem Denken und stilistischem Avantgarde-Anspruch: hohe IT- und Multimedia-Kompetenz. Mental, geografisch und kulturell flexibel, Geschwindigkeit und Know-how als Wettbewerbsvorteile. Freude am hohen Lebensstandard, mit Lust am Besonderen positiv auffallen. Klare Positionen beziehen, aber sich nichts – aus Prinzip – verbieten oder verbauen.

Expeditive
8 %

Die unkonventionelle kreative Avantgarde: programmatisch individualistisch, mental und geografisch mobil; stets auf der Suche nach neuen Grenzen und ihrer Überwindung; hohe Investitionsbereitschaft und Kompromisslosigkeit für eigene (temporäre) Projekte und Passionen; in anderen Bereichen hohe Anpassungsfähigkeit und Frus-trationstoleranz.

Traditionelle
15 %

Die Sicherheit und Ordnung liebende Nachkriegs- und Wiederaufbaugeneration: beheimatet in der traditionellen kleinbürgerlichen Arbeiterkultur sowie in der traditionell-bürgerlichen Welt: sich einfügen und anpassen. Versuch der jüngeren Generationen zu mehr Mobilität und Flexibilität in Bezug auf Einstellungen, Lebensstil, Reisen, Arbeit.

Bürgerliche Mitte
18 %

Der leistungs- und anpassungsbereite bürgerliche Mainstream: Streben nach beruflicher und sozialer Etablierung, nach gesicherten und harmonischen Verhältnissen; Erhalt des Status quo; Wunsch, beruflich und sozial „anzukommen“, um beruhigt und aufgehoben ein modernes Leben führen zu können; die zunehmend verlangte Flexibilität und Mobilität im Beruf sowie biografische Brüche (perforierte Lebensläufe) werden jedoch als existenzielle Bedrohung erfahren.

Benachteiligte
14 %

Die um Orientierung und Teilhabe bemühte Unterschicht; starke Zukunftsängste und Ressentiments: Anschluss halten an die Ausstattungsstandards der breiten Mitte als Kompensationsversuch sozialer Benachteiligungen. Geringe Aufstiegsperspektiven; teils frustrierte und resignative, teils offensiv delegative Grundhaltung, Rückzug ins eigene soziale Umfeld.

Hedonisten
11 %

Die spaß- und erlebnisorientierte moderne Unterschicht/untere Mittelschicht: Leben im Hier und Jetzt, Verweigerung von Konventionen und Verhaltenserwartungen der Leistungsgesellschaft einerseits; Genuss der Angebote der Medien- und Eventgesellschaft andererseits.

2 Zentrale Befunde

Eltern mit Kindern im Alter bis 6 Jahre

1. Aus Sicht der Eltern haben Kitas nicht nur einen pädagogischen Auftrag zur Arbeit mit dem Kind, sondern auch eine gesellschaftliche gleichstellungsorientierte Schlüsselfunktion zur Ermöglichung der Erwerbstätigkeit von Eltern – insbesondere von Müttern. Im Gegensatz zu den 1950er- und 1960er-Jahren in Westdeutschland, als in den meisten Familien der Vater für das Haushaltseinkommen zuständig war, will die Mehrheit der Eltern heute beide Partner in der Mitverantwortung sowohl für den Erwerb des Familieneinkommens als auch für die Familienarbeit. Eine zentrale Rolle als Dienstleister kommt aus Sicht der Eltern den Kitas zu, denn sie tragen dazu bei, dass Frauen und Männer gleichermaßen die Chance haben können, das Familieneinkommen zu erwirtschaften. Derzeit besteht noch eine erhebliche Schieflage: Nach der Ausbildung sind 79 % der unter 35-jährigen Frauen in Vollzeit erwerbstätig – von jenen mit Kindern nur noch 21 %. Bei Männern hingegen steigt der Anteil der Vollzeiterwerbstätigen von 80 % in der Phase ohne Kinder auf 82 % mit Kind/-ern. Obwohl Frauen und Männer heute gleich hohe Berufsqualifikationen erwerben, beide auf gleicher Augenhöhe ihre Berufsbiografie beginnen und die Mehrheit der Paare gleichermaßen für Familien- und Erwerbseinkommen zuständig sein will, setzt derzeit noch immer mit der Familiengründung eine Traditionalisierung der Rollenteilung in der Partnerschaft ein, die beide nicht wollen. Insbesondere für ihre eigene Erwerbstätigkeit zur aktuellen Existenzsicherung und Alterssicherung sowie zur Finanzierung der Familie will die Mehrheit der Mütter (und Väter) heute für Frauen die Chance zu einer Erwerbstätigkeit, die ihren Qualifikationen, ihren beruflichen Zielen und den Anforderungen der Branche entspricht. Kitas sollen nach Auffassung von 80 % der Eltern dazu eine wichtige und geforderte Unterstützung für Mütter sein (für 68 % der Eltern auch eine wichtige Unterstützung der Erwerbstätigkeit von Vätern). Die Mehrheit der Eltern mit Kindern im Alter bis 6 Jahre fordert, dass Kitas ihre Öffnungszeiten an den Arbeitszeiten der Mütter (71 %) und Väter (63 %) orientieren sollten.

2. Eine flexiblere, an den Arbeitszeiten der Eltern orientierte Kinderbetreuung hätte – wenn diese Einstellungen in Verhalten münden – nicht den Effekt, dass Väter noch mehr arbeiten würden, sondern im Gegenteil ihre Arbeitszeit reduzieren. Die Realisierung eines höheren Erwerbsumfangs und Erwerbseinkommens der Mutter würde Väter vom Druck des Familieneinkommens partiell entlasten, sodass sie mehr Zeit für ihre Familie und für weitere private Interessen hätten. Das würde einen Schub bedeuten in Richtung einer paritätischen, geschlechtergerechten Partizipation von Müttern und Vätern am Arbeitsmarkt. Insofern hätte eine professionelle, auch elternorientierte Kinderbetreuung positive Konsequenzen zur Beförderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Linked Lives.

3. Im Jahr 2017 sind 78 % der Eltern der Überzeugung, dass Kinder sowohl von männlichen als auch von weiblichen Fachkräften betreut werden sollten. Derzeit beträgt der Anteil von Männern als pädagogische Fachkräfte in Krippen 3 %, in Kindergärten 5 %.[27] Für Kindergärten fordern 57 % der Eltern und für Kinderkrippen 52 % der Eltern, dass es dort jeweils (viel) mehr Männer als pädagogische Fachkräfte als heute geben sollte.

4. 62 % der Eltern sind der Auffassung, die Politik sollte sich dafür einsetzen, mehr männliche Erzieher in Kitas zu gewinnen.

5. In der Untersuchung 2009 wurde festgestellt, dass 40 % der Eltern schon einmal an die Gefahr des Missbrauchs durch männliche Erzieher gedacht hatten. Dieser Anteil beträgt 2017 noch 32 % – ein Rückgang um acht Prozentpunkte.

Pädagogische Fachkräfte in Kitas

6. 92 % aller pädagogischen Fachkräfte in Kitas fühlen sich beruflich wohl. Auf einer Skala von 1 („äußerst unwohl“) bis 10 („außerordentlich wohl“) gibt fast ein Drittel (28 %) sogar den positiven Extremwert 10 an. Insgesamt „sehr wohl“ fühlen sich 80 % aller pädagogischen Fachkräfte, von den weiblichen Fachkräften 81 %, von den männlichen 75 %.

7. Von allen pädagogischen Fachkräften haben 27 % die Absicht, sich in absehbarer Zeit um eine andere Stelle in einer höheren Position zu bemühen, 23 % wollen ein fachrelevantes Studium aufnehmen (Wunsch nach Aufstieg, Leitungsverantwortung, Karriere). Zugleich ist nicht zu unterschätzen, dass 12 % der aktuellen Fachkräfte sich mehr oder weniger intensiv mit der Absicht tragen, sich ein ganz anderes Berufsfeld zu suchen (Abwanderungspotenzial). Insofern ist es eine dringende anstehende Aufgabe für Träger, Einrichtungen und politische Entscheidungsträger, mehr Perspektiven und Bleibeanreize zu schaffen.

8. Die meisten Fachkräfte in Kitas kommen aus dem Milieu „Bürgerliche Mitte“ (31,1 %) sowie dem Milieu „Postmaterielle“ (29,5 %). Den drittgrößten Anteil haben pädagogische Fachkräfte aus dem Milieu „Expeditive“ (16,2 %).

   Davon weicht die spezifische Milieustruktur der männlichen Fachkräfte erheblich ab. Die meisten kommen aus dem Milieu „Expeditive“ mit 31,1 %, gefolgt vom Milieu der „Postmateriellen“ (mit 24,5 % die zweitgrößte Milieuprovenienz) sowie der „Bürgerlichen Mitte“ (mit 16,7 % der drittgrößte Anteil). Auch der Anteil aus dem Milieu „Hedonisten“ ist mit 13,3 % fast doppelt so groß wie bei Frauen (7,4 %). Offenbar hat der Beruf des Erziehers in einer

[27] Vgl. Deutsches Jugendinstitut/Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017, S. 143.

Kita eine höhere Attraktivität für Männer an den (postmodernen) Rändern der Milieulandschaft als in der bürgerlichen Mitte.

Mehr als die Hälfte (54 %) aller Leiterinnen und Leiter von Kita-Einrichtungen gehören zur sozialen Lebenswelt der „Postmateriellen". Den zweithöchsten Anteil bei Kita-Leitungen haben Fachkräfte aus der „Bürgerlichen Mitte" mit 13 %. Das zeigt, dass Fachkräfte aus der „Bürgerlichen Mitte" häufig keine Leitungsverantwortung anstreben oder signifikant schlechtere Chancen im Wettbewerb auf eine solche Position haben. Ähnliches gilt für Fachkräfte aus dem Milieu „Expeditive": Diesen Milieuhintergrund haben 16,2 % aller Fachkräfte und sogar 31,1 % aller männlichen Fachkräfte – doch in Kita-Leitungsposition sind nur 8 %.

9. Für weibliche Fachkräfte in Kitas ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag die Normalität (91 %), nicht aber für männliche Fachkräfte, von denen nur 77 % einen unbefristeten und 23 % einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Hier gibt es eine systematische Ungleichbehandlung von Frauen und Männern.

10. Über 90 % der Fachkräfte sind der Auffassung, dass männliche Erzieher für die Entwicklung von Jungen und auch für die Entwicklung von Mädchen wichtig sind und neue wichtige Impulse für die pädagogische Arbeit in die Kita einbringen. Ebenso betonen die Fachkräfte die Bedeutung von Männern zur Dämpfung des Fachkräftemangels (87 %) und die darüber hinausreichende Signalwirkung, dass Männer auch soziale Berufe ergreifen (96 %).

11. In den letzten Jahren sind immer mehr Einrichtungen aktiv zur Erhöhung ihres Männeranteils: 49 % der Einrichtungen haben eigene Maßnahmen unternommen, um den Anteil der Männer zu erhöhen. 2009 betrug dieser Anteil nur 32 %.

12. Persönliche Erfahrungen mit Männern im pädagogischen Personal haben 68 % aller weiblichen Fachkräfte. Von diesen haben 72 % überwiegend positive Erfahrungen mit männlichen Kollegen gemacht, nur 6 % überwiegend negative.

13. Die These, Männer seien für den Erzieherberuf weniger geeignet als Frauen, wird von 95 % der weiblichen und 97 % der männlichen Fachkräfte in Kitas abgelehnt – mehrheitlich mit großer Entschiedenheit. Das biologische Geschlecht ist nach ihrer Auffassung und beruflichen Alltagserfahrung keine Prädisposition, die per se qualifiziert oder dequalifiziert.

14. Von allen Fachkräften in Kitas sind 70 % überzeugt, dass Kitas mit männlichen Erziehern für Eltern attraktiver sind als Einrichtungen mit nur (weiblichen) Erzieherinnen. Von den Fachkräften, die in Kitas mit derzeit schon mindestens einer männlichen Fachkraft arbeiten, sind sogar 82 % von der Attraktivitätssteigerung der Kita durch männliche Erzieher im Team überzeugt.

15. Von allen Kita-Fachkräften sind 98 % der Auffassung, dass es (viel) mehr Männer in Kindergärten und Horten geben sollte, sowie 84 %, dass es auch in Kinderkrippen mehr männliche Erzieher geben sollte. Auch die Mehrheit der Eltern ist der Auffassung, dass es (viel) mehr Männer in Krippen (52 %), in Kindergärten (57 %) und in Schulhorten (62 %) geben sollte.

16. An die politischen Entscheidungsträger richten 95 % der weiblichen und 93 % der männlichen Fachkräfte in Kitas den Wunsch, sich dafür einzusetzen, den Anteil von Männern in Kitas zu erhöhen.

Sozial- und Gesundheitsberufe

17. Die gesellschaftliche Wertschätzung von Sozial- und Gesundheitsberufen mit vollzeitschulischer oder dualer Ausbildung ist in der Wahrnehmung von Eltern eher mäßig und durchschnittlich (auf einer Skala von 0 bis 10 ein Mittelwert von 5,2). Die Einschätzung der pädagogischen Fachkräfte in Kitas unterscheidet sich erheblich von der Einschätzung der Eltern – und zeichnet ein sehr viel positiveres Bild über die gesellschaftliche Wertschätzung der Sozial- und Gesundheitsberufe (Mittelwert von 7,6).

18. Die Kluft zwischen der Binnenwertschätzung und der Außenwertschätzung ist hoch. Der Rückhalt bzw. die gesellschaftliche Lobby für die einzelnen Sozial- und Gesundheitsberufe ist trotz ihrer essenziellen Notwendigkeit für das gesellschaftliche Leben und den Zusammenhalt der Gesellschaft relativ gering im Verhältnis zu Beschäftigten dieser Berufsgruppen.

19. Weibliche Fachkräfte in Kitas schätzen die gesellschaftliche Wahrnehmung der einzelnen Sozial- und Gesundheitsberufe durchweg positiver und höher ein als männliche Fachkräfte. Dasselbe gilt für Mütter im Vergleich zu Vätern. Insofern zeigt sich hier ein systematischer Geschlechtereffekt der höheren Wertschätzung sozialer, pädagogischer und gesundheitlicher Berufe von Frauen im Vergleich zu Männern.

20. Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen (hier stellvertretend die Fachkräfte in Kitas) überschätzen, wie die Gesellschaft die Sozial- und Gesundheitsberufe wertschätzt. Die durchschnittliche Wertschätzung der hier untersuchten Sozial- und Gesundheitsberufe (auf einer Skala von 0 bis 10) seitens der pädagogischen Fachkräfte beträgt 7,6, seitens der Eltern nur 5,2. Das Spektrum der gesellschaftlichen Wertschätzung in der Wahrnehmung der Kita-Fachkräfte reicht von durchschnittlich 6,9 (Altenpfleger/-in) bis 9,1 (Notfallsanitäter/-in); bei den Eltern von 4,8 bis 6,2. Alle hier untersuchten Sozial- und Gesundheitsberufe erfahren seitens der Kita-Fachkräfte eine überdurchschnittliche positive Wertschätzung. Der aus Sicht von Kita-Fachkräften am schlechtesten eingeschätzte Beruf des Altenpflegers/der Altenpflegerin (Durchschnittswert 6,9) erfährt noch eine deutlich bessere Bewertung als der aus Sicht

von Eltern am höchsten eingeschätzte Beruf des Notfallsanitäters/der Notfallsanitäterin (6,2).

3 Eltern mit Kind/-ern im Alter bis 6 Jahre

In Deutschland leben nach Daten des Statistischen Bundesamts (Stand 2016) insgesamt 3.432 Mio. Familien (als soziale Einheiten und Institutionen), bei denen ein Kind oder mehrere Kinder im Alter bis 6 Jahre im Haushalt leben und für diese verantwortlich sind.[28] Diese gliedern sich in 2.419 Mio. verheiratete Ehepaare, 522 Tsd. nicht eheliche Lebensgemeinschaften sowie 468 Tsd. Alleinerziehende (26. Tsd. alleinerziehende Väter; 460 Tsd. alleinerziehende Mütter).[29]

Eltern waren sozialhistorisch noch nie eine homogene Gruppe. Doch das Spektrum von Eltern ist noch vielfältiger geworden durch beschleunigte Prozesse der Individualisierung, eine Ausdifferenzierung von Lebenswelten sowie durch die Pluralisierung von Arbeitsbedingungen. Die Folge ist, dass sich Lebensauffassungen und Lebensweisen, Partnerschaftsformen und Lebensverläufe, Einstellungen zur Erziehung und Anforderungen an Kitas von Eltern weiter (auseinander) entwickeln.

Soziodemografische Basisdaten auf Grundlage der Untersuchung „Männer in Kitas 2017“)**:**[30]

- ***Lebensalter*:** Die Gesamtheit der Eltern mit Kind/-ern im Alter bis zu 6 Jahren (d. h. mindestens ein eigenes oder adoptiertes Kind im Haushalt) erstreckt sich über ein breites Altersspektrum von 18 bis 56 Jahren bei Frauen; sowie von 18 bis 64 Jahren bei Männern. Eltern kleiner Kinder sind Angehörige verschiedener Generationen.[31] Damit sind heutige Eltern von kleinen Kindern selbst in unterschiedlichen Jahrzehnten und Phasen der Nachkriegszeit geboren und sozialisiert. 20,2 % der Frauen und 14,5 % der Männer sind jünger als 30 Jahre; umgekehrt sind 18,3 % der Frauen und 38 % der Männer 40 Jahre und älter. Der Altersdurchschnitt aller Mütter mit (mindestens) einem Kind im Vorschulalter (in der Regel bis 6 Jahre) beträgt 35 Jahre, der Altersdurchschnitt der Väter ist 38 Jahre.

---

[28] Diese Gesamtheit umfasst Eltern mit Kind/-ern vor der Einschulung, im kitafähigen Alter. Das sind in der Regel Kinder im Alter bis zu 6 Jahren.

[29] Quelle: Statistisches Bundesamt/destatis 2017 mit Datenbasis Mikrozensus 2016.

[30] Zur weiteren demografischen Struktur der Eltern siehe die Statistiken im Anhang.

[31] Von der Generation der *„Babyboomer“ und „Generation Golf“ über die „Generation Praktikum“, „Generation X“ und „Generation (Wh)Y“* [auch: *„Generation Me“*] bis zur *„Generation Z“*. Die Begriffsfindungen zu „Generationen“ sind vielfältig und dienen nicht immer der Klarheit, Präzision und Aufklärung. Manche Erfindungen wie „Generation Chip“, „Generation Z“, „Generation Snowflake“ u. a. folgen dem populären Zeitgeist dramaturgischer Stilisierung und Etikettierung. Vgl. Bebnowski 2012.

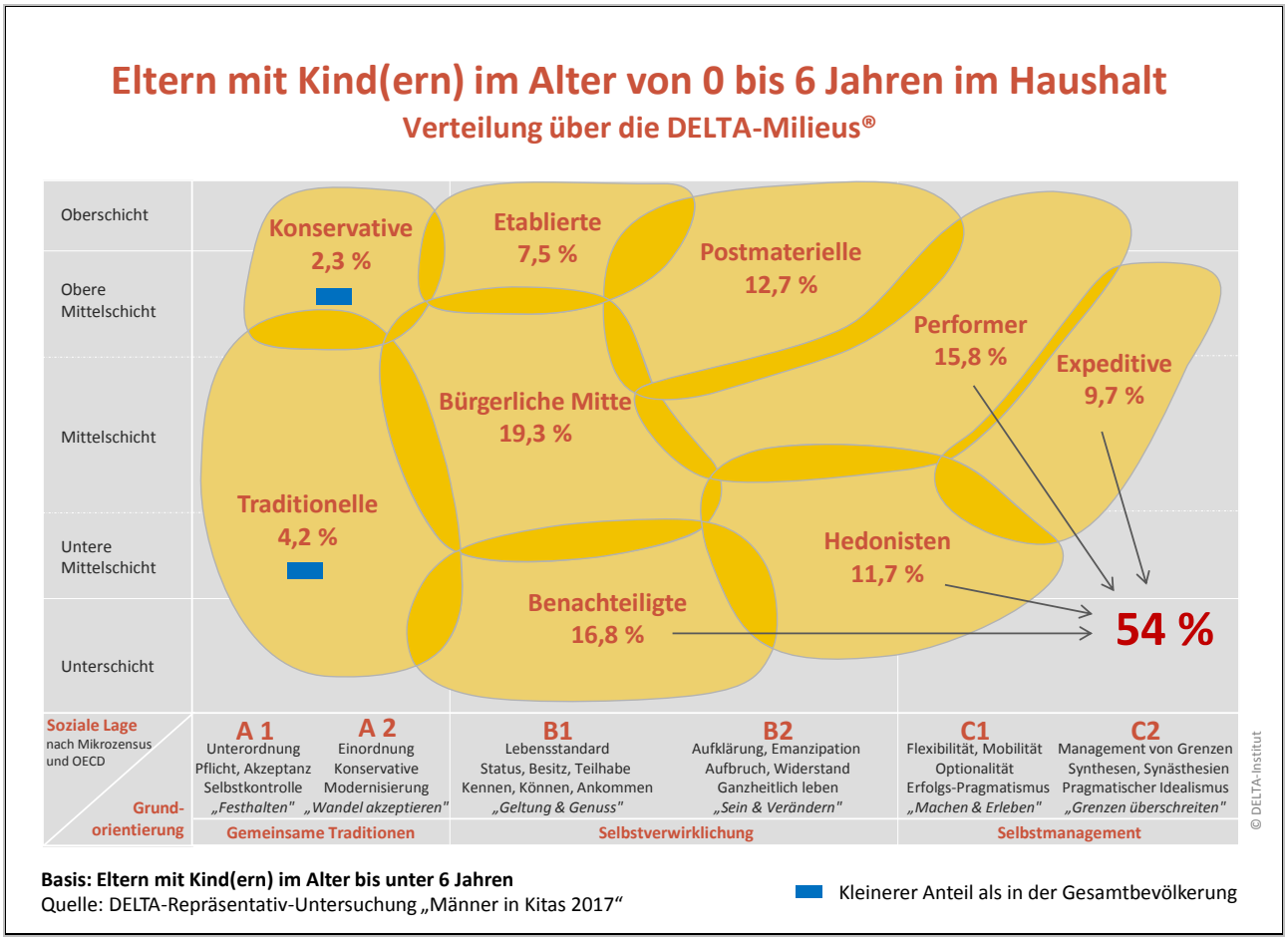
- ***Familienstand*:** Von allen Eltern mit Kind/-ern bis 6 Jahre im Haushalt sind 18,8 % ledig, 71,7 % verheiratet, 2,8 % verpartnert (in eingetragener Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare) und zusammen lebend, 1,4 % verheiratet und getrennt lebend, 4 % geschieden, 0,9 % verpartnert und getrennt lebend, 0,3 % entpartnert und 0,2 % verwitwet.
- ***Haushaltssituation*:** 86,7 % der Mütter und Väter mit Kind/-ern im Vorschulalter leben mit ihrem (Ehe-)Partner im gemeinsamen Haushalt. 9,7 % leben allein mit ihrem Kind/ihren Kindern im eigenen Haushalt („Alleinerziehende“) – davon die Hälfte derzeit ohne festen Partner (4,6 %), die andere Hälfte mit festem Partner, der nicht im gleichen Haushalt wohnt (5,1 %). Weitere 3 % der Eltern in dieser Lebensphase leben in einer Wohngemeinschaft, im Haushalt ihrer Eltern o. a.
- ***Erwerbssituation*:** 79,8 % der Väter mit Kind/-ern im Alter bis 6 Jahre sind Vollzeit erwerbstätig, aber nur 21,0 % der Mütter. Weitere 29,4 % der Mütter und 7,1 % der Väter sind Teilzeit erwerbstätig mit 20 bis 34 Stunden pro Woche, in geringer Teilzeit sind 8,9 % der Mütter und 2,3 % der Väter, im Minijob 7,6 % der Mütter und 2,8 % der Väter. Vorübergehend arbeitslos sind 9,2 % der Mütter und 3,3 % der Väter. Insofern führen die Familiengründung und die Lebensphase mit kleinen Kindern zu einer Auseinanderentwicklung (Bifurkation) der Lebensverläufe und Erwerbsperspektiven von Frauen und Männern, bei der die Einkommenschancen sehr ungleich verteilt sind.

Die Verteilungen der verschiedenen Merkmale belegen ein sehr breites soziodemografisches Spektrum in der persönlichen Lebenslage und Lebensphase (Alter, Bildung, Berufsqualifikation u. a.), in der Partnerschaft, der Haushalts- und Wohnsituation sowie hinsichtlich der beruflichen und finanziellen Rahmenbedingungen. Die Vielfalt entsteht nicht nur durch neue Merkmalsausprägungen (z. B. eingetragene Partnerschaften, „junge Mutter“ im Alter von über 40 oder auch 50 Jahren), sondern vor allem in der Kombination der Merkmalsausprägungen (z. B. alleinerziehend mit festem Partner in getrennten Haushalten; oder Patchworkfamilie mit der Mutter als Familienernährerin; oder beide Elternteile sind Vollzeit erwerbstätig). Und doch erfassen diese Merkmale nur die soziodemografischen „äußerlichen“ Lebensbedingungen, die die soziale Schichtzugehörigkeit ausmachen.

3.1 Ein breites Milieuspektrum

Eltern mit Kindern im Alter bis 6 Jahre gibt es in allen gesellschaftlichen Milieus – aber nicht in gleichen Anteilen und auch in deutlicher Abweichung von der Bevölkerungsstruktur. Im Vergleich zur Milieustruktur in der Gesamtbevölkerung sind Eltern mit Kindern im Alter bis unter 6 Jahren in den Milieus der „Konservativen“ (2,3 %) und „Traditionellen“ (4,2 %) deutlich unterrepräsentiert,

vor allem aufgrund des demografisch hohen Anteils älterer Menschen in diesen Milieus. Hingegen sind die Anteile Eltern kleiner Kinder in allen anderen Milieus höher als in der Gesamtbevölkerung. In den gesellschaftlichen Leitmilieus der „Performer“ (15,8 %), „Postmateriellen“ (12,7 %) und „Eta-blierten“ (7,5 %) leben 36 % aller Eltern mit Kind/-ern im Alter bis 6 Jahre. Die meisten Eltern mit kleineren Kindern gibt es in den Milieus „Bürgerliche Mitte“ (19,3 %) und te“ (16,8 %): Diese beiden Milieus stellen mehr als ein Drittel aller Eltern: 36,1 %.



- 21,4 % (gut ein Fünftel) aller Eltern kommen aus Milieus am „postmodernen“ äußeren Rand der Gesellschaft mit subkulturellen Neigungen und Identitäten: „Hedonisten“ (11,7 %) und „Expeditive“ (9,7 %).

- Insgesamt kommen 54 % aller Kinder aus Elternhäusern der „Performer“, „Expeditiven“, „Hedonisten“ und „Benachteiligten“ – somit aus Milieus, aus denen sich der Personalbestand der pädagogischen Fachkräfte in der Regel nicht rekrutiert.

Wie noch ausführlich beschrieben wird (siehe Kapitel 4.1.2) kommen pädagogische Fachkräfte in Kitas überwiegend aus den Milieus der „Postmateriellen“, „Bürgerlichen Mitte“ und „Expeditiven“ – nur in sehr geringen Anteilen aus anderen Milieus. Insofern haben es Erzieherinnen und

Erzieher in Kitas mehrheitlich mit Eltern und Kindern aus ihnen fremden Lebenswelten zu tun. Daher stellen sich die Fragen:

- Haben Erzieherinnen und Erzieher ein Gespür für die Eltern aus verschiedenen Milieus, die sich in ihren Bedarfen, Motiven und Ansprüchen an die Kita immer weiter entwickeln? Begreifen Kitas ihren Auftrag allein als *pädagogische Arbeit* mit dem Kind/am Kind oder auch als *Dienstleister für Eltern (*etwa zur zeitlichen Entlastung und Ermöglichung der Erwerbstätigkeit)? Akzeptieren und respektieren sie die Vorstellung von Erziehung von Eltern verschiedener Milieus? Stellen sie sich auf die Milieuvielfalt in ihren Einrichtungen ein, orientieren sie sich in ihren Organisationsstrukturen (etwa Öffnungszeiten) an den Bedarfen und Ansprüchen der Eltern? Stellen sie ihr Handeln, ihre Konzepte entsprechend um? Professionalisieren sie die dafür notwendige interkulturelle lebensweltliche Kompetenz?

- Umgekehrt: Welche Haltungen und Erwartungen haben Eltern in Bezug auf die *Organisation* „Kita“ und das *pädagogische Personal* in Kindertagesstätten? Welche Bedeutung haben Kitas für die Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern aus den verschiedenen Milieus? Welche Betreuungen nutzen Eltern derzeit und welche Betreuungsbedarfe haben Eltern aus den jeweiligen Milieus für ihre Erwerbstätigkeit? Welche Einstellungen und Erfahrungen haben Eltern in Bezug auf Männer als pädagogisches Personal in Kitas?

3.2 Milieuvielfalt von Eltern: Erziehungsziele und Erwartungen an Kitas

Das Spektrum der Erziehungsziele und Erziehungsstile der Eltern ist vielfältig und breit. Es erstreckt sich von weltanschaulich-philosophischen bis hin zu instrumentell-funktionalen Zugängen zu Erziehung einerseits, praktischen Notwendigkeiten und pragmatischen Anforderungen im beruflichen und familiären Alltag andererseits. Das ist nicht auf den Bereich der eigenen Erziehung begrenzt, sondern gilt auch für die Kinderbetreuung. So unübersichtlich und komplex dieses Spektrum ist, so ist es doch lebensweltlich geformt durch milieuspezifische Werte und Lebensstile; durch die materiellen, sozialen und kulturellen Ressourcen, die die materielle und ideelle Lebensrealität von Menschen in einem Milieu ausmachen (und sie von anderen unterscheiden). Im Folgenden werden die milieutypischen Erziehungsvorstellungen von Eltern sowie ihre Anforderungen an Kitas kursorisch beschrieben.[32]

[32] Vgl. Merkle/Wippermann 2008; Wippermann/Wippermann 2013.

Die in diesem Kapitel beschriebenen Befunde kommen nicht aus der Eltern-Repräsentativerhebung zur Untersuchung „Männer in Kitas 2017“, sondern sind das Ergebnis der qualitativen Programmforschung des DELTA-Instituts. Speziell für diese Publikation wurden dabei die qualitativen Daten des DELTA-Instituts aus den Jahren von 2012 bis 2016 vertieft und gezielt für das hier behandelte Thema ausgewertet: Es geht um Erziehungsvorstellungen, Erziehungsziele und Erziehungsstile (Praxis, Formen, Gewohnheiten, Rituale, typische und kritische Situationen) von Eltern mit Kindern im Alter unter 6 Jahren. Empirische Grundlage sind insgesamt 120 qualitative Einzelinterviews sowie 36 Kreativwerkstätten (erweiterte Gruppendiskussionen) mit Müttern und Vätern aus den verschiedenen sozialen Milieus. Die Untersuchungsmethode erfolgte nach der Methodologie der „*Grounded Theory*“ von Glaser/Strauss/Corbin. Das bedeutet (1) die enge Verschränkung von Datenerhebung, Datenauswertung und Befundbeschreibung (Theoriebildung), bei der weitere Forschungsfragen entstehen und die, sofern sie befund- bzw. theorierelevant erscheinen, empirisch weiter verfolgt werden; (2) eine sequenzielle Stichprobenziehung je nach Fortschritt der Theorieentwicklung mit entsprechender Anpassung der Forschungsfragen; (3) die Methode des ständigen Vergleichens der Fälle (*constant comparative method*), insbesondere innerhalb eines Milieus sowie zwischen den Milieus; (4) in der Datenauswertung die systematische dreistufige Codierung (offenes, axiales und selektives Codieren) bis hin zur „*gesättigten Theorie*“ d. h. dem weitgehend sicheren (abgesicherten) Befund.[33]

3.2.1 „Etablierte“ (7,5 %)

Eltern aus dem Milieu „Etablierte“ sehen sich als Erziehungsmanager. Die „gute Mutter“ und der „gute Vater“ kümmern sich um das Kind mit liebevollem und professionellem (Weit-)Blick. Die Aufgabe besteht darin, dem Kind daheim einen sicheren Hafen und zugleich beste Entwicklungschancen zu bieten, das Kind frühzeitig „auszurüsten“ und zu fördern, Fehlentwicklungen vorzubeugen bzw. rechtzeitig zu intervenieren, um dem Kind so optimale Startchancen zu eröffnen, damit es „fit“ ist (robust, leistungsstark, aufmerksam): Fürsorge-, Kontroll- und Förderfunktion. Die paradigmatische Frage für diese Eltern ist: Was braucht unser Kind für eine erfolgreiche Persönlichkeitsentwicklung und seine Zukunft? Ziel ist dabei, einerseits Fürsorge und Schutzraum zu bieten (Familie als „Hafen“), andererseits die notwendigen (Heraus-)Forderungen für das Kind in den Blick zu nehmen und das Kind so – mal mit strengem Nachdruck, mal subtil und behutsam – auf die richtige Schiene zu setzen. Insofern ist Erziehung eine anspruchsvolle Managementaufgabe.

[33] Glaser/Strauss 1967; Strauss/Corbin 1979; Glaser 1992; Strübing 2004; Charmaz 2014.

Damit Erziehung möglichst optimal gelingt, klammern eine „gute Mutter“ und ein „guter Vater“ nicht, sondern haben die Bereitschaft, Kompetenz und finanziellen Möglichkeiten zur Delegation, und nehmen gezielt und selbstverständlich die Unterstützung ausgesuchter privater Anbieter in Bezug auf Versorgung, Betreuung und Förderung in Anspruch. Das dient nicht nur dem Kind, sondern ist auch für die Eltern selbst angemessen und verantwortungsbewusst. Ein guter Vater ist erwerbstätig in anspruchsvoller – meist leitender – Position und „kann“ seine Erwerbstätigkeit nicht reduzieren; meistens reduzieren die Mütter ihre Erwerbstätigkeit, um die Kinder zu versorgen, die Familie zu organisieren und ihren Männern den Rücken freizuhalten. Aber auch eine gute Mutter in diesem Milieu braucht Entlastung („*Support*“) und Freiraum für ihre eigene Erwerbstätigkeit sowie andere kulturelle, verbandliche, gesellschaftspolitische Aufgaben. Für eine gute Mutter verbietet es sich aber auch, über den Erziehungsdruck oder gar Erziehungsstress zu klagen. Eine gute Managerin beklagt sich nicht, wahrt jederzeit die souveräne Haltung, beißt auch die Zähne zusammen und findet Lösungen.

Ein häufig erstes Selektionskriterium bei der Auswahl der Kita ist für Eltern, dass Kinder aus Milieus am unteren Rand der Gesellschaft da *nicht* sind (soziale Exklusion und Distinktion).[34] Eine Präferenz für Kitas in privater Trägerschaft haben vor allem Eltern im Milieu „Etablierte“. Diese haben sehr hohe und spezifische Ansprüche an die ästhetisch-stilistische Anmutung der Kita sowie die Qualität der Versorgung (Mahlzeiten), Regeln und Umgangsformen sowie die pädagogische Arbeit. Sie bevorzugen Kitas in ruhigen Wohnlagen, Kitas mit kleinen Gruppen, die sich in ihrem pädagogischen Konzept an neueren Erkenntnissen der Pädagogik, Entwicklungspsychologie, Lerntheorie und Hirnforschung orientieren, aktiv und innovativ sind und ihre konkreten Projekte aktiv den Eltern kommunizieren. Diese Transparenz schafft Vertrauen und Zutrauen der Eltern.

Wenn sie eine solche Kita in erreichbarer Nähe haben, sind Eltern aus diesem Milieu bereit, höhere monatliche Beiträge für ihr Kind zu zahlen. Groß ist die Präferenz für eine Kita in privater Trägerschaft, weil diese Kitas sich überwiegend aus Beiträgen der Eltern finanzieren und daher (marktorientiert) in hohem Maße kundenorientiert sein müssen und – daraus abgeleitet – weil diese Kitas extrem innovativ sein müssen; die Bedarfe und Anforderungen der Eltern besser umgesetzt werden (ohne Problemkommunikation); es offensichtlich keine pädagogische Abschottung und Schließung seitens des fachlichen Personals gibt, sondern eine grundsätzliche Offenheit für Belange und Anliegen der Eltern mit der Bereitschaft, sich für diese die gewünschte Zeit zu neh-

[34] Diese soziale Schließung hat zum Teil Effekte einer aktiven soziokulturellen Ghettoisierung: Kinder aus Milieus am unteren Rand – auch der (unteren) Mitte – sind da nicht! Hier dominieren nicht Fragen der Inklusion, sondern der Exklusion.

men; und natürlich auch, weil aufgrund der hohen monatlichen Beiträge die Sicherheit besteht, dass dort Kinder aus der Unterschicht nicht sind: Strategie der Separation.[35]

Für sie ist die Kita, die sie sich – nach zum Teil intensiver Sondierung verschiedener Kitas – sehr bewusst aussuchen, eine (Früh-)Förderinstitution „ihres Kindes". Ihr Blick gilt weniger der Gruppe, sondern dem eigenen Kind im Kontext der Gruppe: Die Gruppe wird fokussiert auf ihre Funktion für Entwicklungen ihres Kindes. Zur Optimierung soll ihr Kind ein möglichst störungsfreies und homogenes Biotop haben. Maximen der Eltern mit Blick auf ihr Kind: (1) Es soll dort keinen Schaden nehmen (diese Risiken sollen unbedingt minimiert werden); (2) das Kind soll dort eine effektive, kreative, multisensuelle Förderung erfahren, sodass seine Talente und Tugenden entdeckt, ausgeprägt und entfaltet werden. Es geht diesen Eltern darum, dass ihr Kind, so wie zu Hause, auch in der Kita einen angenehmen, einen produktiven, anregenden und (emotional) positiven Schutzraum hat.

Attraktiv für Eltern aus diesem Milieu sind Kitas mit besonderen Zertifizierungen und Gütesiegel, mit langen Öffnungszeiten und ohne Schließzeiten in den Ferien, mit der Organisationsphilosophie, sich eng an den Anforderungen der Eltern zu orientieren, ihre Wünsche und Sehnsüchte auf hohem Qualitätsniveau zu adaptieren und als hoch professionelle, avantgardistische Organisation der Kinderbetreuung zu operieren („*Ihr Anspruch ist unser Anspruch*"). Durch einen hohen Personalschlüssel – so die Verheißung – wird sichergestellt, dass es kleine Gruppen gibt, in denen es ausreichend Aufmerksamkeit und Zeit für jedes einzelne Kind gibt – und das individuelle Kind in der Gruppe nicht untergeht. Zusätzlich wird das pädagogische Personal unterstützt durch Vorschullehrer, Kunstpädagogen, Theaterpädagogen, Erlebnispädagogen, Musiklehrer, Sportlehrer u. a.: Das Angebot soll vielfältig sein, sodass das Kind wählen kann: Karate oder Töpfern, Fußball oder Klavier, Yoga oder Kunst, Hockey oder Schauspielkurs. Ausgeprägt sind für Eltern bilinguale Kitas (nach einem reflektierten, anspruchsvollen Konzept), einfaches Heranführen an Fremdsprachen (die englischen, französischen oder hispanischen Betreuer sprechen mit der Gruppe ausschließlich in ihrer Muttersprache), eine gesunde Ernährung in Bio-Qualität (Produkte mit Güte- und Prüfsiegel), Heranführen und Berührungen mit der Vielfalt von Natur, Sensibilität entwickeln für Umweltschutz und Nachhaltigkeit, spielerische Berührung mit und Faszination entwickeln für Technologien sowie im Tagesprogramm ein ganzheitlich austariertes Wechselverhältnis von Anspannung und Entspannung.

---

[35] Dazu ein anonymisiertes Beispiel eines Interviews mit Eltern aus diesem Milieu. Ihre Kita in privater Trägerschaft finanziert sich überwiegend aus Elternbeiträgen, erhebt eine Einschreibegebühr in Höhe von 2.000 Euro sowie monatliche Elternbeiträge. Diese betragen bei einer 5-Tages-Betreuung pro Woche von 7:30–17:00 Uhr 1.667 Euro für ein unter 3-jähriges Kind sowie 870 Euro für ein Kind ab 3 Jahre.

Schlüsselbegriffe, mit denen einige Kitas sich präsentieren, sind: Premium-Kita, Architektur für positive Lernimpulse, das Kind als Individuum im Zentrum des Ansatzes sowie eine ganzheitliche integrierte Kita-Philosophie, deren Außendarstellung sprachlich und bildlich mit positiven Reizen und Verheißungen präsentiert wird.

Einige Eltern haben Vorbehalte gegenüber Kitas in öffentlicher und kirchlicher Trägerschaft – gerade weil hier Kinder aus allen Schichten der Gesellschaft „ungefiltert" zusammenkommen. Von städtischen und kirchlichen Einrichtungen haben sie das (erfahrungsfreie) Bild, den persönlichen Eindruck oder vermuten das Risiko *„verwahrloster, überfüllter und pädagogisch wenig kompetenter Verwahranstalten"* mit der Befürchtung, dass ihr eigenes, sensibles, vielleicht auch schüchternes Kind dort untergehen oder Schaden nehmen könnte, weil es nicht individuell gefördert wird oder dort Schlägereien stattfinden *(„Es reicht, wenn sie das in der Schule mitbekommen")*. Positiv überrascht sind sie, wenn sie eine Kita in öffentlicher oder kirchlicher Trägerschaft kennenlernen, die ihre Vorurteile widerlegt und ihren qualitativen Bedarfen entspricht – und nutzen dann auch begeistert diese Kita.

- *„Meinen Paul würde ich als extrem scheu bezeichnen. Er ist sehr zurückhaltend und ich hatte Angst, dass er in einen großen Kindergarten kommt. Ich habe mir auch die kirchlichen und staatlichen Einrichtungen im Ort angesehen, zum Teil ganz gut, meistens aber nicht, und alle zu groß. Die Gruppen waren deutlich größer als da, wo er jetzt ist. Jede Gruppe hatte zwar eigene Räume, aber die gehen ja auch nach draußen und dann sind das bei 3–4 Gruppen gleich 80–90 Kinder. Da konnte ich mir meinen Sohn partout nicht vorstellen, wie er sich durchboxt. Er ist schon sehr scheu und Mami-fixiert."*
- *„In unserem Waldorf-Kindergarten waren es die Voraussetzungen, die mich überzeugt haben: kleine Gruppe, drei Erzieherinnen, kein Plastikspielzeug, nur Holzspielzeug, zwar spartanisch eingerichtet, aber liebevoll und hochwertig. Einmal in der Woche wird gemalt, eine Erzieherin hatte sogar eine Ausbildung im Aquarellmalen; es wird viel gesungen, sie gehen in den Wald, sammeln und basteln damit – klar das machen andere Kindergärten so langsam auch. Ganz wichtig sind die klaren und strengen Regeln: Bis 9:00 Uhr müssen alle da sein, dann geht es in die Erzählecke, dann kommt der Morgenkreis und dann das gemeinsame Frühstück. Es gibt das Verbot von Süßigkeiten, ganz wichtig. Das Mittagessen wird von den Erzieherinnen mit den größeren Kindern zusammen vorbereitet, die auch den Tisch decken usw. Jeder hat eine Aufgabe, wie es in der Familie halt auch ist. Und für mich hat das auch den Vorteil, dass ich bis 2:00 Uhr arbeiten kann und er hat dann schon gegessen."*

Einrichtungen in privater Trägerschaft sind aufgrund ihrer Öffnungszeiten und ihres pädagogischen Angebots, der dokumentierten und transparenten Verhaltensregeln sowie der Einrichtung und Atmosphäre attraktiv, nicht aber aufgrund eines dahinterstehenden weltanschaulich-pädagogischen Konzepts (bspw.: Waldorf, Montessori).

- *„Der Grund für mich war nicht, dass es eine Rudolf-Steiner-Einrichtung ist. Ich habe gegen ihn und die Anthroposophie schon massive Vorbehalte. Aber was sie da tun, das ist für dieses Alter eine gute Lösung. Auch weil dem Kind ein Rhythmus und eine liebevolle Atmosphäre vermittelt werden."*

Attraktiv an kleinen (privaten) Krippen und Kindergärten ist, dass sich alle Eltern und Erzieher kennen. Dies schafft für Kinder und Eltern jeweils Sicherheit und Vertrauen.

- *„Alle vier Wochen war ein Elternabend. Das ist zwar ein weiterer Termin und man wird schon gefordert, aber wir Eltern kennen uns eben untereinander. Es ist eine große Gemeinschaft, was sich auch positiv auf die Kinder auswirkt. Die Kinder wissen genau, wenn eine Frau he-reinkommt, die kenne ich, das ist die Mutter von Sarah, die heißt Anne und die kennt auch meine Mutter. Das ist ein Vertrauen, wie eine Familie. Dieses Gefühl haben mir die anderen Kindergärten nicht vermittelt."*
- *„Bei den kirchlichen und staatlichen Kindergärten habe ich den Eindruck gewonnen, dass es doch eher Verwahrstationen sind, allein schon wegen der Größe und der Anzahl der Erzieherinnen. Die Kinder sind da oft sich selbst überlassen."*

3.2.2 „Performer" (15,8 %)

Eltern aus dem Milieu „Performer" – insbesondere aus dem Submilieu „Liberale Performer" – sind in ihren Ansprüchen und Erwartungen an Kitas den Eltern aus dem Milieu „Etablierte" ähnlich. Sie würden gern ihr Kind in die nächstgelegene Kita geben, doch sie investieren im Vorfeld Zeit, um sich auch Kitas im weiteren Umfeld selbst anzuschauen, und sehen sich aufmerksam deren Selbstpräsentation auf der Website an, um ihrem Kind ein wirklich schönes, harmonisches und anregendes Ambiente, ein angenehmes soziales Umfeld sowie eine optimale Begleitung und Förderung zu bieten.

Wenn Frauen und Männer aus diesem Milieu Eltern werden, ist das für sie ein Projekt mit besonderer Herausforderung. Sie haben sich biografisch für die Option Kind entschieden und folgen selbstbewusst der Maxime, auch das Muttersein bzw. Vatersein professionell zu organisieren und zu gestalten mit Intuition und Know-how, mit aktuellen Erkenntnissen der neuen Pädagogik, Lerntheorie, Motivationspsychologie und Neurowissenschaften. Und das wünscht man sich, zumindest in Ansätzen, auch vom professionellen Dienstleister, wie es ihre Kindertagesstätte sein soll.

Die Ansprüche an die optimale Qualität in Bezug auf das ästhetische und rituelle Umfeld in der Kita, auf vielseitige und gezielte (Förder- und Anregungs-)Aktivitäten seitens des pädagogischen Personals sind hoch. Ausgeprägt ist die Haltung, dass es in der Organisation zwar Gewohnheiten und Routinen geben muss, aber in den Angeboten erwarten Eltern aus diesem Milieu immer wie-

der Veränderungen und Innovationen in kurzen Intervallen. So wie sie selbst im Job mit klarer Zielorientierung, hohem Anspruch und großem Engagement agieren, sich flexibel auf Veränderungen äußerer Umstände und Bedarfe einstellen und nicht in Problemen, sondern in Lösungen denken, gehen sie auch das Projekt Erziehung an und erwarten dieses von Kitas. Sie begreifen Kitas als ihre Dienstleister, denen sie das Wichtigste im Leben anvertrauen – und dazu ist es ihr gutes Recht (und elterliche Fürsorgepflicht), ihre Anforderungen zu artikulieren und durchzusetzen, bei Bedarf auch nachdrücklich.

Die Anforderung an die Erzieher und Erzieherinnen sind: Diese sollen sich viel Zeit für *„mein Kind“* nehmen: Die vorhandene Zeit nicht „verschwenden“ (z. B. mit Organisation, Plauderei); die Zeit nicht nur „*bei* dem Kind verbringen“, sondern die – von ihnen bezahlte – Zeit für ihr Kind *nutzen*! Das Spielen des Kindes soll natürlich leicht und froh sein *und* zugleich für das Kind nicht spürbare Herausforderung und Entwicklungsförderung sein! Das muss durchdacht und *vorher geplant* werden! Dazu benötigt man aus Sicht dieser Eltern hohe *fachliche* Kompetenz und *kommunikativ-pädagogische* Kompetenz für Situationen. Diese qualitative Nutzung der Zeit für das Kind und die Zeitbedarfe für die Eltern sollten permanent kritisch reflektiert und verbessert werden!

Eine große Sympathie haben diese Eltern für *Projektarbeit* in der Kita – mit einem breiten inhaltlichen Spektrum aus den Bereichen Handwerk, Musik, Technik, Kreativität, Sport, Naturerleben, Sprache, Theater, zu dem von außen Fachleute hinzugezogen werden. Groß ist die Erwartung, dass es zwar ein Basisrepertoire gibt, das aber von Jahr zu Jahr überarbeitet, modifiziert, ergänzt und vertieft wird: Weiterentwicklung des Projektprogramms. Dabei ist auf die *Balance* zu achten von Stabilität und Anregung, von regelmäßigen Tagesabläufen einerseits, projektorientierten wechselnden Aktivitäten andererseits.

- *„Ich habe nie aufgehört zu arbeiten, ich hatte nur normalen Mutterschutz und habe dann von zu Hause aus gearbeitet. Nach acht Wochen fing ich wieder an, für ein Jahr Teilzeit zu arbeiten, und danach ist Max zur Tagesmutter gegangen, und ich habe wieder voll gearbeitet. Wäre ich drei Jahre zu Hause geblieben, hätte ich meinen Job vergessen können.“*
- *„Ich kann es mir überhaupt nicht vorstellen, nur ausschließlich Mutter zu sein, wozu habe ich denn dann studiert. Mein Beruf ist mir wichtig – man kann die liegen gebliebene Arbeit ja auch am Wochenende erledigen oder sich Support einkaufen.“*
- *„Sich immer nur mit anderen Müttern über die lieben kleinen Wonneproppen zu unterhalten, kann ich mir auf Dauer nicht vorstellen. Irgendwann ist auch mal Schluss mit lustig.“*
- *„Ich möchte mit meinem Kind, aber nicht ausschließlich für mein Kind leben.“*

3.2.3 „Postmaterielle“ (12,7 %)

Postmaterielle Eltern haben – wie „Etablierte“ und „Performer“ – hohe Ansprüche an die Erziehung ihrer Kinder und an Kitas, fordern sich und diese – aber in anderer Weise, mit anderen Zielen und Kriterien. Eltern aus dem Milieu „Postmateriell“ informieren sich über die einzelnen Entwicklungsstadien ihres Kindes (und über Erziehungsoptionen) umfassend, interessieren sich für alternative pädagogische Konzepte und lesen Ratgeber neugierig-kritisch. Trotz umfangreicher Informationen und klarer Urteilskraft zum Thema Erziehung haben sie weniger ein funktional-instrumentelles Verständnis von Erziehung, sondern es dominiert ein eher philosophischer Zugang mit einem ganzheitlichen Menschenbild der Entfaltung sozialer, emotionaler und kognitiver Anlagen. So ist für Eltern aus diesem Milieu Erziehung eine ambitionierte Gratwanderung und ein Balanceakt. Sie versuchen, ihr Kind zu fördern, ohne es aufgrund eigenen Ehrgeizes zu überfordern; ihnen ist die Individualität ihres Kindes wichtig, aber ebenso seine soziale Kompetenz und Integrationsfähigkeit; sie wollen ihrem Kind ein behütetes, harmonisches und vertrautes Zuhause bieten, ohne es in Watte zu packen, zu verhätscheln oder in einem abgeschotteten Milieubiotop aufwachsen zu lassen. Anregungen und Förderungen für kleine Kinder sind wichtig; aber wer (zu) früh anfängt mit (zu) vielen Reizen und ehrgeizigen Zielen, verliert mitunter den Blick für das individuelle Entwicklungstempo des Kindes. Kinder sollen nicht nur Förderungen bekommen, sondern auch in der Lage sein, sich selbst zu beschäftigen; und brauchen für die Verarbeitung der vielfältigen Reize Ruhezeiten, Pausen und müssen sich auch langweilen können.

Postmaterielle Eltern wollen ihren Kindern Natur und Kultur nahebringen und vertraut machen, Begeisterung wecken einerseits für Kunst und Musik (selber machen jenseits von Perfektionsansprüchen, sich am Tun begeistern!); andererseits für die Vielfalt der Natur: Tiere und Pflanzen entdecken; mit den Kindern draußen sein und Natur erkunden. Darin gründet die Sympathie dieser Eltern für Kitas mit Naturprojekten, Waldprojekten und vor allem für Waldkindergärten.

Grundlegende Erziehungsziele sind vor allem soziale und liberale Tugenden: Selbstständigkeit, innere Stärke, Mut, Offenheit, Toleranz, Ausgeglichenheit, Konfliktfähigkeit sowie Werte wie Rücksichtnahme, Höflichkeit und Pflichtgefühl. Sie verstehen Erziehung als einen ganzheitlichen Prozess, in dem es sich selbst immer wieder – in jeder Entwicklungsphase des Kindes wie auch der Eltern – kritisch zu reflektieren gilt. Jedes Elternteil, sowohl der Vater als auch die Mutter, soll streng *und* verständnisvoll, hart *und* weich sein, mit weiblichen *und* männlichen Attributen erziehen. Die Maxime der Gleichstellung in der Erziehung ist zugleich das Erziehungsziel: Das Kind soll durch alltägliche Erfahrung lernen, dass die Zeit der klassischen Rollenteilung vorbei ist und beide Eltern beruflich und privat hier eine Balance leben. Dazu gehört für sie auch, dass Kinder in einer Kita unmittelbar erleben, dass Frauen *und* Männer als Erzieher *und* Erzieherinnen sich um sie

kümmern – und zwar jenseits der traditionellen Geschlechterrollen, -zuschreibungen und -kompetenzen.

Sie empfinden Erziehung als schöne, spannende und bereichernde Aufgabe, aber aufgrund ihrer Ansprüche und Selbstkritik auch als extrem anstrengend. Sie informieren sich aus Büchern, Zeitschriften oder auf Websites, holen sich gezielt Anregungen und Rat. Sie besuchen zum Teil auch Seminare zur Erziehung – wenn möglich gemeinsam mit dem Partner/der Partnerin –, um auf dem neuesten pädagogischen Stand zu sein und um konkrete Techniken zu erfahren, wie z. B. *„man simple Verbote vermeidet, wie man Kinder motiviert, wie man aus blockierenden Situationen herauskommt".* Erziehung ist für postmaterielle Eltern eine überaus verantwortungsvolle und komplexe Aufgabe, in der sie nicht ihre Orientierung verlieren wollen und sich nicht nur auf ihre persönliche Intuition verlassen wollen, sondern auch von Erkenntnissen der modernen Pädagogik und Erziehungswissenschaften und Psychologie lernen wollen.

Kindertagesstätten sind für sie mehr als nur „Aufbewahrungsanstalten", und auch nicht einfach „Frühförderinstitutionen ihres Kindes", sondern sollen das soziale Miteinander und Lernen unter den Kindern verschiedener Herkünfte, Anlagen und Tempi fördern. Postmaterielle Eltern begreifen soziale und interkulturelle Vielfalt in der Tageseinrichtung ihres Kindes als zusätzliche Chance zu sozialem Lernen und akzeptieren die Mischung der Nationalitäten vorbehaltlos als Realität mit Potenzial: *„… da können sie eigentlich nur lernen und verschiedene Impulse aufnehmen."*

Groß ist jedoch die Ambivalenz: Einerseits neigen sie weltanschaulich dazu, eine Kita als Ort zu begreifen, an dem man auch Kontakt bekommt mit Kindern aus anderen Schichten und vor allem aus anderen Herkunftsländern, was sie für die Entwicklung von Toleranz, Respekt und Empathie sowie für die Berührung mit und Neugier auf fremde Kulturen schätzen. Andererseits stoßen sie sich an konkreten Stilformen von einigen Kindern aus anderen Milieus oder bestimmten Ethnien und neigen hier zur Abgrenzung und Distanz zum Wohl ihres eigenen Kindes. Distanz zeigen sie aber auch gegenüber allzu selbstbewussten Kindern (auch aus gehobenen Milieus):

Ausgeprägt ist ihre Affinität für eine Kita mit einem reflektierten philosophischen Erziehungsansatz, etwa der Waldorf-Pädagogik oder Montessori-Pädagogik. Vor diesem Hintergrund haben diese Eltern eine Präferenz für Waldorf- oder Montessori-Kitas bzw. für Kitas in öffentlicher oder privater Trägerschaft mit einem solchen oder anderen dezidierten Erziehungskonzept. Auch wenn dies nicht das primäre Motiv ist: Hier sind Kinder aus Unterschicht-Milieus selten.

Das pädagogische Personal in Kitas sehen postmaterielle Eltern bewusst zunächst vorurteilsfrei, aber in der konkreten Kita sehr differenziert („*da liegen zwischen Erzieher und Erzieher oft Welten – wie bei allen Berufsständen*"). Entscheidend für Postmaterielle ist das persönliche Engagement

der Pädagogin bzw. des Pädagogen und wenn dieses sichtbar vorhanden ist, vertrauen sie diesen und haben Zutrauen in die Aktivitäten. Obwohl Mütter und Väter aus dem Milieu „Postmaterielle“ meistens höhere Bildungsabschlüsse als die pädagogische Fachkraft ihrer Kita haben, hat für die Eltern die pädagogische Einschätzung der Fachkraft für sie Gewicht; sie setzen sich mit deren Informationen ernsthaft auseinander, nehmen gern das Gespräch an und wollen dazulernen. Sie wollen keine *„Besserwisser-Mentalität“* a priori zeigen, aber wenn sie negative Erfahrungen machen, ist ihre Kritik scharf, konkret und setzt dann auch an grundsätzlichen Dingen an.

In der Kita suchen sie von Beginn an und immer wieder das Gespräch, gehen immer zu Elterngesprächen, auf die sie sich vorbereiten und auf die auch die Erzieherinnen und Erzieher sorgfältig vorbereitet sein sollten. Postmaterielle Eltern übernehmen in der Kita oft die formal notwendigen Ämter der Elternvertretung (als Vorsitzende oder Beirat). Sie begreifen dies als Verantwortung für Einmischung und Verbesserungen, suchen einen problem- und zielorientierten Dialog mit der Einrichtungsleitung und scheuen auch vor Widerständen nicht zurück.

Eine wirksame Verbesserung kann für postmaterielle Eltern nur in einem grundlegenden Umdenken in Richtung früher Förderung liegen. Frühförderung bedeutet für sie nicht prestige- und wettbewerbsorientiertes Leistungsdenken, sondern ein entwicklungspsychologisch begründetes Trainieren basaler Fähigkeiten. Das sind zum einen die Sprach- und Ausdrucksfähigkeit (daher die hohe Affinität für Sprach-Kitas), die Fähigkeit zur konzentrierten Beschäftigung sowie soziale Kompetenz, zum anderen aber die spielerische Aneignung von Themengebieten, vor allem aus den Bereichen Natur und Technik, Kunst und Handwerken. Hier müsse man sich auch in der Kita von eingeschliffenen Routinen lösen und neue Wege gehen. Ein Beispiel wäre, die Kinder, die in diesem Alter besonders aufnahme- und lernfähig sind, für naturwissenschaftliche Themen zu interessieren und kleine anschauliche Experimente mit Bezug zur sinnlich erfahrbaren Alltagswelt zu machen, verschiedene Maltechniken zu probieren, Musikinstrumente und Musikstile kennenzulernen, ebenso fremde Kulturen und Lebensweisen (das Herkunftsland ausländischer Kindergartenkinder behandeln).

- *„Die Betreuung ist einfach nicht gut. Das betrifft vor allem die Qualität und die Öffnungszeiten.“*
- *„Man kriegt ja schon ein schlechtes Gewissen, wenn man berufliche Ambitionen hat und seine Kinder in den Kindergarten bringt. Weil nicht alle Kindergärten so gut sind, wie sie sein sollten. Und wenn man weiß, dass man seine Kinder besser versorgen kann, dann hat man ein schlechtes Gewissen, wenn man zur Arbeit geht, klar.“*
- *„Die Kosten für die Tagesmutter sind enorm, aber ich möchte nun mal zurück in den Beruf.“*
- *„Nils geht in einen Integrationskindergarten mit behinderten Kindern. Ich finde das sehr wichtig, er lernt dort eine Menge.“*

3.2.4 „Bürgerliche Mitte“ (19,3 %)

Eine *gute Mutter* in der „Bürgerlichen Mitte“ hingegen ist eine Full-Service-Kraft und der Universal-Coach, eine „Generalmama“ für alle Sphären im Leben des Kindes. Sie ist mit Leib und Seele zuständig für die emotionalen und sozialen Befindlichkeiten sowie das kognitive und kreative Potenzial ihrer Kinder. Sie organisiert das Networking im Freundeskreis sowie Aktivitäten im Bereich Sport, Musik, Malen, Fremdsprachen, Frühförderung. Eine gute Mutter engagiert sich persönlich für ihr Kind, nimmt sich viel Zeit (verzichtet auf eigene Freiräume und Freizeit) und investiert auch Geld, um dem Kind die besten Chancen zu eröffnen. Das Kind ist Investitionsgut. Um dieses finanzieren zu können, ist die Mutter gleichzeitig erwerbstätig (oft in Halbtagsjobs, im Minijob oder als Soloselbstständige). Eine gute Mutter hält die Spannung aus, einerseits umfassend für ihr Kind da zu sein, andererseits auch berufstätig zu sein in Unternehmen und Branchen, die immer mehr Flexibilität und Mobilität erfordern. Sozialwissenschaftlich, pädagogisch und familienpolitisch interessant ist, dass das traditionelle Normbild der guten Mutter hier einerseits Negativfolie ist zur Abgrenzung eigener Erziehungsstile: Man grenzt sich in diesem Milieu ab vom überkommenen Muster der Vollzeit-Hausfrau, deren Bestimmung darin liegt, ihrem Mann den Rücken freizuhalten, zeitlich umfassend und jederzeit für ihre Kinder da zu sein und dafür auf eigene Erwerbstätigkeit zu verzichten. Andererseits werden bestimmte Facetten und Motive aus dem traditionellen Normbild gezielt zitiert und instrumentalisiert als Mittel zur Abgrenzung gegenüber der sozialen Unterschicht. Man tut alles für die eigenen Kinder, damit diese es in Zukunft einmal besser haben. Die Mutter aus diesem Milieu sieht sich als allzuständige Beschützerin und Förderin ihrer Kinder. Dazu gehören elementar (1) die Schaffung und Sicherstellung eines geeigneten sozialen Biotops für ihr Kind: Das betrifft den Freundeskreis (*„Ich möchte auch nicht, dass mein Kind mit allen möglichen anderen Kindern spielt“*) mit Kontaktverboten gegenüber Kindern aus Milieus am unteren Rand der Gesellschaft (Distinktion); (2) die Auswahl der geeigneten Kindertagesstätte für ihr Kind; (3) den engen Kontakt mit Erzieherinnen und Erziehern in der Kindertagesstätte, um jederzeit auf dem Laufenden zu sein, wie es dem eigenen Kind geht und was sie als Mutter weiter für ihr Kind tun kann; (4) den Kontakt mit anderen Eltern aus der eigenen Nahwelt, um sich zu informieren, was andere für ihre Kinder tun. Mütter aus diesem Milieu spüren (subjektiv) einen großen Erwartungs- und Leistungsdruck, nur nichts falsch zu machen in der Förderung ihrer Kinder und vorn dabei zu sein – groß ist die Sorge, hier etwas verpasst zu haben und später zu merken, dass ihr Kind dadurch benachteiligt ist. Sie vergleichen und messen sich performativ (ungewollt) mit anderen Müttern. Gleichzeitig dürfen sie – Teil dieses Normgerüstes – nach außen nicht zeigen, wie groß dieser Druck ist und dass sie darunter leiden, sondern sollen (und wollen) das Bild der glücklich-fürsorgenden Mutter demonstrieren.

- *„Ich lese so ziemlich alles, was ich zum Thema Erziehung und Kinder in die Finger kriege. Vom Arzt sind es Broschüren, dann lese ich diese Babyzeitschrift, die man in der Apotheke kriegt, das ist immer ein bisschen breit gefächert und da steht etwas über Erziehung und Ge-*

sundheit drin. Dann lese ich alle möglichen Bücher. Und natürlich tausche ich mich mit Freunden aus, wo man dann halt sagt, wie ist das bei euch, bei uns ist das gerade so und so. Ich finde das schon wichtig, man möchte ja nichts falsch machen und erst hinterher merken, dass man etwas versäumt hat."

- *„Das Gros der Erziehungsarbeit liegt schon bei mir. Aber mein Mann und ich sprechen uns auch ab, was das Beste ist. Er fragt mich immer, wie er was machen muss."*
- *„Mein Mann lässt den Kindern schon mehr durchgehen. Aber er muss den lieben langen Tag lang ja auch nicht all die kleinen Kämpfe ausfechten."*

Der *gute Vater* in diesem Milieu ist der Haupternährer und „Feierabend-Papa". Die Frau übernimmt die Organisation und die Alltagskämpfe; der Vater ist der Spielvater und „Handwerkspapa": Er repariert Spielzeug und zeigt handwerkliches Geschick: Spielhaus, Baumhaus, Hochbett u. a. Der Vater in diesem Milieu ist kein Patriarch, sondern eher weich und verständnisvoll. Durch die gesellschaftliche Norm vom „neuen Vater" fühlen sich diese Männer unter Druck: Einerseits müssen sie im Job immer mehr leisten, mobil und flexibel sein; andererseits sollen sie mehr Zeit für ihre Kinder haben und sich aktiver in die Versorgung und Erziehung der Kinder einbringen: Das erleben sie als unguten Spagat.

Die Kita hat für Eltern aus diesem Milieu eine dreifache Funktion: (1) Sie ist Anlaufstelle und Informationsmarktplatz, um zu erfahren, was andere Eltern alles für ihre Kinder tun. Insofern pflegen Mütter aus diesem Milieu eine enge Kommunikation mit den pädagogischen Fachkräften sowie mit anderen Eltern aus demselben oder einem höheren Milieu. (2) Die Kita ist für sie eine heute unverzichtbare Frühförderinstitution ihres Kindes – und groß ist die Sorge, hier etwas zu verpassen und dem Kind nicht die bestmögliche Förderung zukommen zu lassen. In keinem Milieu wird das Mantra der Frühförderung so vorbehaltlos und energisch angenommen wie in der „Bürgerlichen Mitte" – im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten. (3) Zur Unterstützung der Halbtagserwerbstätigkeit der Mutter (der Vater ist in der Regel als Haupternährer in Vollzeit berufstätig) soll die Kita zumindest vormittags die notwendigen Zeitfenster garantieren, sodass die Frau etwas zum Haushaltseinkommen beitragen kann, im Arbeitsmarkt bleibt und zumindest ein wenig für die eigene Alterssicherung tun kann.

- *„Ich frage mich schon, warum manche Frauen Kinder bekommen, wenn sie nach ein paar Monaten gleich wieder voll arbeiten gehen."*

3.2.5 „Benachteiligte" (16,8 %)

Frauen aus dem Milieu „Benachteiligte" leben einerseits ein hierarchisch-traditionelles Rollenverhältnis, andererseits sehnen sie sich nach einem modernen Konsum- und Medien-Lifestyle, den sie

sich mit den verfügbaren finanziellen Mitteln unbedingt leisten. Diese typische Synthese von Tradition und Moderne hat Konsequenzen für das Selbstverständnis der Mütter in diesem Milieu: Wenn sie (oft in vergleichsweise jungen Jahren) schwanger werden, übernehmen sie – neben der Erledigung des Haushalts – klaglos und selbstverständlich die Aufgabe, das Kind zu versorgen und zu erziehen. Hingegen ist der Partner bzw. der (Stief-)Vater davon weitgehend freigestellt: Er ist die letzte Instanz, höchste Autorität und hat die Funktion, ein Machtwort zu sprechen sowie das Geld für den Lebensunterhalt zu erwirtschaften.

Vor diesem Hintergrund definiert eine Mutter aus diesem Milieu sich als engere Bezugsperson ihrer Kinder: als Versorgungs- und Kuschel-Mutti. Sie ist von Anfang an dafür verantwortlich, dass die obligatorischen „gesetzlichen" Vorschriften (Kinderarzt, Impfungen, Kindergarten, Schule) eingehalten werden, und übernimmt komplett die praktische Organisation und konkrete Erziehung (Körper- und Zahnpflege des Kindes, Kochen, Kleidung besorgen, Wäsche etc.). Neben dieser unbedingt notwendigen Erledigung äußerlicher Pflichten begreifen sich die Mütter zum Teil aber auch als „Kuschel-Mutti", die ihrem Kind emotionale Wärme gibt – vor allem durch intensiven körperlichen Kontakt. Denn in diesem Milieu ist körperliche Kommunikation elementar und hat eigene Rituale und Routinen ausgeprägt. Typisch für diese Mütter ist jedoch auch der Impuls nach Selbstverwirklichung durch Unabhängigkeit von auferlegten Pflichten sowie durch Lust auf Einkauf und Medienkonsum. Das hat zwei Auswirkungen: Zum einen drücken die Mütter dieses Milieus ihre Liebe zu ihren Kindern aus in Form von materiellen Geschenken: TV, DVD, Playstation und zum Teil auch Internet im Kinderzimmer, Besuche bei McDonalds („eine Belohnung") und in Freizeitparks. Zum anderen zeigen diese Mütter oft spontane Kuschelattacken und „überfallen" damit ihre Kinder. Im für die Kinder häufig unbegreiflichen Kontrast dazu stehen spontane, harsche Zurückweisungen seitens der Mutter, die sich bewusst dem situativen Zugriff ihrer Kinder entziehen will. Aus der subjektiven Perspektive der Mutter ist das ihr gutes Recht nach Ruhe, Pause und eigenen Bedürfnissen – Ausdruck der empfundenen Überlastung. Gleichzeitig ist der Impuls da, mit dem Partner ein erlebnisreiches Leben zu führen. Signifikant ist, dass es Müttern aus diesem Milieu offenbar schwerfällt, ihre spezifische Rolle als Mutter und ihre Rolle als Lebenspartnerin zu integrieren und zu harmonisieren. Beide Bedürfnisse und Rollen stehen oft als Antipoden gegeneinander und stürzen die Mütter zum Teil in Identitätskrisen, für die sie keine Lösung finden und welche manchmal das Gefühl der Verlorenheit zementieren. Dies ist ein Grund für die massiven Stimmungs- und Verhaltensschwankungen: Sie zeigen einerseits die Strategie innerer Abstumpfung und Kälte, um den materiellen, sozialen und psychischen Druck und die Perspektivlosigkeit „auszuhalten" – sie überlassen dann ihre Kinder plötzlich und auch ritualisiert (zu bestimmten Tageszeiten) einfach sich selbst. Sie fallen andererseits aufgrund des auch bei ihnen dominanten Normbildes der „guten Mutter" immer wieder in das andere Extrem der „Glucke". Das subjektive Gefühl von Verlorensein, Ausgeliefertsein, Gestresstsein ist bei diesen oft konsummaterialistischen

Müttern sehr hoch. Zusammen mit der finanziell oft prekären Enge manifestiert das bei diesen Müttern mitunter einen „Tunnelblick“, wobei sie oft kein Licht am Ende des Tunnels sehen.

In diesem Milieu ist der Mann der „Geldverdiener und Chef“ im Haushalt. In den meisten Fällen zieht sich der Vater völlig aus der Erziehung raus – „haut aber gelegentlich auf den Tisch“, um seine Autorität zu demonstrieren. Typisch ist die Delegation der Zuständigkeit an andere Instanzen (Mutter, Kita, Ärzte, Jugendamt) mit einem ausgeprägten Obrigkeitsdenken. Gleichzeitig üben Väter aus diesem Milieu im Kreis anderer Gleichgesinnter in diesem Milieu herbe Kritik an jenen Instanzen, die ihrer Meinung nach versagen.

Die Kita hat für die Mütter die Funktion der regelmäßigen Entlastung von der Zuständigkeit für das Kind, verschafft Freiräume für die eigene Erwerbstätigkeit. Und die Kita ist für die Mutter aus diesem Milieu ein signifikantes Symbol für Akzeptanz und Integration seitens der sozialen Nahwelt und der öffentlichen Institutionen. Ein ganz zentrales Ziel dieser Mütter (und Väter aus der Distanz) ist es, dass ihr Kind in der Kita durch die Erzieherinnen und Erzieher anerkannt wird und die gleiche Aufmerksamkeit erfährt wie andere Kinder. Da ihre Normalitätserfahrung im eigenen Alltag Ausgrenzung und Benachteiligung sind, ist die Kita für sie ein Schlüsselbereich, mit dem sie die Hoffnung auf Gerechtigkeit verbinden, dass hier unabhängig von der Herkunft alle Kinder gleich behandelt werden – und dass die Erzieher und Erzieherinnen auch ihnen mit dem gleichen Respekt und gleicher Aufmerksamkeit begegnen wie anderen Müttern.

Aufgrund ihrer finanziell begrenzten und oft sehr engen Möglichkeiten können sie sich die Kita ihrer Wahl nicht aussuchen, sondern sind darauf angewiesen, einen günstigen Kita-Platz zu bekommen, in der Hoffnung, dass sie aufgrund ihres geringen Haushaltseinkommens nur einen reduzierten oder keinen Monatsbeitrag zahlen müssen. Entsprechend sind sie gewohnt, keine besonderen Ansprüche an Umfang und Qualität von Frühförderung zu entwickeln oder offensiv zu artikulieren. Ihnen genügt eine elementare, regelmäßige „ordentliche“ Versorgung und Betreuung ihres Kindes. Wenn es bestimmte Projekte und Aktivitäten gibt, die kostenfrei sind, dann sollen ihre Kinder genauso daran teilnehmen können wie andere – und nicht auch schon in der Kita Benachteiligung erfahren und ausgeschlossen werden. Insofern nehmen sie sensibel wahr, wenn Zugangshürden und Ausschlussmechanismen errichtet werden, etwa durch kostenpflichtige Angebote (Ausflüge, Kurse von externen Fachkräften, Materialkosten), die sie sich nicht leisten können.

Zutiefst ambivalent ist für einige Eltern die Frage, ob sie sich aufgrund ihres geringen Einkommens von den monatlichen Kita-Beiträgen oder anderen Kostenzuschüssen befreien lassen. Allein ein solcher Antrag würde sie gegenüber dem Kita-Personal als „Bedürftige“ oder „Hartz-4ler“ entlarven und stigmatisieren. Sie wären nicht mehr Teil der normalen Elternschaft und erzeugt bei einem Teil der Eltern das Gefühl von Scham, nicht einmal einen Kita-Platz ihres Kindes selbst zahlen

zu können. Würde dies gar bei einem Teil der Eltern bekannt (oder gar bei den anderen Kindern), erhöhen sich für die Mutter und ihr Kind sowohl die Risiken der Nichtanerkennung und des Ausgeschlossenwerdens als auch praktischer Benachteiligung.

Umso mehr sehnen sich diese Mütter (die Väter sind selten selbst in der Kita) seitens des pädagogischen Personals nach Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung: sei es durch das Suchen des Gesprächs auf Augenhöhe, sei es durch positive Rückmeldungen hinsichtlich des Verhaltens, der Talente und Eigenschaften ihres Kindes in der Kita-Gruppe.

- *„Ich glaub, ich bin ganz froh, Kinder zu haben, das ist doch normal."*
- *„Ich habe mit achtzehn meine Tochter bekommen. Da war kein Geld da. Wir haben dann teilweise nichts zu essen gehabt."*
- *„Es kostet halt heutzutage alles mörderisch viel Geld, deshalb kann man den Kindern nicht alles ermöglichen, was sie haben wollen. Aber wenn sie es später mal im Leben schaffen, dann hat es sich doch gelohnt."*
- *„Manchmal am Wochenende lade ich die Kinder zu McDonalds ein, also das ist echt immer ein Highlight."*
- *„Eine typische Mutter ist das Dienstmädchen. Sie hält alles im Haus sauber und kümmert sich um alles."*
- *„Eine gute Mutter muss eine 24-Stunden-Frau sein, und keiner dankt es ihr."*
- *„Manchmal könnte ich platzen, nur noch rumschreien und aus der Wohnung rausrennen. Ich muss dann auch mal alleine sein, ich brauche dann Ruhe, sonst raste ich aus."*
- *„Innerlich bin ich manchmal schon fast aus Eis, das kriegen die anderen aber nicht mit."*
- *„Vor Kurzem war mein Kind ein paar Tage im Krankenhaus, da war ich allein zu Hause. Es war so ungewohnt, alles so ruhig und man hat keine Nervensäge an der Backe."*
- *„Wenn ich den beiden Stubenarrest gebe, dann bestrafe ich mich selbst, weil die mir so den ganzen Tag auf die Nerven gehen."*
- *„Mein größtes Hobby sind die Kinder, für sie mache ich alles."*

3.2.6 „Hedonisten" (11,7 %)

Frauen aus diesem Milieu erleben ihre Elternschaft – in der subjektiven Empfindung stärker als Frauen anderer Milieus – als eine biografische, soziale, emotionale und wirtschaftlich existenzielle Zäsur und äußerst schwierige Alltagsbewältigung; ein Abschied von ihrem bisherigen Lebensstil als Verlust eines großen Teils ihrer bisherigen Freunde und neue (erneute) Abhängigkeiten. Einige kommen aus Normalfamilien in Milieus der Mitte der Gesellschaft und haben eine spannungsreiche Beziehung zu ihren „spießbürgerlichen" Eltern mit Lebensauffassungen und Lebensweisen, die

ihren eigenen entgegenstehen. Andere kommen aus Elternhäusern in Milieus am unteren Rand der Gesellschaft mit vielfältigen finanziellen und sozialen Problemen (geschiedene Eltern, alleinerziehende Mütter, Patchworkfamilie). Trotz erheblich eingeschränkter finanzieller Mittel ist für Mütter aus dem Milieu der „Hedonisten“ weniger der materielle oder soziale Druck prägnant, sondern primär die eigene Inkonsequenz in ihrer Erziehung, die sie selbstkritisch reflektieren. Sie verzweifeln oft am eigenen täglichen *Trial and Error* (Versuch und Irrtum) – ein oft tägliches Ausprobieren, Erfinden und spontanes Reagieren auf Situationen. In ihrem Selbstverständnis ist eine gute Mutter keine strenge Autorität, sondern eher eine gute Freundin, die viel Verständnis für ihre Kinder hat. Dominant ist bei hedonistischen Müttern die Maxime, anders als Mütter aus dem spießbürgerlichen Mainstream zu sein. Wichtig ist, dem eigenen Kind keine unnötigen Fesseln anzulegen, es nicht einzuengen, es nicht durch bürgerliche Erziehungsnormen zu deformieren. In keinem Milieu ist der Anteil der Alleinerziehenden so hoch wie in diesem Milieu der „Hedonisten“. Einige wurden vom Vater ihres Kindes während der Schwangerschaft oder nach der Geburt des Kindes verlassen, sind unfreiwillig oder freiwillig Alleinerziehende oder haben Kinder von verschiedenen Männern.

Diesen Müttern geht es auch darum, mit dem Verlust ihrer verloren gegangenen Freiheiten fertigzuwerden. Während sie in der Zeit noch ohne Kind/-er ein lustvolles, aufregendes und reizstarkes Leben „*on the road*“ führten, mit Freunden viele Abende und Nächte „auf der Piste“ – auf privaten Partys, in Clubs, auf Konzerten und Jamsessions; auf öffentlichen Plätzen oder in Shoppingmalls unterwegs waren, sind sie nun mit Kind an Haushalts- und Versorgungspflichten gebunden.

Die finanzielle Situation hedonistischer Mütter ist eng. Sie leben sehr oft unterstützt durch Sozialhilfe und Wohngeld; Alleinerziehende sind in ständigem Kampf um Unterhaltszahlungen des Vaters. Zum einen fühlen sie sich von den Mitarbeitern der Ämter gedemütigt *(„Jugendämter sind der Horror. Da wird man wie ein Mensch zweiter Klasse behandelt, wie ein Bittsteller, ganz furchtbar!“*, zum anderen bekommen sie vom Vater ihres Kindes kein Geld, weil dieser eine Ausbildung/Umschulung macht, arbeitslos ist oder einfach vorgibt, das Geld nicht zu haben. Der Unterhaltsvorschuss ist hier oft überlebensnotwendig. Ebenso notwendig ist für sie ein Job, in dem sie ihren Lebensunterhalt verdienen können, sowie eine verlässliche und flexible Kinderbetreuung, die sich an ihren, oft an den Tagesrandzeiten liegenden Arbeitszeiten orientiert: Bedienung in der Gastronomie (Café, Restaurant, Kneipe, Club), Einzelhandel, Callcenter u. a.

Eine klassische bürgerliche Kernfamilie ist im Milieu der Hedonisten die Ausnahme. Aber diese ist eine (heimliche) Sehnsucht hedonistischer Mütter, weil Normalität und Regelmäßigkeit große emotionale und energetische Entlastung verheißen; wovon sie sich gleichzeitig weltanschaulich und stilistisch distanzieren: Diese Ambivalenz und Zerrissenheit ist typisch für junge Mütter aus diesem Milieu. Männer sind für sie ein großes Thema: Zum einen in erotischer Hinsicht *(„Ich liebe*

es zu flirten"), zum anderen aber auch für die finanzielle Existenzsicherung sowie als Miterzieher ihrer Kinder, da sie sich in der Rolle oft allein und überfordert fühlen. Ihre Erfahrungen mit potenziellen Partnern aus ihrer Lebenswelt sind zutiefst ambivalent: Einerseits teilen diese ihre Auffassung, Weltsichten und Werte; andererseits sind „Männer" aus diesem Milieu (und die Väter ihrer Kinder) nach ihrer Erfahrung unselbstständig, können nicht einmal richtig für sich selbst sorgen, und sind unfähig oder nicht bereit, für ihre Familie Verantwortung zu übernehmen. Ein Partner ist für hedonistische Mütter oft *„wie ein zusätzliches Kind"*, und sie sind nicht bereit, sich diese Last auch noch aufzuladen. Sie wollen entlastet werden und nicht für einen eigentlich erwachsenen Mann auch noch sorgen müssen. Im Unterschied zu ihrer ungebundenen Phase vor der ersten Schwangerschaft hat nun das Thema „Verantwortung" eine große Bedeutung für sie. Sehr viele Mütter aus diesem Milieu beschreiben ihre Schwangerschaft als die schwerste Zeit ihres Lebens.

- *„Vorher war ich ein absolutes Partygirl, habe auch viele Drogen genommen und so, von einer Party zur anderen. Dann in der Schwangerschaft war ich allein, der Typ war weg und ich war total von der Rolle."*

Diese Mütter stehen in einem mehrfachen Spagat, in dem sie nur schwer eine dauerhaft Balance finden: einerseits Abgrenzung von den Erziehungsstilen der bürgerlichen Gesellschaft, andererseits die Erfahrung, dass stabile Regeln und Rituale entlasten. Einerseits die Lust am Abenteuer, „Mutter" zu sein, andererseits die Sehnsucht nach einem ungebundenen Leben. Einerseits die Distanzierung von der bürgerlichen Kernfamilie, andererseits die Sehnsucht nach einem Partner, der mit ihnen gleichberechtigt die Erziehung übernimmt. Die Vielzahl solcher Ambivalenzen macht für hedonistische Frauen das Muttersein zu einer Lebensphase, die sie eigentlich genießen wollen, der sie sich aber nicht immer gewachsen, sondern sich überfordert und alleingelassen fühlen.

Selbstständigkeit und Unabhängigkeit sind für sie wichtige Aspekte ihrer Erziehung – doch zugleich sind sie vom Vater des Kindes, vom Jugend- und Sozialamt, manche auch von ihren eigenen Eltern finanziell abhängig. Groß ist ihre Sehnsucht nach einer Kita, die sie zeitlich entlastet; sie erhoffen sich mit der Kita eine Partnerschaft auf gleicher Augenhöhe. Doch groß ist ihr Verdacht, bestätigt auch durch eigene Erfahrung, dass sie von den Erzieherinnen nicht so als Mutter respektiert werden wie andere Mütter, dass man in der Kita (durch Leitungen, pädagogische Mitarbeiter, Eltern aus anderen Milieus) auf sie herabsieht, ihren Umgang mit ihrem Kind als nicht normal und gut für das Kind akzeptiert. So ist die Beziehung von Eltern aus dem Milieu „Hedonisten" und den Kita-Mitarbeitern und -Mitarbeiterinnen von einem sozialhierarchischen Gefälle bestimmt. Die Mütter und Väter vermuten, dass man in der Kita auf sie despektierlich herabsieht aufgrund ihres Outfits, Lebensstils und Umgangs mit ihrem Kind. Dem setzen die Mütter und Väter (oft demonstrativ) ihre Haltung als wirklich freie, von traditionellen Konventionsfesseln emanzipierte, nicht fremdbe-

stimmte und nicht statusorientierte, authentische Menschen entgegen – und kehren damit die Hierarchieperspektive um.

Im krassen Unterschied zu den anderen Milieus haben Hedonisten nahezu keine Angst vor schädlichen sozialen Einflüssen. Das Ziel ihrer Erziehung ist für sie, *„die Kinder auf das Leben vorzubereiten und ihnen Hilfestellungen zu geben“*. Sie sollen selbstständige, glückliche und offene Wesen werden, die sich selbst viel zutrauen, aber auch zugeben können, wenn man sich etwas nicht traut, sowie sensibel für andere Menschen sein. Pflicht und Ordnung spielt für sie eine untergeordnete Rolle; die Dinge dürfen misslingen, Gegenstände können kaputtgehen, ohne dass es gleich übermäßigen Ärger gibt – es gibt Wichtigeres: Spaß am Leben und im Augenblick haben, Glücksmomente genießen und sich diese nicht durch Verbote oder vermeintliche Anstandsregeln vermiesen lassen.

Alleinerziehende Frauen aus diesem Milieu haben das Selbstbild der Einzelkämpferin. Zusammen mit ihrer Milieuidentität erzeugt dieser Lebensalltag eine ausgeprägte soziale Distanz gegenüber Pädagogen, die sie als Repräsentanten der angepassten Leistungsgesellschaft sehen, deren Machtmittel Öffnungszeiten und pädagogische Konzepte mit entsprechenden Moralvorschriften, mit denen Eltern konfrontiert werden, die gegen dieses Regelwerk verstoßen. Diese innere Distanz gegenüber diesen Autoritäten in der Institution Kita ist eine Grundbefindlichkeit, die durch positive Erfahrungen mit Pädagogen relativiert werden kann. Das ist dann der Fall, wenn sie den Eindruck haben, dass diese Kita bzw. eine Erzieherin/ein Erzieher ihr Kind (und sie als Mutter/Vater) vorbehaltlos anerkennt. Seismografisch beobachten hedonistische Mütter, ob ihr Kind die Erzieherin bzw. den Erzieher mag – die emotionale Nähe und spontane Sympathie ihres Kindes ist für die Mütter entscheidend. Ein zweiter Maßstab ist, ob sie und ihr Kind akzeptiert und wie andere behandelt werden. Sensibel nehmen sie Signale der Abwehr wahr und deuten diese schnell als bürgerliche Diskriminierung. Aber im Unterschied zum Milieu der „Benachteiligten“ sehen sich diese Frauen nicht unterlegen, sondern haben meistens eine starke Ich-Identität: Nach außen in der Rolle des „Underdog“ hat man sich innerlich seine Unabhängigkeit bewahrt und lässt sich nicht unterkriegen. Die eigene Distanz zu Regeln wird als Coolness und Echtheit gedeutet: Anders als Menschen, die diesen Regeln gefällig folgen, ist man selbst innerlich frei.

Die Sondierung von Kitas ist für Frauen aus diesem Milieu bestimmend bei der Auswahl der Kita. Oft müssen sie kompromissbereit sein und aus organisatorisch-zeitlichen Gründen die Kita im unmittelbaren Umfeld ihrer Wohnung wählen oder in der Nähe ihres Arbeitsplatzes. Meistens gibt es keine Präferenz für Kitas in bestimmter Trägerschaft; wohl aber für das soziale Miteinander. Entscheidend bei der Wahl ist das fachliche Personal, insbesondere deren Kommunikation beim Kennenlernen: Wenn sie eine oder mehrere Erzieherinnen oder Erzieher in der Kita antreffen, mit der sie eine gleiche Wellenlänge spüren, dann wissen sie ihr Kind hier gut aufgehoben. Nicht akzepta-

bel für sie sind Elitarismus und Statusorientierung des Personals wie anderer Eltern sowie ein pädagogischer Autoritarismus seitens der Kita.

Kulisse der Anpassung: Mit vertrauten Menschen ihrer Lebenswelt reden die Mütter offen und unverstellt. Gegenüber Lehrern, Kindergärtnern, Pädagogen, Ärzten, Behörden, Nachbarn – all jenen, die nicht zu ihrer Lebenswelt gehören – errichten sie eine Kulisse der Anpassung. Innerlich begegnen sie sozialen Erwartungen und Anpassungsregeln mit Ablehnung. Auf „Einmischungen" von Eltern, Ärzten und Pädagogen reagieren sie sensibel, mit Flucht in innere Distanz und offensiv durch Provokationen.

- *„Die Kindergärtnerinnen sagen immer, man soll net zurückschlagen. Dann hab ich meinem Sohn vor (!) der Kindergärtnerin gesagt, als wieder so was war: Und das nächste Mal trittst du ihn ans Schienbein!"*

Solche Provokation und Koketterie mit sozial erwünschten Erziehungsmethoden sind meist nicht geplante, sondern spontane Reaktionen auf Situationen und Personen, die ihnen „gegen den Strich" gehen und die sie „nicht mehr erträglich" finden.

Für pädagogische Ratschläge und Unterstützung sind hedonistische Mütter offen. Ihre grundsätzliche Offenheit knüpfen sie aber stark an die Art der Kommunikation des Gesprächspartners. Vorbehalte und Blockaden entstehen unmittelbar, wenn ein Pädagoge, Familienhelfer oder Bekannter ihnen Ziele der Erziehung vorgeben oder sie moralisch belehren will. In ihrer Selbstwahrnehmung mangelt es ihnen nicht an den richtigen Erziehungszielen, sondern lediglich an der praktischen Umsetzung. Ihre Motivation, aktiv auf einen Pädagogen zuzugehen und sich auf ein Gespräch einzulassen, ist das diffuse schlechte Gewissen, nicht genug für die Kinder zu tun oder mit den eigenen Erziehungspraktiken zu scheitern. Das schlechte Gewissen gehört für viele Mütter zur subkutanen Grundbefindlichkeit. An ihren Zielen der Erziehung können sie keinen „Fehler" erkennen, diese sind für sie unantastbar. Sie sehen den Grund für ihr partielles Scheitern in der Erziehung – neben ihrer alltäglichen Überforderung – in ihrem Mangel an erfolgreichen Tricks und in ihrer eigenen Inkonsequenz. Ihre Anfrage an Pädagogen zielt auf Beispiele gelungener Praxis.

3.2.7 „Expeditive" (9,7 %)

Im Milieu „Expeditive" haben die meisten Mütter und Väter einen vergleichsweise gelassenen Blick auf ihre Situation. Sie hadern nicht ob des Verlustes ihres früheren Lebens ohne Kinder, haben keine statusorientierten Ziele, weder für ihr Kind noch für ihren Erziehungsstil. Sie begreifen ihr neues Leben mit Kind/-ern als eine spannende Herausforderung, in der sie vieles einfach(er) und (daher) unkonventionell anders machen wollen als Eltern früher und die Mehrheit der „bür-

gerlichen“ Eltern heute. Sie wollen in optimistischer Perspektive der noch nicht durchformten Gedankenwelt und den Einfällen ihres Kindes Freiraum geben, die Angst vor dem Fremden und Unvertrauten nehmen, es ermutigen und Anstöße geben, und es nicht „betüddeln“ und auf keinen Fall in eine mit Moral, Erziehungskonzepten, Leistungsambitionen und fixen Regeln geschneiderte Zwangsjacke stecken. Sie wollen als Eltern und in ihrer Eltern-Kind-Beziehung neue Wege ausprobieren, im Alltag nicht in Routinen und Regeln erstarren. Das sind für sie auch die Sehnsüchte und Wünsche an eine für sie ideale Kita.

Das Wesen ihrer Erziehung ist, dass sie sich selbst nicht als „Erzieher“ im herkömmlichen Sinn verstehen. Im Unterschied zu „Liberalen Performern“, „Etablierten“ und der „Bürgerlichen Mitte“ gehen sie ihre Erziehung nicht mit dem Anspruch der professionellen Organisation an. Was aus der Fremdwahrnehmung von Eltern und Erziehern und Erzieherinnen aus anderen Milieus als „Chaos“ und „Unordnung“ erscheint, ist in der Selbstwahrnehmung von „Expeditiven“ das Vertrauen in ihre unvergrübelte Intuition ihrer Erziehung. Die traditionell-konventionelle Bedeutung des Wortes „Erziehung“ hat für sie einen strengen, abschreckenden Unterton, mit dem sie Fremdbestimmung, Druck, den Willen des Kindes brechen, Ohnmacht des Kindes assoziieren. Das Kind soll sich aber aus sich selbst heraus entwickeln. Andererseits braucht das Kind Grenzen, damit die Welt für das Kind überschaubar bleibt – ohne dass sie (zu) eng bleibt. Grenzen dienen daher der Orientierung und sind Bedingung der Möglichkeit, dass das Kind sich selbst und die Welt erfahren und spüren kann. Dies stellt für die Eltern eine Gratwanderung dar, weil sie sich ständig die Frage stellen: *„Wo sage ich Nein und wo lasse ich los?“*

- *„Grenzen sind wie ein Geländer am steilen Weg. Grenzen engen ein, geben aber auch Halt.“*

„Expeditive“ orientieren sich nicht an etablierten, allgemein anerkannten wissenschaftlichen Erziehungsmodellen, sondern haben das Erziehungsmotto, mit ihrem Kind „*einfach ganz natürlich umzugehen*“. Authentizität und Intuition sind die primären Quellen für den Umgang mit ihrem Kind. Dabei machen sie sich intensiv Gedanken über ihre Erziehung, aber sie zermürben sich nicht in andauernder Selbstkritik. Sie sind sich sicher, nicht immer „alles richtig zu machen“ – aber wer tut das schon und was ist „richtig“? Sie stehen zu ihrer eigenen Art des Umgangs mit dem Kind mit einem tief verankerten Vertrauen, dass es schon gut gehen wird und ihr eigener Weg stimmt. Auf wissenschaftlich-pädagogische Positionen greifen sie dann zurück, wenn diese ihre eigenen Vorstellungen von Erziehung stützen und ergänzen, etwa die moderne Hirnforschung (in Bezug auf Selbstmotivation von Kindern).

Selbstständigkeit ist ein elementares Ziel. Das bedeutet für die Eltern, das Loslassen zu lernen und ihren instinktiven Beschützerinstinkt zurückzuhalten. Das meint nicht halt- und verantwortungslo-

ses *Laisser-faire*, sondern das von den Eltern gesicherte Üben des Kindes, den nächsten Schritt ins Neue zu wagen. Dies sind für die Eltern (gern erinnerte) symbolische Meilensteine.

- *„Es hat sich so ergeben und da haben wir sie mal alleine losgeschickt, sich ein Eis zu holen. Wir haben zwar immer mal geguckt, weil Angst hat man ja schon, aber sind dann ganz schnell wieder rein, damit sie uns nicht sieht."*

Im Unterschied etwa zu Eltern aus anderen gesellschaftlichen Leitmilieus, aus traditionellen und bürgerlichen Milieus in der Mitte versuchen „Expeditive" nicht, ihre Kinder vor schädlichen Einflüssen der Gesellschaft so lange wie möglich zu schützen. Im Gegenteil haben ihre Kinder relativ früh Kontakt mit anderen Kindern aus unterschiedlichen Schichten und Lebenswelten. Hier zeigen „Expeditive" weder (Berührungs-)Ängste noch Statusambitionen. Es dominiert das Motiv, durch verschiedene Einflüsse vielfältige Erfahrungen zu machen und soziale Empathie zu lernen. Vor dem Kind gibt es kaum Tabuthemen; offene Ehrlichkeit ist eine Grundregel. Man darf über alles sprechen, das Kind darf alles mitbekommen, soll alles fragen und hinterfragen – und es soll immer eine „vernünftige Antwort" bekommen. Das Motiv der Eltern ist, dass sie ihr Kind nicht in einen Kokon packen und es aus ihrem Leben ausschließen, sondern es weitgehend partizipieren lassen und integrieren.

- *„Solche Sätze wie: ‚Dafür bist du zu klein' – die gibt es bei uns nicht."*
- *„Wir wollen unser Kind verstehen und es nicht mit irgendwelchen Ausreden abspeisen."*

Es gibt Regeln, aber keine Dogmen. Wichtig ist ihnen, dem Kind Regeln und Maßstäbe zu vermitteln, aber es nicht irgendwo hineinzupressen. Dies ist für sie eine Frage der Balance von Führung und Respekt. In diesem Zusammenhang ist Eltern wichtig, ihrem Kind durch sog. *„Ich-Botschaften"* zu vermitteln, was falsch und richtig ist. Ihr Kind soll Werte und Normen nicht durch unpersönliche Plattitüden *(„Man darf das nicht")* lernen, sondern durch die persönlichen Einstellungen der Eltern. Diese stellen dann für das Kind eine Art charismatische Autorität dar, ohne autoritär zu sein. Bei Konflikten legen „Expeditive" Wert auf die explizite Formulierung, dass sie trotz Streit und Strafe ihr Kind lieben.

- *„Ich sage immer: ‚Laszlo, du musst wissen, ich liebe dich über alles, aber mit dieser Verhaltensweise habe ich im Moment ein Problem.'"*

Von Erzieherinnen und Erziehern erwarten sie, dass diese einen professionell geschulten Blick für die Stärken und Schwächen des einzelnen Kindes haben, es als einzigartiges Individuum mit einer Vielzahl an Potenzialen wahrnehmen und diesen Raum verschaffen. Dazu gehört die proaktive

Kommunikation mit den Eltern: auf sie zugehen und ihnen helfen, die individuellen Talente ihres Kindes zu fördern.

„Expeditive“ scheuen keinen Diskurs über Erziehungsstile, sind für pädagogische Gespräche offen und nehmen Unterstützung gerne an. Während sie für Austausch, Kritik und Anregung sehr offen sind (und sich nicht scheuen, andere Eltern in der Kita direkt anzusprechen), reagieren sie sensibel auf autoritär-normative Einmischungen und moralische Vorschriften bezogen auf ihren Umgang mit ihrem Kind. Dies ist ein Terrain, bei dem sie eine für andere nicht immer leicht erkennbare, aber für sie strikte Grenze ziehen.

3.2.8 „Konservative“ und „Traditionelle“ (6,5 %)

Während für „Etablierte“ Exklusion und qualitativ hoch anspruchsvolle Förderung ihres individuellen Kindes im Zentrum ihrer Anforderung und Auswahl der Kita steht, stehen für Eltern aus dem Milieusegment der „Konservativ-Traditionellen“ primär die Integration und das harmonische Miteinander der gesamten Gruppe(n) im Mittelpunkt ihrer Erwartungen. Diese Eltern begreifen Kitas weniger (wie Eltern aus den Leitmilieus der „Etablierten“ und „Performer“) als professionelle Dienstleistungsagenturen, sondern als Unterstützer vor Ort. Eltern aus diesen Milieus geben ihr Kind selbstverständlich in die nächstgelegene Kita – nicht nur aus pragmatischen Erwägungen, sondern aufgrund ihrer sozialen Einbindung in die lokale Nahwelt und der weltanschaulichen, normativen Haltung der Verbundenheit mit den Einrichtungen vor Ort. Aufgrund der (teil)traditionellen Rollenteilung in diesen Milieus hat die Mutter nach der Geburt ihres Kindes ihre Erwerbstätigkeit reduziert oder unterbricht diese für einige Jahre, um Zeit für ihre Kinder zu haben, um sie voll und ganz zu versorgen und jederzeit für sie da zu sein: Das ist Kern des Normbildes einer „guten Mutter“ und „Familie“. Vor diesem Hintergrund ist die primäre Funktion der Kita nicht die Ermöglichung der Erwerbstätigkeit der Mutter, sondern ein Ort der sozialen Einbindung und Integration ihres Kindes (auch der Mutter, denn sie wäre in ihrem Milieu isoliert und auffallend abweichend, wenn sie ihr Kind nicht in den Kindergarten gäbe). Kritisch wird in diesen Familien diskutiert, ob sie ihr Kind schon vor dem dritten Lebensjahr in die Kita (Krippe) geben sollten. Mehrheitlich entscheiden sich diese Familien dafür, dass ihr Kind erst ab dem Alter von 3 Jahren in eine Kindertagesstätte geht.

3.3 Konfliktpotenziale durch die Milieuvielfalt von Eltern und Fachkräften

Die Milieuvielfalt der Eltern stellt für die Kita (als Organisation) sowie für das Team der pädagogischen Fachkräfte eine enorme und bisweilen noch unterschätzte Herausforderung dar. Wenn Er-

zieher und Erzieherinnen und Eltern aus unterschiedlichen Milieus kommen, treffen unterschiedliche und zum Teil gegensätzliche (auch inkommensurable) Vorstellungen von Erziehung aufeinander. Dabei haben Eltern meistens klare Vorstellungen von der für sie passenden und für ihr Kind „richtigen" Erziehung, die sie von den Fachkräften in den Kitas als ihren Dienstleistern erwarten. Ebenso haben Erzieherinnen und Erzieher eine professionelle pädagogische Kompetenz, die sich von der der Eltern unterscheidet und abhebt. Zugleich sind pädagogische Fachkräfte in ihren Vorstellungen von Erziehung geprägt von ihrem eigenen Milieu, in dem sie aufgewachsen sind und in dem sie jetzt leben. Das hat auch Einfluss auf ihre professionalisierte Vorstellung, Theorie und Praxis von Erziehung.[36]

Beide „Parteien" – Eltern und Fachkräfte – stehen in einem asymmetrischen Autoritätsverhältnis zueinander: Eltern gegenüber ihrem Dienstleister Kita; die Fachkräfte gegenüber den Eltern als Laien. Je nach Milieuherkunft von Eltern und Fachkraft bietet dies in konkreten Situationen ein nicht unerhebliches Konfliktpotenzial. Das gründet zum einen in der Vorstellung der je eigenen als höher eingeschätzten Fach- bzw. Eltern-Kompetenz, zum anderen im hierarchischen Gefüge der Milieus zueinander: Wenn bspw. Eltern aus dem Milieu der „Performer" mit einer pädagogischen Fachkraft aus der „Bürgerlichen Mitte" zu tun haben, besteht ein Machtgefälle, das in der unterschiedlichen Kapitalausstattung besteht (nicht nur materielles Kapital, sondern auch soziales und kulturelles Kapital wie Sprache, Bildung, Wissen, Beziehungen, Habitus u. a.). Hat bspw. eine pädagogische Fachkraft mit einer Mutter aus dem Milieu „Benachteiligte" zu tun, ergeben sich umgekehrte Machtverhältnisse. Die Beispiele zeigen, wie vielfältig die Milieukombinationen sind, wenn sich in einem normalen Alltag in der Kita Eltern und Fachkräfte begegnen. Hier werden – meist vorbewusst – Rituale zur Demonstration und Durchsetzung von Dominanz und Überlegenheit zelebriert

Seitens der pädagogischen Fachkräfte werden „Eltern" meistens nach herkömmlichen soziodemografischen Kategorien sortiert: konventionelle Kernfamilie, Alleinerziehende, Patchworkfamilie, Scheidungsfamilie; oder Eltern der wohlhabenden und höher gebildeten Oberschicht, der Mittelschicht oder der Unterschicht mit geringem Einkommen und geringer Bildung (z. B. Sozialhilfeempfänger/Hartz IV); oder traditionelle Hauptverdiener-Familien, Doppelverdiener-Eltern, Familienernährerinnen. Selten gerät in den Blick, dass Alleinerziehende keine homogene Gruppe sind, sondern aus allen Milieus kommen – und sich daher in ihren Wertvorstellungen, Lebensstilen, Lebenszielen, Formen der Problembewältigung sowie ihren Vorstellungen von Erziehung fundamental unterscheiden. Das gilt ebenso für alle anderen soziodemografisch definierten Gruppen wie die klassische Kernfamilie, Scheidungsfamilien, Doppelverdiener u. a. Dieser Blick auf die Milieuvielfalt

[36] Vgl. Wippermann 2015a, S. 57–58; Wippermann 2013b, S. 29–44; S. 74–78.

der Eltern ist meist noch nicht Teil der Wirklichkeitswahrnehmung der pädagogischen Fachkräfte, der Einrichtungen und der Träger. Wenn aber pädagogische Fachkräfte sich bei ihrer Kommunikation mit den Eltern oder bei Konfliktlösungen an jenen herkömmlichen Kategorien orientieren, verstehen sie die Eltern nicht adäquat (und bemerken oft nicht einmal, dass sie für diesen relevanten Wirklichkeitsbereich „blind“ sind).

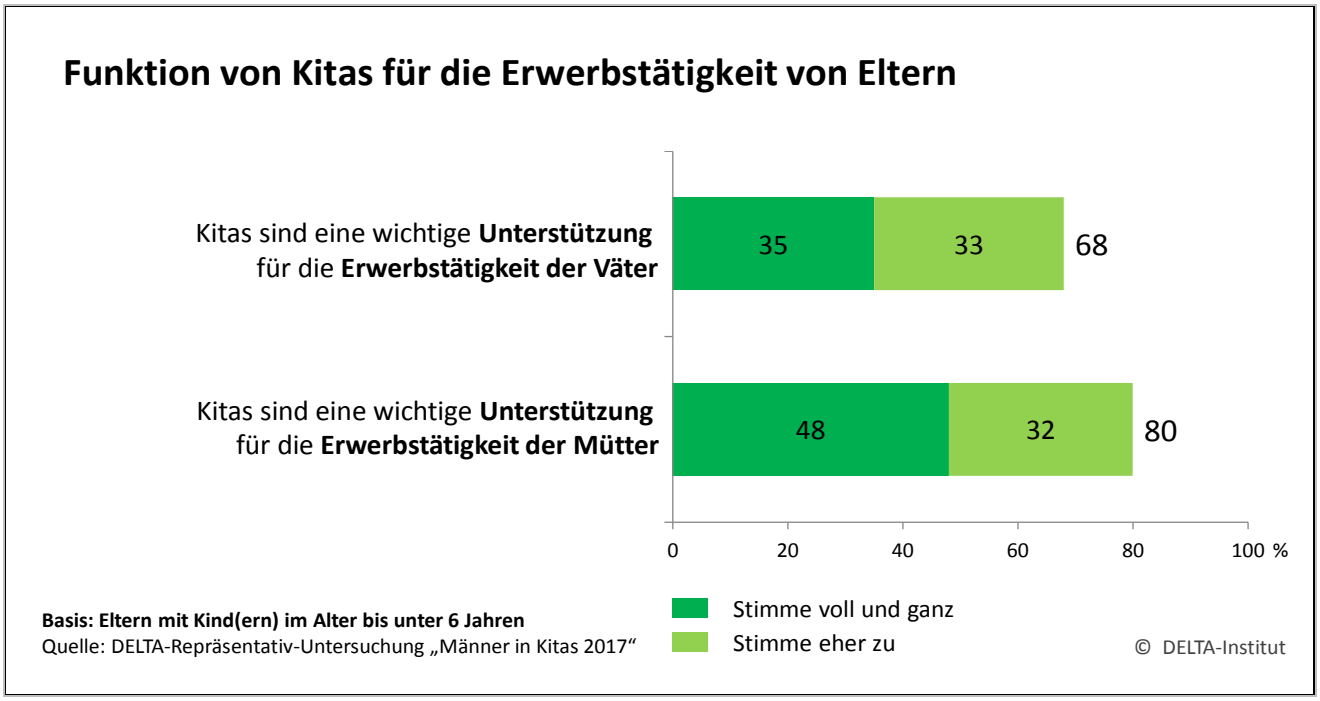
Konfliktpotenzial besteht nicht nur zwischen Eltern und Fachkräften, sondern auch, wenn in einer Kita-Einrichtung die Milieuheterogenität der Eltern sehr groß ist, die Anforderungen von Eltern aus verschiedenen Milieus nicht harmonisiert werden (können) und seitens der Einrichtung nicht professionell aufgenommen und moderiert werden. Gerade weil Milieus in einem sozialhierarchischen Verhältnis zueinander stehen, haben Eltern aus gehobenen Milieus mehr Mittel und Macht (Bildung, Sprache, Durchsetzungsstärke, Habitus), ihre Vorstellungen an die Kita-Leitung und Fachkräfte zu kommunizieren, sodass sich andere Eltern weniger ernst genommen oder benachteiligt fühlen können (oder faktisch werden).

3.4 Bedeutung von Kitas für die Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern

Kitas haben aus Sicht von Eltern nicht nur eine *pädagogische* Aufgabe für das Kind, sondern auch eine Dienstleistungsfunktion für die Eltern. Sie haben neben der professionellen pädagogischen Betreuung und Erziehung der Kinder zugleich – gleichgewichtig – die Bedeutung, den Eltern *Zeit* zu verschaffen für ihre Erwerbstätigkeit. Insofern sind Kitas ein Schlüsselelement mit *Ermöglichungsfunktion* für Mütter wie für Väter zur Finanzierung ihrer Familie, ihrer persönlichen Existenzsicherung sowie ihrer eigenen Alterssicherung. Kitas sollen aus Sicht der Eltern hier *Türöffner* sein. Sie werden dann zum *Gatekeeper*, wenn Öffnungszeiten und Flexibilität der Kita sich nicht an den Erfordernissen der Arbeitswelt orientieren. Arbeitgeber fordern von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer mehr zeitliche Flexibilität und Mobilität sowie kurzfristige Reagibilität. Hier wünschen sich Eltern Unterstützung seitens der Kita durch Anpassung der Öffnungszeiten. Aber nicht nur: Eltern geht es grundlegend darum, dass Kitas (und ihre Träger) die Erwerbstätigkeit der Mütter anerkennen und unterstützen (statt die jederzeitige Verfügbarkeit der Mütter vorauszusetzen und zum Kernbestand einer „guten Mutter“ zu machen), dass Kitas die oft sehr unterschiedlichen und sich mit großer Beschleunigung verändernden Rahmenbedingungen im Arbeitsmarkt – wechselnde Arbeitszeiten und Arbeitsorte – wahrnehmen und sich auf diese einstellen. Eltern begreifen Kitas somit als notwendigen und nur schwer substituierbaren Teil ihres komplexen Alltagssystems.

Gleichzeitig betonen Eltern, dass die Ermöglichungsfunktion von Kitas nicht auf die Mutter und ihre Erwerbstätigkeit reduziert werden darf, sondern heute mehrheitlich auch für den Vater gilt.

Eltern (Mütter *und* Väter) sehen den Vater nicht mehr als Hauptverdiener von der Familienarbeit per se und umfassend freigestellt. Vielmehr ist Zeit heute für Väter ein Dispositiv, das sie managen müssen. Insofern haben Kitas – aus Sicht der Eltern – auch die Bedeutung der Entlastung und Unterstützung für die Erwerbstätigkeit der Väter.



80 % der Eltern weisen Kitas eine wichtige Rolle für die Erwerbstätigkeit der Mütter, 68 % für die Erwerbstätigkeit der Väter zu. In der freien Wirtschaft und im öffentlichen Dienst sind Arbeitszeiten an Tagesrändern und am Wochenende, sind Schicht- und Bereitschaftsdienste, wechselnde Arbeitstage und -zeiten, berufsbedingte Reisen (mit Übernachtung) innerhalb Deutschlands, europaweit, zwischen den Kontinenten nicht mehr Ausnahmen, sondern Normalität für viele Erwerbstätige sowohl im Industriesektor als auch in zahlreichen Dienstleistungsbranchen. Beispielhaft zur Illustration seien genannt Ärztinnen und Ärzte, Krankenschwestern und Krankenpfleger, stationäre und ambulante Pflegedienste, Verkäuferinnen und Verkäufer im Einzelhandel (verlängerte Ladenöffnungszeiten), im Großhandel und Versandhandel; in Werbe-, Kreativ- und Kommunikationsagenturen; im Journalismus, Zeitungswesen (Redaktionen, Druckereien) sowie Hörfunk, Fernsehen, Internet; Reinigungswirtschaft, Transportwesen (Bus, Bahn, Airlines, Airport), Hotelwirtschaft und Gastronomie, Polizei und Sicherheitsdienste, Notdienste u. a.: Kaum eine Branche ist hier ausgenommen und kann sich für alle Mitarbeiter/-innen noch exklusive Arbeitszeiten von 8:00 bis 17:00 Uhr von Montag bis Freitag leisten. Erwerbstätige Mütter und Väter von kleinen Kindern arbeiten heute mehrheitlich jenseits jener (scheinbaren) Standardarbeitszeit. Auch durch die innerbetrieblichen Ausweitungen, individuellen Anpassungen und Pluralisierungen von Arbeitszeitmodellen ist das Spektrum unterschiedlicher Arbeits- und Präsenzzeiten sehr breit geworden und

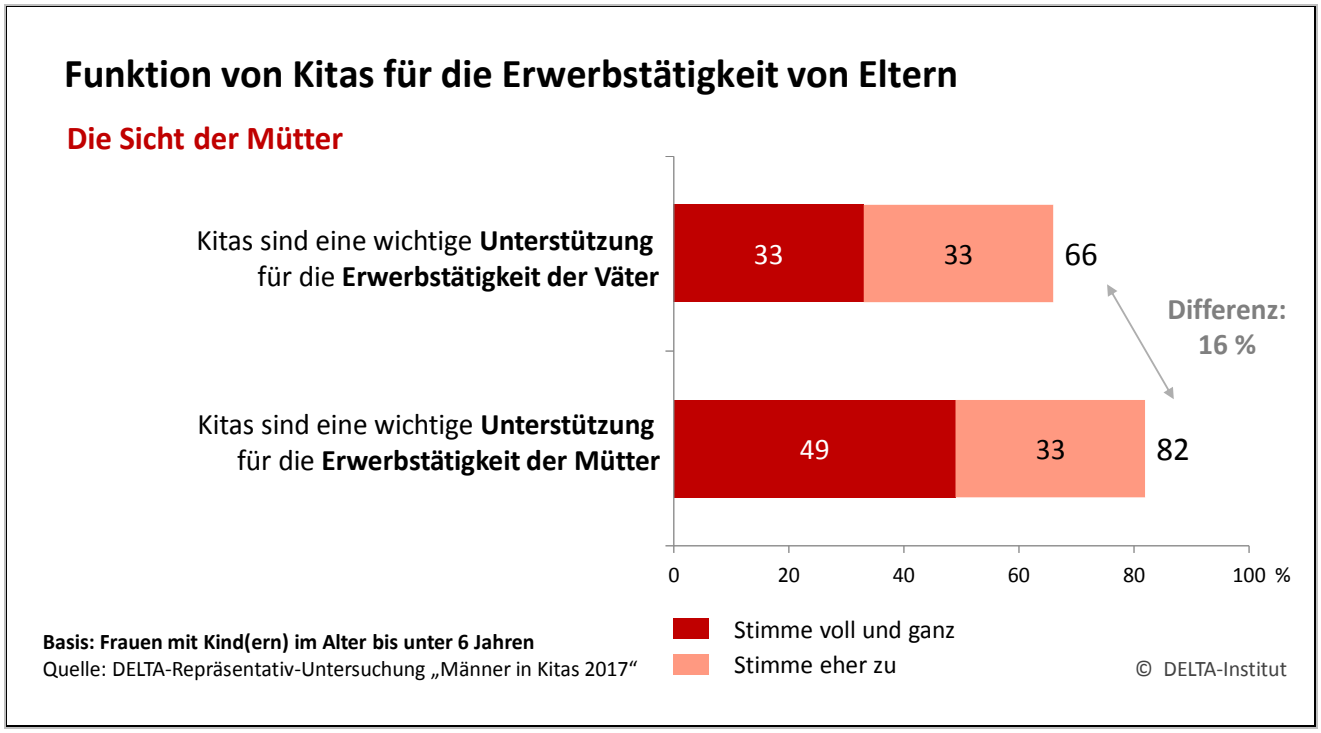
lässt sich nicht auf wenige Muster kondensieren. Dazu kommen bei vielen Erwerbstätigen erhebliche Entfernungen zwischen Wohn- und Arbeitsort mit den erforderlichen *Zeitaufwendungen.* Hier wollen und benötigen Eltern seitens der Kita ein hohes Maß an Anpassung und Flexibilität hinsichtlich des Betreuungsangebots, der Öffnungszeiten, der Bring- und Holzeiten.

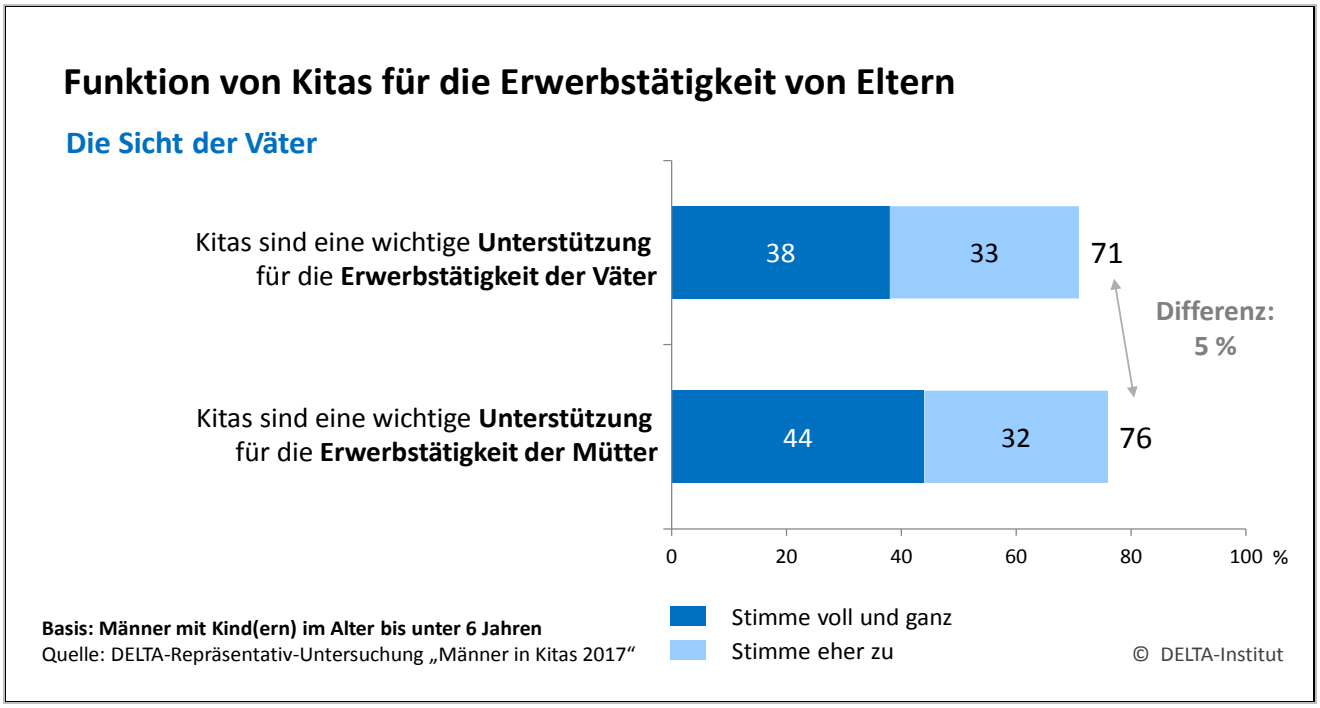
Dazu die Einstellungen der Mütter und Väter:

- Die Mehrheit der jungen Mütter (82 %) mit kleinen Kindern sieht die Funktion von Kitas in der Unterstützung der Erwerbstätigkeit der Frauen, aber auch von Vätern (66 %).

- Ähnlich sieht die Mehrheit von 71 % der jungen Väter in Kitas eine wichtige Unterstützung für ihre eigene Erwerbstätigkeit, 76 % für die Erwerbstätigkeit von Müttern.

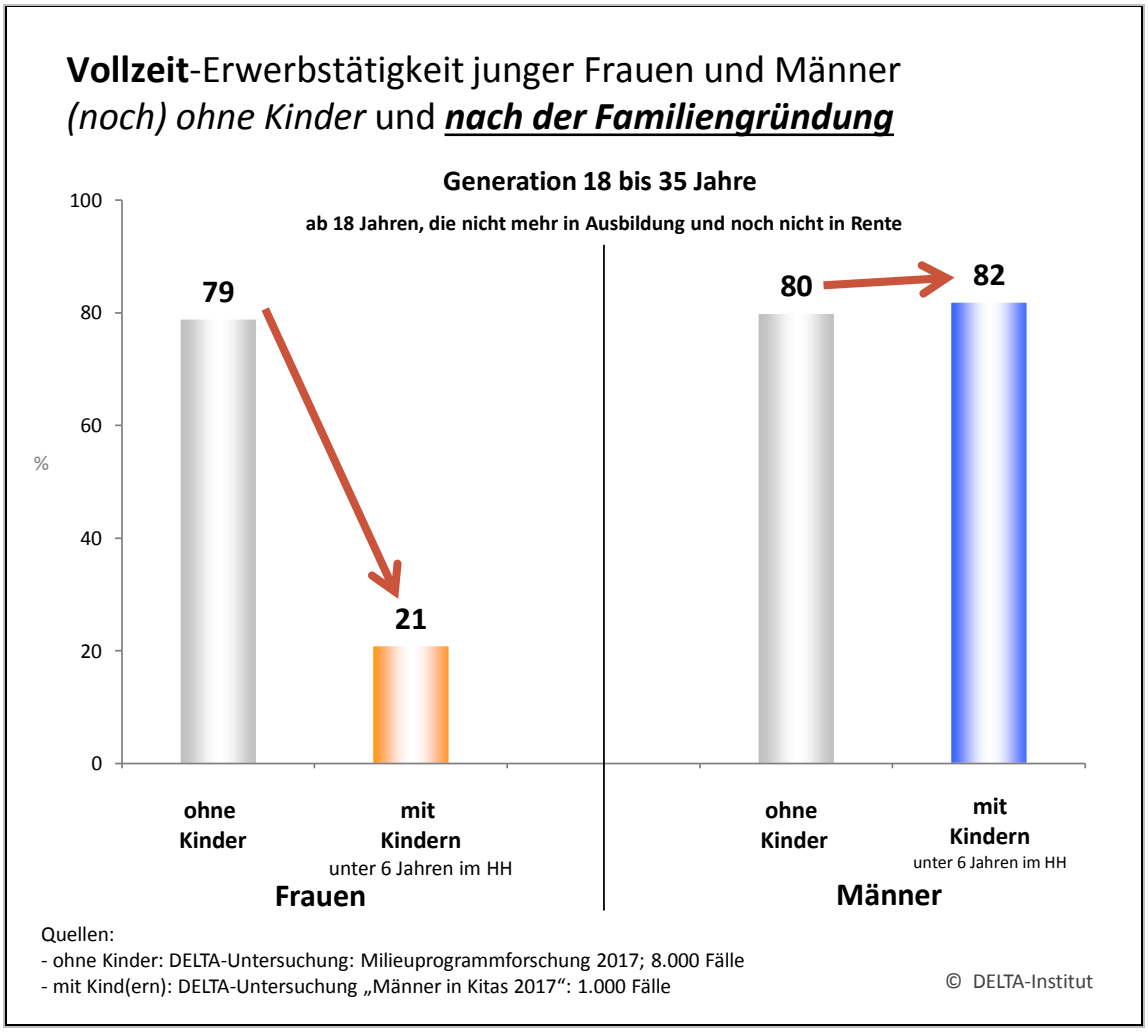
Auffällig sind die geschlechtsspezifischen **Differenzen in der Adressierung:** bei Müttern 16 Prozentpunkte, bei Vätern fünf Prozentpunkte. Mütter beziehen die Unterstützung seitens der Kitas primär auf die Erwerbstätigkeit von Frauen, während Väter diese Funktion von Kitas von Frauen und Männern etwa gleichermaßen und in Symmetrie betonen.





Die Prozentunterschiede in den Einstellungen zwischen Frauen und Männern sind statistisch signifikant. Soziokulturell und gleichstellungspolitisch bemerkenswert ist aber die mittlerweile erreichte Nähe. *Mehrheitlich* sehen sowohl Frauen als auch Männer in der Kita eine wichtige Unterstützung für die eigene Erwerbstätigkeit wie für die Erwerbstätigkeit ihres Partners/ihrer Partnerin. Gerade vor dem Hintergrund der Verhaltenspraxis, d. h. einer in vielen Partnerschaften noch immer praktizierten (teil)traditionellen Aufgabenteilung zwischen Partnern mit unterschiedlichen Erwerbsumfängen und -einkommen, sind diese normativen Einstellungen ein gleichstellungsorientiertes Statement. Dies gilt mit Blick zurück auf die Situation vor der Familiengründung sowie mit Blick voraus für den beruflichen Wiedereinstieg.

Ein empirisches Faktum: In der Phase noch ohne Kinder sind 79 % der Frauen und 80 % der Männer im Alter bis 35 Jahre Vollzeit erwerbstätig. Nach der Familiengründung sinkt der Anteil der Vollzeit erwerbstätigen Frauen auf 19 % und steigt der Anteil der Vollzeit erwerbstätigen Männer auf 82 %. Das erlebt die Mehrheit der Mütter und Väter als vorübergehendes Arrangement, das nach wenigen Jahren wieder korrigiert und in ein Gleichgewicht gebracht werden sollte. Dabei haben die Kitas eine wichtige unterstützende Rolle.

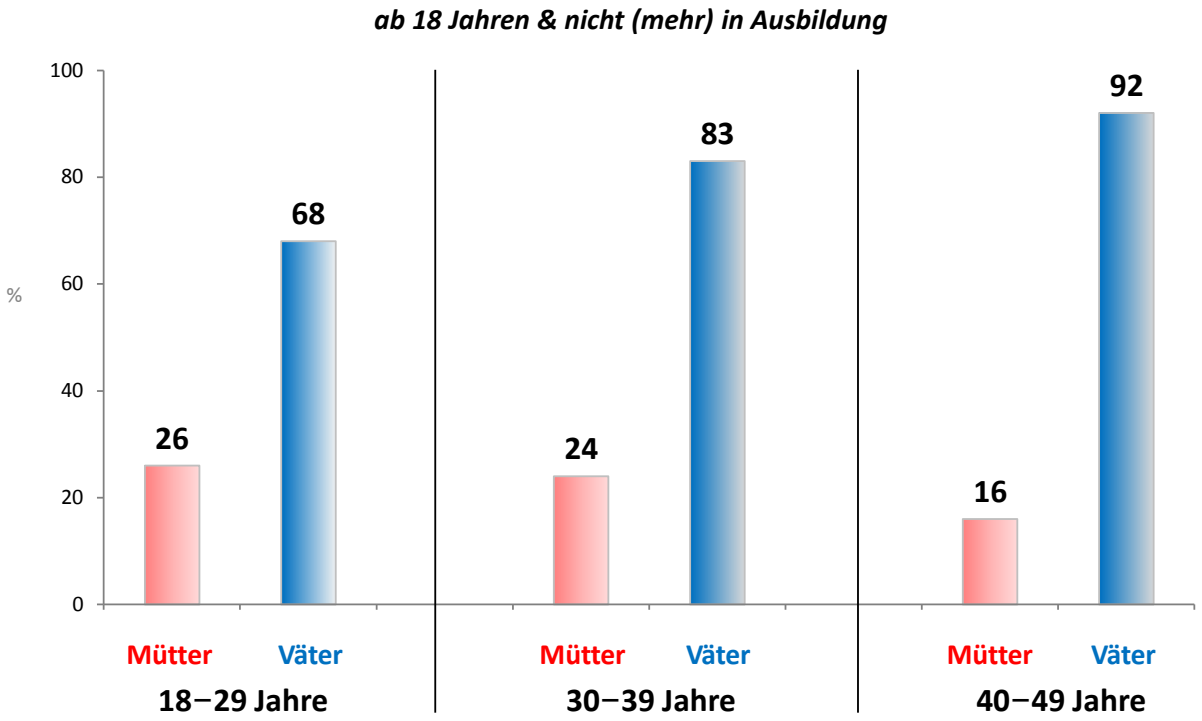


Die faktische Aufgabenteilung für Erwerbs- und Hausarbeit ist nicht bei allen Eltern gleich. Es gibt neben erheblichen Unterschieden zwischen sozialen Milieus auch eine signifikante Verschiebung zwischen den Generationen:

- Bei „jungen“ Eltern der mittleren Generation im Alter von 40 bis 49 Jahren sind 92 % der Väter in Vollzeit erwerbstätig, aber nur 16 % der Frauen (Differenz von 76 Prozentpunkten).
- Bei Eltern im Alter von 30 bis 39 Jahren ist die Kluft bereits signifikant geringer: 83 % der Väter und 24 % der Mütter arbeiten in Vollzeit (Differenz von 59 Prozentpunkten).
- Bei Eltern im Alter unter 30 Jahren ist der Anteil der Vollzeit erwerbstätigen Mütter von unter 6-jährigen Kindern noch etwas größer mit 24 % und der Väter mit 68 % noch geringer als in den jeweils älteren Altersdekaden und Generationen: Doch die Kluft ist auch bei 18- bis 29-jährigen Eltern mit Kind/-ern im Alter bis zu 6 Jahren mit 42 % noch erheblich. Bedeutsam ist die Entwicklungsrichtung: In den jüngeren Lebensphasen und in den jungen Generationen tendieren zunehmend mehr Männer in den ersten Jahren nach der Geburt eines Kindes nicht mehr au-

tomatisch zur Vollzeiterwerbstätigkeit, sondern zur vollzeitnahen Teilzeit oder gar 50-Prozent-Teilzeit.

Vollzeit-Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern
unterschiedlicher Altersstufen mit Kind(ern) im Alter von 0 bis 6 Jahren



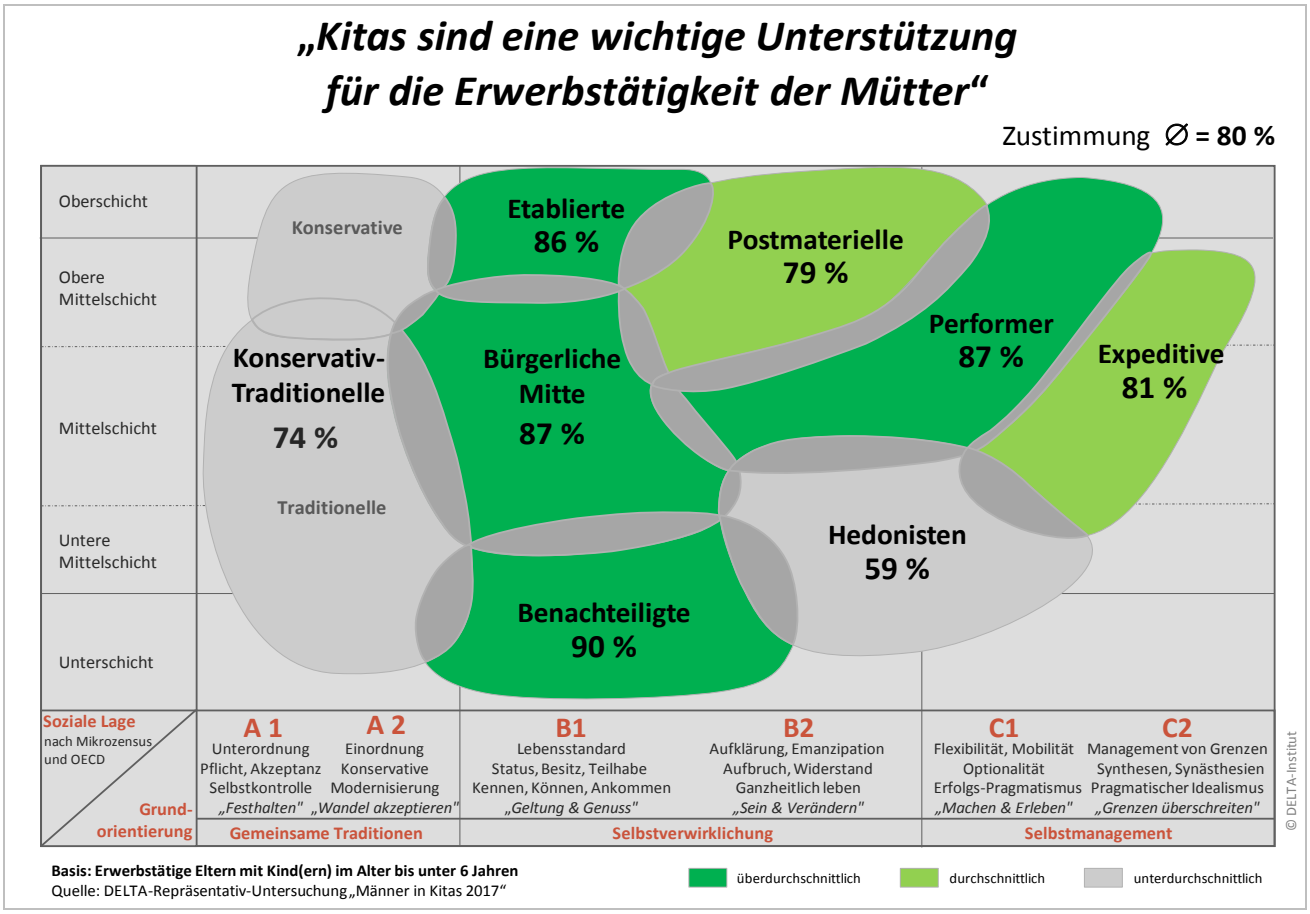
Basis: Frauen mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

Vor diesem Hintergrund sind die mehrheitlich von Eltern geäußerten Anforderungen an die Kita mit Blick auf die Erwerbstätigkeit von Müttern zu interpretieren. Die Untersuchung zeigt deutliche, stetige und nahezu lineare Generationeneffekte in Richtung gleichstellungsorientierter Modernisierung in den *Einstellungen* junger Mütter und Väter, die sich im *praktischen Alltag* bisher durch äußere (und innere) Widerstände nur gebremst und selektiv realisieren lassen.

Die Rollenzuschreibung an Kitas, eine wichtige Funktion für die **Erwerbstätigkeit der *Mütter*** zu haben, wird von **Eltern aller Milieus mehrheitlich** getragen. Besonders hoch und verbreitet ist diese Erwartung an Kitas bei Eltern aus den Milieus der „Benachteiligten“ (90 %), „Bürgerlichen Mitte“ (87 %), „Performer“ (87 %) und „Etablierten“ (86 %). Mit geringem Abstand folgen „Expeditive“ (81 %) und „Postmaterielle“ (79 %). Diese Funktionserwartung an Kitas gibt es also schichtübergreifend bei Eltern mit ganz unterschiedlichen Lebensauffassungen und Lebensweisen. Es gibt

in dieser Einstellungserwartung kein sozialhierarchisches Gefälle zwischen den Schichten – aber etwas weniger Zustimmung in Milieus am soziokulturell rechten unteren Rand dieser Gesellschaftslandkarte im Milieu der „Hedonisten“ (59 %). Und auch Eltern aus den Milieus der „Konservativen“ und „Traditionellen“ (74 %) im Achsenabschnitt A (gemeinsame Traditionen) liegen signifikant unter den Werten in Milieus mit modernerer Grundorientierung in den Achsenabschnitten B (Selbstverwirklichung) und C (Selbstmanagement).



Basis: Erwerbstätige Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

- Besondere Aufmerksamkeit verlangt die hohe Zustimmung im Milieu der **„Benachteiligten“**, denn hier sind Frauen sehr häufig in der Rolle der Familienernährerin[37] und zugleich in der Regel exklusiv für die Haushaltsarbeit sowie für die Versorgung, Erziehung, Organisation und Betreuung der Kinder zuständig – bei engem finanziellen Budget. Vor diesem Hintergrund sind die hohen Zustimmungswerte der Frauen (92 %) und Männer (84 %), dass Kitas eine wichtige Unterstützung für die Erwerbstätigkeit der Mütter sein sollen, relevant: Sie sind Ausdruck der exis-

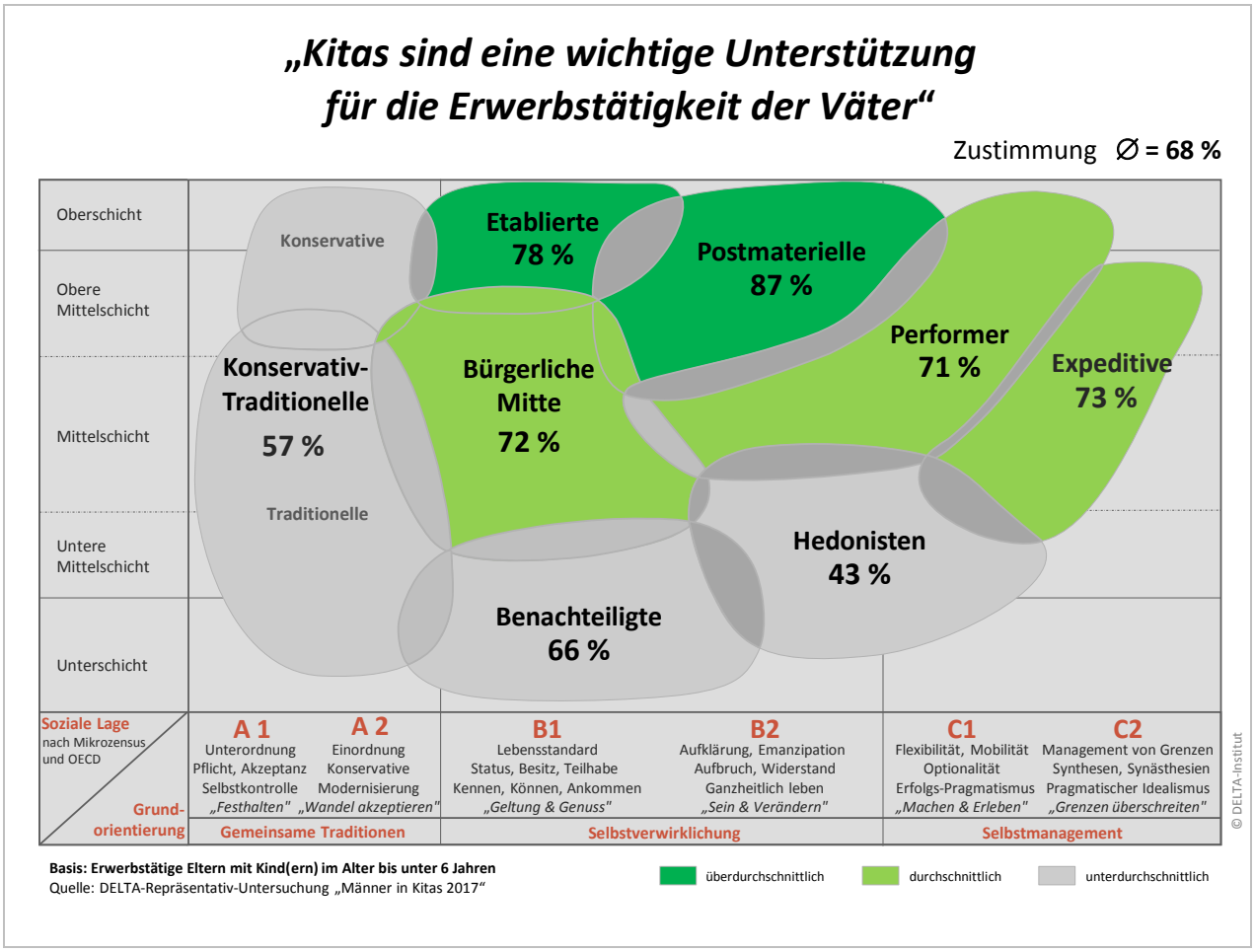
[37] „Familienernährerinnen“ sind definiert als Frauen, die mehr als 60 % des Familieneinkommens durch eigenes Erwerbseinkommen erwirtschaften.

tenziellen Notwendigkeit, dass Frauen einen hohen Beitrag für das Haushaltseinkommen leisten. Auch wenn Männer in diesem Milieu die traditionelle „Titel"-Zuschreibung des „Haupternährers" und „Oberhaupts" der Familie haben (innerhalb der Partnerschaft ist die gleichgestellte Partizipation für das Einkommen oder gar die Umkehrung der Haupternährerrolle tabuisiert, selbst wenn dies praktische Wirklichkeit ist), zeigen die Väter hier an, wie wichtig die Erwerbstätigkeit ihrer Partnerin für den Lebensunterhalt ist.

- Hingegen sind im Milieu der **„Hedonisten"** nur 41 % der jungen Väter der Auffassung, Kitas seien wichtig für die Erwerbstätigkeit ihrer Partnerin, aber 70 % der Mütter. Hier (und in anderen Befunden) zeigt sich, dass junge Männer in diesem Milieu bei Zäsuren im Lebensverlauf eine Neigung zur traditionellen Sicht auf das Rollengefüge von Frauen und Männern haben.

Im Milieugefüge etwas anders gelagert ist die milieuspezifische Rollenzuschreibung an Kitas für die **Erwerbstätigkeit der *Väter*:** Diese betonen vor allem Eltern aus den gesellschaftlichen Leitmilieus der **„Postmateriellen"** (87 %) und **„Etablierten"** (78 %). In diesen gesellschaftlichen Leitmilieus sind am häufigsten – zumindest mental und visionär – die normative Maxime und Haltung verbreitet, Väter in die Mitverantwortung für die Familienarbeit zu nehmen. Das hat Konsequenzen für das Alltagsmanagement, die Bedeutung von Infrastrukturen und den Faktor *Zeit.* Väter sind nicht länger allein aufgrund ihres Geschlechts für Erwerbstätigkeit „freigestellt", sondern benötigen ebenso wie Mütter die dafür notwendigen Rahmenbedingungen und Entlastungen in der Kinderbetreuung. Diese Einstellung wird auch von der Mehrheit der „Expeditiven" (73 %), „Performer" (71 %) und „Bürgerlichen Mitte" (72 %) geteilt; deutlich seltener in den Milieus der „Hedonisten" (43 %), „Konservativen" und „Traditionellen" (59 %) und „Benachteiligten" (66 %).

Dieser neue Blick auf die Rolle von Kitas für die Erwerbstätigkeit von Männern ist in den gehobenen Milieus – zumindest auf der Ebene der Einstellung – von der Mehrheit getragen; mit deutlichem Abstand zu den Milieus im traditionellen Segment, zum Milieu in der gesellschaftlichen Mitte sowie noch mehr zu modernen Milieus am unteren Rand der Gesellschaft. Hier zeigt sich – im Unterschied zur Einstellung bezogen auf die Erwerbstätigkeit von Müttern – ein deutliches sozialhierarchisches Gefälle.



Basis: Erwerbstätige Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

Auffällig mit hohem Konfliktpotenzial sind im Milieu **„Hedonisten“** signifikante Differenzen zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Vaterrolle: Nur 42 % der jungen „hedonistischen“ Väter sind der Auffassung, dass die Kita die Aufgabe hat, die Erwerbstätigkeit von Vätern zu unterstützen. Hingegen sehen dies 54 % der jungen Mütter aus diesem Milieu so – und bringen damit zum Ausdruck, dass sie ihren Partner bzw. den Vater ihres Kindes deutlich mehr zur Familienarbeit verpflichtet sehen als Väter aus diesem Milieu das selbst tun.

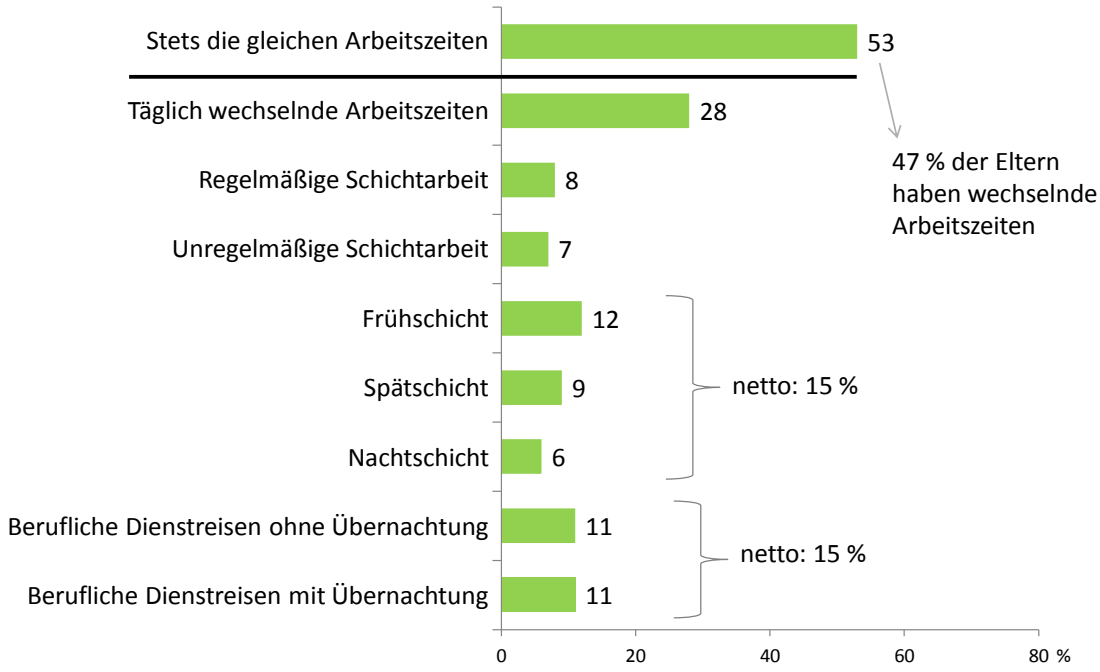
Instruktiv sind im Binnenvergleich der Milieus die Abstände in der Rollenzuschreibung bezogen auf Mütter und Väter: Während bei „Etablierten“, „Postmateriellen“ und „Expeditiven“ die Anteile etwa gleich sind, bestehen große Unterschiede in den Milieus der „Bürgerlichen Mitte“ und „Benachteiligten“:

- In der **„Bürgerlichen Mitte“** sehen 87 % der Eltern die Kita in der Funktion, Erwerbstätigkeit für die Mutter zu ermöglichen, aber nur 72 % für den Vater.
- Im Milieu **„Benachteiligte“** sehen 90 % der Eltern die Kita in der Funktion, Erwerbstätigkeit für die Mutter zu ermöglichen, aber nur 66 % für den Vater.

3.4.1 Normalität unkonventioneller und flexibler Arbeitszeiten

53 % der erwerbstätigen Eltern mit 0- bis 6-jährigen Kindern haben nach eigenen Angaben stets gleiche Arbeitszeiten. Das bedeutet umgekehrt, dass 47 % wechselnde Arbeitszeiten haben; 28 % sogar *täglich* wechselnde Arbeitszeiten. 15 % der Eltern (14 % der Mütter; 16 % der Väter) arbeiten im Schichtdienst. Dienstreisen mit oder ohne Übernachtung sind für 15 % der Eltern (10 % der Mütter; 21 % der Väter) Teil ihrer Erwerbstätigkeit.

„Welche der folgenden Arbeitsbedingungen treffen auf Sie regelmäßig oder gelegentlich zu?“



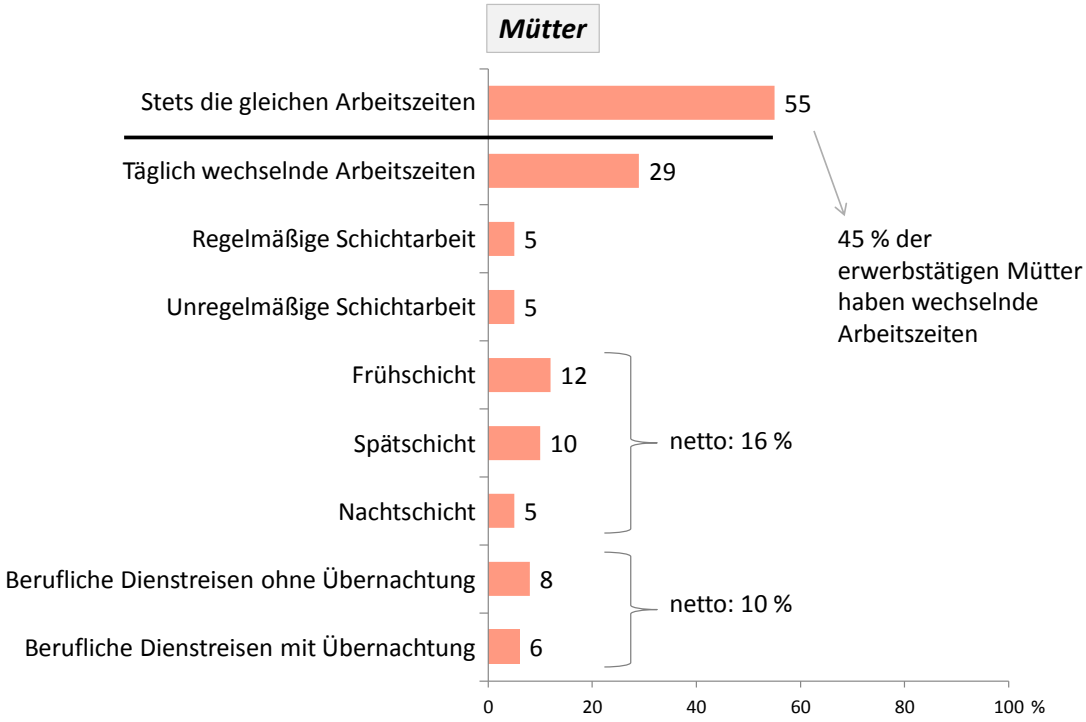
Mehrfachnennungen möglich
Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren und eigener Erwerbstätigkeit
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“
© DELTA-Institut

Wechselnde Arbeitszeiten oder Schichtdienste als „atypisch“ zu bezeichnen, wäre heute verfehlt, denn sie sind längst für einen erheblichen Teil der Erwerbstätigen *typisch*. Auch schon in früheren Jahrzehnten gab es Arbeitszeiten außerhalb der konventionellen Fenster Montag bis Freitag von 8:00/9:00 bis 16:00/17:00 Uhr, gab es Bereitschafts- und Wochenenddienste im Krankenhaus, Sicherheitsdienst (Polizei, Bundeswehr, private Securitys), Transportwesen oder im Einzelhandel. Was vormals auf relativ wenige Branchen beschränkt war, ist heute in den meisten Branchen normal und im Betriebsablauf institutionalisiert, sind für Eltern selbstverständliche Rahmenbedingungen ihrer Erwerbstätigkeit. Dazu gehören neben Wochenenden und Schichtdiensten vor allem ein regelmäßiger oder gar unregelmäßiger Wechsel von Arbeitstagen und Arbeitszeiten sowie Reagibilität und Flexibilität für kurzfristige Aufgaben. Diese sind für viele unbedingte Bestandteile des

Jobs, denen sie sich nicht verweigern können. Allein das öffentliche Bewusstsein hängt dieser normalen Praxis noch oft hinterher.

Diese Arbeitsbedingungen gelten für Frauen und Männer in etwa gleichem Maße: 45 % der Mütter und 49 % der Väter haben *wechselnde* Arbeitszeiten; *täglich wechselnde* Arbeitszeiten haben 29 % der Frauen und 27 % der Männer mit Kindern unter 6 Jahren. In regelmäßigem Schichtdienst arbeiten etwas mehr Männer (11 %) als Frauen (5 %), auch berufliche Dienstreisen mit Übernachtung haben mehr Väter (16 %) als Mütter (6 %).

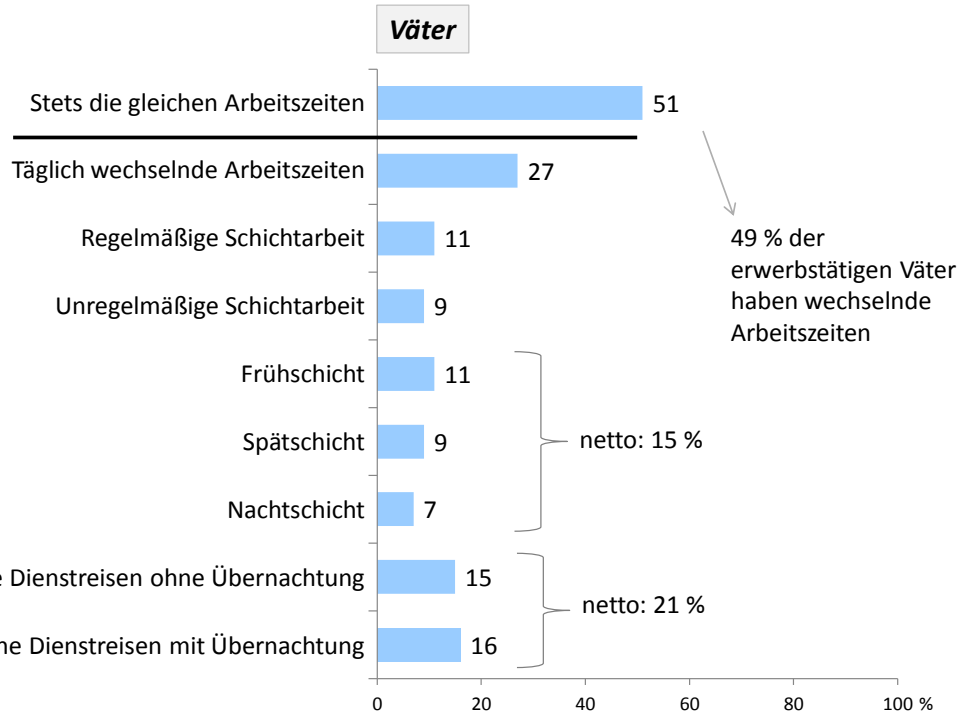
„Welche der folgenden Arbeitsbedingungen treffen auf Sie regelmäßig oder gelegentlich zu?“



Mehrfachnennungen möglich
Basis: Erwerbstätige Mütter mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

„Welche der folgenden Arbeitsbedingungen treffen auf Sie regelmäßig oder gelegentlich zu?“



Mehrfachnennungen möglich
Basis: Erwerbstätige Väter mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

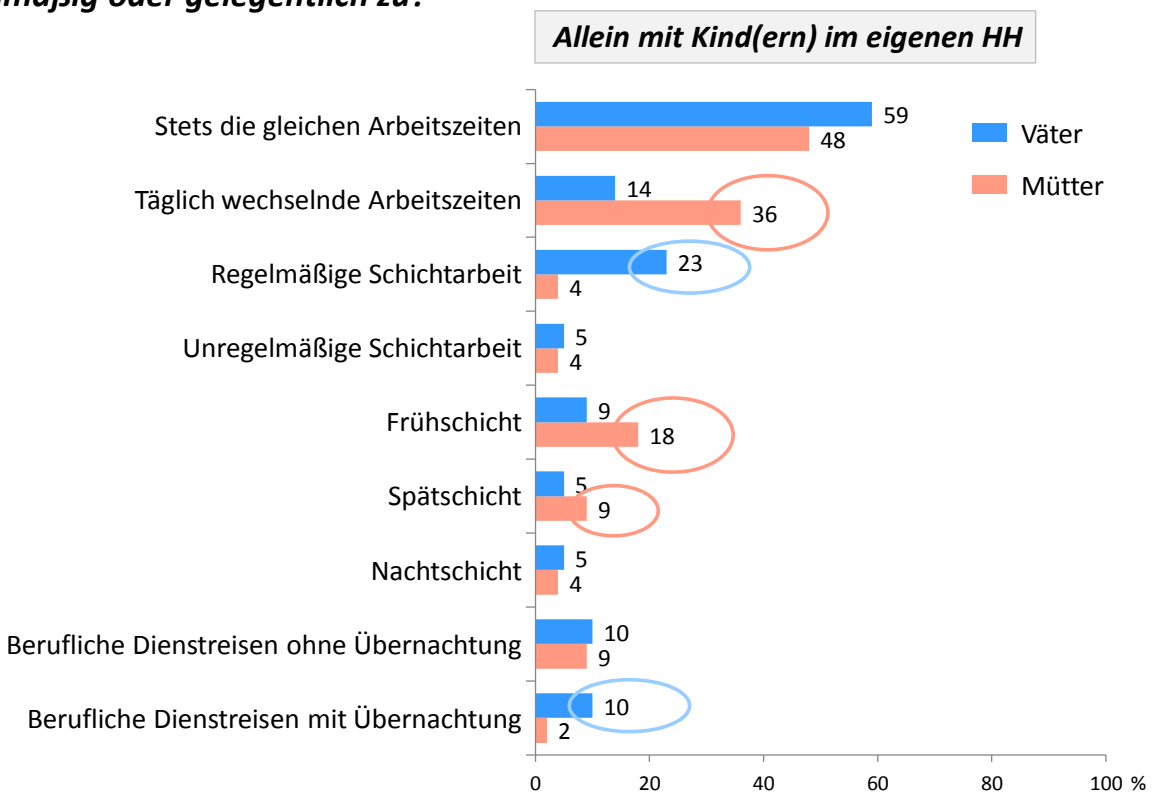
© DELTA-Institut

Eine an den Arbeitszeiten orientierte Kinderbetreuung ist in besonderem Maße für Alleinerziehende von Bedeutung. „*Allein*“ für das Familieneinkommen und für die Familienarbeit zuständig zu sein, macht eine kontinuierliche, zeitliche und organisatorische Entlastung bei der Kinderbetreuung oft existenziell notwendig. Groß sind die Hürden für Alleinerziehende, wenn ihre Arbeitszeiten außerhalb traditionell-konventioneller Kita-Öffnungszeiten liegen. Dazu kommt, dass ein erheblicher Teil der Alleinerziehenden aufgrund der Lebens(not)lage eine schwächere Verhandlungsposition am Arbeitsmarkt hat mit weniger Optionen und schwächerer Verhandlungsmacht.

- Vor allem alleinerziehende Mütter mit kleineren Kindern haben sehr häufig (36 %) Arbeitsverhältnisse mit täglich wechselnden Arbeitszeiten, sind überdurchschnittlich häufig in Frühschicht (18 %) und deutlich häufiger als Männer in Spätschicht (9 %).

- Alleinerziehende Väter hingegen sind häufiger als alleinerziehende Mütter in regelmäßiger Schichtarbeit (23 %) oder auf beruflichen Dienstreisen mit Übernachtungen (10 %).

„Welche der folgenden Arbeitsbedingungen treffen auf Sie regelmäßig oder gelegentlich zu?“



Mehrfachnennungen möglich
Basis: Erwerbstätige Alleinerziehende mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

Eine **Flexibilisierung und Ausweitung der Kita-Öffnungszeiten** jenseits der Kerntageszeiten wünschen sich 63 % der Eltern, die im Schichtdienst arbeiten, sowie 57 % der Eltern mit berufsbedingten Dienstreisen. Die folgende Tabelle zeigt, dass von den erwerbstätigen Eltern mit stets gleichen Arbeitszeiten 35 % eine solche Ausweitung der Kita-Öffnungszeiten gern hätten, 44 % derer mit *täglich* wechselnden Arbeitszeiten.

Überdurchschnittlich hoch ist der Betreuungsbedarf bei 69 % der Eltern mit unregelmäßiger Schichtarbeit. Am häufigsten mit 76 % wünschen sich flexible Betreuungsmöglichkeiten jene Eltern in Berufen mit regelmäßigen, gelegentlichen oder unregelmäßigen Nachtschichten (6 %).

Arbeitszeiten:↓	Anteil von Eltern mit Wunsch nach Betreuungsoptionen: frühmorgens (vor 7:00 Uhr), am Abend (nach 18:00 Uhr), über Nacht, am Wochenende, sehr flexible und kurzfristige Betreuungen
Stets die gleichen Arbeitszeiten	35 %
Täglich wechselnde Arbeitszeiten	44 %
Regelmäßige Schichtarbeit	41 %
Unregelmäßige Schichtarbeit	69 %
Frühschicht	59 %
Spätschicht	65 %
Nachtschicht	76 %
Berufliche Dienstreisen ohne Übernachtung	57 %
Berufliche Dienstreisen mit Übernachtung	57 %

Basis: Erwerbstätige Eltern mit Kind/-ern im Alter bis zu 6 Jahren

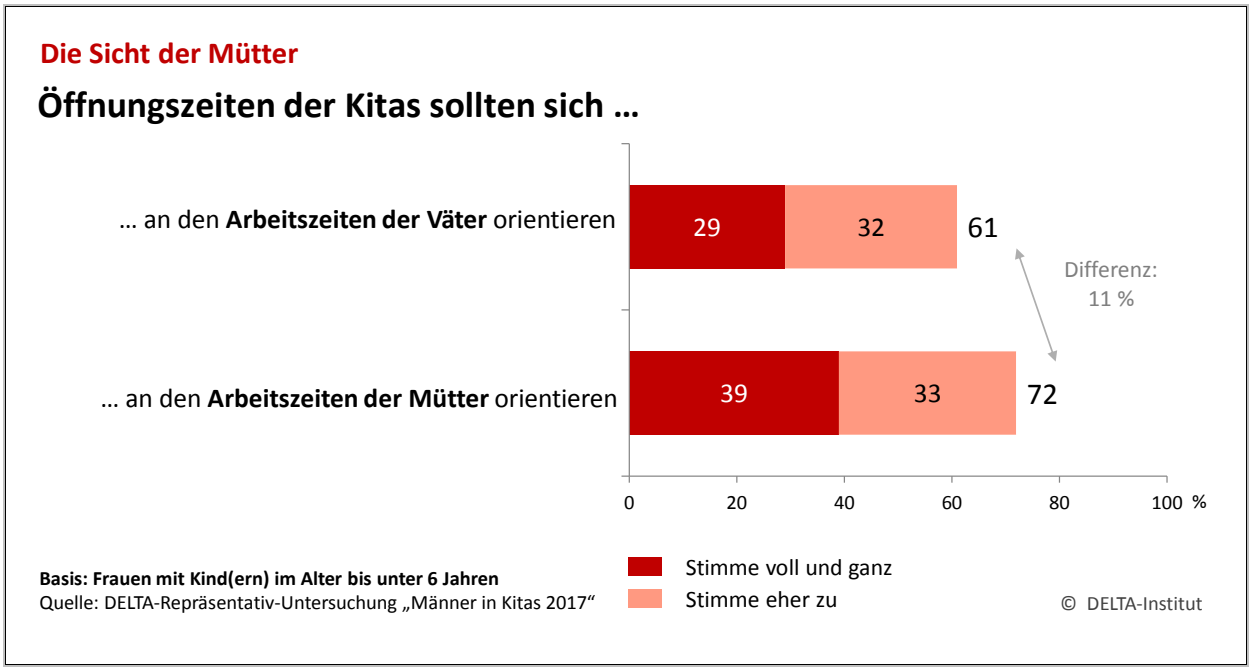
3.4.2 Öffnungszeiten sollten an Arbeitszeiten der Eltern orientiert sein

Im krassen Gegensatz zu den 1950er- und 1960er-Jahren, als in den meisten Familien selbstverständlich (wieder) exklusiv der Vater für das Haushaltseinkommen zuständig war, stehen (verheiratete und unverheiratete) Eltern heute beide in der Mitverantwortung für den Erwerb des Familieneinkommens. Eine zentrale Rolle als Dienstleister kommt aus Sicht der Eltern den Kitas zu, denn sie tragen dazu bei, dass Frauen und Männer gleichermaßen die Chance haben, das Familieneinkommen zu erwirtschaften. Dazu gehört auch, sich gemäß ihrer Qualifikation und beruflichen Ziele am Arbeitsmarkt zu platzieren und gleiche Verwirklichungschancen in Familie und Beruf zu haben. Insofern haben Kitas eine gesellschaftliche gleichstellungsorientierte Schlüsselfunktion und dürfen sich dieser nach Auffassung der Eltern nicht durch Fokussierung auf einen pädagogischen Auftrag entziehen.

Traditionell hatte die Kita schon immer den Auftrag der Betreuung, Bildung und Erziehung. In der DDR hatte die umfangreich ausgebaute Kinderbetreuung die Funktion, den Eltern (Frauen und

Männern) die Vollzeiterwerbsarbeit zu ermöglichen.[38] In Westdeutschland bis zur Wiedervereinigung war die Kinderbetreuung sehr mäßig ausgebaut, war eine sekundäre Instanz zur Erziehung der Kinder und orientierte sich mit Blick auf die Erwerbstätigkeit an der Teilzeit erwerbstätigen Frau (nicht des Mannes). Durch strukturell-technische und organisatorische Modernisierungsschübe in der industriellen Produktion und im Dienstleistungssektor (Automatisierung, Digitalisierung, Globalisierung, Flexibilisierung, Deregulierung) haben sich auch Arbeitszeiten gewandelt. Hier haben Kitas und Schulen (Ganztagsschule) in Bezug auf ihre Öffnungszeiten noch nicht ganz nachgezogen. Sie gehen performativ von einer Elternschaft mit (teil)traditioneller Rollenteilung (die Mutter ist die Hauptansprechpartnerin und nachmittags zu Hause) und industriellen Arbeitszeiten der ersten Nachkriegsjahrzehnte aus. Doch die Arbeitszeiten und Einstellungen der Eltern haben sich geändert.

Darin gründet – in der Perspektive auf das eigene Geschlecht – die Forderung von **72 % der Frauen** mit kleineren Kindern, Kitas sollen ihre Öffnungszeiten an den **Arbeitszeiten der Mütter** orientieren; **64 % der Männer** mit kleineren Kindern, dass Kitas ihre Öffnungszeiten an den **Arbeitszeiten der Väter** orientieren sollen.[39]

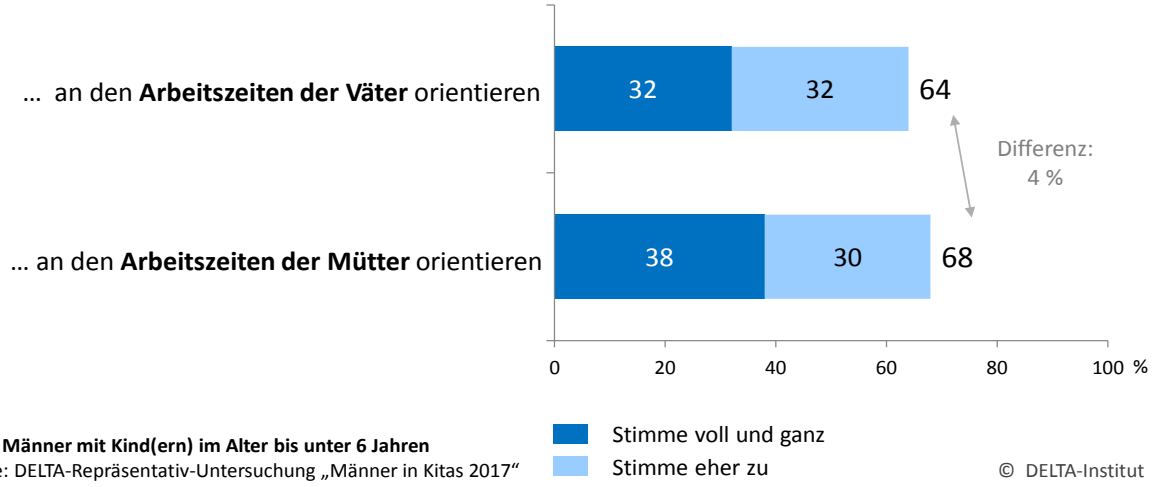


[38] Vgl. Wippermann 2015b, S. 49 ff.; Winkler 1990a, S. 141.

[39] In der Perspektive auf das je andere Geschlecht fordern 68 % der Männer mit kleineren Kindern, Kitas sollen ihre Öffnungszeiten an den Arbeitszeiten der Mütter orientieren; 61 % der Frauen mit kleineren Kindern, dass Kitas ihre Öffnungszeiten an den Arbeitszeiten der Väter orientieren sollen.

Die Sicht der Väter

Öffnungszeiten der Kitas sollten sich …

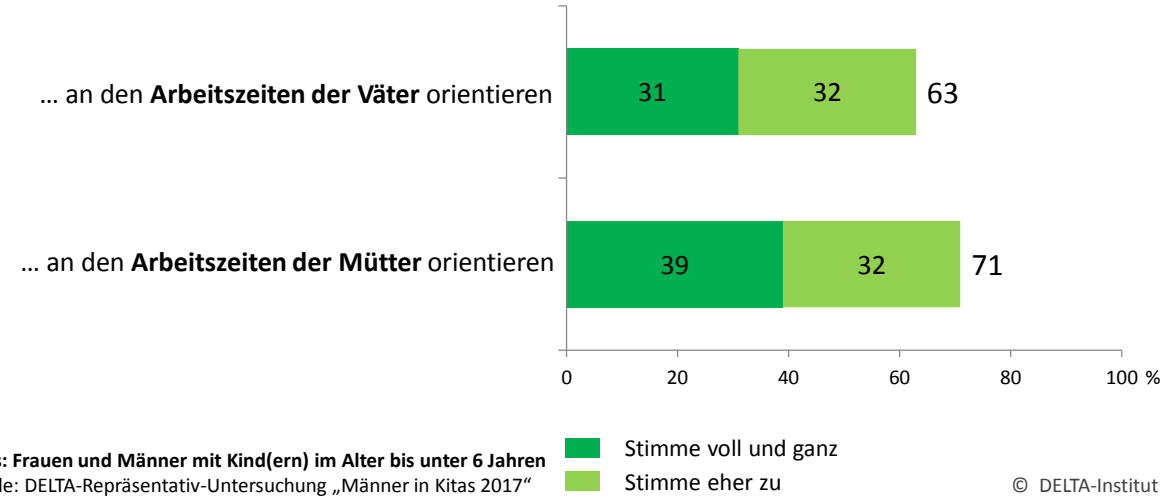


Basis: Männer mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

Mütter und Väter zusammengefasst:

Öffnungszeiten der Kitas sollten sich …



Basis: Frauen und Männer mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

Die Frage, ob sich die Kita-Öffnungszeiten an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren sollten, ist bei erwerbstätigen Frauen und Männern nur geringfügig höher als bei Müttern und Vätern, die in der Ausbildung, Hausfrau/Hausmann oder arbeitslos sind.

- Von den aktuell **Erwerbstätigen** sagen
  - 71 % (75 % der Frauen; 68 % der Männer), dass Kitas ihre Öffnungszeiten an den Arbeitszeiten der *Mütter* orientieren sollten;
  - 65 % (66 % der Frauen; 65 % der Männer), dass Kitas ihre Öffnungszeiten an den Arbeitszeiten der *Väter* orientieren sollten.

- Von den derzeit **Nichterwerbstätigen** sagen
  - 67 % (66 % der Frauen; 70 % der Männer), dass Kitas ihre Öffnungszeiten an den Arbeitszeiten der *Mütter* orientieren sollten;
  - 54 % (53 % der Frauen; 61 % der Männer), dass Kitas ihre Öffnungszeiten an den Arbeitszeiten der *Väter* orientieren sollten.

Das belegt, dass Öffnungszeiten von Kitas für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur eine notwendige Rahmenbedingung für ihre **aktuelle Erwerbstätigkeit** sind, sondern auch für zukünftige Entscheidungen, wie z. B. bezüglich der **Erhöhung des Erwerbsumfangs.** Zudem ermöglichen sie Erwerbslosen bzw. Frauen und Männern nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung, **in den Arbeitsmarkt wiedereinzusteigen.**

Diese Erwartung an Kitas schreibt der Kita nicht nur diese Erweiterung und Aktualisierung der vormals schon bestehenden Betreuungs*funktion* zu, sondern betrifft damit auch die **Identität dieser sozialen Einrichtung.** Diese Erwartung an Kitas besteht bei Erwerbstätigen in Vollzeit, in vollzeitnaher Teilzeit und bei Eltern in Ausbildung oder Erwerbsunterbrechung. Davon abweichend sind die Haltungen jener in **geringfügiger Beschäftigung** (geringe Teilzeit unter 20 Stunden pro Woche oder Minijob).

- Von den Eltern in geringfügiger Beschäftigung sind 77 % der Mütter, aber nur 40 % der Väter der Ansicht, dass Kitas ihre Öffnungszeiten *an Arbeitszeiten der Mütter* anpassen sollten;
- Von den Eltern in geringfügiger Beschäftigung sind 68 % der Mütter, aber nur 47 % der Väter der Ansicht, dass Kitas ihre Öffnungszeiten *an den Arbeitszeiten der Väter* orientieren sollten.

In geringfügiger Beschäftigung gehen die Familienzeit und Kita-Perspektiven von Müttern und Vätern offenbar auseinander: Diese Mütter sehen – für sich selbst und für ihren Partner – einen deutlich höheren Bedarf nach zeitlicher Entlastung durch die Kita, als Väter dies für sich selbst und

für ihre Partnerin wahrnehmen. Die Gründe dafür liegen vor allem in der von Frauen und Männern unterschiedlich begriffenen Haupt- und Nebenzuständigkeit für die Versorgung der Kinder: Mütter wünschen sich eine verlässliche Entlastung durch die Kita, wollen während ihrer – oft wechselnden oder an den Tagesrandzeiten liegenden – Arbeitszeiten ihrem Partner die Betreuung ihrer Kinder nicht vollständig überlassen und wollen Sicherheiten, um dem Risiko von Betreuungslücken vorzubeugen und ihre eigene Erwerbstätigkeit nicht zu belasten oder gar zu gefährden. Väter sind hier mehrheitlich gelassener und vertrauen tendenziell darauf, dass die Betreuung ihrer Kinder wohl funktionieren wird. Das ist bei einem Teil der Väter das sorglose Vertrauen, dass es schon irgendwie gut gehen wird; bei einem anderen Teil der Väter die Selbstverpflichtung der Betreuung ihrer Kinder, wenn ihre Partnerin erwerbstätig ist.

Die **Widerstände** gegen das normative Prinzip bzw. den Wunsch, Kitas sollten ihre Öffnungszeiten an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren, kommen vehement **aus einem relativ kleinen Segment mit einer klar profilierten Welt- und Familienansicht:**

- 9 % der Väter und 5 % der Mütter lehnen eine Anpassung der Kita-Öffnungszeiten an den Arbeitszeiten der Mütter entschieden ab.
- Dass sich Kita-Öffnungszeiten an den Arbeitszeiten der Väter orientieren sollten, lehnen 10 % der Väter und 8 % der Mütter nachdrücklich ab.

Die Untersuchung dieses Segments zeigt, dass diese Eltern selbst eine konsequent traditionelle oder teiltraditionelle Rollenteilung in der Partnerschaft leben oder dieses Lebenskonzept haben: Der Mann ist der Hauptverdiener der Familie; die Frau kümmert sich um den Haushalt. Sie ist in den ersten Lebensjahren ihrer Kinder zu Hause und nicht erwerbstätig, um voll und ganz für ihre Familie da zu sein. Erst später, wenn die Kinder größer sind, wollen und sollen sie schrittweise in den Arbeitsmarkt wieder einsteigen. Eltern dieser Lebensauffassung und Lebensweise begreifen eine Anpassung der Kita-Öffnungszeiten an die Erwerbstätigkeit der Eltern als *gefährliche Verknüpfung*, als *unmoralische Verführung* von Müttern weg von ihrer natürlichen „Mutterrolle“, als *widernatürliche Abwegigkeit* gegen die biologische Veranlagung und darin gründende Elementarrolle als „Mutter“.[40] Der Mann ist durch seine Verpflichtung zur finanziellen Existenzsicherung und materiellen Versorgung der Familie von der Familienarbeit umfassend freigestellt und hat Dispens. Daher ist es in dieser Lebensauffassung auch abwegig, wenn sich Kitas an den Arbeitszeiten der Väter orientieren würden: Denn dies würde implizieren, dass der eigentliche Ort der Väter die Haus- und Familienarbeit sei.

[40] Vgl. Wippermann 2016a, S. 57–63; S. 124 f.

Milieuschwerpunkte dieser Weltanschauung sind **„Traditionell-Konservative“** (12 %), **„Etablierte“** (12%) und auch – überraschend – (männliche) **„Hedonisten“** (14 %). Im Gegensatz zu den beiden erstgenannten Milieus ist bei „Hedonisten“ das Motiv für die Gegenposition weniger eine traditionelle Vorstellung von Geschlechterrollen in der Partnerschaft als eine Antireflexhaltung gegen jede Form gesellschaftlicher Verpflichtung und wirtschaftlichen Drucks.

Auffällig ist die zurückhaltende Einstellung im Milieu der **„Postmateriellen“**, das in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern Avantgarde ist. Zwar teilen insgesamt 63 % die Haltung, Kitas sollten sich an den Arbeitszeiten der Väter; 70 %, an den Arbeitszeiten der Mütter orientieren – doch im Vergleich zu den anderen Leitmilieus („Etablierte“, „Performer“) sowie der „Bürgerlichen Mitte“ und „Expeditiven“ ist die Zustimmung bei Postmateriellen etwas geringer; hingegen sind die Zweifel bei ihnen auffällig hoch. Der Grund dafür ist die kritisch-ambivalente Haltung von „Postmateriellen“ bezüglich des Primats der Wirtschaft gegenüber der Familie. Einerseits ist für Frauen und Männer in diesem Milieu die Erwerbstätigkeit beider Elternteile (und ebenso die gleichgestellte Aufteilung der Familienarbeit) ein hohes Gut für das Selbstwertgefühl, für die eigene Existenzsicherung und für die eigene Alterssicherung. Dafür braucht es passende Rahmenbedingungen und Zeitfenster (die die Kita verlässlich stützen soll). Andererseits beobachten Frauen und Männer aus dem Milieu „Postmaterielle“ seit Jahren besorgt die zunehmende Ausweitung von Ladenöffnungszeiten, Schichtarbeit und Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten. Wo dies für die Infrastrukturversorgung (z. B. Gesundheitswesen, Verkehrswesen, Gastronomie, Sicherheit) notwendig ist, akzeptieren sie dies. Aber sie nehmen wahr, dass auch in anderen Branchen diese wirtschaftliche Logik zunehmend Raum greift und damit die Zeiten reduziert, an denen Familie überhaupt noch zusammenkommen kann und verlässliche gemeinsame Zeit hat. Insofern ist ein Teil der Eltern aus diesem Milieu, obwohl (oder gerade *weil*) ihnen Gleichstellung in der Partnerschaft ein elementar wichtiges Ziel ist, kritisch gegenüber der allgemeinen, prinzipiellen Anpassung der Kita-Öffnungszeiten an die Arbeitszeiten der Eltern. Sie fürchten, dass damit einerseits zwar eine (existenzsichernde) Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer überhaupt oder besser ermöglicht wird; dass andererseits damit einer ökonomistischen Logik weiter Vorschub geleistet wird und für „Familie“ im Alltag nur noch mühsam zu organisierende Zeitnischen bleiben.

*„Die Öffnungszeiten von Kitas sollten sich an den **Arbeitszeiten der Väter** orientieren“*

DELTA-Milieus→ Angaben in %	ETB	PMA	PER	KON /TRA	BÜM	BEN	EXP	HED	Σ
Stimme voll und ganz zu	**47**	28	**42**	26	30	34	30	21	31
Stimme eher zu	27	**35**	32	30	**36**	26	**37**	27	32
Weiß nicht	3	**11**	2	**12**	8	7	5	5	7
Stimme eher nicht zu	11	20	16	20	18	23	22	**33**	21
Stimme gar nicht zu	**12**	6	8	**12**	8	10	6	**14**	9
Σ	100	100	100	100	100	100	100	100	100

© DELTA-Institut

*„Die Öffnungszeiten von Kitas sollten sich an den **Arbeitszeiten der Mütter** orientieren“*

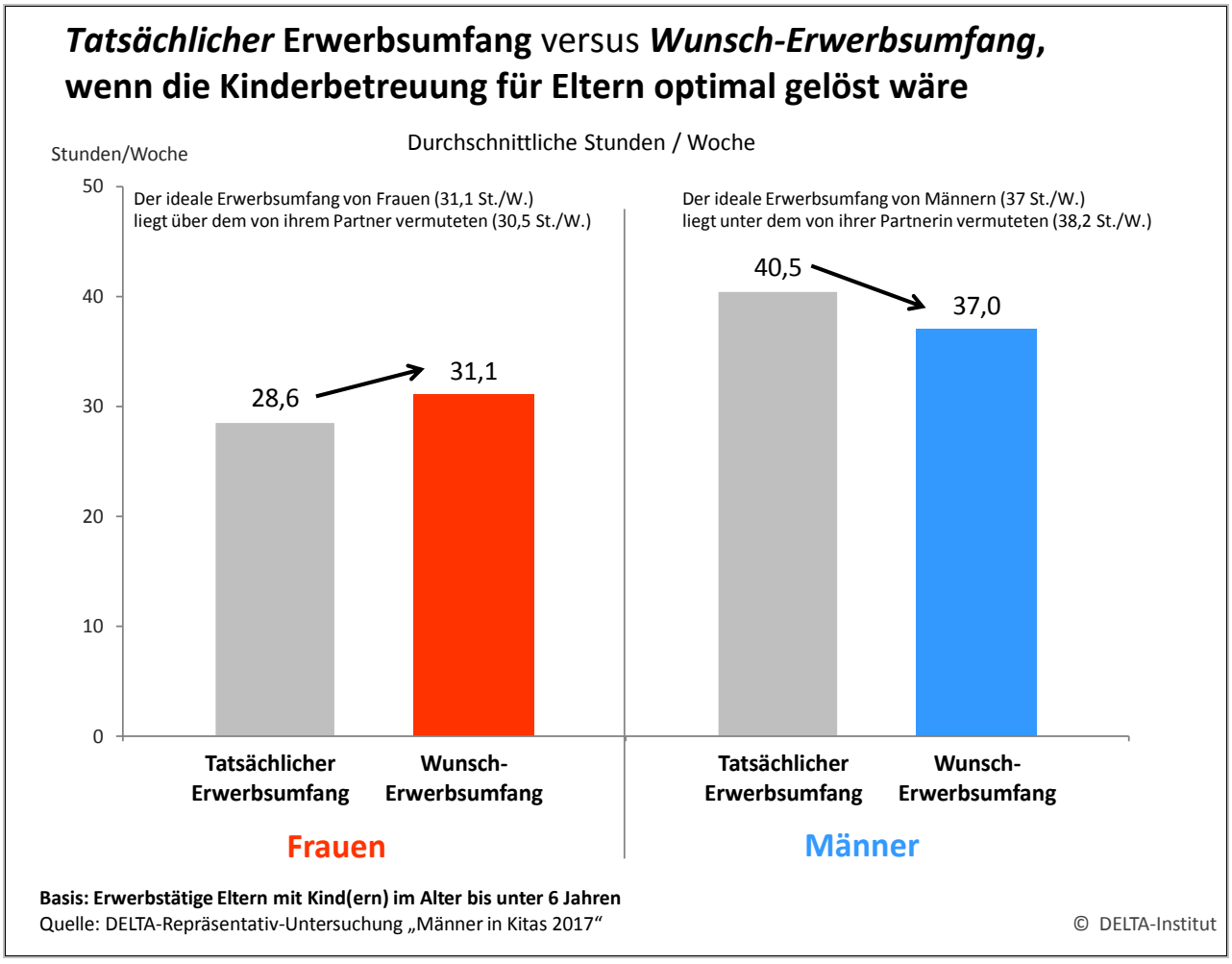
DELTA-Milieus→ Angaben in %	ETB	PMA	PER	KON /TRA	BÜM	BEN	EXP	HED	Σ
Stimme voll und ganz zu	**56**	34	**47**	**42**	**46**	**41**	37	22	39
Stimme eher zu	25	**36**	**34**	29	30	29	**34**	32	32
Weiß nicht	3	**8**	2	**12**	8	5	5	8	7
Stimme eher nicht zu	10	16	13	10	13	17	**20**	**25**	16
Stimme gar nicht zu	6	6	4	7	3	8	4	**13**	6
Σ	100	100	100	100	100	100	100	100	100

© DELTA-Institut

3.4.3 Erwerbsperspektiven bei einer optimalen Kinderbetreuung

Erwerbstätige Frauen mit Kindern im Alter bis 6 Jahre haben einen tatsächlichen Erwerbsumfang von durchschnittlich 28,6 Stunden, Männer von 40,5 Stunden pro Woche – eine Differenz von knapp 12 Erwerbsstunden. Oder anders ausgedrückt: Die Männer haben eine um 42 % höhere durchschnittliche Wochenarbeitszeit als die Frauen.

Wenn allerdings die Kinderbetreuung aus der Sicht der Eltern optimal gelöst wäre, dann hätte dies den Effekt, dass Frauen ihren Erwerbsumfang um durchschnittlich 2,5 Stunden pro Woche *erhöhen* würden auf 31,1 Stunden; hingegen Männer ihren Erwerbsumfang *reduzieren* würden um 3,5 Stunden auf durchschnittlich 37,0 Stunden. Eine Kinderbetreuung mit angepassten Öffnungszeiten hätte somit nicht den Effekt einer Erwerbssteigerung beider Partner, im Gegenteil: Die derzeit relativ große Geschlechterdifferenz im tatsächlichen Erwerbsumfang zwischen Frauen und Männern würde – wenn diese Perspektive realisiert würde – signifikant verringert von 12 auf 6 Erwerbsstunden pro Woche.



In **Paarhaushalten** würde sich der **durchschnittliche Erwerbsumfang beider *in der Summe*** kaum verändern: derzeit 28,6 + 40,5 = 69,1 Stunden; im Wunscherwerbsumfang 31,1 + 37,0 = 68,1 Stunden pro Woche. Die Summe bleibt stabil, die Anteile und Gewichte wären anders, gleicher verteilt.

Eine flexiblere, an den Arbeitszeiten der Eltern orientierte Kinderbetreuung hätte – würde diese Einstellungen in Verhalten münden – *nicht* den Effekt, dass Väter noch mehr arbeiten würden, sondern dass diese ihren Erwerbsumfang reduzieren.[41] Das würde einen Schub bedeuten in Richtung einer paritätischen, geschlechtergerechten Partizipation von Müttern und Vätern am Arbeitsmarkt mit Konsequenzen für die je eigene Existenzsicherung, für die Absicherung des Familieneinkommens (falls ein Einkommensbezieher durch Krankheit, Arbeitslosigkeit, Trennung oder Tod ausfällt) sowie für die individuelle Alterssicherung. Insofern hätte eine professionelle Kinderbetreuung, die Arbeitszeiten der Eltern nicht ignoriert, sondern diese bei der Festlegung der Öffnungszeiten berücksichtigt, mittelbare Konsequenzen zur Beförderung der Gleichstellung von Frauen und Männern – vor allem in Linked Lives.[42]

Weiter zeigt die Untersuchung:

- Die Realisierung des angestrebten Erwerbsumfangs von Frauen und Männern (und der Aufteilung des Erwerbsumfangs in der Partnerschaft) hängt nicht nur ab von Rahmenbedingungen im Arbeitsmarkt, sondern auch von der weiteren Infrastruktur, zu der maßgeblich die Kinderbetreuung gehört. Insofern ist verwunderlich, dass in den meisten Regionen die Kindertageseinrichtungen (bzw. deren Träger) mit der lokalen Wirtschaft und den Wirtschaftsverbänden (insbesondere den Industrie- und Handelskammern) kaum vernetzt sind und einander kaum als Gesprächs- und Kooperationspartner erkennen. Eine maßgebliche Unterstützung von Kitas hätte z. B. auch für die IHKs, andere Dachorganisationen sowie die Unternehmen den Effekt, in Zeiten des Fachkräftemangels qualifizierte Mitarbeiter zu finden und durch eine individuell abgestimmte Kinderbetreuung-Job-Organisation an sich zu binden.

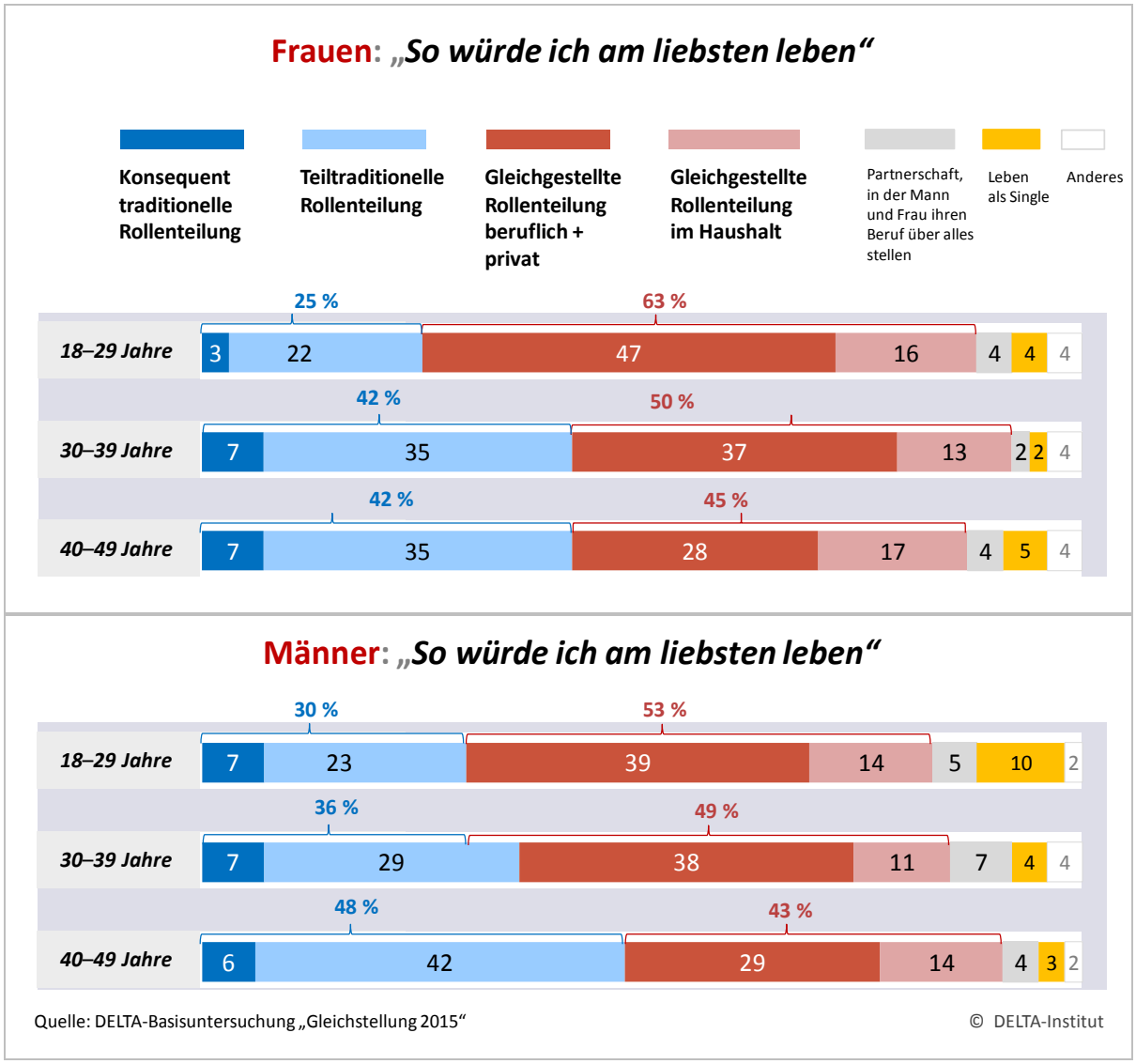
- Die gegenwärtigen Zeitkorridore der Kinderbetreuung in Kitas sind für viele Erwerbstätige suboptimal, ebenso für jene, die in der Phase des beruflichen Wiedereinstiegs sind. Eine konventionelle, standardisierte, wenig flexible Kinderbetreuung geht – zumindest implizit, vorbewusst und in ihrer Organisationslogik – von der Voraussetzung einer (teil)traditionellen Rollenteilung in der Partnerschaft aus; und trägt dazu bei, dass diese in der Partnerschaft institutionalisiert

---

[41] Zumindest in ihrer subjektiven Wunschvorstellung. Inwieweit erwerbstätige Väter dieses bei einer entsprechend angepassten Kinderbetreuung tatsächlich praktisch umsetzen, hängt auch an anderen Faktoren, etwa der Akzeptanz beim Arbeitgeber, der Akzeptanz eines entsprechend geringeren Einkommens sowie der Risikobereitschaft, im Wettbewerb um Karrieresprünge nicht dieselben Chancen zu haben wie mit hohem Stundeneinsatz.

[42] Der Begriff „Linked Lives" bezieht sich auf die Beziehung mehrerer Personen, die – z. B. in Familie oder in Partnerschaft – ihre Lebensorganisation miteinander verbinden. Lebensentscheidungen werden nicht mehr isoliert getroffen, sondern häufig gemeinsam, gleichzeitig beeinflussen sie sich gegenseitig. Wenn in der Lebensverlaufsperspektive betrachtet gemeinsame Entscheidungen mit sehr unterschiedlichen Chancen und Risiken verbunden sind, stellt dies besondere Herausforderungen an eine soziale Lebenslaufpolitik, die sich dem Ziel verpflichtet sieht, Frauen und Männern nachhaltig gleiche Chancen zu sichern.

und verstetigt wird. Damit unterläuft diese – vermutlich ungewollt und ohne Bewusstsein für diese Nebenwirkung – den Wunsch von Paaren der jungen Generation nach gleichgestellter Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit.[43] Denn 63 % der jungen Frauen und 53 % der jungen Männer (im Alter unter 30 Jahren) würden in ihrer Partnerschaft gern beruflich und privat eine gleichgestellte Rollenteilung praktizieren.



Quelle: DELTA-Basisuntersuchung „Gleichstellung 2015“ © DELTA-Institut

[43] Vgl. dazu die empirischen Befunde in Wippermann 2016a, S. 26 ff.; 2016b, S. 34 ff.; 2016c.

3.5 Unterstützung für Eltern zur Betreuung ihrer Kinder

3.5.1 Portfolio genutzter Unterstützungsstrukturen

Eltern mit noch nicht schulpflichtigen Kindern nutzen in der Regel mehrere Unterstützungsmöglichkeiten gleichzeitig. Das Spektrum von Optionen zur Kinderbetreuung umfasst einerseits professionelle Institutionen wie Kitas in öffentlicher, kirchlicher oder privater Trägerschaft sowie der freien Wohlfahrtspflege, Betriebs-Kitas, Elterninitiativen, Tagesmütter/-väter; andererseits private Netzwerke wie Eltern, Großeltern, Verwandte sowie Freunde, Nachbarn, Bekannte. Allerdings: **14,5 % der Eltern haben für ihr Kind im Alter unter 3 Jahren überhaupt keine Betreuungsunterstützung; 5 % keine für ihr Kind im Alter von 3 bis 6 Jahren.**

Für ihr Kind unter 3 Jahren haben 34,5 % der Mütter und Väter im Alltag die regelmäßige oder gelegentliche Betreuungsunterstützung durch Familienangehörige: eigene Eltern, Geschwister, Verwandte. Das bedeutet umgekehrt: Zwei Drittel der Eltern (65,5 %) können heute auf diese in früheren Generationen selbstverständliche innerfamiliäre, meist unkomplizierte und kostenlose Entlastung nicht mehr zugreifen, vor allem weil ausbildungs- oder berufsbedingt die räumliche Distanz zu groß ist und weil die Großeltern unter Umständen selbst noch erwerbstätig sind. Eine Unterstützung durch Freunde und Nachbarn haben 16,2 % der Eltern. Insgesamt haben von allen Eltern mit Kind/-ern unter 3 Jahren 42,5 % eine Unterstützung in der Betreuung durch Familie und private Netzwerke. 57,5 % der Eltern haben für ihr Kind eine solche private Entlastung nicht, können oder wollen diese nicht nutzen – und sind zur Entlastung daher auf professionelle Dienstleister angewiesen.

Für ihr Kind von 3 bis 6 Jahren erfährt ebenfalls ein Drittel der Eltern eine zeitweilige Betreuung durch ihre eigenen Eltern oder Geschwister; 17 % durch Freunde, Nachbarn, Verwandte. Insgesamt haben von allen Eltern mit Kind/-ern von 3 bis 6 Jahren 39,8 % eine Unterstützung in der Betreuung durch Familie und private Netzwerke. Das bedeutet umgekehrt, dass 60,2 % der Eltern für ihr 3- bis 6-jähriges Kind keine private Entlastung bei der Betreuung haben oder in Anspruch nehmen.

Auf eine **Kita in öffentlicher Trägerschaft** (Stadt, Kommune, Gemeinde, Landkreis; auch: öffentliche Verwaltung, Ausbildungsstätte, Hochschule) greifen 27,7 % der Eltern von Kindern unter 3 Jahren (Krippe) zu; aber 41,1 % der Eltern von Kindern von 3 bis 6 Jahren (Kindergarten). Dieser Anstieg ist zum einen damit zu erklären, (1) dass die Anzahl der Krippenplätze in Deutschland geringer ist als die Anzahl der Kindergartenplätze; zum anderen (2) dass ein Teil der Eltern ihr Kind nicht in eine Krippe geben *möchte* und die Mutter selbst (sehr selten: der Vater selbst) umfänglich für ihr Kind da sein will, dafür ihre Erwerbstätigkeit für diese ersten Jahre ihres Kindes unterbricht

(oder nur geringfügig erwerbstätig ist zu Tageszeiten, an denen der Vater, die eigenen Eltern, eine andere enge Bezugsperson die Betreuung übernimmt), um dann nach zwei oder drei Jahren beruflich wieder einzusteigen: Erst im Alter ab 3 Jahren erfahren Kinder dieser Eltern eine Betreuung außer Haus im Kindergarten – wenn ein Kita-Platz zur Verfügung steht und finanzierbar ist. Diese beiden Ursachen erklären auch bei anderen Trägern die geringeren Anteile der Krippenbetreuung im Vergleich zu den höheren Anteilen in der Kindergartenbetreuung: in Kitas in katholischer Trägerschaft (7,2 % von Eltern für ihr Kind unter 3 Jahren; 13,5 % der Eltern für ihr Kind von 3 bis 6 Jahren); in Kitas in evangelischer Trägerschaft (9,0 %/11,9 %); in Kitas der freien Wohlfahrtspflege (6,6 %/9,5 %).

Anders die Entwicklung von **Kitas in privatwirtschaftlicher Trägerschaft.** Die Betreuungsanteile sind für Kinder im Krippenalter (10,2 %) und im Kindergartenalter (9,0 %) etwa gleich hoch – sind bei 3-bis 6-Jährigen sogar etwas geringer als bei unter 3-Jährigen. Das zeigt einerseits ihre starke und stabile Marktpräsenz; andererseits profitieren private Einrichtungen nicht proportional davon, dass ein Teil der Eltern für ihr Kind erst ab 3 Jahren eine externe Betreuung anstrebt. Ein Grund für den vergleichsweise hohen Betreuungsanteil von privatwirtschaftlichen Krippenkindern liegt im regional und milieuspezifisch unterschiedlichen Bedarf von Eltern mit unter 3-Jährigen einerseits; andererseits am – regional unterschiedlichen – Angebot (inkl. Mangel) an Betreuungsplätzen in öffentlicher oder kirchlicher Trägerschaft. Ein Teil der Eltern mit Bedarf an einer Krippenbetreuung ist auf privatwirtschaftliche Kitas existenziell angewiesen. Eltern aus gehobenen (finanzstarken) Milieus wechseln im Übergang von der Krippe zum Kindergarten in der Regel nicht aus finanziellen Gründen von einer privaten in eine öffentliche/kirchliche Einrichtung: Sie wollen ihr Kind nicht unnötig aus einem vertrauten Umfeld herausreißen. Das ist häufiger der Fall bei Eltern aus Milieus in der Mitte der Gesellschaft, die eine Krippe in privater Trägerschaft (mit höheren Beiträgen) als vorübergehende Lösung gewählt haben, weil sie keine Alternative hatten. Gleichwohl wägen auch diese Eltern kritisch ab, ob deutlich geringere Beiträge für das Kind in einer Einrichtung in öffentlicher, freier oder kirchlicher Trägerschaft es rechtfertigen, ihr Kind aus der bisherigen Kita herauszureißen, wenn es sich dort wohlfühlt und gut eingebunden ist. Gründe für einen Kita-Wechsel sind meistens die Nähe zur eigenen Wohnung oder sind berufsbedingte Umzüge an einen neuen Wohnort (mit der Konsequenz, eine Kita in privater Trägerschaft wählen zu müssen, weil in anderen kein Platz frei ist) oder ein lange reservierter Platz in einer nahe am Wohnort gelegenen Einrichtung öffentlicher oder kirchlicher Trägerschaft sowie der freien Wohlfahrtspflege.

Noch relativ gering ist der Anteil der Betreuung in einer **Betriebs-Kita:** 3,1 % der Eltern nutzen diese für ihr Krippenkind; 4,0 % für ihr Kindergartenkind. Diese Anteile scheinen gering, doch angesichts der Tatsache, dass kleine Unternehmen und mittlere Kitas sich eine Betriebs-Kita nicht leisten können und nur ein Teil der mittleren und großen Arbeitgeber überhaupt eine Betriebs-Kita eingerichtet hat, sind diese Anteil bemerkenswert hoch.

„Welche Unterstützung haben Sie zur Betreuung Ihres Kindes bzw. Ihrer Kinder, die noch nicht zur Schule gehen?“

Mehrfachnennung möglich	**für Kind/-er im Alter bis unter 3 Jahren %**	**für Kind/-er im Alter von 3 bis 6 Jahren %**
Kita in öffentlicher Trägerschaft: Stadt, Kommune, Gemeinde, Landkreis; auch: öffentliche Verwaltung, Ausbildungsstätte, Hochschule	27,7	41,1
Kita in kirchlich-katholischer Trägerschaft (z. B. Caritas)	7,2	13,5
Kita in kirchlich-evangelischer Trägerschaft (z. B. Diakonie)	9,0	11,9
Kita in Trägerschaft der freien Wohlfahrtspflege (z. B. Rotes Kreuz, Paritätischer Wohlfahrtsverband, Arbeiterwohlfahrt, Volkssolidarität)	6,6	9,5
Kita in privatwirtschaftlicher Trägerschaft (keine Betriebs-Kitas)	10,2	9,0
Betriebs-Kita	3,1	4,0
Elterninitiative: privat von Eltern organisierte Kinderbetreuung	3,6	4,1
Betreuung durch eine Tagesmutter	10,1	3,2
Betreuung durch einen Tagesvater	0,9	1,5
Verwandte in der Nähe: z. B. Großeltern, Geschwister	34,5	33,0
Nachbarn, Freunde, Bekannte	16,2	16,9
Anderes	1,7	2,4
Gar keine Unterstützung	**14,5**	**5,0**

In der Gesamtschau **aller Eltern mit Kindern im Alter unter 6 Jahren** (also der Zusammenführung von Eltern mit unter 3-jährigen Kindern und Eltern mit 3- bis 6-jährigen Kindern) zeigt sich, dass

- 8,5 % aller Eltern mit Kind/-ern im Alter bis zu 6 Jahren keine externe Unterstützung zur Betreuung haben;
- 36,2 % der Eltern eine Betreuung durch Verwandte (Großeltern, Geschwister) in der Nähe nutzen – aber etwa 64 % der Eltern diese Unterstützung nicht zur Verfügung haben oder diese

nicht nutzen, weil die Verwandten in der Nähe dies nicht anbieten oder die Eltern selbst diese Unterstützung nicht wollen;

- 38,6 % der Eltern eine Kita in öffentlicher Trägerschaft nutzen – der höchste Anteilswert, gefolgt von Kitas in katholischer (12,6 %) und evangelischer (12,2 %) Trägerschaft.
- Kitas in privatwirtschaftlicher Trägerschaft (10,5 %) haben mittlerweile einen erheblichen Anteil im Kita-Betreuungsmarkt, noch vor den Trägern in der freien Wohlfahrtspflege (9,4 %).

„Welche Unterstützung haben Sie zur Betreuung Ihres Kindes bzw. Ihrer Kinder, die noch nicht zur Schule gehen?“ *Mehrfachnennung möglich*	**für Kind/-er im Alter bis unter 6 Jahren[44] %**
Kita in öffentlicher Trägerschaft: Stadt, Kommune, Gemeinde, Landkreis; auch: öffentliche Verwaltung, Ausbildungsstätte, Hochschule	38,6
Kita in kirchlich-katholischer Trägerschaft (z. B. Caritas)	12,6
Kita in kirchlich-evangelischer Trägerschaft (z. B. Diakonie)	12,2
Kita in Trägerschaft der freien Wohlfahrtspflege (z. B. Rotes Kreuz, Paritätischer Wohlfahrtsverband, Arbeiterwohlfahrt, Volkssolidarität)	9,4
Kita in privatwirtschaftlicher Trägerschaft (keine Betriebs-Kitas)	10,5
Betriebs-Kita	4,2
Elterninitiative: privat von Eltern organisierte Kinderbetreuung	4,5
Betreuung durch eine Tagesmutter	6,2
Betreuung durch einen Tagesvater	1,5
Verwandte in der Nähe: z. B. Großeltern, Geschwister	36,2
Nachbarn, Freunde, Bekannte	18,1
Anderes	2,5
Gar keine Unterstützung	**8,5**

[44] Die Anteilswerte der für die Gesamtheit der Eltern mit Kindern unter 6 Jahren liegen nicht notwendig zwischen den Anteilen der Eltern mit Kindern unter 3 Jahren und Kindern zwischen 3 und 6 Jahren. Die Gründe dafür liegen darin, dass die beiden Teilgruppen sich teilweise überlappen, dass ein Teil der Eltern Kinder nur in der einen Altersgruppe hat, ein Teil der Eltern in beiden Altersgruppen; dass einige Eltern mehrere Betreuungsangebote gleichzeitig nutzen, andere Eltern nur ein oder zwei – und sich dies mit dem Alter der Kinder verändert. Statistisch hat das zur Konsequenz, dass die empirische Basis für die Gesamtheit aller Eltern kleiner ist als die Summe der beiden Teilgruppen; die Prozentwerte also größer sein *müssen* als der kleinste Prozentwert der beiden Altersgruppen, aber größer sein *können* als der höhere Prozentwert der beiden Altersgruppen.

Für die Betreuungsunterstützung ist instruktiv, dass die **Milieuzugehörigkeit** der Eltern ein erheblicher Faktor bei ihrer Auswahl von Betreuungsoptionen ist. Je höher die soziale Lage und je moderner die Grundorientierung (Werte, Lebensstil) in den Milieus, desto mehr Möglichkeiten für Betreuungen stehen zur Auswahl und werden gewählt. Je niedriger die soziale Lage und je traditioneller die Grundorientierung, desto kleiner ist das Spektrum genutzter Möglichkeiten.

- **Gar keine externe Unterstützung** bei der Betreuung ihrer Kinder haben überdurchschnittlich häufig Eltern in den Milieus am unteren Rand der Gesellschaft: „Benachteiligte“, „Hedonisten“ – aber auch ein Teil der „Traditionellen“. Aber auch in der „Bürgerlichen Mitte“ hat ein erheblicher Teil der Eltern keine externe Unterstützung. Der Grund hierfür liegt zumeist am starken Normbild der „guten Mutter“, die ihre Erwerbstätigkeit aufgibt, um ganz für ihr Kind da zu sein; eine Art „Generalmama“ für alle Belange der Versorgung und Förderung. Während bei „Benachteiligten“ und „Hedonisten“ diese mangelnde Unterstützung in der Regel ungewollt und unfreiwillig ist, zeigt sich in den Milieus der „Traditionellen“, „Konservativen“ und „Bürgerlichen Mitte“ eine aktive soziale Schließung.

- Verwandte und vor allem **Großeltern** in der Nähe nutzen vor allem Eltern aus den Milieus der „Etablierten“, „Postmateriellen“ und „Expeditiven“ (auch ein erheblicher Teil der „Traditionell-Konservativen“), aber **deutlich weniger** Eltern aus den folgenden Milieus:
  - „Performer“: Sie haben meist beruflich bedingt eine große räumliche Distanz zu ihren eigenen Eltern, Großeltern und Verwandten.
  - „Hedonisten“: Noch vor der räumlichen Distanz ist für diese Eltern der zentrale Faktor, dass sie ihr Kind – außer in Notfällen – ihren eigenen Eltern und Verwandten (die meistens einem anderen Milieu mit anderen Lebensauffassungen und Lebensweisen angehören) nicht überlassen wollen, um Konflikte und Auseinandersetzungen über Betreuungs-, Versorgungs- und Erziehungsstile zu vermeiden.
  - „Benachteiligte“: In diesem Milieu sind die Eltern der jungen Eltern häufig selbst so belastet, dass sie keine Energie und Motivation mehr haben, sich regelmäßig um ihr Enkelkind zu kümmern; und umgekehrt: Obwohl junge Eltern aus diesem Milieu sich nach Ruhezonen sehnen, wollen sie ihr Kind nicht regelmäßig ihren eigenen (Schwieger-)Müttern und (Schwieger-)Vätern anvertrauen, weil sie dabei kein gutes Gefühl haben und ihre (Schwie-ger-)Eltern nicht (noch mehr) belasten wollen.

- Am häufigsten werden **Kitas in öffentlicher Trägerschaft** von Eltern aus den Milieus „Traditionell-Konservative“ und „Benachteiligte“ genutzt – somit am traditionellen und unteren Rand der Gesellschaft; gefolgt von der „Bürgerlichen Mitte“, den „Postmateriellen“

und „Expeditiven“. Unter dem Durchschnitt liegen die Anteile in den Milieus der „Etablierten“ und der „Performer“.

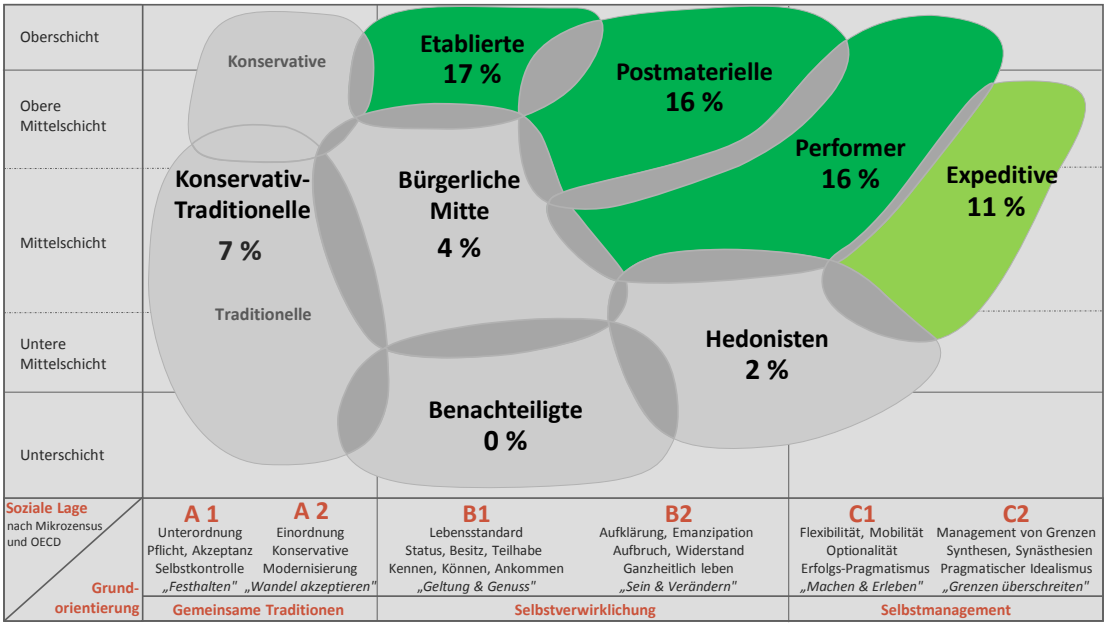
- Eine besonders hohe Präferenz für **Kitas in privatwirtschaftlicher Trägerschaft** haben Eltern aus den gehobenen Leitmilieus der „Etablierten“, „Performer“ und „Postmateriellen“: Wenn es die finanziellen Mittel zulassen (in der Regel unproblematisch bei „Etablierten“, bei „Postmateriellen“ und „Performern“, abhängig von der beruflich bereits erreichten Hierarchiestufe) werden private Einrichtungen im Umkreis selbstverständlich sondiert und in Erwägung gezogen. Zentrale Kriterien für die Wahl sind die (hohe, geschmackvolle) stilistisch-ästhetische Anmutung der Einrichtung, die kommunikative und (erkennbare) fachliche Kompetenz der Fachkräfte, auch ihr stilistisches Auftreten (Habitus) sowie die Versorgung der Kinder durch gesunde, selbst gekochte Lebensmittel (bio!), bewusst gesetzte und reflektierte Rituale sowie die Ergänzung des festen Alltags durch Projekte mit neuen, multidisziplinären kreativen Anregungen auch durch externe Experten.

  Einrichtungen mit großer Experimentierfreude und dem Ruf, unkonventionell neue Wege zu gehen, kreativ und innovativ zu sein, sind auch für Eltern aus dem Avantgardemilieu der „Expeditven“ attraktiv. Meist im (groß)städtischen Umfeld gibt es hier eine Reihe von privatwirtschaftlichen Einrichtungen (und Elterninitiativen), für die sich Eltern aus diesem Milieu entscheiden, auch wenn sie damit an die Grenze ihrer finanziellen Möglichkeiten gehen. Zentrales Motiv ist für sie die Qualität dieser Kita für ihr Kind.

„Welche Unterstützung haben Sie zur Betreuung Ihres Kindes bzw. Ihrer Kinder?“

Kita in privatwirtschaftlicher Trägerschaft

∅ = 10,5 %



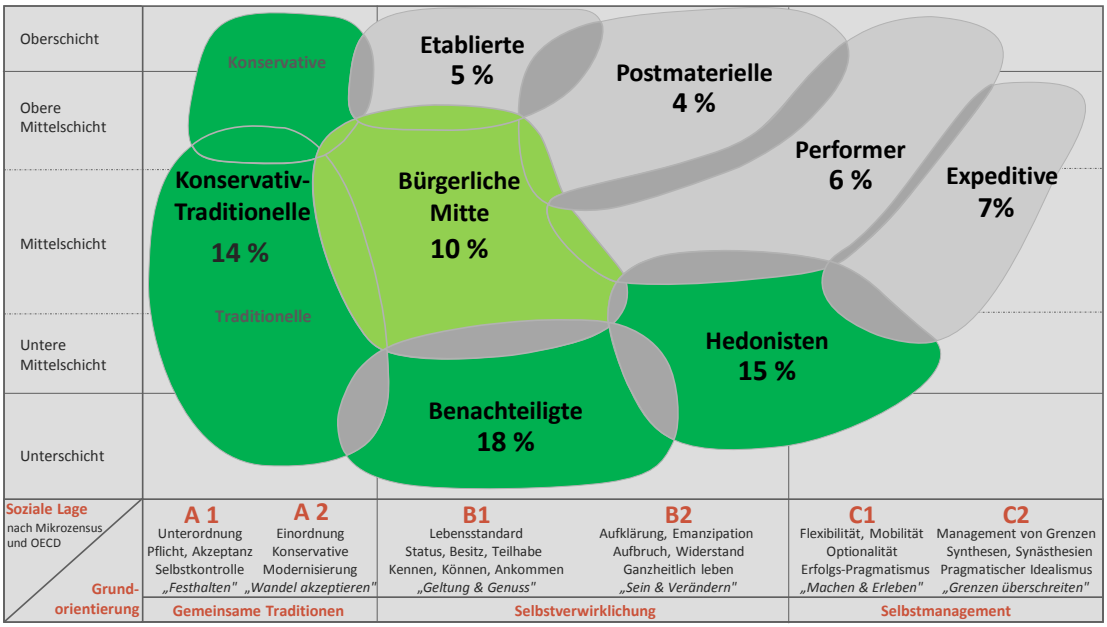
überdurchschnittlich | durchschnittlich | unterdurchschnittlich

Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

„Welche Unterstützung haben Sie zur Betreuung Ihres Kindes bzw. Ihrer Kinder?“

gar keine Unterstützung

∅ = 8,5 %



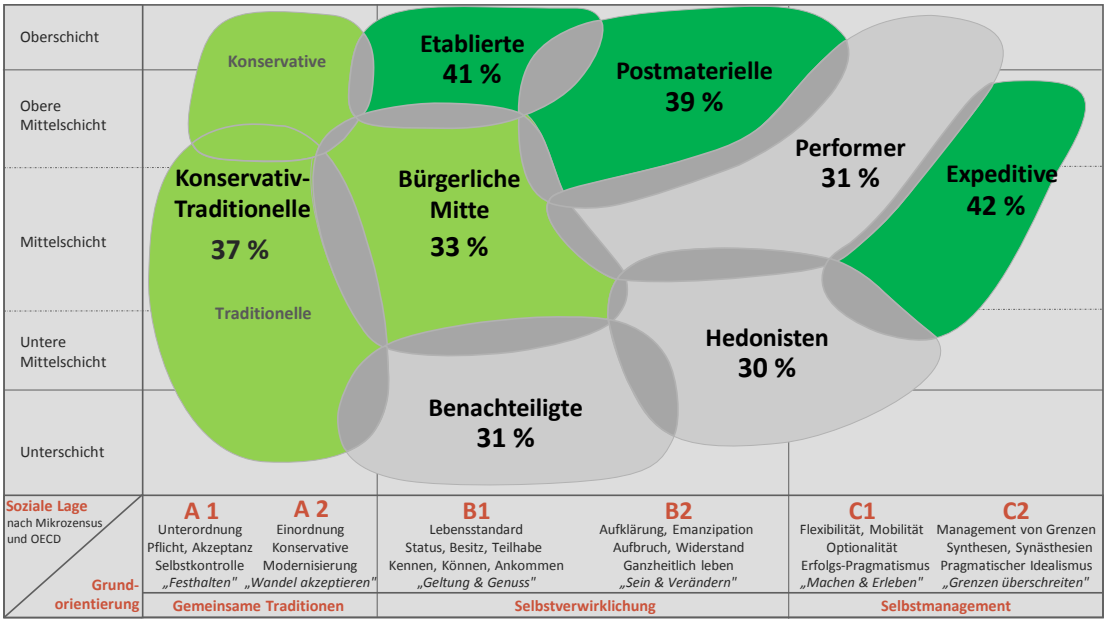
überdurchschnittlich | durchschnittlich | unterdurchschnittlich

Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

„Welche Unterstützung haben Sie zur Betreuung Ihres Kindes bzw. Ihrer Kinder?“

Verwandte in der Nähe: z.B. Großeltern, Geschwister

∅ = 36,2 %



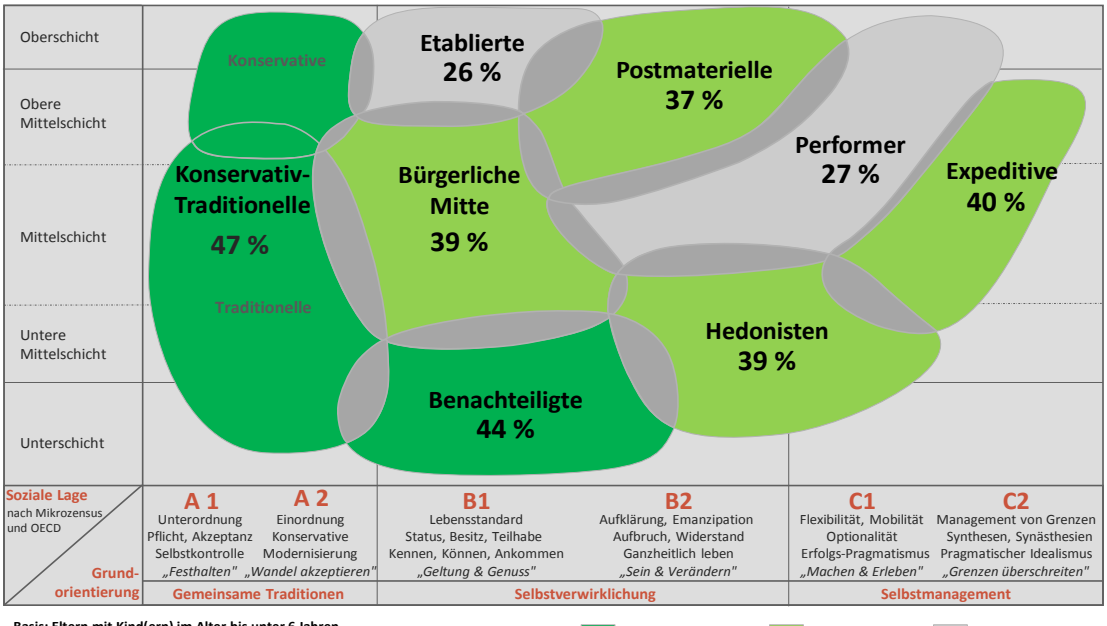
überdurchschnittlich | durchschnittlich | unterdurchschnittlich

Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

„Welche Unterstützung haben Sie zur Betreuung Ihres Kindes bzw. Ihrer Kinder?“

Kita in öffentlicher Trägerschaft:
Stadt, Kommune, Gemeinde, Landkreis
auch: öffentliche Verwaltung, Ausbildungsstätte, Hochschule

∅ = 38,6 %

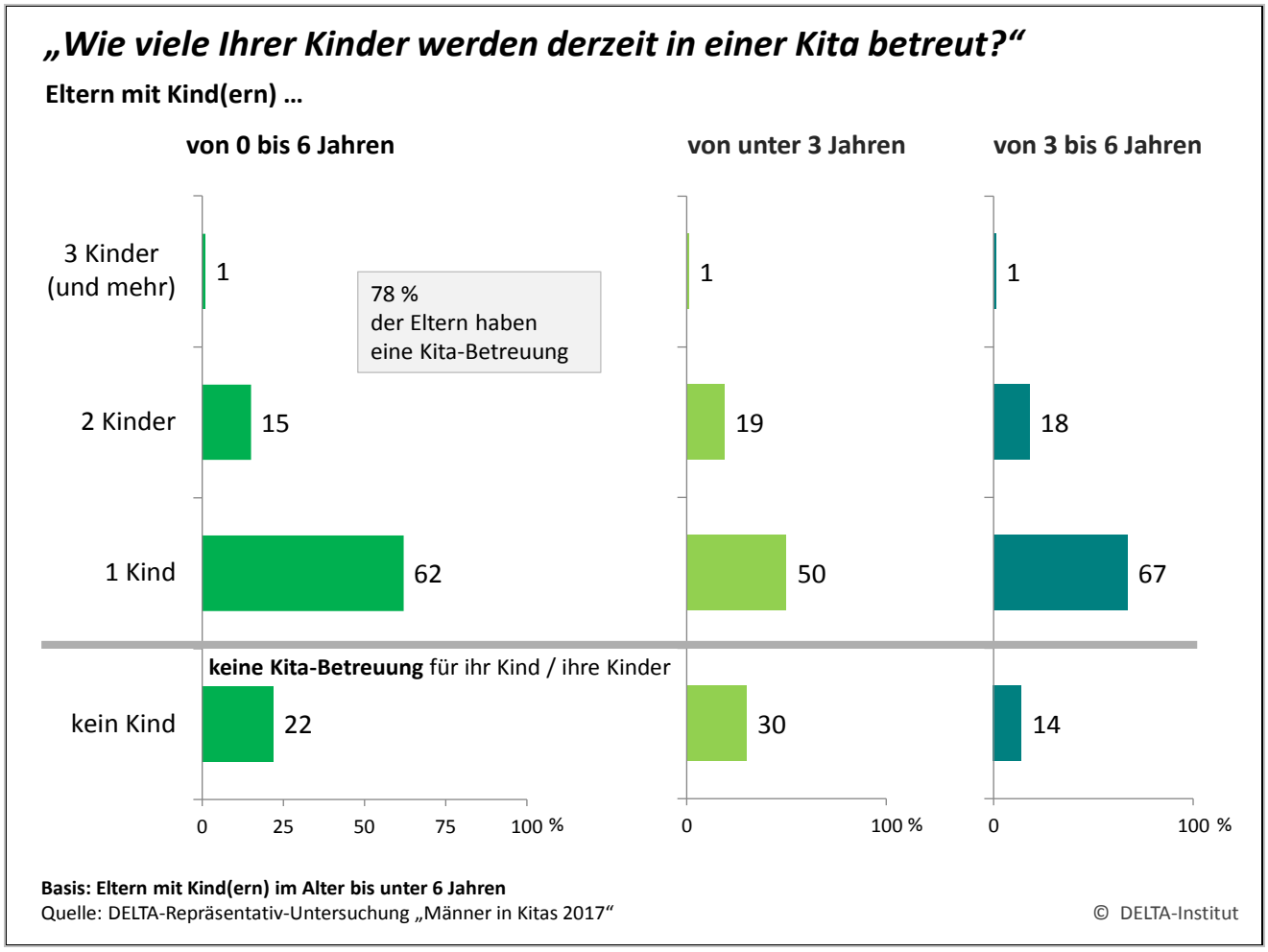


überdurchschnittlich | durchschnittlich | unterdurchschnittlich

Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

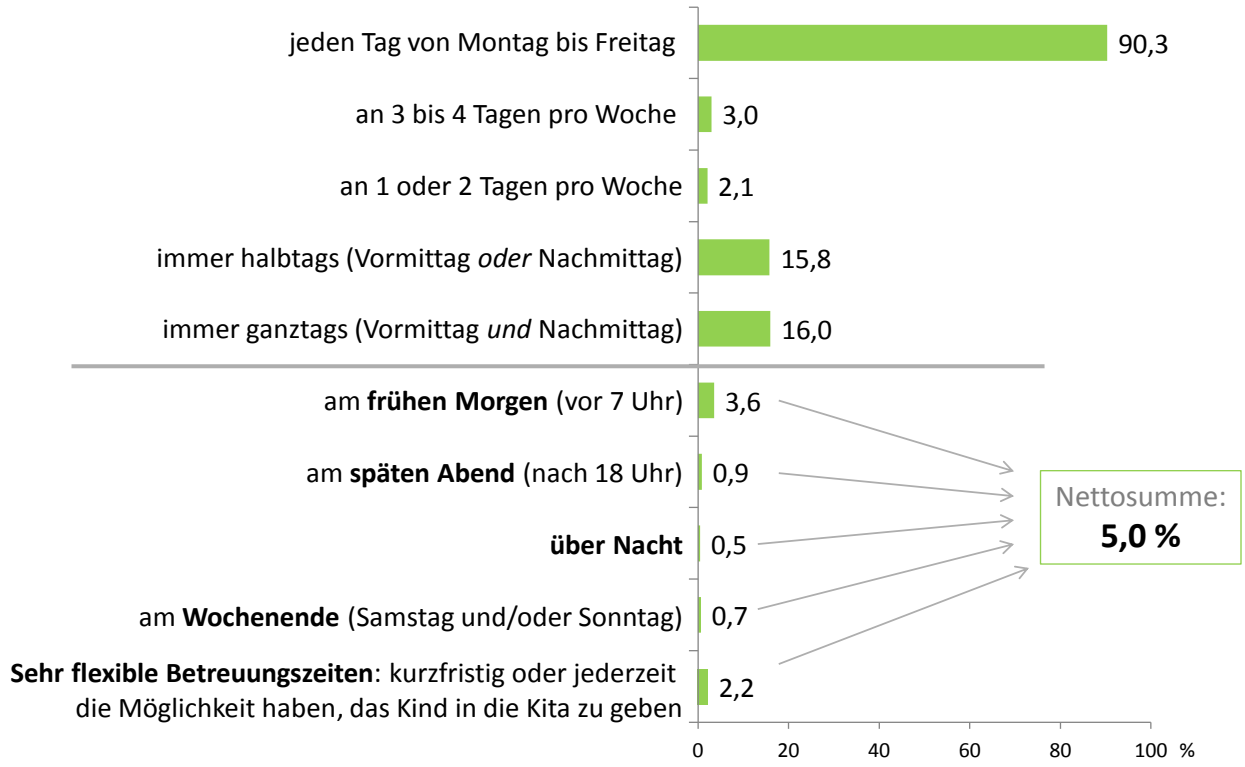
3.5.2 Nutzung von Betreuungsangeboten in Kitas

22 % aller Eltern mit Kind/-ern im Alter bis 6 Jahre nehmen derzeit keine Betreuung einer Kindertagesstätte in Anspruch – weil sie keine externe Betreuung benötigen bzw. *wollen*, weil sie keinen Kita-Platz bekommen haben oder weil sie sich diesen finanziell nicht leisten können. Bei Eltern mit Kind/-ern unter 3 Jahren haben 30 % keine Betreuung in einer privaten oder öffentlichen Kita-Einrichtung, bei jenen mit Kind/-ern von 3 bis 6 Jahren 14 %.



Fast alle Eltern, deren Kind/-er in eine Kita geht/gehen, nutzen das Betreuungsangebot von Montag bis Freitag (90,3 %). Hingegen ist Betreuung an nicht allen Werktagen eher die Ausnahme: 3,0 % an 3 bis 4 Tagen, an 1 bis 2 Tagen 2,1 %. Ebenfalls sehr gering ist unkonventionelle Betreuung am frühen Morgen vor 7:00 Uhr (3,6 %), am späten Abend nach 18:00 Uhr (0,9 %), über Nacht (0,5 %) oder am Wochenende (0,7 %). 2,2 % der Eltern haben sehr flexible Betreuungszeiten, bei der sie kurzfristig und jederzeit die Möglichkeit haben, ihr Kind in die Kita zu geben. Insgesamt nutzen 5 % der Eltern mit einem Kita-Platz eine oder mehrere dieser Betreuungszeiten außerhalb der traditionellen Öffnungszeiten.

Von Eltern derzeit genutzte Betreuung für ihr Kind (wenn sie eine Betreuung haben)



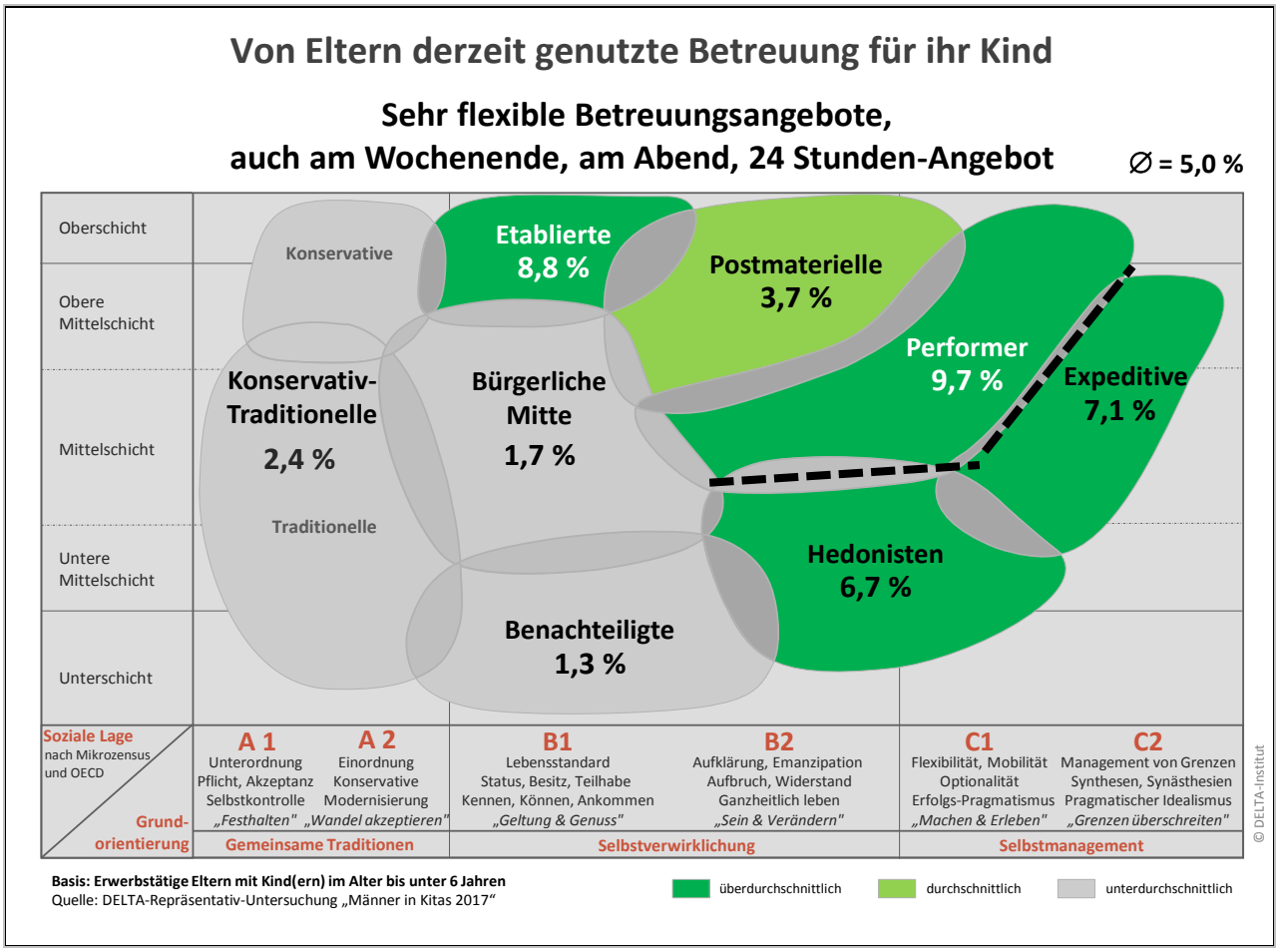
Mehrfachnennungen möglich
Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren, die eine Betreuung in Anspruch nehmen
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

Instruktiv ist, dass sehr flexible Betreuungsangebote überwiegend von Eltern aus den gesellschaftlichen Leitmilieus der **„Etablierten“** (8,8 %) und **„Performer“** (9,7 %) genutzt werden – also jenen Milieus mit hoher Ausstattung an ökonomischem Kapital, die sehr häufig die zielgruppenorientierten Dienstleistungen privater Anbieter nutzen und dafür auch regelmäßig oder bedarfsweise hohe Beiträge zahlen (können). Das sind zugleich Eltern, die beruflich in hohem Maße mobil sein müssen und auch kurzfristig disponieren müssen aufgrund von Dienstreisen oder verlängerten Arbeitszeiten. Gleichwohl verweisen die geringen Anteile darauf, dass die Nutzung (noch) auf sehr geringem Niveau ist. Dabei wird sich zeigen, dass die Nachfrage bzw. der Bedarf in den gehobenen Milieus – und auch in den Milieus der Mitte und modernen Unterschicht – deutlich höher sind als die aktuelle Nutzung. Das Angebot deckt nicht den Bedarf. Wer das derzeit rare Angebot flexibler Öffnungszeiten innerhalb und außerhalb von Kerntageszeiten nutzen will, muss dafür meistens neben der Kita eine ergänzende Zusatzbetreuung nutzen oder bei privaten Anbietern höhere finanzielle Ressourcen haben.

Diese finanziellen Aufwendungen wollen (oder können) Eltern aus dem Milieu **„Postmaterielle“** in der Regel nicht tätigen, auch wenn für sie eine flexible Betreuung sinnvoll und beruflich nützlich

ist: 3,7 % dieser Eltern nutzen eine sehr flexible Betreuung. Deutlich häufiger nutzen Eltern aus den Milieus der **„Hedonisten“** (6,7 %) und **„Expeditiven“** (7,1 %) eine flexible Betreuung. Diese aber haben in der Regel nicht die finanziellen Mittel für eine Kita in privater Trägerschaft, die diese Optionen für höhere monatliche Beiträge anbietet. Vielmehr nutzen Eltern aus diesen Milieus entweder aus weltanschaulichen Gründen oder lebensweltlich-stilistischen Motiven eine private Elterninitiative bzw. eine „alternativ“ anmutende Kita mit variablen Bring- und Holzeiten. Oder sie brechen in einer Kita mit konventionellen festen Öffnungszeiten diese Regeln, wenn dies für sie in ihrem Alltag unumgänglich oder praktisch nützlich ist. Das provoziert Konflikte mit den Erzieherinnen und Erziehern der Kita – aber dieses nehmen Eltern aus diesen Milieus bewusst und notgedrungen in Kauf mit der Haltung, diese Kritik und Konflikte aushalten zu müssen.



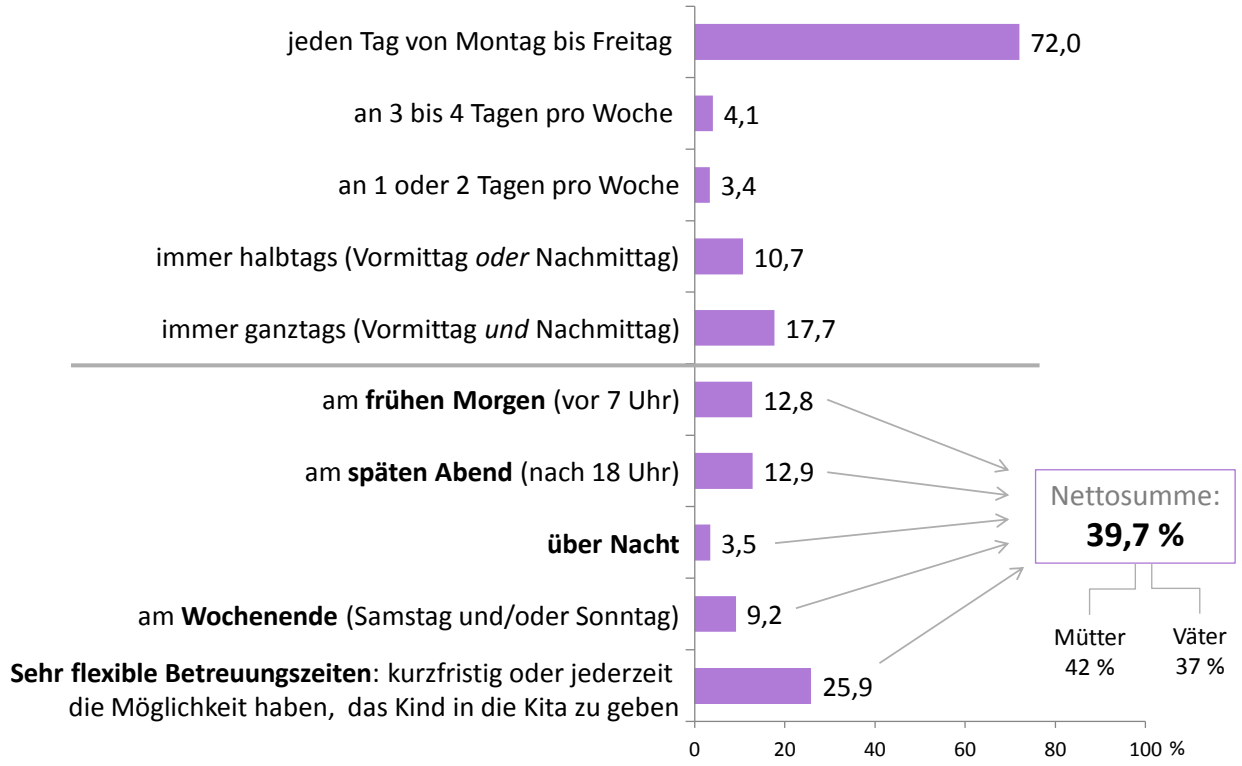
Basis: Erwerbstätige Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

3.5.3 Betreuungsbedarfe von Eltern

Was wäre für Eltern im Idealfall die für sie passende Kinderbetreuung, die sie nutzen würden, wenn es das Angebot gäbe? Deutlich höher als die derzeitige Nutzung (5 %) ist der Bedarf an **flexiblen Betreuungszeiten und Betreuungen jenseits der konventionellen Öffnungszeiten:** Insge-

samt **39,7 % aller Eltern** (mit oder ohne aktuelle Kita-Betreuung) äußern den Bedarf einer Betreuung am frühen Morgen (12,8 %), am späten Abend (12,9 %), über Nacht (3,5 %), am Wochenende (9,2 %) sowie sehr flexible Betreuungszeiten (25,9 %). Der Wunsch nach diesen erweiterten Öffnungszeiten und flexiblen Bring-/Abholzeiten übersteigt die derzeitige Nutzung um das 8-Fache.

Betreuungsbedarfe von Eltern mit Kind(ern) von 0 bis 6 Jahren



Mehrfachnennungen möglich
Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

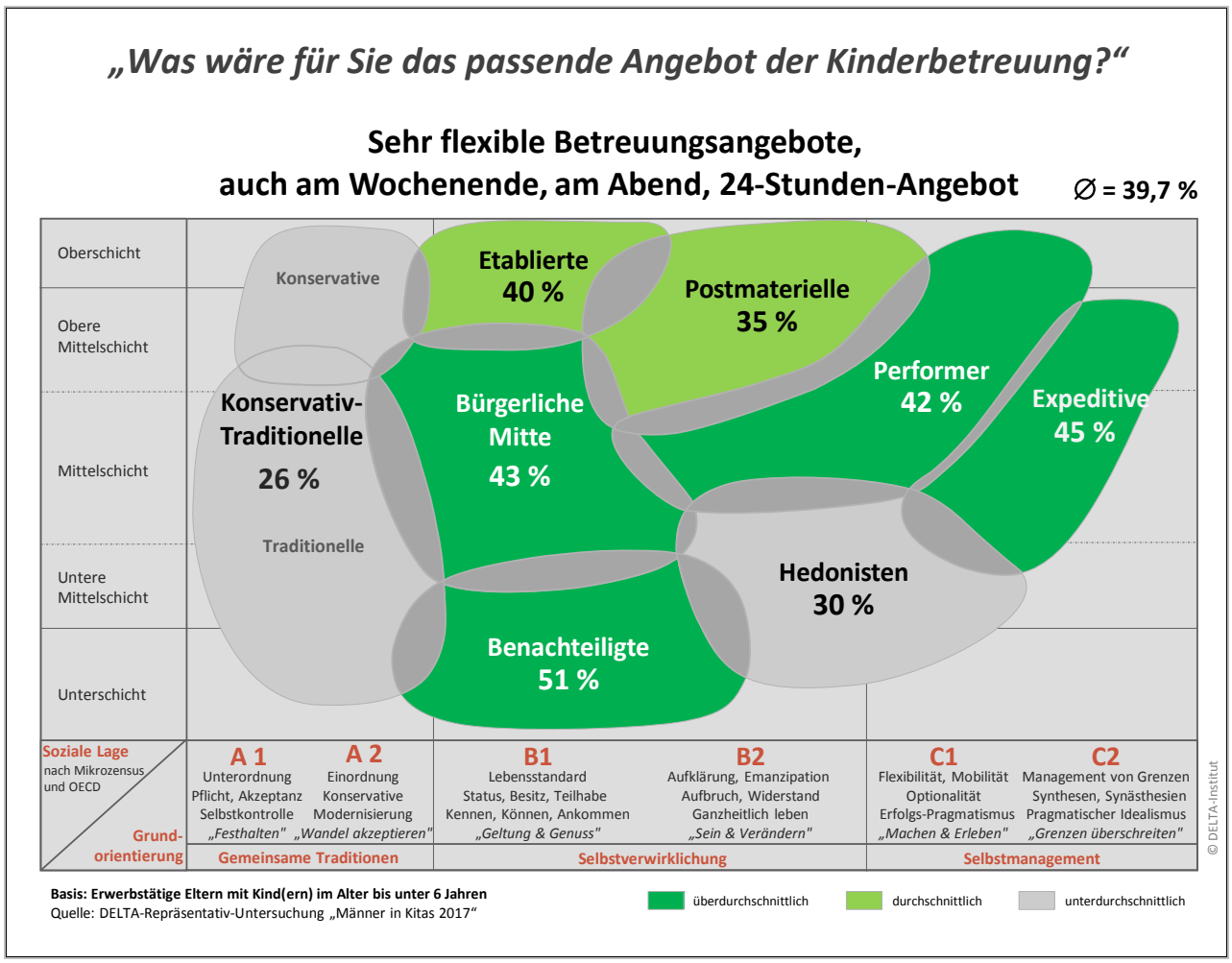
© DELTA-Institut

Die von aktuellen Öffnungszeiten stark abweichenden Betreuungsbedarfe vor allem außerhalb der Kernbetreuungszeiten erfordern mit hoher Wahrscheinlichkeit deutlich mehr Fachkräfte. Nicht nur aus pädagogischen Gründen oder gleichstellungsorientierter Perspektive rücken damit **Männer als Erzieher** in Kitas in den Blick, sondern auch als **Fachkräftepotenzial.**

In einer Kita werden am frühen Morgen und späten Abend, über Nacht sowie am Wochenende jeweils nur einige wenige Kinder sein. Es ist deshalb für eine einzelne Kita wirtschaftlich kaum tragbar, jeweils den notwendigen Personalbedarf auf Vorrat und Verdacht zur Verfügung zu halten. Insofern müssen neue Organisations- und Kooperationsstrukturen mit anderen Kitas im Umfeld gefunden werden (ggf. auch mit den Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden), um den in

einer Gemeinde, einem Ortsteil, einem Stadtteil oder einem Bezirk anfallenden individuellen, flexiblen und kurzfristigen Bedarfen der Eltern nach Betreuung gerecht zu werden.

Der Wunsch nach flexiblerer Kinderbetreuung ist in allen gesellschaftlichen Schichten stark ausgeprägt. Besonders hoch sind die Anforderungen an eine flexible Kinderbetreuung, an den Tagesrandzeiten sowie am Wochenende in den Milieus der „Benachteiligen“ (51 %), der „Expeditiven“ (45 %), der „Bürgerlichen Mitte“ (43 %) sowie der „Performer“ (42 %) – das Spektrum ist somit nicht auf eine Schicht konzentriert, es gibt kein „Gefälle“ von oben nach unten. Vielmehr sind es die vielfältigen Anforderungen in den jeweiligen beruflichen Branchen, Tätigkeitsfeldern und Funktionen, für die Eltern aus verschiedenen Milieus zeitliche Entlastung benötigen. Die Bedarfe sind nicht nur bei Eltern der genannten vier Milieus relevant, sondern werden auch von Eltern in den Milieus „Eta-blierte“ (40 %), „Postmaterielle“ (35 %), „Hedonisten“ (30 %) und „Konservativ-Traditionelle“ (26 %) zu erheblichen Anteilen artikuliert.



Basis: Erwerbstätige Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

Die folgende Tabelle illustriert die milieuspezifischen Vorstellungen der Eltern über für sie ideale Betreuungsmöglichkeiten:

Betreuungs-bedarfe ↓ **DELTA-Milieus→** Angaben in %	ETB	PMA	PER	KON /TRA	BÜM	BEN	EXP	HED
Betreuung jeden Tag von Montag bis Freitag	76	78	84	72	70	68	71	60
Betreuung an 3 bis 4 Tagen pro Woche	9	4	2	7	3	2	3	5
Betreuung an 1 oder 2 Tagen pro Woche	3	2	2	3	2	1	7	5
Betreuung immer halbtags (Vormittag *oder* Nachmittag)	15	9	12	19	9	5	11	10
Betreuung immer ganztags (Vormittag *und* Nachmittag)	13	15	18	27	20	27	22	7
Betreuung am frühen Morgen (vor 7:00 Uhr)	9	11	**12**	10	**14**	**23**	**17**	7
Betreuung am (späten) Abend (nach 18:00 Uhr)	**17**	11	**19**	7	14	**21**	**15**	7
Betreuung über Nacht	**4**	3	2	1	2	4	**4**	**5**
Betreuung am Wochenende (Samstag und/oder Sonntag)	**13**	6	**15**	8	9	9	**14**	6
Sehr flexible Betreuungszeiten: kurzfristig oder jederzeit die Möglichkeit haben, das Kind in die Kita zu geben	24	26	**37**	17	**32**	**33**	27	17

© DELTA-Institut

Weitergehend sind folgende Befunde auffällig:

- Von allen Eltern *mit Kita-Betreuung* nutzen derzeit 90 % eine **5-Tages-Betreuung** von Montag bis Freitag. 77 % der Eltern mit Kind in Krippenbetreuung und 79 % der Eltern mit Kind im Kindergarten beschreiben dies als für sie passend. Für einen erheblichen Teil der Eltern ist dieses Standardmodell der Betreuung nicht adäquat und wird ihren eigentlichen Bedarfen nicht voll- auf und allenfalls partiell gerecht.

  Von den Eltern *ohne Kita-Betreuung* findet nur gut die Hälfte, dass eine tägliche Betreuung von Montag bis Freitag für sie optimal wäre: 57 % der Eltern mit einem Kind im Krippenalter, 55 % mit Kind im Kindergartenalter.

- 22 % der Eltern mit einem *Kind in einer Krippenbetreuung* und 25 % der Eltern mit einem Kind im Kindergarten wünschen sich eine sehr **flexible Betreuung,** in der sie die Option haben, ihr Kind nach individuellen Bedarfen jederzeit und flexibel zur Betreuung zu geben.

  Noch höher ist dieser Wunsch nach individueller Anpassung der Betreuungszeiten bei **Eltern *ohne Kita-Betreuung*:** Von diesen hätten 32 % für ihr unter 3-jähriges und **36 % für ihr 3- bis 6-jähriges Kind eine sehr flexible Betreuung.**

  Nur ein verschwindend kleiner Teil dieser Eltern hat den Bedarf nach täglicher Variabilität der Betreuung. Die Mehrheit dieser Eltern möchte aufgrund von nicht täglich, aber immer wieder oder gelegentlich anstehenden Dienstreisen, beruflichen Terminen, Notdiensten, unregelmäßigen Schichtdiensten u. a. die Möglichkeit einer verlässlichen Kinderbetreuung. Da sie selbst oft nicht Wochen voraus sicher planen können und auf kurzfristige Berufsbelange reagieren müssen, wünschen sie sich seitens der Kita-Betreuung Rückhalt. **Ein Teil dieser Eltern benötigt keine tägliche, regelmäßige Kinderbetreuung, sondern nur gelegentlich zu außerordentlichen Terminen; oder an ein bis zwei (wechselnden) Tagen pro Woche – und wünscht sich hier Angebote der Kitas.**

- Insgesamt ist der Wunsch nach einer grundlegenden Erweiterung der Betreuungszeiten – früh morgens, am späten Abend, nachts, am Wochenende – besonders groß bei Eltern, die derzeit kein Betreuungsangebot einer Organisation in Anspruch nehmen: 41 % dieser Eltern von unter 3-jährigen Kindern und 47 % von 3- bis 6-jährigen Kindern würden diese Optionen bevorzugen, weil sie optimal wären für ihre aktuelle Lebens- und Erwerbssituation. Das verweist neben dem Argument, dass regionalspezifisch zu wenige (bezahlbare) Kita-Plätze zur Verfügung stehen, darauf, dass es Lücken und Brüche gibt zwischen der Angebotsstruktur der Kitas und der Bedarfsstruktur eines Teils der Eltern.

Betreuungsbedarfe Angaben in %	**mit** Betreuung für ihr Kind bis unter 3 Jahren	**ohne** Betreuung für ihr Kind bis unter 3 Jahren	**mit** Betreuung für ihr Kind von 3 bis 6 Jahren	**ohne** Betreuung für ihr Kind von 3 bis 6 Jahren
1. Betreuung jeden Tag von Montag bis Freitag	77	57	79	55
2. Betreuung an 3 bis 4 Tagen pro Woche	4	10	3	6
3. Betreuung an 1 oder 2 Tagen pro Woche	2	7	2	4
4. Betreuung immer halbtags (Vormittag *oder* Nachmittag)	6	14	11	10
5. Betreuung immer ganztags (Vormittag *und* Nachmittag)	21	12	20	6
6. Betreuung am frühen Morgen (vor 7:00 Uhr)	12	11	12	12
7. Betreuung am (späten) Abend (nach 18:00 Uhr)	12	10	14	11
8. Betreuung über Nacht	3	3	4	4
9. Betreuung am Wochenende (Samstag und/oder Sonntag)	7	6	11	7
10. Sehr flexible Betreuungszeiten: kurzfristig oder jederzeit die Möglichkeit haben, das Kind in die Kita zu geben	**22**	**32**	**25**	**36**
Sehr flexible Betreuungszeiten *oder* früh morgens *oder* am späten Abend *oder* über Nacht *oder* am Wochenende	**36**	**41**	**38**	**47**

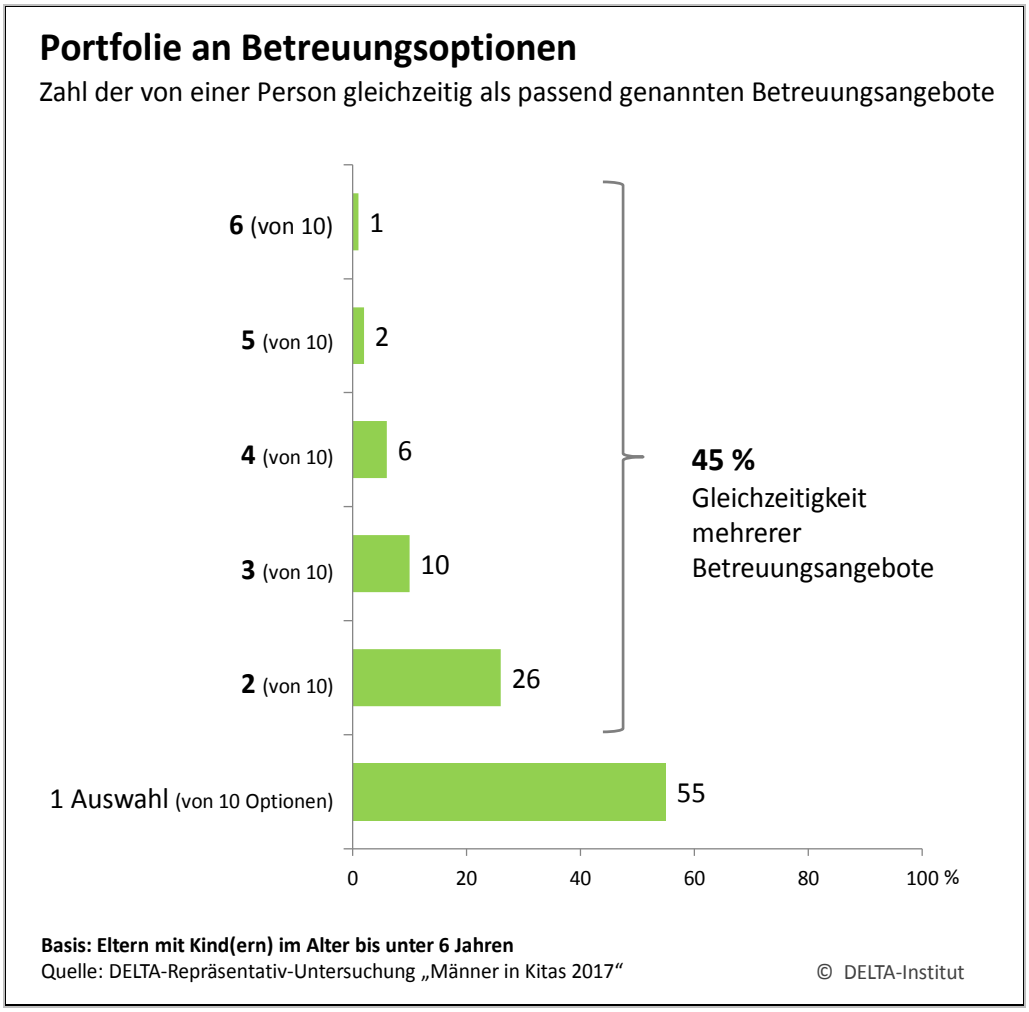
- Bemerkenswert ist, dass die Mehrheit der Eltern ***nicht*** das Standardmodell einer **„Ganztagsbetreuung – vormittags *und* nachmittags“** bevorzugt: Nur 20 % der Eltern, die bereits eine Kinderbetreuung haben, nennen eine solche Ganztagsbetreuung für sie passend – aber 80 % nicht. Von den Eltern ohne Kinderbetreuung halten gar nur 12 % der Eltern mit unter 3-jährigen Kindern eine Ganztagsbetreuung am Vormittag und Nachmittag für die optimale Lösung ihrer Situation; von den Eltern mit einem 3- bis 6-jährigen Kind sogar nur 6 %.

  Der bestehende erhöhte Betreuungsbedarf von Eltern zielt gerade nicht einfach auf einen Wechsel vom vormaligen Standardmodell der Halbtagsbetreuung zum neuen Standardmodell der Ganztagsbetreuung. Die Arbeitszeiten in der Wirtschaft (auch im öffentlichen Dienst) sowie die beruflichen Mobilitätsanforderungen sind so ausdifferenziert, individualisiert und pluralisiert, dass eine rein zeitliche Verlängerung des Betreuungsangebots bis z. B. 16:00 oder 17:00 Uhr von Montag bis Freitag das Organisations- und Zeitproblem der Eltern nur unzureichend löst. Nur ein Teil der Eltern sieht darin ein für sie optimales Modell; für die Mehrheit der Eltern wäre das weiterhin suboptimal.

Vor diesem Hintergrund ist spannend und instruktiv für das Angebotsportfolio von Kitas, dass knapp die Hälfte aller Eltern (45 %) sich eine **Kombination von Basisbetreuung mit flexiblen Optionen wünscht:** Für viele Eltern ist eine feste Betreuung von Montag bis Freitag mit variablen Elementen das ideale Modell. Sie wollen einerseits ihrem Kind die wichtige Stabilität und Orientierungssicherheit in seinem Kita-Alltag geben; andererseits haben sehr viele Eltern wechselnde Arbeitstage und Arbeitszeiten mit Schichtdiensten, Dienstreisen und außerordentlichen Verpflichtungen (z. B. Seminare, Weiterbildungen). Das ist für viele Eltern zwar planbar, aber auch kurzfristigen (oft einmaligen oder nur gelegentlichen) Änderungen unterworfen. Andere Eltern – vor allem in Dienstleistungssektoren sowie Selbstständige und Freiberufler – haben einerseits (täglich) wechselnde, schwer planbare Arbeitszeiten, andererseits aber ein recht hohes Maß an Autonomie. Hier wünschen sie sich, dass die Kita-Öffnungszeiten nicht zur Erhöhung von Zeit- und Organisationsdruck beitragen, keine organisatorisch-bürokratische Starrheit zeigen (*„Das geht nicht!“*; *„Das ist nicht gut für Ihr Kind“*; *„Das würde unsere Planung völlig durcheinanderbringen, wenn alle Eltern Sonderwünsche anmelden“*), sondern sich als Dienstleister für die Belange der Eltern verstehen. Das verlangt, dass sich Kitas nicht auf ihren pädagogischen Auftrag der Arbeit mit dem Kind reduzieren, sondern auch als **Ermöglichungsinstanz zur Alltagsbewältigung der Eltern** verstehen – ohne dass sich diese für ihre täglichen und außerordentlichen Bedarfe rechtfertigen müssten.

Von den in dieser Untersuchung den Eltern genannten zehn Betreuungsmöglichkeiten konnten Eltern bei der Frage nach der für sie optimalen Lösung mehrere Betreuungsangebote auswählen. 55 % haben eine der dargestellten Möglichkeiten als für sie passend genannt. 26 % würden gern zwei Angebotsoptionen gleichzeitig wählen, 10 % drei und 9 % sogar vier bis sechs. Insgesamt ha-

ben 45 % der Eltern mindestens zwei Betreuungsmöglichkeiten für sich als passend beschrieben – nicht als Alternativen, sondern in Kombinationen.



Die **regionalen Unterschiede** in den Bedarfen nach Betreuungszeiten außerhalb bisheriger Standards **sind gering.** Zwar sind in Städten die Bedarfe nach einer Betreuung am frühen Morgen, am späten Abend sowie am Wochenende höher als in ländlichen Regionen, aber die Abstände sind relativ gering und auch in Orten mit geringerer Einwohnerdichte sind die Bedarfe relevant. Vor allem zeigt sich, dass unabhängig ob Stadt oder Land der Wunsch nach sehr flexiblen Betreuungszeiten etwa gleich groß ist.

Einwohnerzahl des Wohnorts → Angaben in % / Betreuungs-bedarfe ↓	unter 5.000 Einwohner	5.000 bis unter 20.000 Einwohner	20.000 bis unter 100.000 Einwohner	über 100.000 Einwohner	Gesamt
Betreuung am frühen Morgen (vor 7:00 Uhr)	9	**12**	**16**	**17**	12,8
Betreuung am (späten) Abend (nach 18:00 Uhr)	10	13	**17**	**18**	12,9
Betreuung am Wochenende (Samstag und/oder Sonntag)	6	**10**	**11**	**13**	9,2
Betreuung über Nacht	3	3	**6**	7	3,5
Sehr flexible Betreuungszeiten: kurzfristig oder jederzeit die Möglichkeit haben, das Kind in die Kita zu geben	26	**29**	23	26	25,9

© DELTA-Institut

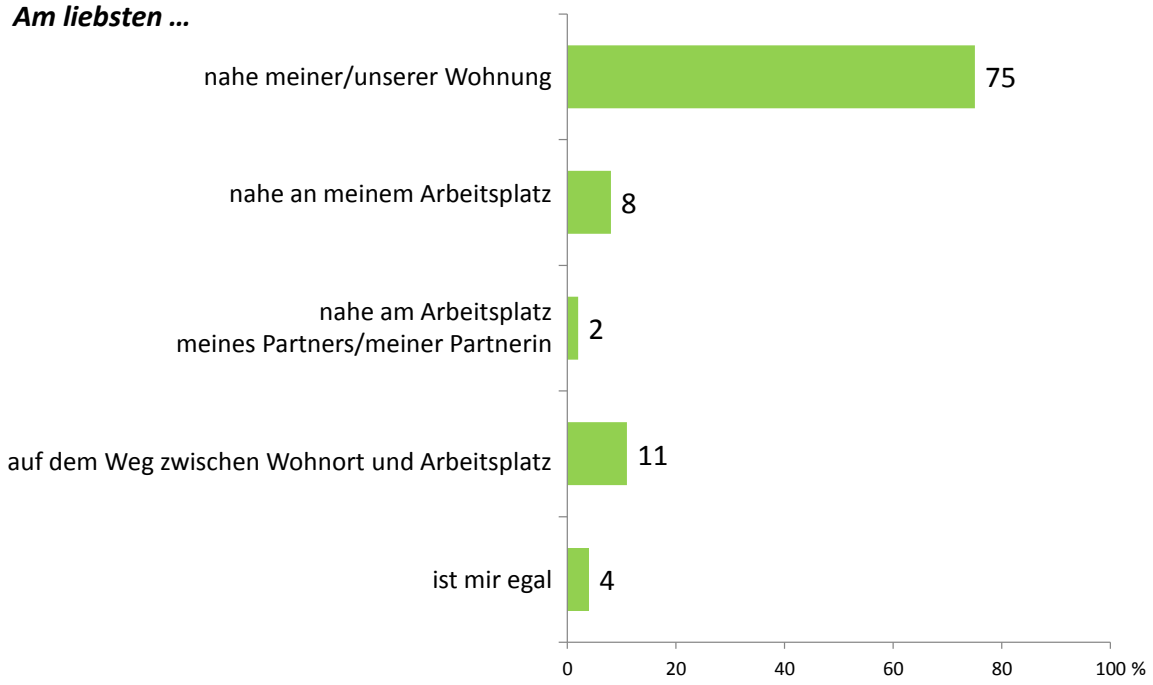
3.5.4 Der ideale Standort der Kita aus Sicht der Eltern

Für 75 % aller Eltern wäre der ideale Kita-Standort in der Nähe ihrer Wohnung. Das hat vor allem praktische und fürsorgliche Erwägungen: (1) Ihr Kind hat einen kurzen Weg zwischen seinem Zuhause und der Kita und somit keine langen Wegezeiten. (2) Die Gesamtwegstrecke *Wohnung* ↔ *Kita* ↔ *Arbeitsplatz* ist in der Regel deutlich länger, wenn die Kita weiter von der Wohnung entfernt ist, als wenn die Kita nahe der Wohnung ist – damit wäre ein höherer Zeitbedarf erforderlich. (3) Die Arbeitsorte von beiden Elternteilen liegen selten nahe beieinander, sodass das Bringen (und Abholen) des Kindes in der Regel der Elternteil übernimmt, dessen Berufsweg näher an der Kita liegt. Insofern haben Kitas für Eltern in ihrem geografischen Umfeld eine voreingestellte Präferenz.

Doch Eltern geben ihr Kind in eine von ihrer Wohnung weiter entfernten Kindertagesstätte, wenn sie in der Kita ihrer unmittelbaren Wohnortnähe a) keinen Betreuungsplatz bekommen, b) die monatlichen Gebühren zu hoch sind (bei einigen privaten Trägern) oder c) die Eltern den Eindruck haben, dass die Qualität der Kita ihren Ansprüchen in Bezug auf Öffnungszeiten, ästhetische Anmutung und pädagogisch-kommunikative Qualität nicht genügt. Die Tatsache, dass ein Teil der Eltern größere Wegstecken zur für sie optimalen Kita in Kauf nimmt, zeigt, dass es in diesen Kitas Brüche und mangelnde Passungen gibt zwischen dem Angebot der Kita (Öffnungszeiten, Anmu-

tung der Kita, Gruppengröße, Organisation, pädagogisches Konzept) und den Anforderungen der Eltern.

„Was wäre für Sie der ideale Standort der Kita für Ihre Kinder?“



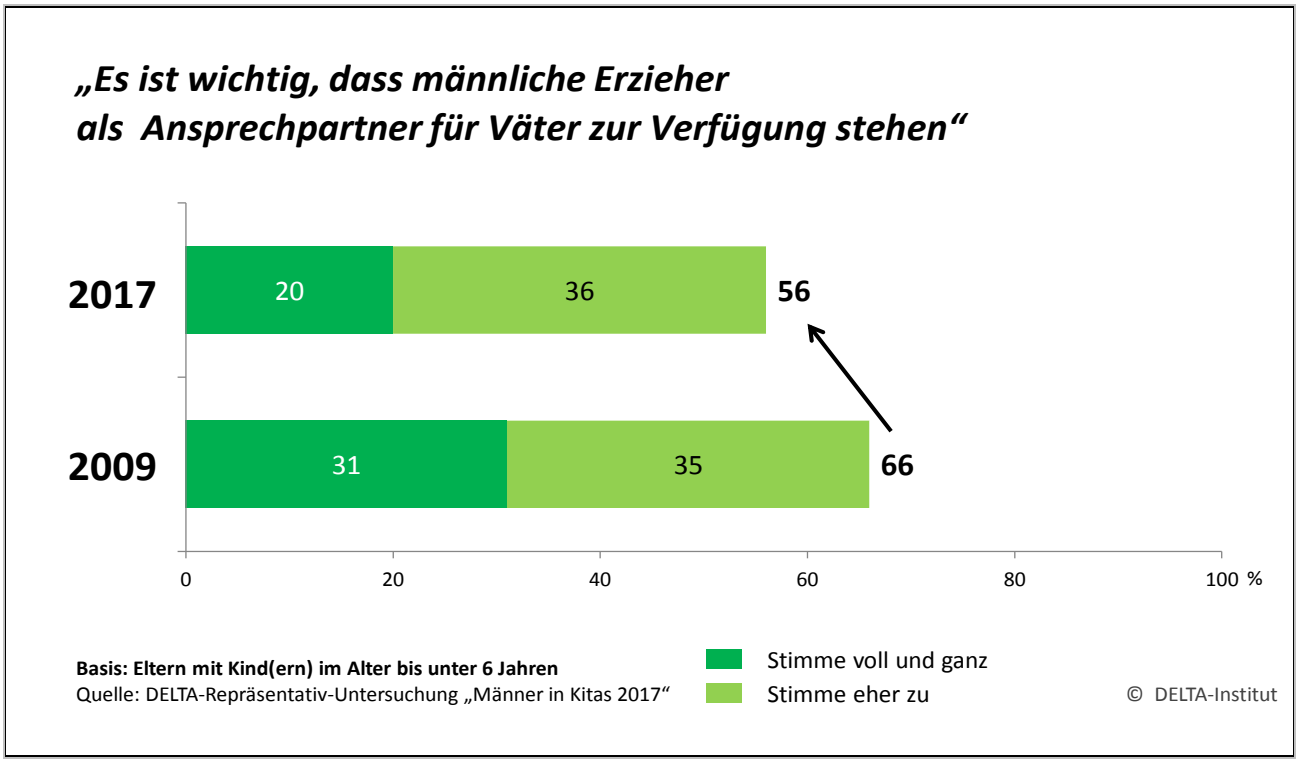
Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

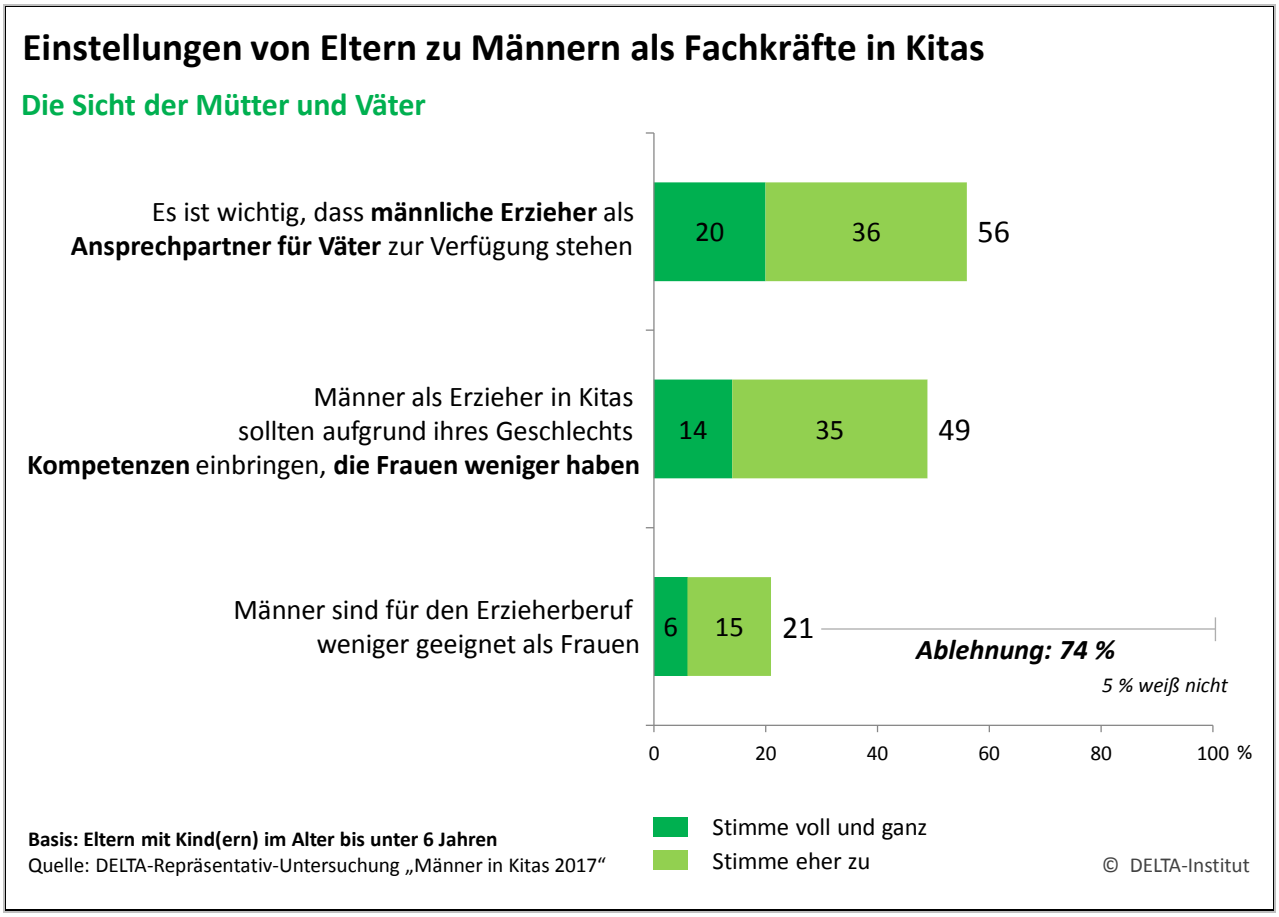
3.6 Einstellungen zu Männern als Fachkräfte in Kitas

Für die Mehrheit der Eltern ist es wichtig, dass männliche Erzieher als Ansprechpartner für Väter zur Verfügung stehen. Speziell bei dieser Einstellung gab es aber zwischen 2009 und 2017 signifikante Rückschritte: 2009 waren noch 66 % der Eltern (60 % der Väter; 68 % der Mütter) der Meinung, dass männliche Erzieher für Väter als Ansprechpartner zur Verfügung stehen sollten; jetzt „nur“ noch 56 % (50 % der Väter; 61 % der Mütter). Bei Müttern wie bei Vätern verfängt dieses Argument einer besonderen Mann-zu-Mann-Beziehung, einer besseren Einbindung, Zugänglichkeit und Akzeptanz von Vätern durch männliche Fachkräfte heute weniger als noch acht Jahre zuvor.

Dabei ist signifikant, dass mehr Mütter als Väter eine aufgeschlossene Einstellung gegenüber Männern als Fachkräfte in Kitas haben – 2017 ebenso wie 2009. Es gibt eine bei vielen Eltern ausgeprägte Ambivalenz gegenüber Männern als Fachkräfte in Kitas: Einerseits gibt es sozialmoralisch motivierte (auch von sozialer Erwünschtheit geprägte) Anstrengungen von Eltern, Männer als professionelle Erzieher in diesem bisherigen frauendominierten Terrain anzuerkennen und sie von diesem Berufsfeld nicht länger auszuschließen. Andererseits sind bei Eltern Zweifel an der spezifischen Kompetenz von Männern in diesem Feld wirkmächtig, was auf die Tradition dieses bisherigen Frauenberufs zurückzuführen ist sowie auf kulturell noch tief verwurzelte Geschlechterrollenbilder.



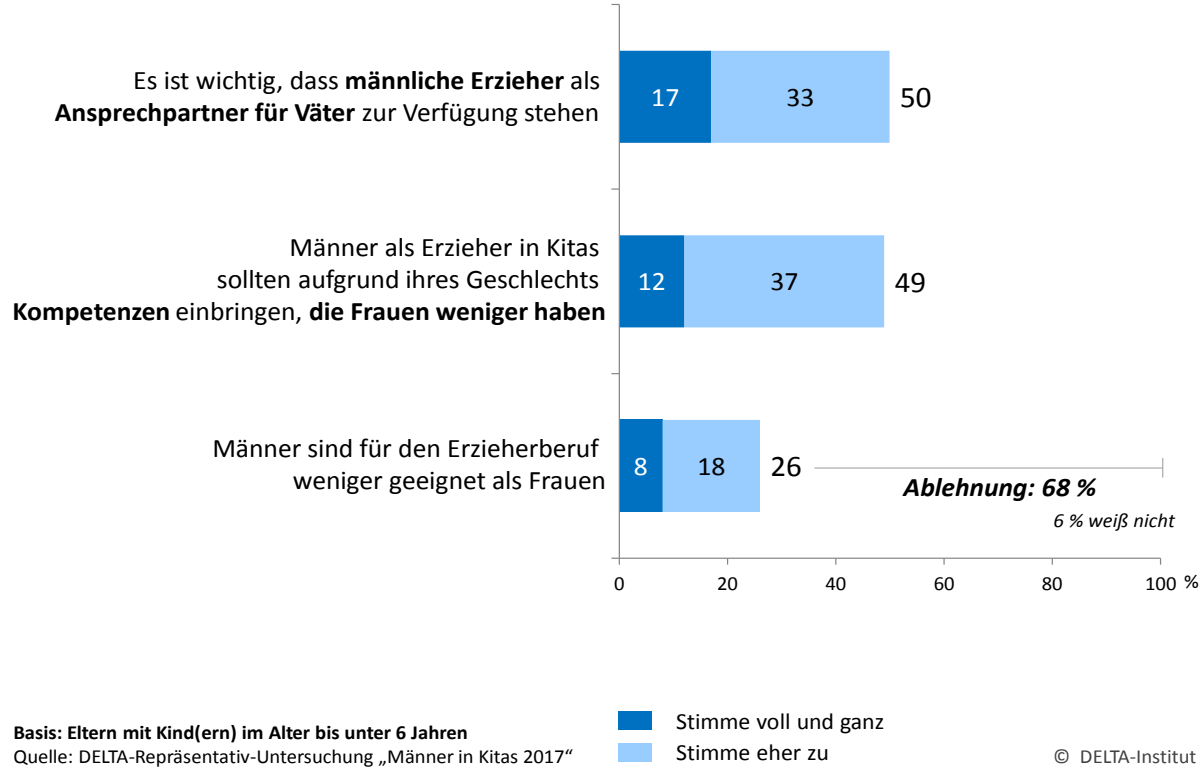
Dass Männer – grundsätzlich qua Geschlecht – für den Erzieherberuf weniger geeignet sind, meinen noch 21 % der Eltern (nur 6 % sind überzeugt davon) – 74 % der Eltern distanzieren sich von dieser Auffassung (5 % sind sich nicht sicher bzw. haben keine Meinung dazu). Auch hier ist signifikant, dass mehr Frauen (78 %) als Männer (68 %) die Einstellung zurückweisen, Männer seien aufgrund ihres Geschlechts für den Erzieherberuf weniger geeignet als Frauen. Umgekehrt bedeutet dieser Befund, dass diese Mehrheit der Väter und Mütter die Haltung hat, Männer seien (mindestens) genauso gut für den Erzieherberuf geeignet wie Frauen.



Eine besondere Eignung von Männern für diesen Beruf führt die Hälfte der Eltern (49 %) auf geschlechtsspezifische Kompetenzen zurück, die Frauen weniger als Männer hätten. Dem liegt das weltanschaulich-kulturanthropologische Argument zugrunde, Männer und Frauen hätten qua biologischer Natur einen je anderen Geschlechtscharakter, der unterschiedliche Kompetenzen ausbilde. Genau von diesem Argument der Geschlechterdifferenz und arbeitsteiligen Kompetenzerweiterung durch mehr Männer in Kitas distanziert sich die andere Hälfte der Eltern (51 %). Gleichwohl befürworten auch sie mehrheitlich mehr Männer in Kitas gerade aus Gründen der Geschlechtergerechtigkeit.

Einstellungen von Eltern zu Männern als Fachkräfte in Kitas

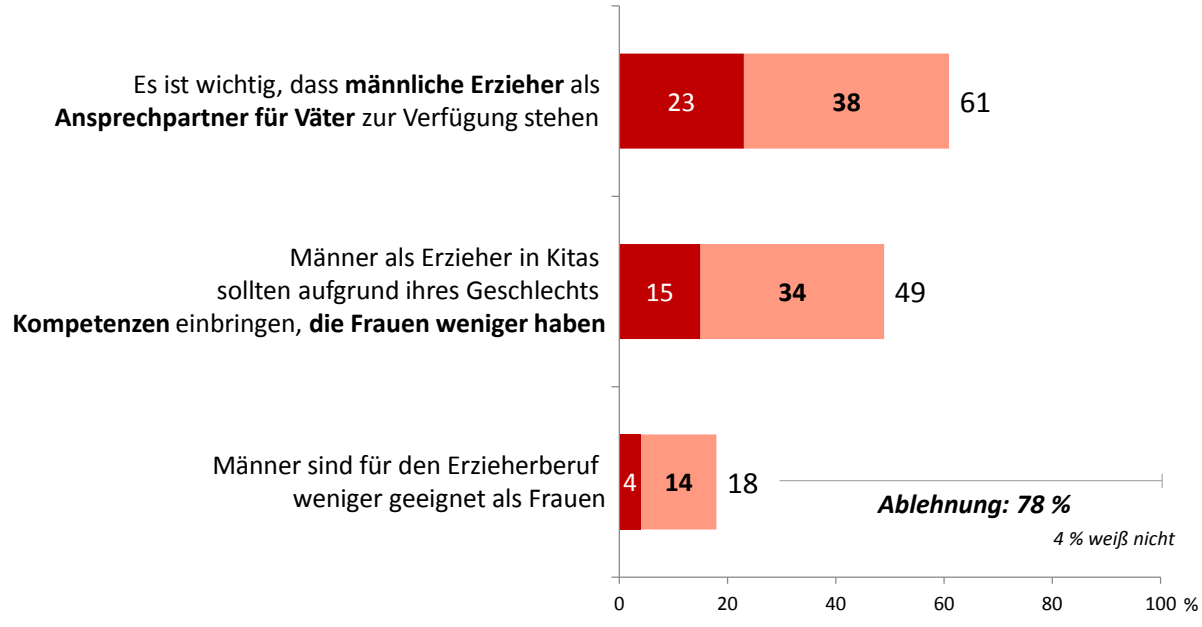
Die Sicht der Väter



Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

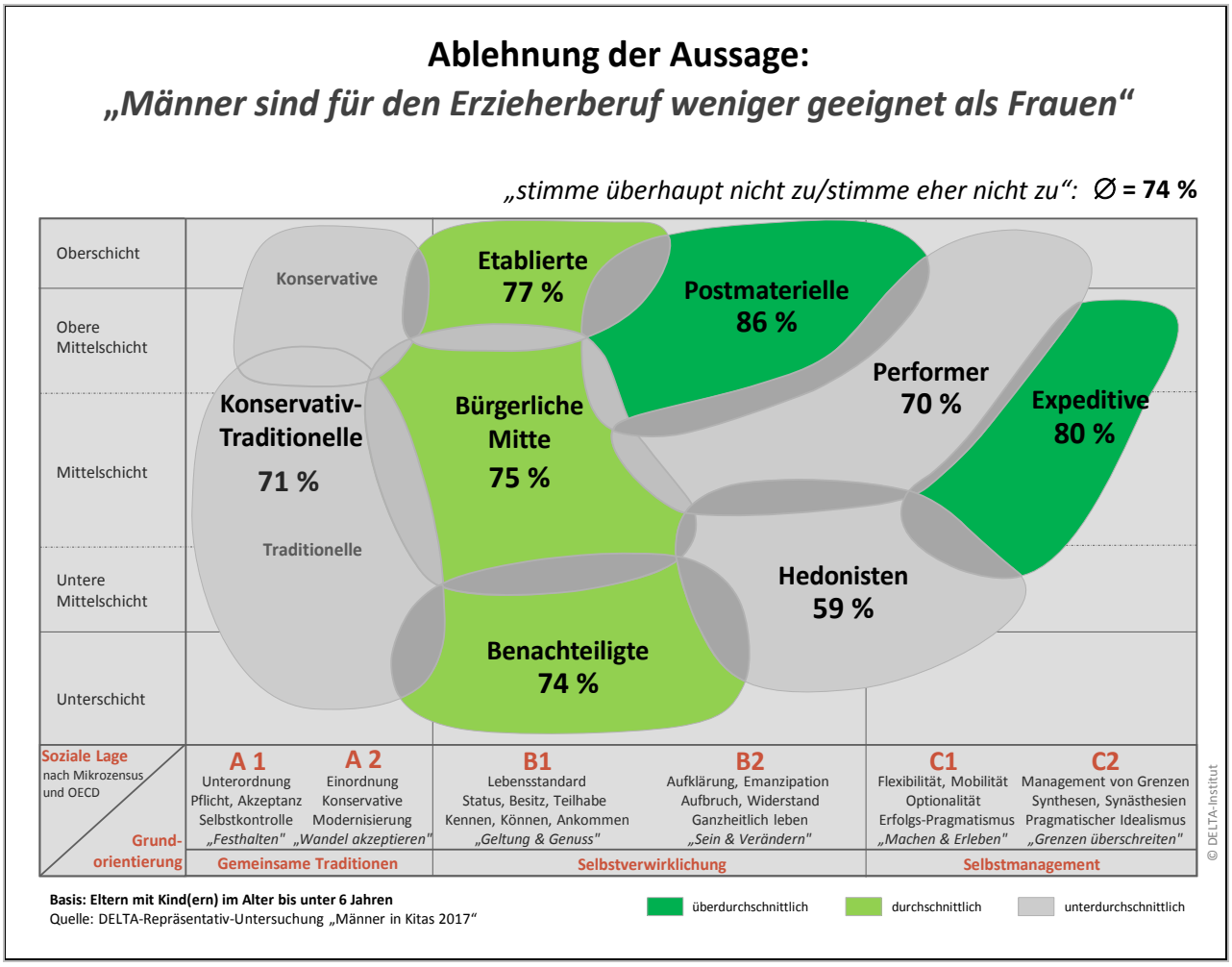
Die Sicht der Mütter



Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

Die soziale und weltanschauliche Avantgarde der Emanzipation von überkommenen Geschlechterbildern im Berufsfeld der Kindertagesstätten ist das Milieu der „Postmateriellen“. Hier lehnen 86 % der Eltern – teils vehement – die Vorstellung ab, Männer seien per se für den Erzieherberuf nicht geeignet. Auch in allen anderen Milieus wird mehrheitlich diese Perspektive geteilt; besonders im Milieu der „Expeditiven“ (80 %) und „Etablierten“ (77 %). Doch auch in der „Bürgerlichen Mitte“ sowie im Milieu der „Benachteiligten“ am unteren Rand der Gesellschaft zu über 70 %.

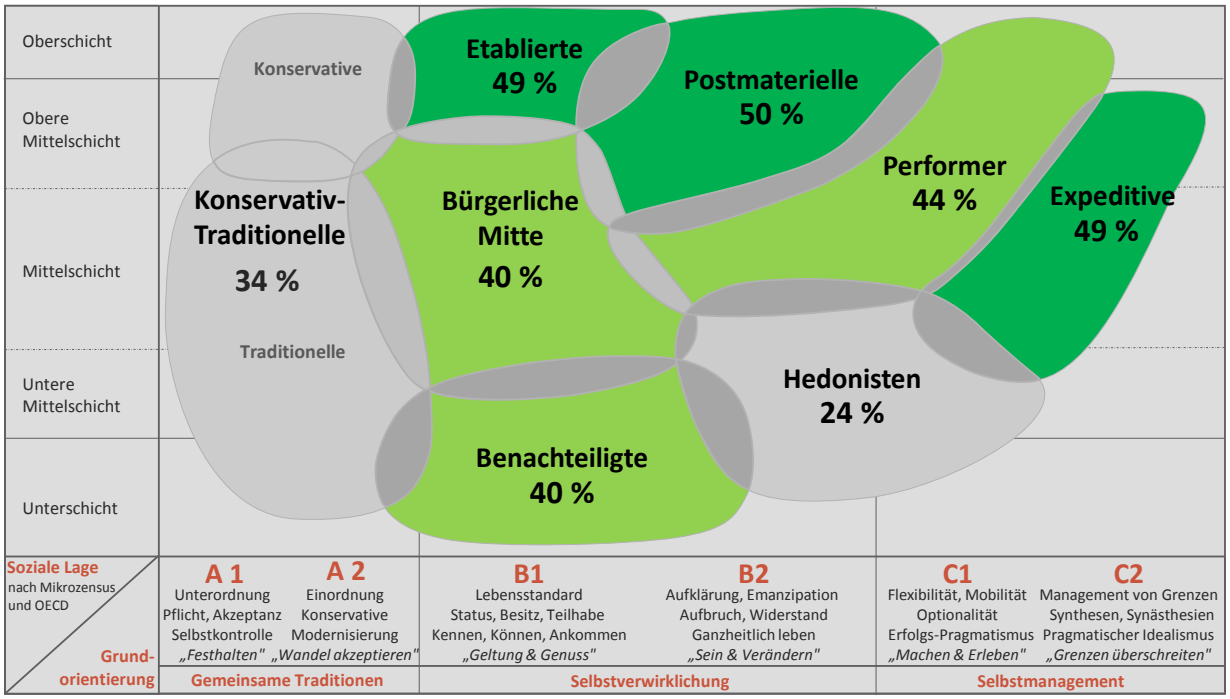


Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

Will man diesen empirischen Befund nicht vorschnell als Effekt sozialer Erwünschtheit relativieren, dann zeigt sich hier eine bemerkenswert schicht- und milieuübergreifende Aufwertung von Männern hinsichtlich ihrer Befähigung für Kindertagesstätten. Das zeigt sich auch mit Blick auf jene 42 % der Eltern, die entschieden die Auffassung ablehnen, Männer seien für den Erzieherberuf weniger geeignet als Frauen. Besonders ausgeprägt ist diese entschiedene Frontstellung gegen die Dequalifizierung von Männern für Erzieherberufe qua Geschlecht in den gehobenen gesellschaftlichen Leitmilieus der „Postmateriellen“ (50 %), „Etablierten“ (49 %) und „Expeditiven“ (49 %), hingegen deutlich schwächer in den Milieus „Konservative“/„Traditionelle“ (34 %) und noch geringer im Milieu „Hedonisten“ (24 %).

Entschiedene, sehr starke Ablehnung der Aussage:
„Männer sind für den Erzieherberuf weniger geeignet als Frauen“

„stimme überhaupt nicht zu“: **∅ = 42 %**



Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

Zentrales Ergebnis ist die in allen Milieus bestehende mehrheitliche Ablehnung der Aussage, Männer seien für den Erzieherberuf weniger geeignet als Frauen. Hier zeigt sich eine Entwicklung, die über den aktuell noch geringen Anteil von Männern als pädagogische Fachkräfte in Kitas weit hinausgeht. Denn auf der Ebene der Einstellungen sind **Eltern heute** weitaus weiter, zeigen grundsätzlich eine große Offenheit **und fordern eine weitere Öffnung (und Beschäftigungsoffensive) dieses typischen SAGE-Berufs für Männer.**

3.6.1 Forderung nach Gender Diversity in Kitas

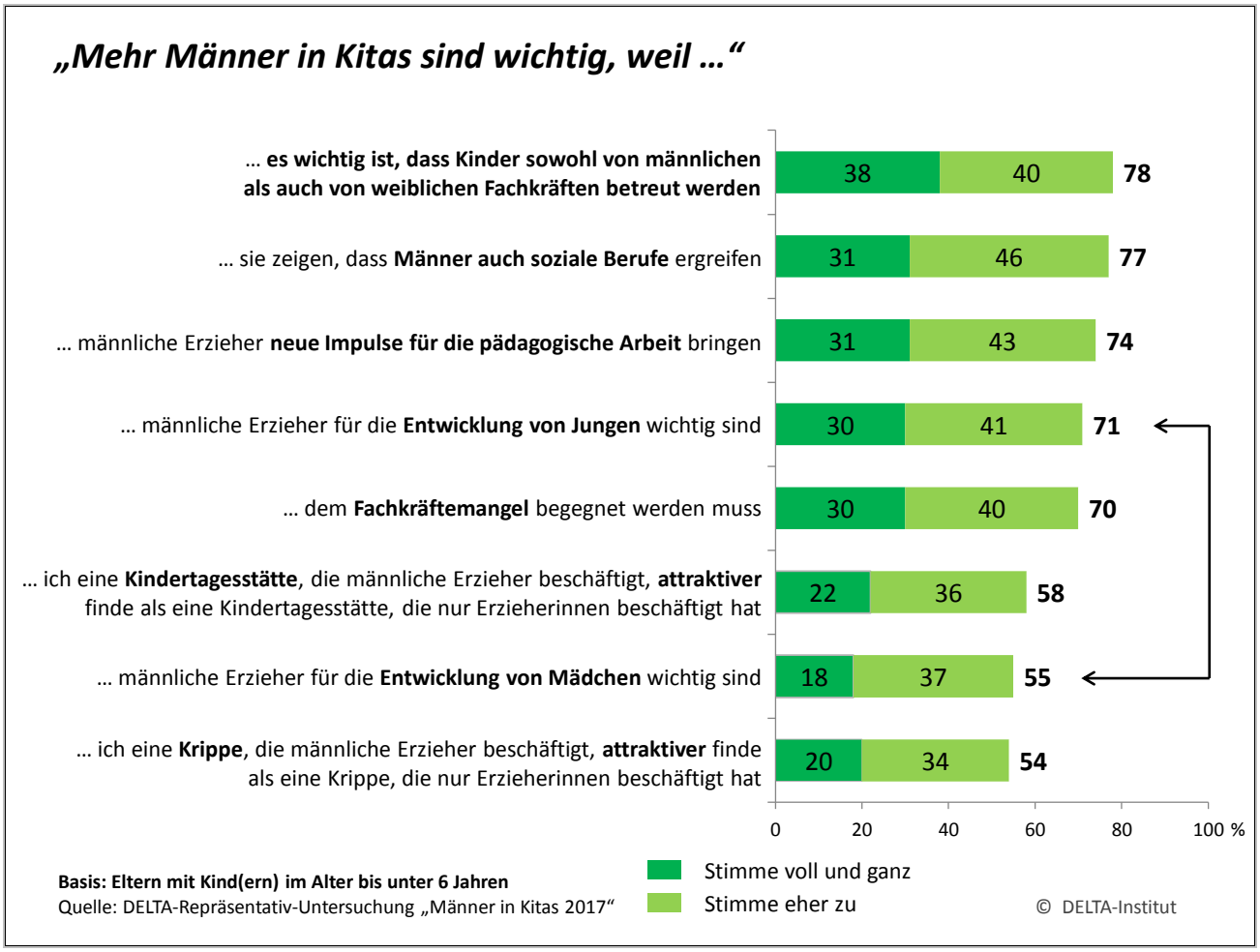
Die Motive von Eltern, mehr Männer in Kitas als pädagogische Fachkräfte zu wollen, sind vielfältig und stellen einen Kosmos von miteinander (eng) verknüpften Aspekten dar. An erster Stelle steht die Haltung von 78 % der Eltern, es sei einfach wichtig, dass Kinder sowohl von männlichen als auch von weiblichen Fachkräften betreut werden. Dies ist bemerkenswert, weil hier ein ***Prinzip*** als zen-trale Begründung als Kernargument für mehr Männer in Kitas steht und der *funktionale* Effekt nicht erst nachgewiesen werden müsste: Dieser wird einfach unterstellt.[45] Der Normalitätsanspruch nach **Gender Diversity in Kitas** ist aus Sicht der meisten Eltern heute **jenseits der Beweislast.** Eltern gehen in der Regel von der Grundhypothese aus, dass die pädagogische Betreuung von Frauen *und* Männern für ein Kind besser ist als die Erziehung nur von weiblichen Fachkräften.

Diese Begründung steht in enger Korrespondenz mit dem zweitwichtigsten Argument von Eltern: Für 77 % der Eltern sind Männer in Kitas wichtig, weil sie zeigen, **dass Männer auch soziale Berufe ergreifen.** Insofern haben Männer in Kitas eine **Symbolfunktion** über die Kita hinaus, nämlich für **Veränderungen im überkommenen stereotypen Berufswahlverhalten** junger Menschen. Es geht darum, gesellschaftliche professionelle Sorgearbeit nicht mehr hauptsächlich Frauen zuzuschreiben, sondern diese Berufe für Männer zu öffnen, Männer in die gesellschaftliche Sorgearbeit einzubinden und so auf die geschlechtergerechte Teilhabe an Erwerbs- und Sorgearbeit hinzuwirken.

Diesen zwei dominanten Aspekten folgen im Argumenten-Ranking für mehr Männer in Kitas pädagogische Motive: 74 % der Eltern halten mehr Männer in Kitas für wichtig, weil diese **neue Impulse für die pädagogische Arbeit** bringen; 71 %, weil sie **für die Entwicklung von Jungen wichtig** sind – und auch 55 %, weil Männer in Kitas **für die Entwicklung von Mädchen** wichtig sind.

---

[45] Genau genommen ist dies eine zirkuläre Argumentation mit tautologischem Charakter: „*Es ist wichtig, weil es wichtig ist …*“ – das verweist auf die pauschale, reflexhafte positive Wertschätzung, die der Begriff „Vielfalt“ in der Gesellschaft mehrheitlich erfährt. Der argumentative Zirkel ist banal: Es gibt wenig Männer in Kitas, also besteht keine oder kaum Vielfalt; mehr Männer erhöhen die Vielfalt. Auf diesem Fundament steht das bei Eltern heute akzeptierte normative Prinzip, dass Kinder in Kitas von beiden Geschlechtern betreut werden sollten.



Von den ersten Männern als Erziehern in Kitas bis heute lässt sich eine Zäsur feststellen, die einen wirklich tief greifenden **Epochenwandel** markiert. Zu Beginn dieser Entwicklung waren vor wenigen Dekaden männliche Erzieher in einer Kita noch Exoten, mit mehrfachen Stigmatisierungen: für die Kita als Organisation, für die Erzieher wegen der Männern nicht zugesprochenen pädagogischen Kompetenz, wegen ihres Mannseins gegenüber anderen Männern in männerdominierten Berufsfeldern, für die Eltern wegen der mangelnden Sicherheit. Heute hingegen sind Männer als pädagogische Fachkräfte in Kitas für die Mehrheit der Eltern ein **Attraktivitätsfaktor** – und damit ein Alleinstellungsmerkmal – **bei der Auswahl der Kita: 58 % der Eltern** halten eine Kindertagesstätte, die auch männliche Erzieher beschäftigt, für attraktiver als eine Kindertagesstätte, die nur Erzieherinnen beschäftigt. Zwar gibt es in 71,7 % aller Kitas noch keinen Mann als pädagogische Fachkraft, diese Kitas sind „männerfrei“. Doch der Befund zeigt, dass die Kitas mit mindestens einem männlichen Erzieher einen Wettbewerbsvorteil haben und für Eltern attraktiv sind, auch weil sie Avantgarde der zukünftigen Entwicklung sind.

Insofern ist dies eine wichtige Information für die Kommunikation, Profilbildung und Öffentlichkeitsarbeit von Kitas: die Betonung von Diversity im Fachpersonal mit der Tatsache, dass die Be-

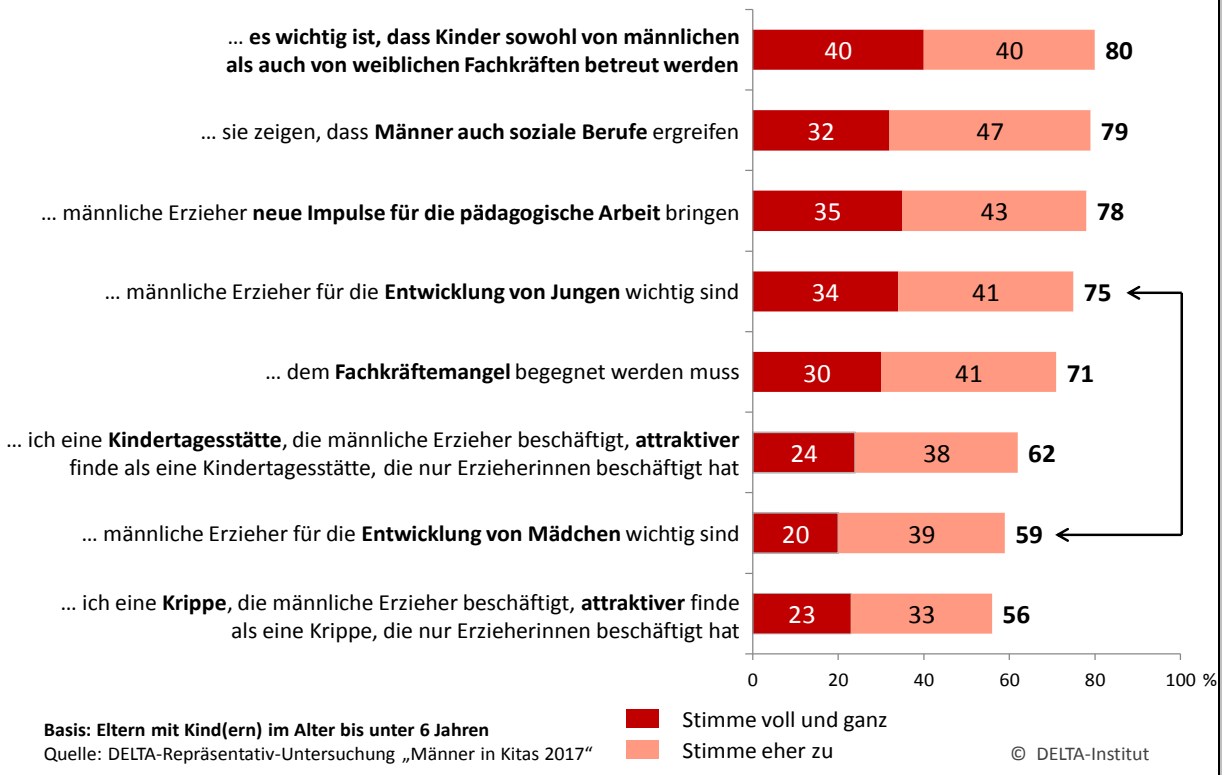
treuung der Kinder im Team von weiblichen und männlichen Fachkräften erfolgt. Dies scheint ein starker, nachhaltiger Trend der Einstellungen und Entscheidungskriterien von Eltern zu sein. Es ist für die Zukunft zu erwarten, dass für Eltern aus dem aktuellen *Attraktivitätsfaktor* (Männer als pädagogische Fachkräfte in der konkreten Einrichtung) ein *notwendiges und mitentscheidendes Kriterium* bei der Auswahl ihrer Kita wird. Künftig werden es sich viele Einrichtungen nicht mehr leisten können, keine Männer als pädagogische Fachkraft im Team zu haben. Es ist nicht unwahrscheinlich, dass es von Eltern und dem Umfeld sogar als Mangel oder Makel einer Kita-Einrichtung betrachtet wird, wenn es dort keinen männlichen Erzieher gibt.

Ein weiteres Argument für Männer in Kitas ist aus Sicht der Eltern wichtig: In vielen Branchen und Berufsfeldern gibt es einen wachsenden **Fachkräftemangel,** in erheblichen Ausmaß bereits in Kindertagesstätten. Nach demografischen Fortschreibungen und Arbeitsmarktprognosen wird sich dieser Fachkräftemangel in den nächsten Jahren weiter verschärfen. Zu erwarten ist ein Wettbewerb von Branchen und Arbeitgebern um qualifizierte Arbeitskräfte, die zunehmend wählen können und sich nach finanziellen, berufskarrierebezogenen sowie sozial-sinnstiftenden Faktoren entscheiden. Für 70 % der Eltern sind daher strategische Anstrengungen, mehr Männer für die pädagogische Arbeit in Kitas zu gewinnen, geeignete und gebotene Maßnahmen, um den Fachkräftemangel in Kitas zu beheben oder zumindest zu dämpfen. Das gilt umso mehr, als es nicht nur darum geht, die bestehenden Betreuungsangebote weiter anzubieten, sondern die Betreuungsangebote zu erweitern und zu flexibilisieren. Die hohe Zustimmung zur normativen Formulierung „weil dem Fachkräftemangel begegnet werden *muss*“ illustriert die Dringlichkeit und Effektivität dieser Strategie nach Auffassung von Eltern. „Mehr Männer“ sind allein nicht die Lösung des Fachkräftemangels, aber aus Sicht der Eltern ein wirksames Element einer integrierten Strategie mit besseren Entgelten und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten.

Der differenzierte Blick auf die Einstellungen von Müttern und Vätern zeigt, dass den verschiedenen Argumenten für „Männer in Kitas“ **mehr Mütter als Väter zustimmen.** Das gilt besonders für das **Prinzip,** dass Kinder sowohl von männlichen als auch von weiblichen Fachkräften betreut werden sollen (80 % Mütter; 74 % der Väter); für die **pädagogische Vision,** dass männliche Erzieher neue Impulse für die pädagogische Arbeit bringen (78 % der Mütter; 68 % der Väter); für die **Sympathie,** dass eine Kindertagesstätte mit männlichen Erziehern attraktiver ist als eine Kindertagesstätte nur mit Erzieherinnen (62 % der Mütter; 53 % der Väter); und schließlich auch für das **Geschlechterrollenargument,** dass männliche Erzieher sowohl für die Entwicklung von Jungen (75 % der Mütter; 64 % der Väter) als auch für die Entwicklung von Mädchen wichtig sind (59 % der Mütter; 50 % der Väter).

„Mehr Männer in Kitas sind wichtig, weil …“

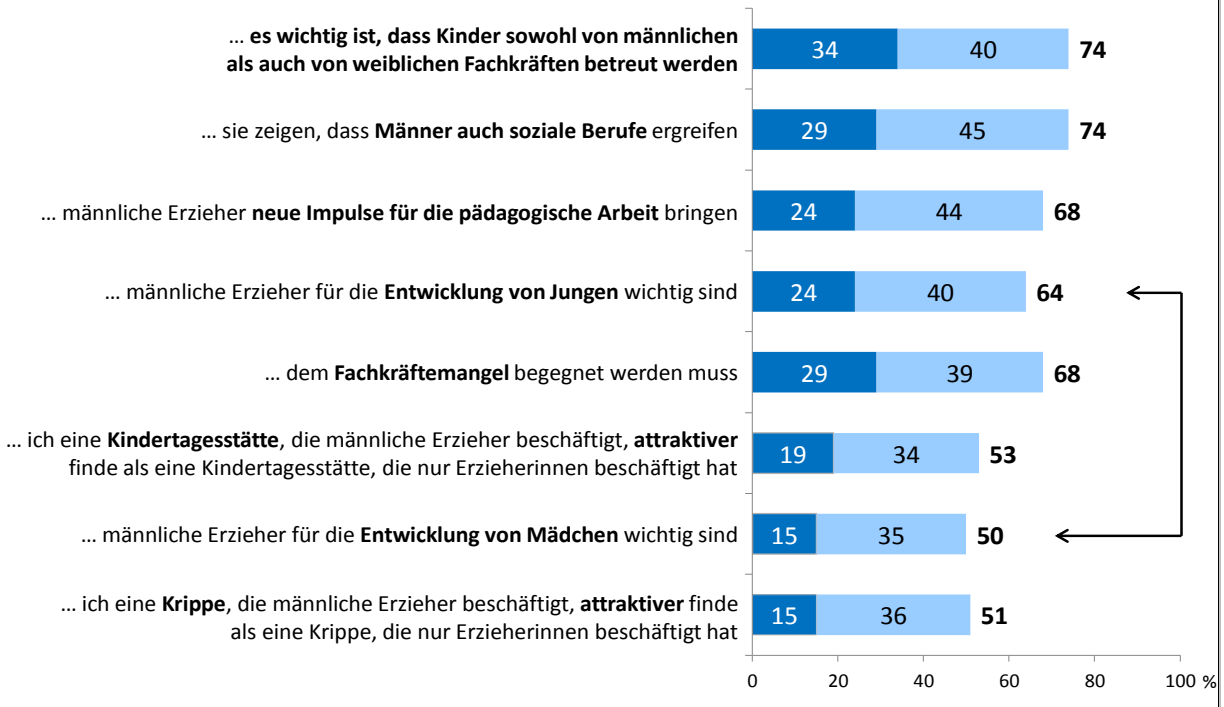
Die Sicht der Mütter



Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

Die Sicht der Väter

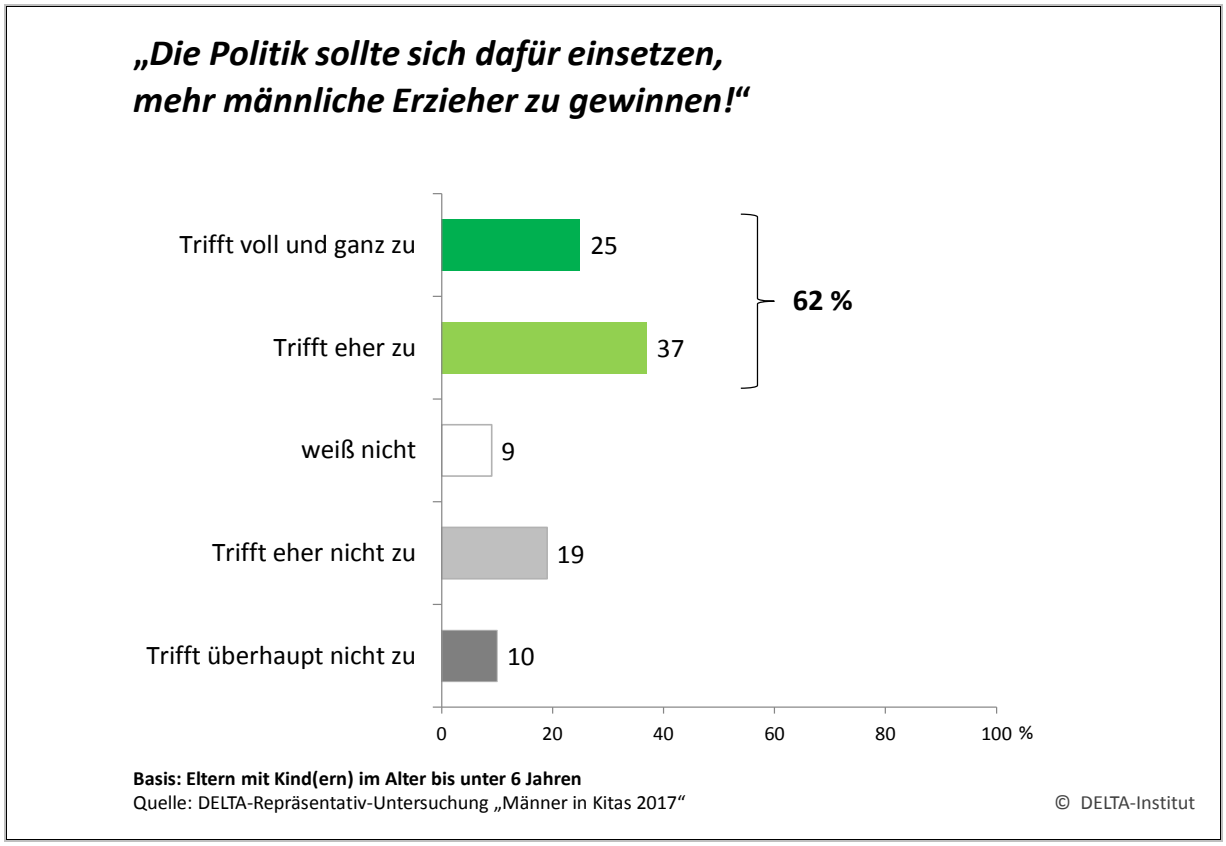


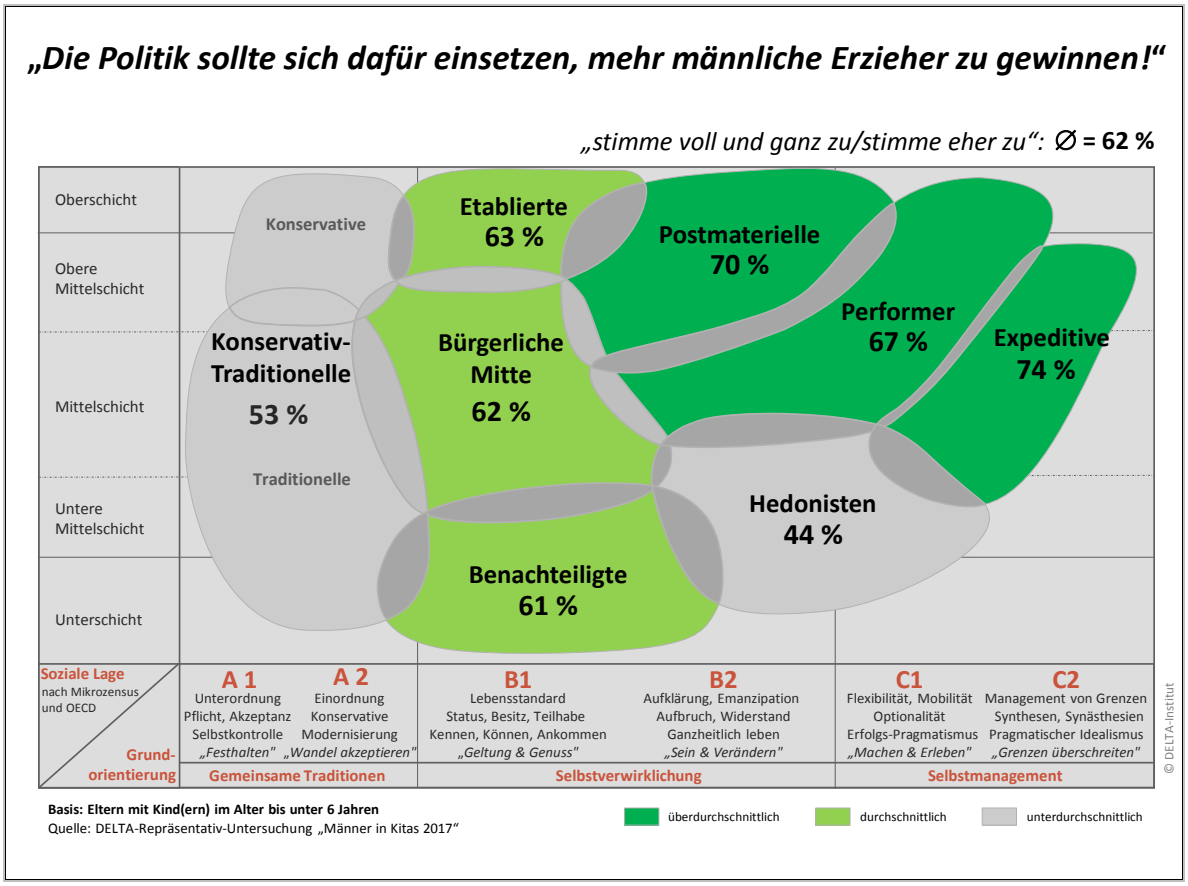
Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

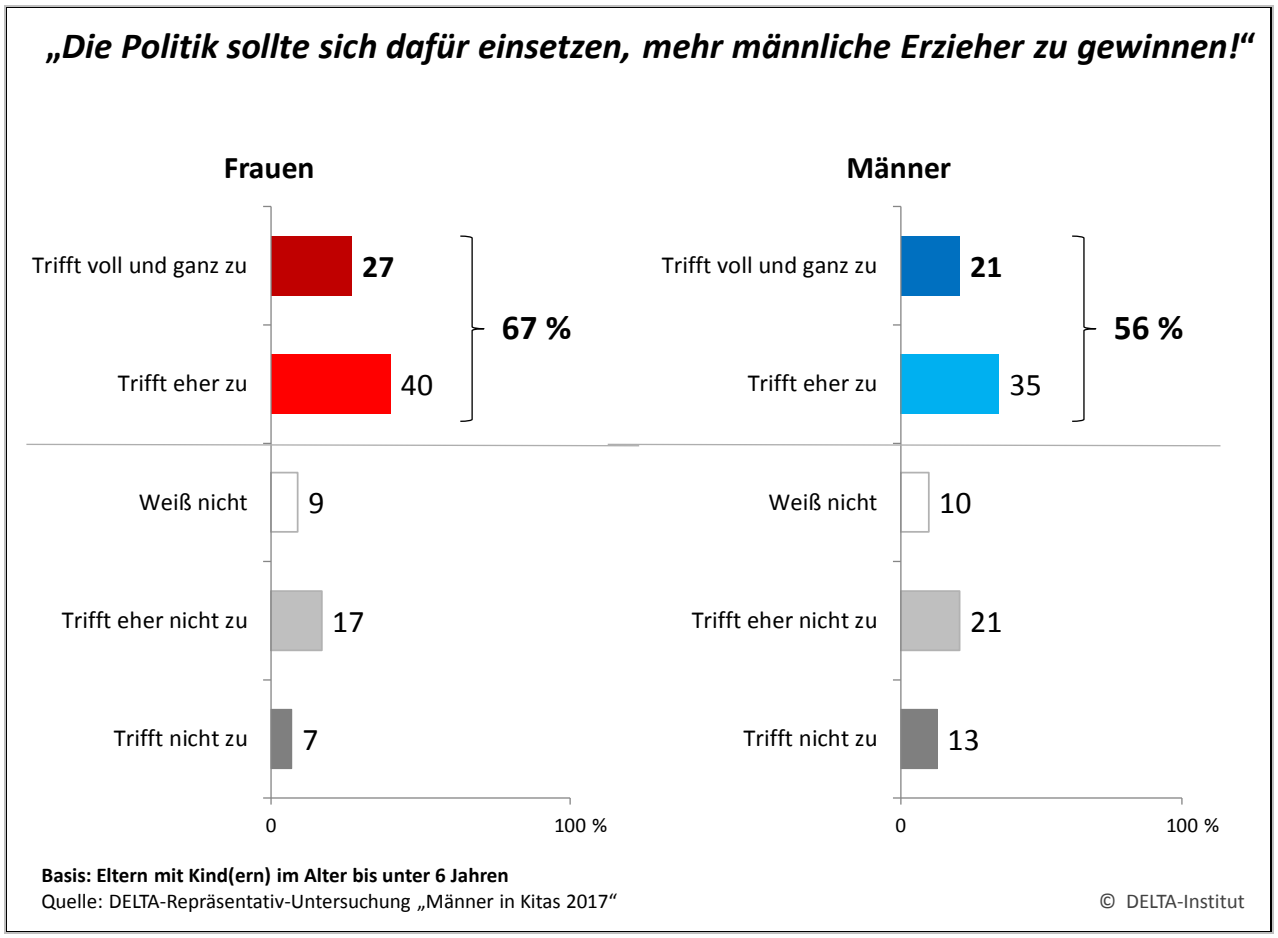
3.6.2 Auftrag an die Politik: mehr männliche Erzieher gewinnen

62 % der Eltern sind der Auffassung, dass sich die Politik dafür einsetzen sollte, mehr männliche Erzieher in Kitas zu gewinnen. Ein Viertel der Eltern betont diese normative Forderung sehr entschieden und nur 10 % sind überhaupt nicht dieser Auffassung. Besonders hoch ist diese Auftragsbeschreibung an die Politik in den gehobenen soziokulturell jungen Milieus der ven“ (74 %), „Postmateriellen“ (70 %) und „Performer“ (67 %).





Wie zu anderen Aspekten sind auch hier Väter zurückhaltender als Mütter beim Thema „Mehr Männer in Kitas“. 67 % der Mütter und 56 % der Väter haben die Einstellung, dass es Aufgabe der Politik sei, den Anteil von Männern als pädagogische Fachkräfte in Kitas zu befördern. Beide Geschlechter sprechen sich mehrheitlich dafür aus. Doch ein kleines, aber stabiles Segment der Väter zeigt eine auffallende Zurückhaltung gegenüber dem Thema. 13 % der Väter sind sogar explizit gegen eine „Einmischung“ der Politik und sehen hier keinen Auftrag der Politik.



Die Gründe für die zögerliche, weniger offensive, sondern teils gar „defensive“ Haltung vieler Männer (nicht der Mehrheit!) liegen zum einen in maskulistischen Strömungen in der Gesellschaft, die weltanschaulich-biologistisch vom „natürlichen Geschlechtscharakter“ von Frauen und Männern ausgehen. Diese Männer (und Frauen) haben eine prinzipielle Anti-Gender-Haltung; sie sehen für Frauen und Männer je andere Rollen und (berufliche) Tätigkeitsfelder vor.[46] Zum anderen scheint es Männern, die selbst in klassischen männerdominierten Berufen tätig sind, unvertraut und fremd, wenn andere Männer in klassische Frauenberufe eindringen. Damit werden vermeintlich sichere und fraglose Geschlechterrollenbilder zur Disposition gestellt, irritierend und unklar. Damit werden nicht nur Fragen nach Ausdrucks- und Verwirklichungssphären von „Männlichkeit“ neu gestellt, sondern auch Unsicherheiten erzeugt, wie man als Vater und „Mann“ mit einem männlichen Erzieher in einer Kita umgeht, dem man das eigene Kind zur Betreuung und Erziehung anvertraut. Das betrifft bisherige Erwartungen (und Erwartungserwartungen) im Umgang mit Erzieherinnen; aber auch die Rollenkonkurrenz zwischen Vater und professionellem männlichen Erzieher. Diese Situation und dieses privat-professionelle Geschlechterrollengefüge sind neu. Mütter sind hier viel aufgeschlossener, zukunftsorientierter in ihren Haltungen.

[46] Siehe Wippermann 2016a.

3.6.3 Gedanken an potenziellen Missbrauch

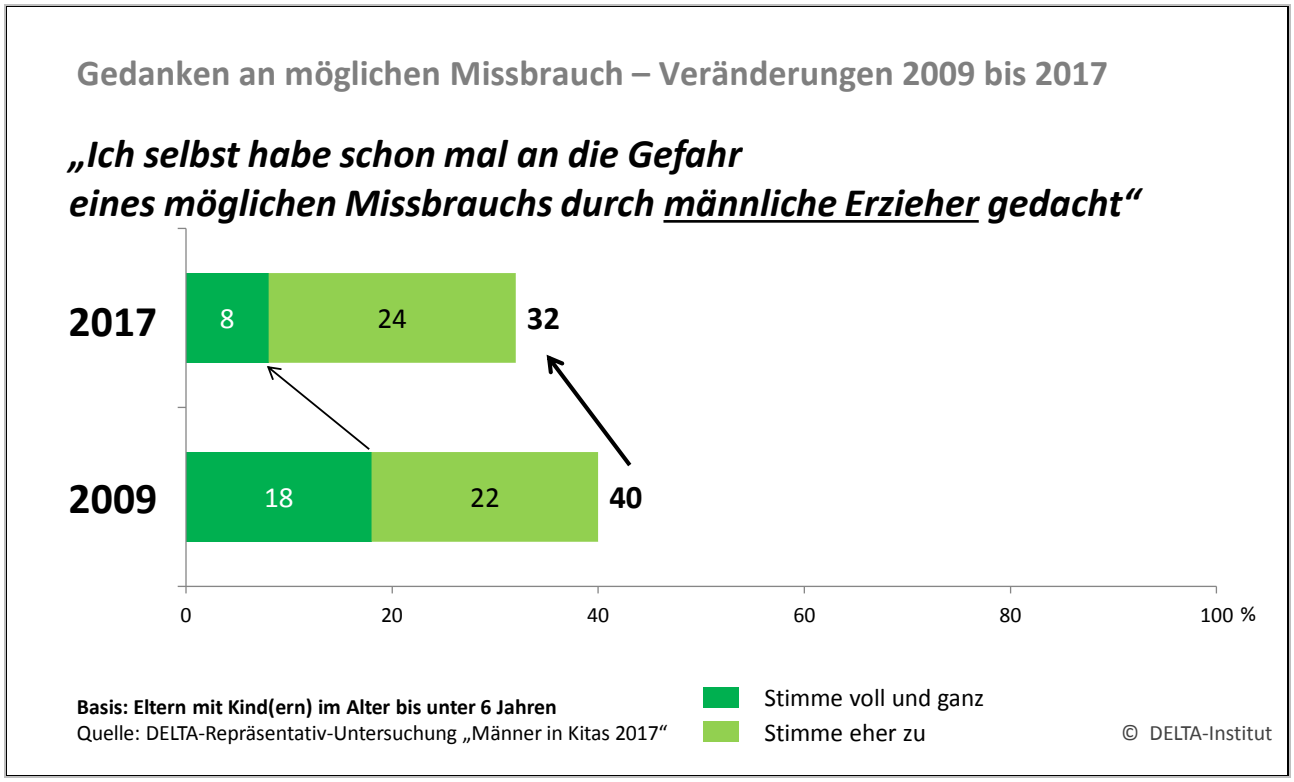
Vorbehalte und Ängste gegenüber sexuellem Missbrauch werden deutlich häufiger an männliche Erzieher als an Erzieherinnen gerichtet. 32 % aller Eltern – mehr Väter (35 %) als Mütter (30 %) – geben an, dass sie schon an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch männliche Erzieher in Kitas gedacht haben; aber nur 13 % der Väter und 13 % der Mütter an möglichen Missbrauch durch Erzieherinnen.[47]

Signifikant sind die Entwicklungen zwischen 2009 und 2017: In der Untersuchung 2009 wurde festgestellt, dass 40 % der Eltern (42 % der Mütter; 35 % der Väter) schon einmal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch männliche Erzieher gedacht hatten.[48] Dieser Anteil beträgt 2017 noch 32 % – ein Rückgang um acht Prozentpunkte. Vor allem die „*starke Zustimmung*“ ist bei deutlich weniger Eltern vorhanden (von 18 % auf 8 % gesunken). Bemerkenswert ist, dass dieser **Rückgang allein auf Einstellungsveränderungen bei Müttern** beruht (Rückgang von 42 % auf 30 %); während der Anteil der Väter mit Gedanken an potenziellen Missbrauch bei männlichen Erziehern unverändert 35 % beträgt.

---

[47] Bei diesem Thema sind vermutlich Effekte der sozialen Erwünschtheit wirksam, sodass ein Teil der Eltern in einem sozialwissenschaftlichen Interview nicht zugeben will, solche Vorbehalte gegenüber Männern (und Frauen) in Kitas grundsätzlich oder gelegentlich zu haben, weil Verdächtigungen oder Stigmatisierungen aufgrund des Geschlechts ohne konkreten Anlass sozialmoralisch nicht akzeptiert sind. Insofern gibt es Grund zu der Hypothese, dass die Anteile zu diesen beiden Fragen die Untergrenze darstellen und die realen Anteile (etwas) höher sind. Umgekehrt sind Überlegungen plausibel, dass Eltern mit der Bejahung dieser Frage ihre Vorsorgepflicht und schützende Verantwortung für ihr Kind zum Ausdruck bringen wollen – auch ein Effekt sozialer Erwünschtheit.

[48] Cremers/Krabel/Calmbach 2010, S. 62.



Die Assoziation Missbrauch ist bei Müttern zurückgegangen und weniger verbreitet als bei Vätern. Doch die Prävalenz dieser „Missbrauchsmentalität“ bei einem Drittel der Elternschaft ist damit weiterhin verbreitet und wirkmächtig. Dabei greifen zwei gegenläufige Effekte ineinander: (1) Die Anwesenheit von Männern in diesem vormals exklusiven Frauenberuf haben Gedanken an Missbrauch erzeugt und verstärkt; (2) Je mehr Männer in Kitas sind und je häufiger und positiver persönliche Kontakte mit diesen Männern sind, umso geringer sind die Missbrauchssorgen.

1. Bereits die abstrakte Information darüber, dass neuerdings (einzelne) Männer in Kitas als Erzieher tätig sind, rückt für Eltern das Thema eines möglichen Missbrauchs durch das pädagogische Personal überhaupt erst in den Horizont – reflexhaft fokussiert auf männliche Erzieher, aber auch mit Abstrahlung auf Erzieherinnen. Das Risiko eines Missbrauchs von Kindern durch Männer in Kitas ist selbst ohne eigene Erfahrungen mit männlichen Erziehern bei einem Drittel der Frauen und Männer vorhanden, gleichsam als pauschale Grundhaltung und Spiegel gesellschaftlich erzeugter Zuschreibung von Männern als „Täter“. Die Gefahr, zum Täter zu werden, wird Männern eher zugeschrieben als Frauen.

   Diese Täter-Risiko-Projektion im Bereich von Kitas ist bei einem Drittel der Bevölkerung ein – unabhängig von aktuellen medialen Berichterstattungen – fest bestehendes Geschlechterrollensubstrat. Eine Mediaanalyse zu Missbrauch von Kindern in Kitas ergibt, dass über solche Fälle in überregionalen Printmedien äußerst selten und allenfalls singulär berichtet wird. Eine qualitative Befragung von Eltern zeigt ebenfalls, dass Eltern mit diesen Bedenken sich an

keine konkrete Berichterstattung über Missbrauch von Kindern in Kitas in den letzten zwölf Monaten erinnern können. Insofern kann nicht die mediale Öffentlichkeit als Quelle für berechtigte Sorgen von Eltern vor Missbrauch von Kindern durch Männer in Kitas betrachtet werden. Vielmehr verweist dies auf eine im kulturellen Geschlechterbild unserer Gesellschaft verankerte Vorstellung vom Mannsein: Männer hätten qua Geschlecht triebhaft nicht nur gegenüber Frauen, sondern auch gegenüber Kindern die im Vergleich zu Frauen höhere Neigung zum „Täter" (i. e. S.) und zum (sexuellen) Missbrauch gegenüber Schwächeren oder von ihnen Abhängigen.[49] Diese kulturell verankerte, stereotyp-pauschal stigmatisierende und nahezu mythologische Sorge wird bei einem Teil der Eltern – bei Müttern *und* Vätern – reflexhaft aktiviert, wenn Männer als Erzieher in Frauenberufe „eindringen".

2. Zugleich ist der Anteil von Männern in Kitas erheblich gestiegen, hat sich zwischen den Untersuchungen 2009 und 2017 – auf noch niedrigem Niveau – fast verdoppelt.[50] Es gibt zunehmend mehr Männer in Kitas und immer weniger männerfreie Kitas. Damit sind die Möglichkeiten und Wahrscheinlichkeiten von persönlichem Kennenlernen männlicher Erzieher gestiegen. Da im Alltag noch immer die Mütter häufiger die Kinder zur Kita bringen und sie abholen, auch häufiger das Gespräch mit dem pädagogischen Personal haben, häufiger auch zu Elternabenden gehen, ist bei ihnen die Chance des Kontakts zu Männern als Erziehern größer als bei Vätern. Das ist wohl einer der zentralen Faktoren dafür, dass bei Müttern insgesamt die Sorgen vor einem Missbrauch durch männliche Erzieher zurückgegangen sind, während sie bei Vätern heute ebenso häufig verbreitet sind wie bei den Vätern vor acht Jahren. Je konkreter und persönlicher die Beziehungen zwischen Eltern und (männlichen) Fachkräften in Kitas sind, umso geringer die Sorgen vor Missbrauch. Insofern hemmt und reduziert ein steigender Anteil von Männern in Kitas Missbrauchsgedanken.

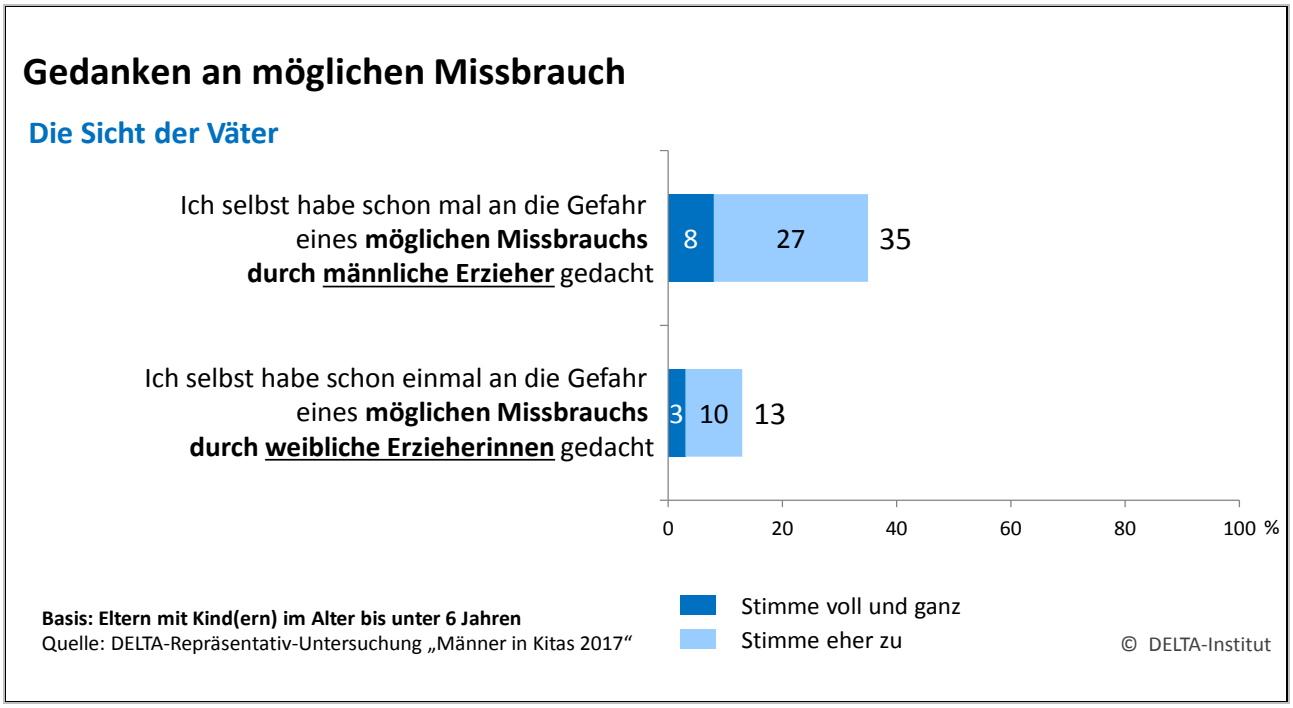
Die Aussage „*Ich selbst habe schon mal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch männliche Erzieher gedacht*" kann – wie in der vorstehenden Analyse – als ungerechtfertigte, evidenzfreie Projektion und pauschaler Generalverdacht begriffen werden. In einer anderen Lesart kann sie aber (zugleich) auch als fürsorgender Schutz und Vorsorgepflicht aufgefasst werden, die zum Kern der Verantwortung einer guten Mutter und eines guten Vaters gehört. An die Möglichkeit

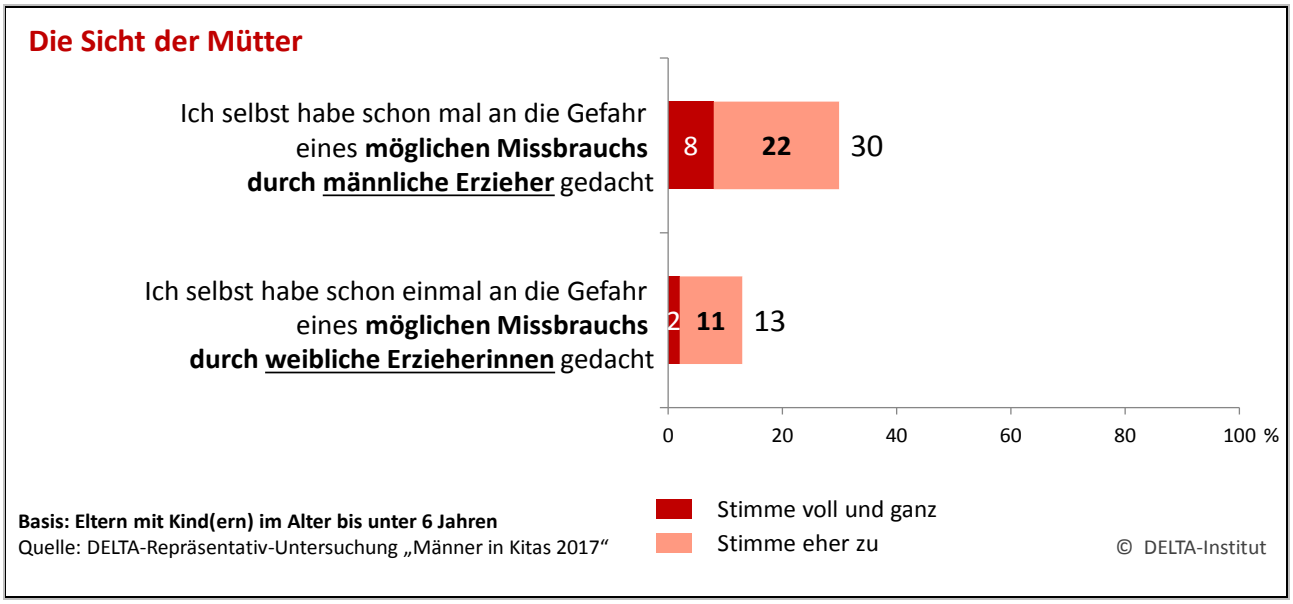
---

[49] Allerdings erhalten und befördern Meldungen über Kinderpornografie stereotyp-archetypische Männerbilder, wie im Juli 2017, als die Polizei vorging gegen die internationale, von Deutschland aus gesteuerte Kinderpornografie-Börse „Elysium", bei der 87.000 Personen angemeldet waren, die in Chatforen im Darknet operierten und von dort auch Missbrauchshandlungen organisiert haben – und dies mehrere Tage lang die mediale Berichterstattung maßgeblich mitbestimmte.

[50] Zwischen 2008 und 2016 ist der Anteil von Männern als pädagogische Fachkräfte in Kitas inklusive FSJ-ler, Praktikanten u. a.) von 3,0 % auf 5,4 % gestiegen; der Anteil der pädagogischen Fachkräfte ohne FSJ-ler, Praktikanten u. a. von 2,4 % auf 4,3 %.

von Missbrauch gar nicht zu denken oder diese kategorisch auszuschließen, erscheint in diesem Licht verantwortungslos und würde im Fall eines solchen Unglücks zu schweren Selbst- und Fremdvorwürfen führen. Vor diesem Hintergrund gehören Gedanken an einen möglichen Missbrauch zur Verantwortungsrolle von Eltern. Vor diesem Horizont erscheint es merkwürdig, dass die Mehrheit der Eltern (nach eigener Auskunft) an diese Möglichkeit noch nie gedacht hat.





In dieser Untersuchung geht es aber nun nicht um die Frage, ob solche Vorbehalte von einem Drittel der Eltern empirisch oder moralisch begründete Sorge sind (faktenbasiert, fürsorgender Schutz), sondern allein um das soziale Phänomen im Bewusstsein- und Einstellungshorizonts von Eltern, dass mit Männern in Kitas der Verdacht des möglichen Missbrauchs einzieht. Selbst eigene positive Erfahrungen mit männlichen Erziehern reduzieren bei Müttern diese verdächtigende Sensibilität gegenüber Männern in Kitas nur geringfügig. Bei Vätern hingegen verstärkt und verbreitet die konkrete Präsenz eines männlichen Erziehers in der Kita die Denk- und Deutungs-, Befürchtungs- und Verdächtigungsimpulse, es bestehe das Risiko von Missbrauch des eigenen Kindes. Das geschieht ohne Ansehen der *konkreten* Personen; allein die „Materialisierung" von „Mann in Kita am Kind" ist Auslöser und ein signifikantes Symbol.

Insofern sind Männer als pädagogische Mitarbeiter in Kitas bei einem erheblichen Teil der Eltern – direkt oder indirekt, spürbar oder latent – beladen mit Verdachtsmomenten. Negative Erfahrungen, die Eltern subjektiv mit Männern in Kitas egal zu welchem Anlass oder Aspekt machen – Gespräch, Outfit, Verhalten u. Ä. – befördern Befürchtungen eines möglichen Missbrauchs. Positive Erfahrungen mit einem männlichen Erzieher vermögen es bei der Mehrheit der Eltern kaum, die virtuelle Stigmatisierung hinsichtlich des potenziellen Missbrauchs „von Männern in Kitas" im Allgemeinen oder auch in dieser konkreten Person aufzuhalten oder zu beseitigen. 57 % der Väter und 51 % der Mütter, die mit männlichen Erziehern sowohl positive als auch negative Erfahrungen gemacht haben, haben schon mal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs gedacht.

Schon mal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch <u>männliche Erzieher</u> gedacht

	Mütter	Väter
Selbst **<u>keine</u> eigenen direkten Erfahrungen** mit männlichen Erziehern	32 %	30 %
Selbst überwiegend **positive Erfahrungen** mit männlichen Erziehern	25 %	35 %
Positive *und* negative Erfahrungen mit männlichen Erziehern	**51 %**	**57 %**

Bemerkenswert ist die **Übertragung der Verdachtsimpulse auf das weibliche pädagogische Personal in Kitas.** Unabhängig von Erfahrungen mit Erzieherinnen in Kitas haben allein die Präsenz von männlichen Erziehern sowie die eigenen Erfahrungen mit Männern in Kitas einen verstärkenden Effekt auf die Gedanken von Eltern an einen möglichen Missbrauch auch durch Erzieherinnen. Das kann auch so gedeutet werden, dass durch die Anwesenheit von Männern die Eltern zugleich sensibilisiert werden, dass möglicher Missbrauch nicht zwingend ein rein männliches Phänomen ist.

Schon mal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch <u>Erzieherinnen</u> gedacht

	Mütter	Väter
Selbst **<u>keine</u> eigenen direkten Erfahrungen** mit *männlichen* Erziehern	11 %	7 %
Selbst **überwiegend positive** Erfahrungen mit *männlichen* Erziehern	15 %	18 %
Positive *und* negative Erfahrungen mit *männlichen* Erziehern	**27 %**	**21 %**

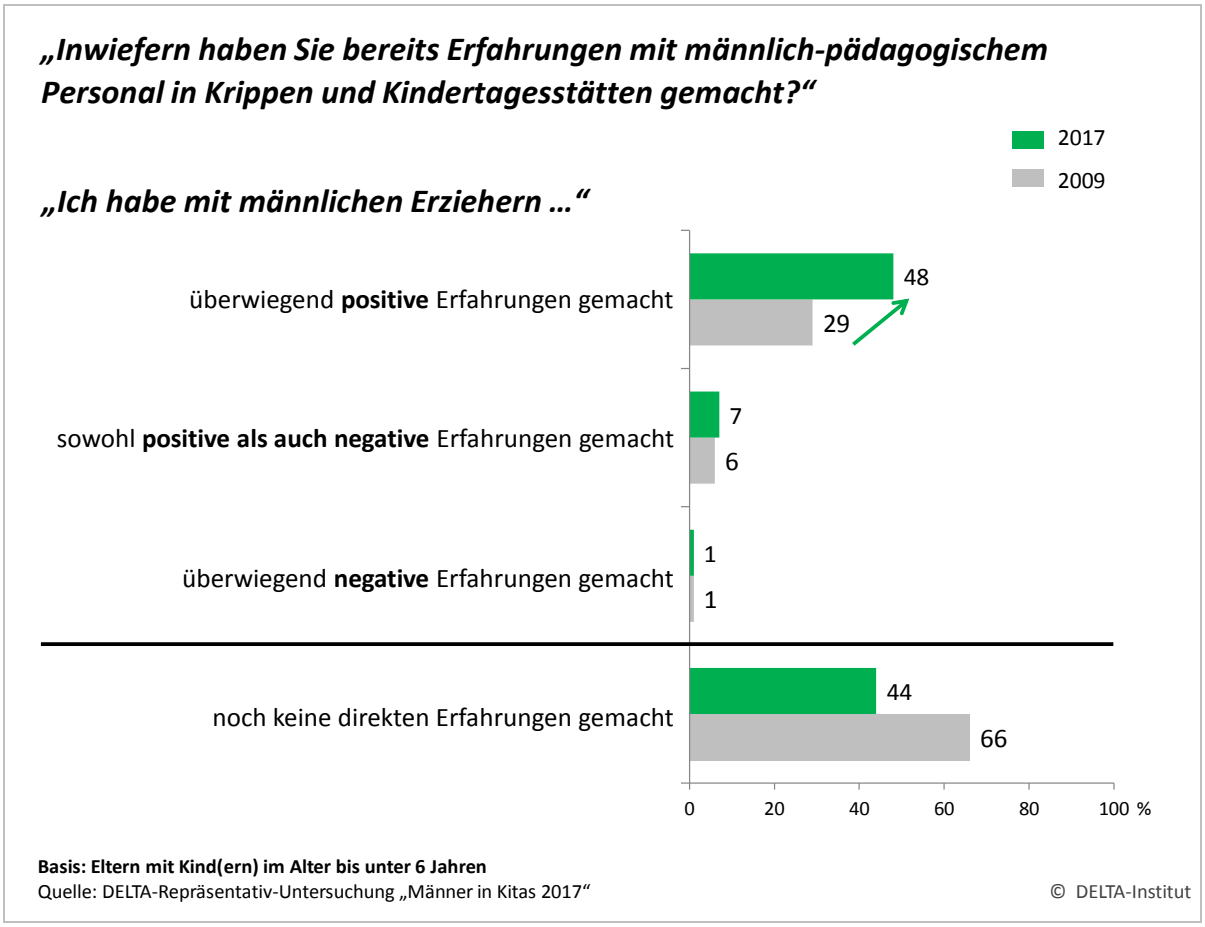
Die *abstrakte* Information, dass Männer überhaupt und zunehmend als Erzieher in Kitas tätig sind (Stufe 1), sowie die *konkrete* Information, dass in der eigenen Kita des Kindes ein männlicher Erzieher ist (Stufe 2), bringt anlasslos das Thema Missbrauch in die Köpfe der Eltern. Männliche Erzieher *werden* damit zum Symbol der Täterschaft von Männern *gemacht*. Nicht nur männliche Erzieher werden ohne konkreten Anlass und ohne empirische Evidenz von einem großen Teil der Eltern als potenzielles Risiko gesehen, sondern auch Erzieherinnen. Das ist insofern spannend, weil 44 % der Eltern überhaupt keine direkten Erfahrungen mit männlichen Erziehern in Kitas gemacht haben – hingegen 48 % aller Eltern bereits überwiegend positive Erfahrungen. Positive wie negative Erfahrungen haben nur 7 % und überwiegend negative Erfahrungen knapp 1 % aller Eltern. Das Stigma[51] erweist sich somit als bemerkenswert erfahrungsresistent.

Hier stellt sich die Aufgabe des **Stigma-Managements,** d. h. Eltern davon zu überzeugen, dass ihre allein durch das Geschlecht begründete Vorstellung auf einer falschen (oder jedenfalls nicht evidenzbasierten) Zuschreibung beruht und kein empirisch begründetes erhöhtes Risiko des Missbrauchs durch Männer in Kitas besteht, und dass – da der Fall nicht kategorisch ausgeschlossen werden kann – Vorkehrungen gegenüber diesem Risiko getroffen werden. Hier sind die weiblichen Fachkräfte als Verbündete zum Stigma-Abbau ebenso gefordert wie jene Eltern, die anlasslos keinen Missbrauch durch männliche Erzieher befürchten. Genau darin liegt das **Paradoxon:** Je mehr darauf hingewiesen wird, dass Männer kein höheres Missbrauchsrisiko darstellen, umso mehr verankert eine Kita das Thema Missbrauch in ihrer Organisation und macht es damit zu ihrer sozialen Wirklichkeit.

Im Unterschied zu 2009 hat die Mehrheit der Eltern 2017 eigene persönliche Erfahrungen mit männlichen Erziehern – und diese sind überwiegend positiv. Im Jahr 2009 hatten nur 34 % aller Eltern eigene persönliche Erfahrungen mit Männern in Kitas; im Jahr 2017 bereits 56 % – vor allem ein Effekt der gestiegenen Zahl von Männern in Kitas; aber auch ihrer Sichtbarkeit.

[51] Der Begriff „Stigma“ wurde maßgeblich von dem amerikanischen Soziologen Erving Goffman (1963; 1961) geprägt. Vgl. auch Raab 2008, S. 75 ff.

2009 berichteten 29 % aller Eltern von überwiegend positiven Erfahrungen mit Männern in Kitas. 2017 haben 48 % aller Eltern positive Wahrnehmungen und Eindrücke von männlichen Fachkräften in Kitas – ein Anstieg von 19 Prozentpunkten. Die Anteile jener Eltern, die überwiegend negative (1 %) oder ambivalente, „durchwachsene“ (7 %) Erfahrungen mit männlichen Erziehern haben, sind gering.

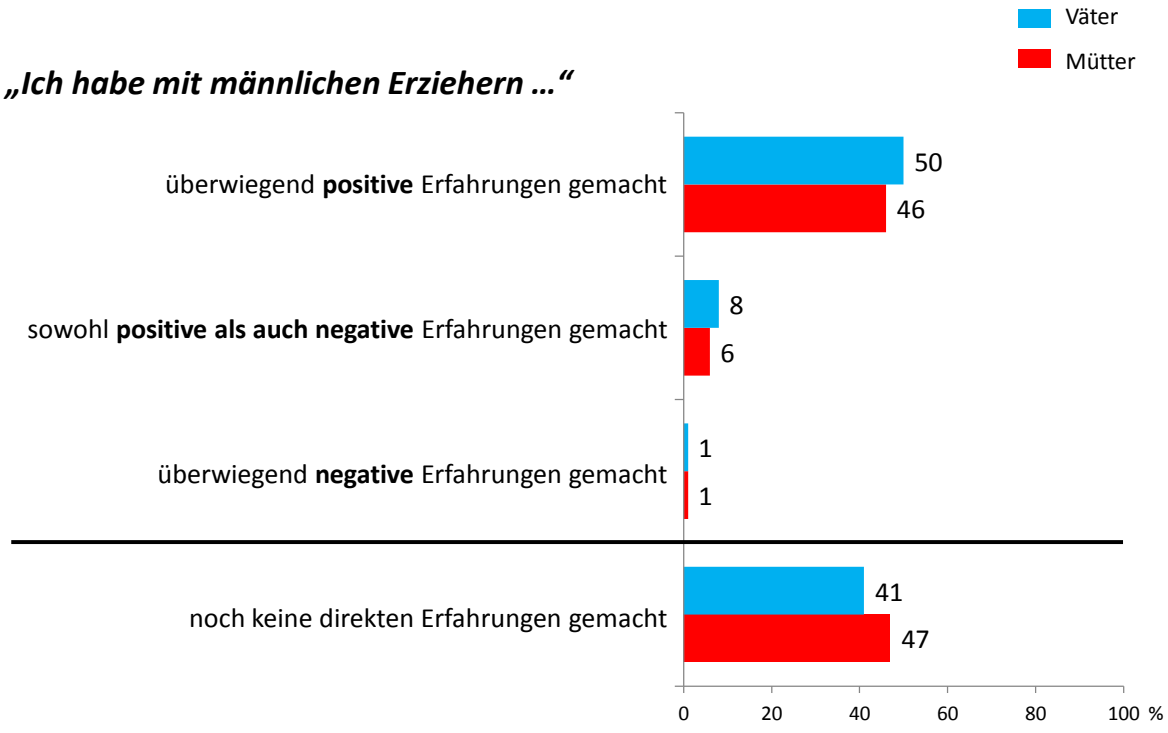


Wenn „Männer in Kitas“ ohne persönliches Kennen konkreter Personen nur eine abstrakte Vorstellung sind, dann bleiben Verdachtsmomente bestehen, etablieren wirklichkeitslosgelöste Fremdbilder in Form von pauschalisierenden, stereotypen Vorstellungen und Charakterzuschreibungen dieser Berufsgruppe; sind Akzeptanz und Wertschätzung von Männern als Fachkräfte in Kitas signifikant geringer. Das befördert Stigma-Zuschreibungen (die Personengruppe wird vorgestellt als in unerwünschter Weise anders als normal akzeptiert) und erzeugt Stigmatisierungsreflexe, wenn erstmals eine konkrete männliche Person als Fachkraft in eine Kita kommt.

47 % der Väter und 41 % der Mütter haben noch keine direkten Erfahrungen mit männlichen Erziehern in Kitas gemacht. Das bedeutet umgekehrt, dass die Mehrheit aller Eltern mit unter 6-jährigen Kindern (53 % der Väter; 59 % der Mütter) männliche Erzieher in Kitas persönlich kennen und eigene Erfahrungen in der Kita gemacht haben.

Wer männliche Erzieher in Kitas kennt, macht überwiegend positive Erfahrungen: Bezogen auf jene **Eltern, die schon Kontakt mit männlichen Fachkräften** in Kitas hatten, haben 2017 **86 % *überwiegend positive* Erfahrungen,** 12 % *durchmischt* positive wie negative Eindrücke und 1 % *überwiegend negative* Erfahrungen gemacht. Werturteile über Männer in Kitas sind eng mit dem Vorhandensein oder Fehlen persönlicher Erfahrungen assoziiert. Das führt zu der Kausalhypothese, dass eine zunehmende Anzahl und Kontakthäufigkeit von Eltern mit männlichen Erziehern eine überwiegend positive Wertschätzung von mehr Männern in Kitas befördert.[52]

„Inwiefern haben Sie bereits Erfahrungen mit männlich-pädagogischem Personal in Krippen und Kindertagesstätten gemacht?“



Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

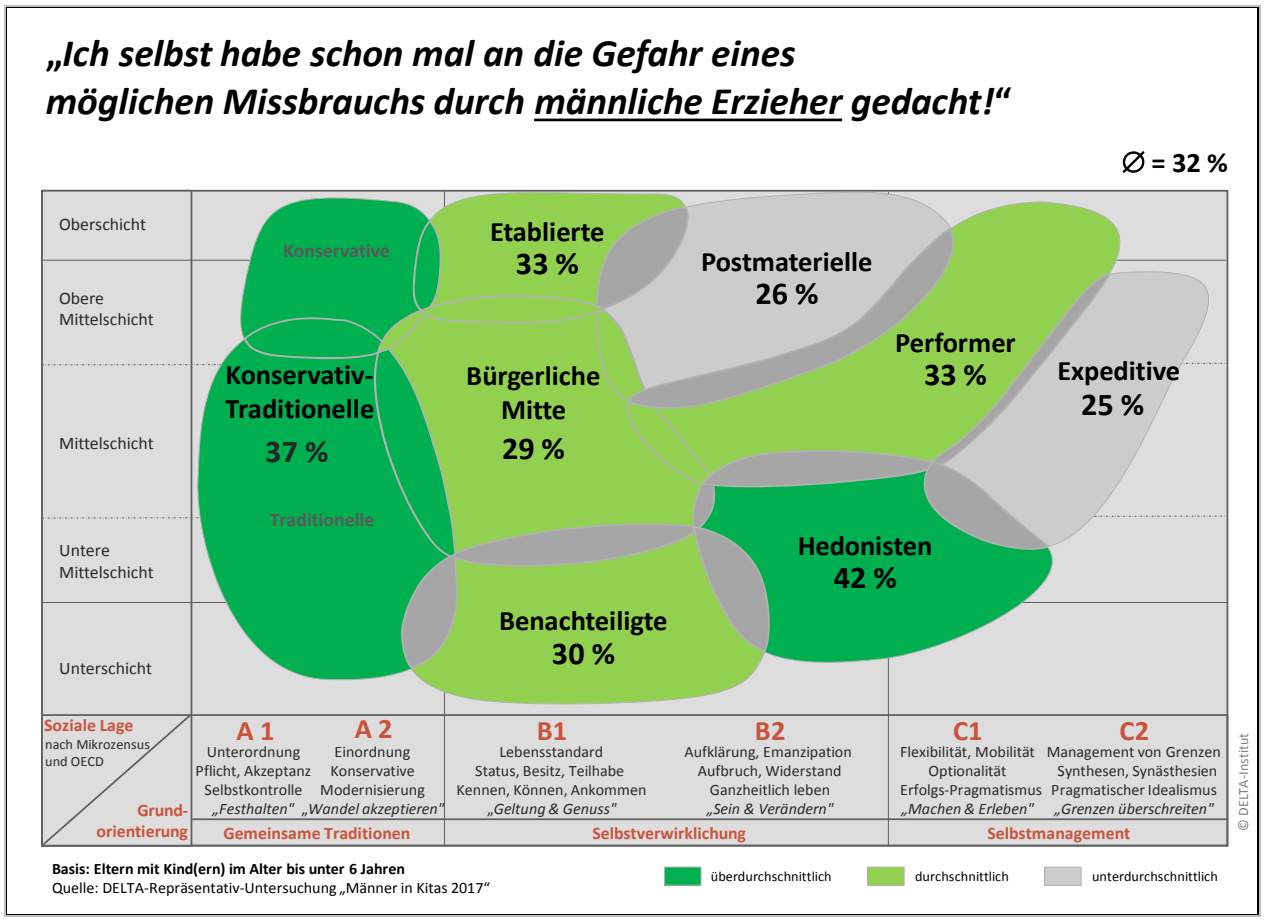
Erhellend ist dazu die Frage, ob die Mentalität „*Männer-in-Kitas-sind-ein-Risiko*“ mit dem Missbrauchsgedanken nur auf geschlechterstereotypen Zuschreibungen beruht oder auch soziokulturell in den verschiedenen Lebenswelten je anders ausgeprägt und behandelt wird. Führen die mili-

[52] Von allen mit eigenen direkten Kontakten zu männlichen Erziehern haben 87 % der Mütter und 86 % der Väter überwiegend positive Erfahrungen, 11 % der Mütter und 14 % der Väter durchwachsen positive wie negative Eindrücke sowie 2 % der Mütter und nahezu kein Vater überwiegend negative Erfahrungen mit männlichen Erziehern gemacht.

euspezifischen Lebenslogiken und Wertegerüste zu je eigenen Wahrnehmungen und Projektionen auf Männer in diesem für Männer neuen Berufsfeld? Diese These wird durch diese sozialwissenschaftliche Untersuchung empirisch bestätigt. Es gibt signifikante Unterschiede zwischen den Milieus in Bezug auf **Gedanken an möglichen Missbrauch durch männliche Erzieher.** Spannend ist, dass diese in der Milieulandschaft nicht einfach entlang sozial-vertikaler Schichtungen oder sozial-horizontaler Achsen der Grundorientierung verlaufen, sondern quer dazu:

- Besonders häufig sind diese (Bekenntnisse) zu Gedanken an die Gefahr eines Missbrauchs in den Milieus der „Hedonisten“ (42 %) und „Konservativ-Traditionellen“ (37 %) – somit in zwei in ihrer Lebensauffassung und Lebensweise sehr unterschiedlichen Milieus.

- Hingegen sind diese Verdachtsmomente relativ selten in den Milieus der „Postmateriellen“ (26 %) und „Expeditiven“ (25 %) – dies sind zwei Milieus mit größerer Nähe zueinander.



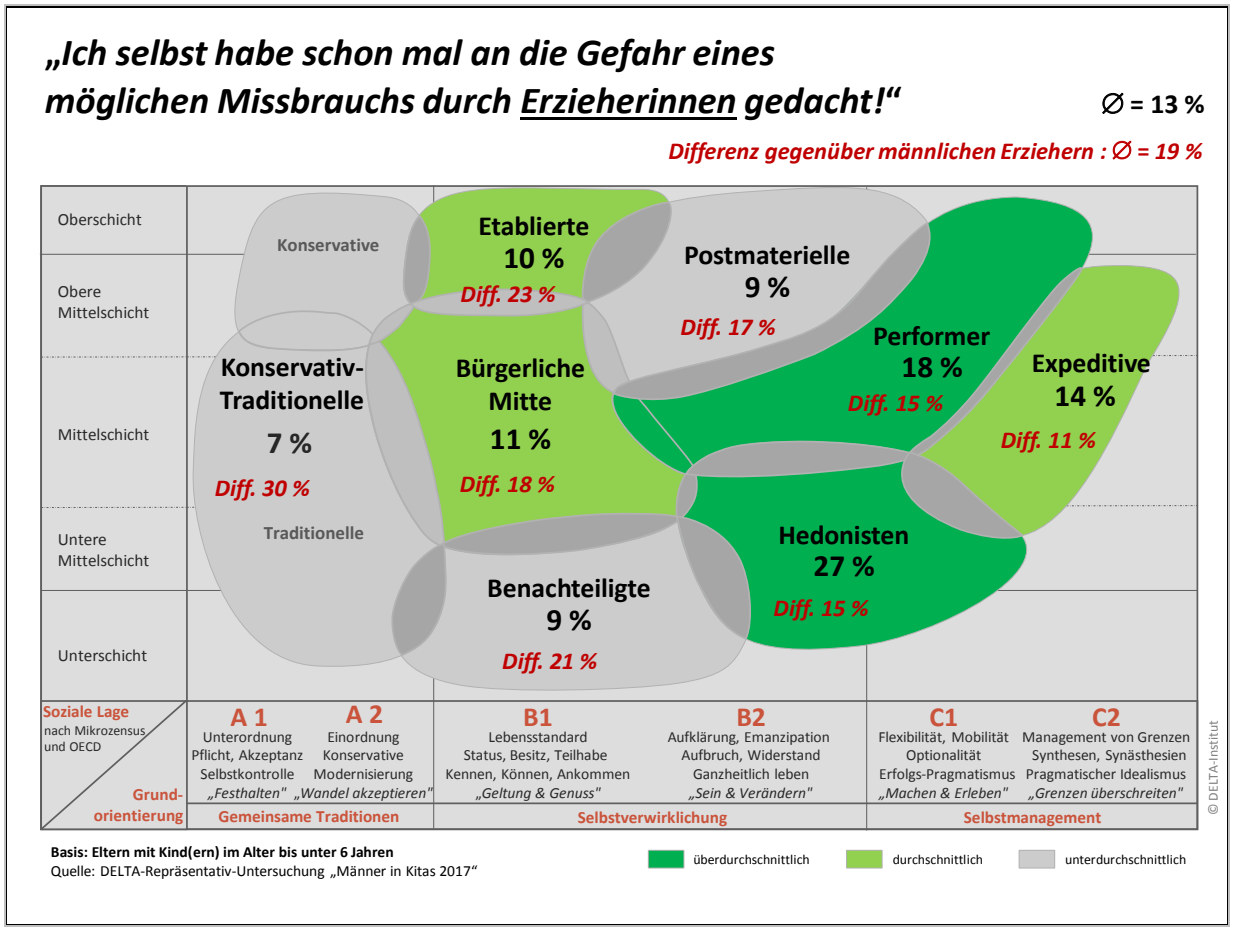
Ganz anders sind die **Missbrauchsmentalitäten bezüglich der Erzieherinnen** gelagert: Diese sind besonders häufig in den Milieus der „Hedonisten“ (27 %), „Performer“ (18 %) und „Expeditiven“ (14 %) – hingegen deutlich seltener in den Milieus der „Konservativ-Traditionellen“ (7 %), „Postmateriellen“ (9 %) und „Benachteiligten“ (9 %).

Aufschlussreich ist die Differenz zwischen Gedanken an möglichen Missbrauch durch Männer in Kitas im Vergleich zu Frauen in Kitas:

- Die größte Differenz besteht im konservativ-traditionellen Milieu mit 30 Prozentpunkten: 37 % haben Missbrauchsgedanken bezogen auf Männer in Kitas, aber nur 7 % auf Frauen in Kitas. Männliche Fachkräfte in Kitas werden von gut fünfmal so vielen Eltern in den Missbrauchshorizont gerückt wie weibliche Fachkräfte. Das kann als Indikator interpretiert werden für soziokulturell verwurzelte asymmetrische Vorstellungen des Täterpotenzials von Männern und Frauen.

- Die geringste Differenz besteht in den Milieus der „Postmateriellen“ (18 %) und „Expeditiven“ (14 %). Das kann als Indikator gelesen werden, dass – trotz der signifikanten Differenz – hier beide Geschlechter eher symmetrisch in den Blick genommen werden, wenn es um möglichen Missbrauch geht.

- Mit Blick auf die ganze Milieulandschaft sind die Unterschiede in den Gefahrenprojektionen im traditionellen Bereich der Gesellschaft (Achsenabschnitt A) höher als im modernen mittleren Bereich (Achsenabschnitt B) und am relativ geringsten im zeitgeschichtlich und demografisch jungen postmodernen Bereich (Achsenabschnitt C).



Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

3.6.4 Vorbehalte gegenüber dem pädagogischen Personal in Kitas

Vorbehalte von Eltern gegenüber dem pädagogischen Personal sind in hohem Maße geschlechtsspezifisch: Sie bestehen bei deutlich mehr Eltern gegenüber Männern als gegenüber Frauen in Kitas.

- **In Bezug auf weibliche pädagogische Fachkräfte** haben etwa 10 % der Eltern missbrauchsbezogene Bedenken hinsichtlich der körperlichen Nähe zu den Kindern, das Wickeln, Alleinsein mit Kindern bei Toilettengängen und Aufenthalten außerhalb des Kita-Geländes. Diese Vorbehalte äußert ein relativ kleiner Kreis von Eltern von etwa 10 % – dabei ist es überwiegend derselbe Personenkreis, der Vorbehalte zu allen diesen Aspekten äußert. Ihre kritisch-misstrauische Einstellung ist eine situationsübergreifende Disposition. Umgekehrt bedeutet dies, dass etwa 90 % aller Eltern solche Bedenken gegenüber Frauen in Kitas nicht haben.

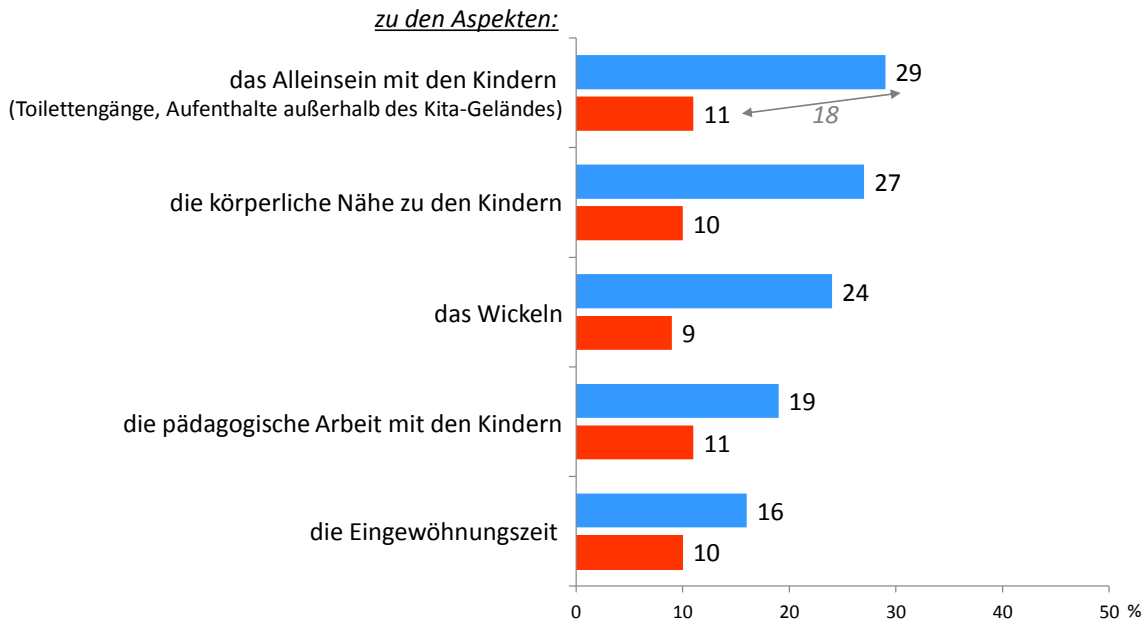
- Deutlich anders gestalten sich die Vorbehalte **gegenüber männlichen Fachkräften** in Kitas. 29 % der Eltern haben Bedenken hinsichtlich des Alleinseins des männlichen Erziehers mit den Kindern bei Toilettengängen und (unbeobachteten) Aufenthalten außerhalb der Kita – hier ist der Kreis derer, die solche Bedenken hinsichtlich männlicher Erzieher in Kitas haben, dreimal so groß wie gegenüber Erzieherinnen. Vor allem Mütter (31 %) äußern gegenüber männlichen Erziehern häufiger Sorgen hinsichtlich des Alleinseins mit ihrem Kind als Väter (26 %).

  Ähnlich weitverbreitet sind Vorbehalte gegenüber männlichen Erziehern hinsichtlich der *körperlichen Nähe zu den Kindern* (27 %) sowie Ängste in Bezug auf das *Wickeln kleinerer Kinder* (24 % insg.; 26 % der Mütter, 22 % der Väter).

  Signifikant ist, dass Bedenken gegenüber männlichen Fachkräften in Kitas deutlich geringer sind bezogen auf „öffentliche“, beobachtbare Tätigkeiten und Räume (pädagogische Arbeit mit Kindern) im Gegensatz zu Situationen, die jenseits der allgemeinen Beobachtung stattfinden (Wickeln, Alleinsein mit Kindern): Das eröffnet diffusen Ängsten Spekulationsräume, bietet aber kaum Chancen zur Überprüfung oder Wiederlegung (eine einmalige Situation „genügt“; und die Vergangenheit lässt sich nicht überprüfen).

Vorbehalte und Bedenken in Kitas

Gegenüber ...
– **Männern** als pädagogisches Personal
– **Frauen** als pädagogisches Personal



Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

4 Pädagogische Fachkräfte in Kitas

Anmerkung: In den bisherigen und folgenden statistischen Analysen der Repräsentativbefragung von 1.615 weiblichen und männlichen Fachkräften in Kitas sind die Werte der Gesamtheit von Frauen *und* Männern mit denen der Teilgruppe Frauen nahezu identisch. Das liegt daran, dass Frauen im pädagogischen Personal einen Anteil von rund 95 % haben und somit den Gesamtwert (Anteil, Mittelwert) eines Merkmals für Frauen und Männer maßgeblich bestimmen. Um langweilende Doppelungen/Ähnlichkeiten in der Darstellung zu vermeiden, werden im Folgenden in der Regel nicht die Werte der Gesamtheit dargestellt, sondern differenziert die Werte für Frauen und für Männer des pädagogischen Personals. Darin sind zugleich Informationen über Richtung und Größe von Ähnlichkeiten oder Differenzen von Frauen und Männern des pädagogischen Personals enthalten.

4.1 Basisdaten: Soziodemografie – Anteil der Männer – Milieuherkunft

In Deutschland gab es nach Daten der amtlichen Statistik 2016 bundesweit 54.871 Kindertageseinrichtungen. 3.825 waren reine Horte für Schulkinder. Insgesamt gab es somit **51.046 Kitas mit Krippe und/oder Kindergärten.**[53]

Das **pädagogische Personal in Kinderkrippen und Kindergärten** – für Kinder im Alter bis zu 6 Jahren (vor der Einschulung) – umfasste **2016** insgesamt **508.451 Beschäftigte,** davon **21.983 Männer, ein Anteil von 4,3 %.**[54] Damit hat sich der Anteil von Männern als Fachkräfte in Kitas zwischen 2007 und 2016 von 2,2 % auf 4,3 % fast verdoppelt.[55] Diese engere Definition des pädagogischen Personals umfasst Erzieher, Pädagogen (Sozialpädagogen, Heilpädagogen u. a.), Kinderpfleger und Sozialassistenten, nicht jedoch jene, die im Rahmen eines Bundesfreiwilligendienstes, Freiwilligen

[53] Quelle: Statistisches Bundesamt/destatis (2016): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2016, Wiesbaden, S. 11. Vgl. auch Bundesagentur für Arbeit/Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2016): Blickpunkt Arbeitsmarkt: Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung, Nürnberg.

[54] Nach Auskunft des Deutschen Jugendinstituts beträgt in Kinderkrippen der Anteil der Männer am pädagogischen Personal 3 %, in Kindergärten 5 % und in Horten für schulpflichtige Kinder 15 %; siehe Deutsches Jugendinstitut/ Autorengruppe Fachkräftebarometer 2017, S. 146 und S. 151.

[55] Quelle: Forschungsdatenzentrum der Länder im Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Statistik der Kinder- und Jugendhilfe Teil III (Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen) 2007–2016.

Sozialen Jahres oder eines Anerkennungs- bzw. Schulpraktikums in der Kita tätig sind, sowie nicht jene, die im Bereich der Hauswirtschaft (Hausmeister, Technik, Küche etc.) oder Verwaltung tätig und dabei nicht pädagogisch tätig sind.

Die hier vorliegende Untersuchung befasst sich mit der so definierten Grundgesamtheit des pädagogischen Personals in Kitas.

Die Mitarbeiterzusammensetzung in Kitas ist relativ komplex, was zu verschiedenen Angaben über den Anteil der Männer in Kitas führt – je nachdem, ob zum pädagogischen Personal die einzelnen Gruppen dazugezählt werden oder nicht. Dazu einige Beispiele:

- Nimmt man zur engeren Definition des pädagogischen Personals all jene hinzu, die im Rahmen eines Bundesfreiwilligendienstes, Freiwilligen Sozialen Jahres oder eines Anerkennungs- bzw. Schulpraktikums in der Kita tätig sind, sowie jene, die für Leitungs- und Verwaltungsaufgaben freigestellt sind, so betrug in dieser Grundgesamtheit der Anteil der Männer 5,48 %: In absoluten Zahlen sind dies 31.588 Männer von insgesamt 576.193 Personen.[56]

- Betrachtet man hingegen das pädagogische Personal inklusive Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und jene in Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE), aber ohne das reine Leitungs- und Verwaltungspersonal (und ohne Tagespfleger/-innen), dann waren 2016 insgesamt 27.114 männliche Fachkräfte in Kitas: ein Anteil von 5,0 %.

- Wie das Statistische Bundesamt am 26. April 2017 mitteilte, „waren im März 2016 in Deutschland 5,2 % der Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung männlich. Damit waren rund 30.500 Männer unmittelbar mit der pädagogischen Betreuung von Kindern in einer Kindertageseinrichtung befasst oder als Tagesvater aktiv. Vor fünf Jahren waren es noch 16.700 Männer gewesen (3,6 %).“[57] Bei diesen Zahlen des Statistischen Bundesamts sind Leitungs- und Verwaltungspersonal nicht berücksichtigt; zusätzlich aber wurden die Tagespflegepersonen einbezogen.

Die engeren wie weiteren Definitionen der Grundgesamtheit zeigen vier Befunde: (1) Der Anteil von „Männern in Kitas“ liegt derzeit bei etwa 5 % und ist gering. (2) Sowohl die absolute Anzahl als auch der Prozentanteil von Männern in Kitas sind in den letzten Jahren erheblich gestiegen (dies ist zu würdigen vor dem Hintergrund des Ausbaus im Personalbestand). (3) Männer als pädagogi-

[56] Statistisches Bundesamt/destatis (2016): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, ebd., S. 37.

[57] Statistisches Bundesamt/destatis (2017): Zahl der Woche vom 25. April 2017.

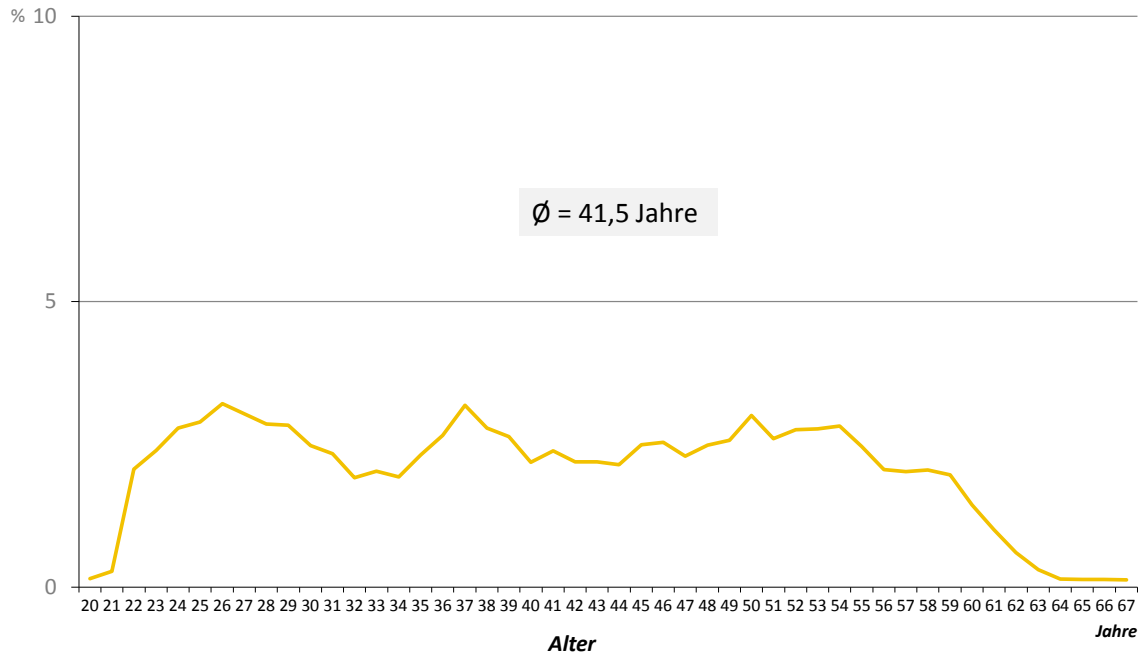
sches Personal in Kitas sind nicht mehr Ausnahmen, sondern institutionalisierte Größen im Personaltableau. (4) Die zunehmende Öffnung von Kitas für Männer ist nicht nur eine Reaktion auf den Ausbau von Kita-Plätzen und den Fachkräftemangel, sondern zeigt auch das gestiegene Interesse junger Männer, in diesem Berufsfeld tätig zu sein, das historisch überwiegend (meist exklusiv) von Frauen gestaltet wurde und in dem sie als Mann in der Minderheit sind.

Kultursoziologisch und systemtheoretisch sind Männer in Kitas eine Irritation – das gilt vor allem für eine traditionelle Geschlechterauffassung. Bisherige Selbstverständlichkeiten werden sukzessive und selektiv zur Disposition gestellt. Das ist ein Risiko, kann aber auch als Chance für Veränderung und Aufbruch begriffen werden. Das Aufbrechen von Routinen und Stereotypen betrifft nicht nur Abläufe innerhalb der Organisation, sondern auch Geschlechterrollen. Insofern ist das verstärkte Hineinkommen von Männern in das Innerste dieser bisherigen „Frauendomäne“ **ein verspäteter Prozess der Emanzipation und Gleichstellung,** eine Loslösung von traditionalen Berufswahlen, so- dass für einen Teil der Männer Berufe attraktiv sind, die ihnen vormals als Angehörige des Geschlechts „Mann“ verwehrt waren oder ein hohes Risiko sozialer Diskriminierung und Stigmatisierung bargen. Mit der Öffnung dieses Berufsfelds für Männer sind freilich neue Risiken verbunden, etwa Sorgen und Unterstellungen vor männlichem Dominanzstreben in Kitas oder sexuellem Missbrauch gegenüber den Kindern, wie die Einstellungen von Eltern zeigen.

4.1.1 Demografische Struktur pädagogischer Fachkräfte in Kitas

Das **Altersspektrum** des ausgebildeten pädagogischen Personals in Kitas (gemäß Definition der hier zugrunde gelegten Grundgesamtheit) reicht von 20 bis 67 Jahren. Das durchschnittliche Alter beträgt 41,5 Jahre. Die Betrachtung der Altersstruktur zeigt weitgehend eine Gleichverteilung, nur in den jungen und älteren Altersgruppen sind die Anteile logischerweise geringer.

Altersverteilung des pädagogischen Personals (Frauen und Männer) in Kitas



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

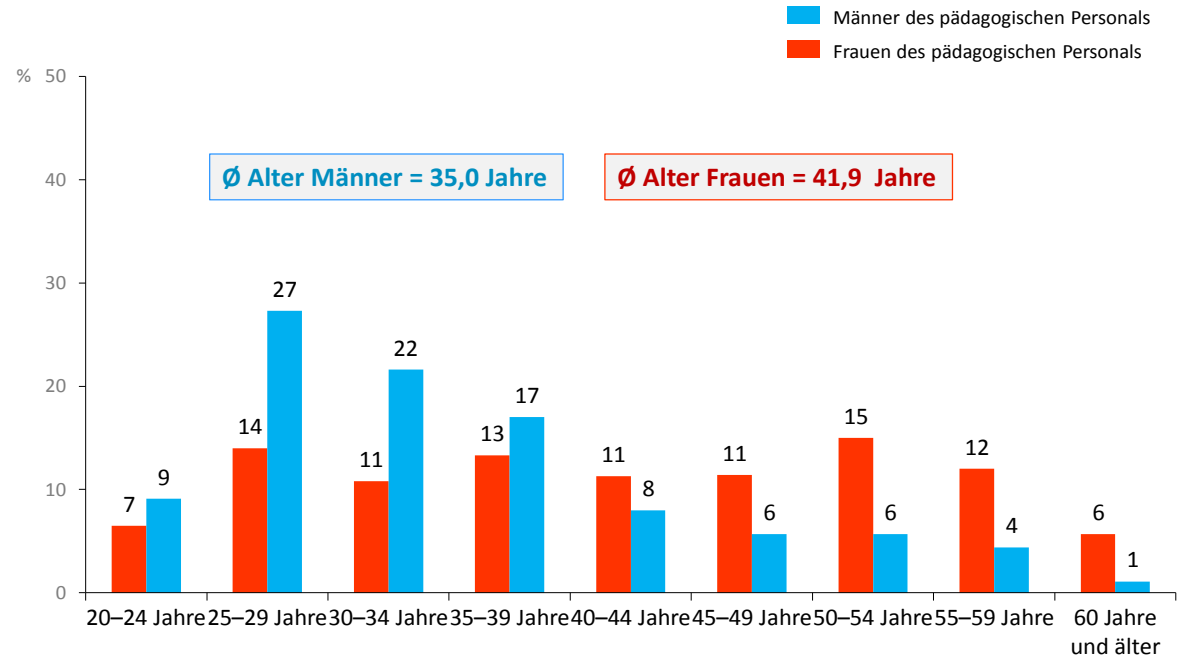
© DELTA-Institut

Groß sind die Unterschiede in der Altersstruktur zwischen Frauen und Männern: Das Durchschnittsalter des männlichen pädagogischen Personals beträgt 35,0 Jahre, des weiblichen pädagogischen Personals 41,9 Jahre. Durch die junge Berufsgeschichte von Männern in diesem Sektor ist der Anteil von Männern natürlich relativ gering – und trägt damit **systematisch zu einer Verjüngung im Personalbestand** bei.[58]

- 36 % der pädagogisch tätigen Männer in Kitas sind unter 30 Jahren alt; von den Frauen 21 %.
- 33 % der pädagogisch tätigen Frauen in Kitas sind 50 Jahre und älter; von den Männern 11 %.

[58] Dieser Effekt wird verstärkt durch den von Pasternack u. a. herausgearbeiteten Befund, dass bei Männern die Exit-Tendenzen stärker sind als bei Frauen. Ein „drastischer Rückgang der Männerquote vollzieht sich erst zwischen den Alterskohorten der unter 30jährigen und den älteren Jahrgängen: Dort verlassen mehr als zwei Drittel der Männer das Arbeitsfeld. Der dann bereits sehr niedrige Männeranteil von 1,3 Prozent verringert sich zwischen den Alterskohorten der 40- bis 50-Jährigen und den 50- bis 65-Jährigen nochmals um ein halbes Prozent.“ (2015, S. 244). Nach Abschluss ihrer Ausbildung arbeiten Männer eine Weile in der Kita als pädagogische Fachkraft, wollen dann aber bald Karriere machen, gehen in die Gruppenleitung bzw. Einrichtungsleitung, beginnen eine Fortbildung (Studium) – oder wechseln das Berufsfeld. Der Effekt ist, dass es in den Einrichtungen kaum „ältere“ Erzieher im Alter über 50 Jahre gibt, wohl aber Erzieherinnen.

Altersverteilung des pädagogischen Personals in Kitas



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

Die Altersstruktur von Frauen ist zwischen 25 und 60 Jahren relativ gleichverteilt mit ähnlich hohen Anteilen (die Anteile der 5-Jahres-Altersgruppen variieren zwischen 11 und 15 Prozent). Hingegen ist die Altersverteilung von Männern in Kitas sehr ungleich, ab dem Alter von 25 Jahren stark fallend und hat im Vergleich zu Frauen in Kitas eine jüngere Altersstruktur: Den höchsten Anteil haben Männer im Alterssegment 25–29 Jahre mit 27 % (Frauen 14 %), 30–34 Jahre mit 22 % (Frauen 11 %) sowie 35–39 Jahre mit 17 % (Frauen 13 %). Insgesamt sind 66 % aller pädagogisch tätigen Männer in Kitas im Alter von 25 bis 39 Jahren, von den pädagogisch tätigen Frauen 38 %.

Auch wenn zu berücksichtigen ist, dass hinter den Prozentanteilen bei Frauen und Männern sehr unterschiedliche Gesamtheiten („Mengen“) stehen, gibt diese Altersstruktur Anlass, darüber nachzudenken, sensibel wahrzunehmen und ggf. vertieft zu untersuchen, welche neuen Generationen-

zusammenhänge und Generationseinheiten[59] sich in Kitas formieren, sodass nicht primär oder gar allein die Kategorien Frauen/Männer bestimmend sind, sondern zunehmend Unterschiede (sowie Gemeinsamkeiten) in den **Einstellungen und Erfahrungen *zwischen* den Generationen.** Das ist insofern von Bedeutung, als dass nicht monokausal und pauschalisierend „Männer" als Risiko oder als Motor von Innovation und Modernisierung identifiziert werden, sondern eine neue **geschlechtergemischte Generation weiblicher und männlicher Fachkräfte** in Kitas, die durch den Struktur- und Kulturwandel eingeschliffene Routinen und Tabus aufbrechen und neue Perspektiven und Konzepte einbringen könnten. Dies kann zu neuen Überlegungen für Ausbildungs-Curricula und Weiterbildungen führen.

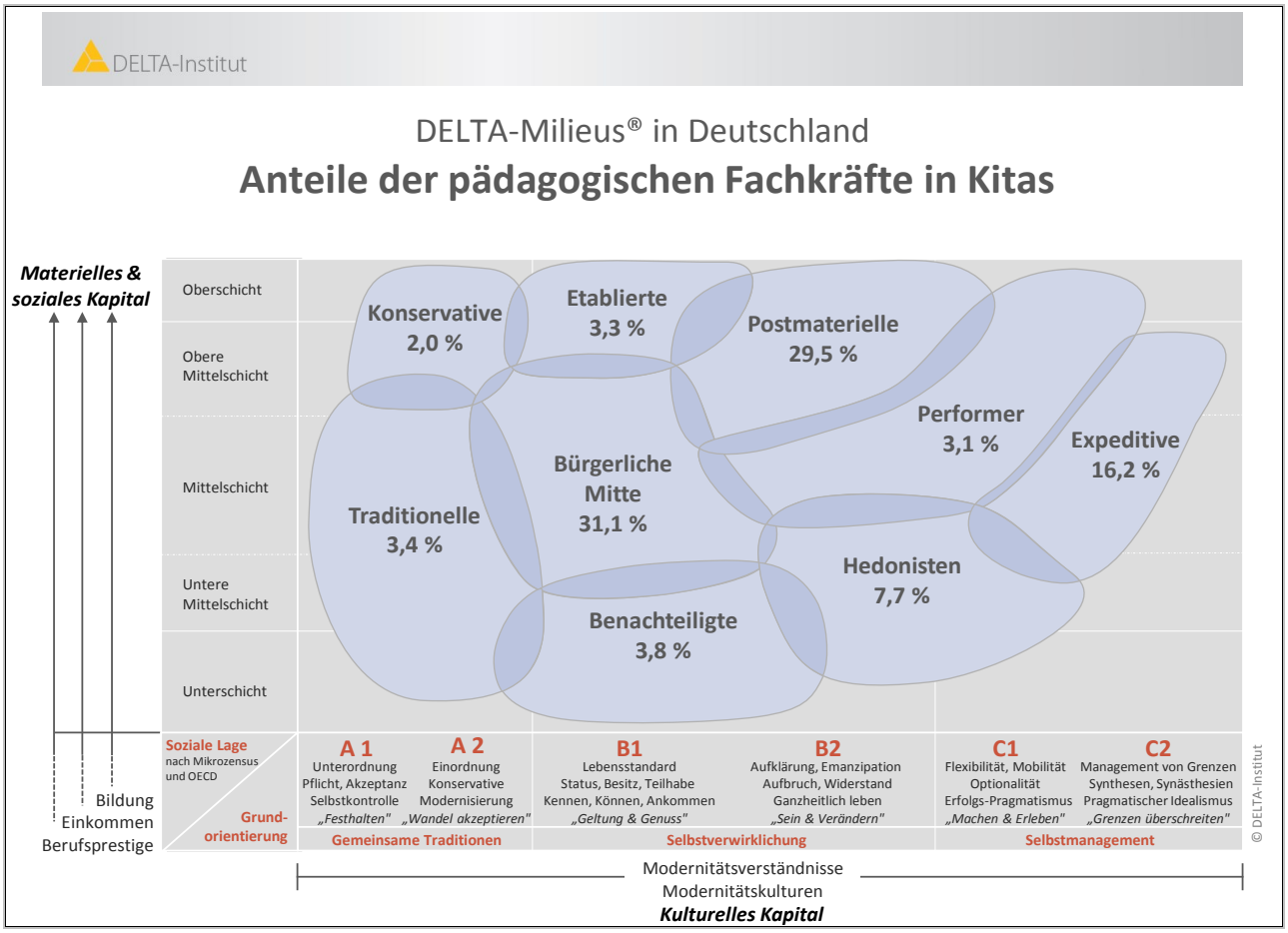
4.1.2 Milieustruktur der pädagogischen Fachkräfte

Wir haben gesehen, dass Kinder im kitafähigen Alter aus allen Milieus (und damit sehr unterschiedlichen Lebenswelten) kommen und dass die Milieuverteilung der Eltern mit Kind/-ern im Alter bis zu 6 Jahren erheblich von der Milieuverteilung der Bevölkerung abweicht. Aus welchen Milieus kommen eigentlich die pädagogischen Fachkräfte in Kitas? Auch hier gibt es eine *relative* Vielfalt. Das Milieuspektrum des pädagogischen Personals in Kitas ist – ausbildungsbedingt und berufsstandhistorisch – signifikant schmaler als (1) das Milieuspektrum der Bevölkerung und (2) das Milieuspek-trum von Eltern mit Kindern im kitafähigen Alter. Gleichwohl: Das vereinheitlichende Berufsetikett „Pädagogisches Personal in Kitas" verdeckt die reale lebensweltliche Heterogenität auch des pädagogischen Personals in Kitas.

Die meisten Fachkräfte in Kitas kommen aus dem Milieu **„Bürgerliche Mitte" (31,1 %)** sowie dem Milieu **„Postmaterielle" (29,5 %)**. Gut 60 % aller Erzieherinnen und Erzieher (sowie anderer pädagogische Kräfte in Kitas) kommen aus einem dieser beiden Milieus, die in der Mitte der Gesellschaftslandkarte gelagert sind. Den drittgrößten Anteil haben pädagogische Fachkräfte aus dem Milieu **„Expeditive" (16,2 %)** am soziokulturell jungen Rand der Landkarte. Viertgrößten Milieuanteil haben **„Hedonisten" (7,7 %)**. Pädagogische Fachkräfte kommen zwar aus allen gesellschaftlichen Milieus, aber 85 % aus den vier genannten; aus den anderen Milieus deutlich unterdurchschnittlich. Die quantitative Dominanz der pädagogischen Fachkräfte aus den Milieus „Bürgerliche Mitte" und „Postmaterielle" ist zweifelsfrei eine auch inhaltlich dominierende Kraft für die Selbst-

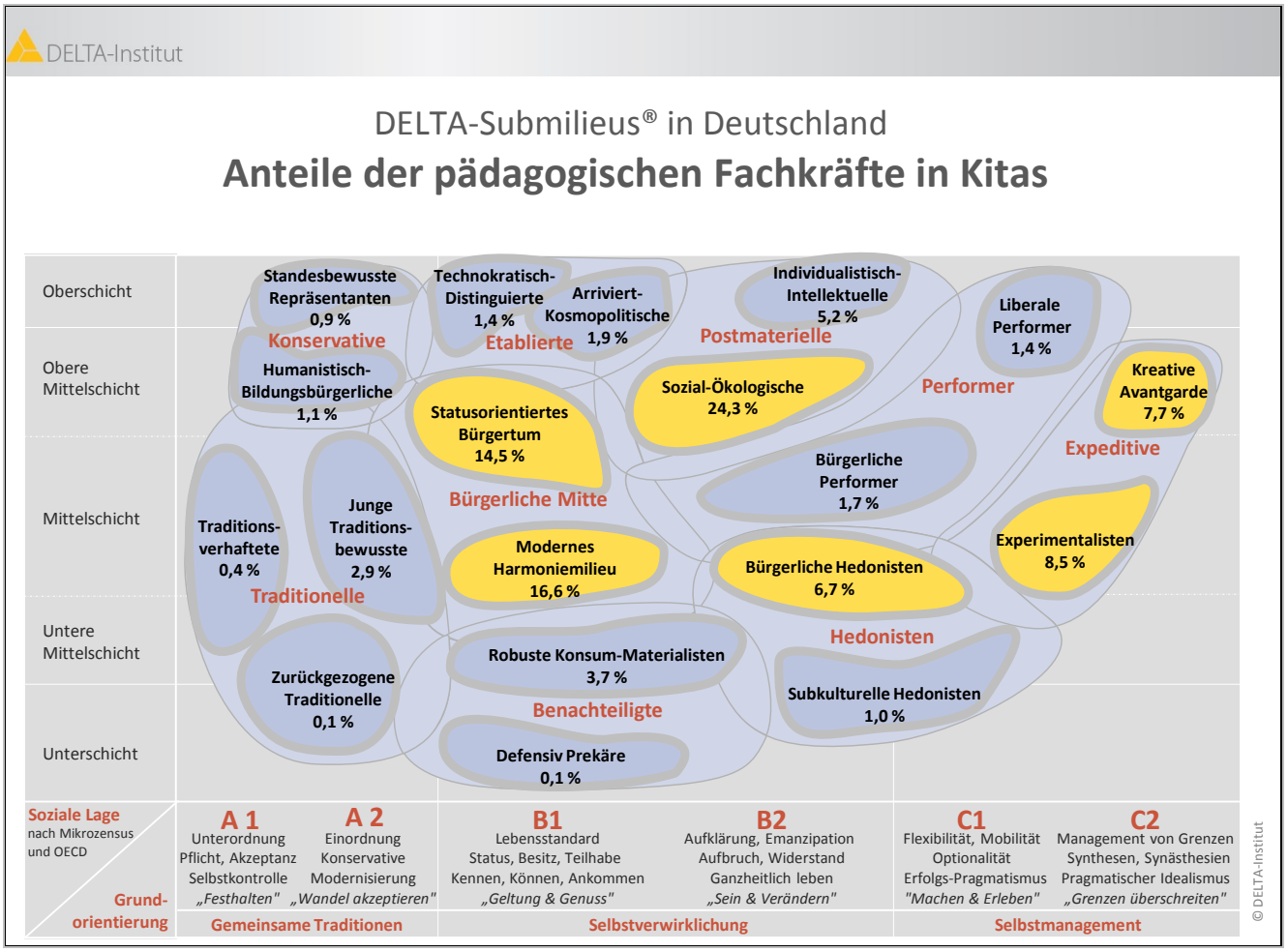
[59] Die Generationenforschung lehnt sich in der Regel an den Generationenbegriff von Karl Mannheim an, der unterschieden hat zwischen der Generationslagerung (Menschen gleicher/naher Geburtsjahrgänge werden in eine konkrete historische Zeit hineingeboren und machen vor allem in der Jugend ähnliche Erfahrungen, von denen sie geprägt werden), dem Generationszusammenhang (Teilnahme an denselben Lebensinhalten mit ähnlicher Erlebnis- und Bewusstseinsschichtung) und der Generationseinheit (über den Generationszusammenhang hinausgehendes gemeinsames Streben, eine gemeinsame Idee, die den „Generationsgeist" begründet).

verständnisse, die Kita-Konzepte und Kita-Kulturen. Entsprechend schwierig ist es für pädagogische Fachkräfte mit einem anderen Milieuhintergrund, für ihre womöglich anderen alternativen Vorstellungen von Auftrag und Alltag der Kita ernsthafte Aufmerksamkeit, Mehrheiten und Durchsetzungskraft zu finden. Das Gesamttableau der pädagogischen Fachkräfte in Kitas weist eine – im Vergleich zur Bevölkerung und Elternschaft – signifikante Milieuverengung auf. Das ist zunächst ein empirischer Befund, der für die Mehrheit der Berufe typisch ist. *Spannend* ist die Frage, inwieweit innerhalb des pädagogischen Personals konzeptionelle Offenheit für neue Ideen und Projekte kultiviert wird, die Impulse für die gesellschaftliche, organisatorische und pädagogische Weiterentwicklung von Kitas sind (oder ob die quantitativ dominanten Milieus eine hegemoniale Dominanz haben mit internen Abschottungs- und Schließungstendenzen und dazu auf Tradition und Erfahrung verweisen). Dies kann nicht für Einrichtungen bestimmter Regionen oder Trägerzugehörigkeit pauschal beurteilt werden, sondern ist wohl eine Frage der Einrichtungskultur. *Entscheidend* ist die Frage, inwieweit das pädagogische Personal in Kitas die interkulturelle Kompetenz (bezogen auf den fachlichen und kommunikativen Umgang mit Kindern und Eltern aus anderen Milieus als dem eigenen sowie die Milieuvielfalt) in der Ausbildung und Weiterbildung vermittelt bekommt, Kinder und Eltern aus allen Milieus in ihrer lebensweltlichen Alltagsrealität und Logik zu erreichen.



Die feinere Differenzierung auf die Ebene der Submilieus zeigt, dass das pädagogische Personal in Kitas überwiegend aus 6 der 19 Submilieus kommt und diese sechs Submilieus 78,3 % des pädagogischen Personals in Kitas stellen:

- Sozial-Ökologische (24,3 %)
- Statusorientiertes Bürgertum (14,5 %)
- Modernes Bürgertum (16,6 %)
- Bürgerliche Hedonisten (6,7 %)
- Experimentalisten (8,5 %)
- Kreative Avantgarde (7,7 %)



Die Milieustruktur der Gesamtheit des pädagogischen Personals in Kitas ist nahezu identisch mit der Milieustruktur des weiblichen pädagogischen Personals (aufgrund der übergroßen Mehrheit). Spannend ist zu sehen, dass die **Milieustruktur der männlichen Fachkräfte** in Kitas davon signifikant abweicht. Die meisten männlichen Erzieher und sonstigen Fachkräfte in Kitas kommen nicht –

wie bei Frauen – aus der „Bürgerlichen Mitte“, sondern aus dem Milieu „Expeditive“ mit 31,1 %. Das ist ein doppelt so hoher Anteil wie bei weiblichen Fachkräften (15,3 %). Auch der Anteil jener aus dem Milieu „Hedonisten“ ist mit 13,3 % fast doppelt so groß wie bei Frauen (7,4 %). Die Ursachen dafür sind, dass der Altersdurchschnitt der Männer in Kitas deutlich niedriger ist als von Frauen und dass in dieser Generation die beiden Milieus einen höheren Anteil haben als in der Gesamtbevölkerung. Für die strategische Personalgewinnung ist ein weiterer Aspekt wichtig: Offenbar hat der Beruf des Erziehers in einer Kita hohe Attraktivität für Männer an den (postmodernen) Rändern der Milieulandschaft. Männer kommen auch zu hohen Anteilen aus dem Milieu der „Postmateriellen“ (mit 24,5 % die zweitgrößte Milieuprovenienz) sowie aus der „Bürgerlichen Mitte“ (mit 16,7 % der drittgrößte Anteil). Zu beachten sind auch *Weak Signals*, etwa dass 5,6 % der Männer aus dem Milieu der „Performer“ kommen – fast doppelt so viele wie bei Frauen (3,0 %): Offenbar gibt es in Segmenten im Milieu „Bürgerliche Performer“ Attraktivitätsfaktoren für den Erzieherberuf (bzw. einen anderen Sozial- oder Gesundheitsberuf). Das ist von Bedeutung, weil dieses Milieu eine Leitbildfunktion hat.

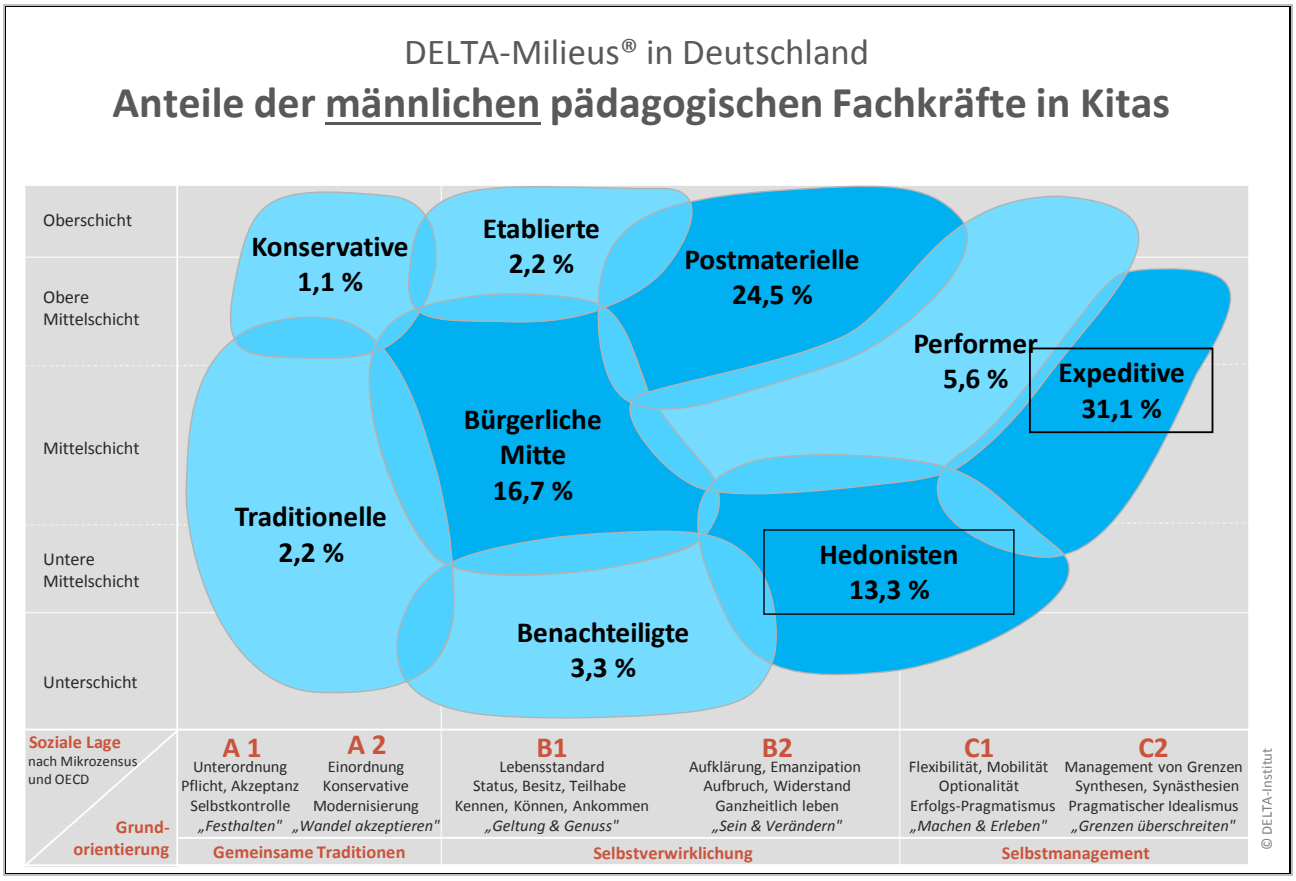
Milieu ↓	**Frauen** **%**	**Männer** **%**	Abweichung
Etablierte	3,4	2,2	–
Postmaterielle	29,7	24,5	–
Performer	3,0	5,6	+
Konservative	2,1	1,1	–
Traditionelle	3,4	2,2	–
Bürgerliche Mitte	31,9	16,7	– –
Benachteiligte	3,8	3,3	–
Hedonisten	7,4	13,3	+ +
Expeditive	15,3	31,1	+ +
Summe	**100,0**	**100,0**	

Basis: Pädagogisches Personal in Kitas © DELTA-Institut

Im Vergleich zur Milieustruktur von Frauen ist die Milieuzusammensetzung von Männern signifikant anders, nicht nur soziodemografisch, sondern vor allem *soziokulturell* „jünger“, aufbruchsorientierter und in gewisser Weise aufgeschlossener für neue Wege. Hier ist allerdings zu beachten, dass die Prozentwerte von Männern und Frauen sehr ungleiche Gesamtheiten („Mengen“) als Ba-

sis haben. Daher ist die Durchsetzungskraft der Männer in Kitas gegenüber dem Mainstream der Frauen nicht zu überschätzen. Es gibt aber Indikatoren dafür, dass die bisherige Milieuverengung durch mehr Männer in Kitas durch deren andere Milieustruktur sukzessive geweitet wird und ein breiteres lebensweltliches, auch gesamtgesellschaftliches Spektrum im Fachkräftepersonal repräsentiert ist.

Wachsende Vielfalt bedeutet größere Heterogenität. Das bietet neue Impulse für Weiterentwicklung, aber auch Unruhe und Konfliktpotenzial, weil bisherige Selbstverständlichkeiten und (scheinbar) Bewährtes zur Disposition gestellt werden. Es wird spannend sein, in den nächsten Jahren zu beobachten, in welcher Weise die Auseinandersetzungen (im positiven Sinne) in den Kitas geführt und in Dialogkulturen überführt werden.



Ist diese Milieuweitung des pädagogischen Personals in Richtung „Expeditive" und „Hedonisten" allein auf den Trend „mehr Männer" zurückzuführen oder kommen auch junge Frauen des pädagogischen Personals zunehmend aus den soziokulturell jungen Milieus? Diese Fragen zielen auf einen **Generationenwandel** im Personaltableau von Kitas.

Mit Blick auf die **weiblichen Fachkräfte** in Kitas ist zu sehen: Die Milieuzugehörigkeiten verschieben sich von den älteren Altersgruppen hin zu den jüngeren Altersgruppen erheblich: Im Altersegment der weiblichen Fachkräfte **über 45 Jahre** sind „Postmaterielle“ mit 34,8 % die größte Milieugruppe, gefolgt von der „Bürgerlichen Mitte“ (31,3 %). Im **jüngeren Segment** der Frauen im Alter von 20 bis 29 Jahren haben weibliche Fachkräfte aus dem gesellschaftlichen Leitmilieu „Postmaterielle“ nur noch einen Anteil von 20,0 % (Rückgang um 14,8 Prozentpunkte) und sind nur noch das drittgrößte Milieu. Deutlich kleiner als im Über-45-Jährigen-Segment ist auch in der jungen Altersgruppe der Anteil der „Etablierten“ (von 4,9 % auf 1,3 %: Rückgang um 3,6 Prozentpunkte) und „Konservativen“ (von 2,7 % auf 0 %). Damit rekrutiert sich das Personal immer weniger aus diesen drei gesellschaftlichen Leitmilieus: Von der älteren Generation der über 45-Jährigen zur jungen Generation der unter 30-Jährigen ist der Anteil dieser Leitmilieus (Postmaterielle, Etablierte, Konservative) insgesamt um 21,1 Prozentpunkte gesunken – mehr als ein Fünftel. Dafür gewinnen andere Milieus quantitativ an Bedeutung, sozialer Präsenz und vermutlich inhaltlichem Einfluss: Das ist vor allem das Milieu der „Expeditiven“ (Anstieg von 12,9 % auf 21,3 %), das in der jungen Altersgruppe der weiblichen Fachkräfte bereits den zweigrößten Anteil hat, nach der „Bürgerlichen Mitte“, die leicht wächst. Erheblich gestiegen ist auch der Anteil von weiblichen Fachkräften aus dem Milieu „Benachteiligte“ (ein Anstieg von 1,3 % auf 9,0 %). Die Verschiebungen in der Milieuprovenienz von der älteren zur jüngeren Generation der Fachkräfte erfolgen gleichzeitig in zwei Richtungen, von „oben“ nach „unten“ sowie von „links“ nach „rechts“ in der Milieulandkarte:

(1) Sozialhierarchisch (bezogen auf die soziale Lage) sind eine Bewegung und eine Schwerpunktverlagerung nach unten zur Mittelschicht und oberen Unterschicht. Das bedeutet einerseits eine größere Repräsentanz dieser Schichten mit Annäherung an die Verteilung von Eltern aus diesen Lebenswelten. Das kann Risiken geringerer Bereitschaft zur Professionalisierung und Innovation bedeuten sowie neue Herausforderungen für die Leiterinnen und Leiter, das Team zusammenzuhalten und zu führen. Der auffallend starke Zuwachs von pädagogischen Mitarbeiterinnen aus dem Milieu der „Benachteiligten“ kann (das wäre zu überprüfen) ein Effekt aus dem Ausbau von Kita-Betreuungsplätzen sein und der Suche nach Fachkräften (auch durch einen Quereinstieg). Hier ist bemerkenswert, dass „Benachteiligte“ in der Altersgruppe unter 30 Jahren bereits die viertgrößte Gruppe des pädagogisch tätigen Personals sind. Gesellschaftspolitisch zeigt sich eine weitere Perspektive: Für junge Frauen aus diesem Milieu ist der Beruf der Erzieherin (und womöglich anderer Sozial- und Gesundheitsberufe) eine vormals nicht gekannte Gelegenheit, die soziale Schließung ihrer Lebenswelt zu überwinden, *herauszukommen* und Anschlüsse zu finden durch Erwerbstätigkeit in einem sozial anerkannten Beruf.

(2) Soziokulturell (bezogen auf die Grundorientierung) gibt es eine leichte Verschiebung hin zu Milieus am soziokulturell rechten Rand der Milieulandkarte. Das gilt vor allem für „Expeditive“, aber auch der Anteil der Fachkräfte aus dem Milieu „Performer“ hat sich von 2,2 % auf 5,2 % mehr als verdoppelt. Diese Frauen nehmen – zumindest vorübergehend – die geringen Entgelte und begrenzten Aufstiegsmöglichkeiten offenbar in Kauf.

Milieuverteilungen von weiblichen Fachkräften in Kitas, differenziert nach Altersgruppen

Milieu ↓	**Frauen über 45 Jahre %**	**Frauen 30–34 Jahre %**	**Frauen 20–29 Jahre %**	Tendenz
Etablierte	4,9	2,7	1,3	↘
Postmaterielle	34,8	29,6	20,0	↘
Performer	2,2	2,7	5,2	↗
Konservative	2,7	2,3		↘
Traditionelle	3,1	4,3	2,6	↘
Bürgerliche Mitte	31,3	30,8	34,8	↗
Benachteiligte	1,3	3,9	9,0	↗
Hedonisten	6,8	8,9	5,8	↘
Expeditive	12,9	14,8	21,3	↗
Summe	**100,0**	**100,0**	**100,0**	

Basis: Weibliches pädagogisches Personal in Kitas © DELTA-Institut

Der Trend in Richtung (auf die untere Mittelschicht zentrierten) **Verbürgerlichung** des Personalbestands in Kitas in den jüngeren Generationen ist nicht nur von Frauen forciert, sondern auch von Männern.

- Unter den männlichen Fachkräften in Kitas im Alter über 35 Jahre hat die „Bürgerliche Mitte“ einen Anteil von 13,2 %; im Alter unter 35 Jahren bereits von 20,0 %.
- Unter den männlichen Fachkräften in Kitas im Alter über 35 Jahre haben „Postmaterielle“ einen Anteil von 34,2 %; im Alter unter 35 Jahren nur noch von 18,0 %.

Gleichzeitig ist bei Männern der Trend zur **soziokulturellen Modernisierung** in Richtung „Expeditive“ und „Hedonisten“ sehr ausgeprägt.

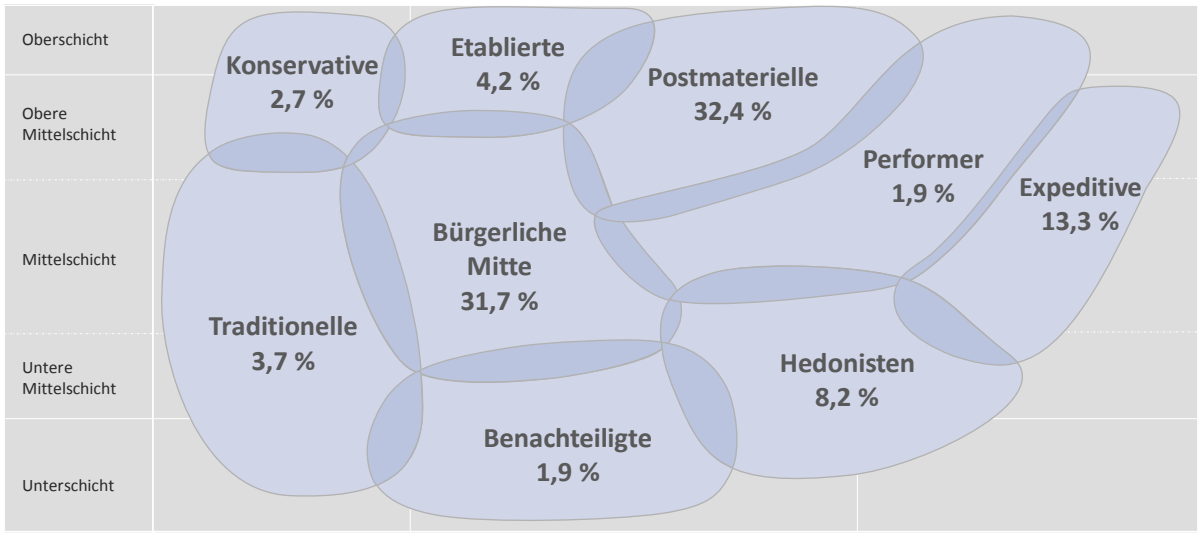
- Unter den männlichen Fachkräften über 35 Jahre hatten „Hedonisten“ einen Anteil von 10,5 %; im Alter von 20 bis 34 Jahren bereits 16,4 %.
- Bei männlichen Fachkräften über 35 Jahre haben „Expeditive“ einen Anteil von 26,3 %; im Alter von 20 bis 34 Jahren bereits von 34,0 %.

▶ Damit zeigen sich zwei gegenläufige Effekte in der Entwicklung des Personalportfolios von Kitas. Diese können zu erheblichen Spannungskräften innerhalb von Teams führen, wenn diese sehr heterogen sind – was aber auch zu größerer Vielfalt und produktiver Weiterentwicklung genutzt werden kann, wenn diese Vielfalt produktiv und konstruktiv gemanagt wird. Das verlangt eine kluge Personalführung. Die in den disparaten Milieus liegenden Spannungskräfte können aber auch zur Profilbildung von Einrichtungen beitragen, wenn diese sich zielgruppenorientiert positionieren. Diese Tendenzen sind derzeit vor allem bei Einrichtungen in privater Trägerschaft in urbanen Zentren zu beobachten mit klarer Fokussierung auf Eltern aus den gesellschaftlichen Leitmilieus der „Etablierten“ und „Performer“ sowie der „Postmateriellen“ und „Expeditiven“. Um für diese Eltern attraktiv zu sein, benötigt eine solche Einrichtung das entsprechende Personal, das die „Sprache“ (verbale und nonverbale Kommunikation, Stile und Habitus) der Eltern aus den Zielgruppenmilieus versteht und selbst „spricht“.

Die folgenden Milieulandkarten, zunächst für die Fachkräfte im Alter ab 35 Jahren, dann für Fachkräfte im Alter von 20 bis 34 Jahren, zeigen, dass der Generationenwandel erhebliche Verschiebungen in den Milieuverteilungen unter den Fachkräften mit sich bringt.

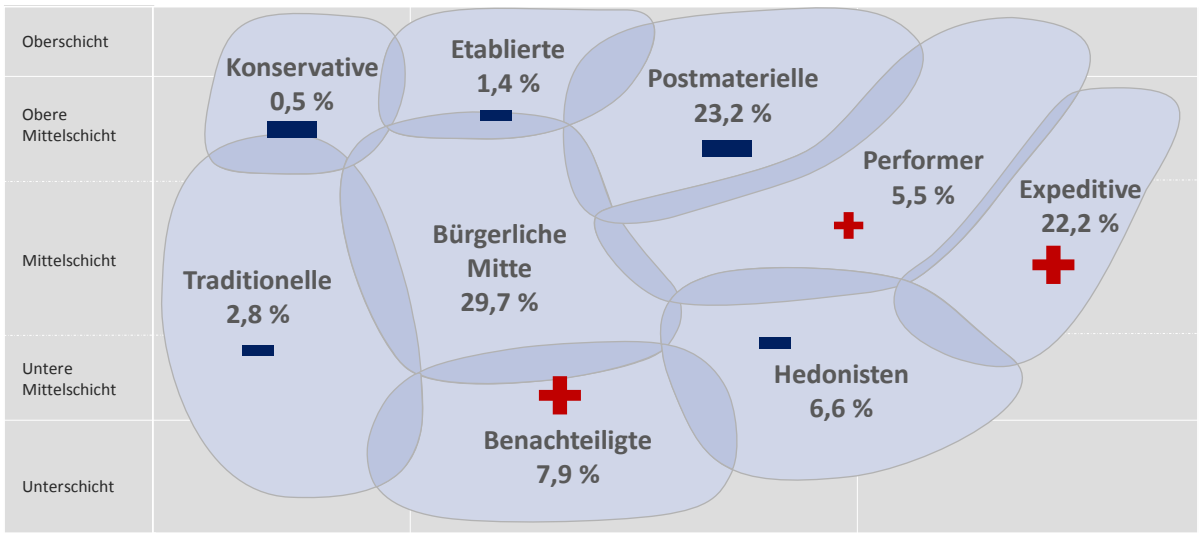
DELTA-Milieus® in Deutschland

Anteile der pädagogischen Fachkräfte ab 35 Jahren in Kitas



DELTA-Milieus® in Deutschland

Anteile der pädagogischen Fachkräfte unter 35 Jahren in Kitas



In der jüngeren Generation der Fachkräfte in Kitas gibt es signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Milieuzugehörigkeit.

- Unter den weiblichen Fachkräften gibt es in der Altersgruppe unter 35 Jahren deutlich mehr Fachkräfte aus den Milieus „Postmaterielle“, „Bürgerliche Mitte“ und „Benachteiligte“ als unter den männlichen Fachkräften derselben Altersgruppe.

- Hingegen ist bei männlichen Fachkräften unter 35 Jahren der Anteil aus den Milieus „Hedonisten“ und „Expeditive“ deutlich höher als bei weiblichen Fachkräften dieser Altersgruppe.

- In der jüngeren Generation kommen männliche Fachkräfte deutlich häufiger aus den Milieus im Achsenabschnitt „C“ der Milieulandschaft als weibliche Fachkräfte, die deutlich häufiger aus Milieus kommen, die im Achsenabschnitt „B“ gelagert sind.

Milieuverteilungen von Frauen und Männern im Alter unter 35 Jahren als pädagogisches Personal in Kitas

Milieu ↓	Frauen unter 35 Jahren %	Männer unter 35 Jahren %	Abweichung	Gesamt unter 35 Jahren %
Etablierte	1,3	2,0		1,3
Postmaterielle	24,2	18,0	– –	23,6
Performer	5,3	6,0		5,4
Konservative	0,4			0,4
Traditionelle	3,0	2,0		2,9
Bürgerliche Mitte	30,8	20,0	– –	29,8
Benachteiligte	8,5	2,0	–	7,9
Hedonisten	5,5	16,4	+ +	6,5
Expeditive	21,0	34,0	+ +	22,3
Summe	**100,0**	**100,0**		**100,0**

Basis: Pädagogisches Personal unter 35 Jahren in Kitas

© DELTA-Institut

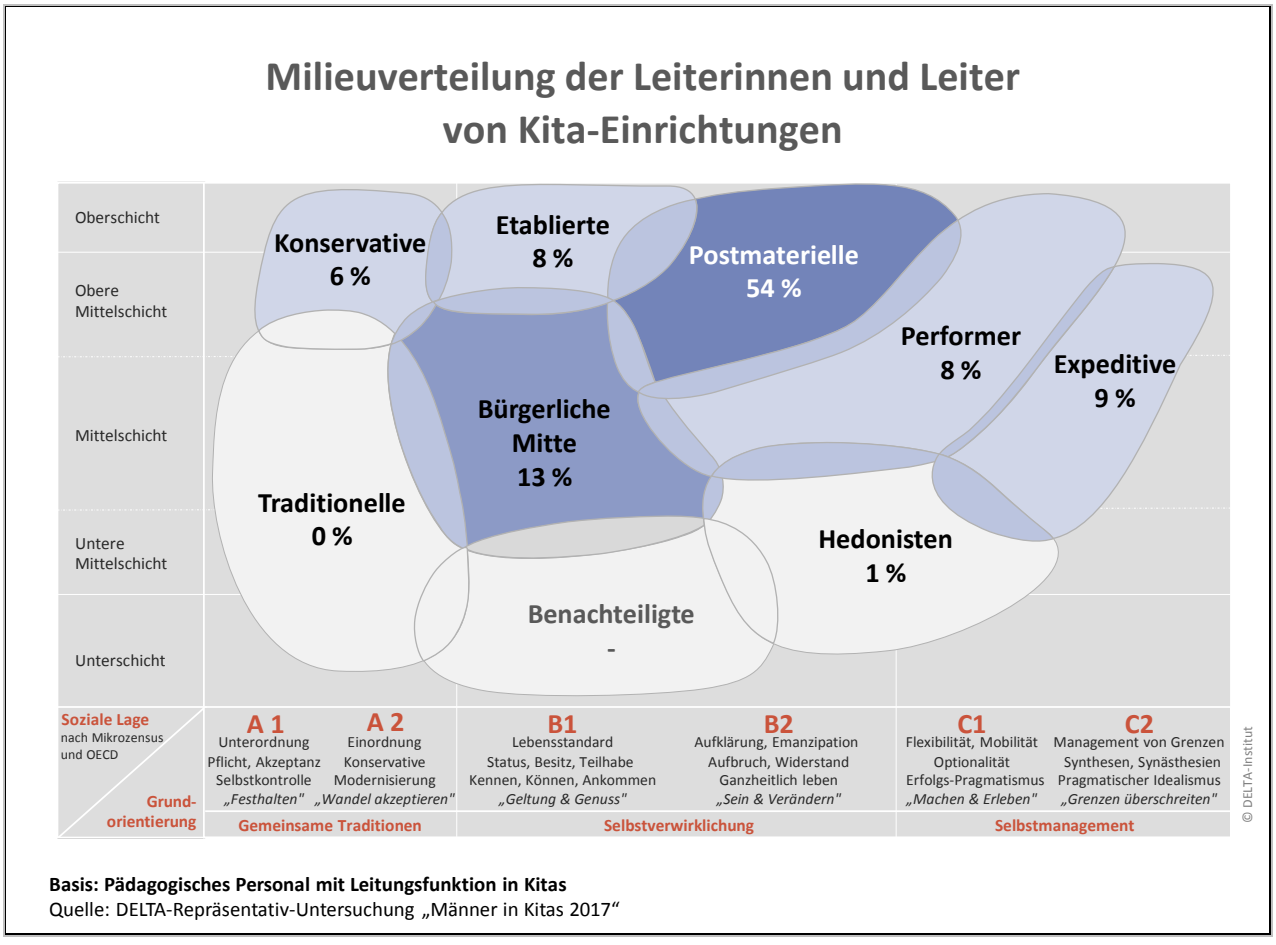
4.1.3 Milieustruktur der Kita-Leitungen

Mehr als die Hälfte (54 %) aller Leiterinnen und Leiter von Kita-Einrichtungen gehören zur sozialen Lebenswelt der **„Postmateriellen“**, mehrheitlich aus dem Submilieu „Sozial-Ökologische“. Dieser Anteil ist deutlich größer als der Anteil an den Fachkräften in diesem Milieu (29,5 %). Insofern haben Fachkräfte aus dieser Lebenswelt eine deutlich höhere Chance, in eine Leitungsposition zu kommen, als Fachkräfte mit anderem Milieuhintergrund.

Den zweithöchsten Anteil an Kita-Leitungen haben Fachkräfte aus der **„Bürgerlichen Mitte“** mit 13 %. Auch wenn diese beiden dominanten Milieus in der gesellschaftlichen Landkarte nebeneinander positioniert sind, sind die Wertearchitektur, stilistischen Präferenzen sowie Weltorientierungen von „Postmateriellen“ und „Bürgerlicher Mitte“ doch so verschieden und gegenläufig, dass es guten Grund für die These gibt, dass diese je andere Maximen und Herangehensweisen bei der konzeptionellen Gestaltung und strategischen Weiterentwicklung ihrer Kita haben. Während die „Bürgerliche Mitte“ die ausgeprägte Tendenz zur Binnenharmonisierung und Sicherung des Status quo hat, streben Frauen und Männer aus dem Milieu „Postmaterielle“ darüber hinaus nach Aufbruch, Veränderung und neuen Wegen auch jenseits des Bewährten und Routinierten.

Wenn Fachkräfte aus der „Bürgerlichen Mitte“ einerseits den größte Anteil (31 %) an allen Fachkräften haben, aber nur 13 % der Leiterinnen und Leiter stellen, dann zeigt dies, dass Fachkräfte aus der „Bürgerlichen Mitte“ häufig keine Leitungsverantwortung anstreben oder signifikant schlechtere Chancen im Wettbewerb auf eine solche Position haben. Ähnliches gilt für Fachkräfte aus dem Milieu „Expeditive“, die 9 % aller Leitungskräfte stellen: Diesen Milieuhintergrund haben 16,2 % aller Fachkräfte und sogar 31,1 % aller männlichen Fachkräfte. Hier gilt es künftig genauer darauf zu schauen, warum Fachkräfte aus diesem Milieu relativ selten in Leitungsposition kommen. Es ist zu kurz gedacht, die Gründe in mangelnder Motivation, geringer Verantwortungsbereitschaft oder Führungsschwäche zu suchen. Es spricht einiges dafür, die ursächlichen Faktoren in Brüchen und stilistischen wie kommunikativen Inkompatibilitäten zwischen Fachkräften aus diesem Milieu der „Expeditiven“ sowie den Trägerverantwortlichen zu sehen, die mehrheitlich aus anderen Milieus („Konservative“, „Etablierte“, Postmaterielle“) kommen.

Umgekehrt stellen Fachkräfte aus dem Milieu „Performer“ nur 3,1 % aller Fachkräfte, aber bereits 8 % der Leitungen von Kitas: eine überdurchschnittlich große Chance, die eng verknüpft ist mit den Ambitionen und Aufstiegsmaximen, die in der Grundorientierung des „Performer“-Milieus kultiviert und reproduziert werden. Das gilt in gleicher Weise für Fachkräfte aus dem Milieu „Etablierte“, die 3,3 % aller Fachkräfte stellen, aber 8 % der Leiterinnen und Leiter von Kita-Einrichtungen.



Basis: Pädagogisches Personal mit Leitungsfunktion in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

Instruktiv sind signifikante Zusammenhänge zwischen Leitungsposition und Trägerschaft. In Einrichtungen kirchlicher Trägerschaft sind Leitungspositionen überdurchschnittlich häufig mit Fachkräften aus den Milieus der „Postmateriellen“, „Konservativen“ und „Etablierten“ besetzt – nur in äußerst seltenen Einzelfällen mit Personen aus den Milieus der „Expeditiven“ und „Performer“. Diese haben eine höhere Chance auf eine Leitungsposition bei Einrichtungen öffentlicher Trägerschaft (Stadt, Kommune, Gemeinde, Landkreis, Ausbildungsstätte, Hochschule) sowie in Kitas privatwirtschaftlicher Trägerschaft. „Expeditive“ darüber hinaus besonders in Elterninitiativen.

Milieuherkunft der Leiterinnen und Leiter von Kita-Einrichtungen, verteilt nach Trägerschaft

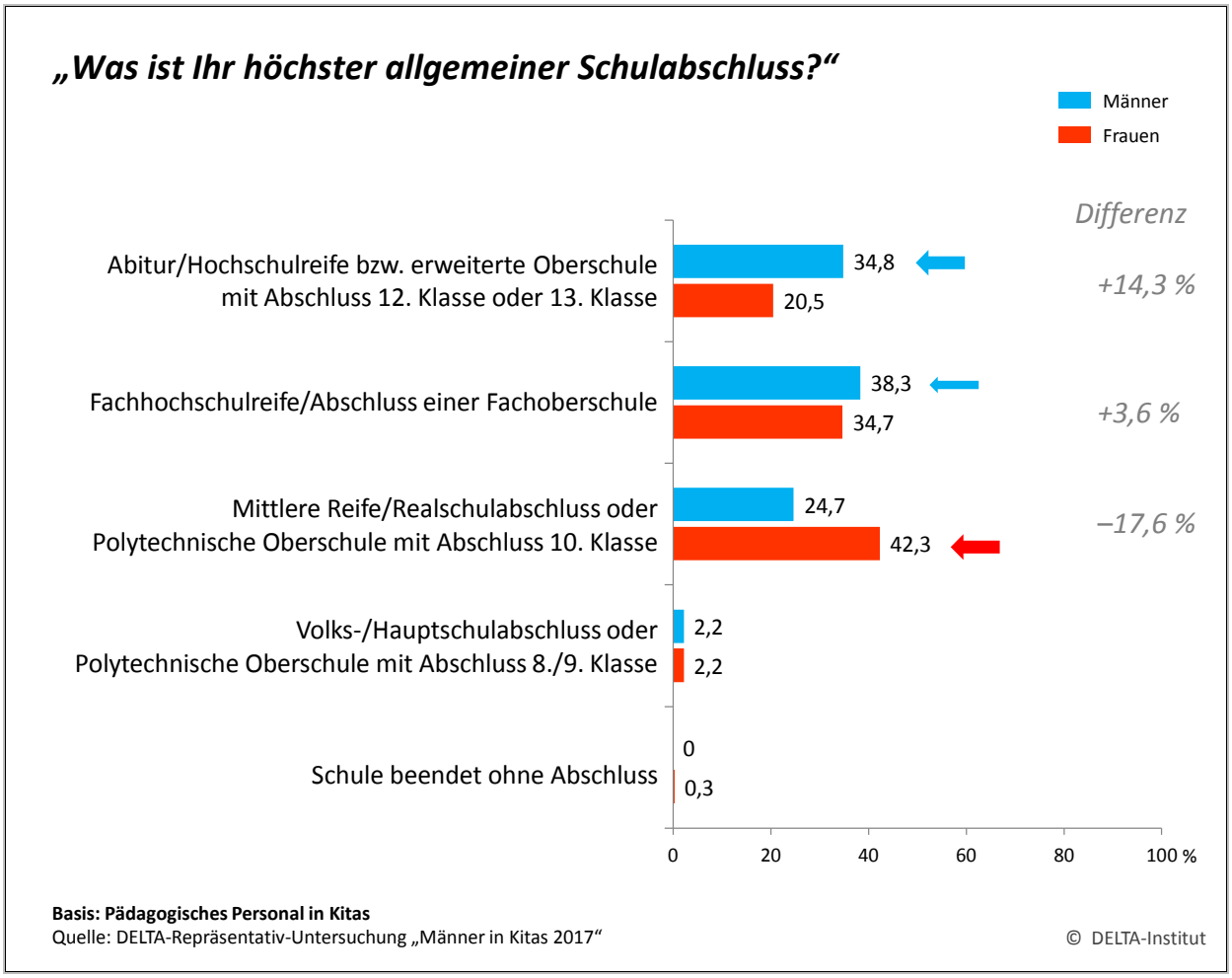
Milieu → Trägerschaft ↓	Postmaterielle	Etablierte	Konservative	Bürgerliche Mitte	Performer	Expeditive
Öffentliche Trägerschaft	24,3 %	24,3 %	26,1 %	28,3 %	**46,3 %**	**44,9 %**
Kirchlich-katholische Trägerschaft	20,2 %	21,6 %	21,7 %	26,1 %	12,2 %	12,2 %
Kirchlich-evangelische Trägerschaft	22,2 %	29,7 %	30,4 %	15,2 %	12,2 %	2,0 %
Träger der freien Wohlfahrtspflege	18,1 %	8,1 %	13,0 %	15,2 %	17,1 %	12,2 %
Privatwirtschaftliche Trägerschaft	8,2 %	10,8 %		6,5 %	**9,8 %**	**12,2 %**
Elterninitiative	6,2 %	5,4 %	4,3 %	4,3 %	2,4 %	**14,3 %**
Anderes	0,8 %		4,3 %	2,2 %		2,0 %
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Basis: Pädagogisches Personal mit Leitungsfunktion in Kitas

© DELTA-Institut

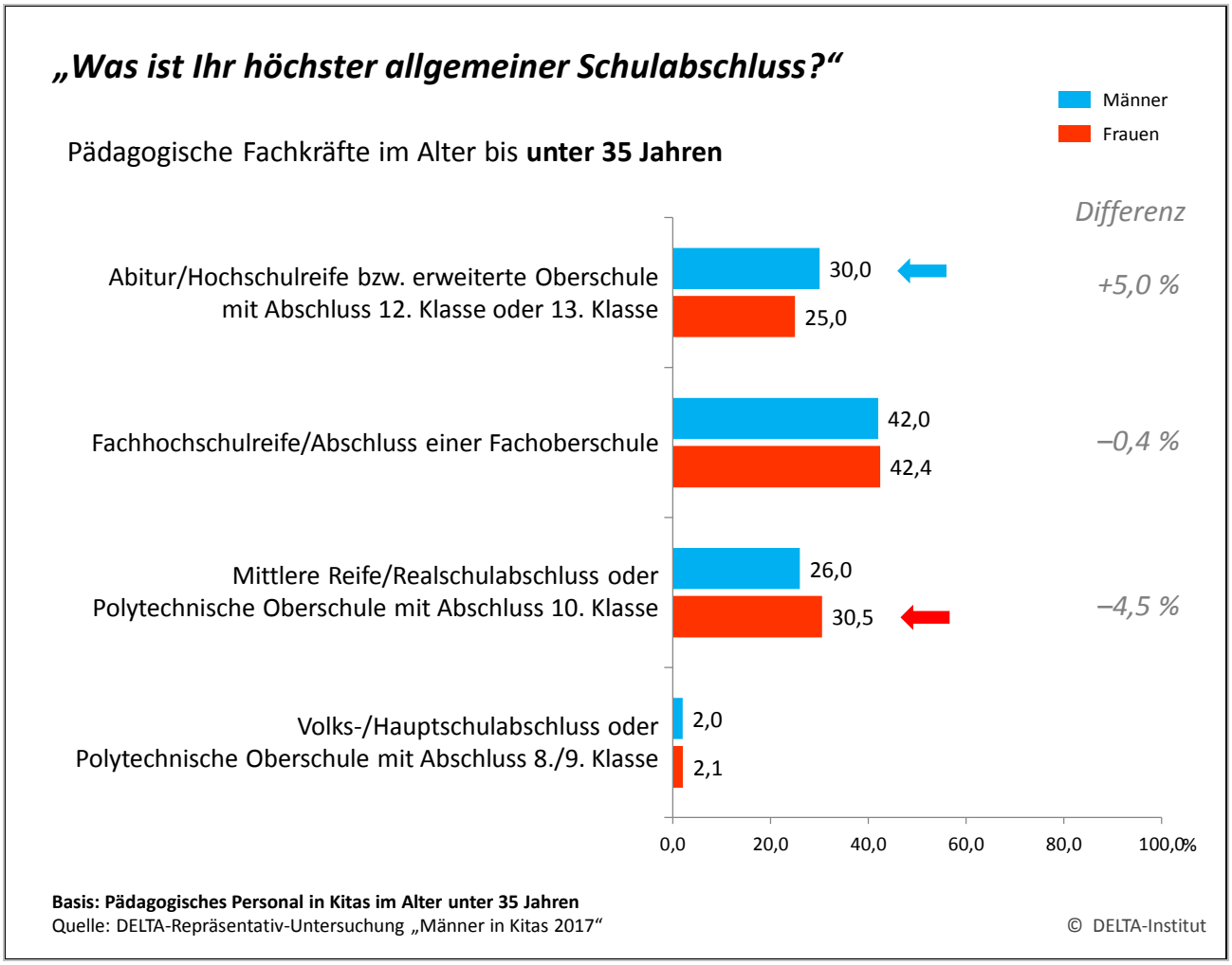
4.1.4 Schuldbildung der pädagogischen Fachkräfte in Kitas

Hinsichtlich des Bildungsgrads gibt es in der Gesamtheit der pädagogischen Fachkräfte erhebliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Gemessen am höchsten allgemeinen Schulabschluss haben Männer im Verhältnis zur Frauen höhere Schulabschlüsse: Die allgemeine Hochschulreife (Abitur) bspw. haben 34,8 % der männlichen und 20,5 % der weiblichen Fachkräfte (Differenz von 14,3 %). Umgekehrt ist die mittlere Reife (Realschule) für 42,3 % der Frauen und 24,7 % der Männer in Kitas der erreichte Schulabschluss (Differenz von 17,6 %).



Voreilig wäre der Schluss, Männer mit höherer Schulbildung würden häufiger in die Kitas strömen als Frauen. Denn Männer sind berufshistorisch relativ neu und jung als Kita-Fachkräfte. Zu berücksichtigen ist daher die Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte mit einem deutlich gestiegenen Anteil der Abiturienten in den letzten Jahren. Daher sollte der Blick auf Männer *und Frauen* der gleichen Altersgruppe gelenkt werden. Hier zeigen sich die eigentlichen bemerkenswerten Befunde: Die im Gesamtpersonalbestand festgestellten Bildungsunterschiede zwischen Frauen und Männern sind zwar deutlich geringer – aber sie bestehen signifikant. Von den Fachkräften in Kitas im Alter unter 35 Jahren haben 30 % der Männer und 25 % der Frauen das Abitur – eine Differenz von fünf Prozentpunkten. Das ist auch insofern bedeutsam, weil heute etwas mehr Frauen als Männer die Hochschulreife erwerben und im Durchschnitt bessere Noten erzielen. Es stellt sich somit die Frage, warum ein überproportionaler Anteil der Männer mit Abitur den Weg in die Kita wählt, obwohl die Entgelte relativ bescheiden sind. Ist für einen erheblichen Teil dieser schulisch gut gebildeten jungen Männer (und Frauen) die Kita die insgesamt angestrebte Berufssphäre oder primär eine Zwischenstation, von der aus sie weitergehen? Hier bedarf es weitergehender Untersuchungen zum Berufsverlauf.

Die relative Mehrheit der Kita-Fachkräfte unter 35 Jahren hat die Fachhochschulreife (qualifizierter Realschulabschluss) – und zwar mit 42 % bei Frauen und Männern. Diese kann als Mainstream der Schulqualifikation betrachtet werden, doch das Spektrum ist relativ breit von Hochschulreife bis zur mittleren Reife – allein der Hauptschulabschluss ist weiterhin marginal vertreten, was durch die Ausbildungsvoraussetzungen sowie die relativ lange und anspruchsvolle Ausbildung erzeugt ist.

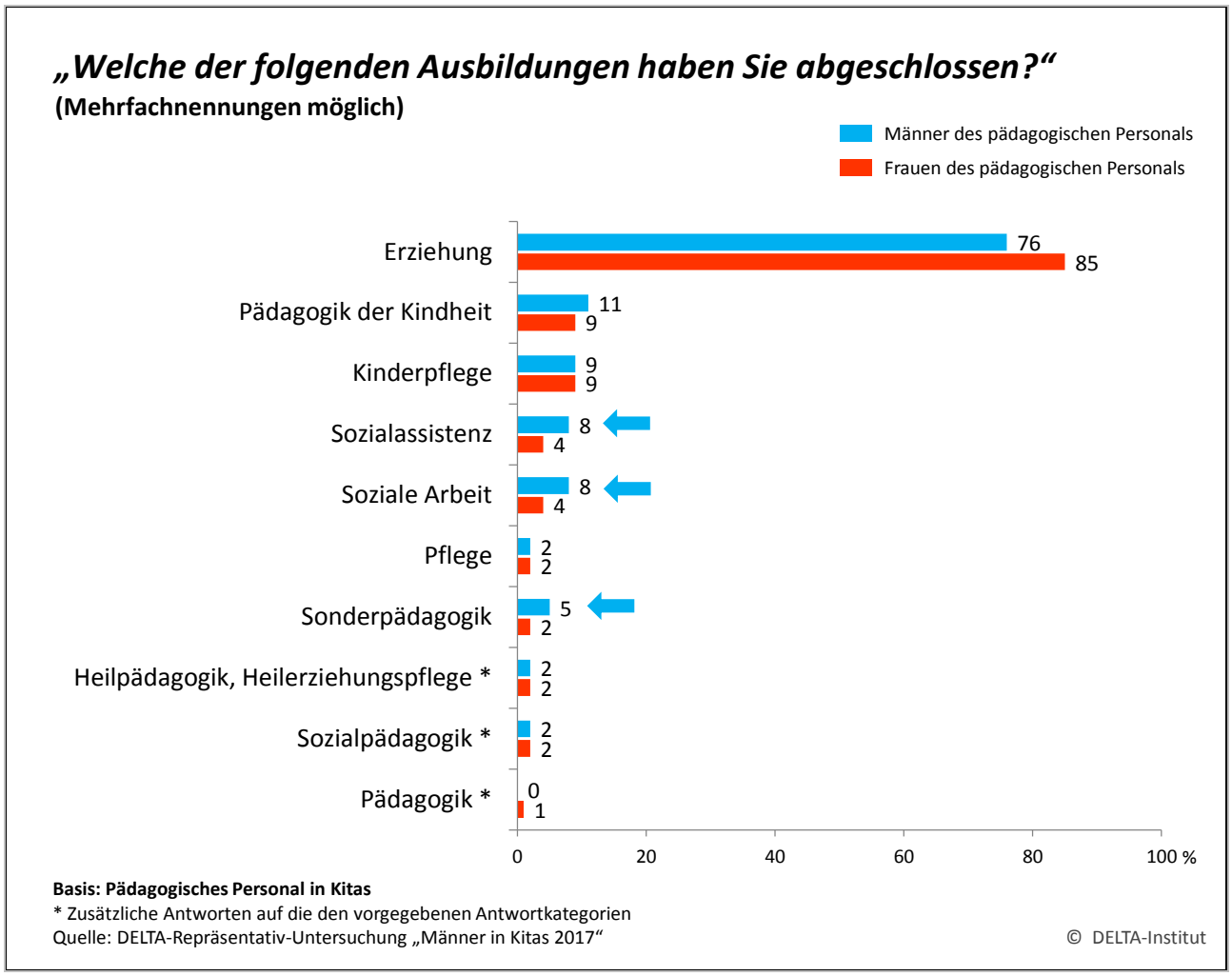


4.1.5 Berufsausbildung der pädagogischen Fachkräfte in Kitas

Im Personaltableau der pädagogischen Fachkräfte in Kitas gibt es eine große Vielfalt an beruflichen Qualifikationen. Die Mehrheit von 84 % (85 % der Frauen; 76 % der Männer) hat die vollzeitschulische Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher abgeschlossen. Dazu kommen Ausbildungsabschlüsse in Pädagogik der Kindheit (9 %), Kinderpflege (9 %), Sozialassistenz (4 %), Sozialer Arbeit (4 %), Sonderpädagogik (2 %) und Pflege (2 %). Weitere Selbstauskünfte zum beruflichen Ausbildungshintergrund sind: Sozialtherapie, Theaterpädagogik, Musikerziehung, Erlebnispädagogik, Krippenpädagogik, Kunst, Kunsttherapie, Logopädie, Psychologie, Soziologie, Sozialwesen, Fami-

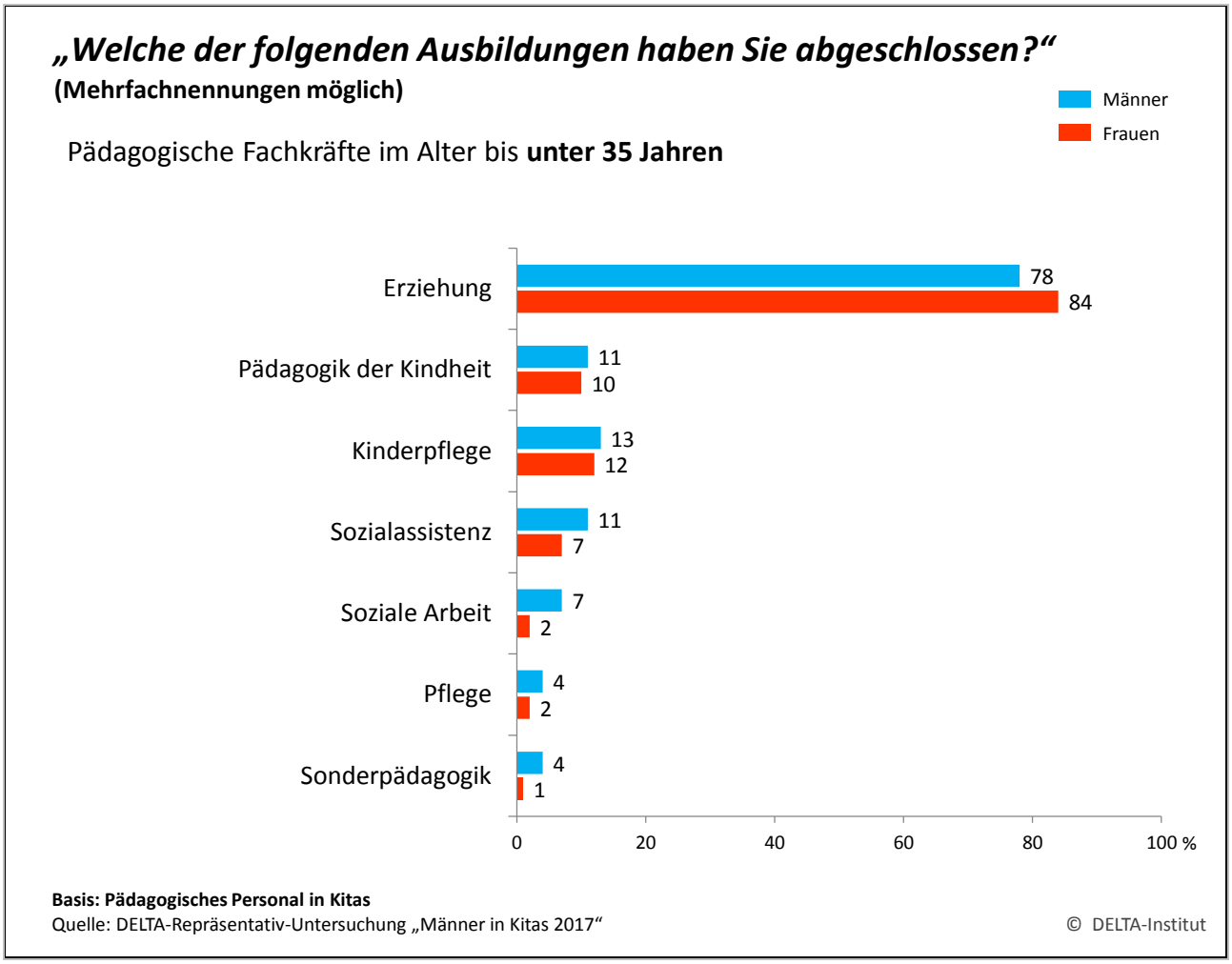
lienpflege, Sozialfachwirt, Lehramt, Mathematik, Betriebswirtschaft – jeweils deutlich unter 0,1 %. Dieses breite Spektrum zeigt, dass Quereinstiege aus unterschiedlichen Disziplinen erfolgen (wenn auch noch auf geringem Niveau) und die in einer Kita-Einrichtung versammelten fachlichen Ressourcen erheblich erweitern. Das ist nicht nur ein Mehrwert für die pädagogische Arbeit, sondern auch ein Attraktivitätsfaktor bei der Gewinnung neuer Fachkräfte.

Aufschlussreich für Personalrekrutierung und Berufsberatung ist, dass Männer überdurchschnittlich häufig den Weg in die Kita finden über Ausbildungen in Pädagogik der Kindheit (11 %), Sozialassistenz (8 %), Sozialer Arbeit (8 %) und Sonderpädagogik (5 %).

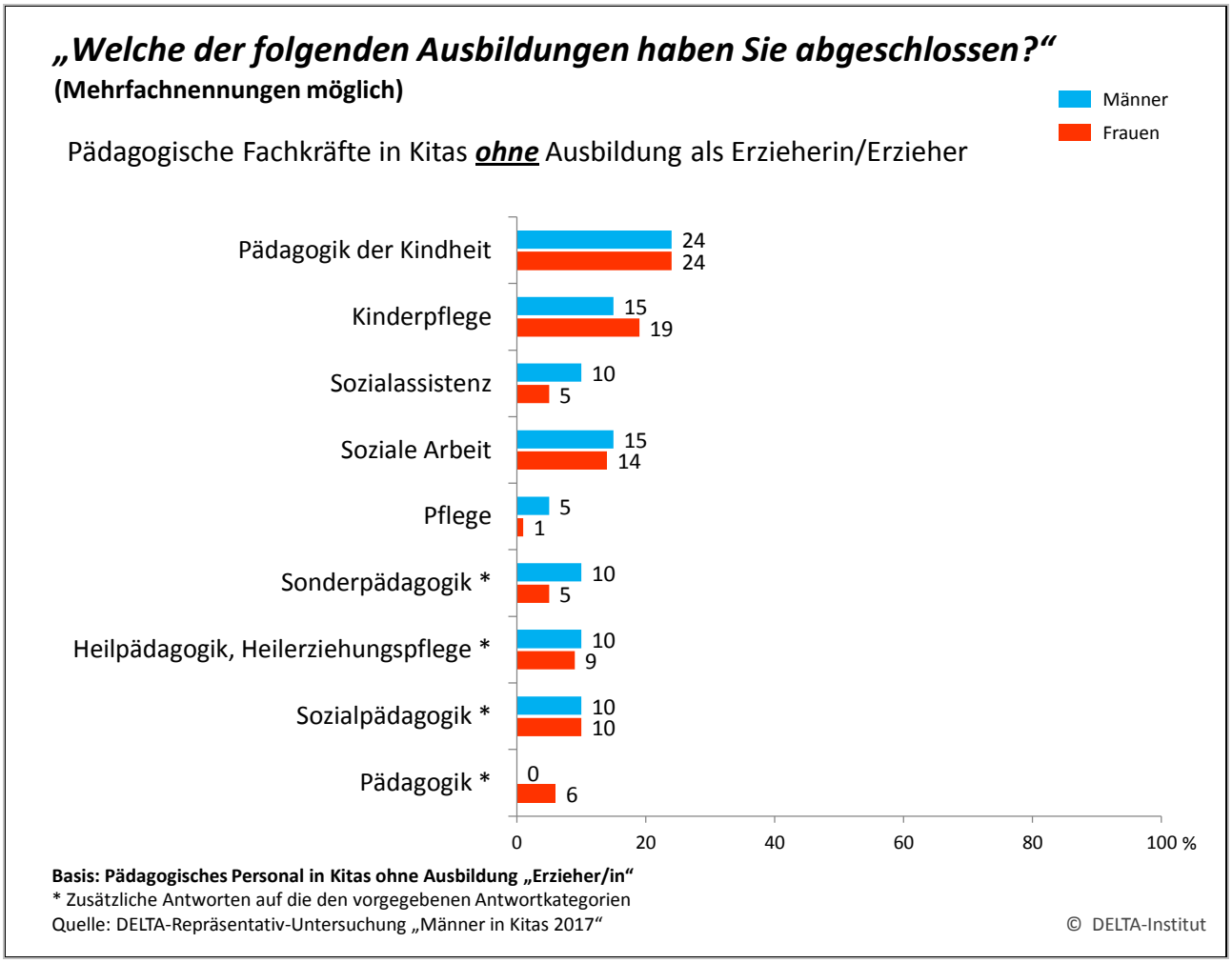


Hier stellt sich die Frage, ob dieser bei Männern höhere Anteil von Ausbildungen jenseits der Standardausbildung „Erzieher“ eine neue *männertypische* Orientierung ist oder eine der *jüngeren Generation* von Beschäftigten in Kitas. Die Antwort ist: Frauen im Alter unter 35 Jahren haben als pädagogische Fachkräfte in Kitas zwar etwas häufiger als ältere Frauen eine Ausbildung in Kinderpflege (12 %) und Sozialassistenz (7 %) abgeschlossen, aber es dominiert die Ausbildung zur Erzie-

herin (84 %). Für junge Männer unter 35 Jahren hingegen sind (deutlich) nach der Erzieherausbildung (78 %) die Ausbildung in Kinderpflege (13 %), Pädagogik der Kindheit (11 %), Sozialassistenz (11 %) und Sozialer Arbeit (7 %) und Pflege (4 %) ein Weg in die Kita als pädagogische Fachkraft.



Eine Reihe von pädagogischen Fachkräften in Kitas hat neben der Erzieher/-in-Ausbildung eine weitere Ausbildung abgeschlossen. Aber welche Abschlüsse haben jene in Kitas pädagogisch tätigen **Fachkräfte, die keine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher haben?** Das sind 24 % der männlichen und 15 % der weiblichen Fachkräfte. Der häufigste alternative Ausbildungshintergrund ist für diese Frauen und Männer ohne Erzieher/-in-Ausbildung die *Pädagogik der Kindheit* (24 % – nahezu jede vierte Fachkraft), gefolgt von *Kinderpflege* (Frauen 19 %; Männer 15 %) und Sozialer Arbeit (Frauen 15 %; Männer 14 %). Zwar keinen Abschluss in Erziehung, dafür in Sozialpädagogik und/oder Heilpädagogik/Heilerziehungspflege und/oder Sonderpädagogik haben jeweils 10 % aller Fachkräfte.

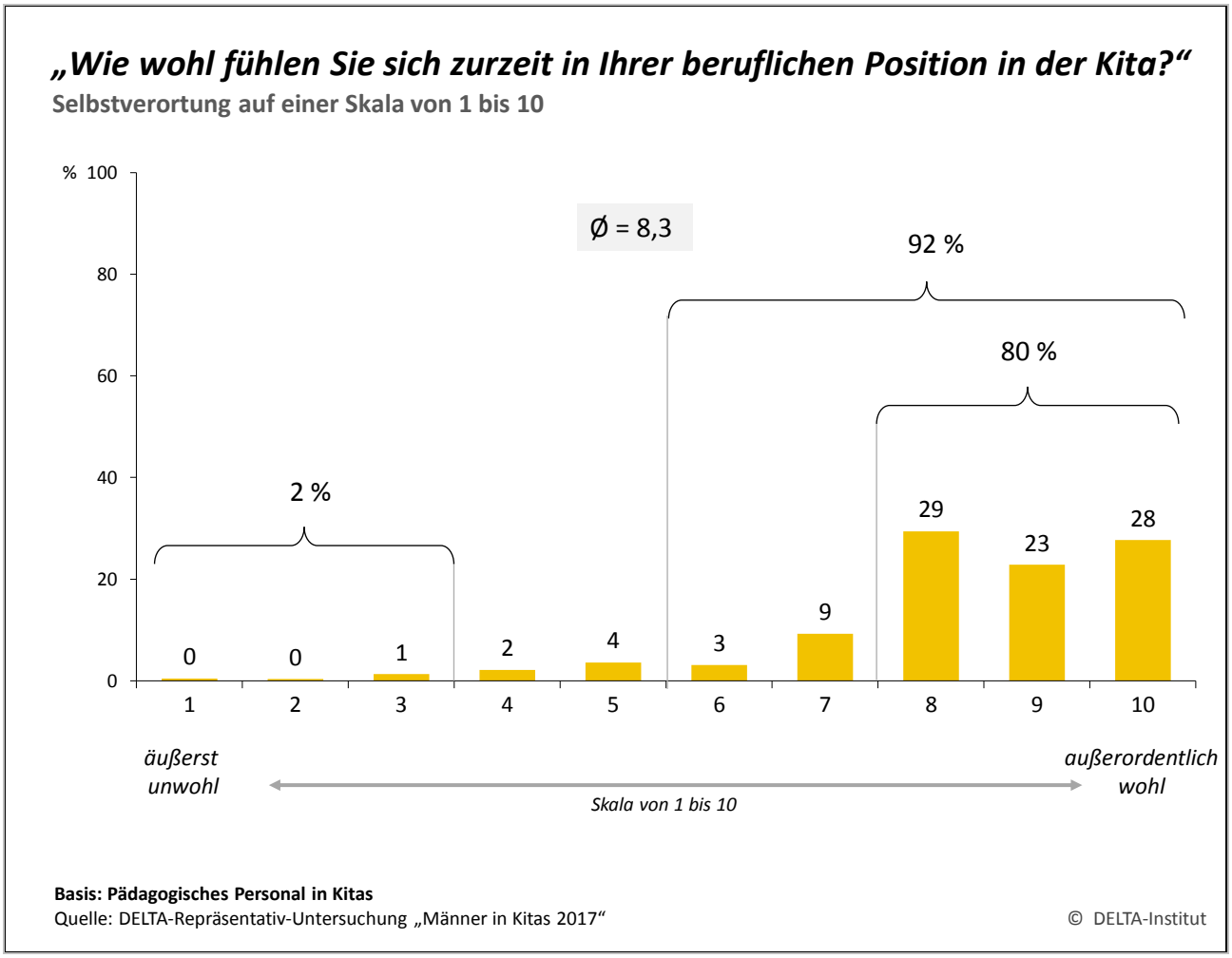


Dieser Befund zeigt einerseits die Vielfalt von pädagogischen und pflegerischen Kompetenzen in Kitas und dokumentiert die Inklusion anderer Berufe und Professionen. Kritisch zu fragen ist (und hier bedarf es vertiefender Untersuchungen), inwieweit die Fachkräfte ohne Erzieher/-in-Ausbildung die notwendigen Basisqualifikationen mitbringen oder in der Kita erwerben können. Damit verbunden ist die Frage, ob mit der Hereinnahme von anderen Professionen – mit dem Ziel der Erhöhung der Fachkräfte – zugleich das Risiko sinkender Qualität und Qualifikation für die elementaren Berufsanforderungen verbunden ist. Diese Frage ist mit den vorliegenden Daten nicht zu beantworten. Sie richtet aber notwendig den Blick auf mögliche Nebenfolgen von Quereinstiegen, die möglicherweise einer bedingenden oder weiterqualifizierenden Flankierung bedürfen. Daran schließt sich nahezu zwingend ein Diskurs darüber an, welche Qualifikationen zu den elementaren Erfordernissen in Kitas gehören, was wiederum einen Blick auf Ausbildungspläne verlangt.

4.2 Zufriedenheit und Veränderung

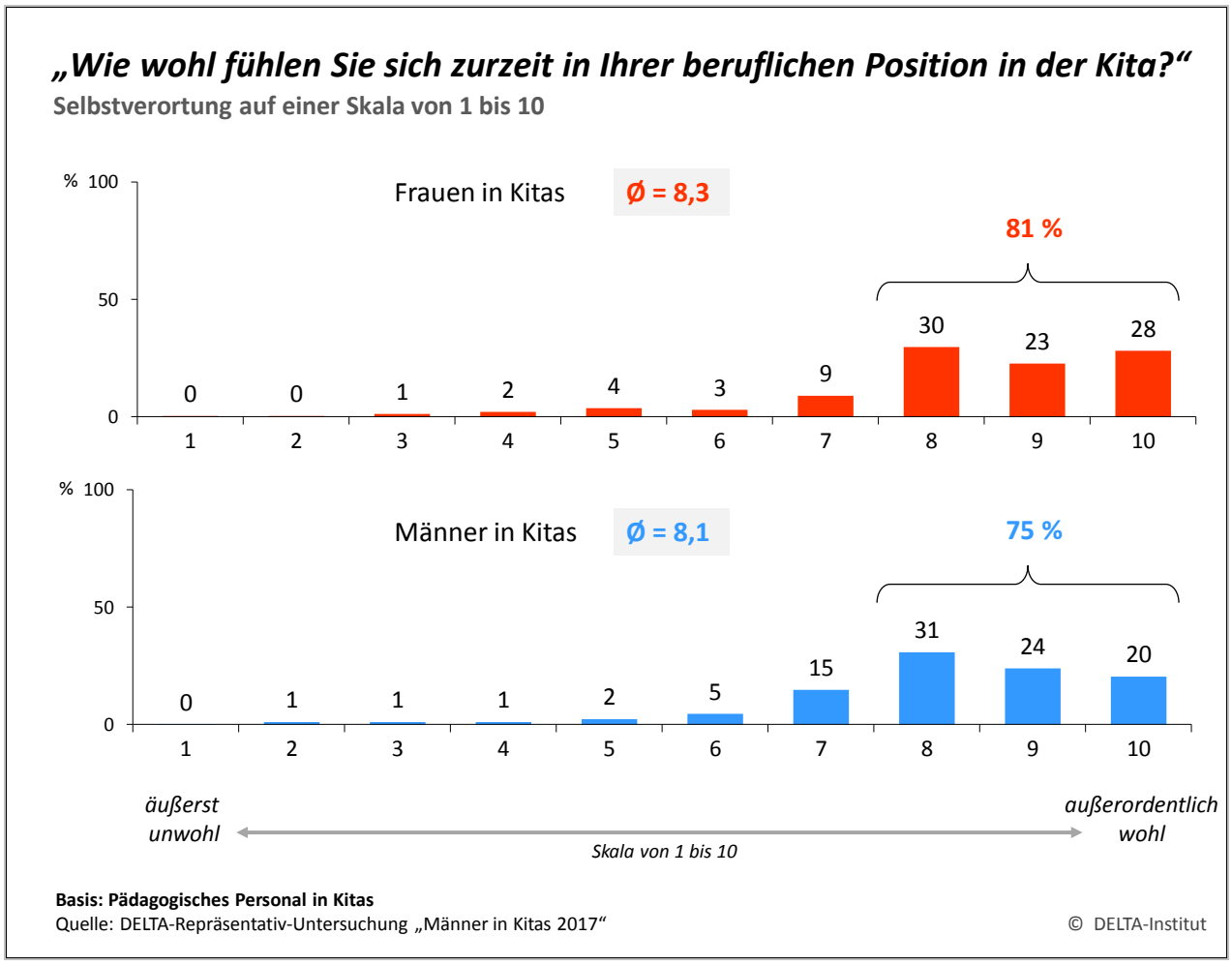
4.2.1 Berufliches Wohlgefühl in der Kita

80 % aller pädagogischen Fachkräfte in Kitas fühlen sich bezogen auf ihre berufliche Position aktuell sehr wohl in ihrer Kita. Auf einer Skala von 1 („*äußerst unwohl*“) bis 10 („*außerordentlich wohl*“) geben 28 % den positiven Höchstwert 10 an, nur Einzelfälle die extreme Negativkategorie. Insgesamt im Negativspektrum „unwohl“ (auf der Skala: 5 und weniger) fühlen sich nach Selbstauskunft 8 %, im Positivspektrum „wohl“ (auf der Skala: 6 und mehr) insgesamt 92 % aller Fachkräfte.



Leicht anders ist die Wahrnehmung von männlichen Fachkräften. Der Durchschnittswert aus dieser 10-stufigen Skala ist bei Männern mit 8,1 etwa geringer als bei Frauen mit 8,3. Die deutliche Mehrheit der männlichen Fachkräfte fühlt sich insgesamt wohl, 75 % taxieren ihr Wohlgefühl im sehr positiven Bereich (Skalenwerte 8, 9, 10) – von den weiblichen Fachkräften 81 %. Auch die positive Extremkategorie „außerordentlich wohl“ nennen 28 % der Frauen und „nur“ 20 % der

Männer. Die Differenzen in diesen Werten sind statistisch signifikant. Es stellt sich die Frage nach ihrer Interpretation und Einschätzung. Man könnte den Befund deuten als ein signifikant geringeres Wohlbefinden von Männern in Kitas und dies als defizitäre Lage diagnostizieren. Es gibt jedoch Anlass zur gegenteiligen Deutung: Angesichts der jungen Geschichte von Männern in Kitas, angesichts der empirischen Tatsache, dass bei den meisten Trägern männliche Fachkräfte klar in der Minderheit sind und in einzelnen Einrichtungen oft nur ein einzelner Mann oder zwei Männer als pädagogische Fachkräfte sind, ist dieser Befund des überwiegenden Wohlgefühls von Männern ein Indikator für eine meistens gelungene Inklusion von Männern in diesem früher exklusiv von Frauen ausgeübten Beruf, in dem heute die meisten Leitungspositionen von Frauen besetzt sind und das Team überwiegend aus weiblichen Fachkräften besteht. Insofern spricht das große Wohlgefühl der meisten Männer in Kitas für eine – insgesamt! Ausnahmen gibt es – gelungene Einbindungsaktivität und Akzeptanz des je anderen Geschlechts von beiden Seiten.



Auch bei den Leiterinnen und Leitern ist die Zufriedenheit im Durchschnitt hoch mit einem Mittelwert von 8,1 auf der Skala von 1 bis 10. Zwischen Frauen und Männern in Leitungsposition in Kitas gibt es hier keinen Unterschied.

Die Zufriedenheit ist bei älteren Frauen des pädagogischen Kita-Personals etwas höher als bei jüngeren. Auch wenn die Unterschiede gering sind, so können sie als *Weak Signals* gedeutet werden einer kritischeren und anspruchsvolleren jungen Generation. Im Unterschied dazu gibt es bei männlichen Fachkräften offenbar ein größeres Unzufriedenheitspotenzial in der Altersphase ab dem 30. Lebensjahr. Männliche Fachkräfte unter 30 Jahren signalisieren zu 78 % eine recht hohe Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Position (ähnlich wie Frauen dieser Altersgruppe), doch von den 30- bis 39-Jährigen nur noch 68 %: Hier ist der Abstand zu weiblichen Fachkräften (80 % hohe Zufriedenheit) signifikant. Zur Ursachensuche bieten sich vor allem zwei Pfade mit folgenden Hinweisen an: (1) *Generationenansatz*: Die Generation jener frühen männlichen Fachkräfte in Kitas hatten und haben andere Voraussetzungen und Rahmenbedingungen als jene, die sich erst in den letzten Jahren für die Kita entschieden haben. Ihre exzentrische Positionalität (Plessner) als „Exoten" und „Eindringlinge" in diese vormalig Frauen vorbehaltene Berufssphäre war sowohl gesellschaftlich als auch im Binnenraum der Organisation (Träger, Leitung, Team) eine Irritation, hat zu Rollenzuschreibungen geführt, die lange nachwirken. (2) *Berufsverlaufs-Ansatz*: Im Berufsverlauf gibt es etwa ab dem 30. Lebensjahr (nach fünf bis zehn Berufsjahren) eine Bifurkation: Die Kluft zwischen den subjektiven Wünschen (Zielen, Ansprüchen) und objektiven Realitäten ist bei Männern und Frauen in den ersten Jahren des Berufseinstiegs relativ gering, wird aber nach einigen Jahren bei Männern größer. Hier wäre weiter zu ergründen, warum es zu den (zwar nicht dramatischen, aber doch erheblichen) Ernüchterungen und Enttäuschungen bei Männern konkret kommt (was sind Anlässe, Schlüsselerlebnisse, kritische Aspekte) und bei Frauen offenbar nicht. Diese Fragen sind von hoher Relevanz, weil darin ein nicht geringes Abwanderungspotenzial von Männern liegt, die für den Beruf in der Kita zu gewinnen, erheblicher Aufwand investiert worden ist – von der gesellschaftlichen Akzeptanzgewinnung bis zu gleichstellungspolitischen Zielsetzungen der Geschlechterrollenbilder.

Hohe Zufriedenheit (Zustimmungswerte 8–10 auf einer 10-stufigen Skala)
differenziert nach Altersgruppen[60]

	bis 29 Jahre	30–39 Jahre	40–49 Jahre	50–59 Jahre	60 Jahre und älter
Frauen	79 %	80 %	80 %	82,0 %	83 %
Männer	78 %	68 %			

Basis: Pädagogisches Personal in Kitas © DELTA-Institut

[60] Für Männer können für die Altersgruppen ab 40 Jahren keine belastbaren Analysen gemacht werden, weil es zu wenige Männer in diesem Alter (realiter und in der Stichprobe) gibt.

Der nach Trägern differenzierte Blick zeigt zunächst, dass es in dieser Frage der Zufriedenheit mit der beruflichen Position nur geringe Unterschiede gibt. Keiner der Träger fällt gegenüber den anderen Trägern (bzw. deren Durchschnitt) ab; keiner überragt. Eine nähere Bestandsaufnahme offenbart allerdings relevante Abweichungen in Nuancen: Im Zufriedenheitsranking der Mehrheit (der Frauen) stehen an der Spitze die Elterninitiativen (privat von Eltern organisierte Kinderbetreuungseinrichtungen) mit einer sehr großen Zufriedenheit von 86 % der Mitarbeiterinnen. Am unteren Ende der Rangliste stehen Einrichtungen in privatwirtschaftlicher Trägerschaft mit sehr hoher Zufriedenheit von 79 % der Mitarbeiterinnen. Die Abstände zwischen den Träger-Einrichtungen bezüglich der Zufriedenheit weiblicher Fachkräfte sind mit sieben Prozentpunkten relativ gering.

Auffällig ist die Zufriedenheit der männlichen Fachkräfte in diesen Einrichtungen. Die meiste Zufriedenheit gibt es bei Männern in Elterninitiativen (88 %) – das ist auch insgesamt der größte Wert. Bei den meisten Trägern ist die Zufriedenheit des männlichen Fachpersonals dem der weiblichen Fachkräfte desselben Trägers sehr ähnlich (Elterninitiative, Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege, in katholischer oder evangelischer Trägerschaft). Erheblich geringere Zufriedenheit von Männern zeigt sich in Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft sowie in Einrichtungen privatwirtschaftlicher Trägerschaft (58 %). Die Abstände zwischen den Träger-Einrichtungen bezüglich der Zufriedenheit männlicher Fachkräfte sind mit 30 Prozentpunkten sehr groß.

Hohe Zufriedenheit (Zustimmungswerte 8–10 auf einer 10-stufigen Skala)
differenziert nach Trägern

	Frauen	Männer	Differenz
Elterninitiative: privat von Eltern organisierte Kinderbetreuung	86 %	88 %	–2
Träger der freien Wohlfahrtspflege (z. B. Rotes Kreuz, Paritätischer Wohlfahrtsverband, Arbeiterwohlfahrt, Volkssolidarität)	80 %	83 %	–3
Öffentliche Trägerschaft: Stadt, Kommune, Gemeinde, Landkreis auch: öffentliche Verwaltung, Ausbildungsstätte, Hochschule	83 %	70 %	**+13**
Kirchlich-katholische Trägerschaft (z. B. Caritas)	78 %	77 %	+1
Kirchlich-evangelische Trägerschaft (z. B. Diakonie)	79 %	79 %	
Privatwirtschaftliche Trägerschaft	79 %	58 %	**+21**

Basis: Pädagogisches Personal in Kitas

© DELTA-Institut

4.2.2 Wunsch nach Veränderung

Wohlbefinden impliziert nicht Stillstand – im Gegenteil: 27 % aller pädagogischen Fachkräfte haben die Absicht, sich in absehbarer Zeit um eine andere Stelle in einer nächsthöheren Position zu bemühen, 23 % wollen ein fachrelevantes Studium aufnehmen (Vollzeit oder berufsbegleitend) mit dem Ziel künftig höherer Positionen und Einkommenschancen, aber auch mit dem Motiv der Horizont- und Kompetenzerweiterung, dem Ausbau und der Vertiefung der fachlichen Qualifikation.

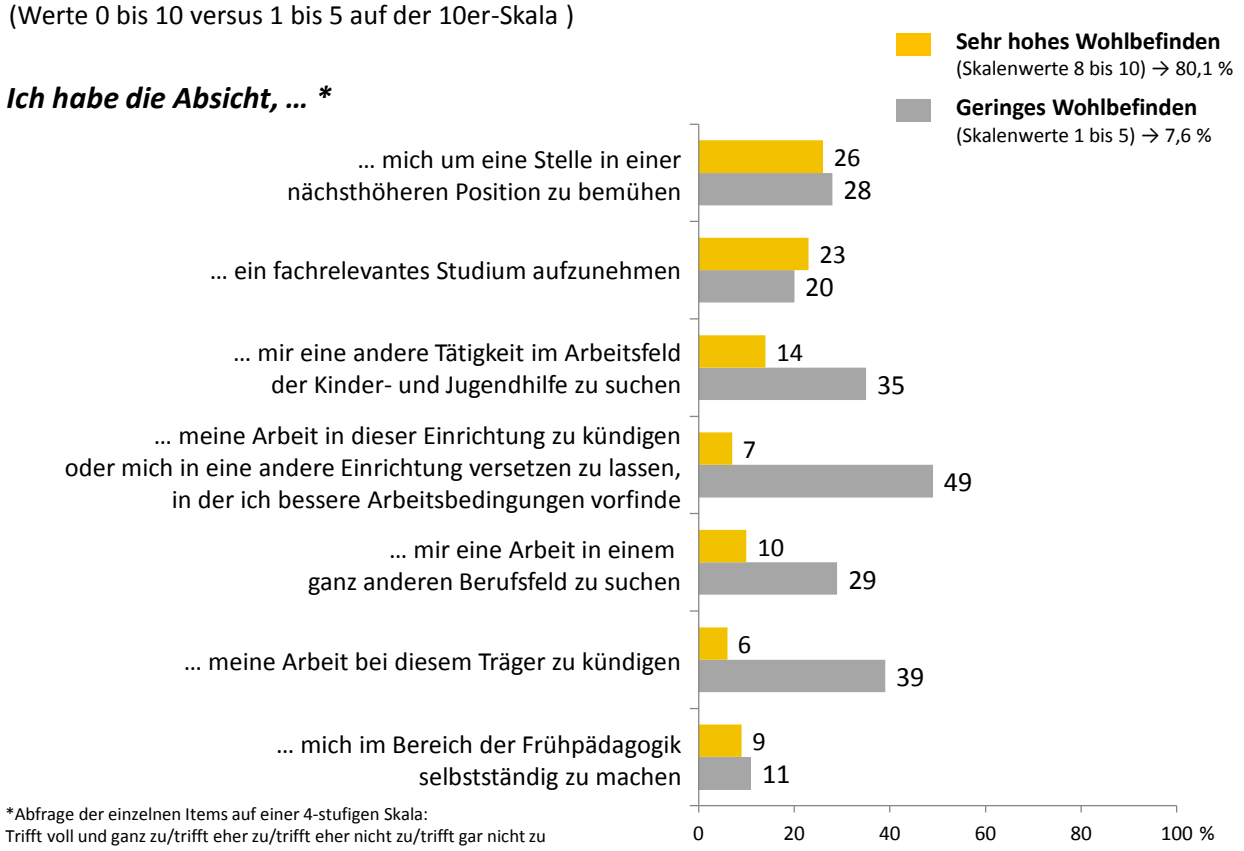
Zugleich ist nicht zu unterschätzen, dass 12 % der aktuellen Fachkräfte sich mehr oder weniger intensiv mit der Absicht tragen, in ein ganz anderes Berufsfeld zu wechseln. Wenn das für mehr als jede zehnte Fachkraft der Fall ist, ist dies ein erhebliches relevantes Risiko für den Fachkräftebestand von Kitas. Dabei kann einerseits vermutet werden, dass hinter solchen offenen Bekundungen im sozialwissenschaftlichen Interview eine Dunkelziffer jener liegt, die solches lieber nicht offen äußern, sodass das Risikopotenzial größer ist. Andererseits lässt sich aus einer bloß bekundeten Absicht nicht auf tatsächliches Handeln und einen Berufswechsel schließen.

Ebenso ernsthaft zu sehen und vertieft kritisch zu untersuchen ist, dass 12 % aller Fachkräfte beabsichtigen, die Stelle in ihrer Einrichtung zu kündigen oder sich in eine andere Einrichtung versetzen zu lassen, in der sie bessere Arbeitsbedingungen vorfinden. Dieser Befund kann interpretiert werden als Indikator für eine Unzufriedenheit, die bei einer relevanten und nicht zu vernachlässigenden Minderheit vorhanden ist. Gerade angesichts des aktuellen und künftig noch erheblicheren Fachkräftemangels zeichnet sich hier bereits ein Wettbewerb der Einrichtungen und Träger ab, deren wichtigste Attraktivitätsfaktoren die Arbeitsbedingungen sind.

Wie passen diese Werte zum Befund des außerordentlich großen Wohlbefindens der Mehrheit? Es ist zu betonen, dass die sich mit einer beruflichen Veränderung tragenden Menschen mit ihrer aktuellen beruflichen Position in der Kita keineswegs unzufrieden sind. (80,1 % der Fachkräfte haben eine sehr hohe Zufriedenheit mit Werten von 8 bis 10 auf einer 10-stufigen Skala). Unzufriedenheit befördert Exit-Tendenzen; aber Zufriedenheit mit der aktuellen Situation sichert allein die Mitarbeiterbindung nicht. Der Blick gilt nicht nur der aktuellen Situation, sondern auch der künftigen Entwicklung. Es genügt seitens der Kita-Leitungen (und des Kollegiums) somit nicht, auf Signale für Unwohlsein zu warten oder ein Frühwarnsystem zu installieren, bevor man reagiert. Die Ursachen für Abwanderungserwägungen liegen nur zum Teil in subjektiv empfundenen oder objektiven Missständen der Einrichtung oder Differenzen mit dem Team. Zum Teil tragen sich Fachkräfte mit der Erwägung zur Veränderung, weil diese ein zentrales Moment ihrer Identität und ihres beruflichen Lebensentwurfs ist – und sie innerhalb ihrer Einrichtung nicht die Vielfalt an Weiterentwicklungsmöglichkeiten finden, die sie sich wünschen.

Mit Blick auf das relativ kleine Segment derer, die in ihrer beruflichen Situation unzufrieden sind (7,6 %), zeigen sich erwartungsgemäß noch deutlich größere Ambitionen der Abwanderung: 49 % von diesen tragen sich mehr oder weniger ernsthaft und konkret mit dem Gedanken einer Kündigung, 39 % haben die Absicht, bei ihrem Träger zu kündigen, 35 % erwägen den Wechsel in ein anderes Tätigkeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe und 29 % einen Wechsel in ein ganz anderes Berufsfeld.

Vergleich derer, die sich in der aktuellen beruflichen Position sehr wohl vs. unwohler fühlen
(Werte 0 bis 10 versus 1 bis 5 auf der 10er-Skala)



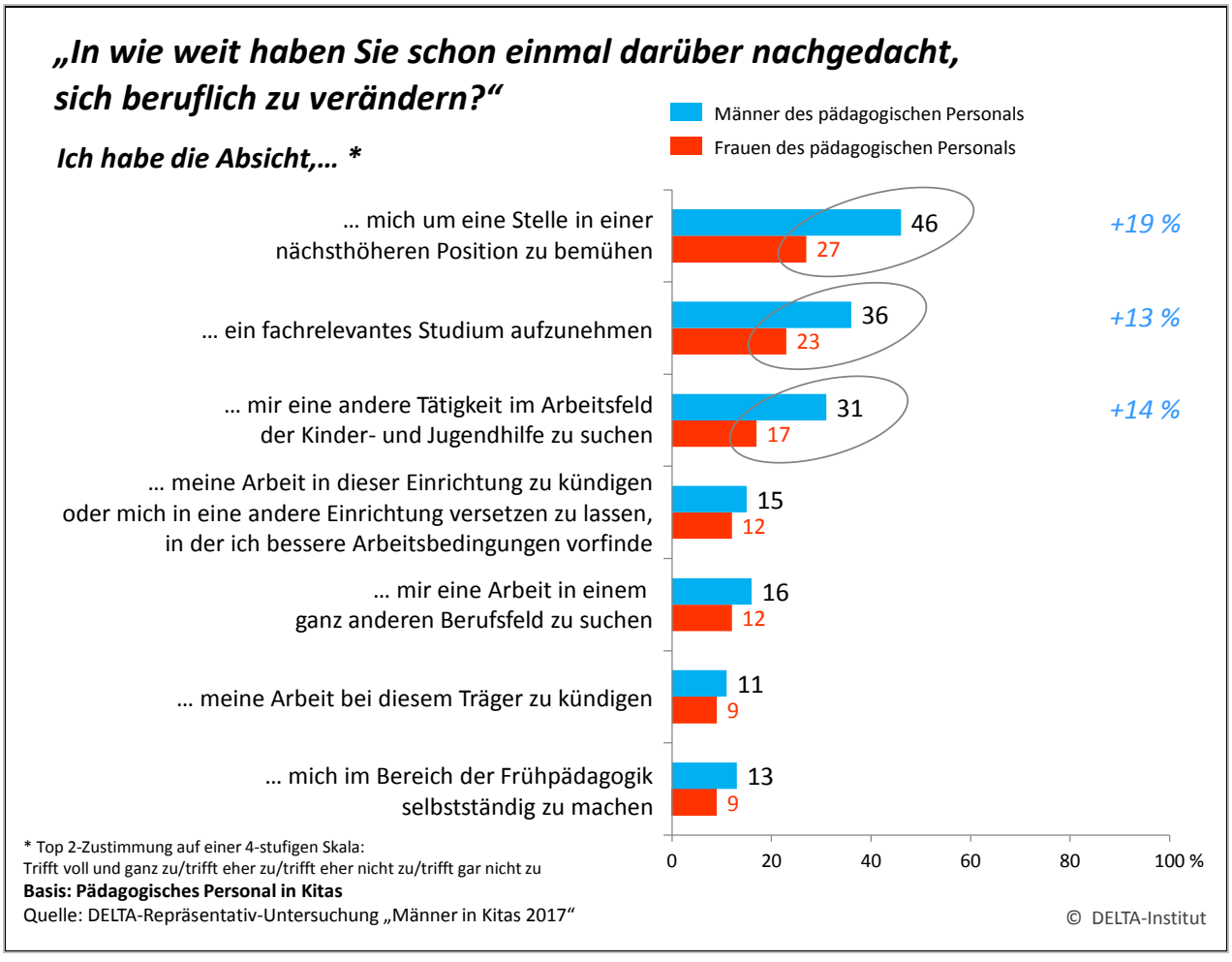
*Abfrage der einzelnen Items auf einer 4-stufigen Skala:
Trifft voll und ganz zu/trifft eher zu/trifft eher nicht zu/trifft gar nicht zu
Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

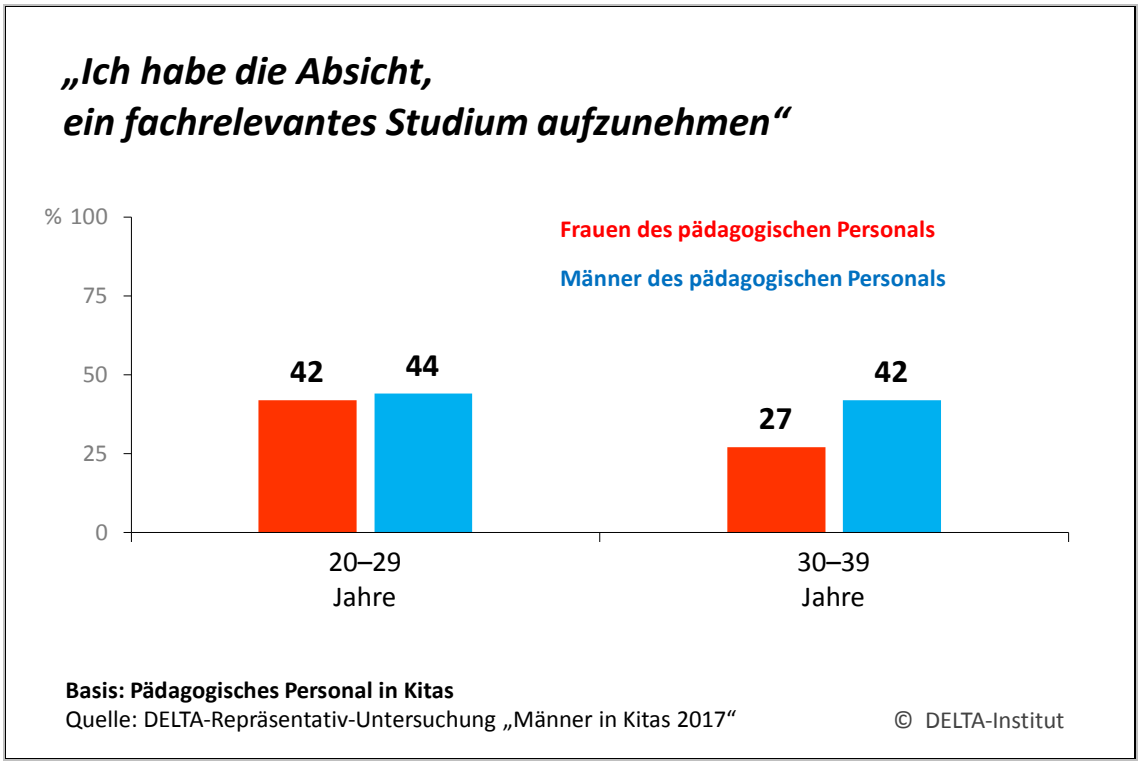
Die *Exit*-Erwägungen aus der Einrichtung (oder dem Träger) sowie die *Drop-out*-Tendenzen aus dem Berufsfeld haben ihre Ursache teils in den äußeren, arbeitsplatz- und arbeitgeberbezogenen Umständen (z. B. unlösbare Konflikte im Team, Arbeitsklima, die Einrichtungsleitung, Entgelt, Arbeitsbedingungen, der Wunsch nach einem anderen Stundenumfang, der sich hier nicht realisieren lässt, u. a.). Aber auch persönliche und private Momente, wie familiäre Veränderungen, der Wechsel des Wohnorts (z. B. Berufsmobilität des Partners) oder der Wunsch nach einem Tätigkeitsfeld mit anderen Aufgaben, Herausforderungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten spielen eine Rolle.

Trotz großer Zufriedenheit in der aktuellen Position sind „Unruhe“ und Veränderungsmotivation bei Männern des pädagogischen Personals deutlich größer als bei Frauen. Fast die Hälfte aller männlichen Fachkräfte (46 %) hat die Absicht, sich um eine Stelle in einer nächsthöheren Position zu bemühen. 36 % der Männer beabsichtigen eine weiterqualifizierende Ausbildung in Form eines fachrelevanten Studiums (nur 23 % der Frauen). Damit ist jeweils ein Abschied von der aktuellen Stelle verbunden, aber zugleich ein Bekenntnis zum Berufsfeld der pädagogischen Arbeit in der Kita: Das zentrale Motiv der Männer ist beruflicher Aufstieg: weiterkommen, ein höheres Gehalt,

mehr Verantwortung und Gestaltungsmacht. Aber auch in den anderen Aspekten (Wechsel der Stelle, der Einrichtung, des Trägers auf eine Stelle mit besseren Arbeitsbedingungen/Wechsel in ein anderes Berufsfeld/Wechsel in die Selbstständigkeit) äußern systematisch mehr Männer als Frauen Veränderungsabsichten. Sich demonstrativ „auf dem Sprung“, mutig und aktiv-offensiv zu präsentieren, mag ein Muster sein, das mehr Männer als Frauen zeigen bzw. inszenieren. Es zeigt zugleich, dass mit Männern in Kitas mehr Bewegung und Aufbruch kommt, auch eine Aufstiegs- und Veränderungsmentalität, die unter Umständen tatsächlich realisiert wird. Dieser bei Männern offenbar stärker ausgeprägte (bzw. von ihnen demonstrierte, bei ihnen vermutete) Wille zu Veränderung und Aufstieg kann vom bestehenden weiblichen Fachkräftepersonal als Bedrohung interpretiert werden, gar – ob zu Recht oder nicht – als Okkupation dieser ehemals exklusiven Frauendomäne durch das männliche Geschlecht. Dabei ist auch im Blick zu haben, dass diese Veränderungsdynamik nicht nur durch Männer in Kitas kommt (und dadurch auch Frauen angeregt und „infiziert“ werden könnten, einen Wechsel zu erwägen), sondern dass Veränderung zu einem erheblichen Teil eine Berufsperspektive der jüngeren Generation insgesamt ist. Insofern können Träger und Einrichtungen nicht mehr wie in früheren Jahrzehnten ihrer gewonnenen Fachkräfte sicher sein, sondern benötigen (neue) Strategien, diese dauerhaft an sich zu binden. Es ist notwendig, ihnen berufliche Perspektiven innerhalb des Berufsfelds zu schaffen.



Die Aufstiegs- und Ausstiegstendenzen sind in den verschiedenen Altersgruppen und Lebensphasen nicht gleich. *Jüngere* Fachkräfte haben häufiger den Wunsch nach Aufstieg, Wechsel oder Ausstieg als *ältere* Fachkräfte, in nahezu allen Altersgruppen ist dabei der Anteil der Männer größer als der von Frauen. Zugleich ist der differenzierte Blick instruktiv: Beispielsweise gibt es in den ersten Berufsjahren (hier: im Alter unter 30 Jahren) bei jenen, die noch ein fachrelevantes Studium in Erwägung ziehen, zwischen Frauen (42 %) und Männern (44 %) kaum Unterschiede. Wohl aber in der Altersgruppe ab 30 Jahren: Hier überlegen weiterhin 42 % der männlichen Fachkräfte und nur noch 27 % der weiblichen Fachkräfte, ob sie sich weiterqualifizieren in Form eines Studiums.

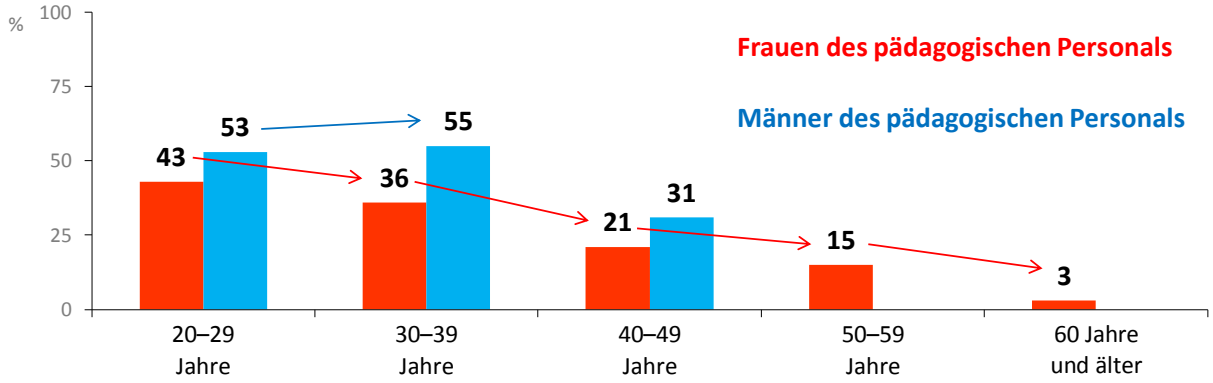


Das Ziel einer Leitungsposition haben in allen Altersstufen deutlich mehr Männer als Frauen des Fachpersonals. Während mit zunehmendem Alter immer weniger weibliche Fachkräfte eine Leitung anstreben, haben bis zum 40. Lebensjahr immer mehr Männer Bestrebungen nach Aufstieg und höheren Positionen. Gerade im Alter zwischen (etwa) 30 und 40 Jahren sind deutlich mehr Männer als Frauen an Leitungsaufgaben interessiert und bekunden dies gezielt und offen(siv). Ebenso sind bei einem erheblichen Teil der Männer (36 %) bis Mitte/Ende der vierten Lebensdekade die Überlegungen zu einem Wechsel von der Kita zu einem anderen Feld der Kinder- und Jugendhilfe anhaltend – und deutlich größer als bei Frauen.

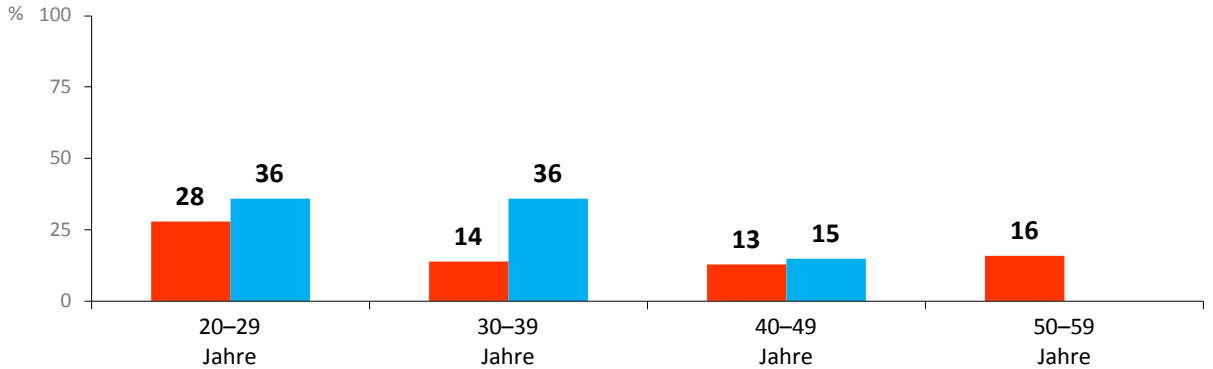
Während Frauen des pädagogischen Personals maßgebliche Entscheidungen über ihren weiteren Berufsweg weitgehend bis zum 30. Lebensjahr treffen (das hängt auch mit Fragen der Familiengründung zusammen), ist bei Männern die Phase zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr besonders

kritisch und sensibel für Überlegungen über neue Weichenstellungen. Hier findet eine intensivere Reflexion darüber statt, ob sie in diesem Berufsfeld bleiben wollen und was ihre weiteren Perspektiven sind.

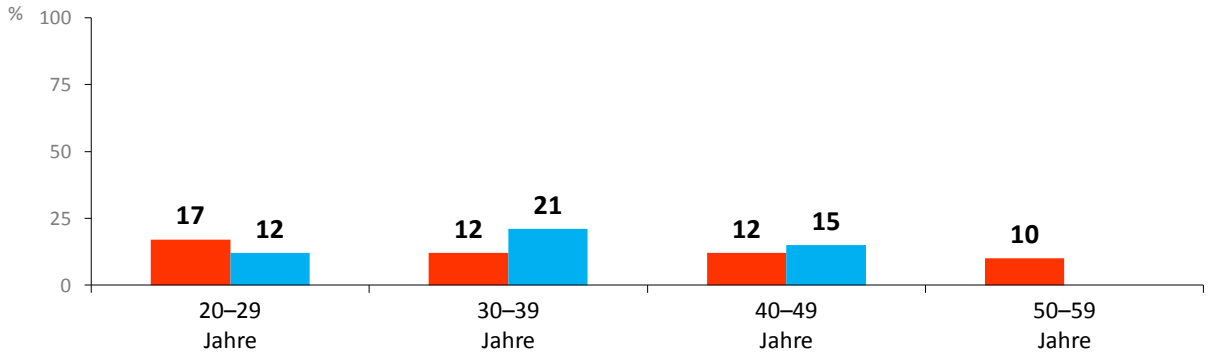
„Ich habe die Absicht, mich um eine Stelle in einer nächsthöheren Position zu bemühen“



„Ich habe die Absicht, mir eine andere Tätigkeit im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe zu suchen“



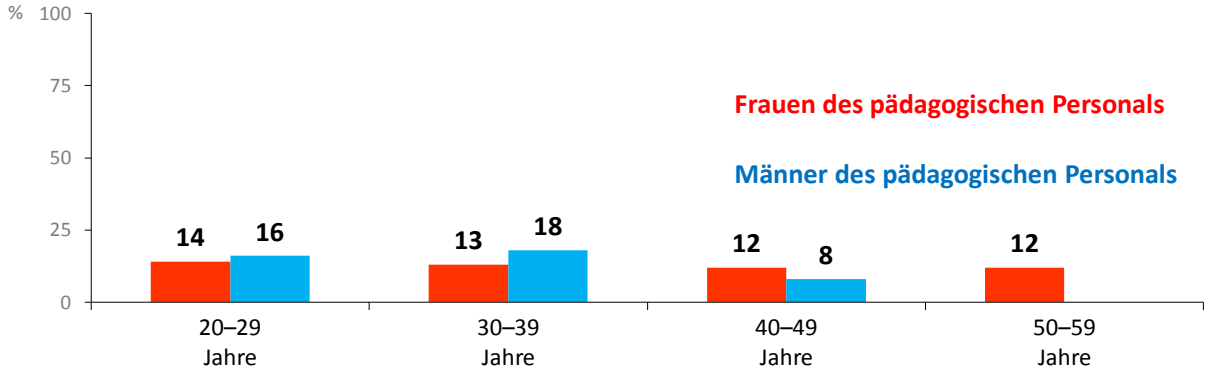
„*Ich habe die Absicht,* meine Arbeit in dieser Einrichtung zu kündigen oder mich in eine andere Einrichtung versetzen zu lassen, in der ich bessere Arbeitsbedingungen vorfinde“



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

„Ich habe die Absicht, mir eine Arbeit in einem ganz anderen Berufsfeld zu suchen“



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

Die berufliche Mobilität (Weiterqualifizierungs-, Aufstiegs-, Abwanderungs-Mobilität) ist in der Milieulandkarte sehr ungleich verteilt und konzentriert sich stark auf die gesellschaftlichen Leitmilieus. Die Absicht,

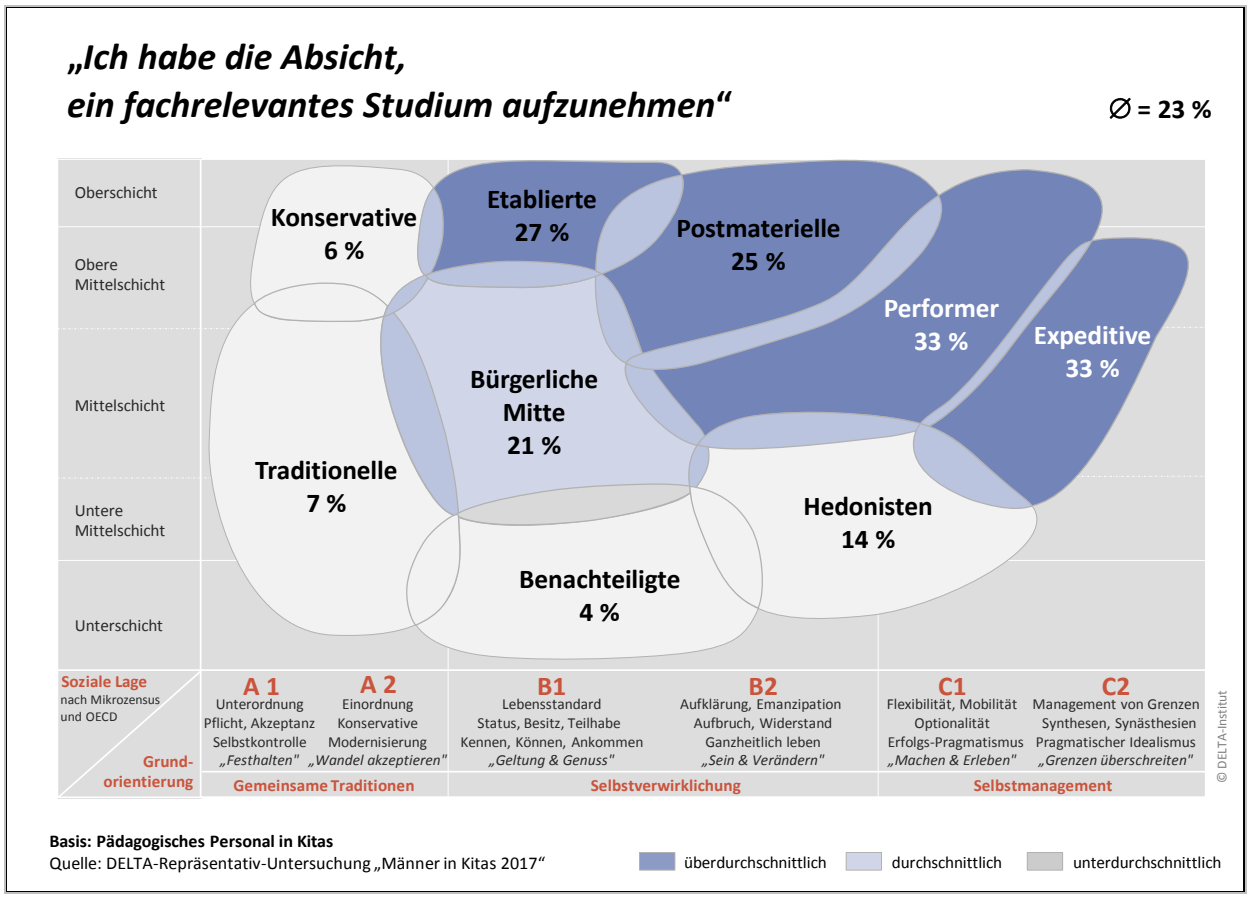
- *ein fachrelevantes Studium aufzunehmen*, haben vor allem Fachkräfte aus den Milieus „Expeditive“ und „Performer“ (je 33 %), aber auch „Etablierte“ (27 %) und „Postmaterielle“ (25 %)[61];
- *sich um eine Stelle in einer nächsthöheren Position zu bemühen*, ebenfalls überwiegend Fachkräfte aus diesen gehobenen Milieus, besonders ausgeprägt „Expeditive“ (38 %), „Performer“ (37 %);
- *sich eine Arbeit in einem ganz anderen Berufsfeld zu suchen*, haben vor allem te“ (19 %) und „Performer“ (17 %), leicht überdurchschnittlich auch „Postmaterielle“ (15 %) und „Expeditive“ (14 %).

Für Frauen und Männer aus diesen Milieus ist **berufliche Mobilität eine normale Perspektive** und auch ein **Normativ ihres Lebensverlaufs:** Sich beruflich nicht zu bewegen, auf der aktuellen Position zu bleiben oder allenfalls kleine Veränderungen anzustreben, gilt in diesen Milieus als Trägheit und Starrheit. Ambitioniert zu sein, sich weitergehende Ziele zu setzen, sich zu verändern und Herausforderungen anzugehen, ist Kern ihrer Berufsphilosophie und sozialen Identität – und unterscheidet sie elementar von Frauen und Männern aus den Milieus „Bürgerliche Mitte“, „Hedonisten“, „Benachteiligte“ und „Traditionelle“ (auch diese wollen nicht dauerhaft das Gleiche, sondern sich verändern und weiterkommen; aber die Ziele und „Sprünge“ sind deutlich kleiner. Ausgeprägter ist das Festhalten am Bestehenden). Wer als Arbeitgeber Fachkräfte aus den gesellschaftlichen Leitmilieus beschäftigt, muss damit rechnen, dass diese sich verändern wollen und ggf. abwandern (es sei denn, sie sind bereits in hoher Leitungsposition – aber auch dann sind sie offen und suchend nach neuen Aufgaben).

Für die Bindung des qualifizierten Personals ist es ein wichtiger Befund, dass die Veränderungsdynamik in den demografisch und soziokulturell jungen Milieus der „Expeditiven“ und „Performer“ besonders groß ist (größer bspw. als bei „Postmateriellen“). Insofern stellt sich nicht erst für die mittlere Zukunft, sondern bereits für die Gegenwart die Herausforderung, dieser wichtigen Gruppe von Fachkräften innerhalb einer Einrichtung reale und attraktive Möglichkeiten zur Veränderung zu bieten. Das gilt vor allem für Träger, deren Einrichtungsportfolio hier strategische Möglichkeiten bieten. Dabei ist auch mit in den Blick zu nehmen, dass diese Fachkräfte in der Regel private Partner mit ebenfalls hoher Berufsqualifikation haben und daher in den ersten Jahren des beruflichen Einstiegs eine hohe Bereitschaft zur privaten Mobilität aufbringen (Pendler-Beziehungen), dass sie aber – vor dem Hintergrund der *Linked Lives* – ab dem 28./35. Lebensjahr

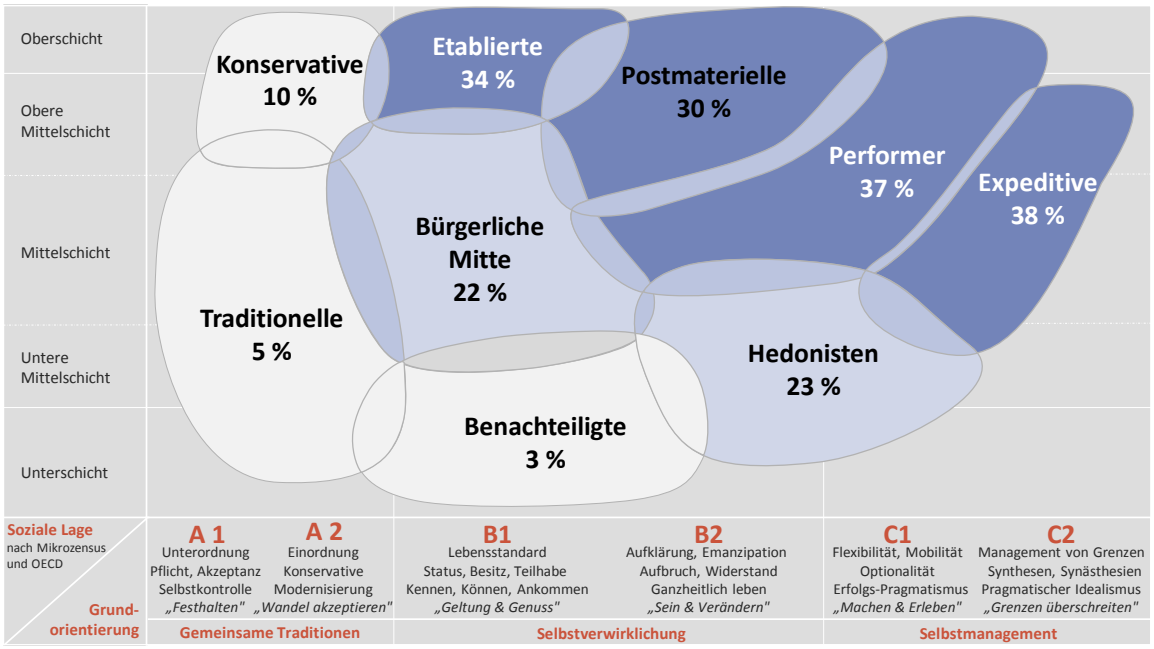
[61] Dieser Anteil von 25 % bei den „Postmateriellen“ ist deshalb erwähnenswert, weil ein sehr hoher Anteil der Fachkräfte aus diesem Milieu kommt (deutlich weniger aus den Milieus der „Performer“ und „Etablierten“). Wenn hier ein Viertel der Fachkräfte ein Studium erwägt, dann steht dahinter eine deutlich größere Anzahl als bei den genannten anderen Milieus.

nach einer Stabilisierung ihrer privaten Partnerschaft streben (Familiengründung) sowie nach Work-Life-Balance. Es ist absehbar, dass Arbeitgeber (im Kita-Bereich: Einrichtungen, Träger), die diese Bedürfnisse ernst nehmen und hier Ermöglichungsräume und Optionen bieten, Wettbewerbsvorteile um diese Fachkräfte haben.



„Ich habe die Absicht, mich um eine Stelle in einer nächsthöheren Position zu bemühen“

∅ = 27 %

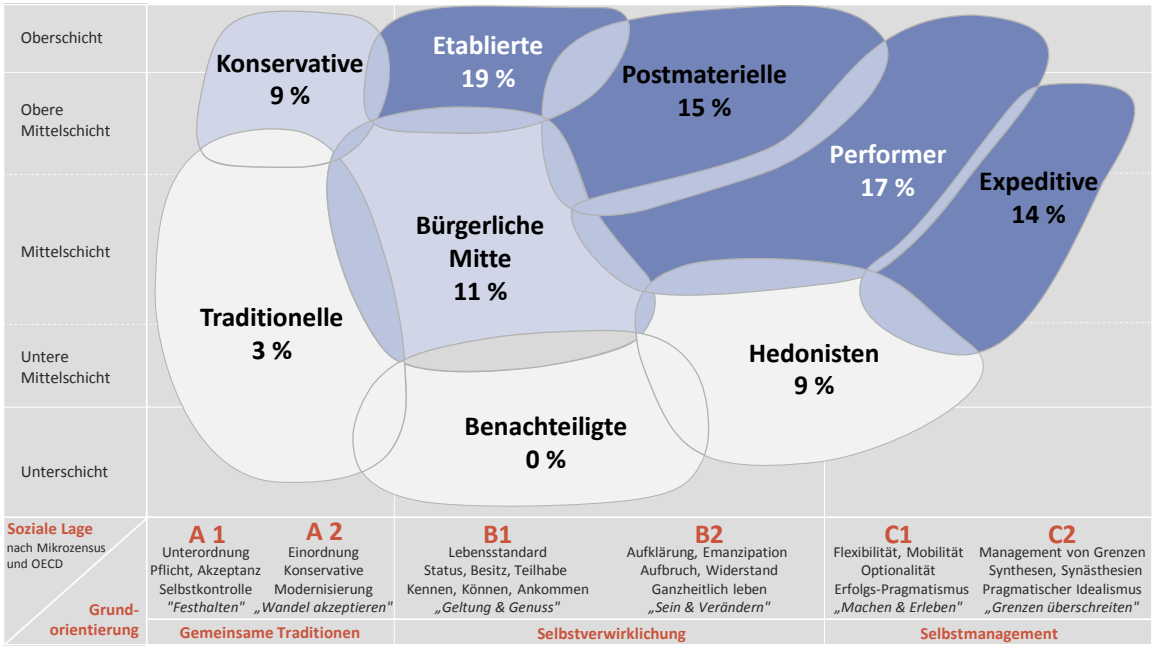


Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

überdurchschnittlich | durchschnittlich | unterdurchschnittlich

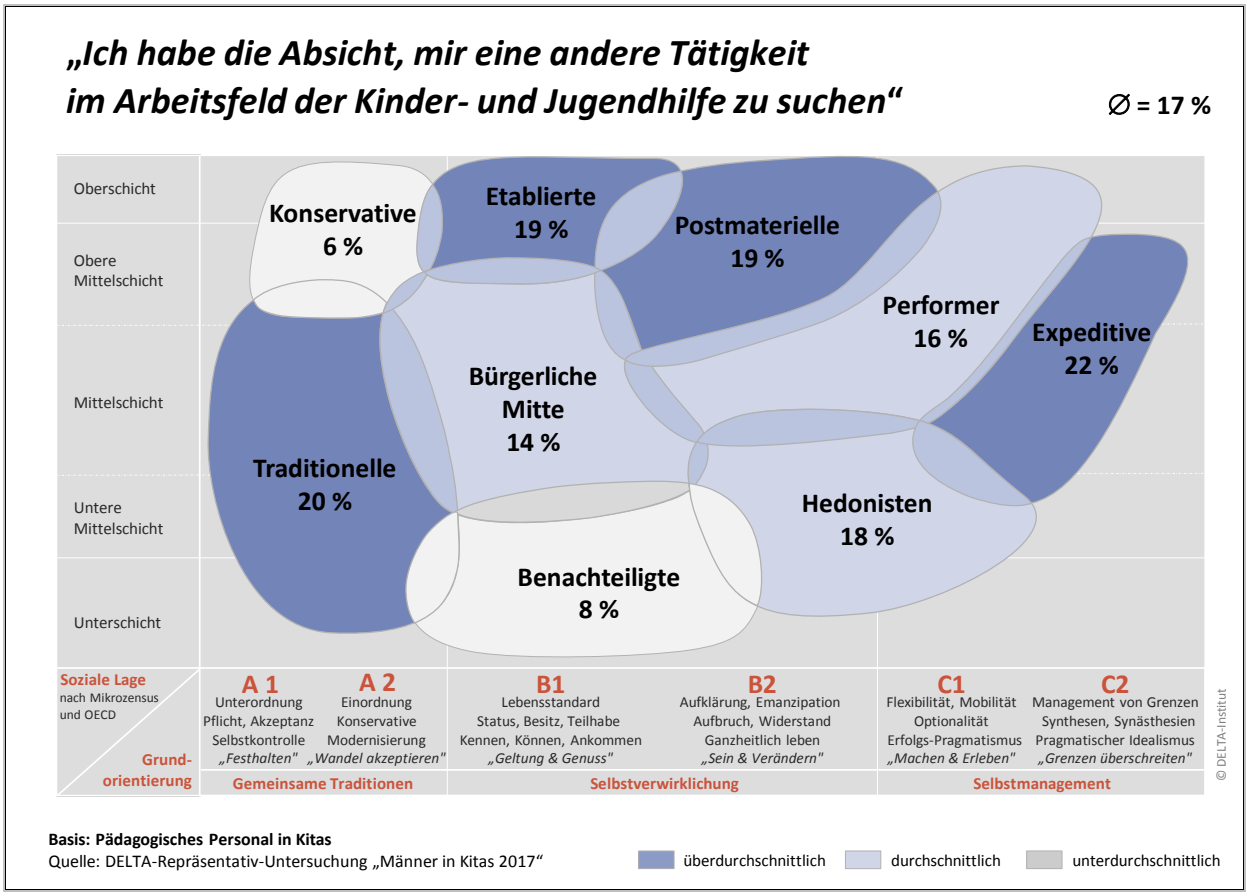
„Ich habe die Absicht, mir eine Arbeit in einem ganz anderen Berufsfeld zu suchen“

∅ = 12 %



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

überdurchschnittlich | durchschnittlich | unterdurchschnittlich



4.3 Erwartungen an die Kompetenzen pädagogischer Fachkräfte in Kitas

Das Berufsfeld „Kindertagesstätte“ hat eine Geschichte, die zurückreicht bis zu den Anfängen der Frauenbewegung in Deutschland in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts und sich mit der Professionalisierung von Sorgeberufen anfangs des 20. Jahrhunderts als Berufsstand etablierte. Bis in die 1990er-Jahre war „Erzieherin“ ein typischer und exklusiver Frauenberuf mit einhergehenden Rollenbildern (und stereotypen Zuschreibungen), die die soziokulturelle Vorstellung von der Zweigeschlechtlichkeit der Gesellschaft verstärkte und zementierte. Frauen in diesem Fürsorgeberuf wurden typische Kompetenzen zugeschrieben, die – so die Vorstellung und Legitimation der Exklusion von Männern – genuin in ihrem spezifischen Geschlechtscharakter wurzeln. Spannend ist die Antwort auf die Frage, ob heute – da Frauen *und* Männer als Fachkräfte in Kitas tätig sind – an beide Geschlechter in gleicher Weise Erwartungen und Kompetenzansprüche gestellt werden. Oder sind traditionelle Vorstellungen hinsichtlich spezifischer Kompetenzen, die Männer und Frauen jeweils mitbringen, wirksam? Welche Erwartungen werden in etwa gleichem Maße an Frauen und Männer als Fachkräfte in Kitas adressiert – bei welchen gibt es Differenzen, die auf eine arbeitsteilige Funktionszuschreibung und Rolle von Männern in ihrer pädagogischen Arbeit schließen lassen?

Aus dem Universum von Anforderungen im Berufsfeld pädagogischer Fachkräfte in Kitas wurden in dieser Untersuchung exemplarisch 19 Kompetenzen ausgewählt (als Indikatoren). Die pädagogischen Fachkräfte wurden in der Untersuchung zunächst gefragt, inwieweit sie von *weiblichen Fachkräften* in Kitas diese Fähigkeit und Fertigkeit erwarten. In einer weiteren Frage haben die pädagogischen Fachkräfte gefragt, inwieweit sie von männlichen Fachkräften eben diese Kompetenzen erwarten (die Liste der genannten Kompetenzen war bezogen auf Männer und Frauen gleich).[62]

Dabei sei betont, dass hier die Binnenperspektive erfasst wird über die normativen Erwartungen der Fachkräfte an sie selbst in ihrem Berufsfeld.[63] Zunächst zeigt sich eine große Spannbreite in der Wertschätzung, Bedeutungszuschreibung und Priorisierung von Skills in der Kita.

- So stehen bei **Erwartungen an weibliche Fachkräfte** an vorderster Stelle die Freude an der Arbeit mit Kindern (96 %), Einfühlungsvermögen (94 %), Teamorientierung (90 %) und Fürsorglichkeit (89 %). An hinteren Stellen sind – mit großem Abstand – technische Fertigkeiten (9 %), dekorative, raumgestalterische Fähigkeiten (19 %), musische Fähigkeiten (24 %) und Bastelfähigkeiten (24 %).

- Die **Erwartungen an männliche Fachkräfte** sind bezogen auf die Rangfolge und Priorisierung sehr ähnlich: Von Männern in Kitas erwartet man zuvorderst Freude an der Arbeit mit Kindern (96 %), Bereitschaft, sich in das Team einzubringen (90 %), Einfühlungsvermögen (87 %) und Fürsorglichkeit (84 %). Geringere Bedeutung und Priorität haben im Erwartungshorizont dekorative, raumgestalterische Fähigkeiten (9 %), Bastelfähigkeiten (12 %), musische Fähigkeiten (15 %) und Kreativität (28 %).

In dieser Hinsicht sind die an Frauen und Männer gerichteten Erwartungshorizonte nahezu identisch. Das lässt vermuten, dass diese Priorisierung von Kompetenzen im Berufsfeld, das über viele Dekaden von Frauen dominiert, ausgestaltet und bestimmt wurde, für Männer in Kitas der *faktische* Horizont mit *normativer* Kraft ist, in den sie sich einfügen.

---

[62] Um *Erinnerungseffekte* zu reduzieren, folgten die beiden Fragenblöcke (Erwartungen an weibliche Fachkräfte/Erwartungen an männliche Fachkräfte) in der standardisierten Befragung nicht unmittelbar aufeinander, sondern wurden zeitlich entfernt voneinander gestellt (dazwischen wurden andere Fragen gestellt). Um *Reihenfolgeeffekte* zu vermeiden, wurden die 19 Kompetenzen innerhalb der Blöcke nicht bei allen Befragten in gleicher Abfolge abgefragt, sondern die Reihenfolge der Kompetenzen wurde für jedes Interview variiert mit einem Zufallsgenerator.

[63] Nicht untersucht wurde (aus forschungsökonomischen und finanziellen Gründen) die Außenperspektive etwa von Eltern, Trägern, dem gesellschaftlichen Umfeld) zu den Kompetenzerwartungen an die weiblichen und männlichen Fachkräfte in Kita-Einrichtungen. Dies wäre in einer Folgeuntersuchung zu leisten.

Spannend sind die Differenzen in den beruflichen Erwartungen an Männer und an Frauen in Kitas. Hier zeigt sich ein traditionelles Moment, das in überkommenen und heute noch wirksamen Geschlechterrollenbildern gründet. Dabei ist wichtig zu betonen, dass diese Erwartungen von den Fachkräften selbst artikuliert werden:[64]

- **Deutlich mehr von Frauen** (als von Männern) in Kitas werden folgende Kompetenzen erwartet: Kreativität (Differenz zu Männern: 21 %), Bastelfähigkeit (Differenz: 12 %), dekorative und raumgestalterische Fähigkeiten (Differenz: 10 %), musische Fähigkeiten (Differenz: 9 %) und Einfühlungsvermögen (Differenz: 7 %).

- **Deutlich mehr von Männern** (als von Frauen) in Kitas werden erwartet: handwerkliche Fähigkeiten (Differenz zu Frauen: 24 %), technische Fertigkeiten (Differenz: 23 %), Spaß an Sport und Bewegung (Differenz: 8 %), Gelassenheit (Differenz: 8 %), Bereitschaft zur Leitungsverantwortung (Differenz: 8 %), Belastbarkeit und Stressresistenz (Differenz: 6 %).

Obwohl die Rangfolgen der Kompetenzanforderungen für die pädagogische Arbeit in Kitas für Frauen und Männer ähnlich sind, zeigt sich gleichzeitig eine biologistisch- oder genderorientierte Vorstellung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Männer mitbringen oder in stärkerem Maße einbringen sollten als Frauen.

Auffällig ist die Erwartungshaltung, dass Männer in Kitas mehr Bereitschaft zur **Leitungsverantwortung** haben sollten als Frauen. Diese Erwartung haben keineswegs nur die männlichen, sondern auch die weiblichen Fachkräfte. An der gesellschaftlichen und binnenberuflichen Konstruktion von Rollen sind beide Geschlechter beteiligt – und hier werden derzeit Männer stärker in der Führungsverantwortung gesehen als Frauen – auch *von* Frauen. Das unterläuft die zum Teil gleichzeitig geäußerte Befürchtung, dass Männer nicht nur in eine vormalige Frauendomäne eindringen, sondern sie auch leiten wollen. Das kann einerseits zur *Selffulfilling Prophecy* werden und traditionelle Geschlechterrollen ganz neu in Kitas etablieren mit arbeitsteiliger Aufgabenzuweisung und Territorien der Zuständigkeit. Das kann andererseits ein subkutanes – bewusstes oder vorbewusstes – Abwehrmuster gegen mehr Männer in Kitas sein.

---

[64] Insofern kommt hier die Binnenperspektive zum Ausdruck. Aber diese ist keineswegs isoliert von der Außenperspektive, denn Fachkräfte stehen beruflich und privat in einem engen und vielfältigen Austausch mit Eltern und dem gesellschaftlichen Umfeld. Insofern sind Fachkräfte in Kitas nicht nur in einem organisationsinternen Kommunikationszusammenhang, sondern zugleich Brücken und Vermittlungsinstitutionen für einen semantischen System-Umwelt-Austausch über Kompetenzerwartungen an Fachkräfte in Kitas.

Zugleich kann die höhere Zuschreibung technischer, handwerklicher und sportlicher Kompetenzen an männliche Fachkräfte in Kitas ein **Impuls zur Veränderung** (Modernisierung) des institutionalisierten Sets geforderter Fähigkeiten und Fertigkeiten bedeuten. Die Daten geben keinerlei Anlass, einen radikalen Umbruch oder gar eine Umkehrung der Kompetenzhierarchie anzunehmen. Aber das hierarchische Gefüge der Kompetenzen und damit der Stellenwert in der praktischen Arbeit sowie spezifischer Projekte verändern sich, je mehr Einfluss männliche Fachkräfte allein aufgrund ihrer Anzahl und ihres Anteils am pädagogischen Personal haben. Gerade in diesem Kontext ist zu beachten, dass die Mehrheit der Fachkräfte betont, dass elementare Kernkompetenzen sowohl für weibliche als auch für männliche Fachkräfte die Bereitschaft ist, sich in das Team einzufügen (jeweils 90 %) sowie für Harmonie und Ausgleich zu sorgen (jeweils 63 %).

Erwartungen …	… an Frauen in Kitas %	… an Männer in Kitas %	Differenz %
1. Kreativität	49	28	**21**
2. Bastelfähigkeiten: Schneiden, Kleben, Falten u. a.	24	12	**12**
3. Dekorative und raumgestalterische Fähigkeiten	19	9	**10**
4. Musische Fähigkeiten	24	15	**9**
5. Einfühlungsvermögen	94	87	**7**
6. Fürsorglichkeit	89	84	5
7. Umsichtig sein, verschiedene Aufgaben gleichzeitig im Blick haben	77	73	4
8. Freude an der Arbeit mit Kindern	96	96	0
9. Bereitschaft, sich in das Team einzufügen	90	90	0
10. Für Harmonie und Ausgleich sorgen	63	63	0
11. Kompetenzen im Bereich Natur und Umwelt	32	34	–2
12. Durchsetzungsstärke	69	72	–3
13. Spaß an Außen-Unternehmungen	49	54	–5
14. Belastbarkeit, Stressresistenz	78	84	**–6**
15. Gelassenheit	65	73	**–8**
16. Spaß an Sport und Bewegung	43	51	**–8**
17. Bereitschaft, Leitungsverantwortung zu übernehmen	27	35	**–8**
18. Technische Fertigkeiten	8	31	**–23**
19. Handwerkliche Fähigkeiten	9	33	**–24**

Top-Box ***„Stimme voll und ganz zu“*** auf einer 4-stufigen Skala von
stimme voll und ganz zu/stimme eher zu/stimme eher nicht zu/stimme überhaupt nicht zu

Ob die Differenzen *inhaltlich* erheblich relevant oder weniger bedeutsam sind, wie sie zu bewerten sind (Wertsetzung), ob sie so bleiben, verstärkt oder nivelliert werden sollten (normative Handlungsaufforderung), kann sozialwissenschaftlich nicht entschieden werden. Hier bedarf es einer intensiven, vor allem fachinternen Diskussion der pädagogischen Fachkräfte selbst, für die diese Befunde eine empirische Grundlage sind. Festzuhalten aber ist, dass die markierten Differenzen *statistisch signifikant* sind.

4.3.1 Erwartungen an weibliche Fachkräfte

Welche Erwartungen werden spezifisch an Frauen in Kitas gerichtet? Sind die Erwartungen, die Frauen mit ihrer Kompetenz und Fachlichkeit verbinden, andere (oder anders gewichtete) als die Erwartung, die Männer in Kitas an weibliche Fachkräfte richten? Die Untersuchung zeigt, dass Frauen bei einer Vielzahl von Aspekten höhere Ansprüche an sich selbst richten als Männer an Frauen: Bei 16 der 19 Aspekte sind die Ansprüche des weiblichen Fachpersonals an das eigene Geschlecht höher als seitens der männlichen Fachkräfte an Frauen. Bei sieben Aspekten ist die Differenz besonders groß: Belastbarkeit/Stressresistenz, Durchsetzungsstärke, Gelassenheit, für Harmonie und Ausgleich sorgen, Umsichtig sein, Natur und Umwelt, Sport und Bewegung.

Die Erwartung von Männern an weibliche Fachkräfte ist nur bei drei Aspekten (geringfügig) höher als die Erwartungen von Frauen an sich selbst als Fachkräfte: Das sind zum einen überkommene Geschlechterstereotype wie Bastelfähigkeiten sowie dekorative und raumgestalterische Fähigkeiten; zum anderen auch die Bereitschaft zur Leitungsverantwortung: Männer erwarten von Frauen in Kitas häufiger die Bereitschaft zur Leitungsverantwortung als Frauen selbst.

Erwartungen an weibliche pädagogische Fachkräfte in Kitas		von Frauen in Kitas an das eigene Geschlecht %	von Männern in Kitas an das andere Geschlecht %	Differenz %
1.	Freude an der Arbeit mit Kindern	96	91	5
2.	Einfühlungsvermögen	94	86	**8**
3.	Bereitschaft, sich in das Team einzufügen	90	83	7
4.	Fürsorglichkeit	89	81	**8**
5.	Belastbarkeit, Stressresistenz	79	60	**19**
6.	Umsichtig sein, verschiedene Aufgaben gleichzeitig im Blick haben	77	64	**13**
7.	Durchsetzungsstärke	70	54	**16**
8.	Gelassenheit	66	53	**13**
9.	Für Harmonie und Ausgleich sorgen	64	48	**16**
10.	Kreativität	49	44	5
11.	Spaß an Außen-Unternehmungen	49	47	2
12.	Spaß an Sport und Bewegung	44	32	**12**
13.	Kompetenzen im Bereich Natur und Umwelt	33	19	**14**
14.	Bereitschaft, Leitungsverantwortung zu übernehmen	26	29	**–3**
15.	Musische Fähigkeiten	24	16	**8**
16.	Bastelfähigkeiten: Schneiden, Kleben, Falten u. a.	24	30	**–6**
17.	Dekorative und raumgestalterische Fähigkeiten	19	25	**–6**
18.	Handwerkliche Fähigkeiten	9	7	2
19.	Technische Fertigkeiten	8	6	2

Top-Box ***„Stimme voll und ganz zu“*** auf einer 4-stufigen Skala von
stimme voll und ganz zu/stimme eher zu/stimme eher nicht zu/stimme überhaupt nicht zu

4.3.2 Erwartungen an männliche Fachkräfte

Welche Erwartungen werden an Männer in Kitas gerichtet? Gibt es Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Fachkräften als „Absender“ der Erwartungen? Die statistische Analyse zeigt, dass der an Männer gerichtete Erwartungshorizont im Vergleich zu Frauen erheblich anders strukturiert ist:

- Die Geschlechterdifferenzen (zwischen Frauen und Männern) in den Erwartungen an Männer sind geringer als bei den Erwartungen an Frauen. Für die erforderlichen Kompetenzen von Männern in Kitas haben weibliche und männliche Fachkräfte recht ähnliche Vorstellungen. Das verweist auf eine vergleichsweise große Konvergenz geschlechtsspezifischer Erwartungen an männliche Fachkräfte. Eine Ursache liegt vermutlich darin, dass die von Männern in diesem für sie neuen Berufsfeld geforderten Kompetenzen grundsätzlich (fachlich, pädagogisch, arbeitsorganisatorisch, geschlechtertheoretisch) zur Frage werden und zur Disposition stehen. Damit ist ein Prozess von Reflexion und Austausch in Gang gesetzt, der diese Konvergenzeffekte hat.

- Gleichzeitig – und nicht im Gegensatz zum vorherigen Befund – sind die Anforderungen von Frauen an Männer leicht höher als von Männern an Männer. Bei 15 der 19 Aspekte sind die Erwartungen des weiblichen Fachpersonals an Männer in Kitas höher als seitens der männlichen Fachkräfte selbst. Vor allem bei zwei Aspekten ist die Differenz auffallend groß: *für Harmonie und Ausgleich sorgen* sowie *Belastbarkeit/Stressresistenz*: Hier wünschen sich Frauen „mehr“ von Männern als Männer von sich selbst. Demgegenüber sind höhere Erwartungen der Männer an sich selbst (als seitens der Frauen) nur in geringfügigem Maße bei *Spaß an Außen-Unternehmungen* und *Kreativität* ersichtlich.

Diese Befunde führen zu dem Schluss (als empirisch begründete Hypothese), dass weibliche Fachkräfte den Erwartungshorizont für die Arbeit in der Kita höher, anspruchsvoller und strenger sowohl an Männer als auch an sich selbst (!) richten als männliche Fachkräfte das tun.

Erwartungen an männliche pädagogische Fachkräfte in Kitas	von Männern in Kitas an das eigene Geschlecht %	von Frauen in Kitas an das andere Geschlecht %	Differenz %
1. Freude an der Arbeit mit Kindern	95	97	–2
2. Bereitschaft, sich in das Team einzufügen	84	90	–6
3. Einfühlungsvermögen	81	88	–7
4. Fürsorglichkeit	78	84	–6
5. Belastbarkeit, Stressresistenz	74	84	**–10**
6. Gelassenheit	67	74	–7
7. Umsichtig sein, verschiedene Aufgaben gleichzeitig im Blick haben	64	73	**–9**
8. Durchsetzungsstärke	64	73	**–9**
9. Spaß an Außen-Unternehmungen	57	54	3
10. Für Harmonie und Ausgleich sorgen	51	63	**–12**
11. Spaß an Sport und Bewegung	46	51	–5
12. Bereitschaft, Leitungsverantwortung zu übernehmen	33	35	–2
13. Kreativität	30	28	2
14. Technische Fertigkeiten	27	31	–4
15. Handwerkliche Fähigkeiten	26	33	–7
16. Kompetenzen im Bereich Natur und Umwelt	26	34	**–8**
17. Bastelfähigkeiten: Schneiden, Kleben, Falten u. a.	12	12	0
18. Musische Fähigkeiten	11	15	–4
19. Dekorative und raumgestalterische Fähigkeiten	10	9	1

Top-Box ***„Stimme voll und ganz zu“*** auf einer 4-stufigen Skala von
stimme voll und ganz zu/stimme eher zu/stimme eher nicht zu/stimme überhaupt nicht zu

4.3.3 Erwartungsstrukturen (Hauptfaktoren)

Die von pädagogischen Fachkräften in Kitas erwarteten Kompetenzen sind vielfältig. Zugleich unterliegen sie einer hierarchischen Rangordnung, die man in *notwendige Kernkompetenzen* und *wünschenswerte Zusatzkompetenzen* gruppieren könnte. An dieser Stelle soll aber eine andere Frage vertieft werden, nämlich ob das Universum der einzelnen Anforderungen durch wenige Hintergrunddimensionen (sog. Hauptfaktoren) strukturiert ist. Es geht um *empirische* Hauptdimensionen von Kompetenzen (Kompetenzbündel), die den Erwartungshorizont der Fachkräfte aufspannen und einzelne Erwartungen steuern, zuordnen und ihnen Bedeutung geben. Dabei stellt sich auch die Frage: Gibt es für Männer ähnliche Kompetenzbündel wie für Frauen?

Zur Beantwortung dieser Frage wurden statistische Faktorenanalysen durchgeführt, die zu bemerkenswerten inhaltlichen Ergebnissen führen:

- Bezogen auf Männer in Kitas ist das Kompetenzfeld durch fünf dominante Hauptlinien relativ klar gruppiert. Diese bilden Orientierungen für das Erwerben und Umsetzen von in Kitas verlangten Kompetenzen. Diese Kompetenzbündel sind zugleich Beobachtungs- und Bewertungsdimensionen für die Eignung und Leistung von Männern in Kitas: in der Fremdwahrnehmung wie in der Selbstdiagnose, d. h. sowohl seitens der Leitung, durch die (etablierten) weiblichen Fachkräfte sowie von den Männern selbst. Man kann sich das vorstellen wie ein Abhaken einer Checkliste.

- Bezogen auf Frauen in Kitas gibt es diese dominante Bündelung von Kompetenzfaktoren, also ein klares Set wohl separierter Kompetenzbündel, die intern eng zusammenhängen und von anderen relativ unabhängig sind, nicht. Vielmehr sind die zahlreichen einzelnen Kompetenzen auf komplexe Weise miteinander verzahnt. Damit aber gibt es – im Unterschied zu Männern – kein standardisiertes Raster für Wahrnehmungen und Bewertungen. Die Konsequenz ist, dass die Eignung, Leistung und Performanz von weiblichen Fachkräften in hohem Maße individualisiert sind und sich nicht an einem groben, typisierenden Kategorienkatalog (Checkliste) wie bei Männern orientieren.

4.3.3.1. Erwartungsbündel an Männer

Die statistische Analyse der Erwartungen an die Kompetenz von Männern in Kitas identifiziert fünf zentrale, wohl separierte und relativ eigenständige Kompetenzbündel:

(1) Pädagogische Elementardispositionen

(2) Kreativ-gestalterische Fähigkeiten

(3) Sport und Natur: Outdoor-Interessen

(4) Handwerklich-technische Fähigkeiten

(5) Leitungsbereitschaft

Substanziell im Erwartungskatalog für (männliche) Fachkräfte in Kitas ist eine **elementare pädagogische Disposition.** Eine Disposition wird hier verstanden als eine situationsübergreifende Reaktionstendenz und praxisrelevante Haltung: Zu dieser gehören Einfühlungsvermögen, Freude an der Arbeit mit Kindern, Bereitschaft zur Teamarbeit, Fürsorglichkeit, Belastbarkeit, Umsicht und Durchsetzungsstärke; aber auch Gelassenheit und die Fähigkeit, für Ausgleich und für Harmonie zu sorgen. Die statistische Analyse zeigt, dass dieses Kompetenzbündel sehr stabil und robust ist, offensichtlich ist es notwendig und unverzichtbar für die pädagogische Arbeit mit Anvertrauten in der Kita. Zugleich ist diese pädagogische Disposition in Kitas zwar notwendig, aber nicht hinreichend und nicht suffizient. Hier rücken vier weitere Kompetenzbündel in den Horizont. Nicht jedes einzelne von diesen ist notwendig, aber über keine oder nur eine zu verfügen, wird dem Anforderungsprofil nicht gerecht.

Das zweitstärkste Kompetenzbündel, das an Männer in Kitas gerichtet wird, sind **kreativ-gestalterische Fähigkeiten:** Dazu zählen Basteln (Schneiden, Kleben, Falten u. a.), Dekoration und Raumgestaltung oder musische Fähigkeiten. Das drittstärkste Kompetenzbündel sind **sportliche Aktivitäten, Outdoor-Unternehmungen** sowie Interesse, Wissen und Kompetenzen im Bereich Natur und Umwelt. Das vierte Kompetenzbündel umfasst **handwerkliche und technische Fähigkeiten** und Fertigkeiten**;** das letzte Kompetenzbündel besteht aus der **Bereitschaft zur Leitungsverantwortung.**

Faktorenanalyse von 19 Items (Kompetenzen); Hauptkomponentenanalyse, Extraktion nach dem Eigenwertkriterium (größer als 1); Rotationsverfahren Varimax mit Kaiser-Normalisierung. Ergebnis: Extraktion von fünf Hauptfaktoren mit einer **erklärten Gesamtvarianz von 73 %.**[65]

Tabelle Komponentenmatrix[66]: Korrelationskoeffizient[67]
zwischen Hauptfaktoren (Kompetenzbündeln) und Item (Einzelkompetenz)

	Kompetenzbündel 1 **Pädagogische Elementardispositionen**	Kompetenzbündel 2 **Kreativ-gestalterische Fähigkeiten**	Kompetenzbündel 3 **Sport und Natur: Outdoor-Interessen**	Kompetenzbündel 4 **Handwerklich-technische Fähigkeiten**	Kompetenzbündel 5 **Leitungsbereitschaft**
Einfühlungsvermögen	,78		,15		
Freude an der Arbeit mit Kindern	,76			,19	
Bereitschaft, sich in das Team einzufügen	,74			,16	
Fürsorglichkeit	,71	,16	,17		
Belastbarkeit, Stressresistenz	,67			,27	
Umsichtig sein, verschiedene Aufgaben gleichzeitig im Blick haben	,62	,26			
Durchsetzungsstärke	,52		,30		,20
Gelassenheit	,52		,32		
Für Harmonie und Ausgleich sorgen	,46		,41		,31
Bastelfähigkeiten: Schneiden, Kleben, Falten u. a.		,78			

[65] Die Gesamtvarianz gibt den Anteil an, den die Faktoren dazu beitragen, die Varianzsumme der einzelnen Items (Einzeldimensionen) zu erklären. Je höher die Gesamtvarianz, desto mehr erklären („repräsentieren“) die identifizierten (extrahierten) wenigen Faktoren die große Zahl einzelner Items (vice versa).

[66] Die Komponentenmatrix stellt die Ladungen der Variablen mit den Faktoren (Komponenten) dar. Je höher eine Variable auf einem Faktor lädt, umso stärker repräsentiert er sie. Die Variablen sind absteigend nach Größe ihrer Faktorladungen sortiert.

[67] Der Korrelationskoeffizient wurde von Bravais und Pearson entwickelt und ist ein in der Statistik etabliertes Maß für den Grad des linearen Zusammenhangs zwischen zwei mindestens intervallskalierten Merkmalen. Er kann Werte zwischen −1 und +1 annehmen. Bei einem Wert von +1 (bzw. –1) besteht ein vollständig positiver (bzw. negativer) linearer Zusammenhang zwischen den betrachteten Merkmalen. Wenn der Korrelationskoeffizient den Wert 0 aufweist, hängen die beiden Merkmale überhaupt nicht linear voneinander ab.

Dekorative und raumgestalterische Fähigkeiten		,77			,22
Musische Fähigkeiten		,68	,29		
Kreativität	,21	,68	,26		
Spaß an Außen-Unternehmungen	,18		,73	,19	
Spaß an Sport und Bewegung	,17	,21	,71	,29	
Kompetenzen im Bereich Natur und Umwelt		,31	,66	,21	
Handwerkliche Fähigkeiten		,19	,26	,82	
Technische Fertigkeiten		,18	,32	,79	
Bereitschaft, Leitungsverantwortung zu übernehmen		,19		,18	,86

4.3.3.2. Erwartungsbündel an Frauen

Während bei Männern sich das Feld der Kompetenzen relativ klar in wohl separierte Kompetenzbündel gliedert, gibt es diese in dem an Frauen gerichteten Erwartungspool nicht. In dem Universum von Kompetenzen, die von weiblichen Fachkräften erwartet werden, gibt es zwar auch das Kompetenzbündel **„Pädagogische Elementardispositionen“** als **Nukleus** in diesem Berufsfeld. Doch alle weiteren Kompetenzen sind – im Unterschied zu Männern – nicht so klar zu Bündeln geordnet, sondern stehen weitgehend für sich.[68] Sehr grob zeigen sich nur zwei Residualbündel. Interessant ist die inhaltliche Füllung der beiden Residualbündel.

- Das erste Residualbündel umfasst Basteln, Dekorieren, Raumgestalten, Schmücken, Musizieren, sowie auch soziale Aspekte (Harmonie und Ausgleich) sowie Sport und Bewegung. Nach herkömmlich traditionellen Geschlechterrollenbildern repräsentiert dieses Erwartungsensemble Stereotype von Fähigkeiten und Zuständigkeiten von Frauen (überwiegend mit Inhouse-Aktivitäten).

[68] Das zeigt sich daran, dass die statistische Erklärungskraft (erklärte Varianz) von Faktor 2 und Faktor 3 relativ gering sind und nur wenig über dem Eigenwert des Items liegen; d. h. der Faktor erklärt kaum mehr als das einzelne Item.

- Das zweite Residualbündel beinhaltet technische Fertigkeiten, handwerkliche Fähigkeiten, Kompetenzen im Bereich Natur und Umwelt sowie Spaß an Außen-Unternehmungen. Nach überkommenen Geschlechterrollenbildern sind darin stereotyp männliche Neigungen und Interessen versammelt mit dem Primat der Outdoor-Aktivitäten.

Daraus ergeben sich zwei Befunde:

- Nachgeordnet zur pädagogischen Kernkompetenz sind die an Frauen adressierten Erwartungen zu Fertigkeiten und Fähigkeiten in hohem Maße geschlechterstereotyp sortiert.

- Die an weibliche Fachkräfte gerichteten Erwartungen sind weitgehend individualisiert. Einzelne Fähigkeiten und Kompetenzen sind nicht Teil eines Pakets, sondern haben eher den Charakter von Facetten, die die einzelne Fachkraft mehr oder weniger hat. Damit steht eine einzelne Fähigkeit nicht – wie bei Männern – stellvertretend für ein bestimmtes Kompetenzbündel, sondern für sich.

Identisch angelegte **Faktorenanalyse** (gleiche Items, gleiche Berechnungsmethode); Ergebnis: Extraktion von drei Faktoren mit einer **erklärten Gesamtvarianz von 38 %** (dieser geringe Wert der durch die Hauptfaktoren erklärten Varianz ist ein Indikator dafür, dass hinter den einzelnen Items keine wirkmächtigen Hintergrundfaktoren stehen).[69]

Tabelle Komponentenmatrix: Korrelationskoeffizient (Pearson) zwischen Hauptfaktoren (Kompetenzbündeln) und Item (Einzelkompetenz)

	Kompetenz-bündel **Pädagogische Elementardispositionen**	Residual-bündel 1 **Kreativ-gestalterische Fähigkeiten**	Residual-bündel 2 **Handwerklich-technische Fähigkeiten**
Einfühlungsvermögen	**,67**		
Bereitschaft, sich in das Team einzufügen	**,59**	–,14	,15
Belastbarkeit, Stressresistenz	**,59**		
Freude an der Arbeit mit Kindern	**,54**		
Gelassenheit	**,52**		,26
Umsichtig sein, verschiedene Aufgaben gleichzeitig im Blick haben	**,51**	,12	,14
Fürsorglichkeit	**,43**	,35	–,10
Durchsetzungsstärke	**,40**	,21	,24

[69] Auch bei einer statistischen Extraktion von fünf Faktoren (analog der Faktorenanalyse zu Männern) wäre die Gesamterklärungskraft unter 50 %.

Bastelfähigkeiten: Schneiden, Kleben, Falten		**,73**	,15
Dekorative und raumgestalterische Fähigkeiten	–,10	**,67**	,27
Kreativität	,12	**,62**	,17
Musische Fähigkeiten	,16	**,48**	,30
Für Harmonie und Ausgleich sorgen	,44	**,45**	
Spaß an Sport und Bewegung	,20	**,45**	,39
Technische Fertigkeiten			**,77**
Handwerkliche Fähigkeiten		,12	**,73**
Kompetenzen im Bereich Natur und Umwelt	,15	,28	**,56**
Bereitschaft, Leitungsverantwortung zu übernehmen		,14	**,43**
Spaß an Außen-Unternehmungen	,12	,24	**,42**

4.3.3.3. Erkenntnisse

Diese für Männer und Frauen je andere Struktur der Kompetenzwahrnehmung ist von hoher Bedeutung: Denn bei Männern in Kitas steht eine Fähigkeit *stellvertretend und symbolisch* für ein ganzes Kompetenzbündel. Je nach „Vorhandensein“ werden pauschal Eignung und Leistung in der jeweiligen Hauptdimension bemessen. Zeigt bspw. ein männlicher Erzieher Lust und Neigung an der dekorativen Gestaltung eines Raumes, werden ihm insgesamt kreativ-gestalterische Fähigkeiten zugeschrieben bzw. erfolgt die Wahrnehmung anderer kreativer Fähigkeiten in einem positiven Licht. Zeigt sich der Erzieher hingegen wenig interessiert oder ungeschickt bei der ästhetischen Raumgestaltung (was ja stets auch der subjektiven Wahrnehmung des milieuspezifischen Geschmacks der weiblichen pädagogischen Fachkraft unterliegt), dann hat er schnell den Makel, für die in Kitas wesentliche Dimension von Kreativität und Gestaltung ungeeignet und unbrauchbar zu sein. Insofern kommt der anfänglichen Darstellung (Goffman: „Inszenierung“) eine entscheidende, die weitere Wahrnehmung und Bewertung kanalisierende und präjudizierende Bedeutung zu.

Eine erst später sichtbar werdende Kompetenz im selben Eigenschaftsbündel, in unserem Beispiel etwa musische Fähigkeiten (konkret: ein Instrument spielen), gilt dann – je nach Kita – als mehr oder weniger akzeptierte Kompensation eines grundlegenden Defizits in dieser Hauptdimension. Es gibt die Neigung, am ursprünglichen Urteil festzuhalten und dagegen stehende Beobachtungen damit in Einklang zu bringen (Garfinkel: „zu normalisieren“). Insofern kommt bei Männern der anfänglichen Darstellung eine entscheidende Bedeutung für die Akzeptanz und Kompetenzzuschreibung zu.

Männer in Kitas stehen unter sensibler und kritischer Beobachtung seitens der Leitung, der weiblichen Fachkräfte und der Eltern. Ein Defizit wird nicht nur der einzelnen männlichen Fachkraft zugeordnet, sondern im geschlechterstereotypen Reflex der Kategorie „Männer in Kitas“ insgesamt – zumindest als kritische Anfrage an das Geschlecht. Eine männliche Fachkraft einer Kindertagesstätte ist (ungewollt) in den Augen der anderen immer auch Repräsentant seines Geschlechts. Insofern steht ein Mann in einer Kita-Einrichtung nicht nur unter dem Druck *persönlicher* Leistung und Bewährung wie Frauen in seiner Einrichtung, sondern stets auch *„als Mann“.* Damit untrennbar verzahnt ist, durch das eigene Verhalten im Kita-Geschehen, durch (nicht vorhandene oder nicht adäquat wahrgenommene) Kompetenzen und Interessen, nicht Auslöser oder Grund zu sein, dass das Projekt „Männer in Kitas“ dauerhaft unter Vorbehalt steht oder Männer als Fachkräfte minderer Güte gelten, die zwar in mancher Hinsicht wohlwollend „Welpenschutz“ genießen, aber genau deshalb nicht als „vollwertige“ und gleichwertige Fachkräfte qua Geschlecht gelten. Das hätte Folgen für die Arbeitsorganisation und Kompetenzzuschreibung, die allein aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit asymmetrisch strukturiert wäre. Männer stünden unter dem Vorbehalt minderer, reduzierter, eingeschränkter Kompetenzen als Fachkräfte. Männer in Kitas stehen insofern unter mehrfachem Bewährungsdruck. Bei Frauen wird ein Defizit einer weiblichen Fachkraft in einer Kompetenz nur ihr persönlich, aber nicht dem Geschlecht „Frauen“ zugeschrieben. Ebenso wenig gibt es diese Stellvertreterfunktion und Übertragung einzelner Fähigkeiten auf ein ganzes Kompetenzbündel. Damit sind weibliche Fachkräfte bei einzelnen Schwächen einer pauschalen Negativbeurteilung entzogen: Es müssen bei mehreren wichtigen Kompetenzen Defizite und Makel erkennbar sein, um die fachliche Eignung *dieser Person* infrage zu stellen. Männer hingegen sind sehr viel eher einem generellen Urteil ausgesetzt.

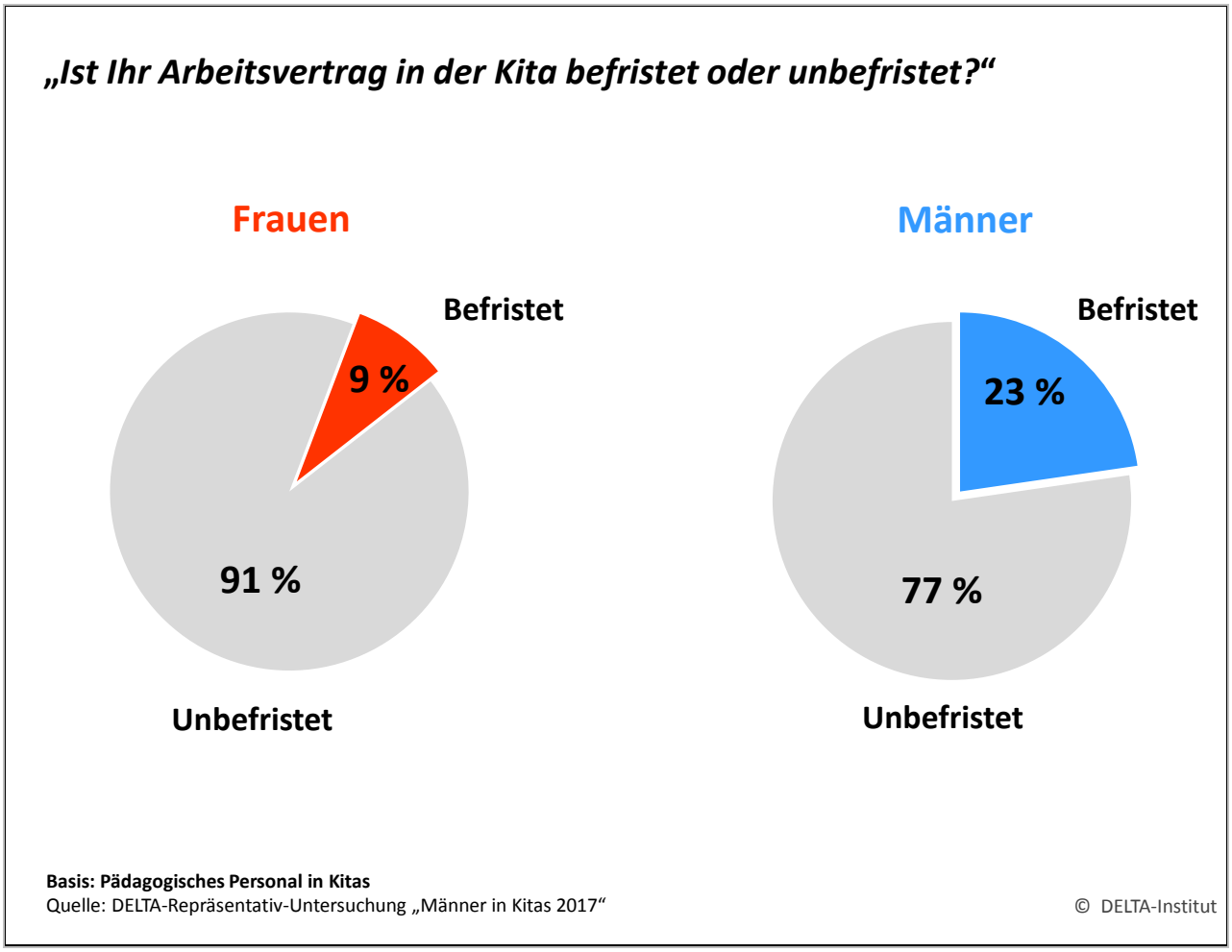
Diese Kompetenzzuschreibungen an Männer in Kitas sind keineswegs statisch, sondern verändern sich mit der Berufsdauer und Zugehörigkeit im Team. Sie beschreiben auch nicht die Situation in jeder Kita, sondern das durchschnittliche Muster. Je länger Männer in einer Kita sind, umso mehr zeigt sich eine Metamorphose der an Männer gerichteten Kompetenzbündel durch Verschiebung in Richtung der an Frauen gerichteten Kompetenzbündel, sodass es hier zu einer graduellen Annäherung kommt. Am größten hingegen ist die Kluft zwischen stereotypen Kompetenzwahrnehmungen von Männern versus singuläre Kompetenzwahrnehmungen von Frauen bei jenen Kitas, in denen *derzeit* kein Mann als pädagogische Fachkraft tätig ist (sowie in Kitas, in denen *früher* ein Mann pädagogisch tätig war, aber das „Projekt“ gescheitert ist – hier dienen die Kompetenzzuschreibungen an Männer auch der Deutung und Verarbeitung dieser Situation). Durch die persönlichen (positiven) Erfahrungen mit einer männlichen pädagogischen Fachkraft (oder mehreren) und mit der Dauerhaftigkeit des Zusammenarbeitens mit Männern gleichen sich bei Frauen in Kitas ihre Erwartungen an Männer und Wahrnehmungen von Männern in Kitas den an das eigene (weibliche) Geschlecht gerichteten Kompetenzen sukzessive an. Die pauschalen, an das „ganze“ Geschlecht „*der Männer*“ adressierten Zuschreibungen lösen sich allmählich auf und es rückt zu-

nehmend mehr die konkrete individuelle Person mit ihren Stärken und Schwächen differenziert in den Blick.

4.4 Arbeitsbedingungen und Präferenzen

4.4.1 Befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag?

In Kindertagesstätten Deutschlands haben die angestellten pädagogischen Fachkräfte in der Regel einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Das gilt für 90,4 % des pädagogischen Personals, die damit eine relative Erwerbs- und Einkommenssicherheit haben. Nur 9,6 % der Fachkräfte in Kitas haben eine befristete Stelle. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag ist die Normalität für weibliche Fachkräfte (91 %), nicht aber für männliche Fachkräfte in Kitas, von denen nur 77 % einen unbefristeten und 23 % einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Hier gibt es offensichtlich eine systematische Ungleichbehandlung von Frauen und Männern als Fachkräfte in Kitas. Dabei ist zu klären, inwieweit hier ein erheblicher Teil der Männer allein aufgrund seines Geschlechts benachteiligt oder gar arbeitsrechtlich diskriminiert wird.



Die Arbeit von fachlich qualifizierten Männern in Kitas scheint bei einer Reihe von Einrichtungen und Trägern eine Tätigkeit auf Bewährung zu sein. Diese Männer und ihre Arbeitsgüte stehen unter Vorbehalt aufgrund des Geschlechts bzw. aufgrund von Zuschreibungen an pädagogische Fachkräfte mit dem Geschlecht „Mann“.

Aufgrund dieser empirischen Daten kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich ein erheblicher Teil der Männer bei Bewerbungsgesprächen – im Gegensatz zu Frauen – in hohem Maße „merkwürdig“, „schräg“ und ungeschickt präsentiert, sodass Personalverantwortliche Vorbehalte haben und zunächst eine nur befristete Anstellung anbieten. Eine solche Hypothese ist allerdings weit hergeholt und hat selbst diskriminierendes Potenzial. Ebenfalls denkbar ist, dass manche Personalverantwortliche es als ein (riskantes) Experiment einschätzen, in ein Frauenteam erstmals einen Mann als Fachkraft aufzunehmen, sodass sie aus arbeitsrechtlichen Erwägungen dieses Experiment befristen, um danach Bilanz zu ziehen und zu entscheiden, ob es mit Männern in ihrer Kita fachlich und im Team funktioniert und ob auch die Akzeptanz seitens der Eltern gegeben ist.

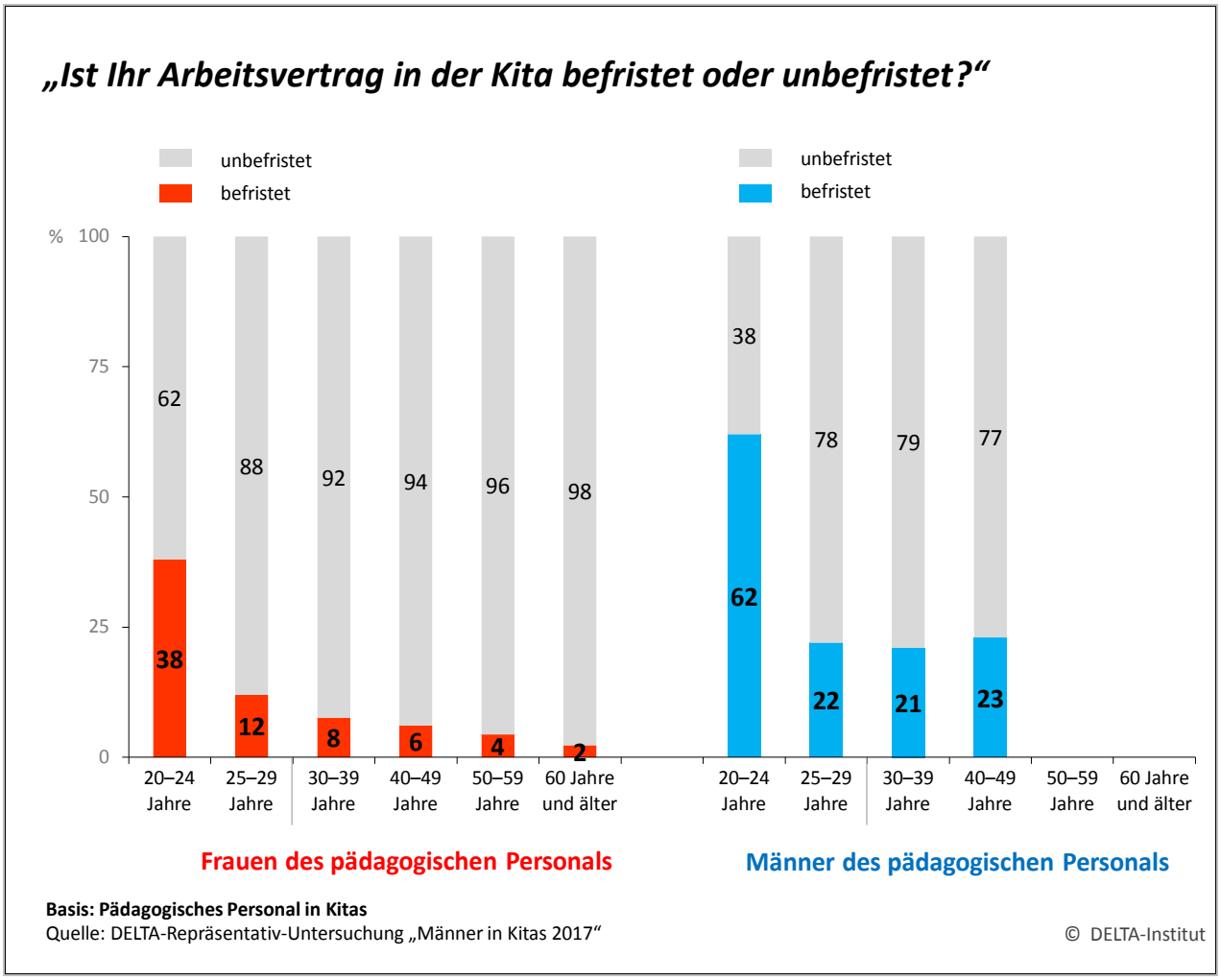
Interessant ist, dass die Anteile der **Männer mit befristetem Arbeitsvertrag** bei Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft, in katholischer Trägerschaft, in evangelischer Trägerschaft sowie der freien Wohlfahrtspflege mit über 20 % ähnlich groß sind. Bei Einrichtungen **privatwirtschaftlicher Trägerschaft** beträgt der Anteil der Männer mit befristetem Vertrag aber **nur etwa 10 %.**

Im „unguten" Trend liegt die Entwicklung, dass vor allem junge, neu eingestellte Fachkräfte zunehmend befristete Arbeitsverträge bekommen – das gilt in Kitas vor allem für Männer, aber auch für Frauen. Von den fertig ausgebildeten weiblichen Fachkräften in Kitas haben in der jungen Generation der unter 25-Jährigen bereits 38 % nur noch einen befristeten Arbeitsvertrag (unter den 30- bis 39-Jährigen sind es lediglich 8 %). Bei den Männern hat diese Entwicklung hin zu befristeten Arbeitsverträgen eine noch größere Dynamik und betrifft mittlerweile die Mehrheit des jungen Personals: 62 % des männlichen Personals in Kitas im Alter von 20 bis 24 Jahren haben einen befristeten Arbeitsvertrag, nur noch 38 % einen unbefristeten.

Im Alter ab 25 Jahren haben 19 % der männlichen und 7 % der weiblichen Fachkräfte in Kitas einen befristeten Arbeitsvertrag.[70] Das ist ein Hinweis auf die wahrscheinlich bestehende Tendenz, junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst befristet einzustellen und später zu entfristen. Männer werden in Bezug auf den Arbeitsvertrag tendenziell anders behandelt werden als Frauen. Das gilt sowohl für die Frage des Berufseinstiegs bis zum Alter von etwa 24 Jahren als auch später, wenn „ältere" Männer und Frauen in den Beruf einsteigen oder wenn bisher befristete Stellen entfristet werden. Selbst wenn es bereits Praxen oder gar Routinen zur Entfristung gibt – diese führen bisher nicht dazu, dass Frauen und Männer in Kitas in gleichem Maße befristete bzw. unbefristete Arbeitsverträge bekommen. Somit findet nicht nur eine Ungleichbehandlung (und Diskriminierung) von jungen Männern bei unbefristeten Arbeitsverträgen statt, sondern auch bei Praktiken der Entfristung.

---

[70] Nach Angaben des Statistischen Bundesamts waren 2016 in der deutschen Wirtschaft insgesamt 8,5 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer *ab 25 Jahren* befristet beschäftigt. Die Befristungsquote von Frauen mit 8,9 % und Männern mit 8,2 % unterschied sich branchenübergreifend kaum. 25 Jahre zuvor fiel der Unterschied noch etwas größer aus. 1991 waren 6,9 % der Frauen und 5,2 % der Männer in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Bezogen auf diese Referenzdaten ist der Anteil der befristeten Arbeitsverträge in Kitas für Frauen leicht unter dem Durchschnitt, bei Männern deutlich über dem Durchschnitt: Bei den Frauen in Kitas im Alter ab 25 Jahren beträgt der Anteil der befristet Beschäftigten 6,7 %, bei den Männern 18,8 %. Eine andere Datengrundlage als Referenz bietet das IAB-Betriebspanel. Danach hatten 2016 in Deutschland von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 7,6 % der Frauen und 6,5 % der Männer nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Daran gemessen lägen in Kitas der Anteil von Frauen mit befristetem Arbeitsvertrag (8,7 %) etwas über und der Anteil von Männern mit befristetem Arbeitsvertrag (22,7 %) deutlich über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft.

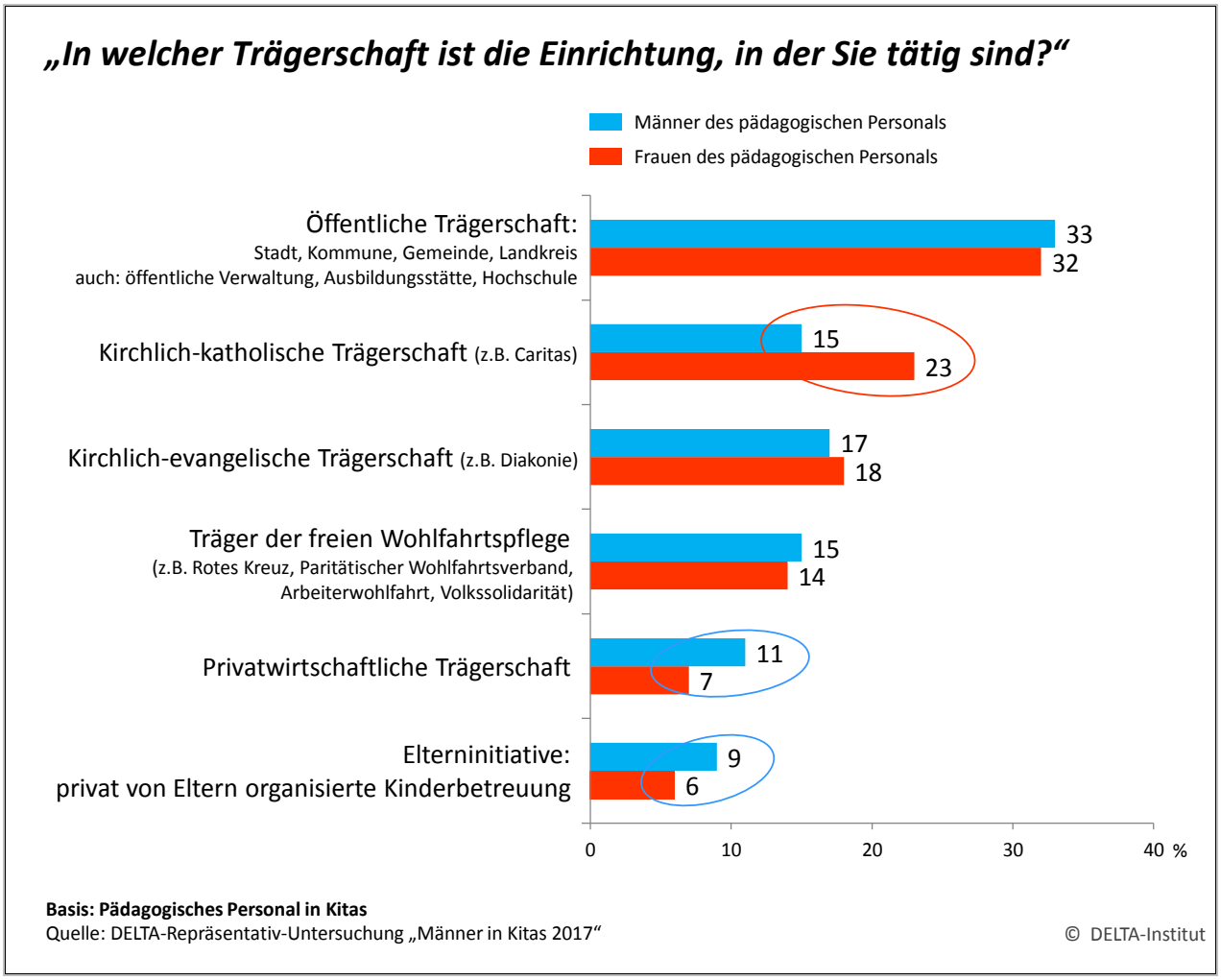


Die Untersuchung hat gezeigt, dass 24 % der männlichen und 15 % der weiblichen Fachkräfte keine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher haben. Hier schließt sich die Frage an, ob Fachkräfte ohne eine solche Qualifikation häufiger befristete Arbeitsverträge bekommen als andere. Die Befragung zeigt, dass das Geschlecht deutlich stärker diskriminiert als die Frage nach der Erzieher/-in-Ausbildung. Jene Fachkräfte ohne die „eigentliche“ Erzieher/-in-Ausbildung haben etwas häufiger nur einen befristeten Arbeitsvertrag als jene mit dieser „eigentlichen“ spezifischen Berufsqualifikation:

- 9,8 % der Frauen *ohne* im Vergleich zu 8,5 % der Frauen *mit* Ausbildungsabschluss zur Erzieherin haben einen befristeten Arbeitsvertrag.
- 23,8 % der Männer *ohne* im Vergleich zu 22,1 % der Männer *mit* Ausbildungsabschluss zum Erzieher haben einen befristeten Arbeitsvertrag.
- Von allen Fachkräften: 11 % des pädagogischen Personals ohne Erzieher/-in-Ausbildung haben einen befristeten Vertrag im Unterschied zu 9,2 % jener Fachkräfte mit dieser Ausbildung.

			weiblich	männlich	Gesamt
ohne Erzieher/-in-Ausbildung	Arbeits-vertrag	unbefristet	90,2 %	76,2 %	89,0 %
		befristet	**9,8 %**	**23,8 %**	11,0 %
	Σ		100,0 %	100,0 %	100,0 %
mit Erzieher/-in-Ausbildung	Arbeits-vertrag	unbefristet	91,3 %	77,9 %	90,7 %
		befristet	**8,5 %**	**22,1 %**	9,2 %
	Σ		100,0 %	100,0 %	100,0 %

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich unbefristeter Arbeitsverträge ist womöglich ein Grund, dass männliche Fachkräfte überdurchschnittlich häufig in privatwirtschaftlichen Einrichtungen tätig sind (11 %) sowie in Elterninitiativen (9 %). Die Verteilung der Männer auf die Träger entspricht weitgehend dem Anteil der Träger an der Gesamtheit der Einrichtungen bzw. der Fachkräfte. Mit einer Ausnahme: In Einrichtungen kirchlich-katholischer Trägerschaft sind signifikant weniger Männer beschäftigt als im Durchschnitt. Hier gibt es offenbar Zugangsbarrieren für Männer, womöglich (beiderseitige) Vorbehalte oder die Werbung katholischer Einrichtungen erreicht die qualifizierten männlichen Fachkräfte nicht.



4.4.2 Arbeitszeiten mit Kindern in Krippe, Kindergarten, Hort

Männer arbeiten – auf eigenen Wunsch oder Leitungszuordnung – überdurchschnittlich häufig mit Kindern im Alter über 3 Jahre (Kindergarten oder Hort) und signifikant weniger Stunden als Frauen mit Kindern im Alter unter 3 Jahren in der Krippe.[71] In der Untersuchung wurde die Frage gestellt, wie hoch in der Regel die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit mit Kindern der verschiedenen Altersgruppe ist. Die folgende Grafik zeigt, wie viele Stunden die männlichen und weiblichen Fachkräfte jeweils mit Kindern der drei Altersstufen verbringen.[72]

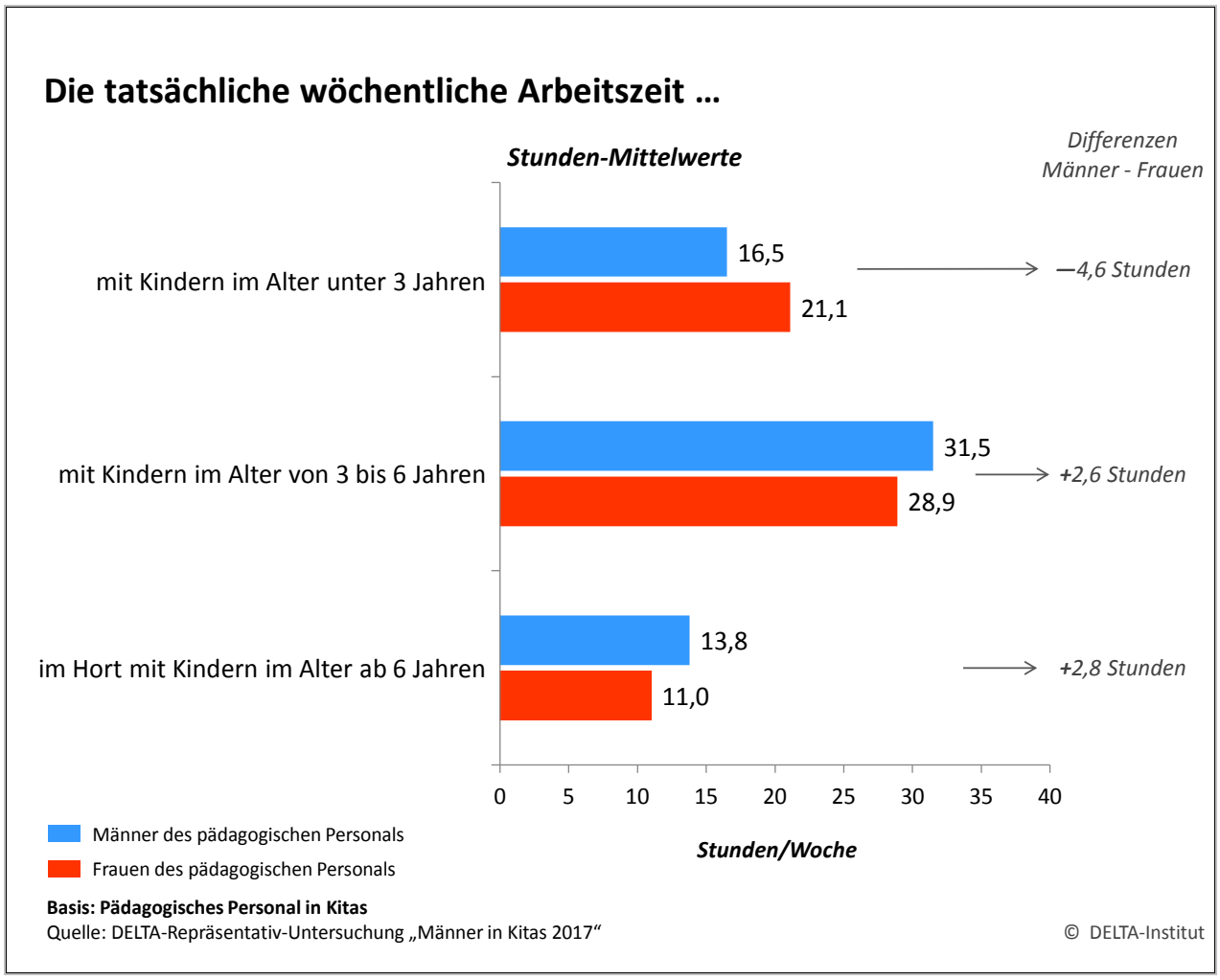
[71] Dabei ist zu beachten, dass in dieser Untersuchung Einrichtungen nicht berücksichtigt sind, die reine Horte sind ohne Krippe und Kindergarten.

[72] Dabei können die durchschnittlichen Stunden für die drei Altersstufen nicht zu einer Gesamtstundenzahl addiert werden, weil eine Fachkraft in manchen Tagessituationen (z. B. Hol- und Bringzeiten, Freispiel im Garten, Ausflüge) gleichzeitig Kinder verschiedener Altersstufen betreut.

- Weibliche Fachkräfte arbeiten durchschnittlich 21,1 Stunden pro Woche mit Kindern unter 3 Jahren, männliche Fachkräfte hingegen 16,5 Stunden: eine Differenz von 4,6 Stunden bzw. ein „Rückstand“ der Männer von 22 %.

- Männliche Fachkräfte arbeiten durchschnittlich 31,5 Stunden pro Woche mit Kindern zwischen 3 und 6 Jahren, weibliche Fachkräfte hingegen 28,9 Stunden: eine Differenz von 2,6 Stunden bzw. ein „Vorsprung“ der Männer von 9 %.

- Männliche Fachkräfte arbeiten – wenn es das Angebot eines Horts in der Einrichtung gibt – durchschnittlich 13,8 Stunden pro Woche mit Kindern über 6 Jahre, weibliche Fachkräfte hingegen 11 Stunden: eine Differenz von 2,8 Stunden bzw. ein „Vorsprung“ der Männer von 25 %.



4.4.3 Präferenzen für die Arbeit mit Kindern verschiedener Altersstufen

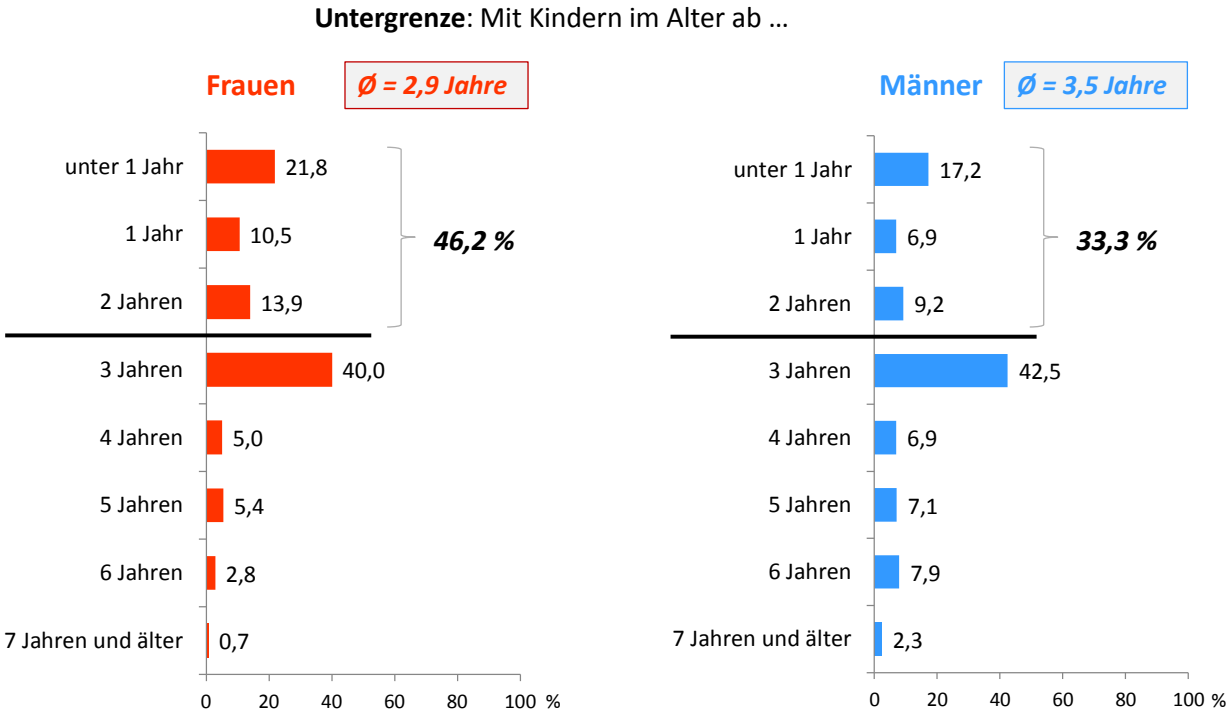
Die Unterschiede in den tatsächlichen Arbeitszeiten mit Kindern verschiedener Altersstufen spiegeln sich auch in den subjektiven Präferenzen der pädagogischen Fachkräfte wider. Auf die Frage

„*Wenn Sie frei wählen könnten: Mit Kindern welcher Altersgruppe würden Sie am liebsten in der Kita arbeiten?*“ liegt das bevorzugte Altersspektrum der weiblichen Fachkräften zwischen 2,9 und 5,7 Jahren der Kinder, der männlichen Fachkräfte hingegen deutlich darüber zwischen 3,5 und 6,5 Jahren.

Die persönlich **bevorzugte Altersuntergrenze von Kindern,** mit denen pädagogische Fachkräfte in Kitas am liebsten arbeiten, liegt für 46 % der Frauen und 33 % der Männer bei 2 Jahren oder darunter (22 % der Frauen und 17 % der Männer arbeiten am liebsten mit unter 1-jährigen Kindern, 10 % der Frauen und 7 % der Männer mit Kindern, die mindestens 1 Jahr alt sind, sowie 14 % der Frauen und 9 % der Männer mit Kindern, die mindestens 2 Jahre alt sind).

Am häufigsten wird als Untergrenze das Alter von 3 Jahren genannt von 40 % der Frauen und 42,5 % der Männer. Zwei Drittel der männlichen Fachkräfte würden am liebsten mit Kindern im Alter ab 3 Jahren arbeiten. Diese von vielen Männern bevorzugte „Distanz“ zu jüngeren Kindern unter 3 Jahren hat mit bestimmten Tätigkeiten zu tun, wie etwa dem Wickeln, das leicht verbunden werden kann mit Vorbehalten bezüglich Missbrauch (siehe dazu Kapitel 3.5.3, 4.6.4 und 4.6.5 in diesem Bericht). Dazu kommen Abwehrmechanismen seitens einiger Eltern, die nicht wollen, dass ein Mann ihr Kind wickelt. Das hat zum Teil mit diffusen Sorgen vor Missbrauch zu tun, ist vor allem aber eine vormodern-traditionale geschlechterstereotype, ästhetisch-stilistische Abwehr gegen die Vorstellung, dass „ein Mann“ das Kleinkind wickelt.

„Wenn Sie frei wählen könnten:
Mit Kindern welcher Altersgruppe würden Sie am liebsten in der Kita arbeiten?“

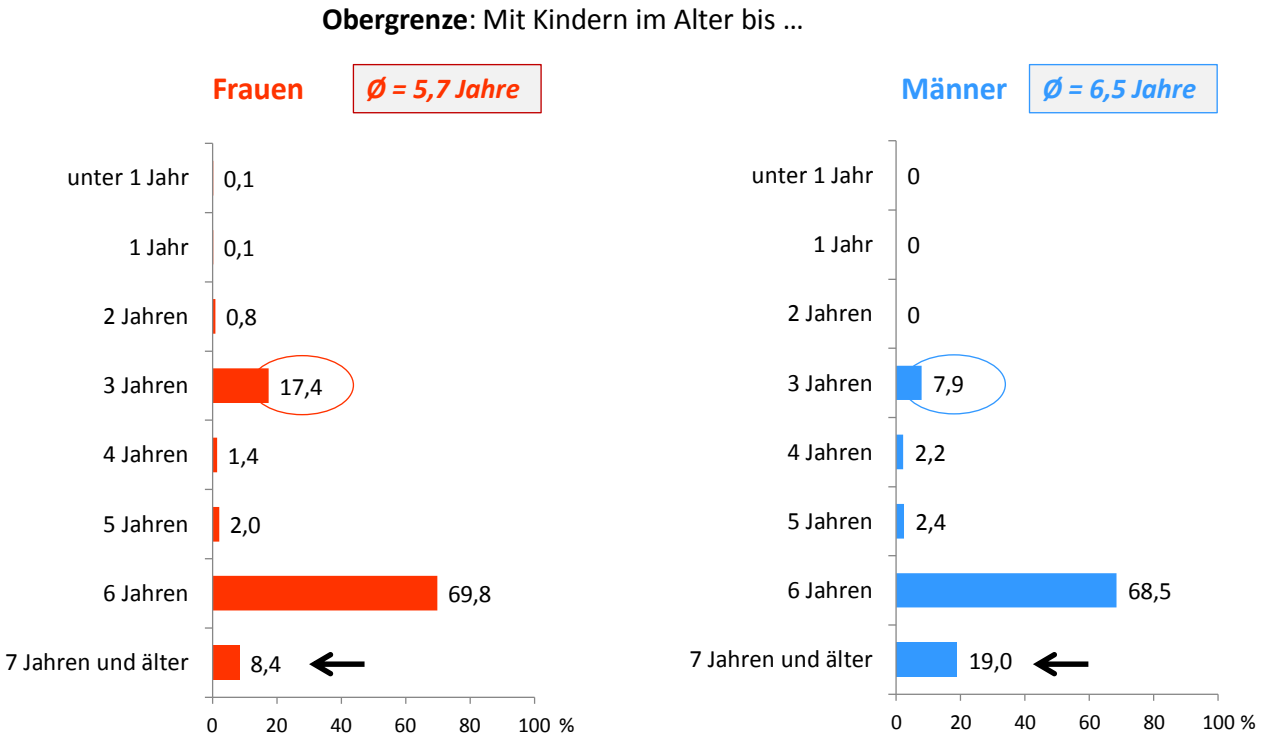


Basis: Frauen als pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

Ähnlich groß ist der Abstand (bzw. die Altersverschiebung) zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der persönlich **bevorzugten Altersobergrenze:** 17 % der Frauen und 8 % der Männer arbeiten am liebsten mit Kindern bis unter 3 Jahren. Mit Kindern im Alter von 7 Jahren und älter arbeiten gern 8 % der Frauen und 19 % der Männer in Kitas.

„Wenn Sie frei wählen könnten:
Mit Kindern welcher Altersgruppe würden Sie am liebsten in der Kita arbeiten?“



Basis: Frauen als pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

Was das bevorzugte Alter der Kinder betrifft, mit denen sie am liebsten spielen und arbeiten wollen, gibt es bei weiblichen Fachkräften kaum Unterschiede zwischen den Generationen. Die bevorzugte Untergrenze der Kinder beträgt bei Frauen in fast allen Altersgruppen durchschnittlich 2,8 Jahre, die Obergrenze 5,8 Jahre. Auffällig sind zwei „Ausreißer“: (1) Jüngere Fachkräfte haben einer stärkere Präferenz zur Fokussierung auf kleinere Kindern. Die Altersobergrenze beträgt im Durchschnitt 5,3 Jahre und ist so niedrig wie in keiner anderen Gruppen; die Altersspanne ist mit 2,5 Jahren relativ schmal. (2) Frauen im Alter von 40 bis 49 Jahren präferieren eine relativ hohe Untergrenze der Kinder mit 3,2 Jahren: Möglicherweise ist dies ein Reflex auf ihre eigene private familiäre Situation, weil sie selbst Kinder haben, die nun nicht mehr in der Wickelphase sind, und diese Mütter froh sind, aus der Phase des Wickelns heraus zu sein.

Bei männlichen Fachkräften gibt es zwischen den Altersdekaden kaum Schwankungen bezüglich des bevorzugten Altersspektrums der Kinder, für die sie gern zuständig sein wollen: Das liegt bei Männern in Kitas im Durchschnitt zwischen 3,4 und 6,5 Jahren.

„Mit Kindern welcher Altersgruppe würden Sie am liebsten in der Kita arbeiten?

Mit Kindern im Alter von ... Jahren (Untergrenze)/bis … Jahre (Obergrenze)				
			Mittelwerte	
Alter	Geschlecht der Fachkräfte	Untergrenze Alter der Kinder in Jahren	Obergrenze Alter der Kinder in Jahren	Alters-spanne in Jahren
bis 29 Jahre	Frauen	2,8	**5,3**	**2,5**
	Männer	3,4	6,3	2,9
30–39 Jahre	Frauen	2,8	5,8	3,0
	Männer	3,5	6,5	3,0
40–49 Jahre	Frauen	**3,2**	5,9	2,7
	Männer	3,5	6,5	3,0
50–59 Jahre	Frauen	2,9	5,9	3,0
60 Jahre und älter	Frauen	2,8	5,9	3,1

Basis: Pädagogisches Personal in Kitas

© DELTA-Institut

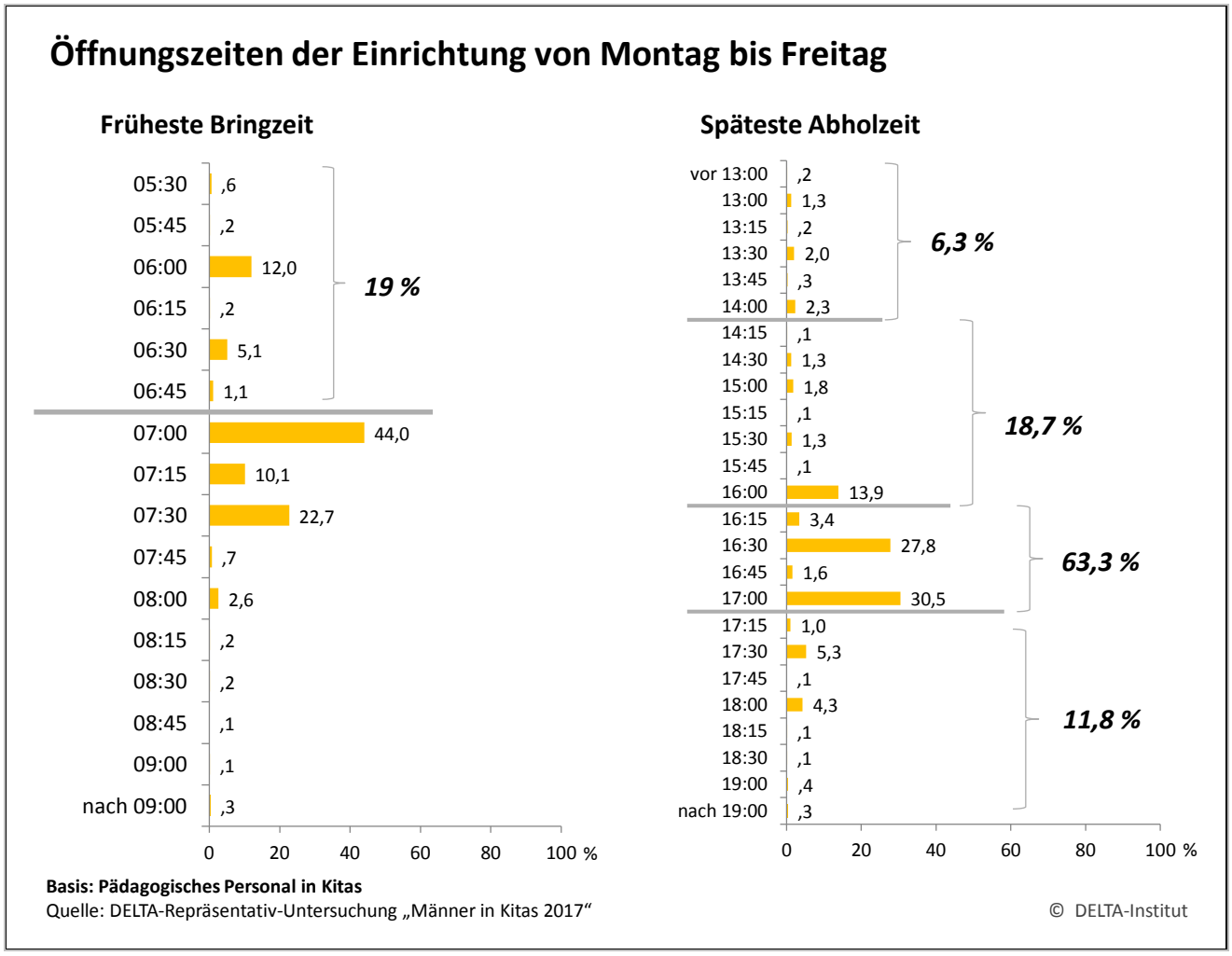
4.5 Öffnungszeiten von Kitas

4.5.1 Das Betreuungsangebot während der Woche und am Wochenende

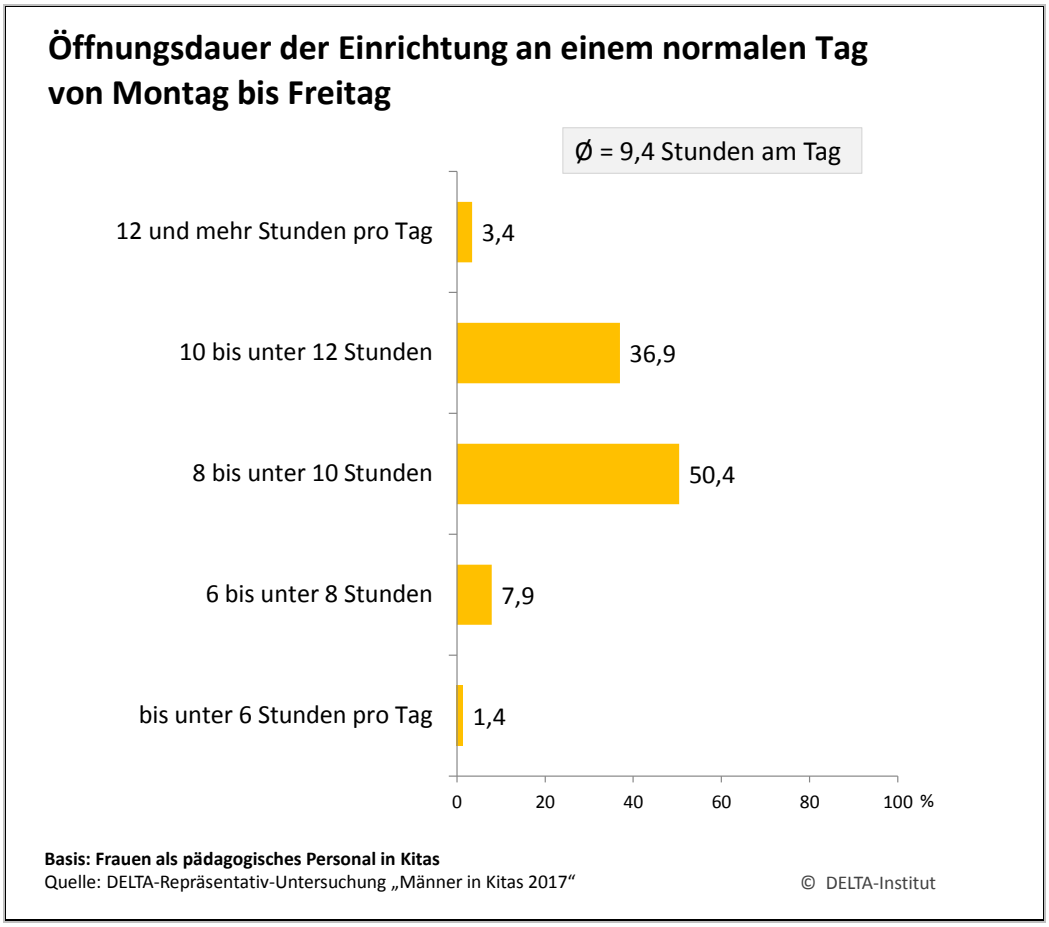
Die Öffnungszeiten von Kindertagesstätten in Deutschland sind heute nicht mehr einheitlich und standardisiert, sondern vielfältig und in Bewegung, was als Prozess der Individualisierung und Pluralisierung von Öffnungszeiten beschrieben werden kann. Allerdings ist dieser Prozess einer zunehmenden Flexibilisierung noch nicht weit fortgeschritten, sondern noch im Anfangsstadium. Und er bezieht sich primär auf die Abholzeiten von Montag bis Freitag – und nicht auf Betreuungsangebote am Wochenende.

An einem normalen Werktag von Montag bis Freitag ist – nach Auskunft der Fachkräfte – die **früheste Bringzeit** der Kinder am häufigsten 7:00 Uhr (44 %). 77 % der Fachkräfte haben in ihrer Einrichtung eine früheste Bringzeit zwischen 7:00 und 7:30 Uhr. Davon abweichend sagen 19 % der pädagogischen Fachkräfte, dass bei ihnen die früheste Bringzeit vor 7:00 Uhr liegt; bei knapp 13 % sogar um 6:00 Uhr oder davor. Eine früheste Bringzeit um 8:00 Uhr oder später ist sehr selten.

In deutlich höherem Maße sind die **spätesten Abholzeiten** individualisiert und offenbaren eine große Vielfalt. Das Spektrum ist breit und reicht von 13:00 Uhr bis nach 19:00 Uhr: 6,3 % der Fachkräfte nennen für ihre Einrichtung eine späteste Abholzeit zwischen 13:00 und 14:00 Uhr; 18,7 % zwischen 14:15 und 16:00 Uhr; 63,3 % zwischen 16:15 und 17:00 Uhr (dies ist mehrheitlich der Standard) und 11,8 % ab 17:15 Uhr.



Während bei 95 % die frühesten Bringzeiten zwischen 6:00 und 7:30 Uhr liegen (Intervallbreite von 1,5 Stunden), liegen 95 % der spätesten Abholzeiten zwischen 14:00 und 18:00 Uhr (Intervallbreite von 4 Stunden). Entsprechend unterschiedlich breit sind die Öffnungsdauern der Einrichtungen an einem normalen Werktag. Im Durchschnitt haben Kitas eine Öffnungszeit von 9,4 Stunden am Tag. Die Hälfte der Fachkräfte in Kitas (50,4 %) nennen für ihre Einrichtung eine tägliche Öffnungsdauer von 8 bis 10 Stunden, weitere 36,9 % von 10 bis 12 Stunden. Hier gibt es auch kaum Unterschiede zwischen den verschiedenen Trägern. Nur noch 9,3 % der Kitas haben eine Betreuung unter 8 Stunden pro Tag.

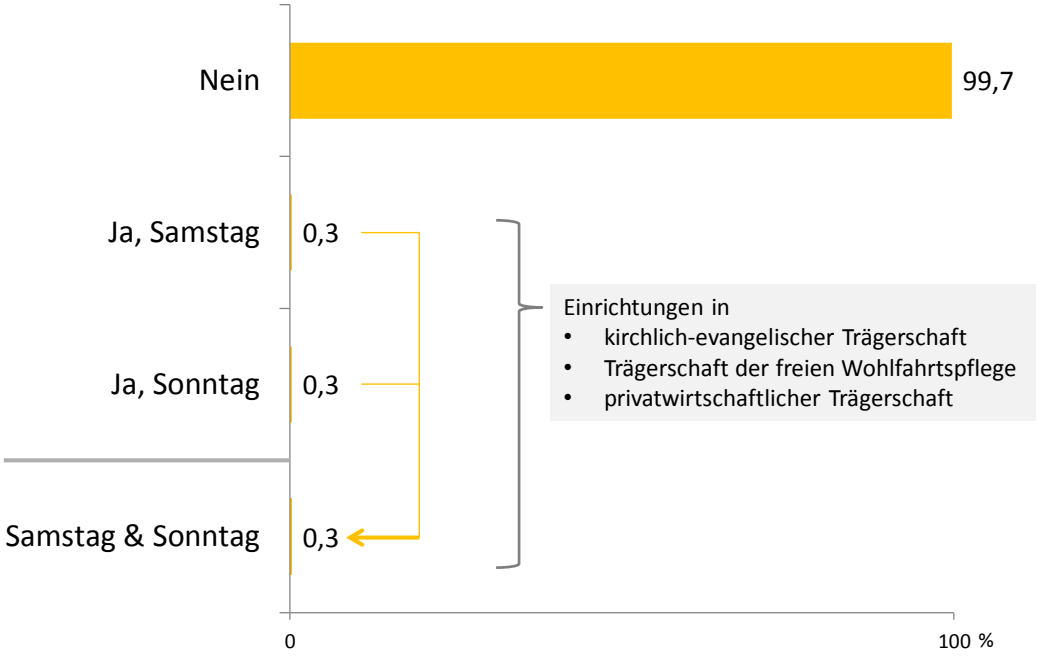


Trägerschaft:	Ø Öffnungsdauer (Stunden/Tag)
Öffentliche Trägerschaft: Stadt, Kommune, Gemeinde, Landkreis; auch: öffentliche Verwaltung, Ausbildungsstätte, Hochschule	9,6
Kirchlich-katholische Trägerschaft (z. B. Caritas)	9,0
Kirchlich-evangelische Trägerschaft (z. B. Diakonie)	9,2
Träger der freien Wohlfahrtspflege (z. B. Rotes Kreuz, Paritätischer Wohlfahrtsverband, Arbeiterwohlfahrt, Volkssolidarität)	10,1
Privatwirtschaftliche Trägerschaft	9,9
Elterninitiative: privat von Eltern organisierte Kinderbetreuung	9,1

Eine Betreuung am Wochenende ist die absolute Ausnahme. Nach Auskunft von 99,7 % der repräsentativ ausgewählten Fachkräfte in Kitas bietet ihre Einrichtung keine Betreuung am Samstag

oder Sonntag an. Nur 0,3 % der Befragten haben dies Angebot in ihrer Einrichtung.[73] Damit haben all jene Eltern, die in den verschiedenen Branchen von Industrie und Dienstleistungssektoren am Wochenende arbeiten, für ihre Kinder kein Betreuungsangebot durch ihre Kita.

„Ist Ihre Einrichtung in der Regel auch am Wochenende geöffnet?“
(Mehrfachnennungen)



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“ © DELTA-Institut

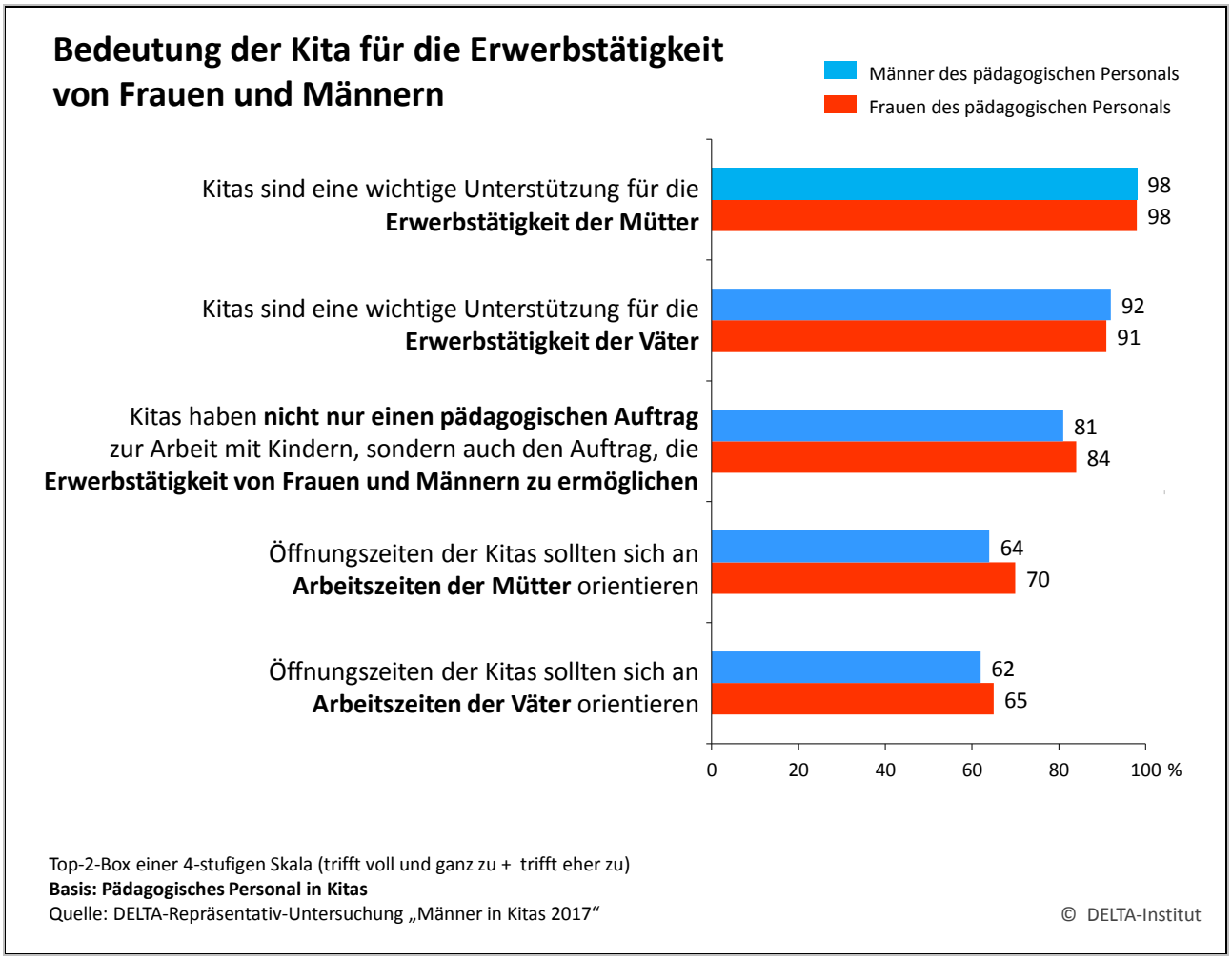
4.5.2 Bedeutung der Kita für die Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern aus Sicht der Fachkräfte

Zentrale Befunde der Befragung von Eltern waren, dass die deutliche Mehrheit der Eltern Kitas die Aufgabe zuschreiben, die Erwerbstätigkeit der Mütter (80 %) und der Väter (68 %) zu unterstützen. Weiter sind 71 % der Eltern der Auffassung, dass die Öffnungszeiten der Kitas sich an den Arbeitszeiten der Mütter orientieren sollten, 63 % an den Arbeitszeiten der Väter. Das kann als Erwartungshaltung und Auftrag der Eltern an die Kita verstanden werden. Dieser Aspekt der Bedeutung

[73] Das sind Fachkräfte primär in kirchlich-evangelischer Trägerschaft, der freien Wohlfahrtspflege sowie in privatwirtschaftlicher Trägerschaft.

der Kita für die Eltern wird von den weiblichen und männlichen Fachkräften in den Kitas gesehen und prinzipiell angenommen.

98 % der Fachkräfte sind der Auffassung, Kitas sind eine wichtige Unterstützung für die Erwerbstätigkeit der Mütter, 91 % für die Erwerbstätigkeit der Väter. 84 % der Fachkräfte sind der Auffassung, Kitas haben nicht nur einen pädagogischen Auftrag zur Arbeit mit dem Kind, sondern auch zur Ermöglichung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern. Auch der normativen Formel, Öffnungszeiten der Kitas sollten sich an den Arbeitszeiten der *Mütter* orientieren, stimmen 70 % der Fachkräfte zu, die Öffnungszeiten sollten sich an den Arbeitszeiten der *Väter* orientieren, 64 %. Insofern zeigt sich eine außerordentliche Kongruenz zwischen den Fremderwartungen seitens der Eltern und der Eigenerwartung seitens der Fachkräfte. Die Rollenerwartung ist bei Männern und Frauen in Kitas gleichermaßen präsent. Doch was bedeutet dies in der Konsequenz?



4.5.3 Bereitschaft zur Arbeit an Tagesrandzeiten und am Wochenende

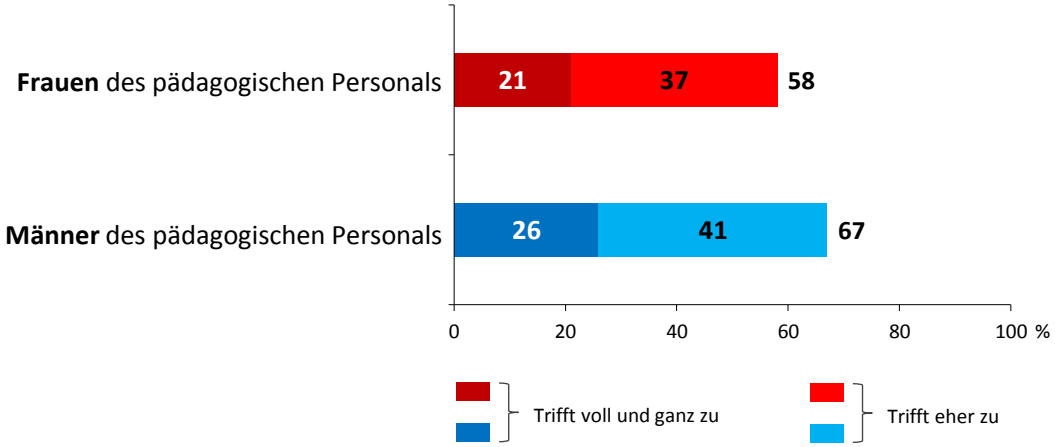
58 % der weiblichen und 67 % der männlichen Fachkräfte in Kitas sind bereit, an den Tagesrandzeiten sehr früh morgens und/oder spät abends zu arbeiten. Hingegen sind zur Arbeit am Wochenende nicht mehr die Mehrheit, sondern nur die Minderheit von 25 % der Frauen und 30 % der Männer bereit. Damit gibt es offenbar einen Gegensatz bzw. eine Einstellungsparadoxie: Die mehrheitliche Einstellung, Kitas sollten ihre Öffnungszeiten an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren, steht im Widerspruch zur geringen Bereitschaft, an bestimmten Arbeitszeiten der Eltern selbst in der Kita zu arbeiten. Hier zeigen pädagogische Fachkräfte in Kitas eine mentale Aufgeschlossenheit bei gleichzeitiger Verhaltensstarre, gestützt durch die halbierte Wirklichkeitswahrnehmung, Erwerbsarbeit finde normalerweise nur von Montag bis Freitag statt. Insofern erscheint die mehrheitliche Einstellung, Öffnungszeiten der Kitas sollten sich an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren, in einem anderen Licht unter engen Bedingungen.

Gegen diesen Hauptstrom gibt es eine neue Einstellungsströmung: Denn 25 % aller Fachkräfte wären bereit, am Wochenende in der Kita zu arbeiten, 8 % zeigen sogar eine sehr große Bereitschaft. Das sind angesichts der überkommenen Tradition und Organisationskultur erstaunlich hohe Werte. Insofern lohnt der Blick auf diese positive Bereitschaft, die zu bestärken, zu nutzen und – wie in anderen Branchen – finanziell zu entgelten ist.

Ebenso ist festzustellen, dass die Bereitschaft des pädagogischen Personals zur Arbeit jenseits der konventionellen Öffnungszeiten und auch am Wochenende derzeit schon deutlich größer ist als das Angebot der Organisation Kita. Es mangelt somit weniger an der Einstellung oder am Willen der Fachkräfte, den Erwartungen und Bedarfen erwerbstätiger Eltern entgegenzukommen, als an der Entscheidung der Organisation, die Öffnungszeiten entsprechend auszuweiten.

Kritisch zu reflektieren ist dabei die Ernsthaftigkeit der Nachfrage. Einige Kitas hatten ihre Öffnungszeiten deutlich verlängert unter der Woche und auch eine Wochenendbetreuung angeboten – doch die Resonanz der Eltern war sehr dünn und diskontinuierlich, es kamen nur einzelne oder gar keine Kinder in die Betreuung am Wochenende, sodass die personellen und finanziellen Aufwendungen (Bereitstellungen) überproportional hoch waren. Dahinter steht, dass die Mehrheit der Eltern zwar grundsätzlich gern die Möglichkeit einer Wochenendbetreuung verfügbar hätte, aber praktisch das Wochenende eine „heilige Zeit“ im Kreise der Familie ist, sodass das Kind zu Hause bleibt, selbst wenn ein Elternteil am Wochenende berufstätig ist.

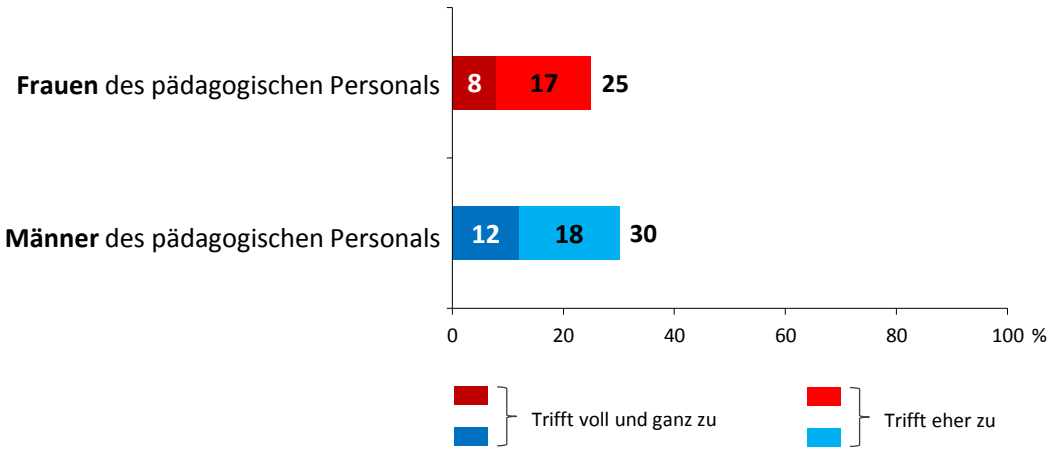
„Ich wäre bereit, an den Tagesrandzeiten, also sehr früh morgens oder spät abends zu arbeiten“



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

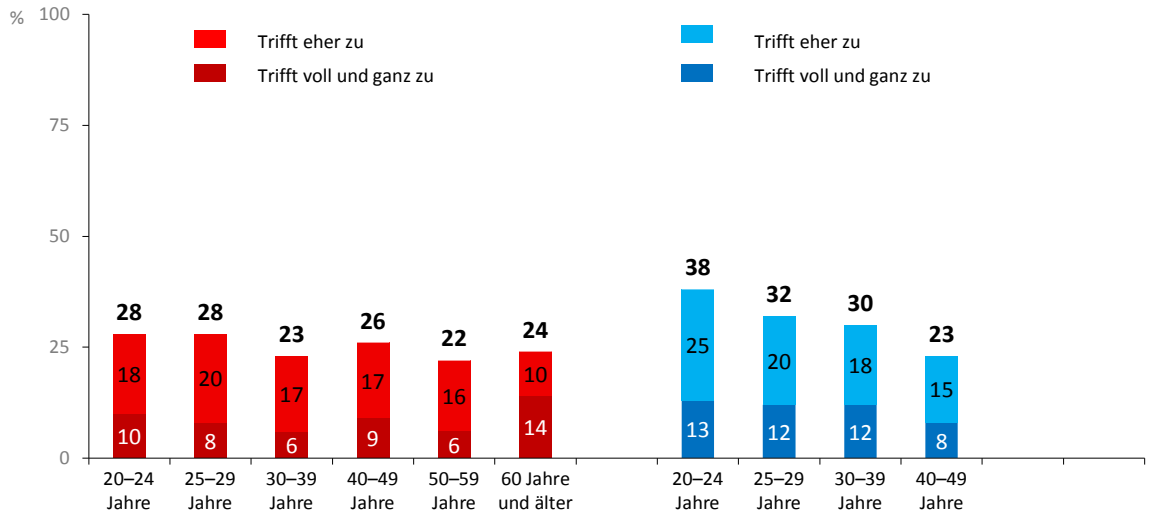
„Ich wäre grundsätzlich bereit, am Wochenende in der Kita zu arbeiten“



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

„Ich wäre grundsätzlich bereit, am Wochenende in der Kita zu arbeiten“

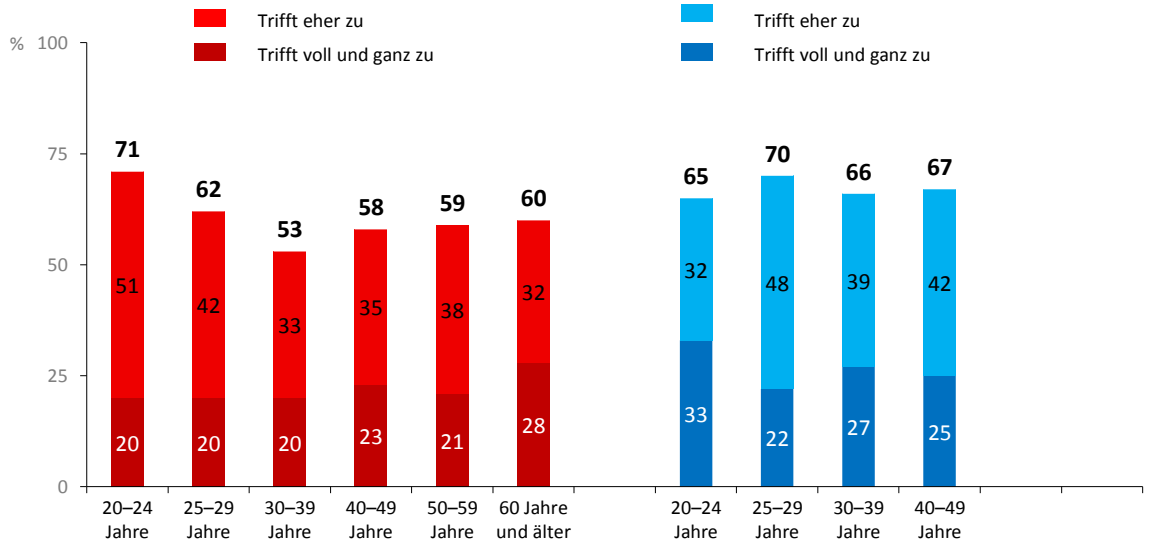


Frauen des pädagogischen Personals | **Männer des pädagogischen Personals**

Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

„Ich wäre grundsätzlich bereit, an den Tagesrandzeiten, also sehr früh morgens oder spät abends zu arbeiten“



Frauen des pädagogischen Personals | **Männer des pädagogischen Personals**

Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

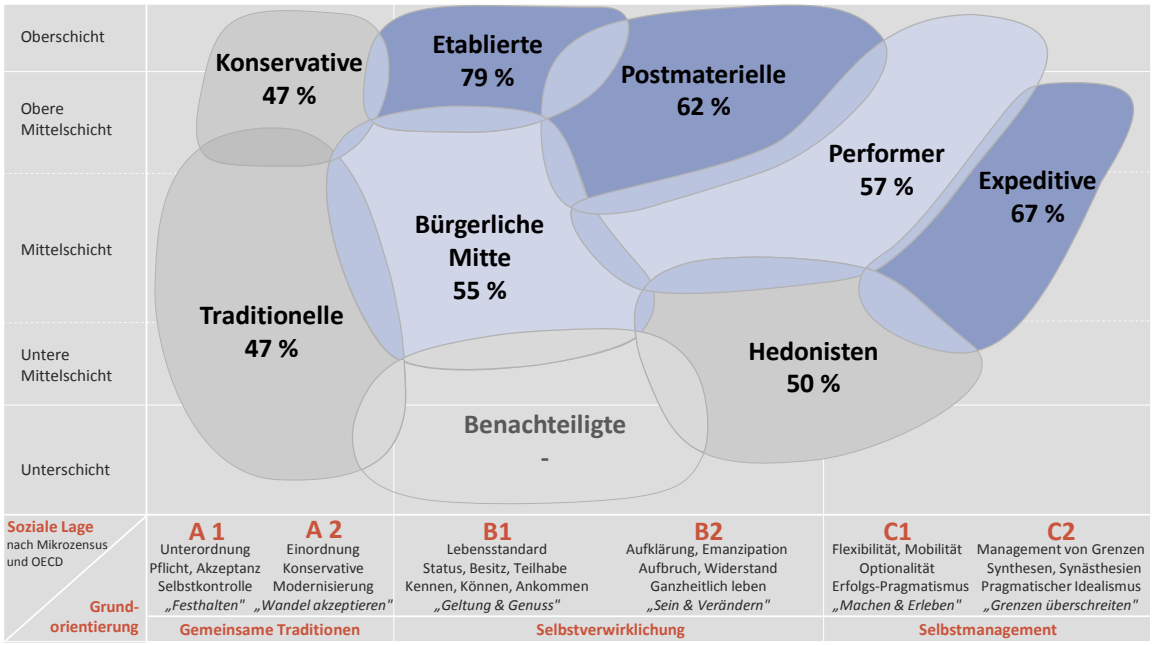
Die Bereitschaft zur Arbeit an den **Tagesrandzeiten** (sehr früh, spät abends) ist bei jungen Fachkräften und vor allem Berufseinsteigern sehr hoch: 71 % aller weiblichen und 65 % aller männlichen Fachkräfte unter 25 Jahren wären dazu bereit. Bei Männern ist diese Bereitschaft auch in den älteren Altersgruppen auf relativ gleichem Niveau. Bei Frauen hingegen sinkt diese Bereitschaft relativ stark auf „nur" noch 53 % der 30- bis 39-Jährigen, steigt dann aber langsam wieder an. Es gibt gute Gründe anzunehmen, dass bei Frauen in Kitas hier die eigene familiäre Situation eine erhebliche Rolle spielt – ein Indikator auf die bei den meisten praktizierte konventionelle (teiltraditionelle) Rollenteilung in der Partnerschaft bzw. die eigene Lebenslage als Alleinerziehende. Wenn die eigenen Kinder älter sind, entspannt sich das enge zeitliche Organisationskorsett dieser Frauen/Mütter in Kitas etwas, sodass Freiräume möglich werden zur eigenen flexibleren Arbeitszeit.

Ganz im Gegenteil sind die Altersverläufe für das **Arbeiten am Wochenende:** Hier sind 38 % der Männer unter 25 Jahren dazu grundsätzlich bereit (der insgesamt höchste Wert) und 28 % der Frauen. Bei weiblichen Fachkräften geht diese Bereitschaft ab dem 30. Lebensjahr (junge Familienzeit) etwas zurück auf 23 % und bleibt in den weiteren Altersphasen auf etwa diesem Niveau (Schwankungen zwischen 22 und 26 %). Bei männlichen Fachkräften hingegen sinkt nach dem Berufseinstieg die Motivation zu Wochenenddiensten erheblich und stetig. Der Anteil der Männer beträgt bei 40- bis 49-Jährigen noch 23 %. Das ist ein geringerer Anteil im Vergleich zu Frauen derselben Alterskohorte (26 %). Die bei Männern anfängliche hohe Bereitschaft zur Flexibilität ihrer Arbeitszeiten jenseits der konventionellen Öffnungszeiten sinkt im Verlauf des Berufslebens auf das (moderate) Maß, das ein Teil der Frauen zeigt. Das kann ein Effekt des Generationenwandels sein, hängt aber vor allem mit der veränderten Familiensituation von Männern zusammen, die gerade am Wochenende Zeit für ihre Kinder und Partnerin haben wollen sowie verlässliche freie Zeit für Freunde und Freizeit.

Interessant ist, dass die Bereitschaft zum Dienst in der Kita sehr früh morgens oder bis in den späten Abend hinein gering ist bei (den wenigen) Fachkräften aus den traditionellen Milieus. Das gründet bei diesen im Festhalten an konventionellen Arbeitszeiten, in einer weltanschaulich und moralisch motivierten Abwehr gegen eine Ausweitung der Betreuung sowie gegen eine überbordende Erwerbsdauer von Frauen zulasten der Familie. Groß ist die Abwehr auch bei Fachkräften aus dem Milieu der „Hedonisten" – allerdings aus völlig anderen Beweggründen: Sie wollen sich die Abende für eigene Freizeitaktivitäten mit Freunden freihalten (dort findet für sie das eigentliche Leben statt und ist elementare Quelle ihrer sozialen Identität); dazu kommt für Alleinerziehende und Familienernährerinnen, dass sie abends meist keine Betreuung für ihre eigenen Kinder haben. Überdurchschnittlich groß ist bei Fachkräften aus den Leitmilieus der „Etablierten" und „Postmateriellen" sowie aus dem soziokulturell jungen unkonventionellen Milieu der „Expeditiven" die Bereitschaft für Verschiebungen der Arbeitszeiten jenseits der bisherigen Grenzen (dabei verändert sich ja nicht die wöchentliche Gesamtarbeitszeit). Die Bereitschaft zum Wochenenddienst findet eine höhere Zustimmung nur im Milieu der „Expeditiven".

„Ich wäre bereit, an den Tagesrandzeiten, also sehr früh morgens oder spät abends zu arbeiten“

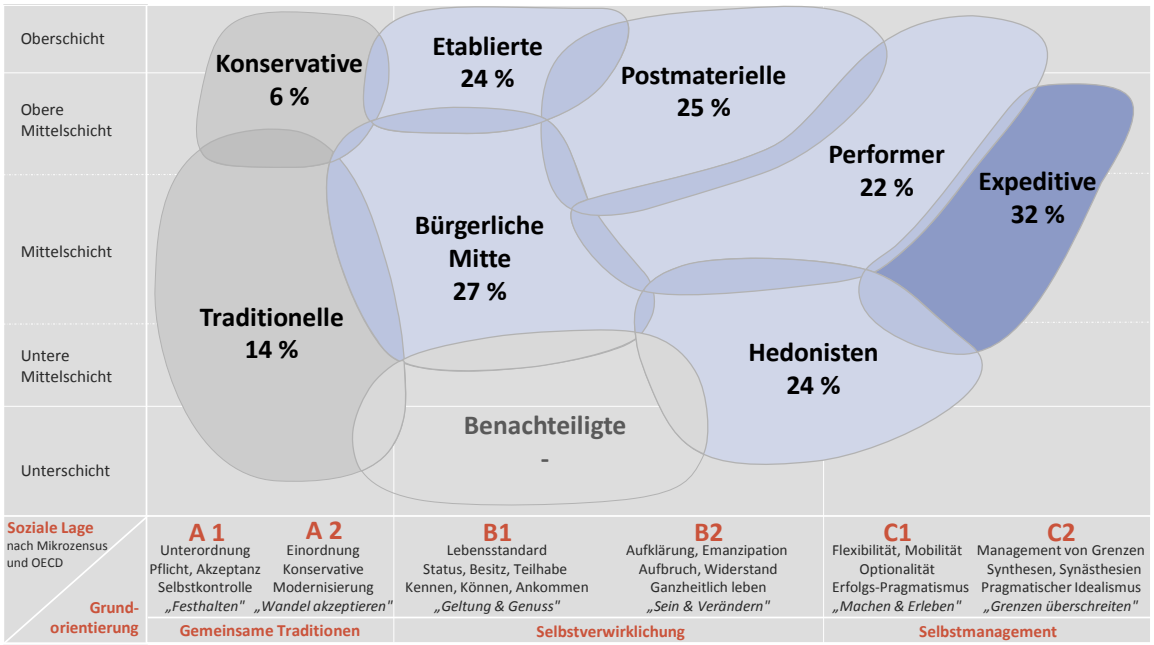
Zustimmung ∅ = 59 %



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
überdurchschnittlich durchschnittlich unterdurchschnittlich
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

„Ich wäre grundsätzlich bereit, am Wochenende in der Kita zu arbeiten“

Zustimmung ∅ = 25 %

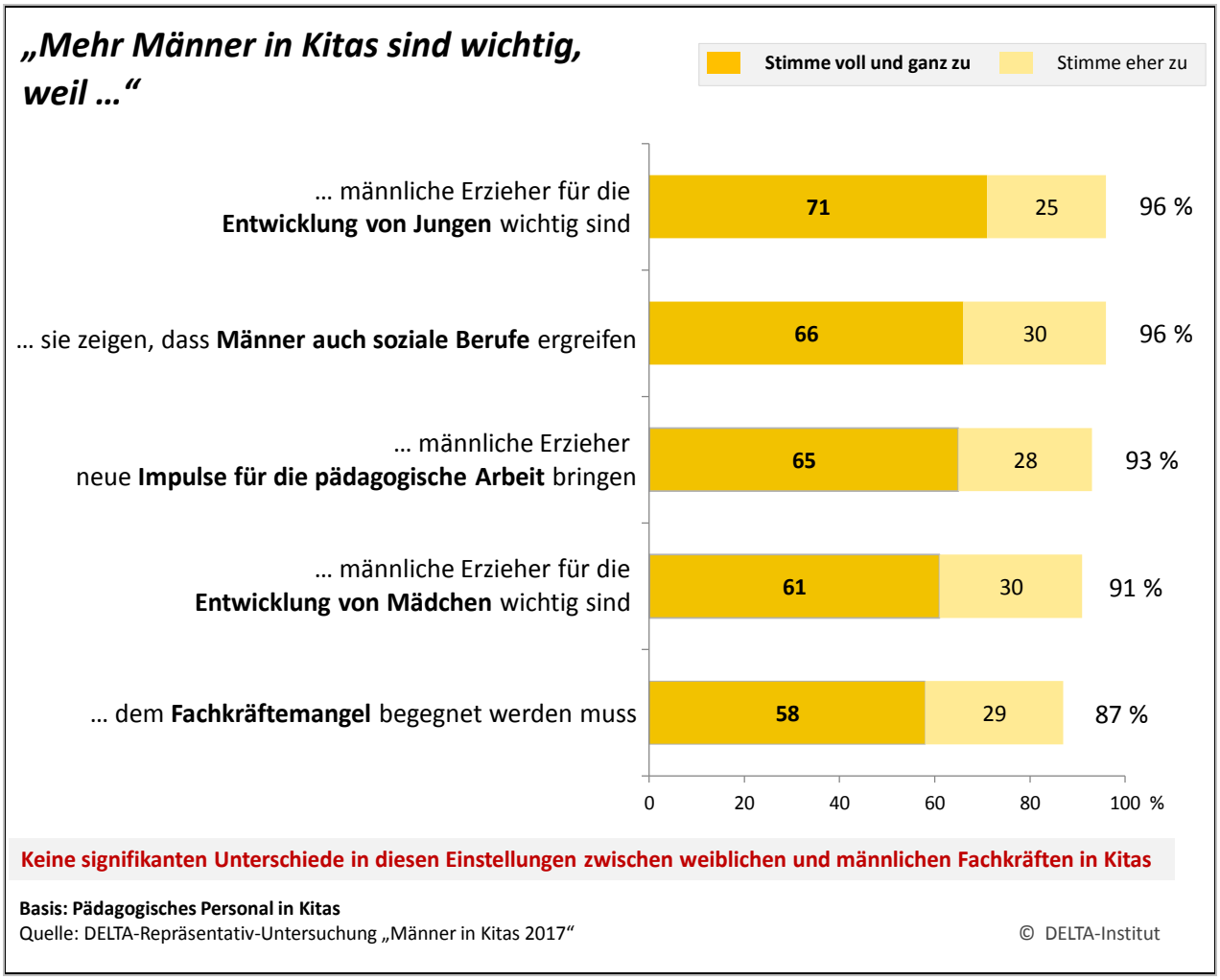


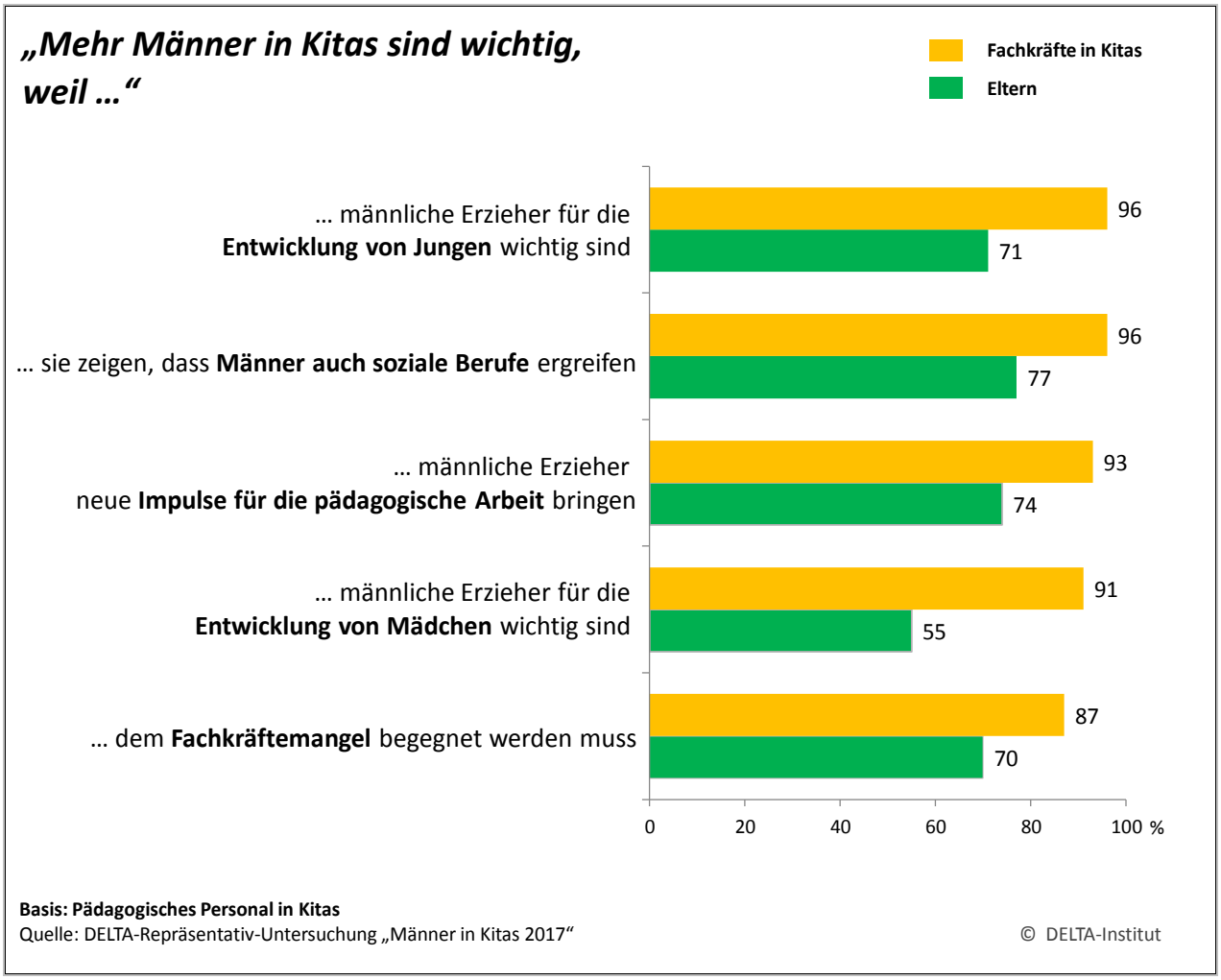
Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
überdurchschnittlich durchschnittlich unterdurchschnittlich
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

4.6 Männer als pädagogische Fachkräfte in Kitas

4.6.1 Einstellungen zu Männern in Kitas

Die Mehrheit der Eltern zeigt für männliche Fachkräfte in Kitas eine große Akzeptanz und pädagogische Befürwortung: Die Zustimmungswerte zu den verschiedenen positiven, bereichernden Aspekten liegen zwischen 55 und 77 %; im Vergleich dazu sind Vorbehalte und Bedenken bei Eltern gering. Noch stärker als bei Eltern sind Akzeptanz und pädagogische Wertschätzung von Männern in Kitas bei den Fachkräften selbst – gerade bei den weiblichen. Über 90 % sind der Auffassung, dass männliche Erzieher für die Entwicklung von Jungen und auch für die Entwicklung von Mädchen wichtig sind, dass sie neue wichtige Impulse für die pädagogische Arbeit in die Kita insgesamt hineinbringen. Ebenso betonen die Fachkräfte die Bedeutung von Männern als Potenzial, um dem Fachkräftemangel zu begegnen (87 %) sowie für den gesamten Sektor der Sozial- und Gesundheitsberufe die Signalwirkung, dass Männer auch soziale Berufe ergreifen (96 %).





4.6.2 Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils

In den letzten Jahren sind Einrichtungen zur Erhöhung ihres Männeranteils zunehmend aktiv: Während 2009 etwa ein Drittel (32 %) der Leiterinnen und Leiter davon sprachen, dass sie in ihrer Einrichtung bereits etwas unternommen haben, um den Anteil der Männer zu erhöhen, berichten 2017 bereits knapp die Hälfte (49 %) aller Leiterinnen und Leiter von konkreten Maßnahmen. Ein erheblicher Teil jener, die vor einigen Jahren noch in der Phase der Reflexion und Diskussion waren, sind nun in der Phase der Handlungen. Auffällig auch: 2009 sagte noch knapp ein Drittel (30 %) der Leiterinnen und Leiter, sie hätten über das Thema „Männer in ihrer Kita“ weder nachgedacht noch etwas unternommen – 2017 sind dies nur noch 13 %. Hier haben verschiedene Faktoren wie die öffentliche Diskussion, der fachöffentliche Diskurs, Instrumente der Familienpolitik, Diskussionsforen von Verbänden und Trägern das Thema befördert, sodass Verantwortliche einer Einrichtung das Thema immer weniger ignorieren oder tabuisieren können.

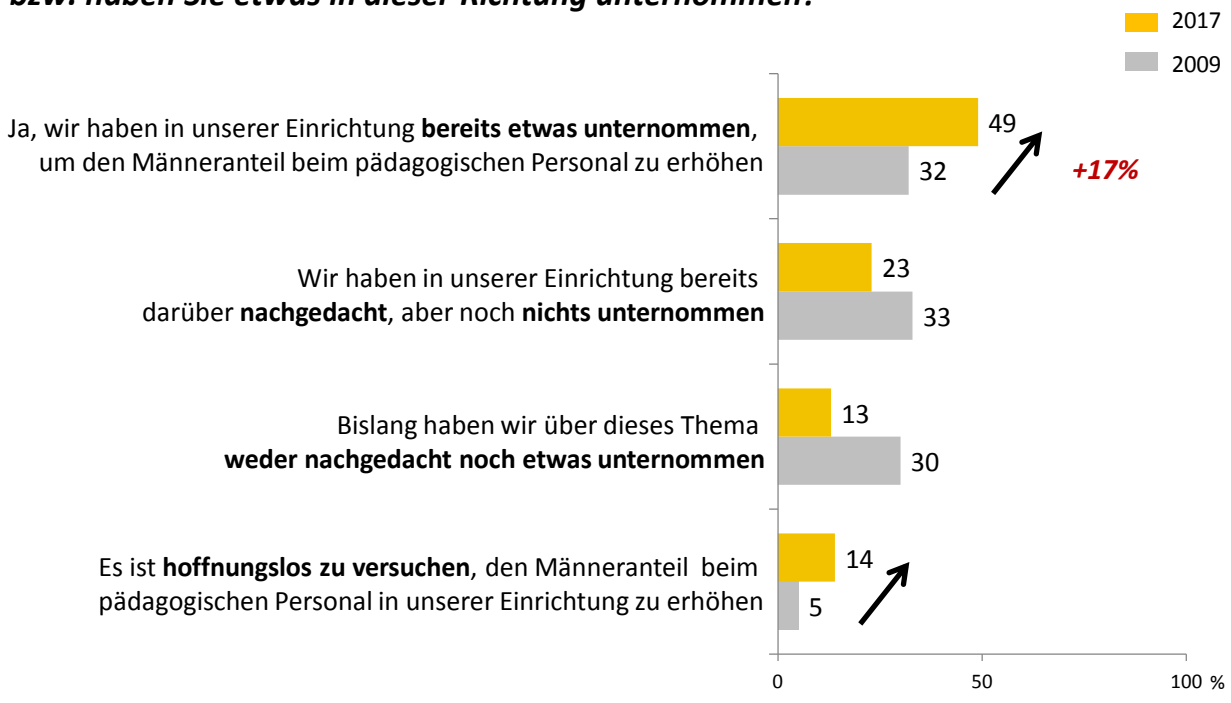
Es gibt gute Gründe anzunehmen, dass ein Teil der Leiterinnen und Leiter durch Überzeugung von der Modernisierung und Zukunftsfähigkeit der Kitas (und des pädagogischen Arbeitens) initiativ

wurde, andere eher durch äußeren Druck, z. B. den mit dem Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz verbundenen höheren Personalbedarf und den Wettbewerb mit anderen Einrichtungen, die sich mit mehr Männern in Kitas nach innen und außen profilieren.

Zugleich aber gibt es einen leichten Gegentrend, der bestehende latente oder manifeste Barrieren und Hürden der Branche signalisiert: 14 % der Leiterinnen (und Leiter) sagen, den Männeranteil beim pädagogischen Personal in ihrer Einrichtung zu erhöhen, sei hoffnungslos. Hier gilt es in weiteren Untersuchungen zu ergründen, inwiefern die ursächlichen Faktoren in der Einrichtung liegen (Akzeptanz bei weiblichen Fachkräften, Attraktivität der Einrichtung, Entgeltstrukturen u. a.), im Umfeld (z. B. Eltern, Trägern) sowie beim geringen Fachkräftepotenzial in der Region.

An Leiterinnen und Leiter von Kitas:

„Haben Sie in ihrer Einrichtung schon mal darüber nachgedacht, wie man den Anteil von Männern beim pädagogischen Personal erhöhen kann bzw. haben Sie etwas in dieser Richtung unternommen?“



Basis: Pädagogisches Leitungs-Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

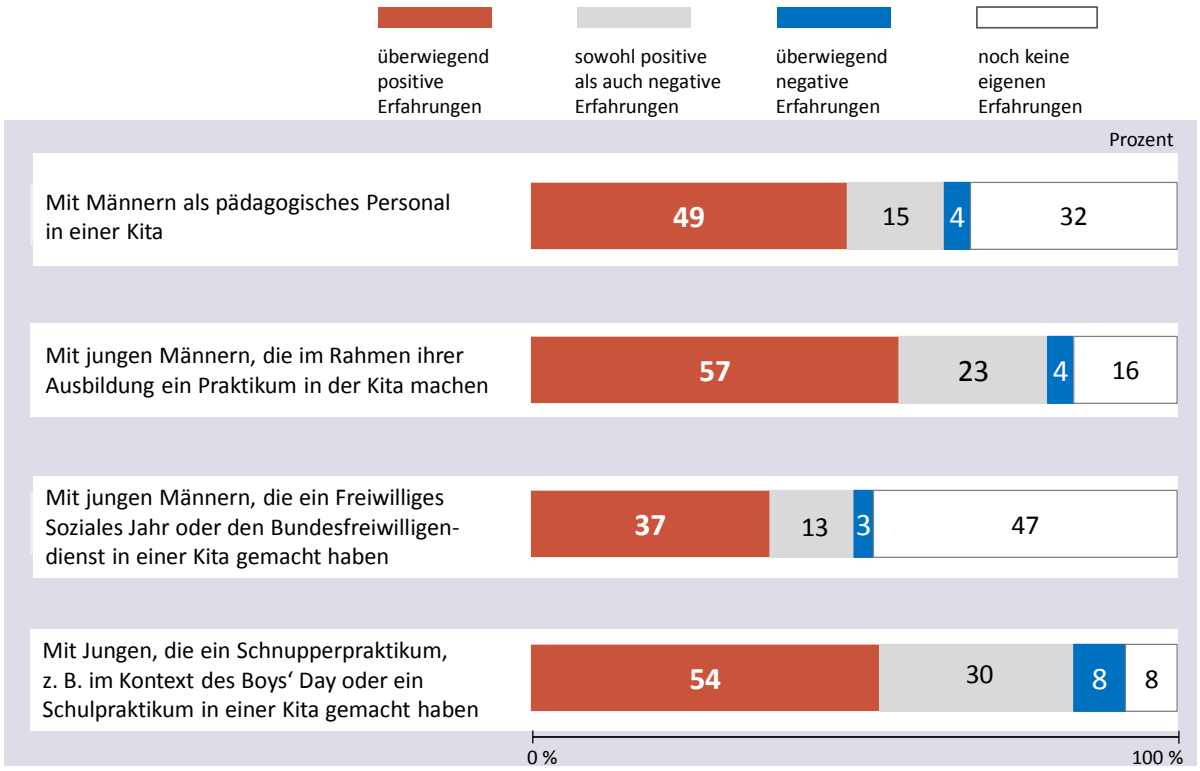
4.6.3 Erfahrungen mit männlichen Fachkräften in Kitas

68 % aller Fachkräfte in Kitas haben eigene persönliche Erfahrungen **mit Männern im pädagogischen Personal.** Die Hälfte aller Fachkräfte (49 %) haben überwiegend positive Erfahrungen ge-

macht, nur 4 % überwiegend negative (siehe nächste Grafik). Berücksichtigt man nur jene, die überhaupt schon selbst Kontakte mit Männern in Kitas hatten, beträgt der Anteil jener mit überwiegend positiven Erfahrungen sogar 72 % (siehe übernächste Grafik).

- Mit jungen Männern, die im Rahmen ihrer Ausbildung ein **Praktikum in der Kita** machen, haben 84 % aller Fachkräfte bereits Erfahrungen gemacht; von diesen berichten 68 % überwiegend Positives über die Männer im Kita-Ausbildungspraktikum.
- Ähnlich sind die Erfahrungen mit jungen Männern, die ein **Freiwilliges Soziales Jahr** (FSJ) oder den **Bundesfreiwilligendienst** (BFD) in einer Kita gemacht haben. Zwar haben nur 53 % aller Fachkräfte in ihrem beruflichen Alltag Männer selbst erlebt, die ein FSJ oder einen BFD machen, aber unter diesen sind bei der deutlichen Mehrheit von 71 % die Erfahrungen insgesamt positiv, überwiegend negativ nur bei 5 %.
- Ähnlich auch die Erfahrungen mit Jungen, die ein **Schnupperpraktikum,** z. B. im Kontext des **Boys' Day** oder ein **Schulpraktikum** in einer Kita gemacht haben: 92 % aller Fachkräfte haben hier eigene Erfahrungen mit diesen jungen Männern – und von diesen erzählen 58 % von überwiegend positiven Erfahrungen (nur 9 % haben überwiegend negative Erfahrungen in Erinnerung).

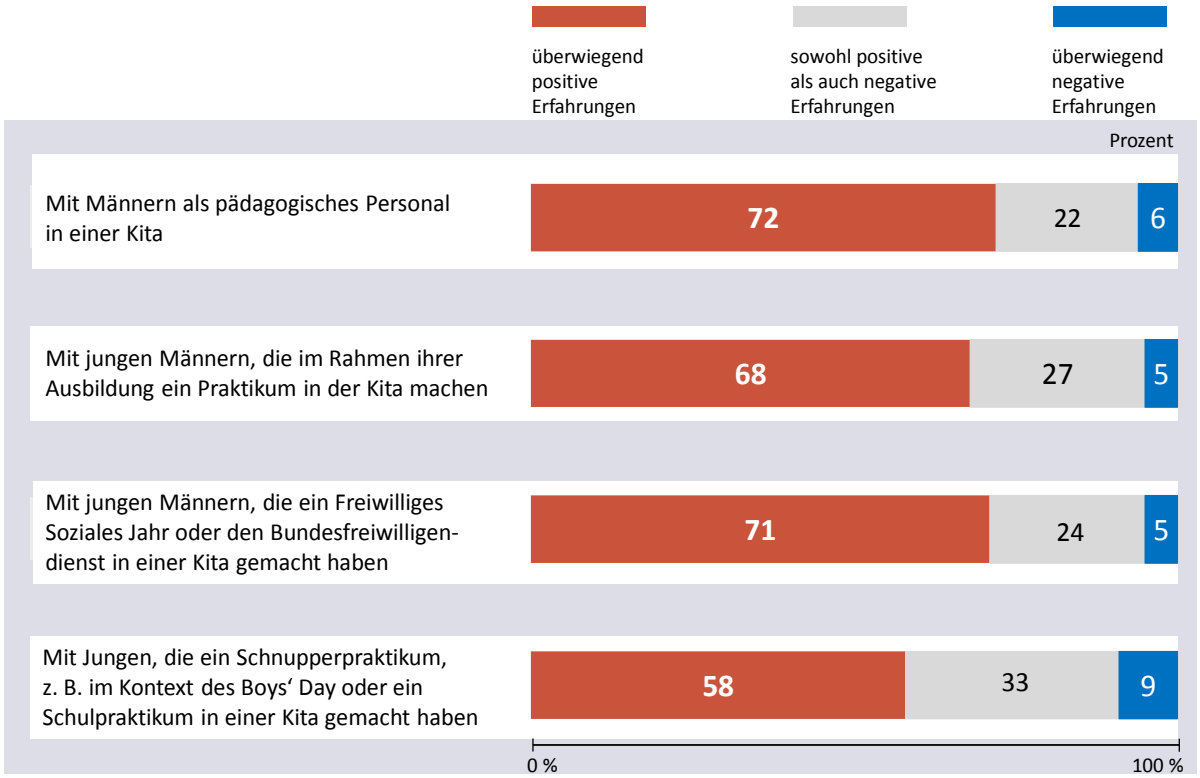
„Wie sind Ihre Erfahrungen mit folgenden Gruppen in Kindertagesstätten?"



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017"

© DELTA-Institut

Wenn eigene persönliche Erfahrungen gemacht:
„Wie sind Ihre Erfahrungen mit folgenden Gruppen in Kindertagesstätten?“



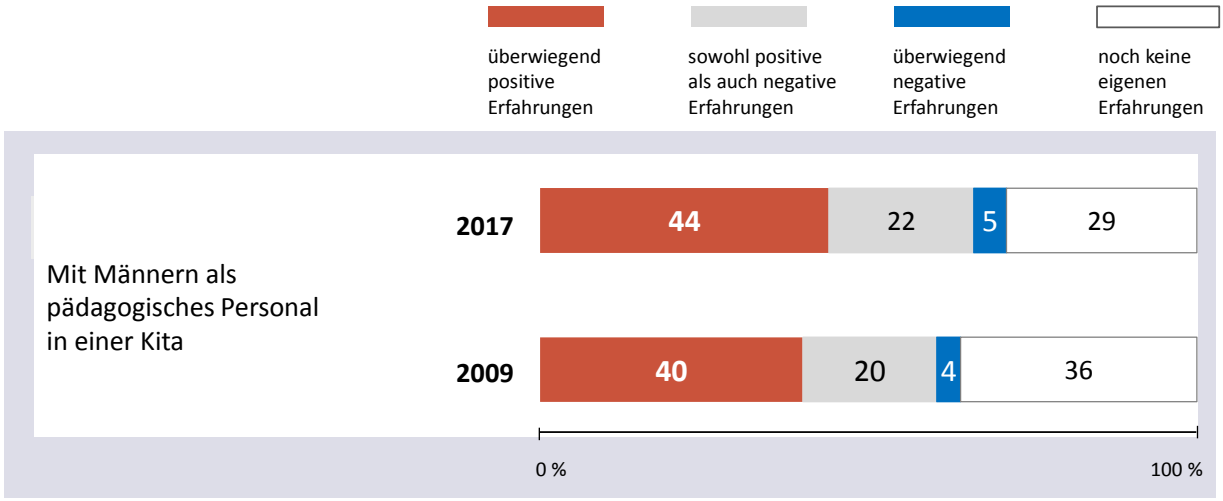
Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

Die Befunde zeigen, dass „Männer in Kitas“ ein ökonomischer Faktor zur Bewältigung des Fachkräftemangels sind, Symbol für wachsende Geschlechtergerechtigkeit bei der Berufswahl, ein Faktor bei der Aufwertung von Sozial- und Gesundheitsberufen – und ganz konkret **positive Wertschätzung seitens des pädagogischen Personals aufgrund eigenen konkreten Erlebens im beruflichen Alltag erfahren**.

Aufschlussreich ist der Blick auf die zeitliche Entwicklung: Im Jahr 2009 wurden die Leiterinnen und Leiter zu ihren Erfahrungen mit Männern in Kitas befragt: Gesunken ist der Anteil jener, die noch keine eigenen Erfahrungen mit Männern im pädagogischen Personal hatten (von 36 auf 29 %). Gestiegen hingegen von 40 auf 44 % sind die Anteile jener in der Kita-Leitung, die positive Erfahrungen gemacht haben mit Männern im pädagogischen Personal.

An Leiterinnen und Leiter von Kita-Einrichtungen:
„Wie sind Ihre Erfahrungen mit Männern als pädagogisches Personal?“



Basis: Pädagogisches Personal mit Leitungsfunktion in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

4.6.4 Vorbehalte gegen Erzieher und Erzieherinnen

Welche Vorbehalte und Bedenken bestehen gegenüber Frauen und Männern als pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten? Es geht nicht darum, welche Bedenken die Fachkräfte selbst gegenüber Kolleginnen und Kollegen in Kitas haben, sondern um die Präsenz dieses Themas im Sozial- und Kommunikationsraum „Kita“. Dabei zeigt sich,

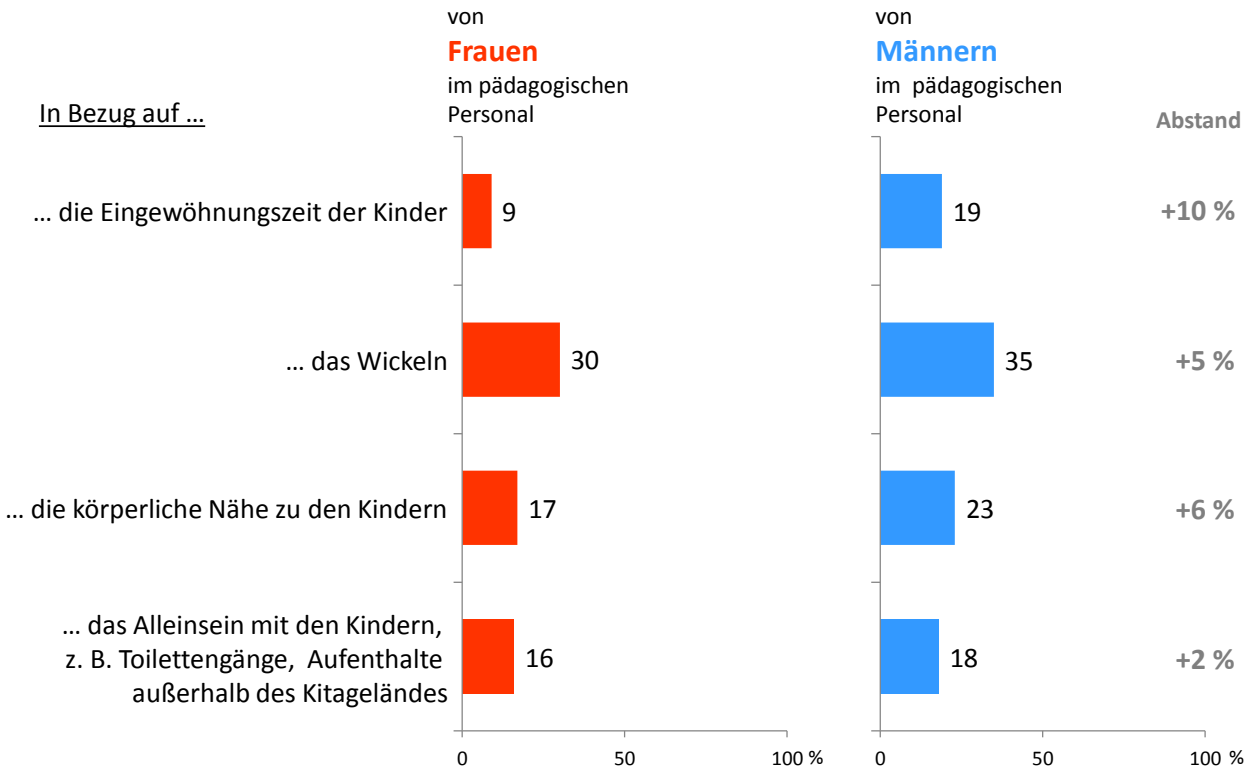
- dass Vorbehalt ***gegenüber dem weiblichen Personal*** nur sehr selten bestehen (bzw. in den semantischen Horizont treten): Nur 3 bis 5 % aller Fachkräfte sind schon einmal Vorbehalten gegenüber Frauen im pädagogischen Personal begegnet in Bezug auf das Wickeln, das Alleinsein mit den Kindern oder die körperliche Nähe.

- dass Bedenken ***gegenüber dem männlichen Personal*** deutlich häufiger wahrgenommen, also im semantischen Raum der Kita kommuniziert und reproduziert werden. Männliche Fachkräfte nehmen diese Vorbehalte gegenüber ihnen persönlich oder bezogen auf ihr Geschlecht häufiger wahr als ihre Kolleginnen. Das mag daran liegen, dass in vielen Einrichtungen nur sehr wenige Männer als pädagogische Fachkräfte tätig sind, oft „Neulinge“ im Standardgefüge weiblicher Fachkräfte. Trotz verbaler und mentaler Aufgeschlossenheit wirken Männer als Erzieher in einer Kita für einen Teil der Eltern ungewohnt, „exotisch“

und irgendwie noch befremdlich. Das kann dazu führen, dass männliche Fachkräfte reflexhaft durch die persönliche Konfrontation mit Verdächtigungen eine größere Sensibilität und Verletzlichkeit entwickeln.

Wenn Männer häufiger als Frauen im pädagogischen Personal davon berichten, dass ihnen Vorbehalte und Bedenken gegenüber männlichen Fachkräften begegnen, dann ist dies nicht nur eine Frage der (über)sensiblen Wahrnehmung, sondern verweist darauf, dass jene Vorbehalte innerhalb der Kita sich vor allem gegen Männer richten. Es gibt offenbar Kreise im pädagogischen Personal (bestehend aus Frauen *und* Männern), die solche Kommunikation nicht erreicht bzw. von dieser ausgeschlossen werden. Andere hingegen sind stärker involviert.

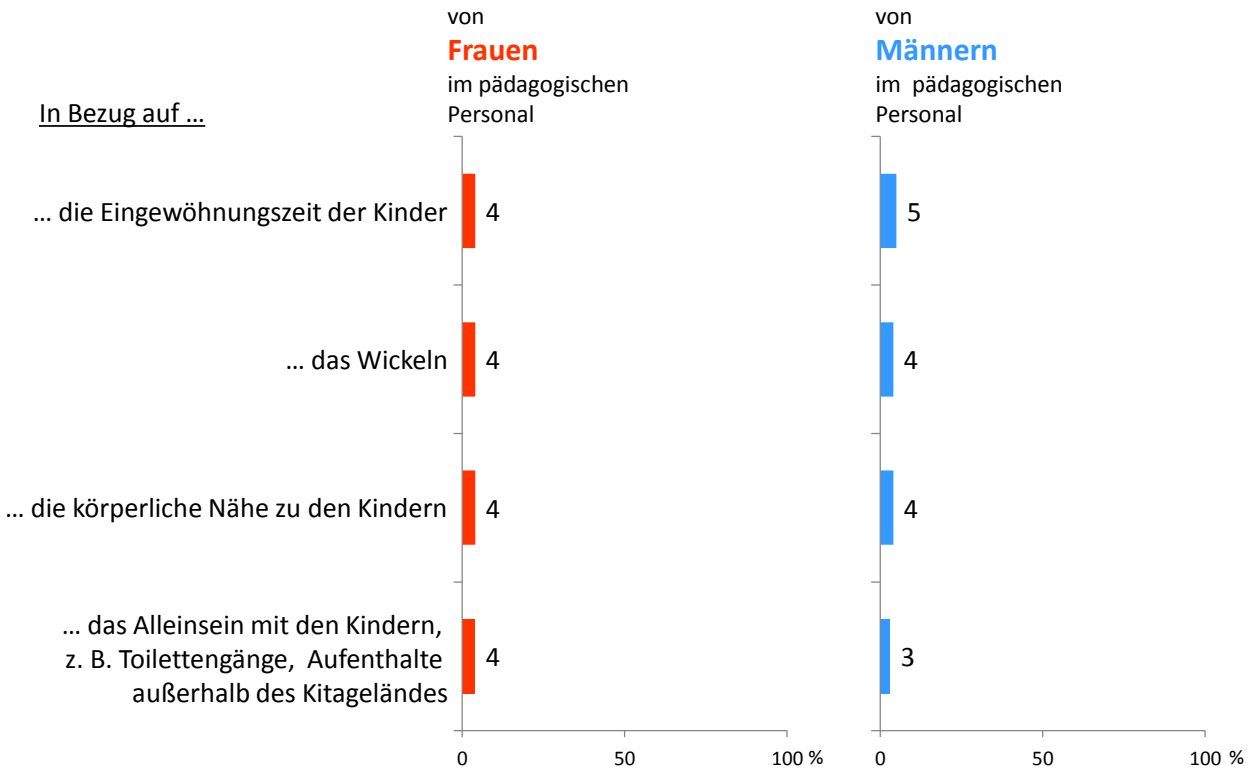
„Sind Ihnen zu den folgenden Aspekten schon einmal Vorbehalte und Bedenken begegnet gegenüber Männern als pädagogisches Personal in Ihrer Kita?“



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

„Sind Ihnen zu den folgenden Aspekten schon einmal Vorbehalte und Bedenken begegnet gegenüber Frauen als pädagogisches Personal in Ihrer Kita?“



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

Gegenüber Frauen als Fachkräften in Kitas dominiert eine pauschale Unschuldsvermutung, ein an der Kategorie „Geschlecht = weiblich“ haftendes generalistisches Vertrauen, eine Kultur der vor-eingestellten Unverdächtigung im Modus der Unschuld. Das ist eine durch die Tradition gewachsene Logik der Immunisierung, auch ein Sehverbot (strukturelle Blindheit) auf die Möglichkeit und Tatsache, dass auch Frauen Täterinnen sein *können*. Das kann in bestimmten Fällen eine tragische Unverdächtigkeit sein. Diese bricht erst allmählich, sehr zögerlich und gehemmt auf, wie der geringe Anteil (4–5 %) derer zeigt, denen schon einmal Vorbehalte gegenüber Frauen begegnet sind. Hingegen ist gegenüber Männern als Fachkräften in Kitas deutlich stärker ein pauschales Verdächtigungsmoment wirksam, eine an die Kategorie „Geschlecht = männlich“ gekoppelte höhere Wahrscheinlichkeit von Täterschaft – sowohl bei weiblichen als auch bei männlichen Fachkräften. Diese kulturell tief verankerte Grundhaltung wirkt in Kitas in besonderer Sensibilität und Brisanz. Dies stellt zugleich eine Barriere für Männer dar, in diesen Beruf zu gehen. Und es ist für pädagogische Fachkräfte ein Grund für Exit-Erwägungen, diesen Beruf oder Berufsort zu verlassen, um sich diese

offenen oder unterschwelligen Verdächtigungen einzelner Eltern, Kolleginnen und Kollegen sowie – nicht zu unterschätzen – die mitlaufende Selbstverdächtigung nicht länger anzutun.[74]

4.6.5 Gedanken an Missbrauch durch Erzieher und Erzieherinnen

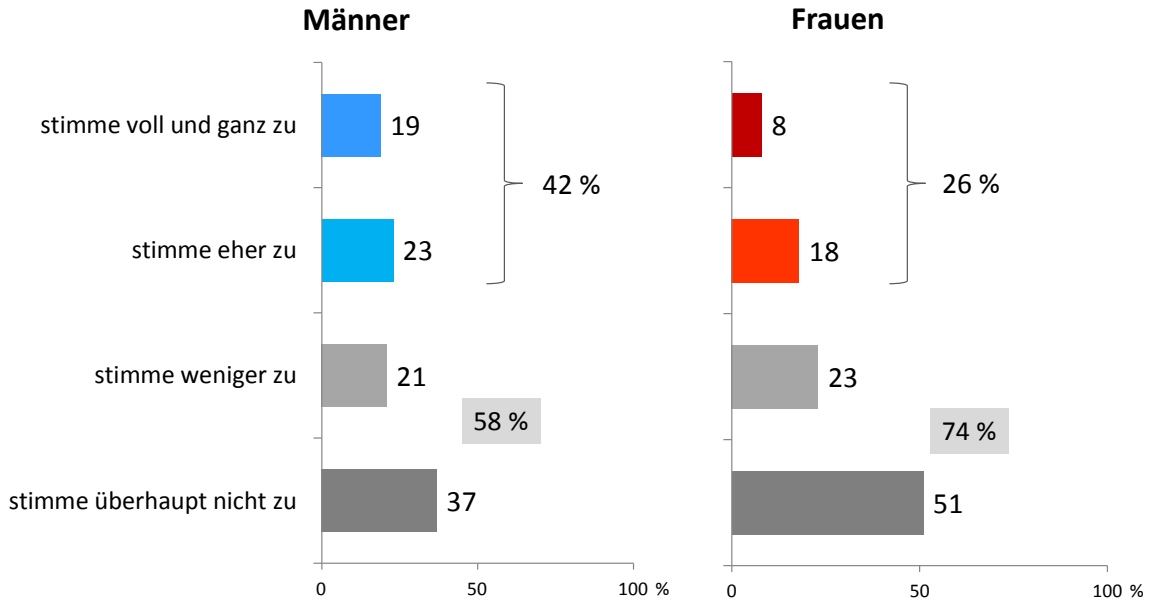
Von den weiblichen Fachkräften in Kitas haben 26 % nach eigenen Angaben schon an die Gefahr eines Missbrauchs durch männliche Erzieher gedacht, 19 % an eine solche Gefahr durch Erzieherinnen. Frauen als Täterinnen rücken seltener in den Blick als Männer – das ist gesellschaftliche Normalität, die durchaus eine empirische Grundlage hat. Umso erstaunlicher ist, dass der Abstand hier (26 % versus 19 %) relativ gering ist.

Das gilt auch in der Wahrnehmung der männlichen Fachkräfte: 42 % der Männer in Kitas denken an die Gefahr eines Missbrauchs durch männliche Erzieher, 30 % durch weibliche Erzieherinnen. Das Thema „Missbrauch“ ist bei viel mehr männlichen als weiblichen Fachkräften im Bewusstsein verankert. Männer in Kitas setzen sich häufiger mit dem Risiko- und Verdachtsmoment eines Missbrauchs durch männliche Fachkräfte (Verdacht des eigenen Geschlechts) wie durch weibliche Fachkräfte (Verdacht des anderen Geschlechts) auseinander als Frauen in Kitas das tun.

Diese Frage nach eigenen Gedanken über möglichen Missbrauch ist ein Gradmesser für die Sensibilität unter den Fachkräften für Risiken dieser Art. Die Sensibilität für Missbrauch durch Frauen gegenüber Kindern in der Kita ist – bei männlichen *und* weiblichen Fachkräften – signifikant geringer als die Sensibilität für Missbrauch durch Männer. Allein aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit sind Männer einem höheren Verdächtigungs- und Misstrauensrisiko ausgesetzt als Frauen. Bei männlichen Fachkräften ist die Missbrauchssensibilität deutlich weiter verbreitet als bei weiblichen: An Missbrauch durch männliche Fachkräfte haben (nach eigenen Angaben) 42 % der Männer, aber „nur“ 26 % der Frauen gedacht; an Missbrauch durch weibliche Fachkräfte 30 % der Männer und 19 % der Frauen.

[74] Vgl. dazu die qualitative Untersuchung von Kubandt (2016), die ethnografisch mit dem Instrument der teilnehmenden Beobachtung in einer Kindertageseinrichtung der Frage nachgeht, wie Geschlecht als Differenzierungspraxis im pädagogischen Alltag durch die Beteiligten (Fachkräfte, Eltern und Kinder) interaktiv vollzogen wird.

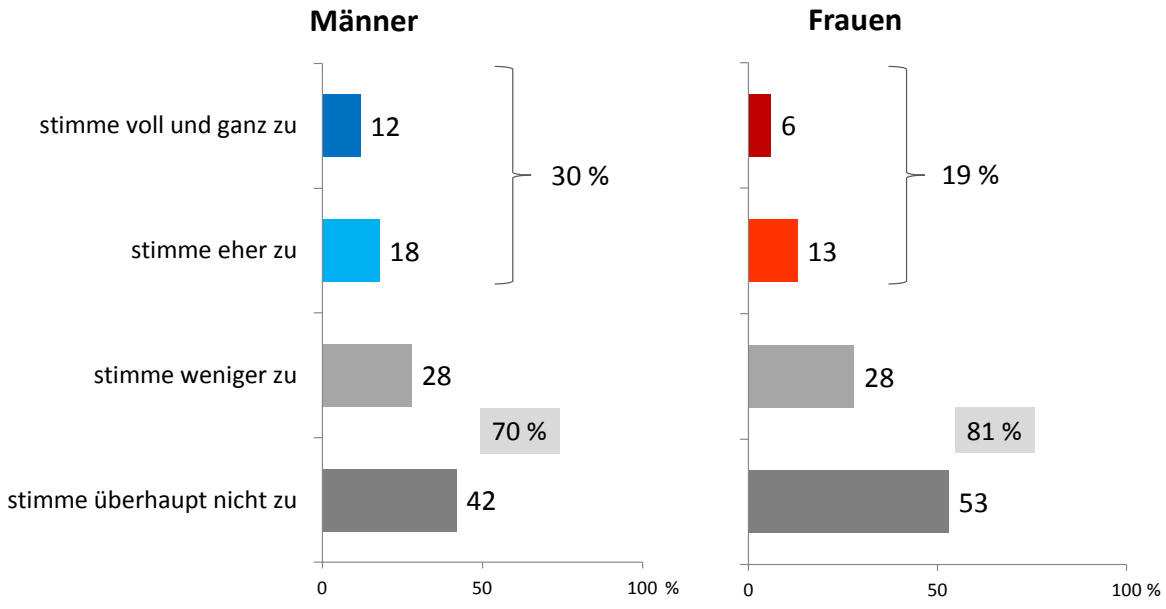
„Ich selbst habe schon mal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch männliche Erzieher gedacht“



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

„Ich selbst habe schon mal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch Erzieherinnen gedacht“



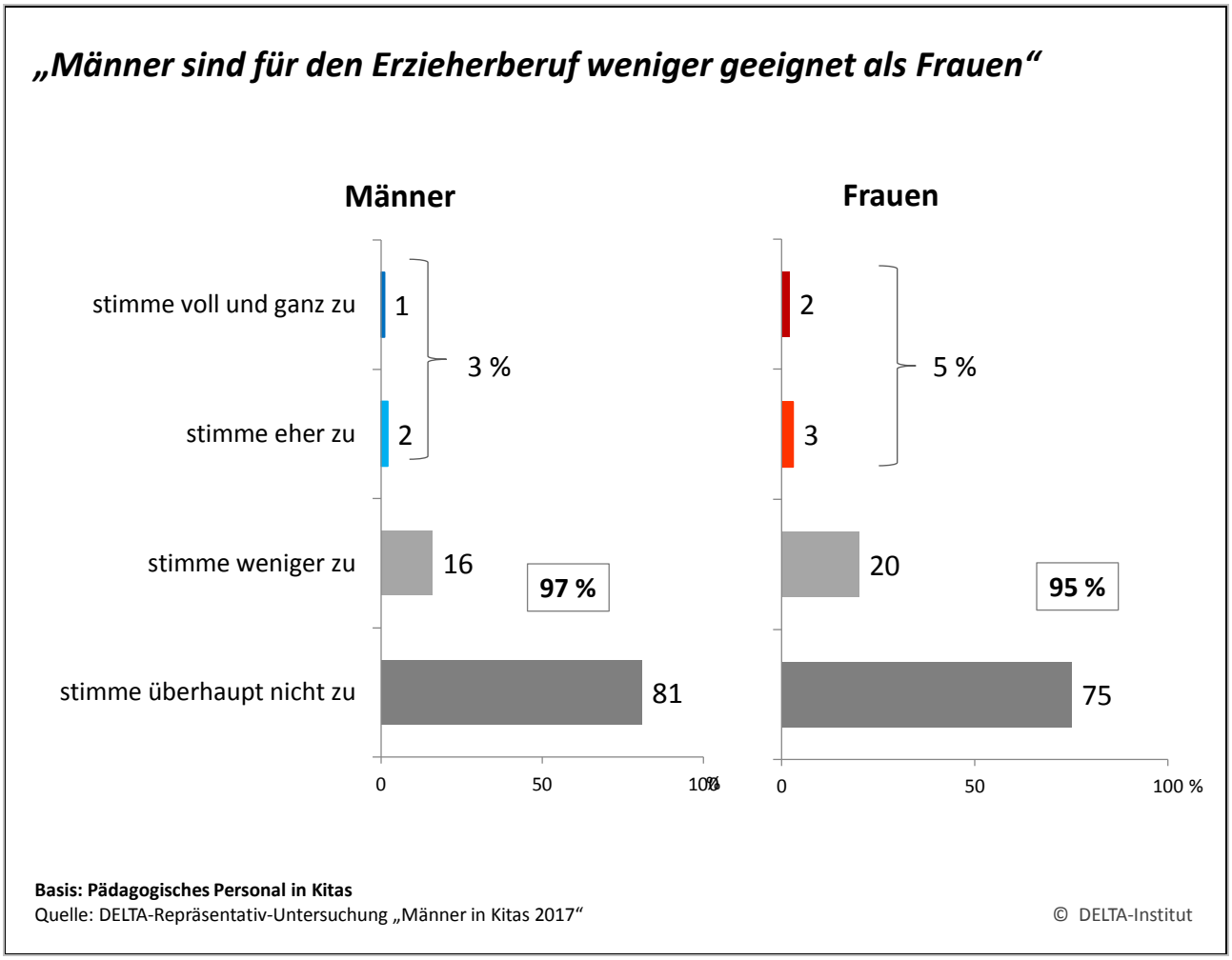
Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

4.6.6 Eignung von Männern als pädagogische Fachkräfte in Kitas

Zuvor war festgestellt worden: 21 % der Eltern sind der Auffassung, Männer seien für den Erzieherberuf weniger geeignet als Frauen. Hingegen lehnen 79 % der Eltern diese Vorstellung ab. Die Einstellung der pädagogischen Fachkräfte selbst ist noch entschiedener: 95 % der Frauen und 97 % der Männer in Kitas halten Männer für genauso geeignet wie Frauen. Das biologische Geschlecht ist keine Prädisposition, die qualifiziert oder dequalifiziert.

Bemerkenswert ist der Blick auf die extremen Antwortkategorien: 75 % der weiblichen und 81 % der männlichen Fachkräfte distanzieren sich vehement von der These, Männer seien qua Geschlecht per se für diesen pädagogischen Beruf weniger geeignet als Frauen. Umgekehrt stimmen nur 1 % der Männer und 2 % der Frauen in Kitas dieser Aussage voll und ganz zu.



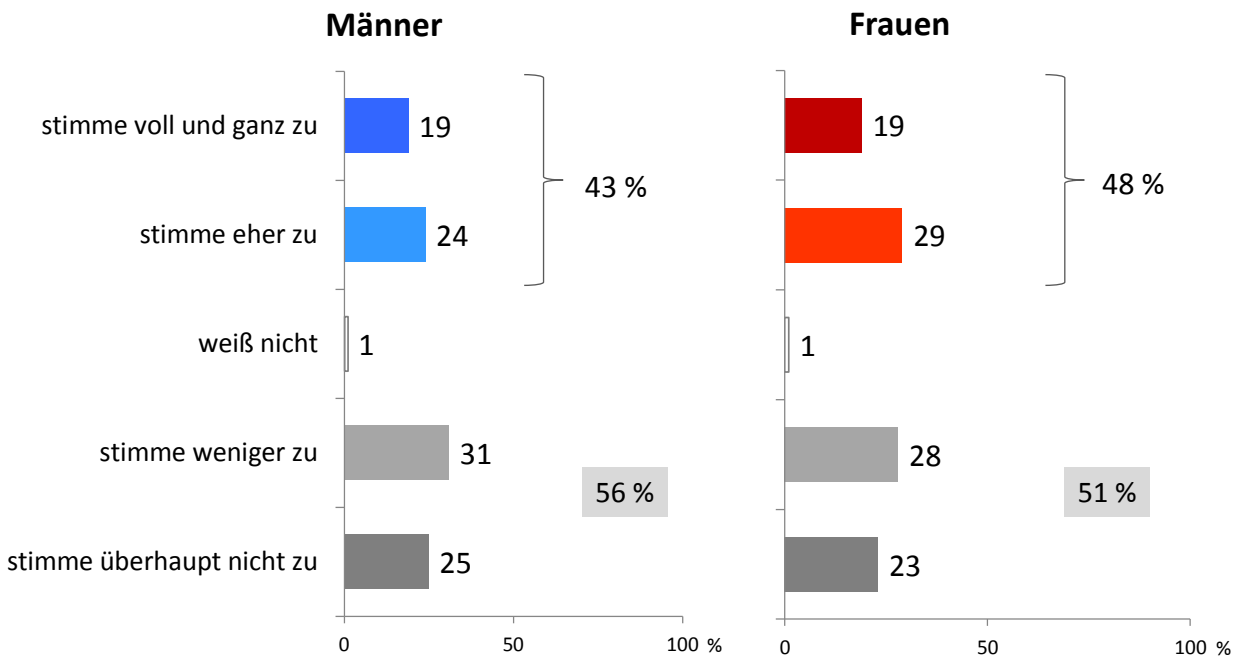
Diese weltanschauliche Binnensicht der Fachkräfte kann – auch mit Blick auf andere Sozial- und Gesundheitsberufe – begriffen werden als paradigmatischer Wandel des Zusammenhangs „Berufsfeld und Geschlecht“. Auch wenn faktisch Berufswahlen noch immer stark an geschlechterstereo-

typen Rollenbildern orientiert sind, erodiert das bisher tragende ideologische Fundament einer Eignung qua Geschlecht.[75] Solange es keine Männer als pädagogische Fachkräfte in Kitas gab, konnte eine biologistische Eignungssicht bestehen, ohne in Zweifel gezogen zu werden. Seitdem Männer in Kitas als Fachkräfte arbeiten und weibliche Fachkräfte konkrete Alltagserfahrungen mit ihren Kollegen machen, wird die vormals (latente) Voreinstellung, Männer seien per se für die pädagogische und soziale Arbeit in der Kita ungeeignet, überholt durch Erfahrungen positiver, wertvoller, bereichernder pädagogischer Arbeit der männlichen Fachkräfte. Allerdings kann die persönliche Erfahrung mit männlichen Erziehern in Kitas diese Einstellungsänderung allein nicht bewirkt haben, denn in etwa einem Drittel aller Kitas gibt es keine Männer, die pädagogisch arbeiten. Das ist Grund anzunehmen, dass hier ein grundlegender gesellschaftlicher Wandel in den Einstellungen zum Geschlecht und zu dem Leistungsvermögen von Frauen und Männern wirksam war (und ist).

Die erheblich gewachsene und in Kitas mittlerweile selbstverständliche Anerkennung grundsätzlicher Eignung von Männern in diesem Sorgeberuf (bzw. die Nichtaberkennung ihrer Eignung) ist ein zentrales Ergebnis dieser Untersuchung. Ein zweites geht darüber hinaus und zeigt, dass nach Auffassung der Fachkräfte für den Erzieherberuf ausgebildete Männer nicht nur die Leistungen erbringen und Qualitäten einbringen wie weibliche Fachkräfte, sondern darüber hinaus Kompetenzen einbringen, die Frauen weniger haben: 43 % der Männer und sogar 48 % der Frauen in Kitas sind dieser Überzeugung.

[75] Vgl. Statistisches Bundesamt/destatis (2017): Pressemitteilung Nr. 301 vom 30.08.2017. Ders. (2017): Bildung und Kultur – Berufliche Bildung. Fachserie 11 Reihe 3, 2016, Wiesbaden. Ders. (2014): Wirtschaft und Statistik, August 2014; Kap. Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Frauen und Männern, Wiesbaden, S. 465 ff. Auch: Wippermann 2013a, S. 15; S. 128–132.

„Männer als Erzieher in Kitas sollten aufgrund ihres Geschlechts Kompetenzen einbringen, die Frauen weniger haben“



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

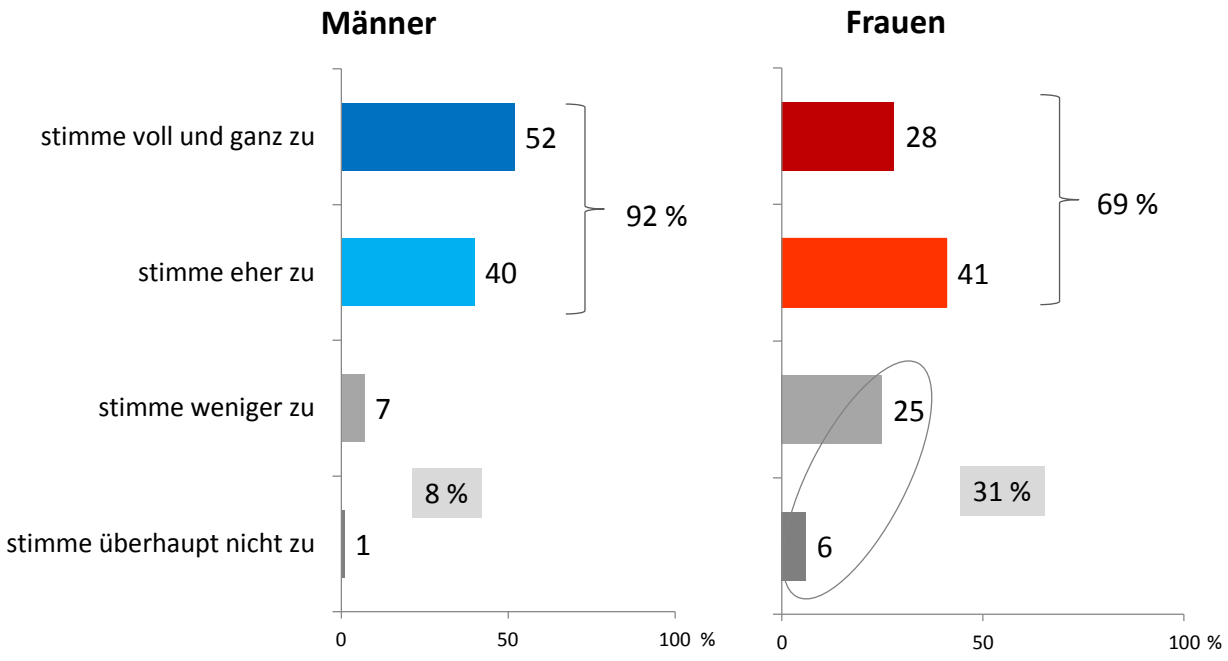
© DELTA-Institut

Männer können nach Auffassung fast der Hälfte der weiblichen und männlichen Fachkräfte somit Qualitäten einbringen, die in ihrer (biologischen oder sozialen) Geschlechtszugehörigkeit gründen. Aber mehr als die Hälfte der Fachkräfte (56 % der Männer; 51 % der Frauen) lehnt genau das ab. Das steht in partiellem Widerspruch zu der Aussage von 95 % aller Fachkräfte, Männer seien qua Geschlecht für den Erzieherberuf *nicht* weniger geeignet als Frauen. Hier zeigt sich, dass innerhalb des Fachpersonals ein tiefer Graben in den Grundeinstellungen zur Geschlechtsidentität und Geschlechterkompetenz verläuft, nicht nur zwischen Frauen, sondern auch zwischen Männern im Fachpersonal.

Deutlich mehr Männer (92 %) als Frauen (69 %) sind überzeugt, dass Kitas mit männlichen Erziehern für Eltern attraktiver sind als Einrichtungen nur mit (weiblichen) Erzieherinnen. Der hohe Wert für Männer erklärt sich aus einer psychosozialen Banalität: Männliche Fachkräfte etikettieren sich schwerlich selbst als unattraktiv für ihre „Kunden“ bzw. Dienstleistungsnehmer und neigen eher dazu, ihre Präsenz als weiteren Attraktivitätsfaktor zu sehen. Bedeutsamer ist daher vor allem, dass mehr als zwei Drittel der weiblichen Fachkräfte in männlichen Erziehern nicht nur eine

Entlastung im Arbeitsalltag und Personalmangel sehen, sondern einen Attraktivitätsfaktor aus Sicht der Eltern.

„Kitas mit männlichen Erziehern sind für Eltern attraktiver als Einrichtungen mit nur Erzieherinnen“



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

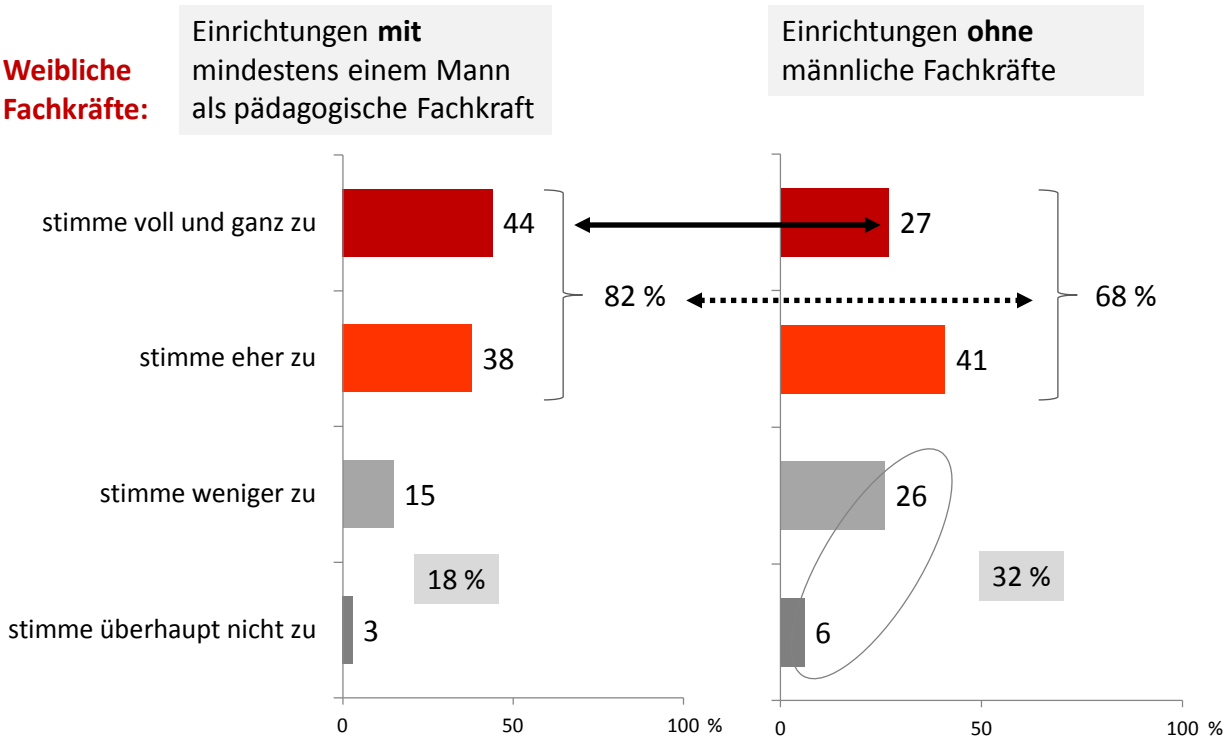
© DELTA-Institut

Nicht nur die Wertschätzung von Männern für die pädagogische Arbeit mit Kindern und im Team wächst durch konkrete Praxis, sondern auch die Wertschätzung in der Außenwirkung für Eltern. In Kitas, die derzeit noch keinen Mann in ihrem pädagogischen Team haben, glaubten 68 % der (weiblichen) Fachkräfte, dass Kitas mit männlichen Erziehern für Eltern attraktiver sind als Einrichtungen nur mit weiblichen Fachkräften. Diese 68 % sind bereits ein hoher Wert und signalisieren hier vermutete oder von Eltern geäußerte Wünsche. 32 % der Fachkräfte hingegen glaubten nicht an diese positive Außenwirkung durch männliche Fachkräfte.

In den Einrichtungen, in denen bereits Männer als Erzieher tätig sind, ist die Einschätzung der Attraktivitätssteigerung durch Männer im Fachpersonal noch deutlich größer als in Kitas ohne Männer: 82 % der weiblichen Fachkräfte sind davon überzeugt!

„Kitas mit männlichen Erziehern sind für Eltern attraktiver als Einrichtungen mit nur Erzieherinnen“

Weibliche Fachkräfte:

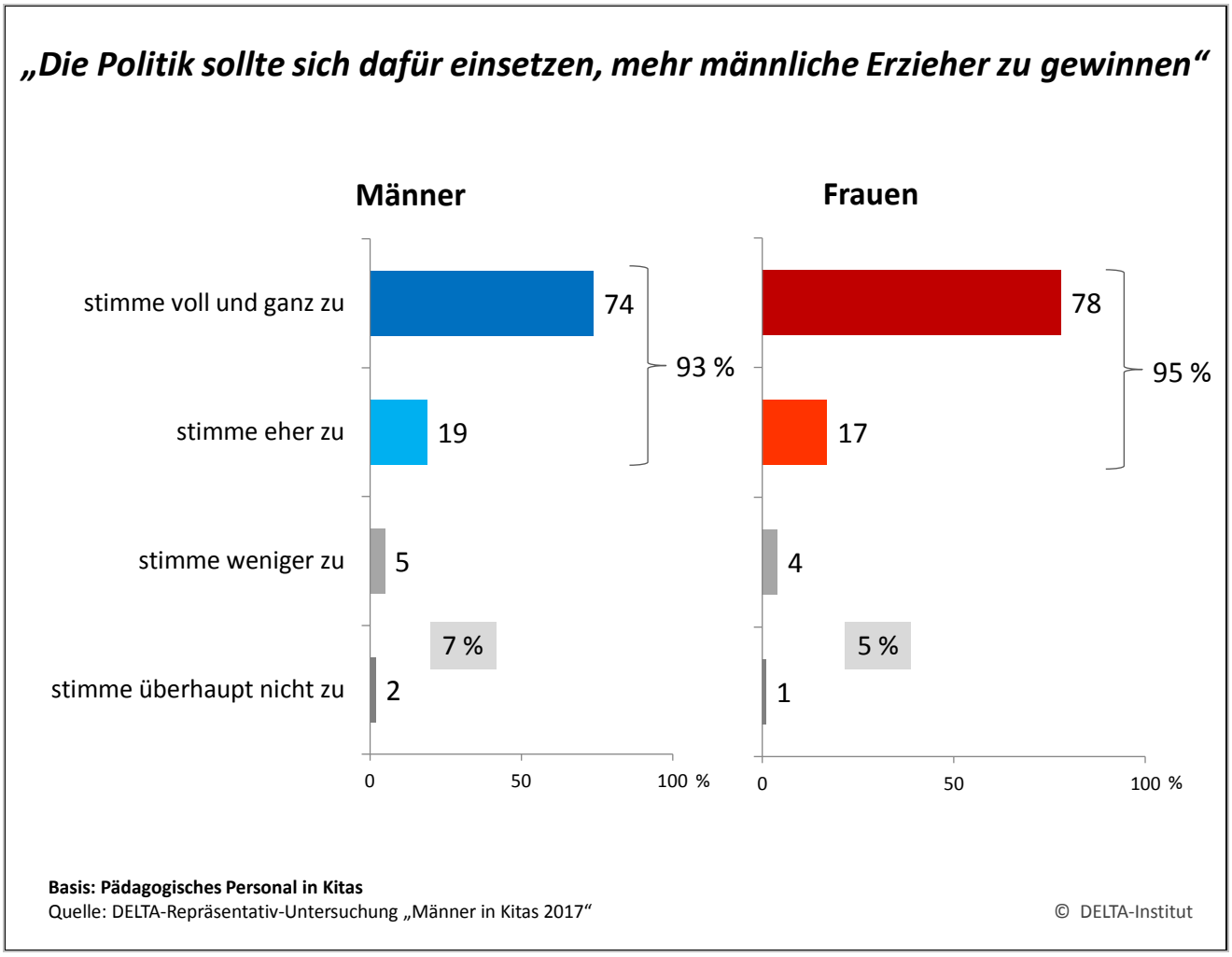


Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

4.6.7 Auftrag an die Politik: mehr männliche Erzieher gewinnen

Es wurde festgestellt, dass 62 % der Eltern – 67 % der Mütter, 56 % der Väter – mit Kindern im Kita-Alter von der Politik Maßnahmen für mehr männliche Erzieher in Kindertagesstätten fordern. Diese Forderung wird mit überwältigender Mehrheit unterstützt von den pädagogischen Fachkräften: 95 % der Frauen und 93 % der Männer in Kitas richten diese normative Erwartung an die Politik. Nachfrage- und Angebotsseite gehen beim Thema „mehr Männer als Erzieher in Kitas“ in hohem Maße konform.



4.7 Existenzsicherung und Altersvorsorge

Das Einkommen aus der Berufstätigkeit reicht bei der Mehrheit der Fachkräfte in Kitas nach eigener Einschätzung zwar für ihre eigene aktuelle Existenzsicherung, aber nicht für die Existenzsicherung ihrer Familie und nicht für die eigene Alterssicherung. Hier gibt es in den Angaben der Frauen und Männer in Kitas kaum Unterschiede.

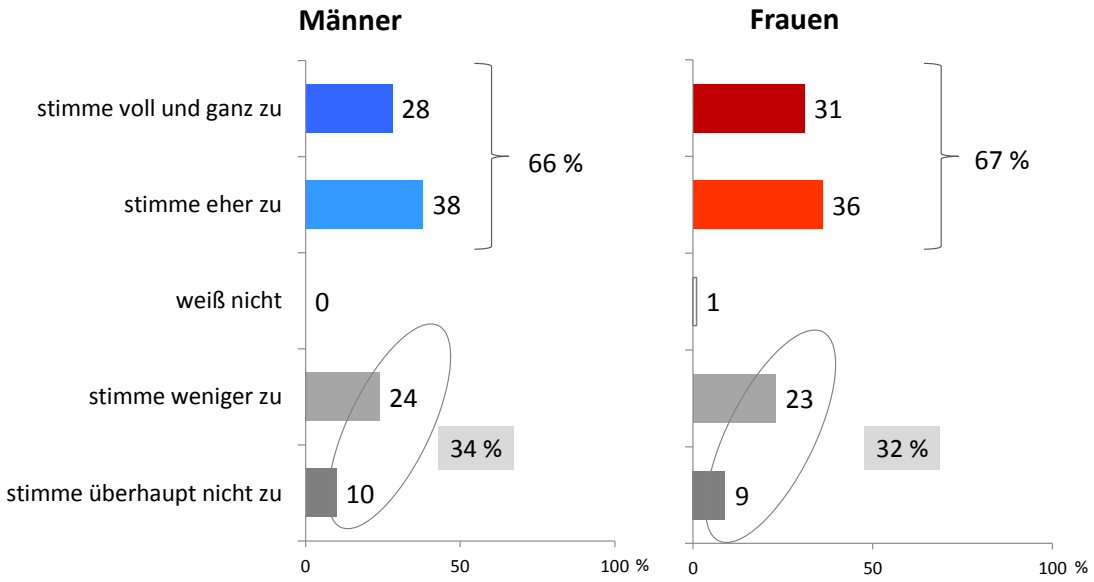
- 67 % der Frauen und 66 % der Männer in Kitas sagen, ihr Erwerbseinkommen aus der Kita-Tätigkeit sei ausreichend für ihre **aktuelle eigene Existenzsicherung.**

- 25 % der weiblichen und 28 % der männlichen Fachkräfte halten ihr Erwerbseinkommen für *mehr oder weniger* ausreichend zur **Existenzsicherung einer Familie.** Nur 8 % der Frauen und 4 % der Männer halten ihr Einkommen für *„voll und ganz“* ausreichend, um eine Familie zu ernähren. Das bedeutet umgekehrt: 96 % der weiblichen und 92 % der männlichen Fachkräfte erachten ihr Einkommen für nicht gänzlich ausreichend, um eine Familie alltäglich in den Grundbedarfen zu finanzieren.

- 35 % der Frauen und 32 % der Männer halten ihr Erwerbseinkommen aus der Kita-Tätigkeit für ausreichend für ihre **eigene Alterssicherung.** 63 % der weiblichen und 67 % der männlichen Fachkräfte glauben hingegen nicht, dass sie mit ihrem Einkommen aus ihrer Berufstätigkeit Rentenansprüche erwirtschaften, mit denen allein sie ihren Lebensunterhalt im Alter werden bestreiten können.

Diese Befunde sind subjektive Einschätzungen. Sie signalisieren erhebliche finanzielle Existenzrisiken, die eine Berufstätigkeit in diesem Dienstleistungssektor derzeit mit sich bringt, insbesondere in der Lebensverlaufsperspektive. Denn offenbar erwirtschaften Fachkräfte in Kitas durch ihr Erwerbseinkommen kaum finanzielle Ressourcen, um sich gegenüber Brüchen im Lebensverlauf (Trennung, Scheidung, Krankheit oder Tod des Partners) abzusichern. Insbesondere im Alter erwartet die Mehrheit der Frauen und Männer dieses Berufs, dass sie von ihrer eigenen Rente nicht werden leben können und auf Transferleistungen angewiesen sein werden.

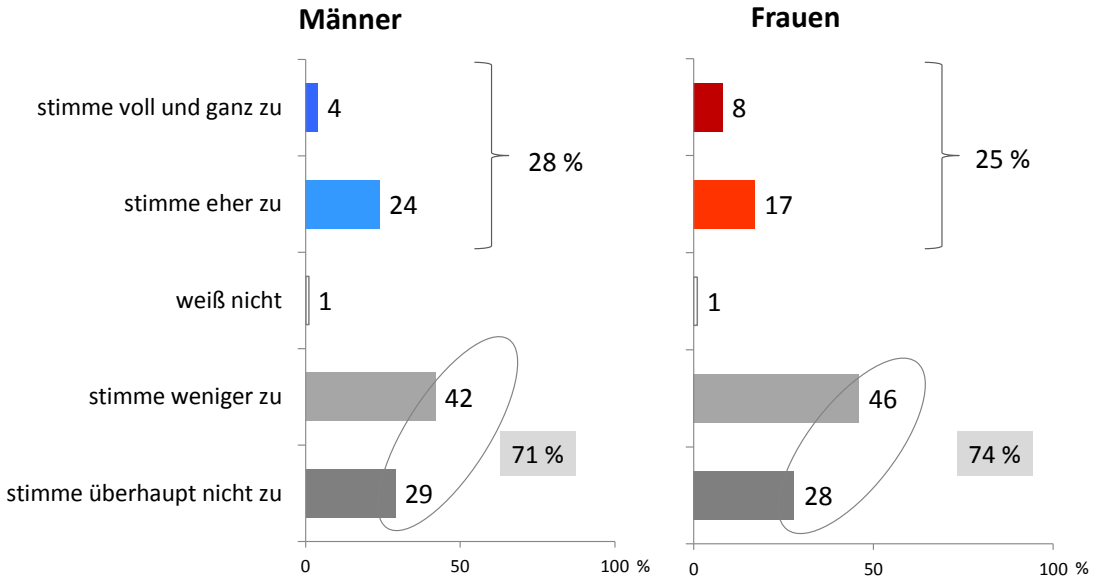
„Mein eigenes Erwerbseinkommen aus der Kita-Tätigkeit ist ausreichend für meine aktuelle persönliche Existenzsicherung“



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

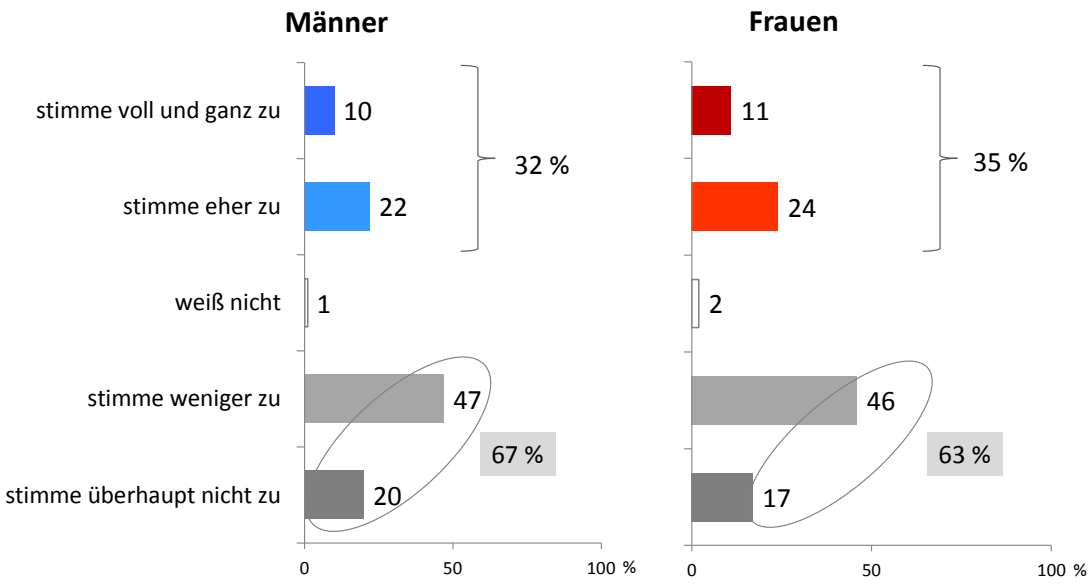
„Mein eigenes Erwerbseinkommen aus der Kita-Tätigkeit ist ausreichend zur Existenzsicherung einer Familie“



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

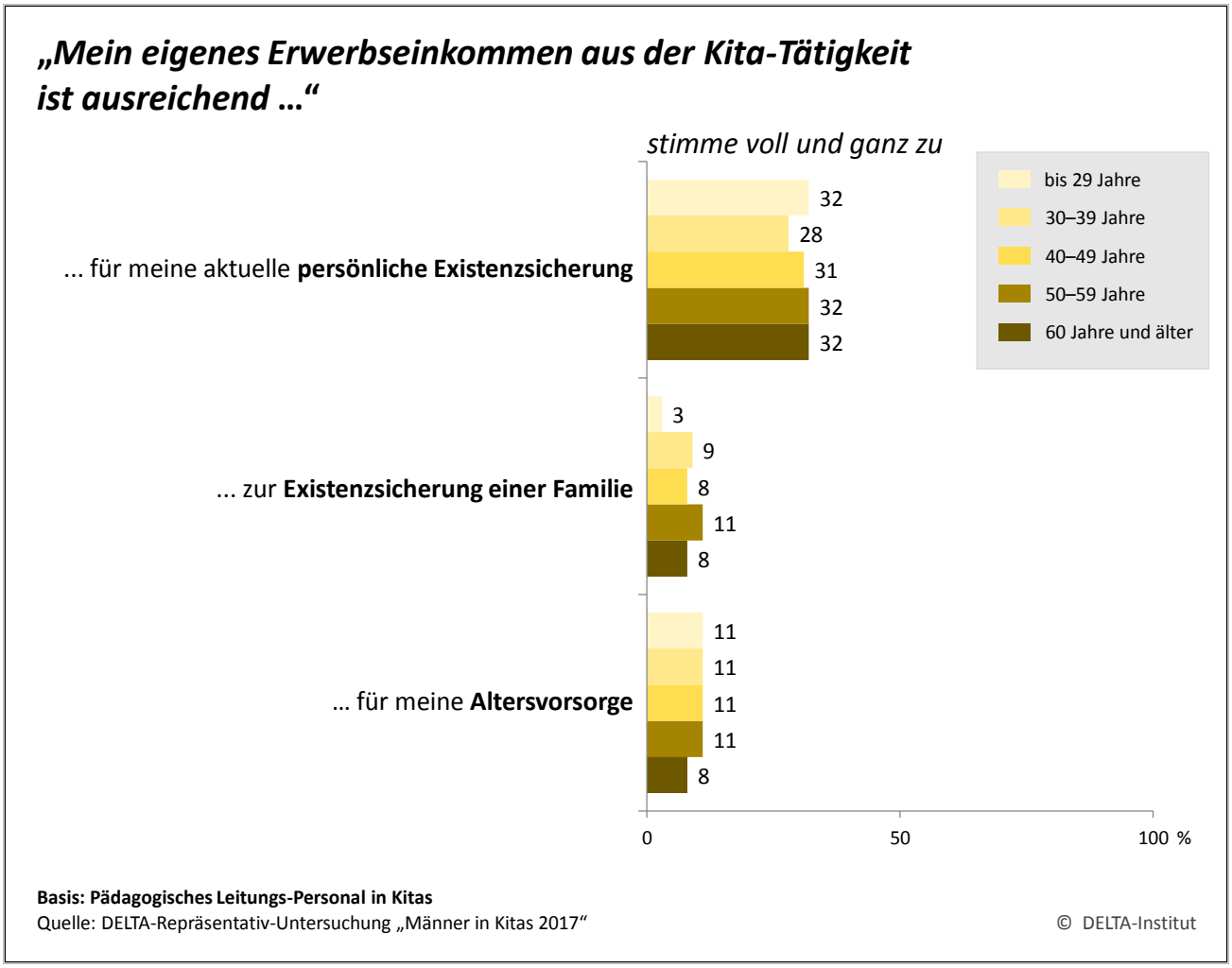
„Mein eigenes Erwerbseinkommen aus der Kita-Tätigkeit ist ausreichend für meine Altersvorsorge“



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

Diese Einschätzungen, inwieweit das Erwerbseinkommen aus ihrer Berufstätigkeit in der Kita zur Existenzsicherung ausreicht, besteht nicht nur für weibliche und männliche Fachkräfte in Kitas, sondern in gleichem Maße generations- und berufsphasenübergreifend: Zwischen Fachkräften unterschiedlicher Altersgruppen gibt es keine relevanten Unterschiede in den Einschätzungen, inwieweit das eigene Einkommen existenzsichernd ist. Nur ein Drittel der jüngeren Fachkräfte betrachtet ebenso wie ältere Fachkräfte das eigene Einkommen als ausreichend für die persönliche Existenzsicherung. Dass das eigene Einkommen ausreichend ist für die Existenzsicherung der Familie oder die eigene Alterssicherung sieht in allen Altersstufen nur eine kleine Minderheit.

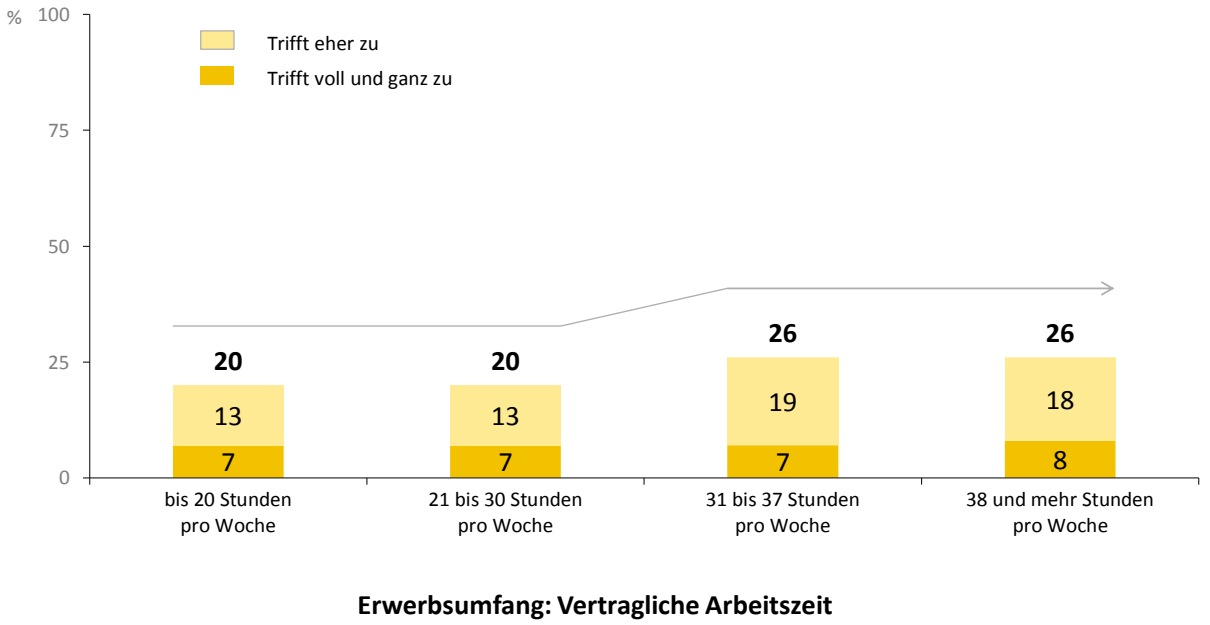


Die Frage nach der Existenzsicherung der Entgelte von Kita-Fachkräften ist somit keine Frage des Alters, wohl aber gibt es enge Zusammenhänge mit dem Erwerbsumfang. Es scheint fast trivial: Je geringer der Erwerbsumfang, umso pessimistischer ist die Einschätzung nach der Existenzsicherung der Gehälter für Fachkräfte in Kitas. Allerdings besteht für die persönliche Existenzsicherung, die eigene Alterssicherung und die Existenzsicherung der Familie kein linearer (kontinuierlicher) Zusammenhang, sondern ein nicht linearer Zusammenhang mit „Stufencharakter“.

- Das eigene Einkommen als ausreichend für die ***Existenzsicherung der Familie*** betrachten (nur) 20 % der Fachkräfte mit einem Arbeitsvertrag bis 30 Stunden pro Woche. Hier gibt es keinen Unterschied zwischen Fachkräften mit einem Erwerbsumfang unter 20 Stunden und jenen mit 21 bis 30 Stunden pro Woche. Erst bei Fachkräften mit über 30 Stunden pro Woche steigt der Anteil jener, die ihre Einkommen für die Familienfinanzierung als ausreichend betrachten, auf 26 %. Aber auch bei jenen in Vollzeit mit 38 Stunden und mehr ist dieser Anteil nicht höher. Das heißt, dass bei 74 % der Fachkräfte in Vollzeit ihr Einkommen nicht ausreichend ist, um ihre Familie zu finanzieren. Die folgende Grafik illustriert, dass es hier keinen linearen Zusammen-

hang gibt, sondern zwei „Stufenniveaus“ in der Einschätzung. Das eigene Erwerbseinkommen führt erst dann dazu, dass mehr Fachkräfte davon ihre Familie ernähren können, wenn der Erwerbsumfang über 30 Stunden liegt. Allerdings ist diese Erhöhung des Anteils mit sechs Prozentpunkten gering.

„Mein eigenes Erwerbseinkommen aus der Kita-Tätigkeit ist ausreichend zur Existenzsicherung einer Familie“



Erwerbsumfang: Vertragliche Arbeitszeit

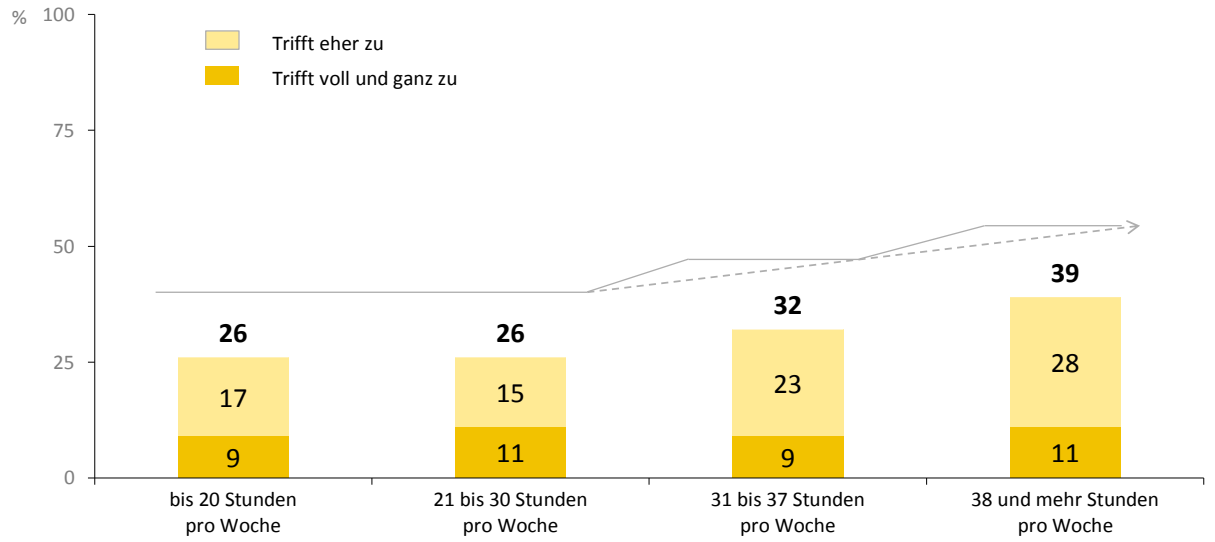
Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

- Etwas anders ist der Zusammenhang bezüglich der ***eigenen Alterssicherung*****.** Dass ihr Einkommen für ihr Leben im Alter ausreichend ist, meinen 26 % der Fachkräfte mit einem Erwerbsumfang bis 20 Stunden pro Woche. Bei Fachkräften mit einer vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit von 31 bis 37 Stunden ist dieser Anteil mit 32 % signifikant höher und noch höher mit 39 % bei jenen mit 38 und mehr Stunden. Man kann diesen Befund so interpretieren, dass es drei „Stufenniveaus“ gibt, d. h. einen nicht linearen positiven (aufsteigenden) Zusammenhang. Es gibt aber auch Gründe für die Interpretation, dass bei einem Erwerbsumfang bis 30 Stunden pro Woche überhaupt kein Zusammenhang besteht (die Linie verläuft horizontal; die Zustimmungswerte sind bei allen Erwerbsumfängen auf gleich hoch), und dass es erst ab einem Erwerbsumfang von über 30 Stunden pro Woche einen positiven (evtl. sogar linearen) Zusammenhang gibt (in den folgenden Grafiken signalisieren die grau gestrichelten Linien jeweils einen linearen Zusammenhang; die grau durchgezogenen Linien jeweils die nicht linearen Verläufe). Selbst mit einer Vollzeiterwerbstätigkeit ist für 71 % der Fachkräfte ihr Erwerbseinkommen

nach eigener Einschätzung nicht ausreichend zur eigenen Alterssicherung. Von jenen mit einem Stundenumfang von 21 bis 30 Stunden pro Woche sagen dies sogar 76 %. Erhebt man den Anspruch an Erwerbsarbeit, dass eine Vollzeitbeschäftigung *auf jeden Fall* und *unbedingt* ausreichend sein sollte für die eigene Alterssicherung, dann wäre bei der Interpretation der Daten die Grenze zu ziehen bei jenen, die „voll und ganz" der Aussage zustimmen, ihr Einkommen sei ausreichend für ihre Alterssicherung. Doch dies glauben nur 11 % der Kita-Fachkräfte mit einer Vollzeitbeschäftigung, hingegen 89 % nicht.

„Mein eigenes Erwerbseinkommen aus der Kita-Tätigkeit ist ausreichend für meine Altersvorsorge"



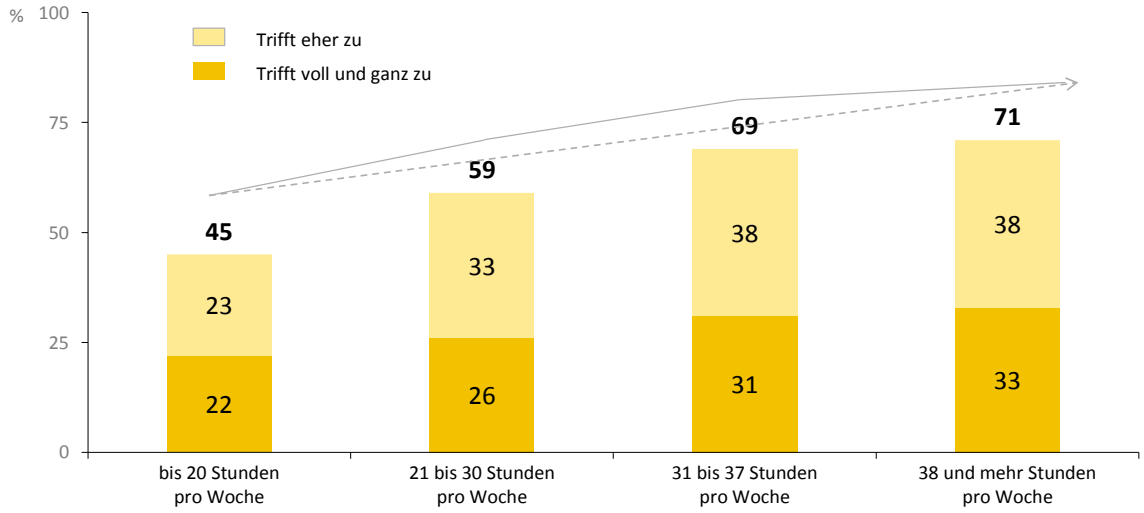
Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017"

© DELTA-Institut

- Anders gelagert ist der Zusammenhang bezüglich der ***aktuellen persönlichen Existenzsicherung*.** Dass das eigene Erwerbseinkommen aus der Kita-Tätigkeit ausreiche zur Finanzierung ihres aktuellen eigenen Lebensunterhalts, sagen 45 % der Fachkräfte mit einem wöchentlichen Erwerbsumfang bis 20 Stunden. Dieser Anteil steigt mit zunehmendem Erwerbsumfang, aber nicht linear, sondern wird bei höherem Erwerbsumfang schwächer (die Kurve steigt zunächst stark und wird dann mit zunehmendem Stundenkontingent flacher). Von den Kita-Fachkräften mit einer vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit von 21 bis 30 Stunden sagen 59 %, ihr Einkommen sei ausreichend für ihre persönliche Existenzsicherung, von jenen mit 31 bis 37 Stunden 69 % und von jenen mit 38 und mehr Stunden pro Woche 71 %. Die Differenzbeträge zu 100 % geben jeweils an, wie hoch der Anteil jener ist, die ihr aktuelles Einkommen für nicht ausreichend halten für ihre persönliche Existenz. Gemessen am Anspruch, dass das eigene Er-

werbseinkommen – zumal bei höherem Erwerbsumfang – auf jeden Fall für den Lebensunterhalt reichen sollte, ist festzustellen, dass für 67 % der Kita-Fachkräfte in Vollzeitbeschäftigung ihr Einkommen nicht zur eigenen Existenzsicherung „voll und ganz“ ausreicht. Für 69 % derjenigen mit vollzeitnaher Beschäftigung von 31 bis 37 Stunden ist ihr Einkommen für den existenziellen Lebensunterhalt nicht sicher ausreichend. Bei jenen mit einem Erwerbsumfang von 21 bis 30 Stunden (etwa mehr als eine „halbe“ Stelle) gilt das sogar für 74 %.

„Mein eigenes Erwerbseinkommen aus der Kita-Tätigkeit ist ausreichend für meine aktuelle persönliche Existenzsicherung “



Erwerbsumfang: Vertragliche Arbeitszeit

Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

Diese Befunde beschreiben *subjektive* Selbsteinschätzungen und Bestandsaufnahmen der Fachkräfte in Kitas. Diese werden mitbestimmt durch Ansprüche an Lebensführung und Lebensstil; auch die semantische Bedeutung des Begriffs „Existenzsicherung“ hat eine subjektive Färbung und in der Gesamtheit der Fachkräfte eine gewisse Varianz. Für die lohnpolitische und gleichstellungspolitische Analyse ist nicht entscheidend, ob das private (partnerschaftliche, familiäre) Existenzniveau und der Lebensstil durch ein (deutlich höheres) Einkommen der Partnerin bzw. des Partners besonders hoch ist, sondern ob eine Erwerbstätigkeit – zumal in Vollzeit oder vollzeitnah – subjektiv zur Existenzsicherung reicht.

4.8 Beruflicher Aufstieg und Karriere

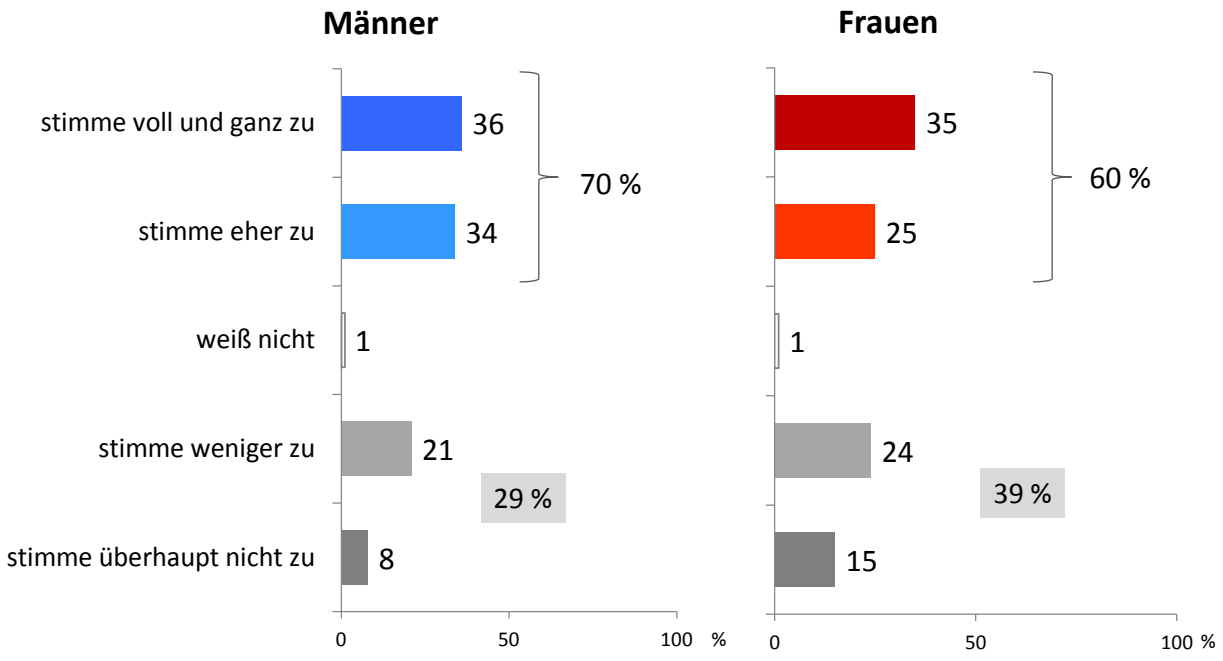
Männer sind mehrheitlich und mehr als Frauen aufstiegs- und karriereorientiert, demonstrieren stärker einen Vorwärtsdrang. Bei den Erwartungen an die Rollenkompetenz von pädagogischen Fachkräften wurde ersichtlich, dass die Bereitschaft zur Leitungsverantwortung häufiger und stärker von Männern gefordert wird als von Frauen in Kitas. Das ist instruktiv, weil a) Männer branchenhistorisch noch sehr jung in diesem Sektor sind und b) der Anteil von Männern als pädagogische Fachkräfte – trotz der erheblichen Steigerungen in den letzten Jahren – einen sehr kleinen Anteil von etwa 5 % ausmacht. Diese für Frauen und Männer anders gelagerte **Rollennorm** spiegelt sich in der **subjektiven Motivation:**

- 45 % der Frauen des pädagogischen Personals würden gern mehr Verantwortung in ihrer Kita übernehmen – aber 64 % der Männer (fast zwei Drittel).

- 60 % der weiblichen Fachkräfte wünschen sich in der Kita mehr Möglichkeiten für beruflichen Aufstieg und Karriere, aber 70 % der männlichen Fachkräfte.

Die Bereitschaft zu *mehr Verantwortung* – worin auch immer diese konkret gesehen wird; welcher Bereich auch immer übernommen werden will – ist bei fast zwei Dritteln der Männer in Kitas vorhanden, aber bei weniger als der Hälfte der Frauen. Möglicherweise ist es ein reflexhaftes Antwortmuster von Männern bzw. attraktiver Männlichkeit, ihren Willen zum Weiterkommen und zu Führung zu demonstrieren, Vorwärtsdrang und Dynamik zu inszenieren (gegen den Verdacht von Stillstand und Bewegungslosigkeit), weil dies ihrem sozialisierten und kulturalisierten Geschlechterrollenbild von Männlichkeit entspricht und alles andere ein Makel ihrer Identität wäre. In diesem Zusammenhang bedeutsamer ist aber, dass der bei Männern häufiger und stärker ausgeprägte Wunsch nach mehr Verantwortung und Karriere das Geschlechterverhältnis innerhalb der Belegschaft in der Kita-Einrichtung betrifft.

„Ich wünsche mir in der Kita mehr Möglichkeiten für beruflichen Aufstieg und Karriere“

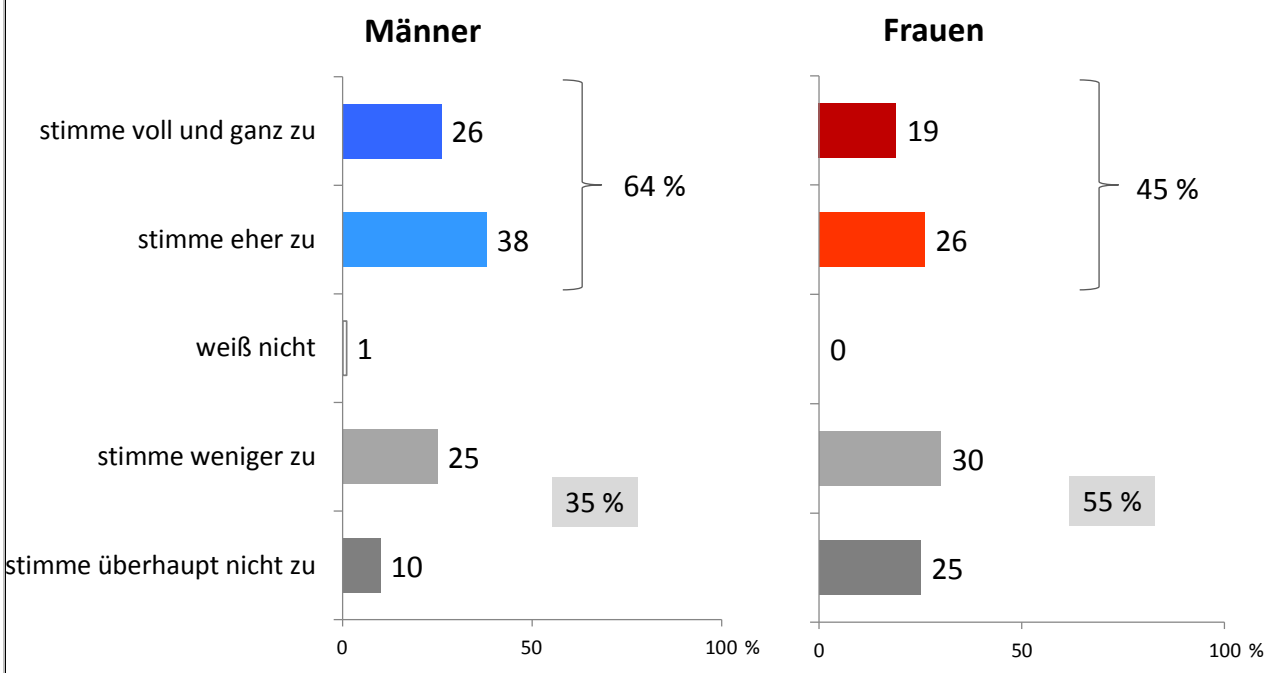


Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

Es ist nicht ausgeschlossen, dass der bei Männern ausgeprägte Verantwortungs- und Karrierewunsch von manchen weiblichen Fachkräften als Bedrohung wahrgenommen wird, als ein unangemessenes, „typisch männliches“, vielleicht sogar „unmoralisches“ Streben, als Neulinge in der Branche bald die Führung zu übernehmen mit dem Effekt hegemonialer Vormachtstellung des männlichen Geschlechts, dem Frauen – obwohl zahlenmäßig deutlich in der Mehrheit – untergeordnet wären, sodass in Zeiten der Postmoderne in der Kita eine Vormoderne oder Gegenmoderne Einzug hielte. Solche Vorbehalte gegen Männer gibt es durchaus – allerdings in kleinen Segmenten. Hier bedarf es einer vertieften sozialwissenschaftlichen Untersuchung, ob und wie (Techniken, Strategien) Männer nach mehr Verantwortung streben – und ob sie dabei im Wettbewerb bessere Chancen haben als gleich qualifizierte Frauen. Jene Vorbehalte gegen die Karrierewünsche von Männern seitens einiger weiblicher Fachkräfte können aber auch gelesen werden als Abwehrmechanismus gegen mehr Männer als Konkurrenten; auch als strategisches Element zur Steigerung der eigenen Chancen auf eine Leitungsposition. Es wäre eine antimoderne und antigleichstellungsorientierte Maxime, Männern weniger Anrechte auf Leitungsambitionen zu gewähren als Frauen (bei gleicher Qualifikation und Leistung).

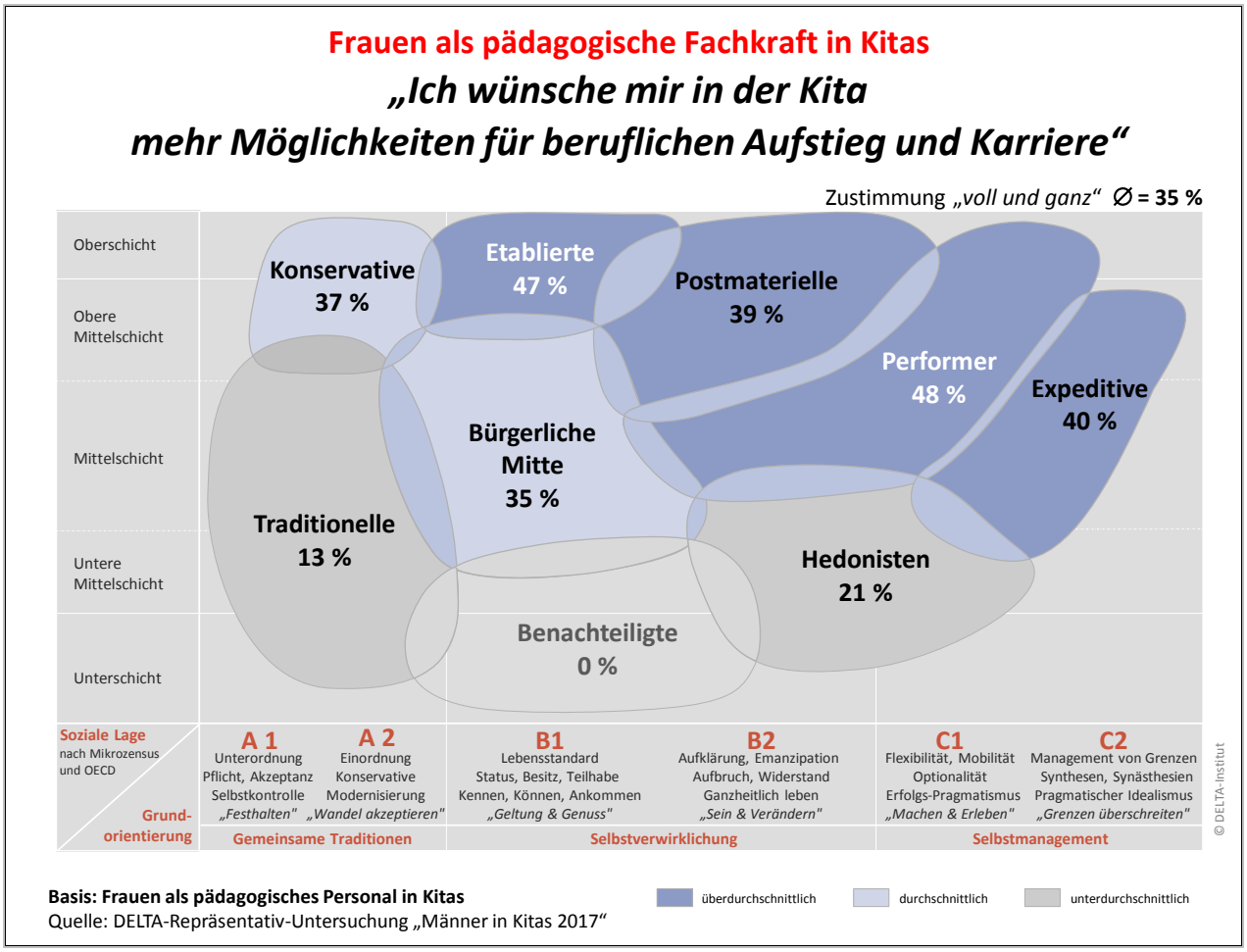
„Ich würde gern mehr Verantwortung in der Kita übernehmen“



Basis: Pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

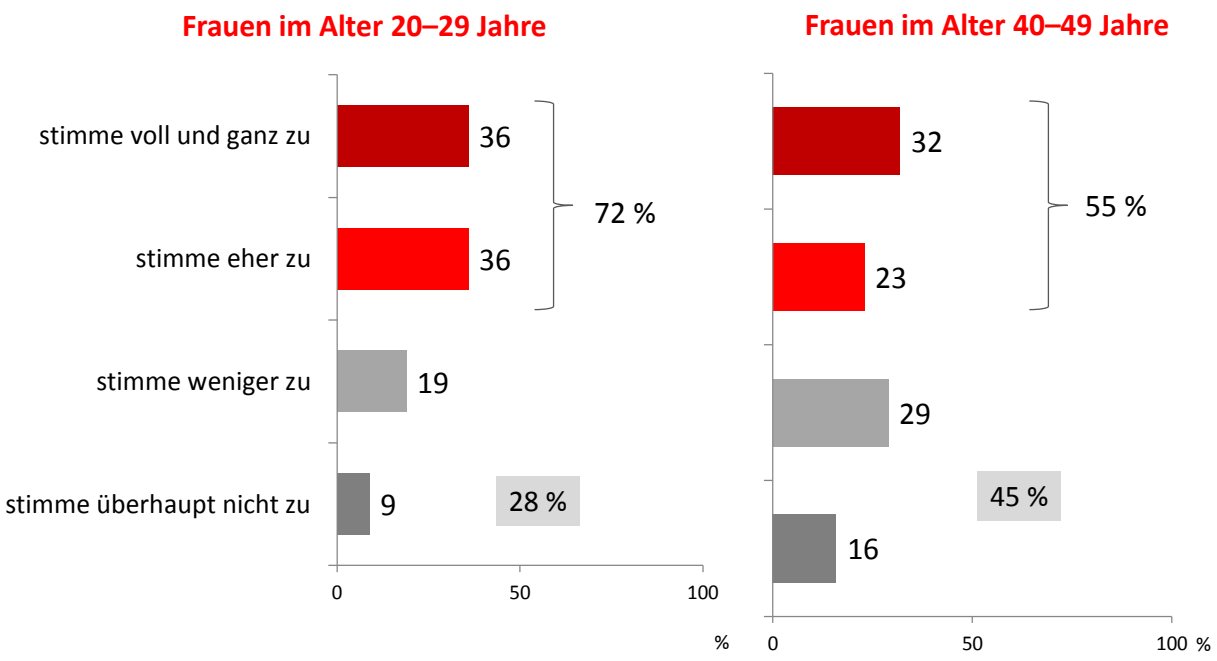
Instruktiv sind drei Aspekte: (1) Männer bekunden offenbar häufiger, stärker und offensiver ihren Wunsch nach Leitung. Frauen sind deutlich zurückhaltender und vorsichtiger – das allein kann die Chancen ungleich verteilen. (2) Zwar ist der Prozentanteil der Männer (64 %) mit Wunsch nach mehr Verantwortung größer als der Prozentanteil der Frauen (45 %) – doch durch den deutlich höheren Anteil von Frauen als Fachkräften in Kitas gibt es in absoluten Zahlen (Personenanzahl) deutlich mehr Frauen, die hier zur Verfügung stehen und zur Leitungsverantwortung bereit sind. (3) Man kann den einzelnen Männern in Kitas (oder auch dem abstrakten Kollektiv „Männer“) nicht aus moralischen, pädagogischen oder ökonomischen Motiven legitim vorwerfen, dass sie gern mehr Verantwortung übernehmen wollen und auch beruflich weiterkommen möchten. Im Gegenteil kann dieser Wunsch nach mehr Aufstiegsmöglichkeiten einen Diskurs befördern, ob und wie Karrierestufen im Arbeitsfeld Kita weiter ausdifferenziert und ausgebaut werden könnten. Vor allem die Tatsache, dass ein Teil der Männer in Kitas – und auch viele weibliche Fachkräfte der jüngeren Generation – aus sozialen Milieus kommt („Performer“, „Etablierte“, „Expeditive“), für die berufliches Weiterkommen und die permanente fachliche und konzeptionelle Weiterentwicklung (*neue Wege gehen*) zentrale Maximen ihrer sozialen Identität und Lebensphilosophie sind, hat die Chance, Katalysator zu sein, von der alle Fachkräfte in Kitas profitieren. Dieser Wunsch nach Karriere von Frauen zeigt die milieudifferenzierte Analyse:



Basis: Frauen als pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

Die folgende Grafik der Karrierewünsche von weiblichen Fachkräften zeigt, dass hier ein Wandel der Generationen auch unter den Frauen im Gange ist: Von den Frauen in der Mitte des Lebens und ihrer Berufsbiografie haben heute 55 % den Wunsch nach mehr Möglichkeiten für beruflichen Aufstieg in Kitas; bei den jüngeren Fachkräften im Alter unter 30 Jahren bereits 72 %. Auch insofern wäre es eine unsachgemäße Stigmatisierung, wollte man den ausgeprägten Aufstiegs- und Karri-erewunsch von Männern in Kitas als männertypisch markieren; er ist vielmehr eine Orientierung der jüngeren Generation der männlichen und weiblichen Fachkräfte in Kitas.

„Ich wünsche mir in der Kita mehr Möglichkeiten für beruflichen Aufstieg und Karriere“



Basis: Frauen als pädagogisches Personal in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

5 Sozial- und Gesundheitsberufe

Wie groß ist in der Gesellschaft die Wertschätzung von Berufen der Sozialen Arbeit, Gesundheit, Pflege und Erziehung, zu denen auch der Beruf der pädagogischen Fachkraft in Kitas gehört? In diesem als SAGE-Berufe bezeichneten Berufsspektrum arbeiten 18 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; der Anteil von Frauen beträgt 80 %. Berufliche Tätigkeiten dieser sozialen Dienstleistungen am Menschen werden vergleichsweise schlecht bezahlt, insbesondere wenn es sich um Hilfstätigkeiten handelt. Hinzu kommt, dass viele Sozial- und Gesundheitsberufe nur begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten bieten. In vielen Sozial- und Gesundheitsberufen besteht bereits jetzt ein erheblicher Fachkräftemangel, den kurzfristig zu beheben u. a. aufgrund der geringen Entgelte sehr schwierig wird.

Der steigende **Personalbedarf** (z. B. in der Pflege durch die steigende Zahl pflegebedürftiger Menschen; in Kitas durch den Ausbau der Kindertagesbetreuungsplätze, die von Eltern geforderten erweiterten Öffnungszeiten an Tagesrandzeiten und am Wochenende) einerseits, die **Notwendigkeit signifikanter finanzieller Aufwertungen der Berufe** (z. B. durch Eingruppierung in höhere Lohngruppen) andererseits stellen **konkurrierende Ziele** dar, die sich wechselseitig hemmen, wenn hier nicht insgesamt höhere Budgets zur Verfügung stehen.[76]

5.1 Gesellschaftliche Wertschätzung von Sozial- und Gesundheitsberufen aus Sicht von Eltern

Wie hoch ist nach Auffassung und Einschätzung von Eltern – als ein Bevölkerungssegment – die Wertschätzung einzelner Sozial- und Gesundheitsberufe in der Gesellschaft? Aus dem breiten Spek-trum der Sozial- und Gesundheitsberufe wurden 13 Berufe mit (vollzeit-)schulischer Ausbildung ausgewählt.[77] In der Befragung sollten die Eltern den Grad der Wertschätzung der einzelnen Berufe in der Gesellschaft angeben auf einer Skala von 0 (überhaupt keine) bis 10 (äußerst hoch). Der erste Befund auf Basis der Mittelwerte zeigt, dass keiner der erfragten Sozial- und Gesund-

[76] Hinzu kommen historisch in ihrer Entstehung zwar rational begründete und entsprechend jener Logik in der Folge etablierte, ausdifferenzierte und professionalisierte Ausbildungsformen und -bedingungen, die aber heute nicht mehr zeitgemäß sind, weil in diesen Berufen Beschäftigte hinsichtlich der Entgelte systematisch benachteiligt sind im Vergleich zu wirtschaftsnahen dualen Ausbildungen. Die schulische Ausbildung in Vollzeit im Bereich der Sozial- und Gesundheitsberufe bringt deutliche Nachteile im Vergleich zur Ausbildung im dualen System. Dazu gehört u. a. die häufig fehlende Ausbildungsvergütung sowie in einigen Ausbildungen die Entrichtung von Schulgeld.

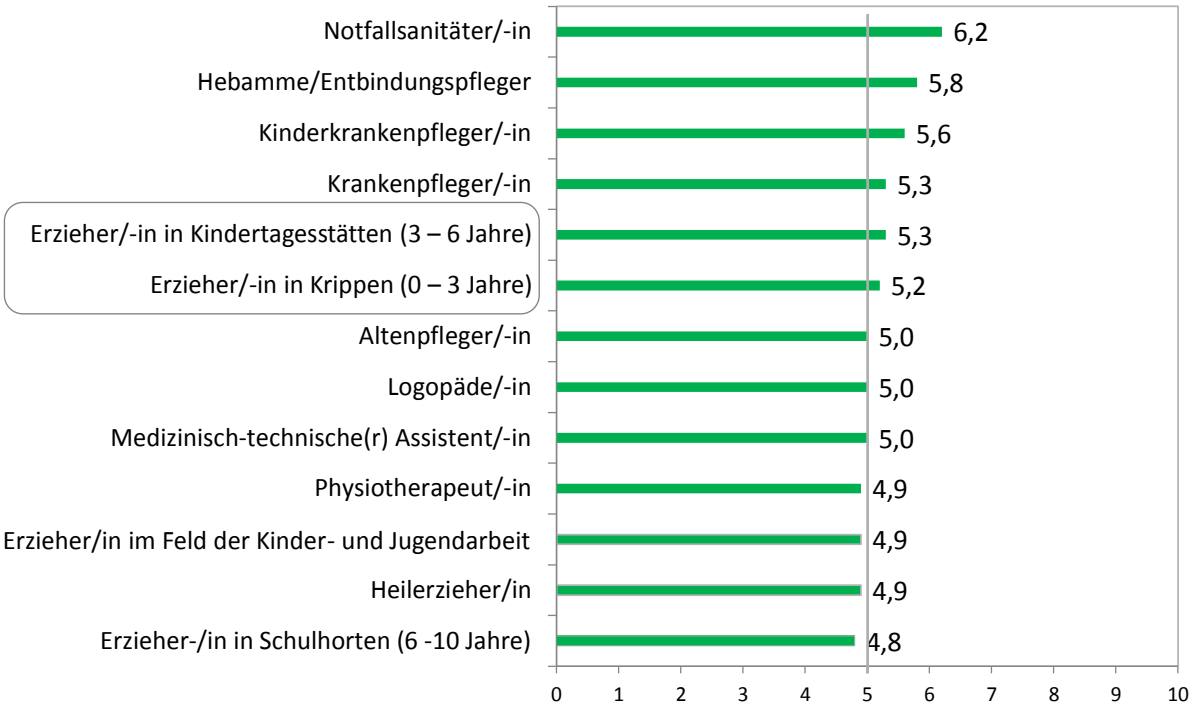
[77] Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurden in dieser Untersuchung keine Sozial- und Gesundheitsberufe mit fachhochschul- oder universitärer Ausbildung erfragt.

heitsberufe eine im Durchschnitt sehr hohe Wertschätzung (aus Sicht der Eltern) erfährt; dass keinem der Berufe eine äußerst geringe Wertschätzung zugeschrieben wird. Alle Werte liegen im Mittelfeld in einem relativ engen Intervall von 4,8 bis 6,2.

„Wie hoch ist in der Gesellschaft die Wertschätzung der folgenden Berufsfelder?“

Skala von
10 = äußerst hohe Wertschätzung
bis 0 = überhaupt keine Wertschätzung

Analyse: **Mittelwerte**



Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

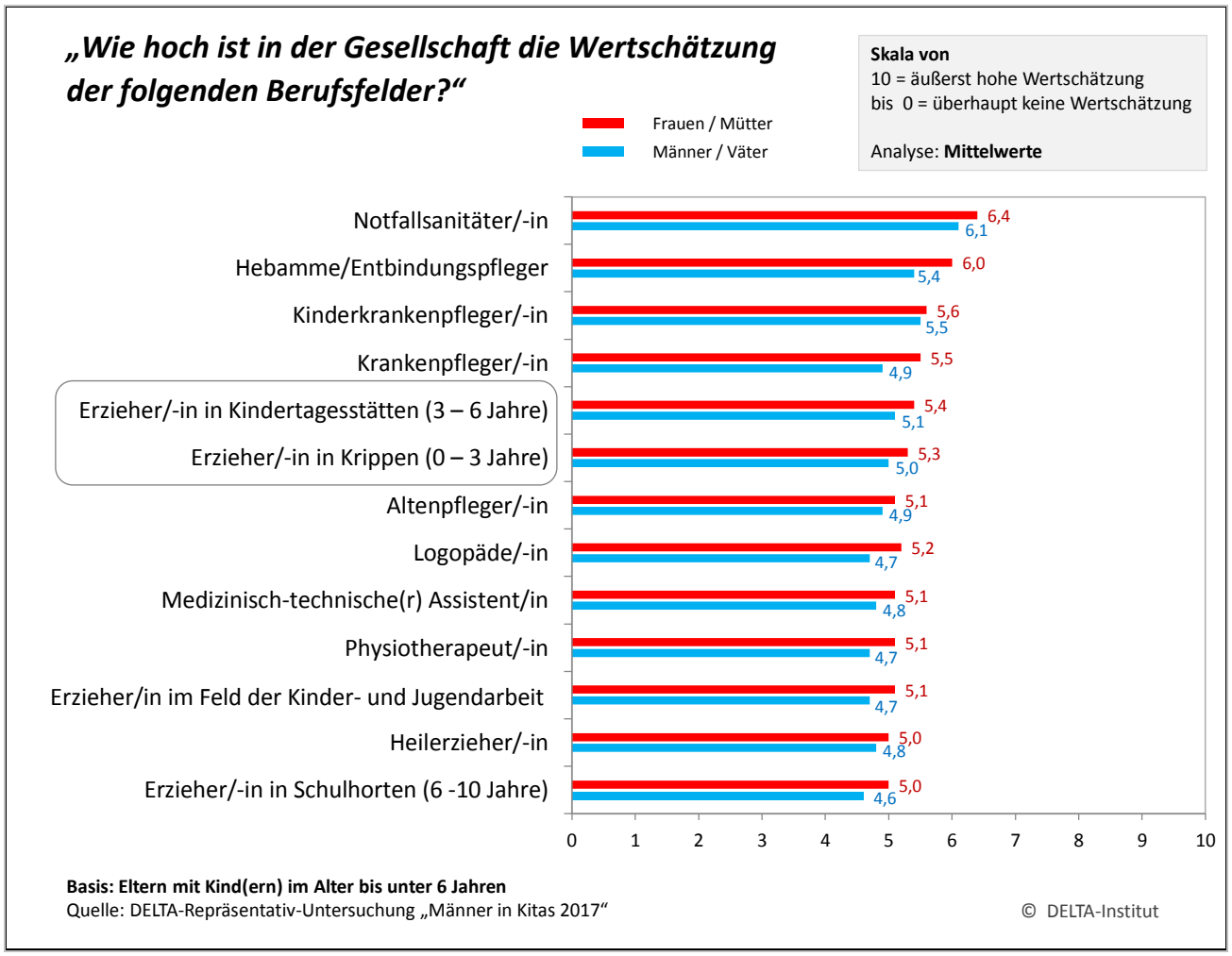
- Von den hier erfassten Berufen erfährt die Notfallsanitäterin/der Notfallsanitäter die durchschnittlich beste Wertschätzung (6,2), gefolgt von Hebamme/Entbindungspfleger (5,8) und Kinderkrankenpfleger/-in (5,6).

- Am unteren Ende dieser Rangfolge gesellschaftlicher Wertschätzung – knapp unter der Mittelkategorie (5) – stehen Erzieher/-in in Schulhorten (4,8). Heilerzieher/-in (4,9), Erzieher/-in im Feld der Kinder- und Jugendarbeit (4,9) sowie Physiotherapeut/-in (4,9).

- Die Berufstätigkeiten der Erzieher/-in in Kinderkrippen (5,2) und in Kindergärten (5,3) befinden sich im Mittelfeld dieser Wertungshierarchie.

Unbestreitbar sind die gesellschaftliche Nützlichkeit und Unverzichtbarkeit dieser Sozial- und Gesundheitsberufe. Diese stehen im Kontrast zur allenfalls moderaten Wertschätzung dieser Berufe in der Gesellschaft. Das stützt die im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017 betonte Forderung nach einer **Aufwertung der Sozial- und Gesundheitsberufe,** ideell und materiell.[78]

Auffällig ist, dass **Männer** (hier: Väter kleiner Kinder) die Wertschätzung dieser Berufe in der Gesellschaft durchweg schlechter beurteilen als **Frauen** (hier: Mütter kleiner Kinder). Die Abstände sind nicht groß, aber signifikant und ausnahmslos.



[78] Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erweitert dieses Berufsspektrum um die haushaltsnahen Dienstleistungen und spricht daher von SAHGE-Berufen. Siehe Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 154.

Die wahrgenommene Wertschätzung dieser Berufe in der Gesellschaft ist eine subjektive Einschätzung einer Gruppe in spezifischer Lebensphase (Eltern) und somit primär eine *Fremdwahrnehmung* – wobei Eltern selbst Teil der Gesellschaft sind. So kann die wahrgenommene Wertschätzung auch interpretiert werden als Indikator für die persönliche Attraktivität dieser Berufe von Frauen und Männern. Dabei zeigt sich, dass Frauen die Sozial- und Gesundheitsberufe in einem Spektrum von 5,0 bis 6,4 (auf der Skala von 0 bis 10) im Durchschnitt wertschätzen, Männer im Spektrum von 4,6 bis 6,1. Während Frauen die gesellschaftliche Wertschätzung aller hier untersuchten Sozial- und Gesundheitsberufe mit 5,0 und höher einschätzen, werden von Männern 8 der 13 Sozial- und Gesundheitsberufe unter der Mittelkategorie 5 bewertet; weitere 4 zwischen 5,0 und 5,5 und nur ein Beruf (Notfallsanitäter/-in) mit dem Wert 6,1. Da mit Ausnahme des Berufs des Notfallsanitäters/der Notfallsanitäterin in anderen Sozial- und Gesundheitsberufen mehrheitlich Frauen tätig sind, spiegeln die Wertschätzungen seitens der Eltern die gesellschaftlichen Verhältnisse, in denen die durchschnittlichen Entgelte in traditionellen „Frauenberufen" (genauer: Berufe, in denen mehrheitlich Frauen tätig sind) deutlich geringer sind als in Berufen mit überwiegendem Männeranteil. Bemerkenswert ist: Sozial- und Gesundheitsberufe erfahren nicht nur in der Wahrnehmung der Männer eine moderate, mittlere, mäßige Wertschätzung; selbst bei Frauen ist die Wertschätzung dieser Berufe nur geringfügig höher.[79]

In der Untersuchung **2009** wurde für die Gesamtheit der **Erziehungs- und Pflegeberufe** die Frage nach der gesellschaftlichen Wertschätzung gestellt mit Antworten auf derselben Skala von 0 bis 10: In den Antworten der Eltern betrug 2009 der **Mittelwert 5,5.**[80] Mittelt man für die Untersuchung **2017** die Werte für die 13 Berufsfelder, dann ergibt sich für dieses Spektrum der Erziehungs- und Pflegeberufe ein **Mittelwert von 5,2.** Auch wenn aufgrund der etwas anderen Fragestellung kein direkter Zeitvergleich möglich ist, lassen diese Befunde den Schluss zu, dass in der Wahrnehmung der Eltern **soziale Berufe gesellschaftlich an Wertschätzung etwas verloren haben.**

Bei Männern ist diese Einschätzung zwischen 2009 und 2017 von 5,5 auf 5,0 gesunken; bei Frauen hingegen relativ stabil geblieben (5,3/5,4).

---

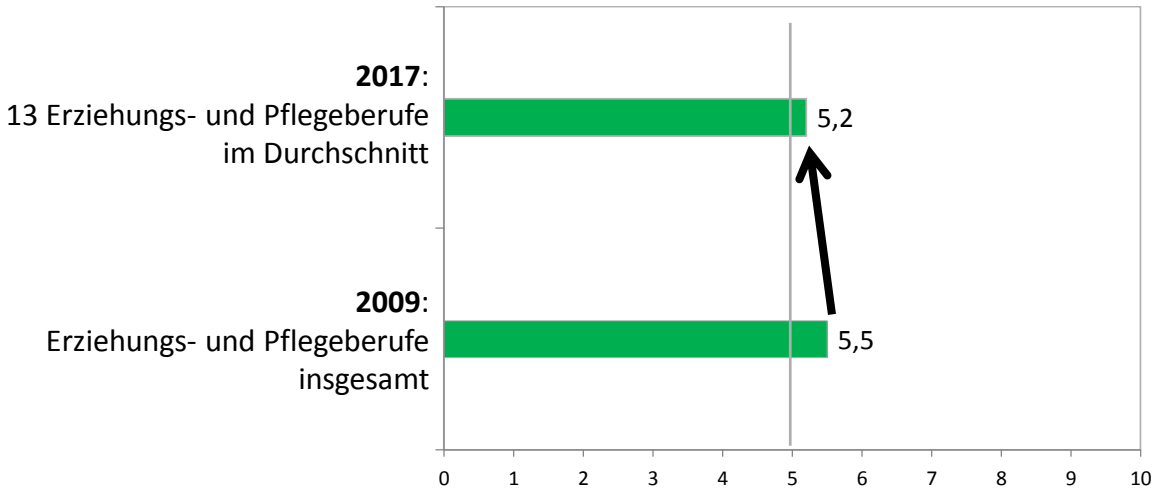
[79] Die Gründe der Wertschätzung dieser Sozial- und Gesundheitsberufe kann mit den vorliegenden Daten nicht untersucht werden; auch wäre es für die Justierung dieser Werte und ihrer Interpretation hilfreich, ein breiteres Berufsspektrum von akademischen und nicht akademischen Berufen, mit dualer und (vollzeit-)schulischer Ausbildung vergleichend zu untersuchen. Es gibt aber Grund für die Hypothesen, dass vor allem die vergleichsweise geringen Entgelte dieser Berufe eine zentrale Rolle spielen für die im Durchschnitt mittlere Wertschätzung; aber auch das geringere Prestige dieser Berufe im Vergleich zu (männerdominierten) Berufen mit dualer Ausbildung sowie zu Berufen mit akademischer Ausbildung. Für diese Fragestellungen wäre eine eigene Untersuchung anzustrengen.

[80] Die Frageformulierung in der Untersuchung 2009 lautete: „Verschiedene Berufe genießen eine unterschiedlich hohe Anerkennung in der Gesellschaft. Wo bewegen sich Ihrer Meinung nach die Erziehungs- und Pflegeberufe?"

„Wie hoch ist in der Gesellschaft die Wertschätzung der folgenden Berufsfelder?“

Skala von
10 = äußerst hohe Wertschätzung
bis 0 = überhaupt keine Wertschätzung

Analyse: **Mittelwerte**



Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

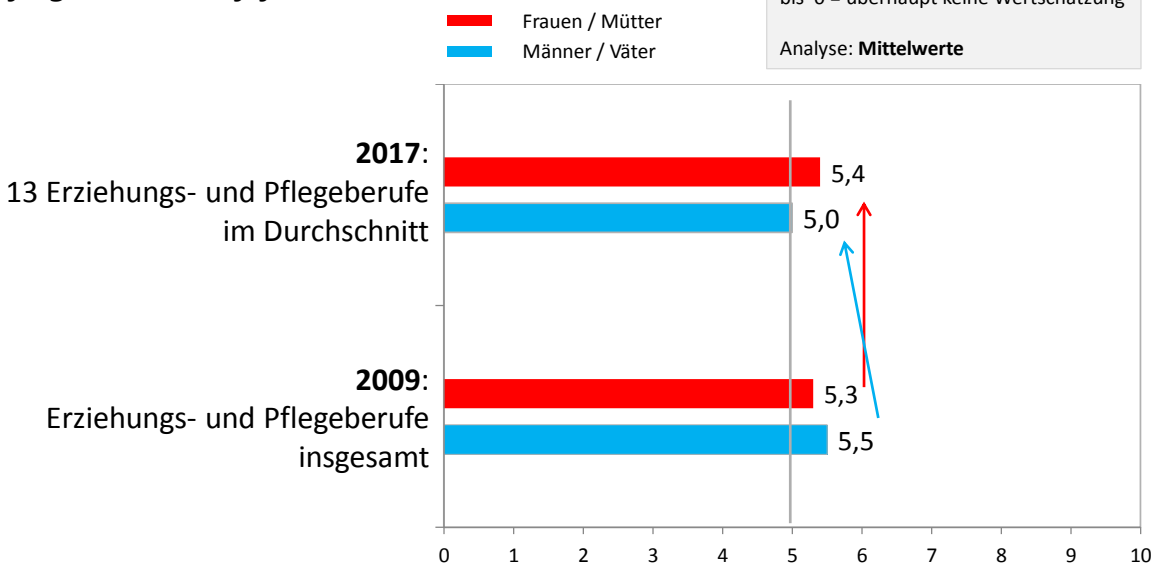
© DELTA-Institut

.

„Wie hoch ist in der Gesellschaft die Wertschätzung der folgenden Berufsfelder?“

Skala von
10 = äußerst hohe Wertschätzung
bis 0 = überhaupt keine Wertschätzung

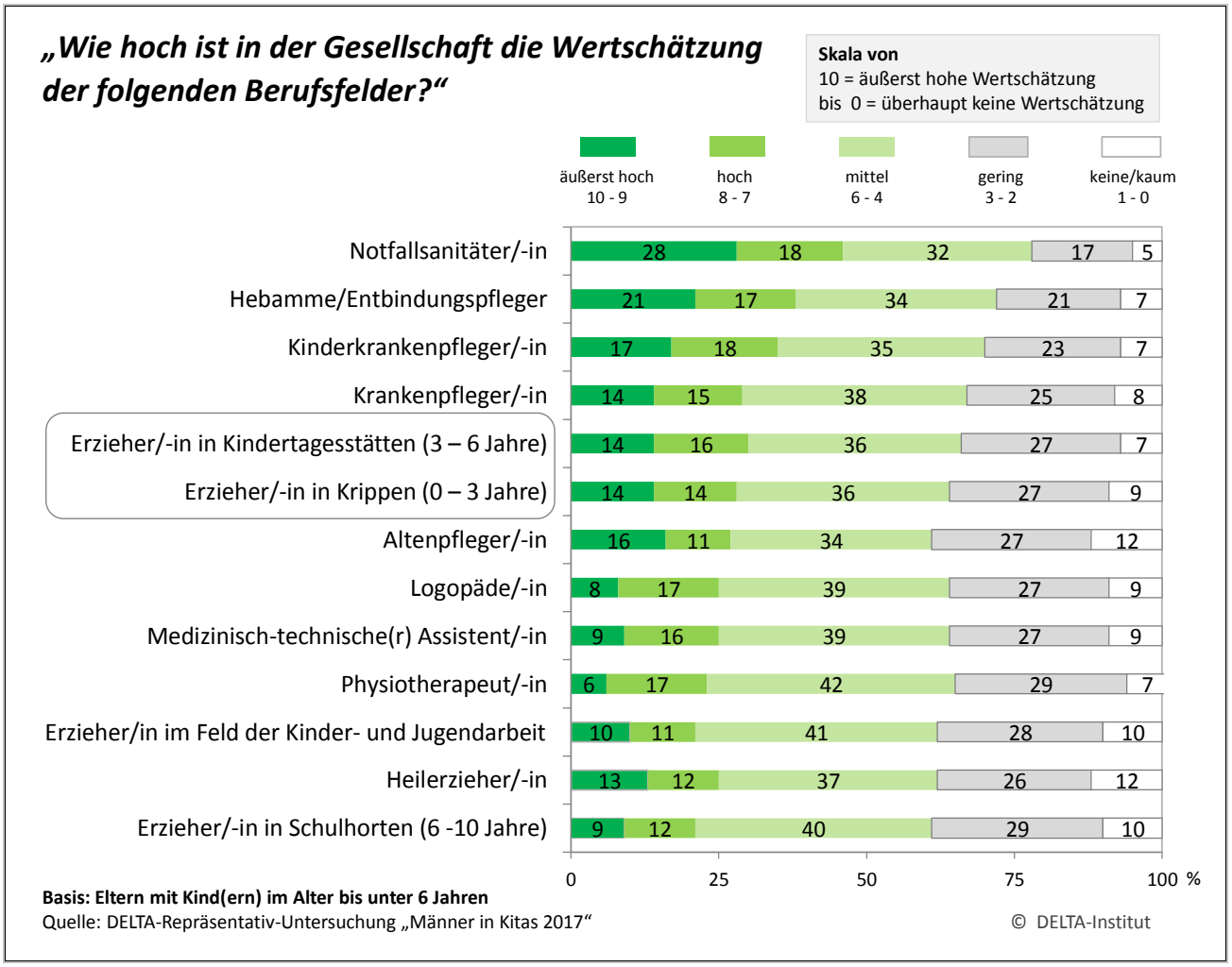
Analyse: **Mittelwerte**



Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

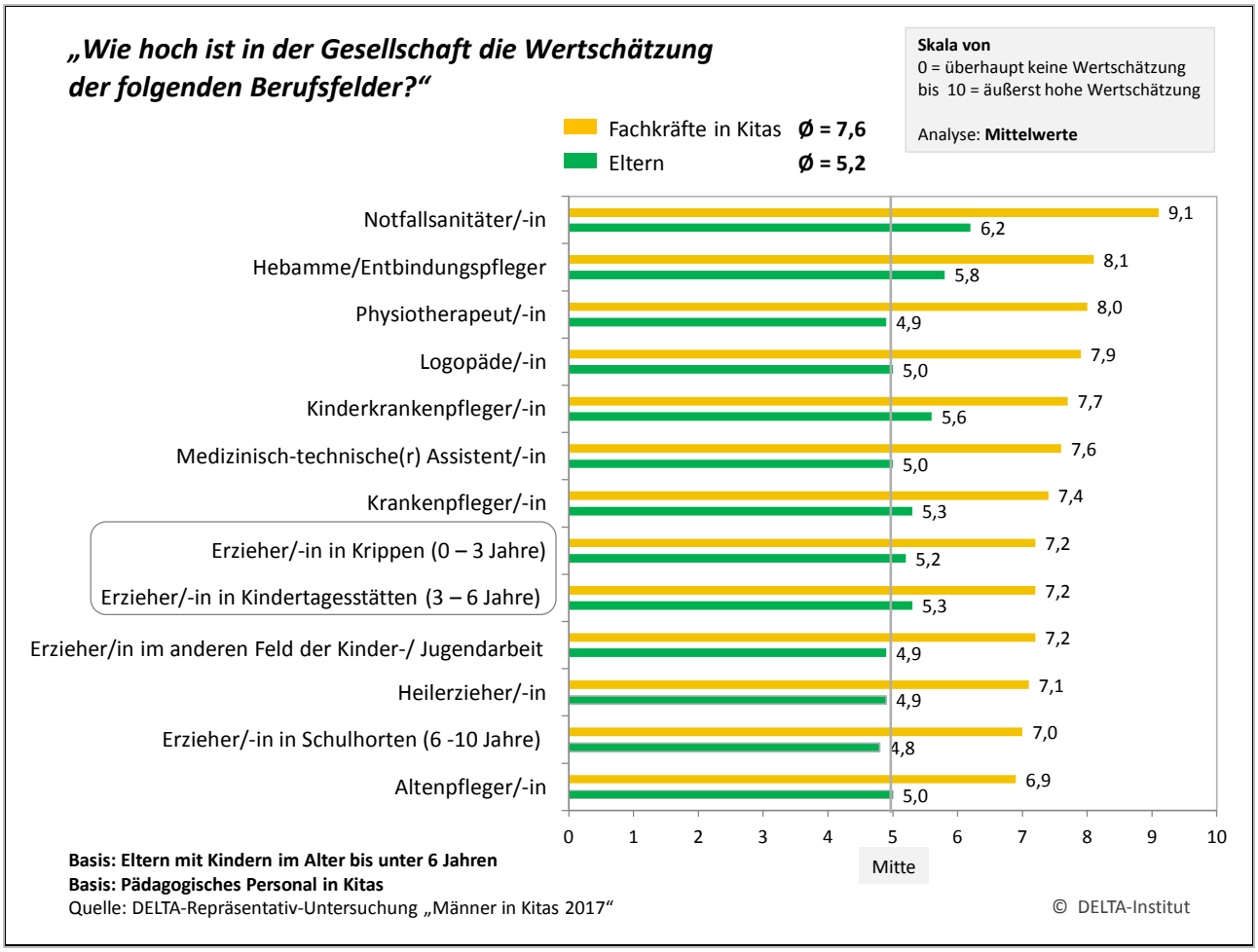
Die folgende Grafik illustriert die Wertschätzungen der einzelnen Sozial- und Gesundheitsberufe im Detail:



5.2 Gesellschaftliche Wertschätzung von Sozial- und Gesundheitsberufen aus Sicht von pädagogischen Fachkräften in Kitas

Die Einschätzung der Sozial- und Gesundheitsberufe von Eltern ist die Perspektive eines sehr heterogenen Bevölkerungssegments, die eine ähnliche Lebens- und Familienphase „eint“. Wie sieht im Vergleich zu Eltern die Perspektive einer Berufsgruppe in einem dieser Sozial- und Gesundheitsberufe aus? Die Einschätzung der pädagogischen Fachkräfte in Kitas unterscheidet sich erheblich von der Einschätzung der Eltern – und zeichnet ein sehr viel positiveres Bild. Die durchschnittliche Wertschätzung der 13 Sozial- und Gesundheitsberufe (auf einer Skala von 0 bis 10) seitens der pädagogischen Fachkräfte beträgt 7,6 (seitens der Eltern nur 5,2). Das Spektrum der gesellschaftlichen Wertschätzung in der Wahrnehmung der Kita-Fachkräfte reicht von durchschnittlich 6,9 (Al-

tenpfleger/-in) bis 9,1 (Notfallsanitäter/-in). Somit erfahren alle hier untersuchten Sozial- und Gesundheitsberufe eine überdurchschnittliche, (sehr) positive Wertschätzung. Der aus Sicht von Kita-Fachkräften am schlechtesten eingeschätzte Beruf des Altenpflegers/der Altenpflegerin (Durchschnittswert 6,9) erfährt noch eine deutlich bessere Bewertung als der aus Sicht von Eltern am höchsten eingeschätzte Beruf des Notfallsanitäters/der Notfallsanitäterin (6,2).

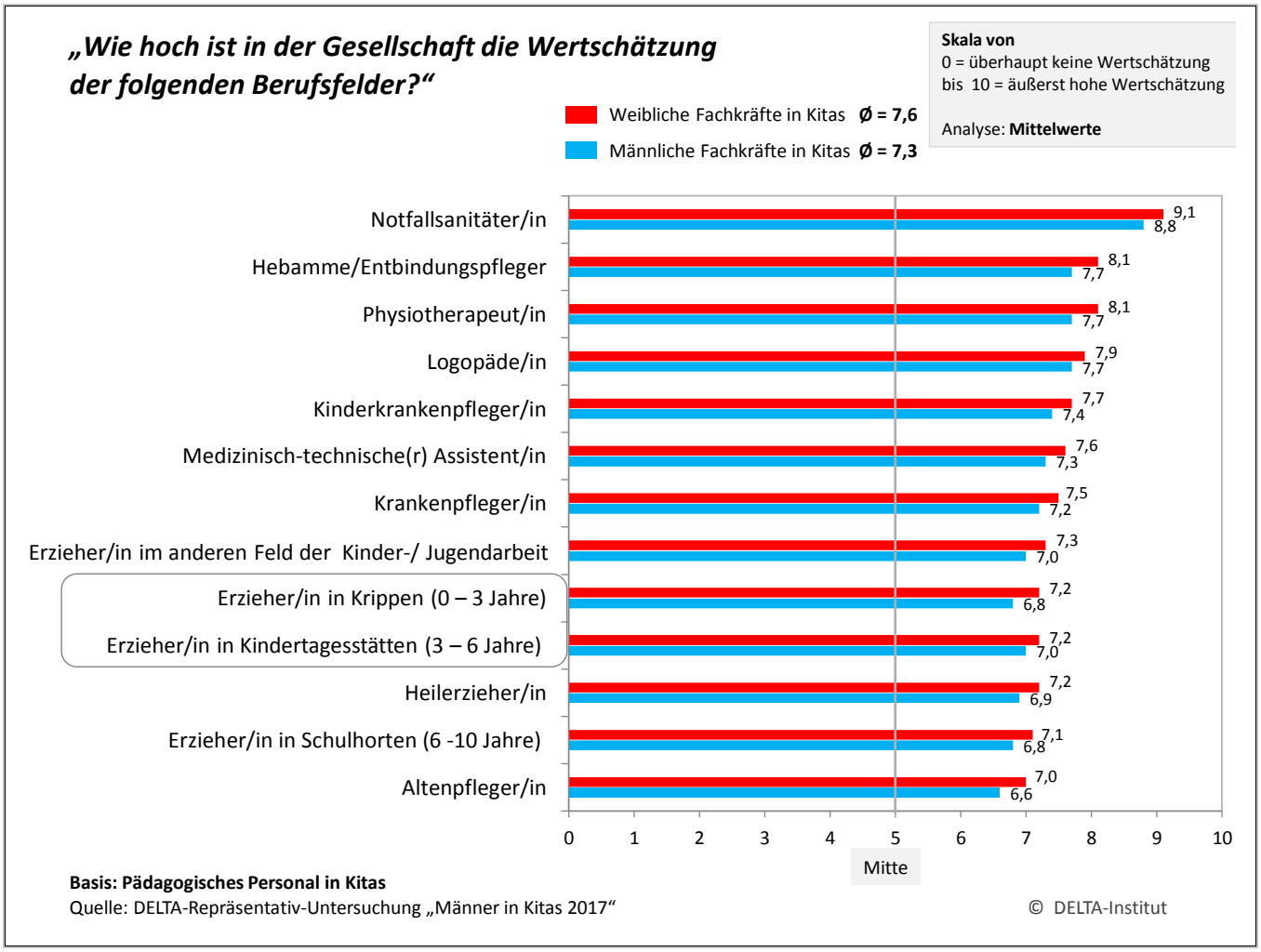


Dabei ist zu betonen, dass es in der Frage nicht um die persönliche Wertschätzung der Fachkräfte ging, sondern um ihre Wahrnehmung, wie die Wertschätzung dieser Berufe in der Gesellschaft sei. Der Befund ist: Eltern – mehrheitlich selbst nicht in Sozial- und Gesundheitsberufen berufstätig – nehmen die gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung dieser Berufe deutlich weniger positiv wahr als Beschäftigte in der Berufsgruppe „Kita“. Aber die Rangfolge der einzelnen Berufe ist bei Kita-Fachkräften und Eltern sehr ähnlich. Und wie bei Müttern und Vätern schätzen auch weibliche Fachkräfte in Kitas die gesellschaftliche Wahrnehmung der einzelnen Sozial- und Gesundheitsberufe durchweg positiver ein als männliche Fachkräfte.

In einer zweiten, alternativen Lesart der Untersuchungsfrage können die Daten interpretiert werden als Indikator nicht nur der gesellschaftlichen, sondern auch der (gewollten, normativen) eige-

nen Wertschätzung der einzelnen Sozial- und Gesundheitsberufe. Vor diesem Hintergrund ließen sich die Befunde als Außenperspektive (Eltern) und Binnenperspektive (Fachkräfte) analysieren. Die Kluft zwischen der Binnenwertschätzung und Außenwertschätzung ist groß. Folgt man diesem Gedankengang (und nimmt man „Eltern“ als eine relevante Gruppe der Gesellschaft), dann lässt sich erahnen (und eine empirisch induzierte Hypothese aufstellen), warum Sozial- und Gesundheitsberufe im Vergleich zu anderen wirtschaftsnahen Berufen eine schlechtere Verhandlungsposition etwa bei Lohntarifverhandlungen haben oder noch stärker als die Wirtschaft unter Personal- und Fachkräftemangel leiden. Der Rückhalt bzw. die gesellschaftliche Lobby für die einzelnen Sozial- und Gesundheitsberufe ist trotz ihrer essenziellen Notwendigkeit für das gesellschaftliche Leben und den Zusammenhalt der Gesellschaft relativ gering im Verhältnis zu Beschäftigten dieser Berufsgruppen.

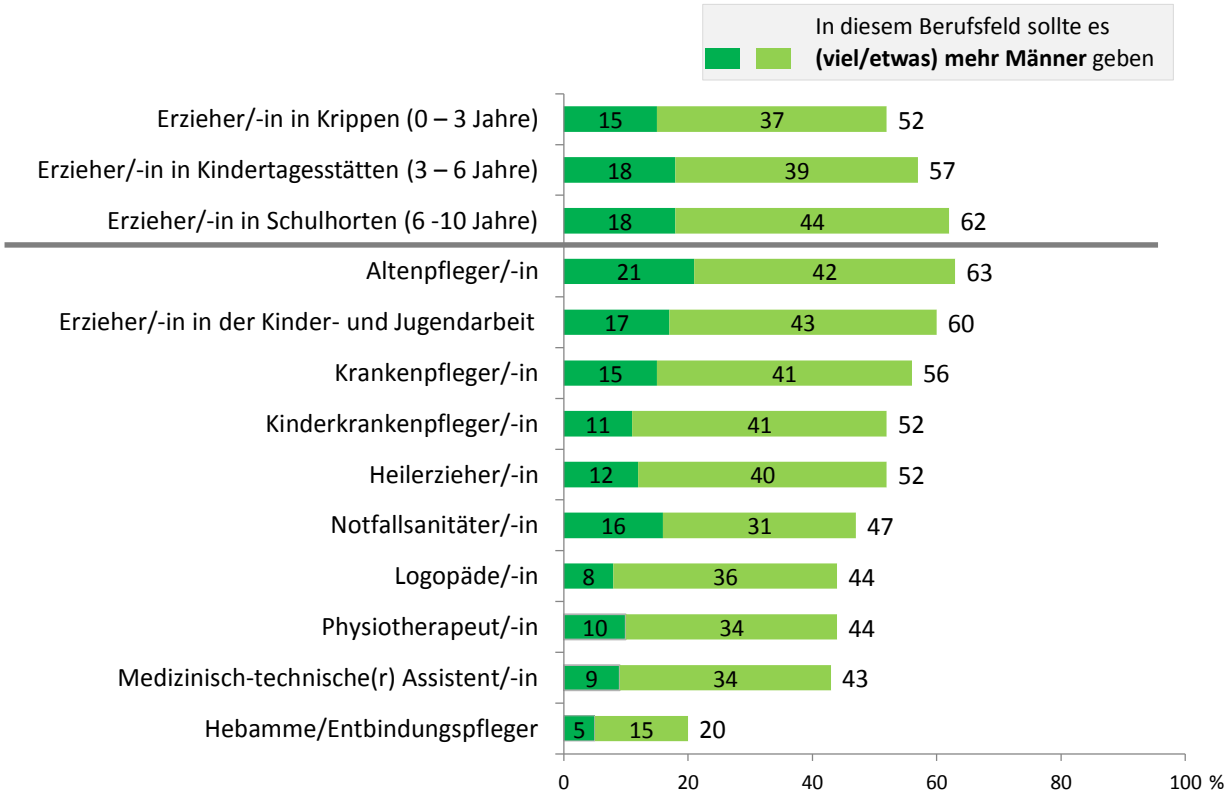
Folgt man diesem Gedankengang weiter, dann wird auch deutlich, dass Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen (hier stellvertretend die Fachkräfte in Kitas) eine völlig andere, deutlich überschätzte Vorstellung davon haben, wie die Gesellschaft die Sozial- und Gesundheitsberufe wertschätzt.



5.3 Einstellung von Eltern: mehr Männer in Sozial- und Gesundheitsberufe?

In den hier untersuchten Sozial- und Gesundheitsberufen sind deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt. So stellt sich die Frage, ob es nach Einschätzung der Bevölkerung (hier der Eltern) in diesen Berufen mehr Männer geben sollte, ob der Anteil der Männer so wie derzeit bleiben sollte, oder ob er reduziert werden sollte. Bei 8 der 13 hier erfassten Sozial- und Gesundheitsberufe hat die Mehrheit der Eltern die Einstellung, dass der Anteil der Männer gesteigert werden sollte – so auch in Krippen (52 %), in Kindergärten (57 %), in Schulhorten (62 %). Die meisten Eltern sprechen sich für eine Erhöhung des Männeranteils in der Altenpflege aus (63 %).

„In den folgenden Berufsfeldern sind derzeit überwiegend Frauen als Fachkräfte tätig.
Sollte es Ihrer Meinung in diesen Berufsfeldern mehr Männer als Fachkräfte geben?“



Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

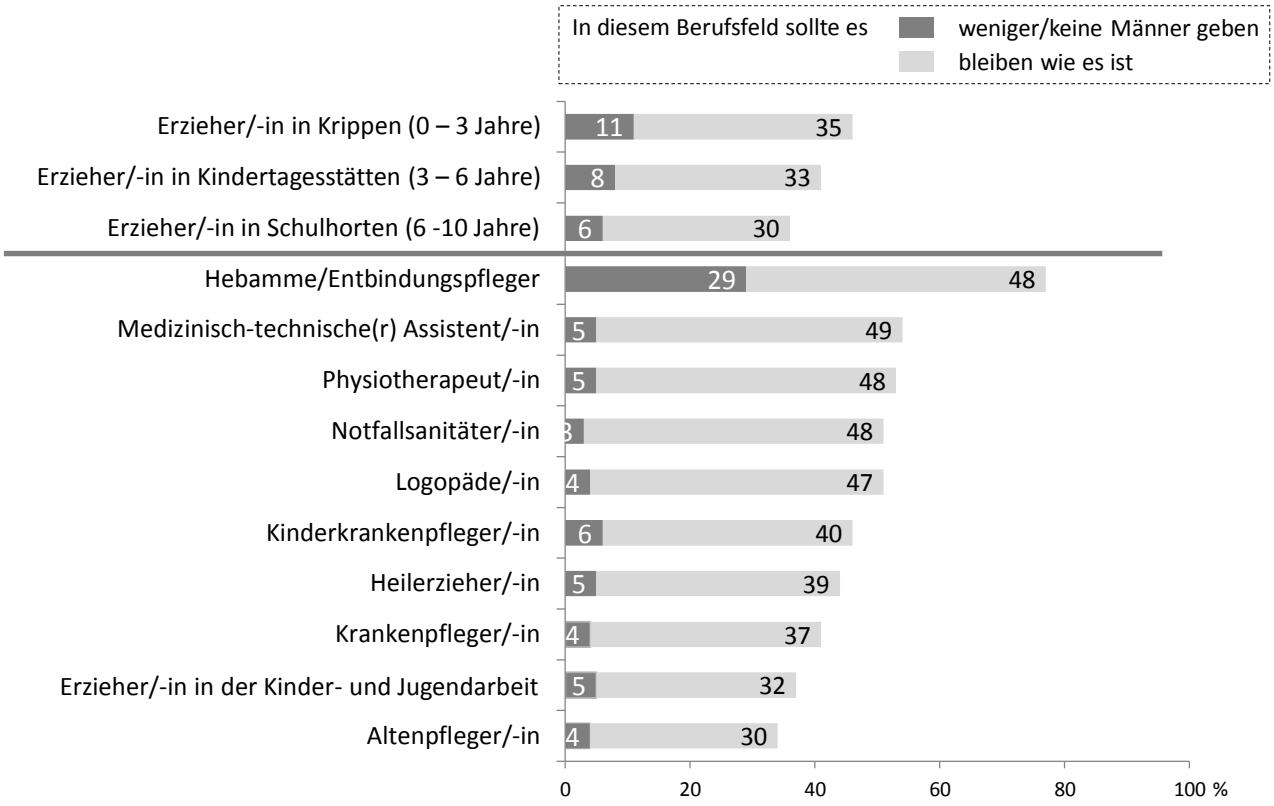
© DELTA-Institut

Größere Distanz gegenüber Männern in einem Berufsfeld gibt es hinsichtlich der Geburtenhilfe. Hier befürworten nur 5 % der Eltern *viel mehr* Männer, weitere 15 % *etwas mehr* Männer als Entbindungspfleger. Die Widerstände gegen die Öffnung des Berufsstands der Hebamme für Männer sind (noch) groß: 48 % der Eltern sind der Auffassung, es sollte so bleiben wie es ist (wenige männliche Entbindungspfleger sind akzeptiert); aber 29 % sind der Auffassung, es sollte in diesem Bereich weniger Männer oder überhaupt keine Männer geben. Trotzdem gibt es Anlass für die Deutung, dass gerade in diesem Beruf 20 % Befürworter von mehr Männern als Entbindungspfleger ein relativ hoher Anteil sind, zumal dies die Einschätzung jener Bevölkerungsgruppe ist (Eltern mit Kind im Alter bis zu 6 Jahren), die erst vor relativ kurzer Zeit die Geburt ihres Kindes erfahren haben mit engem Kontakt zu dieser Berufsgruppe.

Vorbehalte gegenüber Männern gibt es für andere Sorgeberufe deutlich weniger. Hinsichtlich Männer in Kitas fordert eine kleine Minderheit von 11 % weniger oder besser gar keine Männer in Krippen (für unter 3-jährige Kinder) und 8 %, dass es weniger oder keine Männer in Kindertagesstätten für 3- bis 6-Jährige geben sollte. 35 % der Eltern sind mit dem Anteil von Männern in Krip-

pen zufrieden und befürworten, dass dieser so bleibt wie er ist; 33 % in Bezug auf Kindertagesstätten.

„In den folgenden Berufsfeldern sind derzeit überwiegend Frauen als Fachkräfte tätig.
Sollte es Ihrer Meinung in diesen Berufsfeldern mehr Männer als Fachkräfte geben?“



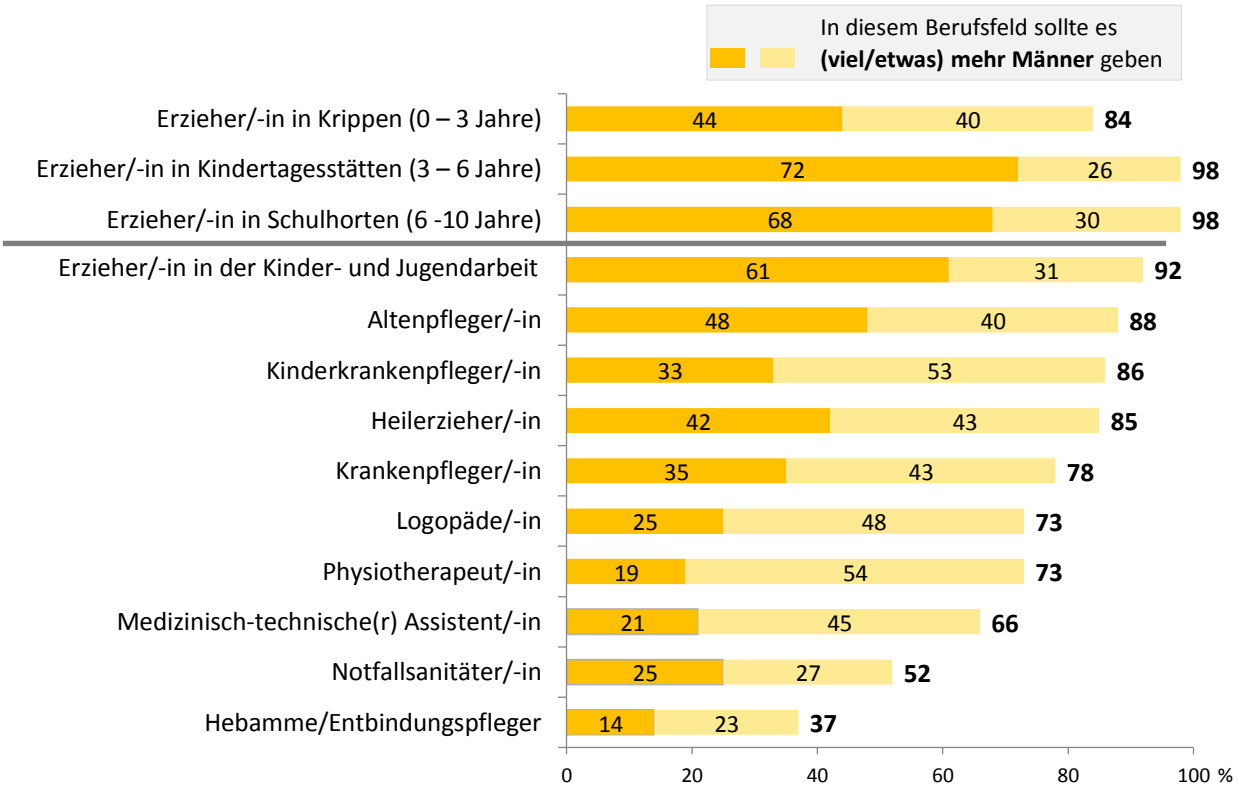
Basis: Eltern mit Kind(ern) im Alter bis unter 6 Jahren
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

5.4 Einstellung von Fachkräften in Kitas: mehr Männer in Sozial- und Gesundheitsberufe?

Fachkräfte in Kitas haben die Einstellung, dass es vor allem in Kindertagesstätten mehr Männer als Erzieher geben sollte. Nach Auffassung von 98 % der Kita-Fachkräfte sollte es in Kitas für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren sowie in Schulhorten mehr männliche Erzieher geben, nach Auffassung von 84 % auch in Kinderkrippen für unter 3-Jährige.

„In den folgenden Berufsfeldern sind derzeit überwiegend Frauen als Fachkräfte tätig.
Sollte es Ihrer Meinung in diesen Berufsfeldern mehr Männer als Fachkräfte geben?“



Basis: Pädagogische Fachkräfte in Kitas
Quelle: DELTA-Repräsentativ-Untersuchung „Männer in Kitas 2017“

© DELTA-Institut

6 Anhang

6.1 Untersuchungsanlage

Die Untersuchung besteht aus zwei Teilstudien, die zwei **Grundgesamtheiten** abbildet:

A. **Pädagogische Fachkräfte in einer Kindertageseinrichtung** für Kinder im Alter bis zu 6 Jahren. Zum pädagogischen Personal gehören hier: Erzieher, Pädagogen (Sozialpädagogen, Heilpädagogen u. a.), Kinderpfleger, Sozialassistenten. **Nicht dazu** gehören jene, die a) im Rahmen eines Bundesfreiwilligendienstes, Freiwilligen Sozialen Jahres oder eines Anerkennungs- bzw. Schulpraktikums in der Kita tätig sind; b) die im Bereich der Hauswirtschaft (Hausmeister, Küche etc.) oder Verwaltung tätig sind.

B. **Eltern** mit mindestens einem Kind im Haushalt im Alter bis zu 6 Jahren und mit Wohnsitz in Deutschland.

Für beide Grundgesamtheiten wurden jeweils repräsentative geschichtete Zufallsstichproben gezogen. Die Stichprobenziehung erfolgte jeweils bundesweit in Form von CATI-Interviews (*Computer Assisted Telephone Interview*).

Stichprobenumfänge:

- 1.615 pädagogische Fachkräfte in einer Kindertageseinrichtung (davon 1.068 Frauen, 547 Männer)

  → In Bezug auf die Verteilung von Kita-Einrichtungen und das pädagogische Personal in Kitas wurde die Stichprobe *proportional* geschichtet, sodass alle Bundesländer gemäß ihrer Anteile an der Grundgesamtheit repräsentiert sind.

  → Innerhalb der Schichtung „Bundesländer“ wurde die Stichprobe *disproportional* gezogen, um für eine geschlechterdifferenzierte Analyse eine ausreichende Fallzahl von Männern zu haben. Nach der Stichprobenziehung wurde der Gesamtdatensatz nach den realen Anteilen von Frauen und Männern – gemäß den Daten des Statistischen Bundesamts – gewichtet, so- dass die Befunde zum pädagogischen Personal in Kitas die Grundgesamtheit repräsentativ wiedergeben (s. u.).

  → Auch in Bezug auf die Leitung einer Einrichtung wurde die Stichprobe *disproportional* geschichtet. Insgesamt wurden 450 pädagogische Fachkräfte befragt, die zugleich in der Posi-

tion der Leiterin/des Leiters einer Kindertageseinrichtung sind. Damit ist die Basis groß genug für valide Aussagen bezüglich der Teilgruppe der Leiterinnen und Leiter von Kitas. Im Gesamtdatensatz wurde dieses Segment so gewichtet, dass die Verhältnisse von pädagogischem Personal *mit* und pädagogischem Personal *ohne* Funktion der Kita-Leitung den Verhältnissen in der Gesamtheit entsprechen.

- 1.002 Eltern (davon 602 Frauen, 400 Männer) mit Kindern im Alter bis unter 6 Jahren

Stichprobenziehung:

Für die **Grundgesamtheit der Eltern** erfolgte die Stichprobenziehung nach dem Verfahren von *Dual Frame* (Festnetz und Handy). Durch dieses methodische Verfahren ist weitgehend sichergestellt, dass möglichst alle zur Grundgesamtheit gehörenden Personen die gleiche Chance haben, in die Stichprobe zu gelangen und befragt zu werden (= das ist das methodisch-statistische Kriterium für eine repräsentative Zufallsauswahl). Die Stichprobenziehung erfolgte in zwei Stufen: (1) Eine zufällige Auswahl von Haushalten mit Feststellung, welche Personen im Haushalt zur Grundgesamtheit gehören; (2) daran anschließend eine zufällige Auswahl der Befragungsperson.

Für die **Grundgesamtheit der pädagogischen Fachkräfte** in Kitas wurde ein gestuftes und geschichtetes Zufallsstichprobenverfahren eingesetzt. Zunächst wurde eine gestufte Zufallsstichprobe von Landkreisen gezogen, im zweiten Schritt in den ausgewählten Landkreisen eine Zufallsstichprobe von Kindertagesstätten. Für die Auswahl der einzelnen Befragungspersonen wurde in den Kindertagesstätten jeweils von allen dort beschäftigten pädagogischen Fachkräften eine Person in die Stichprobe gezogen (*Last-Birthday*-Verfahren). Die Gesamtstichprobe der pädagogischen Fachkräfte in Kitas wurde *disproportional geschichtet*. Weil der Anteil der Männer in Kitas relativ gering ist (5 %), wurde zur Gewinnung einer belastbaren empirischen Basis dieser Gruppe das Teilsample überproportional häufig in die Stichprobe gezogen (n = 547).[81] Anschließend wurde der Datensatz gemäß den realen Anteilen in der Grundgesamtheit gewichtet, sodass sowohl die Gesamtbefunde aller pädagogischen Fachkräfte die realen Verhältnisanteile von Frauen und Männern in Kitas spiegeln, gleichzeitig die differenzierten Befunde von Männern in Kitas (und von Frauen in Kitas) repräsentativ sind.

Nach Abschluss der beiden Erhebungen zu Eltern und zu pädagogischen Fachkräften in Kitas wurden die beiden Datensätze in Bezug auf die jeweilige Grundgesamtheit nach aktuellen Daten des

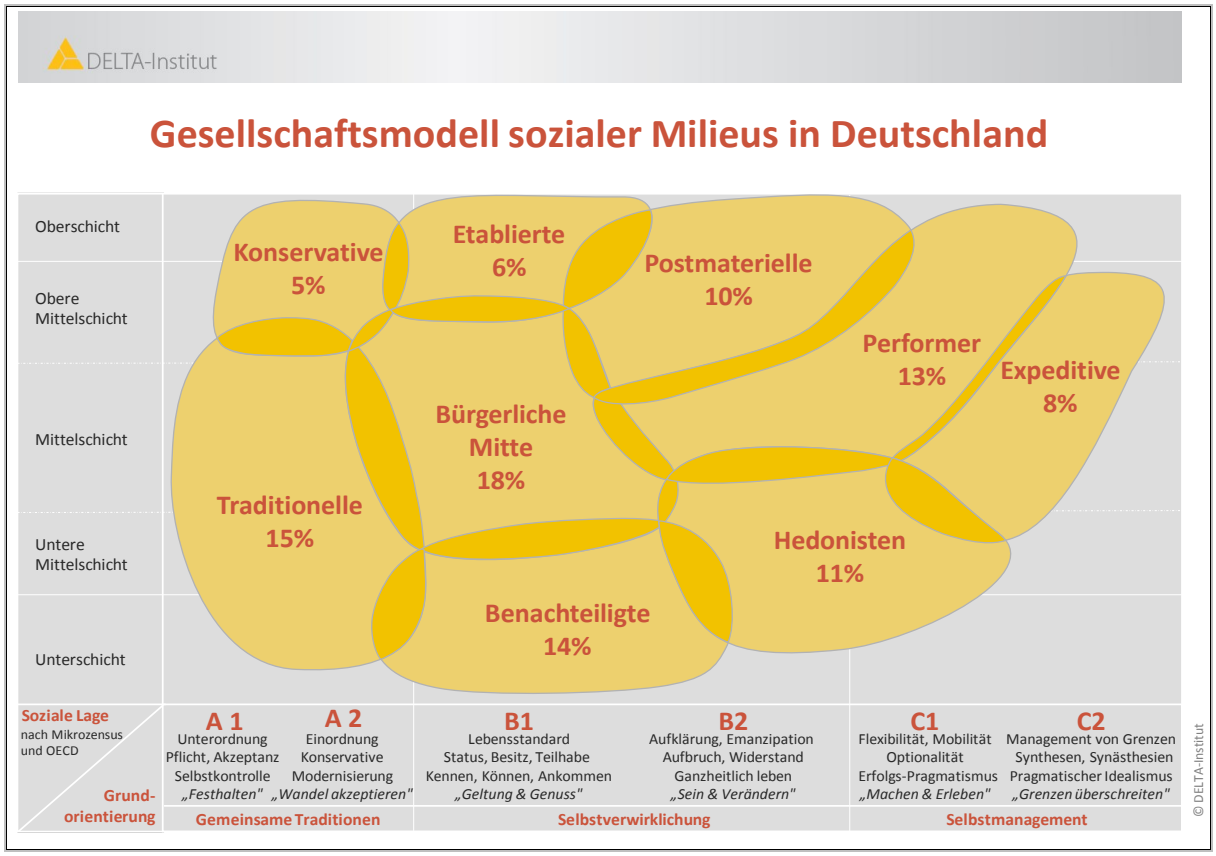
[81] Bei einer proportionalen Schichtung (gemäß dem Anteil in der Grundgesamtheit) wären nur etwa 80 männliche pädagogische Fachkräfte in Kitas in der Stichprobe gewesen. Das ist keine solide empirische Basis, zudem wären differenzierte Teilgruppenanalysen dieses Segments nicht mehr möglich gewesen.

Mikrozensus gewichtet. Die Gewichtungsfaktoren sind in beiden Stichproben sehr gering (nahe am Faktor 1), was Indikatoren für eine hohe Güte dieser Zufallsstichproben sind. Die sozialwissenschaftlichen Erhebungen gelten mit den hier verwendeten methodischen Verfahren der Stichprobenziehung, Datenerhebung und Datenbehandlung als repräsentativ.

Erhebungszeitraum war Mai bis August 2017.

6.2 Milieu-Kurzinformationen

6.2.1 DELTA-Basismilieus



Konservative 5 %

Das klassische deutsche Bildungsbürgertum: konservative Kulturkritik, humanistisch geprägte Pflichtauffassung und Verantwortungsethik; gepflegte Umgangsformen; klare Vorstellung vom richtigen Leben und Auftreten sowie von einer guten und richtigen Gesellschaft.

Werte:

- **Weltbild:** traditionelle Werte als Pfeiler einer „guten" und stabilen Gesellschaft. Anpassung des Einzelnen an bestehende Regeln und Konventionen ist notwendig für die soziale Ordnung und den Ausweis der Gesellschaftsfähigkeit. Nichtanpassung gilt als soziale Gleichgültigkeit und Egomanie.
- **Selbstbild (Ich-Ideal):** Selbstwahrnehmung als Fundament der Gesellschaft. Orientierungs- und Urteilsinstanz sind die eigenen moralischen und sozialen Standards.
- **Abgrenzung:** Distanz zu allen Formen der Devianz und Exzentrik, die als unfein, unkultiviert und unfair gelten. Ablehnung eines prinzipienlosen Opportunismus, z. B. Heuchelei, es jedem recht machen wollen, sich unkritisch populären Trends anpassen.
- **Leitmotiv:** Ordnung, Selbstdisziplin, Anpassung; Authentizität im Sinne von „mehr sein als scheinen".
- **Ausstrahlung:** Aura des Vornehmen, Selbstsicheren und Gediegenen; Attitüde des Moralisierens; verachtendes Desinteresse gegenüber Nonkonformisten.

Lebensstil:

- Bildungsbürgerliches Selbstverständnis, humanistisch geprägtes Pflichtethos und gesellschaftliches Verantwortungsgefühl, das unter dem „Verfall der Werte und guten Sitten" leidet. Betonen einer gehobenen Stellung in der Gesellschaft, Standesbewusstsein („die feinen Unterschiede"); teilweise rechtskonservative Grundhaltung und autoritäres Denken.

- Hohe Wertschätzung von Kultur und Kunst (Hochkultur); Pflege des familiären, kulturellen und nationalen Erbes sowie der sozialen Verantwortung (viele ehrenamtliche Engagements). Distanzierung vom Zeitgeist, von modisch-aktuellen Entwicklungen weltanschaulicher, technologischer oder ästhetischer Art (gegen die Konsum- und Spaßgesellschaft); keine Technikfeindlichkeit, aber häufig Unsicherheit gegenüber der modernen Technik.

- Ablehnung der Welt des oberflächlichen Konsums, der Mode und der Werbung (insbesondere im Osten) – stattdessen Genießen immaterieller Werte (vor dem Hintergrund meist wohlsituierter Verhältnisse). Distinguierter Lebensrahmen, gepflegte Umgangsformen; großbürgerlicher Lebensstil als Leitbild; Wertschätzung der edlen Dinge (z. B. wertvolles Porzellan, Echtschmuck, Kultur- und Studienreisen).

- Streben nach Wohlbefinden und Gesundheit, Erhalt geistiger und körperlicher Frische (gesunde Ernährung, Wellnessurlaube); umweltbewusstes Verhalten als ethische Notwendigkeit.

„Etablierte“ 6 %

Das selbstbewusste Establishment: Erfolgs-Ethik, Machbarkeitsdenken, Exklusivitätsansprüche und ausgeprägte Clanning- und Distinktionskultur. Stolz darauf, dank eigener Leistung an der Spitze zu stehen und zur Führungselite des Landes zu gehören. Eingebunden in vielfältige Aufgaben mit großer Verantwortung für andere; Normalität des Drucks, die richtige Entscheidung für Gegenwart und Zukunft zu treffen. Kosmopolitischer Habitus des Entrepreneurs.

Werte:

- **Weltbild:** Hierarchie und Rang als primäre Perspektive: Es gibt in unserer Gesellschaft ein funktionierendes und weitgehend gerechtes Rangsystem, in dem Bildung, Leistung, Kompetenz und Professionalität belohnt werden. Durch ihre Herkunft (kulturelles Kapital; materielle Ressourcen) haben manche bessere, andere schlechtere Startvoraussetzungen; dennoch bietet unsere Gesellschaft jedem Aufstiegschancen.
- **Selbstbild (Ich-Ideal):** ökonomische, politische und kulturelle Elite, die mit fachlicher und sozialer Kompetenz, Weitblick und Entschlossenheit Verantwortung übernimmt; hohe Ansprüche an sich selbst (und andere).
- **Abgrenzung:** kulturelle Distanz zum Trivialen, Plumpen, Mittelmäßigen, aber auch zum Lustlosen, Extremen, Lauten und Maßlosen.
- **Leitmotive:** Distinktion, Leistung und Perfektion, Anti-Trash.

Lebensstil:

- Wunsch nach Kindern und Familienleben, das *neben* der Berufstätigkeit möglich sein muss: Familie als Erholungs-, Sinn- und Energiequelle: wichtigste Sphäre für Work-Life-Balance: allerdings langes Aufschieben der Familiengründung bis nach dem 30. Lebensjahr bzw. den ersten Karriereschritten (stabiles berufliches Standing) aufgrund der Befürchtung, sonst die eigenen beruflichen Ziele aufgeben zu müssen.
- Normalität von Stress im komplexen, verantwortungsvollen, zeitintensiven beruflichen Alltag; zugleich die Sehnsucht nach Einfachheit, Ruhe und Well-Being (Entschleunigung), für die man sich „Auszeiten“ ersehnt bzw. nimmt.
- Exklusivitätsansprüche: hochwertiger selektiver Konsum, hohes Qualitätsbewusstsein; Kennerschaft und Stilgefühl. Intensive Teilnahme am gesellschaftlichen und kulturellen Leben, aktives Engagement in Vereinigungen, Verbänden, Clubs.
- Interesse an Kunst und Kultur: Theater, Oper, klassische Konzerte, Museen, Vernissagen, Galerien; Städtereisen mit Kulturprogramm; Reisen in Regionen ferner Länder (auch) inspiriert von Geschäftsreisen (z. B. Afrika, USA, Japan). Wellnessausflüge, Reisen abseits vom Massentourismus; auch Beschäftigung mit dem Garten als Ausgleich zum beruflichen Stress.

„Postmaterielle“ 10 %

Aufgeklärte Nach-68er: konstruktiv-kritisch gegenüber Neoliberalismus und Globalisierung; postmaterielle Werte und anspruchsvoller (bewusster) Lebensstil. Die Welt ist nicht in Ordnung, daher „*Change the world!*“: Verhältnisse in der Welt, wie sie derzeit sind, nicht akzeptieren, sondern visionär und ursächlich verändern. Für mehr Gerechtigkeit, Frieden, Individualität, Selbstverwirklichung, Subsidiarität, Nachhaltigkeit und eine gerechte Zukunft müssen gesellschaftliche Strukturen *und* die Lebensstile der Einzelnen geändert werden. Entschleunigung: Widerstand gegen modernistische Alltagsideologien.

Werte:

- **Weltbild:** Utopie des aufgeklärten Individuums mit ganzheitlichem Lebensentwurf in einer von Ideologien, überkommenen Strukturen und Populismen emanzipierten Gesellschaft. Selbsterkenntnis und Persönlichkeitswachstum als kontinuierliche Herausforderung und stets unabgeschlossenes Projekt; Weltoffenheit und Bildung als humanistische Tugend; grundsätzliche (nicht bedingungslose) Toleranz anderer Lebensauffassungen und Lebensweisen.
- **Selbstbild (Ich-Ideal):** kulturelle und ökologische Avantgarde, reflektierte (und intellektuelle) Beobachter des soziokulturellen Wandels; kritische Wahrnehmung der gesellschaftsverändernden Rolle wirtschaftlicher Großkonzerne.
- **Abgrenzung:** Ablehnung von krudem Hedonismus, oberflächlichem Konsum-Materialismus; Distanz zu „eindimensionalen“ Lebensweisen und Lebensentwürfen. Ablehnung von Massentierhaltung, gentechnisch manipulierten Lebensmitteln, Senkung der Verbraucherschutzstandards (TTIP).
- **Leitmotive:** Aufklärung, Ganzheitlichkeit, Gerechtigkeit und Selbstentwicklung; Verteidigung und Ausbau von Verbraucherschutz und einer nachhaltigen Ernährungs- und Energiewirtschaft – politisch und privat.

Lebensstil:

- Lebensphilosophie einer ganzheitlichen Gesundheit von Körper, Geist und Seele; Ideal einer nachhaltigen, umwelt- und gesundheitsbewussten Lebensführung (z. B. Bioprodukte, Naturheilverfahren). Selbstdefinition über soziale, ökologische, kulturelle und intellektuelle (philosophische, literarische) Interessen und Engagements statt über Status, Besitz und Konsum.
- Anspruchsvolles, selektives Konsumverhalten („weniger ist mehr“), Ablehnung sinnentleerten Konsums; Aversion gegen die Konsum- und Mediengesellschaft, aber aktives Informationsverhalten, souveräne Nutzung der neuen Medien.
- Suche nach Spüren, Offenheit und Neugier auf Anregungen durch fremde Kulturen (Reisen und Sozialprojekte im Ausland). Gemeinschaftliche Aktivitäten und Kommunikation einerseits: andererseits Suche nach individuellen Freiräumen und Muße; Zeiten für Selbstbesinnung und Selbstfindung: sich zurückziehen, mentales Training (Meditieren, Yoga, Tai-Chi), Lesen (Bücher sind „Lebensmittel“), Musizieren, Malen.
- Berufliche und persönliche Weiterbildung: umfangreiche Lektüre von Zeitungen, Büchern, Fachzeitschriften und Magazinen; Interesse für verschiedene Formen von Kunst und Kreativität: Museen, Galerien, Theater, Oper, Konzerte, Kleinkunst bis zum Programmkino.
- Körperlicher Ausgleich zum Beruf: Bewegung, Sport (z. B. Radfahren, Schwimmen, Skifahren, Klettern, Gleitschirmfliegen, Laufen, Triathlon, Nordic Walking, Segeln, Inlineskating).

- Die Natur als Rückzug und Ort zum Auftanken (Waldspaziergänge, Wanderungen). Wenn vorhanden: Erholung im Garten, Gartengestaltung, Beschäftigung mit Pflanzen und der Tierwelt in Natur und Garten: beobachten, wie etwas wächst.

„Performer“ 13 %

Die multioptionale, effizienzorientierte, optimistisch-pragmatische neue Leistungselite mit global-ökonomischem Denken und stilistischem Avantgarde-Anspruch: hohe IT- und Multimedia-Kompetenz. Mental, geografisch und kulturell flexibel, Geschwindigkeit und Know-how als Wettbewerbsvorteile. Freude am hohen Lebensstandard, mit Lust am Besonderen positiv auffallen. Klare Positionen beziehen, aber sich nichts – aus Prinzip – verbieten oder verbauen.

Werte:

- **Weltbild:** Modernisierung und technologischer Fortschritt sind unaufhaltsam, in ihren Folgen – summa summarum – positiv und faszinierend. Erfolg hat nur, wer dies als Chance und Herausforderung begreift und die sich ständig neu bietenden Chancen nutzt.
- **Selbstbild (Ich-Ideal):** die neue ökonomische, technologische und kulturelle Elite; Entrepreneur-Mentalität.
- **Abgrenzung:** Ablehnung von („blockierender“, „unproduktiver“) Fundamentalkritik, von Innovations- und Technikfeindlichkeit, Kulturpessimismus, traditionalistischen Konventionen („Pfründen“), überkommenen Regeln („Sonntagsarbeit“) und „Gewerkschaftsmentalität“.
- **Leitmotive:** Exploration und Innovation; Erfolg durch adaptive Navigation; eigene Talente und Passionen zum Beruf machen.

Lebensstil:

- Trendsetter-Bewusstsein, Zugehörigkeit zur jungen Elite; Offenheit gegenüber Globalisierung und Deregulierung, Selbstverständnis als Teil des Global Village. Ich-Vertrauen, Leistungsoptimismus und Fähigkeit zur Krisenbewältigung; keine Festlegung auf konventionelle Lebensmuster (Patchworking), Multioptionalität („*Mein Motto ist: Augen auf, wach gegenüber Neuerungen bleiben*“).
- Selbstverständliche Integration der neuen Medien in die Lebensführung (beruflich und privat); positive Einstellung zur modernen Technik (Hightech-Faszination). Zeitung und Zeitschriften lesen; Motiv: „auf der Höhe der Zeit sein“; „aktuell und umfassend informiert sein“ (Smart Education); häufig Fachzeitschriften, Fachbücher, oft Titel von Bestseller-Listen; Motiv: Unterhaltung zum Abschalten, Eintauchen in andere spannende Welten; Orientierung an prominenten Buchempfehlungen: ease it.
- Infotainment und (demonstratives) Interesse an Hochkultur (aktuelle Ausstellungen und Lesungen besuchen, Theater, Konzerte, Kleinkunst); ebenso die neue anspruchsvolle Avantgarde (Kleinkunst, Jazz, Independent) und Subkulturen.
- Großes Interesse an sportlicher Betätigung (Trendsport, Extremsport, Fitnessstudio, Squash etc.); Freizeitgestaltung mit Kino, Disco, Kneipe, Events, Kunst. Favour für Trend- und Extremsportarten, z. B. Freeclimbing, Paragliding, Inlineskating, Snowboarding, Segeln, Surfen, Kitesurfen, Squash, Fitnessstudio: Ziel sind Fun und Selbstoptimierung, auch Stressabbau; Wettkampf mit

anderen, das eigene Vermögen kennenlernen und die Leistungsgrenze austesten. Andererseits zum „Runterkommen“ und zur Kompensation: mentales Training, Yoga, Meditation, Pilates: Abstand und Besinnung gewinnen.

- Reisen ins Ausland (privat und beruflich): neue Länder entdecken und in großen Ländern besondere Regionen und Orte, Highlights und Special Events. (*„Ich war schon fast überall, aber es gibt noch so vieles“).*

„Expeditive“ 8 %

Die unkonventionelle kreative Avantgarde: programmatisch individualistisch, mental und geografisch mobil; stets auf der Suche nach neuen Grenzen und ihrer Überwindung; hohe Investitionsbereitschaft und Kompromisslosigkeit für eigene (temporäre) Projekte und Passionen; in anderen Bereichen hohe Anpassungsfähigkeit und Frustrationstoleranz.

Werte:

- **Weltbild:** Bürgerliche Konventionen lassen dem Einzelnen wenig Spielraum zur Selbstentdeckung; beschränken ihn in der kreativen Entwicklung eines individuellen Stils und einer selbst gewählten Lebensform. Lebensqualität bedeutet, den eigenen „inneren Kern“ zu entdecken und diesem gemäß (intensiv) zu leben: durch experimentelles Erproben unkonventioneller Stile, durch den virtuos-kreativen Umgang mit Regeln, das Durchbrechen von Tabus, durch geistige und körperliche Grenzerfahrungen und durch den Wechsel von Realitätsebenen.
- **Selbstbild (Ich-Ideal):** kreative und kulturelle Avantgarde der Gesellschaft.
- **Abgrenzung:** starre Strukturen, rigides Sicherheitsdenken, kleinbürgerliche Idyllen; Fixierung auf beruflichen Erfolg, Geld und Karriere.
- **Leitmotive:** Entdecken der vielfältigen Aspekte des Lebens (der Welt und des Selbst); Entfalten der eigenen Talente und Möglichkeiten. „Nicht ankommen“ als Motor.

Lebensstil:

- Eigene neue Wege gehen – eine ichbezogene Lebensstrategie im positiven Sinn. Kreativer und künstlerischer, ökologischer und unkonventioneller Lebens- und Konsumstil. Selbstverständnis als Lifestyle-Avantgarde und neue Boheme. Vorliebe für stilistische Provokationen, um normative Normalitäten und träge Rituale aufzubrechen, um neue Perspektiven zu eröffnen und intensiv („echt“) zu leben. Musik, Kunst, Kultur jenseits von Mainstream und Massenkonsum.
- (Scheinbare) Widersprüchlichkeit als Lebensform: mit Lebensstilen und Rollen spielen, in unterschiedlichsten Szenen, Welten und Kulturen leben; Suche nach spannenden Erfahrungen und starken Gefühlen.
- Man will und braucht Zeit ganz für sich allein, genießt das Alleinsein (die „Einsamkeit“), will dann von niemandem gestört werden: sich in ein Café setzen, Zeitung oder Buch lesen, in Ruhe nachdenken oder an einem (kreativen, künstlerischen) Projekt arbeiten. Aber auch der ausgeprägte Wunsch nach Austausch mit ähnlich „tickenden“ Freunden über Gedanken, Gefühle, Pro- jektideen, politische, künstlerische, ökologische Initiativen und Leute.
- Freizeit:

- Raves, Techno-Events, private (legale und illegale) Partys, Rock- und Pop-Konzerte sowie Diskotheken, Clubs besuchen; Poetry Slam; Interesse für junges Theater, Kleinkunst, Improvisationen sowie Musik und Kunst fremder (exotischer) Kulturen. Mentales Training, Yoga, Meditation (sich spüren, sich „erden“).
- Zeichnen, Malen, Musizieren, Literatur jenseits des Mainstreams. Auch hier: neue Wege entdecken, die eigenen Grenzen und die Grenzen des Mediums ausprobieren.
- Sport: Extremsportarten, z. B. Freeclimbing, Paragliding, Drachenfliegen), Inlineskating, Surfen, Kitesurfen, Snowboarding.

„Traditionelle“ 15 %

Die Sicherheit und Ordnung liebende Nachkriegs- und Wiederaufbaugeneration: beheimatet in der traditionellen kleinbürgerlichen Arbeiterkultur sowie in der traditionell-bürgerlichen Welt: sich einfügen und anpassen. Versuch der jüngeren Generationen zu mehr Mobilität und Flexibilität in Bezug auf Einstellungen, Lebensstil, Reisen, Arbeit.

Werte:

- **Selbstbild (Ich-Ideal):** der „anständige Kerl“ bzw. „die rechtschaffene Frau“. Als „kleiner Mann“ ist man stolz auf das, was man für sich und seine Familie (materiell) erreicht hat.
- **Weltbild:** hierarchisches Weltbild („Die da oben – wir hier unten“): Man muss sich anpassen und aus seinen (begrenzten) Möglichkeiten das Beste machen. Die Lebenserfahrung zeigt: Wenn man gegen die (von außen gesetzten) Stil- und Verhaltensanforderungen verstößt, drohen soziale Stigmatisierung und Ächtung. Aus dieser Grundhaltung erwächst häufig eine unkritische Verteidigung des Status quo sowie eine Moral öffentlicher Konformität.
- **Abgrenzung:** Distanz zum Experimentellen, Exponierten und Exzentrischen; Ablehnung subkultureller Lebensstile. Moralische Stigmatisierung von Tabubrüchen, Verdammung der Spaßgesellschaft.
- **Leitmotiv:** Suche nach Ruhe und Gemütlichkeit; Rückzug in eine harmonische und stabile „heile Welt“. Lebensphilosophie der Anpassung und Bescheidung.
- **Ausstrahlung:** Aura von Bescheidenheit und Bodenständigkeit.

Lebensstil:

- Status-quo-Orientierung: in geordneten Verhältnissen leben, den hart erarbeiteten Lebensstandard bewahren; ein gutes Auskommen haben. Konformismus und Sicherheitsstreben, Orientierung an althergebrachten Konventionen und traditionellen Moralvorstellungen.
- Ordnung und Sauberkeit als wichtigstes Stilprinzip, Ästhetik des Praktischen und Nützlichen; zurückhaltendes Konsumverhalten (aber großzügig gegenüber Kindern und Enkeln). Heile-Welt-Inszenierungen; starke Tendenz zum Rückzug in die eigene soziale Nahwelt.
- Aufgeschlossenheit gegenüber dem technologischen Wandel (anders als ihre Eltern), aber Skepsis gegenüber dem gesellschaftlichen Wandel. Nur gezügelte Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen oder Fremde hineinzulassen.

- Skepsis und Resignation gegenüber dem gesellschaftlichen Wandel; wenig Bereitschaft, sich auf Neues/Fremdes einzulassen (Ablehnung „modischer Neuerungen“); wachsendes Gefühl der Ausgrenzung und Fremdheit im eigenen Land.
- Derzeit sehr große Sorge vor „Entheimatung“ durch (islamische) Flüchtlinge aus Syrien und Afrika: Menschen mit Migrationshintergrund, denen ganz die politische Aufmerksamkeit gilt. Sorge, dass dadurch die Bedürfnisse von deutschen Frauen und Männern (und „deutschen“ Familien) in den Hintergrund rücken sowie um dem Verlust von Sicherheit im Alltag (Kriminalität) und Befürchtung, dass die sozialen Sicherungssysteme diese neue Last nicht mehr tragen und zusammenbrechen, weil zunehmend (vermutlich überwiegend) Migranten finanziell unterstützt werden müssen.

„Bürgerliche Mitte“ 18 %

Der leistungs- und anpassungsbereite bürgerliche Mainstream: Streben nach beruflicher und sozialer Etablierung, nach gesicherten und harmonischen Verhältnissen; Erhalt des Status quo; Wunsch, beruflich und sozial „anzukommen“, um beruhigt und aufgehoben ein modernes Leben führen zu können; die zunehmend verlangte Flexibilität und Mobilität im Beruf sowie biografische Brüche (perforierte Lebensläufe) werden jedoch als existenzielle Bedrohung erfahren.

Werte:

- **Weltbild:** Die Gesellschaft verändert sich permanent: Man muss aufpassen, den Anschluss nicht zu verpassen, sollte aber auch nicht jedem Trend hinterherlaufen. Dominante Perspektive von Konformität und Abweichung: Orientierung an den Erwartungen anderer, Streben nach Anpassung und grundsätzliche Bereitschaft, sich einzufügen („Was wird verlangt? Wer genügt den Anforderungen? Wer weicht ab?“).

- **Selbstbild (Ich-Ideal):** die moderne, aufgeschlossene und emanzipierte Frau: neugierig und offen, stabil und robust. Sozial und beruflich eingebunden, leistungsstark, anerkannt und respektiert in der Mitte der Gesellschaft.

- **Abgrenzung:** wenig Toleranz gegenüber dem Extremen und Randständigen einerseits, Distanz zum allzu Traditionsverhafteten und Rückständigen andererseits.

- **Leitmotive:** soziale Anerkennung durch Aufstieg und Anpassung an die moderne Entwicklung („gesunder Opportunismus“); Harmonie und Intaktheit als prägende Grundwerte; Orientierung sowohl an der Hochkultur als auch am populären Spannungsschema.

Lebensstil:

- Vernunftbetontes Streben nach einer dauerhaften Balance von Arbeit und Freizeit, von persönlichen Interessen und partnerschaftlichen/familiären Ansprüchen. Wenn Kinder da sind, ordnen Frauen ihre eigenen beruflichen Ambitionen sowie ihre persönlichen Interessen den Erfordernissen einer „guten Mutter“ unter und verstehen sich als Universalcoach und allzuständige Beschützerin ihrer Kinder.

- Eingebunden in ein Netzwerk guter Freunde und anderer Mütter mit häufigen (nachmittäglichen) Treffen und gemeinsamen Unternehmungen. Dichte Kommunikation mit Erzieherinnen, Lehrerinnen und Lehrern mit dem Ziel, stets aktuell informiert zu sein, was andere (noch alles) tun, was sie noch tun könnten für eine optimale Entwicklung und Förderung ihres Kindes: latent eine ausgeprägte dauerhafte Sorge, etwas zu verpassen und abgehängt zu werden (damit auch dem Vorwurf vorbeugen, eine „Rabenmutter“ zu sein).
- Wunsch nach Lebensqualität, Komfort und Genuss; ausgeprägte Convenience-Ansprüche, Selbstbewusstsein als anspruchsvolle Verbraucher mit Sinn für Qualität, zugleich (zum Teil paradoxal dazu) eine ausgeprägte Smart-Shopper-Einstellung.
- Wert- und Konsumpriorität haben ein gut ausgestattetes, gemütliches Heim und gepflegtes Outfit; aber auch Auto, Urlaub und Freizeit. Vor allem aber für die Kinder geben sie gern und verhältnismäßig viel Geld aus (sofern man nicht zum Sparen gezwungen ist): Kinder als Investitionsgut mit Geld, (Früh-)Förderung und Zeit.
- Haus und Garten als Passion: Man gestaltet und dekoriert gerne die eigene Wohnung, holt sich in Wohnzeitschriften und Einrichtungsgeschäften Anregungen und gestaltet den eigenen Garten schön und ordentlich.

„Benachteiligte“ 14 %

Die um Orientierung und Teilhabe bemühte Unterschicht; starke Zukunftsängste und Ressentiments: Anschluss halten an die Ausstattungsstandards der breiten Mitte als Kompensationsversuch sozialer Benachteiligungen. Geringe Aufstiegsperspektiven; teils frustrierte und resignative, teils offensiv delegative Grundhaltung, Rückzug ins eigene soziale Umfeld.

Werte:

- **Weltbild:** Geld und Macht regieren die Welt; wer Anerkennung will, muss zeigen, dass er erfolgreich ist: Statussymbole dokumentieren Lebensart und sichern soziale Akzeptanz. Darüber hinaus braucht man für ein „schönes Leben“ zwei Dinge: Unterhaltung und Konsum. In der Öffentlichkeit (z. B. am Arbeitsplatz) muss man sich vorgegebenen Regeln beugen; im Privaten – zu Haus, bei Freunden – ist man geschützt und nicht ausgesetzt, verachtet.
- **Selbstbild (Ich-Ideal):** selbstbewusste Betonung eigener Tugenden: praktische Veranlagung; einfach und direkt, unverkünstelt.
- **Abgrenzung:** Ablehnung von intellektueller Besserwisserei und distinguiertem Habitus.
- **Leitmotive:** Problemfreiheit, Genuss.

Lebensstil:

- **Starke Gegenwartsorientierung:** etwas vom Leben haben, ein „Stück vom Kuchen“ abbekommen. Häufig ungenügende Daseinsvorsorge aufgrund beschränkter finanzieller Möglichkeiten; viele leben über ihre Verhältnisse, um mithalten zu können.

- **Spontaner, prestigeorientierter Konsumstil:** mit meist sehr eng beschränkten Mitteln. Große Bedeutung von Äußerlichkeitswerten; rasches Aufgreifen neuer Moden und Trends bei Sonderangeboten.
- **Spaß- und freizeitorientierter Lebensstil:** ausgeprägtes Bedürfnis nach Ablenkung und Unterhaltung, intensiver Medien- und Genussmittelkonsum. Flucht in Traumwelten (Action und Gewalt im Fernsehen, auch Natur und Alleinsein) als Reaktion auf Verelendungstendenzen.
- **Zu Hause Entspannung vom Alltag:** den Erfahrungen von Vorgesetzten, dem Zeitdruck und den Schikanen am Arbeitsplatz. Intensiver Konsum neuer Unterhaltungsmedien: Fernsehen, DVD, Video, Computerspiele, oft neue Multimedia-Technologie.
- **Am Wochenende Nutzung moderner Freizeitangebote** (Freizeitcenter); gemäß der bürgerlichen Norm gehört das Wochenende auch der Familie: Ausflüge mit den Kindern, Picknicken, Radtouren, Schwimmbad u. a. Kneipen, Lokale, Schnellrestaurants; Diskotheken besuchen; ins Fitnessstudio gehen; den Partner begleiten zu Sportveranstaltungen: lokaler Fußballverein, Fußball-Bundesliga, Eishockey-Liga – immer im Blick der enge finanzielle Rahmen.

„Hedonisten“ 11 %

Die spaß- und erlebnisorientierte moderne Unterschicht/untere Mittelschicht: Leben im Hier und Jetzt, Verweigerung von Konventionen und Verhaltenserwartungen der Leistungsgesellschaft einerseits; Genuss der Angebote der Medien- und Eventgesellschaft andererseits.

Werte:

- **Weltbild:** Der Einzelne ist den gesellschaftlichen Verhaltensregeln und Leistungsanforderungen, die seinen „natürlichen“ Lebensansprüchen entgegenstehen, meistens ohnmächtig unterworfen. Einzig die Freizeit ist ein Refugium für unprogrammiertes Leben; hier kann der Mensch seinen eigenen (spontanen) Bedürfnissen nachgehen und intensiv leben.
- **Selbstbild (Ich-Ideal):** Die eigene (innere) Distanz zu sozialen Regeln wird als Coolness, Echtheit und persönliche Unabhängigkeit gedeutet: Anders als Menschen, die diesen Regeln gefällig folgen, ist man selbst innerlich frei. Nach außen oft in der Rolle des „Underdog“, hat man sich innerlich seine Unabhängigkeit bewahrt und lässt sich nicht unterkriegen.
- **Abgrenzung:** keine Lust, seine spontanen Bedürfnisse zugunsten zukünftiger Erfolge und Belohnungen aufzuschieben; Distanz zu einer angepassten „spießbürgerlichen“ Lebensführung.
- **Leitmotive:** Spannung und Zerstreuung: Lust am Spontanen, Anstößigen und Exzessiven.

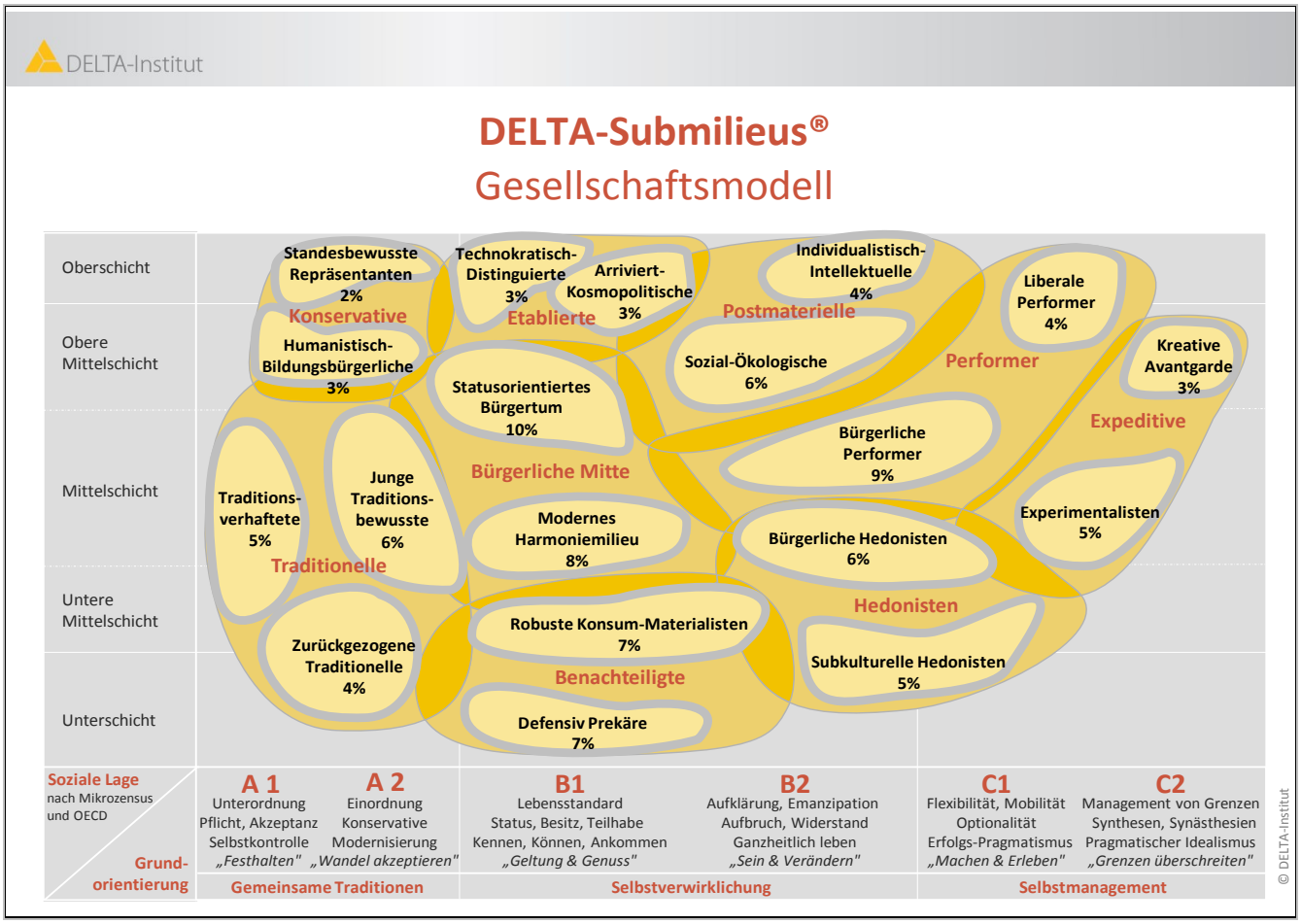
Lebensstil:

- **Leben im Hier und Jetzt, kaum Lebensplanung,** sich möglichst wenig Gedanken um die Zukunft machen; sich treiben lassen, sehen was kommt, was sich einem bietet.
- **Spontaner Konsumstil:** unkontrollierter Umgang mit Geld; hohe Konsumneigung bei U-Elektronik, Musik, Multimedia, Kleidung, Ausgehen, Sport; geringes Umwelt- und Gesundheitsbewusstsein. Freude am guten Leben, an Luxus, Komfort und Convenience; aber häufig die Er-

fahrung von Beschränkungen und Wettbewerbsdruck (immer seltener Chancen auf schnelle Jobs).

- **Spaß an Tabuverletzung und Provokation:** Suche nach starken Reizen, demonstrative Unangepasstheit; häufig Identifikation mit antibürgerlichen, „krassen“ Szenen und Gruppen (Fankulturen, Hardrockbands, Motorradclubs etc.). Jugendlichkeits- und Body-Kult sind mächtige Lifestyle-Normen im Milieu – bereiten den (älteren) Milieuangehörigen aber zunehmend Probleme.
- **Ausbruch aus den täglichen Routinen** von Ausbildung, Arbeitsplatz: Freiheit, Abenteuer, Bewegung, Nervenkitzel; unterwegs sein. Aber auch: allein sein, nichts tun, die Zeit totschlagen, träumen, Musik hören, fernsehen (durch die Kanäle zappen), Video/DVD reinziehen, mit dem Hund spazieren gehen.
- **Leben in der Subkultur:** in der „Szene“ sein: Skater, Techno, Hip-Hop, Rap, Graffiti, DJing, Punk, Sprayer, Demo, Gothic u. a. Freizeitgestaltung in und mit der Clique; Freunde und Kumpels treffen (bei McDonalds, im Billardcafé, in der Spielothek, im Fitnesscenter, im Park), gemeinsam rumhängen oder was unternehmen, Partys feiern, in Discos, zu Rock-/Pop-Konzerten, Raves und Techno-Events gehen und „tanzen bis zur Erschöpfung“, Auto-/Motorradfahren zum Spaß, Sportveranstaltungen besuchen oder selbst Sport treiben.

6.2.2 DELTA-Submilieus



Kurzcharakterisierung

Konservative (5 %)

Standesbewusste Repräsentanten **2 %**

Die in hohen ökonomischen, politischen, verbandlichen Positionen stehende konservative Führungselite: Entscheidungsträger und Repräsentanten. Hochkultureller Hintergrund und patriarchalischer Habitus mit Substanz, Weitblick und Erfahrung.

Humanistisch-Bildungsbürgerliche **3 %**

Die kulturhistorisch und sozialpolitisch gebildete intellektuelle Elite mit konservativer Zeitgeistkritik; beheimatet in der klassischen mitteleuropäischen Hochkultur mit transnationaler Perspektive: Blick für „das Ganze". Humanistische Ideale in Bezug auf Persönlichkeitsbildung, Individualität, Staat und Gesellschaft.

Etablierte (6 %)

Technokratisch-Distinguierte **3 %**

Ökonomische und politische Führungskräfte und Entscheidungselite mit meritokratischer Grundeinstellung. Ökonomische und politische Autorität qua beruflicher und gesellschaftlicher Position. Sorge um die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft, die Finanzierung des

Traditionelle (15 %)	
	Gemeinwesens: Habitus, den Lösungsweg zu kennen und die richtigen Entscheidungen für die Zukunft zu treffen.
Kosmopolitisch-Arrivierte **3 %**	Die zielstrebige, erfolgsorientierte und wohlsituierte Elite, tätig in und für Unternehmen, Politik, Verbände(n), Universitäten und Kultur; national und international gut vernetzt, bestens informiert über aktuelle Entwicklungen und innovative Ansätze.
Postmaterielle (10 %)	
Individualistisch-Intellektuelle **4 %**	Aufgeklärte Bildungselite mit individualistischer und liberaler Grundhaltung, postmateriellen Wurzeln und kosmopolitischer Perspektive. Passion für kritische Auseinandersetzungen und intellektuelle Diskurse mit dem Fokus von Selbstbesinnung und Selbstveränderung, von Weltdurchdringung und Weltveränderung.
Sozialökologische **6 %**	Das nach einem bewussten und ganzheitlichen, sozial gerechten und ökologischen Leben strebende Milieu. Authentizität und Selbstbestimmung als zentrale Werte. Kritische und sozialpolitische Grundhaltung; wichtigste Prinzipien sind Aufklärung, Emanzipation und Geschlechtergerechtigkeit. Grundlegende Wahrnehmung ist Ambivalenz.
Performer (13 %)	
Liberale Performer **4 %**	Die ökonomisch und kulturell liberale, multioptionale und effizienzorientierte Leistungselite mit globaler Ausrichtung, kosmopolitischem Bewusstsein und ausgeprägtem Fortschrittsoptimismus. Selbstverständnis als „neue Elite“: Projektpioniere, Komplexitätsmanager, Innovationsinspirateure (Spitzenleute).
Bürgerliche Performer **9 %**	Die gut ausgebildete, weltoffene, zielstrebige und veränderungsbereite neue bürgerliche Mitte mit ausgeprägtem Lebenspragmatismus und Nutzenkalkül. Streben nach beruflichem Aufstieg, aber auch partnerschaftlich, familiär und sozial eingebunden sein. Selbstbewusstsein, im Wettbewerb und für die Zukunft bestens gerüstet und abgesichert zu sein. Der Beruf ist sehr wichtig, aber nicht alles.
Expeditive (8 %)	
Kreative Avantgarde **3 %**	Die hochgebildete, mobile, unkonventionelle Avantgarde, auf der Suche nach neuen Grenzen und Veränderungen. Individualistische Vision von einer besseren Welt der Kreativität, Toleranz, Umweltfreundlichkeit und Weiterentwicklung (i. w. S.). Anspruch, dass die eigene (berufliche) Tätigkeit neue Erfahrungen und Perspektiven eröffnet – jenseits von finanziellem Gewinn.
Experimentalisten **5 %**	Junge urbane Boheme; postmodernes Proletariat der Selbsterfinder: Jäger und Entdecker neuer Welten und Identität(en). Flaneure und kreative Vagabunden in den pulsierenden Metropolen; stets auf der Suche nach dem Glück spannender Momente und Begegnungen.

Traditionsverhaftete **5 %**	Die Sicherheit und Ordnung liebende Kriegs- und Nachkriegsgeneration. Verwurzelt in der lokalen kleinbürgerlichen Welt bzw. in der traditionellen Arbeiterkultur. Klarheit, Überschaubarkeit und Eindeutigkeit in der Welterfassung. Pflicht, Treue, Solidarität sind zentral in sozialen Beziehungen.
Junge Traditionsbewusste **6 %**	Die „jüngere" Generation der Traditionellen (aufgewachsen in den Wiederaufbau- und Wachstumsjahren nach dem Krieg), die sich vom pflichtbestimmten und „reduzierten" Leben ihrer Eltern und Großeltern abgrenzen, die mit der Zeit gehen, sich „im Rahmen" anpassen und etwas Neues erleben wollen (nicht nur arbeiten, sparen und verzichten, sondern das Leben auch genießen).
Zurückgezogene Traditionelle **4 %**	Die ökonomisch häufig am Rande des Existenzminimums lebenden, sozial zurückgezogenen, oft einsamen und öffentlich kaum sichtbaren Traditionellen. Meist ältere Generation der Traditionellen, die den Tag überwiegend allein in der Wohnung verbringt. Ein Alltag mit sehr wenigen Kontakten, meistens sieht man an einem Tag nur ein oder zwei Personen (Tochter/Schwiegertochter; Nachbarn; Pflegedienst).
Bürgerliche Mitte (18 %)	
Statusorientiertes Bürgertum **10 %**	Der mit Gütern, Wissen und Berufsprestige komfortabel ausgestattete statusorientierte Mainstream mit dem Selbstverständnis gehobener arrivierter Bürgerlichkeit. Ökonomisch wohl situiert und abgesichert, in stabilen (beruflichen und familiären) Verhältnissen und Sozialbeziehungen, in gehobenen beruflichen Positionen mit Verantwortung und Privilegien.
Modernes Harmoniemilieu **8 %**	Das moderne kleinbürgerliche Milieu der qualifizierten Handwerker, Angestellten und kleinen Selbstständigen. Eingebunden und engagiert in der Ortsgemeinde, in Vereinen (Sport, Feuerwehr, Musik).
Benachteiligte (14 %)	
Robuste Konsum-Materialisten **7 %**	Stark materialistisch geprägte Unterschicht; Anschluss halten an die Konsum-Standards des Mainstreams. Ökonomisch begrenzte Möglichkeiten, geringes Bildungskapital, sozial häufig benachteiligt durch Ausgrenzung seitens der bürgerlichen Mitte.
Defensiv-Prekäre **7 %**	Auf die tägliche materielle Versorgung konzentriertes, sich sozial ausgeschlossen und abgestoßen fühlendes Milieu. Rückzug in die enge lokale Enklave der Wenigen, die mit einem Kontakt haben wollen: Hier nur fühlt man sich sicher und nicht ausgesetzt.

Hedonisten (11 %)	
Bürgerliche Hedonisten **6 %**	Das nach aufregendem Lifestyle und Glanz strebende Erlebnismilieu der (unteren) Mitte. Primäre Sphären sind Fashion, neue Medien und jederzeitige Kommunikation mit engen Freunden. Streben nach auffälligen und glänzenden Oberflächen. Outfit und neue Kommunikationsmedien als wichtiges Ausdrucksmittel.
Subkulturelle Hedonisten **5 %**	Stilistische, weltanschauliche und moralische Counter-Culture zur bürgerlichen Leistungsgesellschaft. Selbstbewusste Selbstverortung am unangepassten modernen Rand der „Normalität“. Identität als unangepasste und freie Menschen, die das tun wollen, wozu sie Lust haben (und nicht, was ihnen jemand vorschreibt).

6.3 Literatur

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2016): Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen. EVAS 22541, Potsdam.

Bebnowski, David (2012): Generation und Geltung. Von den »45ern« zur »Generation Praktikum« – übersehene und etablierte Generationen im Vergleich, Bielefeld.

Beck, Ulrich (2017): Die Metamorphose der Welt, Berlin.

Berger, Manfred (1995): Frauen in der Geschichte des Kindergartens: Ein Handbuch, Frankfurt.

Bertelsmann Stiftung (Hg.)/Kathrin Bock-Famulla, Eva Strunz, Anna Löhle (2017): Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2017. Transparenz schaffen – Governance stärken, Gütersloh.

Bourdieu, Pierre (1979): La distinction. Critique sociale du jugement, Paris. Deutsch: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt am Main 1982.

Brandes, Holger/Andrä, Markus/Röseler, Wenke/Schneider-Andrich, Petra (2015): Spielt das Geschlecht eine Rolle? Erziehungsverhalten männlicher und weiblicher Fachkräfte in Kindertagesstätten. Kurzfassung der Ergebnisse der Tandem-Studie. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

Bundesagentur für Arbeit/Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2016): Blickpunkt Arbeitsmarkt: Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung, Nürnberg.

Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. BT-Drucksache 18/2840, Berlin.

Charmaz, Kathy (2014): Constructing Grounded Theory (Introducing Qualitative Methods), Los Angeles, London, New Delhi, Singapur und Washington D.C.

Cremers, Michael/Krabel, Jens/Calmbach, Marc (2010): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

Deutsches Jugendinstitut e. V. (Hg.)/Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftemonitor Frühe Bildung 2017, München.

Erning, Günter/Neumann, K./Reyer, J. (Hg.) (1987): Geschichte des Kindergartens. Band II: Institutionelle Aspekte, systematische Perspektiven, Entwicklungsverläufe, Freiburg.

Forschungsdatenzentrum der Länder im Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Statistik der Kinder- und Jugendhilfe Teil III (Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen) 2007–2016.

Gerhard, Ute (2008): 50 Jahre Gleichberechtigung – eine Springprozession. In: Aus Politik und Zeitgeschichte APuZ 24-25/2008, S. 3–10.

Glaser, Barney G. (1992): Basics of Grounded Theory Analysis. Mill Valley, CA.

Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1967): The discovery of grounded theory, Chicago. Strauss, Anselm/Corbin, Juliet (1979): Grounded Theory in Practice. Thousand Oaks.

Goffman, Erving (1961) Asylums. Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Immates, New York.

Goffman, Erving (1963): Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity, Englewood Cliffs.

Gysi, Jutta/Hempel, Ursula/Meier, Uta (1989): Die Arbeitsteilung in der Familie. In: Gysi, Jutta (Hg.): Familienleben in der DDR. Zum Alltag von Familien mit Kindern, Berlin, S. 156–167.

Gysi, Jutta/Hempel, Ursula/Meyer, Dagmar/Staufenbiel, Nikolai (1990): Zukunft von Ehe und Familie. Sozialpolitik konkret, Sonderheft des Instituts für Soziologie und Sozialpolitik der Akademie der Wissenschaften der DDR, Berlin.

Gysi, Jutta/ Meyer, Dagmar (1993): Leitbild: berufstätige Mutter: DDR-Frauen in Familie, Partnerschaft und Ehe. In: Helwig, Gisela/Nickel, Hildegard Maria (Hg.): Frauen in Deutschland 1945–1992, Berlin, S. 139–165.

Heiland, H. (1996): Fröbel und der Kindergarten, in: Zeitschrift für Bildungs- und Wissenschaftsgeschichte 1996/H. 1.

Helwig, Gisela (1974): Zwischen Familie und Beruf. Die Stellung der Frau in beiden deutschen Staaten, Köln.

Helwig, Gisela (1987): Frau und Familie. Bundesrepublik Deutschland – DDR, Köln.

Hering, Sabine/Schröer, Wolfgang (Hg.) (2008): Sorge um die Kinder. Beiträge zur Geschichte von Kindheit, Kindergarten und Kinderfürsorge, Weinheim.

Hradil, Stefan (1992): Alte Begriffe und neue Strukturen. Die Milieu-, Subkultur- und Lebensstilforschung der 80er Jahre. In Ders. (Hg.): Zwischen Bewusstsein und Sein. Die Vermittlung „objektiver" Lebensbedingungen und „subjektiver" Lebensweisen, Opladen.

Kubandt, Melanie (2016): Geschlechterdifferenzierung in der Kindertageseinrichtung. Eine qualitativ-rekonstruktive Studie, Opladen.

Luhmann, Niklas (1984): Ökologische Kommunikation. Kann die moderne Gesellschaft sich auf ökologische Gefährdungen einstellen?, Wiesbaden.

Mannheim, Karl (1970): Problem der Generationen. In Ders.: Wissenssoziologie, hrsg. von Kurz H. Wolf, 2. Aufl., Darmstadt, S. 509–564.

Merkle, Tanja/Wippermann, Carsten (2008): Eltern unter Druck? Selbstverständnisse, Befindlichkeiten und Bedürfnisse von Eltern in verschiedenen Lebenswelten, Stuttgart.

Pasternack, Peer u. a. (2015): Die Teilakademisierung der Frühpädagogik. Eine Zehnjahresbeobachtung, Leipzig.

Raab, Jürgen (2008): Erving Goffman, Konstanz.

Schneider, Klaus (2012): Geschichte der Kinderbetreuung. Der Einfluss der Industrialisierung auf die Kinderbetreuung. In: Forum 322, Dossier Betreute Kindheit, S. 26–29.

Statistisches Bundesamt/destatis (2014): Wirtschaft und Statistik, August 2014; Kap. Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Frauen und Männern, Wiesbaden.

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

Statistisches Bundesamt/destatis (2017): Bildung und Kultur – Berufliche Bildung. Fachserie 11 Reihe 3, 2016, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt/destatis (2017): Pressemitteilung Nr. 301 vom 30.08.2017.

Statistisches Bundesamt/destatis (2017): Zahl der Woche vom 25. April 2017.

Strübing, Jörg (2004): Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung, Wiesbaden.

Textor, Martin R./Bostelmann, Antje (Hg.): Das Kita-Handbuch. Fortlaufende Online-Publikation unter http://www.kindergartenpaedagogik.de.

Winkler, Gunnar (Hg.) (1990a): Frauenreport '90, Berlin.

Winkler, Gunnar (Hg.) (1990b): Sozialreport '90. Daten und Fakten zur sozialen Lage in der DDR, Berlin.

Wippermann, Carsten (2011): Milieus in Bewegung. Werte, Sinn, Religion und Ästhetik in Deutschland, Würzburg.

Wippermann, Carsten (2013a): Jungen und Männer im Spagat. Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

Wippermann, Carsten (2013b): Vielfalt der Milieus in unseren Kitas: Risiko oder Chance? In: Verband katholischer Kindertageseinrichtungen Bayern/Sozialdienst katholischer Frauen, Landesverband Bayern e. V. (Hg.): Armut: Die Kleinsten trifft es am stärksten. Kinderarmut in Familien. Dokumentation der Kooperationsfachtagung am 06. Mai 2013 in München, S. 29–44 und S. 74–78.

Wippermann, Carsten (2015a): Eltern und Kita-Fachkräfte: unterschiedliche Welten? Ein Interview über Milieu-Studien, in: klein&groß Zeitschrift für Frühpädagogik, 07-08/2015, S. 57–58.

Wippermann, Carsten (2015b): 25 Jahre Deutsche Einheit: Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Ostdeutschland und Westdeutschland. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

Wippermann, Carsten (2016a): Männer-Perspektiven. Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

Wippermann, Carsten (2016b): Mitten im Leben. Wünsche und Verwirklichungschancen von Frauen zwischen 30 und 50 Jahren. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

Wippermann, Carsten (2016c): Was junge Frauen wollen. Lebensrealitäten und familien- und gleichstellungspolitische Erwartungen von Frauen zwischen 18 und 40 Jahren. Hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung e. V., Berlin.

Wippermann, Katja/Wippermann, Carsten (2013): Eltern – Lehrer – Schulerfolg: Wahrnehmungen und Erfahrungen im Schulalltag von Eltern und Lehrern, Stuttgart.

Autor:
Prof. Dr. Carsten Wippermann

DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung GmbH
Fischhaberstraße 49 a
82377 Penzberg
HRB 187781, Amtsgericht München

Koordinationsstelle
„Chance Quereinstieg/Männer in Kitas“

Köpenicker Allee 39-57
10318 Berlin

www.koordination-maennerinkitas.de
www.chance-quereinstieg.de

Eine Initiative von:

KOORDINATIONSSTELLE CHANCE QUEREINSTIEG

KOORDINATIONSSTELLE MÄNNER IN KITAS

Träger:

Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin

Gefördert vom:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend