



LEUCOREA
Sitzung des öffentlichen Rechts an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Johannes Keil
Peer Pasternack
Nurdin Thielemann

Frauen und Männer in der Frühpädagogik

**Genderbezogene
Bestandsaufnahme**

2'12

HoF-ARBEITSBERICHTE

Johannes Keil / Peer Pasternack / Nurdin Thielemann: **Frauen und Männer in der Frühpädagogik. Genderbezogene Bestandsaufnahme** (HoF-Arbeitsbericht 2'2012). Hrsg. vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg 2012, 50 S. ISSN 1436-3550.

In der Frühpädagogik vollzieht sich ein dynamischer Professionalisierungsprozess. Dieser ist dadurch gekennzeichnet, dass die Mehrstufigkeit der anzutreffenden Qualifikationen verstärkt wird: Die Ausbildungswege und -abschlüsse reichen nunmehr von der Berufsfachschule bis zum universitären Master. Mittel- und ggf. langfristig ist dabei von einer Teilakademisierung des Berufsfeldes auszugehen. Neben der Qualitätssteigerung der frühpädagogischen Arbeit ist deren zentrales Motiv, Höherwertigkeit des Erzieher/innen-Berufs zu erzeugen. Damit soll einerseits das Berufsfeld für Männer attraktiver werden. Andererseits soll die Professionalisierung den in diesem Feld quantitativ überwiegend tätigen Frauen Karrierechancen eröffnen. Hier ergibt sich ein Zielkonflikt: Höherwertige Ausbildungen, gesteigertes Sozialprestige und die damit entstehenden beruflichen Chancen werden tendenziell eher von Männern als von Frauen in die Wahrnehmung von Karriereoptionen umgemünzt. Ohne aktive Gegensteuerung ist zu erwarten, dass die gestufte Teilakademisierung zu einer geschlechtsspezifisch gestuften Professionalisierung in der Frühpädagogik führt. Die attraktiveren Berufspositionen würden dann eher von Männern besetzt, während Frauen auf den weniger attraktiven Stellen dominierten. Dabei entsteht eine spannungreiche Herausforderung: Aus pädagogischen wie gleichstellungspolitischen Gründen sind ebenso Männer für das Berufsfeld unterhalb der Leitungsebenen zu gewinnen, wie dies nicht zu Lasten der Aufstiegschancen für Frauen gehen darf. Der vorliegende Report liefert im Sinne einer geschlechtsspezifischen Eröffnungsbilanz erstmals einen Gesamtüberblick zur Präsenz von Frauen und Männern in den verschiedenen – u.a. hinsichtlich ihrer Attraktivität differenzierten – Berufspositionen des frühpädagogischen Feldes.

Early childhood education is undergoing a dynamic process of professionalization. This process implies, that the existing multi-stage nature of qualifications is intensified: The training programs and degrees are ranging from the vocational school to university master. In medium and possibly long-term perspective this might lead to an academization of certain professional sectors in childhood education. Besides improving the work performance of educators the central motif of the aforementioned process is meant to increase the prestige of professions in early childhood education. Thereby the profession is to become more attractive for men. Furthermore the professionalization ought to open career opportunities for women, who are employed predominantly in the field. But these two goals lead to a conflict of objectives: Higher-quality education, increased social status and the emerging professional opportunities tend to be rather seen as career options by men than by women. Without active countermeasures it can be expected that the multi-stage and partial academization of the field leads to a gender-tiered professionalization in early education. The attractive job positions would be occupied rather by men, while women would dominate the less attractive areas. Thus early childhood education faces a tough challenge: For pedagogical reasons, as well as for reasons of gender equality, men have to be recruited for positions below management level, as this is not to be to the detriment of the advancement opportunities for women. This report provides for the first time an overview in terms of gender balance of women and men in the various professional positions – among other things differentiated in terms of their attractiveness – in the early childhood field.

Der Report entstand im Rahmen des Projekts
„Frühpädagogische Professionalisierung in Genderperspektive“
(ProPos, <http://www.hof.uni-halle.de/projekte/propos.htm>),
2011-2014 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Programms
„Frauen an die Spitze“ (Förderkennzeichen 01FP1137/01FP1138)



EUROPÄISCHE UNION

Inhalt

Verzeichnis der Übersichten	3
Zentrale Ergebnisse	5
1. Problemstellung und Vorgehen	9
1.1. Professionalisierung und Teilakademisierung	9
1.2. Aufwertung eines ‚Frauenberufs‘	12
1.3. Berufsrollenvielfalt.....	14
1.4. Qualifikationsabstufungen und geschlechtsspezifische Chancenverteilungen	15
1.5. Vorgehen.....	17
2. Präsenz von Frauen und Männern in der Frühpädagogik.....	19
2.1. Personen in Ausbildung und Studium	19
2.1.1. Auszubildende	19
2.1.2. Fachschüler/innen.....	22
2.1.3. Studierende	23
2.2. Personal im Berufsfeld	27
2.2.1. Freiwilligendienst	29
2.2.2. Zweitkraft	29
2.2.3. Gruppenleitung	30
2.2.4. Kita-Leitung	31
2.2.5. Einrichtungsträger: Mitarbeiter/innen	32
2.2.6. Einrichtungsträger: Leitungsebene	33
2.3. Personal in Ausbildungseinrichtungen.....	34
2.3.1. Berufsfachschule und Fachschule für Sozialpädagogik: Lehrpersonal.....	34
2.3.2. Berufsfachschule: Leitungsebene	35
2.3.3. Fachschule für Sozialpädagogik: Leitungsebene	36
2.3.4. Fort- und Weiterbildungsträger: Lehrpersonal	36
2.3.5. Fort- und Weiterbildungsträger: Leitungsebene	37
2.3.6. Berufsakademie/Fachhochschule: ProfessorInnen.....	37
2.3.7. Pädagogische Hochschule/Universität: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	39
2.3.8. Pädagogische Hochschule/Universität: ProfessorInnen	40
3. Fazit.....	42
Literatur.....	47

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:	Berufliche Anforderungen an Erzieher/innen.....	11
Übersicht 2:	Reale gesellschaftliche Ausbildungskosten pro dauerhaft verfügbarer frühpädagogischer Fachkraft unter Einbeziehung der ausbildungsniveauspezifischen Berufsverbleibsquoten	13
Übersicht 3:	Ausbildungs- und Tätigkeitsstrukturen in der Frühpädagogik.....	14
Übersicht 4:	Anteile an männlichen und weiblichen Schülern im Ausbildungsgang Kinderpflege	20
Übersicht 5:	Anteile an männlichen und weiblichen Schülern im Ausbildungsgang Sozialassistent bzw. Sozialpädagogische Assistenz	21
Übersicht 6:	Gesamtrechnung der Anteile an männlichen und weiblichen Schülern der wichtigsten Ausbildungsgänge mit beruflicher Einsatzmöglichkeit Kindertagesstätte.....	21
Übersicht 7:	Anteile an männlichen und weiblichen Schülern im Bildungsgang Erziehung an Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik	23
Übersicht 8:	Systematische Erhebungen und Schätzungen der Geschlechterrelationen der Studienbewerber/innen für frühpädagogische Studiengänge durch die an der Erhebung beteiligten Hochschulen	25
Übersicht 9:	Anteile an männlichen und weiblichen Bewerbern für frühpädagogische Studiengänge.....	25
Übersicht 10:	Verwendbare Antworten der Hochschulen zur Darstellung der Geschlechterrelationen der Studierenden in frühpädagogischen.....	26
Übersicht 11:	Anteile an männlichen und weiblichen Studierenden in frühpädagogischen Studiengängen	26
Übersicht 12:	Anteile an männlichen und weiblichen Beschäftigten im Freiwilligendienst in Kindertageseinrichtungen	29
Übersicht 13:	Anteile an männlichen und weiblichen Zweit- und Ergänzungskräften in Kindertageseinrichtungen	30
Übersicht 14:	Alter von männlichem und weiblichem Zweit- und Ergänzungskräften in Kindertageseinrichtungen nach Alterskohorten.....	30
Übersicht 15:	Anteile an männlichen und weiblichen Beschäftigten als Gruppenleitung in Kindertageseinrichtungen	30
Übersicht 16:	Alter von männlichen und weiblichen Beschäftigten als Gruppenleitung in Kindertageseinrichtungen	31
Übersicht 17:	Anteile an männlichen und weiblichen Kita-Leitungen	31
Übersicht 18:	Alter von männlichen und weiblichen Kita-Leitungen.....	32
Übersicht 19:	Anteile an männlichen und weiblichen Mitarbeitern in Einrichtungsträgern von Kitas.....	33
Übersicht 20:	Anteile an männlichem und weiblichem Personal in Leitungspositionen von Kita-Einrichtungsträgern.....	34
Übersicht 21:	Anteile an männlichem und weiblichem Lehrpersonal in Berufsfachschulen und Fachschulen für Sozialpädagogik	35
Übersicht 22:	Anteile an männlichem und weiblichem Leitungspersonal von Berufsschulen mit frühpädagogischem Ausbildungsangebot	35
Übersicht 23:	Anteile an männlichem und weiblichem Leitungspersonal von Fachschulen für Sozialpädagogik.....	36
Übersicht 24:	Anteile an männlichem und weiblichem Lehrpersonal bei Fort- und Weiterbildungsträgern	37
Übersicht 25:	Anteile an männlichem und weiblichem Leitungspersonal bei Fort- und Weiterbildungsträgern	37
Übersicht 26:	Anteile an männlichem und Bewerbungen für Professuren in frühpädagogischen Studiengängen an Berufsakademien/Fachhochschulen.....	38
Übersicht 27:	Anteile an männliche und weiblichen Professuren in frühpädagogischen Studiengängen an Berufsakademien/Fachhochschulen.....	38
Übersicht 28:	Fachliche Herkünfte von ProfessorInnen in frühpädagogischen Studiengängen an Berufsakademien/Fachhochschulen nach Fächergruppen.....	39

Übersicht 29:	Anteile an männlichen und weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitern in frühpädagogischen Studiengängen an Pädagogischen Hochschulen/Universitäten.....	40
Übersicht 30:	Anteile an männliche und weiblichen Professuren in frühpädagogischen Studiengängen an Pädagogischen Hochschulen/Universitäten	41
Übersicht 31:	Geschlechteranteile in den wichtigsten Positionen des Berufsfeldes Frühpädagogik (2011).....	43
Übersicht 32:	Geschlechteranteile im Berufsfeld Frühpädagogik nach Positionen (2011).....	45
Übersicht 33:	Veränderungen der Männer- und Frauenanteile in Bereichen, die für die unmittelbare Arbeit mit Kindern unter sechs Jahren relevant sind, von 2006 bis 2011	46

Zentrale Ergebnisse

In der Frühpädagogik gibt es ein komplexes **Spektrum an beruflichen Rollen**:

- Quantitativ am bedeutendsten ist der **Erzieher/innen-Beruf**. Dieser ist in ein System frühpädagogischer Ausbildungen und Tätigkeiten eingeordnet, das sich nach dem Qualifizierungsniveau gliedern lässt. Es reicht von der Kindertagesmutter/dem Kindertagesvater über beruflich qualifizierte Kinderpfleger/innen und SozialassistentInnen sowie die Erzieher/innen mit postsekundärer Fachschulausbildung bis hin zur akademisierten frühpädagogischen Fachkraft.
- Das **Tätigkeitsspektrum** reicht im Bereich der Kindertagesstätten, in dem 86 % aller ausgebildeten Erzieher/innen tätig sind, von der Zweitkraft in einer Kindergruppe über die Gruppenleitung und die Betreuung von Kindern mit besonderem Förderbedarf bis hin zur Einrichtungsleitung mit Teilfreistellung bzw. Vollfreistellung von der Gruppenarbeit. Zweitkräfte sollten vorzugsweise beruflich Erstausgebildete – Kinderpflegerin z.B. – sein, während die Gruppenleitung üblicherweise von einer staatlich anerkannten Erzieherin wahrgenommen wird. Einrichtungsleitungen, vor allem solche mit Vollfreistellung, werden von den Einrichtungsträgern gern mit akademisiertem Personal besetzt – bislang mit AbsolventInnen der Sozialpädagogik, seit der Teilakademisierung der Frühpädagogik sukzessive zunehmend mit studierten FrühpädagogInnen.
- Darüber hinaus sind in der Frühpädagogik **Berufsrollen außerhalb der Kindertageseinrichtungen** anzutreffen: von fachlichen Anleitungs- und Managementfunktionen bei Einrichtungsträgern sowie Lehrkraft an einer Berufsfachschule bzw. Fachschule für Sozialpädagogik über Positionen als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in an einer Hochschule bis hin zur Professorin/zum Professor mit – je nach Hochschultyp – differenzierter Gewichtung von Lehre und Forschung sowie entsprechend unterschiedlicher Reputation.

Im Mittelpunkt der Analyse standen zwei **Fragen**:

- Korreliert der Grad der Qualifikationsvoraussetzungen, Attraktivität und Verantwortungsfülle beruflicher Positionen in der Frühpädagogik mit bestimmten **Mustern** ihrer **geschlechtsspezifischen Besetzung**?
- Hat die Einführung von **frühpädagogischen Hochschulstudiengängen** seit 2004ff. bereits dazu geführt bzw. lässt sie erwarten, dass sich die – aus pädagogischen Gründen für wünschenswert erachtete – **Männerpräsenz** in der Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit mit Kindern unter sechs Jahren erhöht?

Zur Beantwortung wurde erstmalig eine **Bestandsaufnahme der Geschlechterrepräsentanz** innerhalb der verschiedenen beruflichen Einsatzmöglichkeiten im frühpädagogischen Feld, die z.T. auch Karriereoptionen sind, unternommen. Deren **zentrale Ergebnisse**:

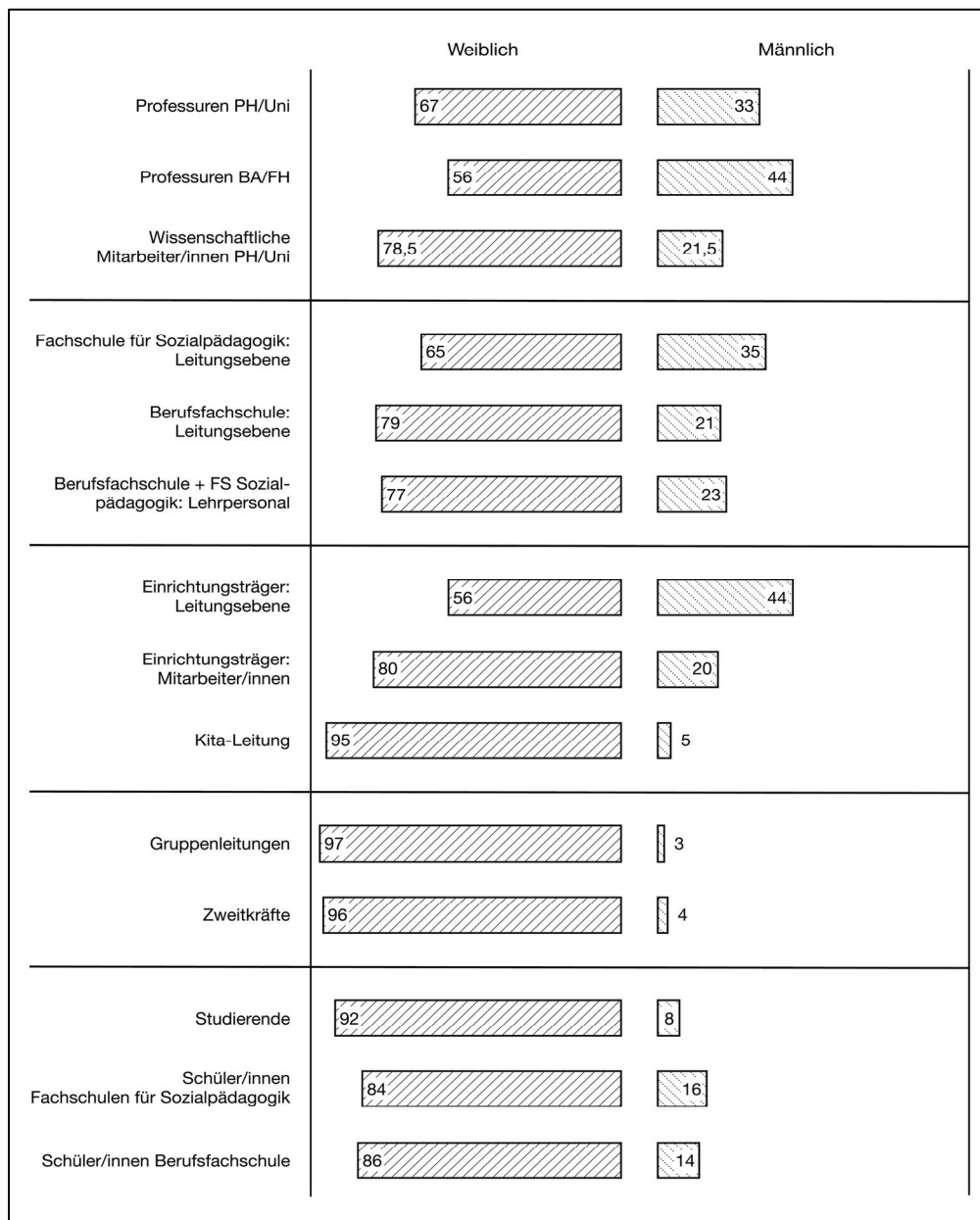
- **Auf allen Ebenen** des frühpädagogischen Bereichs **dominieren Frauen** quantitativ. Diese Dominanz streut zwischen 56 und 97 %.
- Auf der Ebene der Ausbildungen ist der **Männeranteil** im Bereich der **beruflichen Erst- und der Fachschulausbildung** etwa **doppelt so hoch wie in** den seit 2004ff. gestarteten frühpädagogischen **Studiengängen**.
Damit wurde die Erwartung, dass das höherwertige Qualifikationsangebot der Hochschulen zu einem **gesteigerten Interesse junger Männer** an einer Tätigkeit im frühpädagogischen Sektor führe, **bislang** noch **nicht** eingelöst.
- Obwohl die beruflichen Erst- und die Fachschulausbildungen zu etwa 15 % von **Männern** wahrgenommen werden, landen von diesen nur um **3 % in der Gruppenarbeit** mit Kindern unter sechs Jahren.

Hier ist zum einen anzunehmen, dass der größere Teil in Tätigkeitsbereiche geht, die mit den Ausbildungen jenseits der Frühpädagogik ebenfalls offen stehen, da der gesamte Bereich der Kinder- und Jugendhilfe als Einsatzfeld in Frage kommt. Eine Rolle dabei kann zudem spielen, dass die verbreitete Teilzeitarbeit im Bereich der Kindereinrichtungen Männer fernhält. Zum anderen ist denkbar, dass Männer in größerem Umfang als Frauen Aufstiegsoptionen wahrnehmen.

- Im Bereich der **Leitungs- und Anleitungsfunktionen** ist der **Männeranteil deutlich höher** als in der unmittelbaren Gruppenarbeit.

Hierbei handelt es sich um Tätigkeiten, die Aufstiegsfortbildungen oder akademische Abschlüsse voraussetzen. Letztere werden bislang eher nicht im Bereich der Frühpädagogik, sondern anderen Studienfächern erworben, u.a. auch im kaufmännischen Sektor. Besonders auffällig ist hier die Leitungsebene von Einrichtungsträgern mit einem Männeranteil von 44 %.

Geschlechteranteile in den wichtigsten Positionen des Berufsfeldes Frühpädagogik in Prozent (2011)



- Ebenso ist im Bereich der **Lehrenden aller Ebenen** – Berufsfachschule, Fachschule für Sozialpädagogik und Hochschule – der **Männeranteil vergleichsweise hoch**. Allerdings dominieren auch dort quantitativ überall die Frauen.
- Ein deutlicher **Schwund des Frauenanteils** ist beim Übergang von der Stufe der Lehrenden an **Fachschulen** für Sozialpädagogik zu deren **Leitungspositionen** zu konstatieren. Hingegen ist der Unterschied des Frauenanteils bei den Lehrenden und den Leitungen der Berufsfachschulen marginal (zu Gunsten der Frauen).
- Im Hochschulbereich zeigt sich einerseits, dass der Aufstieg von der wissenschaftlichen Mitarbeiterposition zur **Professur deutlich mehr Männern** als Frauen gelingt.
Dies scheint ein Muster zu bestätigen, das in allen akademischen Fächern zu beobachten ist. Allerdings ist hier einstweilen zu berücksichtigen, dass die Mehrzahl der Professuren in der Frühpädagogik noch nicht mit feldeigenem Nachwuchs besetzt werden kann.
- Andererseits ist der **Frauenanteil** bei den **Universitätsprofessuren** um zehn Prozentpunkte **höher als** bei den Professuren **an Fachhochschulen** und Berufsakademien.
Damit wird das in vielen anderen Fächern verbreitete Muster, dass die höherwertigen Professuren von deutlich mehr Männern erklommen werden, während Frauen eher Chancen auf FH-Professuren haben, für den Bereich der Frühpädagogik einstweilen dementiert. Gleichwohl beträgt der Schwund des Frauenanteils beim Aufstieg von der wissenschaftlichen Mitarbeiterposition auch zur Universitätsprofessur fast 20 Prozentpunkte.
- Werden die verschiedenen Hierarchieebenen vergleichend in den Blick genommen, so offenbaren sich mit steigender Attraktivität und Verantwortung der Positionen strukturelle **geschlechtsspezifische Asymmetrien zu Ungunsten der Frauen**.
- Da Männer bei der Nutzung von Karriereoptionen, die das frühpädagogische Feld bereithält, insgesamt erfolgreicher sind, kann hinsichtlich der Qualifikationsdifferenzierung durch die Teilakademisierung erwarten werden: Sobald das Interesse junger Männer an der Frühpädagogik steigen sollte, dürfte sich auch die **Aufstiegsdynamik von Männern** in diesem Feld verstärken.
Die wünschenswerte Steigerung der Präsenz von Männern sollte insoweit mit expliziter **Ermutigung von Frauen zum Aufstieg** verbunden werden.

1. Problemstellung und Vorgehen

Das frühpädagogische Feld wird vom Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers dominiert. Von diesem wird typischerweise in der weiblichen Form gesprochen – zu Recht: 2010 waren nur 2,7 % des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen Männer.¹ Diese Situation resultiert sowohl aus der historischen Herkunft des Berufs als auch aus seiner aktuellen Platzierung im System der pädagogischen Berufe. Im Beruf der Erzieherin sind drei ursprünglich eigenständige Berufe zusammengeführt. Bereits im Jahre 1928 waren die Berufe Kindergärtner/in und Hortner/in zusammengefasst worden. Zwischen 1962 und 1972 erfolgte in Westdeutschland die Vereinigung mit dem Beruf „Jugend- und Heimerzieher/in“. Zugleich wurde die postsekundäre Fachschulausbildung mit dem Abschluss „staatlich anerkannte/r Erzieher/in“ bundesweit eingeführt.

Seither realisieren angehende Erzieher/innen eine Breitbandausbildung, die auf verschiedenste berufliche Einsatzmöglichkeiten vorbereitet: Kindertagesstätten (Kinderkrippen, Kindergärten, Schulhorte), Kinder- und Jugendheime, Ganztagschulen, Freizeit- und Ferieneinrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit, Einrichtungen der Behindertenhilfe, beratende Funktionen. Eine Besonderheit ist dabei die Heterogenität der Altersgruppen, mit denen Erzieher/innen arbeiten können: Das potenzielle Einsatzfeld umfasst den gesamten Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, d.h. die Altersjahrgänge Null bis 27. Im Unterschied dazu gab es in der DDR bis 1989 vier Berufe statt einem, die in je spezifischen Altersgruppen bzw. Einrichtungstypen tätig waren: Krippenerzieherin, Kindergärtnerin, Horterzieherin und Heimerzieher/in (vgl. KMK 1995: 2).

Entgegen dem breiten potenziellen Einsatzfeld von Erzieher/innen herrscht landläufig die Vorstellung, dass sie allein im frühpädagogischen Segment, also in der Altersgruppe Null bis Sechs, arbeiten. Das findet insofern empirische Anhaltspunkte, als etwa 85 % (westdeutsche Länder) bzw. 89 % (ostdeutsche Länder) der Erzieher/innen tatsächlich in Kindertageseinrichtungen tätig sind (Behr 1999: 19ff.). Daneben bilden die Erzieher/innen, nach den LehrerInnen, die zahlenmäßig zweitgrößte Berufsgruppe des gesamten Bildungs-, Sozial- und Erziehungswesens.

Seit 2004 vollzieht sich in der frühpädagogischen Ausbildung ein dynamischer Professionalisierungsprozess, der entscheidende Impulse durch Initiativen zur Akademisierung der Berufsrolle der Erzieherin erhält.

1.1. Professionalisierung und Teilakademisierung

Neben den Fachschulen für Sozialpädagogik gibt es seit 2004 weitere Möglichkeiten, Erzieher/in zu werden, indem mittlerweile an ca. 70 Hochschulen fast 90 Studienangebote wahrgenommen werden können. Die Variantenvielfalt dabei ist beträchtlich: Es finden sich Zertifikats-, Bachelor- und Masterprogramme, grundständige und berufsbegleitende Angebote sowie differenzierte inhaltliche Schwerpunktsetzungen (i.e.S. frühpädagogisch, frühpädagogisch affin,² frühpädagogische Vertiefung innerhalb der Erziehungswis-

¹ Das Bundesamt für Statistik weist einen Anteil männlicher Beschäftigter von 3,7 % (15.827) aus. Dabei werden allerdings Praktikanten, Zivildienstleistende, Männer im Freiwilligen Sozialen Jahr (von 2.678 FSJlern sind 567 männlich), ABM-Kräfte, Verwaltungsmitarbeiter, freigestellte Leitungskräfte sowie Schulhortpersonal mitgezählt. Die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ rechnete diese Personengruppen heraus und kam auf den erwähnten Anteil von 2,7 % (Koordinationsstelle „Männer in Kitas“, <http://www.koordination-maennerinkitas.de/forschung/zahlen/>, 21.12.2011).

² zum Beispiel Straßenkinderpädagogik, Kindertanzpädagogik, Sprachförderung und Bewegungserziehung im Elementarbereich oder Naturspielpädagogik (Pasternack/Schulze 2010: 19f.)

senschaften sowie managementorientiert).³ Bislang starten in jedem neuen Studienjahr weitere Hochschulangebote.

Der Etablierung der Studiengänge liegen verschiedene Motive zugrunde: Im Beruf stehenden ErzieherInnen sollen zusätzliche Qualifizierungs- und entsprechende berufliche Aufstiegschancen eröffnet werden. Das Berufsbild der Erzieher/in soll sein „Image der wenig professionalisierbaren Alltagsnähe und das Etikett der ‚Mütterlichkeit als Beruf‘“ abstreifen. Kindertageseinrichtungen sollen ihren bisherigen Status einer „akademikerfreien Zone“ ablegen (Rauschenbach 2005: 20/26). Dies trifft auf zunehmende Akzeptanz, da Anforderungen der Berufspraxis, die bereits seit längerem bestehen, seit jüngerer Zeit auch auf breitere politische und gesellschaftliche Akzeptanz stoßen. Ursächlich dafür ist zunächst ein Syndrom, das sich aus vier Elementen zusammensetzt:

- den Ergebnissen der diversen Schulleistungsstand-Untersuchungen (PISA, TIMSS usw.),
- neueren Ergebnissen der Hirnforschung,⁴
- der demografischen Entwicklung (vgl. Bertelsmann Stiftung 2010) und
- ökonomischen Humankapitalansätzen (vgl. Fritschi/Oesch 2008).

„Auf den Anfang kommt es an!“, lautet die zum Schlagwort gewordene Kernaussage (VBE 2004): Was in frühen Lebensjahren versäumt wurde, ist in späteren Stufen der individuellen Bildungsbiografien nicht oder nur schwer (und teuer) nachzuholen bzw. zu reparieren. Aus pädagogischer Sicht ist diese Erkenntnis nicht sehr neu. Doch wird sie nun ergänzt durch Anforderungen, die durch gesellschaftlich gewandelte Verhältnisse und Ansprüche in den Vordergrund rücken. Dazu zählen insbesondere Migrationseffekte, eine verstärkte Partizipation von Adressaten (hier: Eltern) sowie Erfordernisse der Organisationsentwicklung in den Kindertageseinrichtungen (Bauer 2006: 113).

Folgerichtig sind in den letzten Jahren in allen Bundesländern anspruchsvolle Bildungspläne für den Sektor der frühkindlichen Bildung entwickelt worden.⁵ Diese bauen auf dem Dreiklang von Bildung, Erziehung und Betreuung auf. Damit überschreiten sie das zuvor dominierende Verständnis, wonach die Arbeit mit Kindern im Alter von null bzw. drei bis sechs Jahren vorrangig Betreuung zu gewährleisten habe. Die Umsetzung der Bildungspläne erfordert eine Qualitätssteigerung der frühpädagogischen Arbeit. Die dazu nötigen Qualifikationsvoraussetzungen zu schaffen, ist das zentrale Anliegen der Professionalisierung dieses Sektors und seiner zentralen Berufsrolle Erzieher/in.

Die Aufgaben, die Erzieher/innen nach den Bildungsplänen wahrzunehmen haben, sind höchst komplex. Zu unterstützen und anzuleiten sind das Erlernen sozialer Kompetenzen durch das Miteinander in der Gruppe mit Gleichaltrigen, die Körperpflege und z.T. Essenszubereitung, kreative Beschäftigungen – musizieren und singen, malen und basteln –, Sport- und Bewegungsspiele sowie sprachliche Förderung, insbesondere bei Kindern mit Migrationshintergrund. Zu fördern sind die Entwicklung von Konzentration und Ausdauer der Kinder. Zu begleiten sind Konfliktsituationen als Mediator/in. Zu erkennen sind Entwicklungsstörungen oder Verhaltensauffälligkeiten, und entsprechende Hilfsmaßnahmen müssen ggf. eingeleitet werden. Für all dies bedarf es der Dokumentation und Planung von pädagogischen Maßnahmen sowie der Beratung der und Zusammenarbeit mit den Eltern sowie sozialpädagogischen Einrichtungen, etwa dem Jugendamt.

Nicht mehr vorgetragen werden heute Positionen wie die des seinerzeitigen baden-württembergischen Kultusministers Gerhard Mayer-Vorfelder, der 1982 rhetorisch fragte, „weshalb man für den Beruf der Kindergärtnerin den Realschulabschluss brauche“, um zu antworten: „Die können dann zwar unheimlich psychologisch daherreden, sind aber nicht in der Lage, ein Kind auf den Topf zu setzen“ (Thole/Cloos 2006: 69).

³ Vgl. ebd.: 13-20, Pasternack (2008) und <http://www.weiterbildungsinitiative.de/studium/studiengaenge.html> (29.1.2012)

⁴ zusammenfassend: Kasten (2008; 2009)

⁵ vgl. Rabe-Kleberg (2005); Eibeck (o.J.); Becker-Stoll/Nagel (2009)

Karin Beher (2006: 88) liefert eine prägnante Zusammenfassung der Rollenkomplexität, die das Berufsbild einer Erzieher/in heute kennzeichnet, und nennt 18 Rollenelemente (Übersicht 1):

Übersicht 1: Berufliche Anforderungen an Erzieher/innen

Anforderungen an das berufliche Handeln von Erzieher/innen im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen	
<ul style="list-style-type: none"> • SpezialistInnen für öffentliches Kinderleben in Erziehungsinstitutionen • ExpertInnen für das einzelne Kind und die Gruppe • BegleiterInnen frühkindlicher Lern- und Bildungsprozesse • ‚SozialpolitikerInnen‘ vor Ort • SpezialistInnen für das kulturelle Nebeneinander • Integrationsfachkräfte • PartizipationsstrategInnen • MedienexpertInnen • DienstleisterInnen, BedarfsplanerInnen, KonzeptentwicklerInnen 	<ul style="list-style-type: none"> • ExpertInnen für Familienarbeit • NetzwerkarbeiterInnen • Verbindungsglied zur infrastrukturellen Umwelt • GemeinwesenarbeiterInnen und InteressenvertreterInnen • InnovationsexpertInnen • SpezialistInnen für Qualitätsfragen • ExpertInnen für ökonomisches und unternehmerisches Denken • StrategInnen für Genderfragen • WegbereiterInnen einer gelingenden Zukunft der Kinder

Quelle: Beher (2006: 88)

Ausgerichtet am eigensinnigen Bildungshandeln der Kinder müssen Erzieher/innen die Bildungsprozesse der Kinder wahrnehmen, dokumentieren, an andere – und zwar an Fachleute wie Laien – kommunizieren, (theoretisch) erklären, mit Materialien und Ideen ausstatten sowie unterstützen und fördern können. Dies legt ein professionelles Selbstverständnis nahe, das die Anwendung inhaltlichen Wissens durchaus zu den vorrangigen Erfordernissen zählt – allerdings eingebettet in die professionelle Haltung eines durch Wissen begründeten Selbstvertrauens und einer aufgabenadäquaten Handlungskompetenz.⁶

Den Befürwortern frühpädagogischer Hochschulstudiengänge gilt dabei wissenschaftliche Expertise als notwendige Basis: Professionelle handeln typischerweise in Situationen, die charakterisiert sind durch Ungewissheit und Deutungsoffenheit, durch gesellschaftliche Normenkonflikte, Heterogenität der Klientel und durch Zeitdruck, d.h. den Zwang, situationsunmittelbar, also ohne Aufschub, und häufig ohne bereits erprobtes Handlungswissen Entscheidungen treffen und diese umsetzen zu müssen. Kurz: Es geht um klientenbezogenes fall- und situationsspezifisches Handeln.⁷

Ein zentrales Merkmal dieser Entwicklung ist, dass sich eine produktive Wettbewerblichkeit zwischen den verschiedenen beteiligten Institutionen(typen) herausbildet: Nicht zuletzt unter dem Eindruck der Entwicklungen an den Hochschulen führt eine ganze Reihe von Fachschulen für Sozialpädagogik intensive Reformen ihrer Ausbildungsgänge durch.⁸ Das Lern- bzw. Themenfeldkonzept wurde dabei zum strukturierenden Ansatz und hat auch Eingang in die Rahmenausbildungsordnungen der Länder gefunden.⁹ Dabei

⁶ Vgl. statt vieler Rabe-Kleberg (1999; 2005) und Ebert (1999; 2002).

⁷ Vgl. auch Wilensky (1979: 198-205), der erstmals 1964 in seinem alsbald einschlägigen Artikel „The Professionalization of Everyone?“ den Prozess der Professionalisierung modellierend beschrieben hat. Danach lasse sich ein Professionalisierungsmuster identifizieren, das aus folgenden Schritten bestehe und grundsätzlich (d.h. mit gelegentlichen Ausnahmen im Einzelfall) wiederkehre: (1) Zusammenfassung der Berufsfunktionen zu einem Ganztags-Hauptberuf; (2) Gründung von Ausbildungsschulen; (3) Etablierung von Hochschulausbildungen; (4) Gründung von Professionsverbänden; (5) staatliche Lizenzierung des Berufsmonopols; (6) Formulierung einer Berufsethik.

⁸ Vgl. Ebert (2004); Langenmayr (2005); ZEVA (2007); Bundesweite Arbeitsgruppe (2009); Pasternack/Strittmatter (2011). – Auch in den vergangenen 30 Jahren hatte es Ausbildungsreformen an den Fachschulen gegeben. Ein Fachschulinsider resümierte 2006 deren Ergebnisse mit der Einschätzung, dass die FachschulabsolventInnen sich in doppelter Weise kennzeichnen ließen als „für bloße Betreuungsaufgaben überqualifiziert“, „wohingegen sie für Bildungsaufgaben ... unterqualifiziert sind“ (Prött 2006: 217).

⁹ z.B. SenBJS (2003: 5.150); MBFJ (2004: 11-75); KM S-A (2009: 26-58)

wird der Unterricht nicht mehr in traditionellen Fächern organisiert, sondern in Form von Lernfeldern, die aus beruflichen Handlungsfeldern abgeleitet sind. Die Hochschulstudiengänge hingegen bemühen sich, insbesondere dem Einwand, sie seien theorielastig, zu begegnen (Pasternack 2010). Sie widmen dadurch ihre besondere Aufmerksamkeit der Theorie-Praxis-Verflechtung. Die hochschulseitige Begleitung von Praktika sowie deren Nachbereitung in Lehrveranstaltungen und Abschlussarbeiten ist in allen frühpädagogischen Studiengängen fest verankert.

Allerdings ist auch bei Fortsetzung der aktuellen Dynamik, welche die Etablierung entsprechender Hochschulstudienangebote kennzeichnet, nicht damit zu rechnen, dass kurz- oder mittelfristig die überwiegende Zahl der Erzieher/innen an Hochschulen ausgebildet wird. Sobald alle gegenwärtig bereits laufenden fast 90 Studienangebote ihre ersten AbsolventInnen entlassen, werden daraus jährlich etwa 2.700 akademische Fachkräfte hervorgehen. Dem stehen ca. 16.500 Erzieher/innen gegenüber, die pro Jahr ihre Ausbildung weiterhin an den Fachschulen für Sozialpädagogik abschließen (Rauschenbach/Schilling 2009). Folglich werden die Fachschulen auf absehbare Zeit die quantitativ wesentlichen Lieferanten von Berufsnachwuchs im frühpädagogischen Bereich sein und bleiben. Insoweit ist mittel- und ggf. langfristig von einer *Teil*akademisierung des frühpädagogischen Berufsfeldes zu sprechen.

1.2. Aufwertung eines ‚Frauenberufs‘

Neben dem Anliegen der Qualitätssteigerung in den Kindereinrichtungen, das auf gesellschaftliche Breitenwirkungen zielt, gibt es ein professionspolitisches Motiv für die Teilakademisierung der Frühpädagogik: Mit höherwertigen Ausbildungen soll eine Höherwertigkeit des Erzieher/innen-Berufs erzeugt werden. Diese macht sich insbesondere an vier Punkten fest: höherem Sozialprestige, verbesserter Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten und einer ausgewogeneren Geschlechtermischung im Berufsfeld.

Zunächst soll der Beruf in seiner gesellschaftlichen Wertschätzung steigen. Dafür gestalten sich die Rahmenbedingungen derzeit vergleichsweise positiv: Die Bedeutung frühkindlicher Bildung ist seit einigen Jahren nicht allein ein Thema der einschlägigen Fachdebatte, sondern wird auch politisch und in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit deutlich anerkannt. Dass in diesem Zusammenhang der Erzieher/innen-Beruf einer Aufwertung bedarf, hat mittlerweile allgemeine Akzeptanz erlangt. Im politischen Raum wird dabei zwar der Weg einer Aufwertung durch höherwertige Ausbildung noch nicht durchgehend für zwingend erachtet. Dem stehen einstweilen noch Befürchtungen entgegen, dass die Akademisierung zu deutlichen Steigerungen der Personalkosten führen. Aber faktisch jedenfalls wird der Weg toleriert: Keine Landesregierung legt Initiativen zur Etablierung von frühpädagogischen Studiengängen Hindernisse in den Weg, häufig werden diese auch als die Fachschulausbildung ergänzende Angebote wohlwollend begleitet, z.T. werden sie explizit gefördert.

Gleichwohl drückt sich das Sozialprestige des Berufs am unabweisbarsten darin aus, dass die Erzieher/innen-Tätigkeit allgemein als unterbezahlt gilt. Das Gehalt richtet sich nach der Entgeltgruppe 6 und liegt bei ca. 1.900 bis 3.000 Euro brutto. Zudem ist im Kita-Bereich Teilzeitarbeit sehr verbreitet - nur 44 % der Erzieher/innen sind vollzeitlich tätig (OECD 2004: 33) –, und außerhalb des öffentlichen Dienstes der Kommunen wird häufig unter Tarif entlohnt. Derart ergeben sich vielfach problematische individuelle Einkommensverhältnisse, die z.B. eine angemessene Familienfinanzierung nicht zulassen. Darin liegt auch ein wesentlicher Grund für die Unterrepräsentanz von Männern im Erzieher-Beruf.

In den meisten sonstigen Fächern und Berufsfeldern geht es darum, Chancengleichheit für Frauen herzustellen. In einigen Berufsfeldern hingegen bestehen grundsätzlich andere Konstellationen. In der Grundschulpädagogik etwa gibt es ein deutliches Missverhältnis zwischen der übergroßen Mehrheit der Lehrerinnen einerseits und den männlich dominierten Besetzungen von Leitungspositionen andererseits. Ähnlich wie dort ist auch in der Frühpädagogik nicht die Unterrepräsentanz von Frauen als Problem zu notieren. Vielmehr besteht – darin z.B. dem Pflegebereich vergleichbar – eine Unterprivilegiertheit der Berufsrolle: hinsichtlich ihres sozialen Status und Prestiges, ihrer Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten. Auf diese problematische Verortung der frühpädagogischen Berufsrolle innerhalb des allgemeinen Berufssystems werden die Unterrepräsentanz von Männern und die Überrepräsentanz von Frauen zurückgeführt.

Sie gelten aus pädagogischen Gründen als ein zu überwindender Umstand, insbesondere damit auch männliche Rollenvorbilder bereits in frühkindlichen Bildungssituationen präsent sind.

Das frühpädagogische Berufsfeld war bislang dadurch gekennzeichnet, dass es nur geringe Karriereperspektiven bot. Bis in die 1970er und 80er Jahre gab es für aufstiegsorientierte Erzieherinnen die Karriereoption, als sog. Jugendleiterin Lehrkraft an einer Fachschule für Sozialpädagogik werden zu können (Ebert 1997: 25; vgl. Cloos/Hoffmann 2001). Dann setzte dort die Akademisierung des Lehrkörpers ein. Seither bestand als nahezu einzige verbliebene Aufstiegsmöglichkeit, die Leitung einer Kindertageseinrichtung zu übernehmen.¹⁰ Im Ausnahmefall konnte daraus eine weitere berufliche Perspektive in der Führungsebene eines Einrichtungsträgers entstehen. Vor diesem Hintergrund galt die Fachschulausbildung zur Staatlich anerkannten Erzieher/in als (weitestgehende) Karrieresackgasse. Darauf wurde auch zurückgeführt, dass es eine vergleichsweise hohe Fluktuation aus dem Berufsfeld heraus gibt. Diese hat die bildungsökonomisch problematische Folge, dass faktisch drei frühpädagogische Fachkräfte ausgebildet werden müssen, um dauerhaft zwei für das Berufsfeld gewonnen zu haben. Rauschenbach (2006: 20) schätzt auf Grund von Mikrozensusdaten, dass – wenn man überschlagsweise von etwa 640.000 ausgebildeten ErzieherInnen zwischen 1970 und 2002 in Ost und West ausgeht – nur noch 63 Prozent dieser ausgebildeten Erzieher/innen im Berufsfeld tätig sind.

Übersicht 2: Reale gesellschaftliche Ausbildungskosten pro dauerhaft verfügbarer frühpädagogischer Fachkraft unter Einbeziehung der ausbildungsniveauspezifischen Berufsverbleibsquoten

		Fachschule	Fachhochschule		Universität	
Kosten je Ausbildung vor Einbeziehung der Berufsverbleibsquoten	Reine Ausbildungskosten	€ 9.754	€ 10.992		€ 12.682	
	Verbleibsquote	65%	90%	83%	90%	83%
Reale gesellschaftliche Ausbildungskosten pro dauerhaft verfügbarer Fachkraft in Folge unterschiedlicher Berufsverbleibsquoten		€ 15.006	€ 12.213	€ 13.243	€ 14.091	€ 15.279

Quelle: Pasternack/Schildberg (2005: 53)

Gleichwohl gab (und gibt) es für Erzieher/innen eine Reihe von Weiterbildungsangeboten, so zum Fachwirt für Erziehungswesen oder Sozialarbeit, zur Betriebswirtin des Sozialwesens, zum Fachlehrer für verhaltensauffällige Kinder oder zur Arbeitserzieherin. An einer akademischen Fortbildung Interessierte waren bislang auf das Studienfach Sozialpädagogik verwiesen. Insgesamt war und ist der Haupteinsatzbereich von Erzieher/innen – der vorschulische Sektor – durch eine sehr geringe Akademisierungsquote gekennzeichnet. Damit unterscheidet er sich von allen anderen pädagogischen Handlungsfeldern.¹¹ Mit einer langsamen, aber stetigen Veränderung dieser Situation ist durch die seit 2004 laufende Teilakademisierung der Frühpädagogik zu rechnen.

¹⁰ Insgesamt sind dies ca. 45.000 Personen, von denen ca. 5 % ein Hochschulstudium absolviert haben. Knapp 30 % der Leitungskräfte – 13.500 Personen – führen so große Einrichtungen, dass sie vom Gruppendienst vollständig freigestellt sind; von ihnen verfügt bislang rund ein Viertel über einen akademischen Abschluss. (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 54f.)

¹¹ Abseits des zu 100 % akademisierten Lehramtsbereiches weisen die anderen pädagogischen Handlungsfelder folgende Akademisierungsquoten auf: Jugendarbeit 43 %, Hilfen zur Erziehung 42 %, Jugendämter/-behörden 52 % und in den Beratungsstellen 86 % (Rauschenbach 2006: 23)

1.3. Berufsrollenvielfalt

Der Erzieher/innen-Beruf ist in ein System frühpädagogischer Ausbildungen und Tätigkeiten eingeordnet, das sich nach dem Qualifizierungsniveau gliedern lässt. Es reicht von der Kindertagesmutter/dem Kindertagesvater (vgl. Weiß et al. 2002) über beruflich qualifizierte Kinderpfleger/innen und SozialassistentInnen (vgl. Küls o.J.) sowie die Erzieher/innen mit postsekundärer Fachschulausbildung bis hin zur akademisierten frühpädagogischen Fachkraft (vgl. Fröhlich-Gildhoff/Nentwig-Gesemann/Schnadt 2007; Balluseck 2008) (Übersicht 3).

Übersicht 3: Ausbildungs- und Tätigkeitsstrukturen in der Frühpädagogik

Ausbildungslevel, -richtung	Ausbildende Einrichtungen	Abschluss, beruflicher Einsatz	Details	
Fortbildung	Volkshochschule, freier Bildungsträger	Zertifikat; Kindertagespflege	Ausbildungsumfang: 160 Stunden	
Sekundarstufe II: berufliche Erstausbildung	Berufsfachschule	Kinderpfleger/in, Sozialassistent/in; Zweitkraft in der Gruppenarbeit	447 Berufsfachschulen mit jährlich 8.200 AbsolventInnen (2008)	
Postsekundarbereich: berufliche Ausbildung	Fachschule/Fachakademie für Sozialpädagogik	Staatliche anerkannte/r Erzieher/in (auch in sonstigen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe; auch Einrichtungsleitung)	423 Fachschulen/Fachakademien mit jährlich 16.600 AbsolventInnen (2007)	
Tertiärbereich: Frühpädagogik (auch: Elementarpädagogik, Frühkindliche Pädagogik, Kindheitswissenschaften)	Fachhochschule, Pädagogische Hochschule, Universität	Zertifikat; Erzieher/in	berufsbegleitende Weiterbildung	fast 90 Angebote an ca. 70 Hochschulen
	Berufsakademie, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule, Universität	Bachelor; Erzieher/in, Einrichtungsleitung	6- bis 7-semesterige Studiengänge, auch als (berufsbegleitende) Weiterbildung	
	Fachhochschule, Pädagogische Hochschule, Universität	Master; Einrichtungsleitung, Anleitungsfunktionen, Lehre und Forschung	viersemestrige Studiengänge	

Im Bereich der Kindertagesstätten, in dem 86 % aller ausgebildeten Erzieher/innen tätig sind, reicht das Tätigkeitsspektrum von der Zweitkraft in einer Kindergruppe über die Gruppenleitung und die Betreuung von Kindern mit besonderem Förderbedarf bis hin zur Einrichtungsleitung mit Teilfreistellung bzw. Vollfreistellung von der Gruppenarbeit. Zugleich sind mit diesem Spektrum auch Überlappungen zu den nach unten und oben bestehenden qualifikatorischen Anschlussebenen markiert: Zweitkräfte sollten vorzugsweise beruflich Erstausgebildete – Kinderpflegerin z.B. – sein, während die Gruppenleitung üblicherweise von einer staatlich anerkannten Erzieherin wahrgenommen wird; Einrichtungsleitungen, vor allem solche mit Vollfreistellung, werden von den Trägern gern mit akademisiertem Personal besetzt – bislang mit AbsolventInnen der Sozialpädagogik, seit der Teilakademisierung der Frühpädagogik sukzessive zunehmend mit studierten FrühpädagogInnen.

Darüber hinaus sind in der Frühpädagogik Berufsrollen außerhalb der Kindertageseinrichtungen anzutreffen: von fachlichen Anleitungs- und Managementfunktionen bei Einrichtungsträgern sowie Lehrkraft an einer Berufsfachschule bzw. Fachschule für Sozialpädagogik über Positionen als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in an einer Hochschule bis hin zur Professorin/zum Professor mit – je nach Hochschultyp – differenzierter Gewichtung von Lehre und Forschung sowie entsprechend unterschiedlicher Reputation.

1.4. Qualifikationsabstufungen und geschlechtsspezifische Chancenverteilungen

Mit dem Wechsel zur teilakademisierten Zone ist eine spannungsreiche Herausforderung zu bewältigen: Das frühpädagogische Berufsfeld soll einerseits für Männer attraktiviert werden, um eine ausgewogenere Geschlechtermischung herzustellen. Eine Erhöhung des Anteils von Männern in diesem Berufsfeld kann, ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau, für die Jahre ab 2008 festgestellt werden. Die Bundesregierung führt dies auf eigens durchgeführte Kampagnen zurück, durch die dem Thema auch in den Medien stärkere Aufmerksamkeit geschenkt wurde (vgl. BMFSFJ 2011). Andererseits soll die Professionalisierung den Frauen in diesem traditionell weiblich dominierten und zugleich unterprivilegierten Feld Karrierechancen eröffnen, die in männlich dominierten Feldern selbstverständlich sind. Hier liegt es nahe, dass sich ein Zielkonflikt ergibt:

- Indem der bislang weiblich dominierte Erzieher/innen-Beruf ein höheres Sozialprestige, verbesserte Bezahlung und interessante Aufstiegsoptionen erhält, wird er zugleich (und erwünschtermaßen) für Männer interessanter.
- Höherwertige Ausbildungen, dadurch gesteigertes Sozialprestige von Berufen und die damit entstehenden beruflichen Chancen werden aber tendenziell eher von Männern als von Frauen in die Wahrnehmung von Karriereoptionen umgemünzt.

Nach den Erfahrungen in anderen Berufsfeldern ist Professionalisierung typischerweise mit geschlechtsspezifischen Schließungs- bzw. Marginalisierungsprozessen verbunden. Diese prägen selbst die Öffnung von zuvor für Frauen gänzlich verschlossenen Berufsfeldern für ebenjene. Wetterer (2002: 531f.) beschreibt das Muster am historischen Beispiel der Öffnung des Arztberufes für Frauen: „durch professionsinterne Schließungsverfahren“ wurden die Ärztinnen „zu ‚weiblichen Ärzten für Frauen‘, zu einem Teil der Ärzteschaft, der sich durch eine besondere Klientel ebenso auszeichnet wie durch ... Ausgeschlossensein von all den Teilbereichen der medizinischen Profession, die als prestigeträchtig und wissenschaftlich schwierig gelten und hohe Einkommenschancen eröffneten“.

Dem Lebensmuster des bürgerlichen Mannes entsprechende Normen bestimmen die Professionskulturen. Sie führen dazu, dass sich Frauen durch subkutan wirksam werdende Mechanismen in Randfeldern oder weniger attraktiven Tätigkeiten konzentriert finden. In Entsprechung dazu werden sie von den zentralen Positionen mit professionsinternem Einfluss und professionsexterner Wirksamkeit ferngehalten.

Durchaus in Analogie zur Frühpädagogik ist hier das Beispiel der Geburtshilfe in Deutschland instruktiv: Die *praktische* Geburtshilfe verblieb im Zuge der schrittweisen Formalisierung der Hebammenausbildung vom 18. bis zum 20. Jahrhundert im Status einer nichtwissenschaftlichen Ausbildung (anders als in den meisten anderen europäischen Ländern, in denen Hebammen Ausbildungsprogramme durchlaufen, die den deutschen FH-Studiengängen vergleichbar sind). Die *wissenschaftliche* Geburtshilfe wird allein im Rahmen der oder als Appendix zur klinisch-akademischen Gynäkologie betrieben. Der Hebammenberuf ist nach wie vor eine weibliche Domäne, der Frauenarztberuf eine männliche: Die erste Berufung einer Frau auf eine Universitätsprofessur für Gynäkologie fand in Deutschland im Jahr 2000 statt (an der TU München). (Vgl. Loytved 2001; Sayn-Wittgenstein 2007) Für den Hebammenberuf lässt sich von einer Art steckengebliebener Professionalisierung sprechen (wobei es inzwischen Ansätze gibt, analog zur Pflegewissenschaft zu einer „Hebammenwissenschaft“ zu gelangen: 2008 wurde die Deutsche Gesellschaft für Hebammenwissenschaft gegründet und 2009 an der FH Osnabrück die erste Professorin für dieses neue Fach berufen, vgl. FH Osnabrück 2009).

Es ist also festzuhalten: Typischerweise bewirkt Professionalisierung die Angleichung an eine Berufskultur, in der männliche Lebensentwürfe normsetzend wirken (Roloff 1992). Bezogen auf die Frühpädagogik liegt daher eines nahe: Ohne aktive Gegensteuerung muss erwartet werden, dass die Teilakademisierung der

Frühpädagogik eine ‚nachholende‘ geschlechtsspezifische Hierarchiedifferenzierung erzeugt.¹² Die historisch wirksam gewesene Unterscheidung, die „das akademische Expertenwissen dem einen und die Laienhaftigkeit dem anderen Geschlecht zuordnet“ (Wetterer 2002: 531), würde reproduziert – wenn auch in heutiger Zeit abgeschwächt. Entsprechend dem aus anderen (pädagogischen) Berufsfeldern bekannten Muster ergäbe sich dann: Die Leitungspositionen in den frühpädagogischen Einrichtungen sowie bei Einrichtungsträgern und die Professuren an Hochschulen werden in weit geringerem Maße von Frauen besetzt, als dies ihrem Anteil am gesamten Berufsfeld entspricht. Das Ziel, den Erzieherinnen Karriereoptionen zu eröffnen, die sie aus der bisherigen Aufstiegsackgasse befreien, würde damit verfehlt, das „Grundmuster ungleicher Verteilung der Lebenschancen“ reproduziert (Rabe-Kleberg/Rudolph 1991: 1).

Die gegenwärtig entstehenden Strukturen beinhalten zudem ein Element, das dieses Muster verfestigen dürfte (und durch das die Frühpädagogik sich von anderen pädagogischen Berufen unterscheidet): Während die Studiengänge für die verschiedenen schulischen Lehrämter an promotionsberechtigten Hochschulen konzentriert sind und nur ein Master-Abschluss zur vollen Berufsausübung berechtigt, entsteht im frühpädagogischen Bereich derzeit die oben erwähnte vielfältige Stufung der Qualifikationen. Neben die herkömmliche Ausbildung an Fachschulen für Sozialpädagogik treten Studiengänge an Berufsakademien (duale Ausbildung) und Fachhochschulen (beide nicht promotionsberechtigt), Pädagogischen Hochschulen und Universitäten. Diese sind zudem differenziert nach Zertifikats-, Bachelor- und Masterprogrammen, grundständigen und berufsbegleitenden Angeboten sowie inhaltlichen Schwerpunktsetzungen (i.e.S. frühpädagogisch, frühpädagogisch affin, frühpädagogische Vertiefung innerhalb der Erziehungswissenschaft sowie managementorientiert) (vgl. Pasternack 2008).

Diese Stufung der Qualifikationen erfolgt entlang einer institutionell etablierten Verwissenschaftlichungskaskade, die sich am Zeitbudget der Lehrkräfte ablesen lässt: An den Fachschulen beträgt das wöchentliche Lehrdeputat der Dozierenden 26 Stunden, an Berufsakademien und Fachhochschulen 18 Stunden, an PHs 12 Stunden und an Universitäten acht oder neun Stunden. Entsprechend stehen den Lehrenden entweder keine, geringe oder große Zeitbudgetanteile für Forschungstätigkeiten zur Verfügung. Diese führen zu unterschiedlich intensiver Wissenschaftsbindung der Lehre. Verwissenschaftlichung aber ist Bestandteil von Professionalisierung. Infolgedessen ergeben sich, je nach absolviertem Typ der Ausbildungsinstitution, unterschiedliche Professionalitätsgrade oder zumindest -profile.

Dies kann durchaus seine Berechtigung haben. Wenn das Tätigkeitsspektrum im Berufsfeld durch Funktionsdifferenzierungen gekennzeichnet ist, mögen je spezifische Professionalitäten nahe liegen. Doch führen Qualifikationsabstufungen immer dann, wenn sie auf entsprechende Funktionsdifferenzierungen im Tätigkeitsfeld treffen, auch zu Differenzierungen einer bisher vergleichsweise homogenen Berufsrolle, hier der Erzieherin bzw. des Erziehers. Solche Berufsrollendifferenzierungen schlagen – ohne aktive Gegenstrategien – üblicherweise zu Ungunsten von Frauen aus: Durch das Wirksamwerden geschlechtsspezifischer Schließungsmechanismen besetzen Männer, die in das (nun attraktiver werdende) Berufsfeld eintreten und damit leichter als bisher verfügbar sind, überproportional dessen Führungspositionen. Soweit sich dieses Muster in der Frühpädagogik reproduzierte, würde das Anliegen konterkariert, einen traditionellen Frauenberuf für Frauen durch Aufstiegsoptionen zu attraktivieren. Stattdessen führte dann im Zusammenspiel mit geschlechtsspezifischen Schließungsmechanismen die gestufte Teilakademisierung zu einer geschlechtsspezifisch gestuften Professionalisierung im Berufsfeld. Daher besteht eine doppelte Herausforderung:

- Einerseits bedarf das Berufsfeld einer Entgeschlechtlichung. Nur so kann es sich vom überholten Bild der (als unprofessionell stereotypisierten) „Mütterlichkeit als Beruf“ emanzipieren und für Männer ebenso attraktiv zu werden wie für Frauen. Dies zielt auf die Überwindung von rollenzuschreibenden Geschlechterdifferenzierungen überhaupt.
- Andererseits bedarf es einer besonderen Geschlechtersensibilität: Nur so wird sich die Reproduktion einer Hierarchie des frühpädagogischen Feldes mit geschlechtsspezifischer Unwucht vermeiden lassen,

¹² Marion Musiol (2009: 17), Studiengangleiterin an der Hochschule Neubrandenburg: „Manchmal rufen Kindergärten bei mir an und fragen ganz offen, ob noch Männer unter den Absolventen sind – weil eine Führungsposition frei ist.“

die durch die geschlechtsspezifischen Rekrutierungs- und Karrieremuster erzeugt würde, wie sie aus anderen Feldern bekannt sind.

Es handelt sich mithin um eine paradoxe Herausforderung: Die Geschlechterdifferenz ist (einstweilen) besonders zu thematisieren, um sie (dereinst) überflüssig zu machen (vgl. Wetterer 1997). Aus pädagogischen wie gleichstellungspolitischen Gründen müssen ebenso Männer für das Berufsfeld unterhalb der Leitungsebenen gewonnen werden, wie dies nicht zu Lasten der Aufstiegschancen für Frauen gehen darf. Die heute gegebene Aufgeklärtheit, wie sie durch empiriegesättigte Analysen und die einschlägige wissenschaftliche Debatte besteht, bietet einen Ansatzpunkt für eine Neuerung: In der Frühpädagogik ließen sich durch entsprechende Aufmerksamkeit und Interventionen Voraussetzungen schaffen, um erstmals eine zunächst geschlechtergerechte, im weiteren dann geschlechtsindifferente Professionalisierung zu gestalten.

1.5. Vorgehen

Der vorliegende Report liefert im Sinne einer geschlechtsspezifischen Eröffnungsbilanz erstmals einen Gesamtüberblick zur Präsenz von Frauen und Männern in den verschiedenen – u.a. hinsichtlich ihrer Attraktivität differenzierten – Berufspositionen des frühpädagogischen Feldes. Untersuchungsleitend ist dabei die Frage, ob und ggf. in welchem Maße die Qualifikationsvoraussetzungen, Attraktivität und Verantwortungsfülle von beruflichen Positionen in der Frühpädagogik mit der Geschlechtermischung korreliert. Geprüft werden soll dies anhand der verschiedenen Ausbildungen und beruflichen Rollen, die charakteristisch für bestimmte Teilsegmente des frühpädagogischen Feldes sind. Die Darstellung wird in einem qualifikationsorientierten Modus vorgenommen, d.h. die Gliederung folgt den Qualifikationen bzw. angestrebten Qualifikationen, die für bestimmte Tätigkeiten in bestimmten Einrichtungen des frühpädagogischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystems erforderlich sind.

Die benötigten Qualifikationen, um bestimmte berufliche Rollen im frühpädagogischen Feld auszufüllen, setzen unterschiedlich aufwendige Bildungsanstrengungen voraus. Es wird im Rahmen der hiesigen Darstellung unterstellt, dass mit dem Bildungsaufwand auch der Grad an Attraktivität der nunmehr in Frage kommenden Berufstätigkeiten steigt: Die Interessantheit und berufliche Autonomie, d.h. Selbstständigkeit sowie eigenständige Entscheidungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten, nehmen sukzessive zu.

Dementsprechend werden im vorliegenden Report die diversen Segmente und beruflichen Rollen innerhalb der Frühpädagogik sortiert:¹³ Begonnen wird mit denen, die vergleichsweise unaufwendige Bildungsanstrengungen und in übersichtlichen Zeiträumen erwerbbar Qualifikationszertifikate voraussetzen.¹⁴ Es schließen sich die Segmente und Rollen an, in denen tätig zu werden mittlere Zeitinvestitionen und Bildungsanstrengungen erfordern. Am Ende der Darstellungen finden sich jeweils die Segmente und Berufsrollen verhandelt, die hohe oder höchste Qualifikationen voraussetzen und deren beruflichen Handeln durch hohe bzw. sehr hohe Autonomiegrade gekennzeichnet ist.

Die Datenlage für die Frühpädagogik ist sehr uneinheitlich und für viele Einzelsegmente nicht sonderlich komfortabel. Da im Kontext der vorliegenden Studie eine Gesamtschau zu unternehmen war, mussten zunächst verschiedenste Quellen erschlossen und die in ihnen enthaltenen Daten zusammengeführt werden. Dabei wurde zunächst auf offizielle Statistiken des Statistischen Bundesamtes bzw. der Landesämter zurückgegriffen und diese mit Daten vorliegender sozialwissenschaftlicher Erhebungen oder Auswertun-

¹³ Siehe unten Kapitel 2 Präsenz von Frauen und Männern in der Frühpädagogik.

¹⁴ Dabei wird eine Betrachtung zu Grunde gelegt, welche komplette Bildungsbiografien in den Blick nimmt: „unaufwendige Bildungsanstrengungen“ heißt in diesem Sinne, dass im Vergleich mit anderen Bildungswegen eher geringe Anteile der Lebenszeit in die Beteiligung an strukturierten Bildungsprozessen investiert wurden. Diese Betrachtung sieht hier zwar aus pragmatischen Gründen davon ab, schätzt damit aber nicht gering, dass das Erreichen eines Abschlusses z.B. als Kinderpfleger/in individuell ein mit hohem Aufwand erkämpfter Erfolg eines Bildungsweges sein kann.

gen abgeglichen. Verbleibende Lücken waren über eigene Erhebungen zu schließen. Schwierigkeiten bei der empirischen Erfassung und spezifische Eigenheiten der herangezogenen statistischen Quellen¹⁵ werden bei der Referierung der Einzelthemen jeweils kenntlich gemacht. Sofern nicht bereits eine aggregierte Datengrundlage vorlag, wurden folgende Arbeitsschritte absolviert: Auf der Grundlage einer Internetrecherche wurden Ansprechpartner in den betreffenden Einrichtungen identifiziert; per E-Mail wurde ein schriftlich zu beantwortender Fragebogen versandt; war der Fragebogen nicht oder nur teilweise beantwortet, wurde eine telefonische Nachbefragung auf der Grundlage des schriftlichen Fragebogens durchgeführt, um eine angemessene Rücklaufquote sicherzustellen; die ausgefüllten Fragebögen und die Ergebnisse der telefonischen Befragung wurden zu einem Datensatz zusammengeführt und ausgewertet.

¹⁵ An der allgemeinen Kritik an den amtlichen Statistiken für die Ausbildungsbereiche der Frühpädagogik, die Rauschenbach, Beher und Knauer bereits 1995 formulierten, hat sich bislang wenig geändert. Bis heute werden die Daten für die Bundesschulstatistik durch die statistischen Landesämter erhoben, was zu erheblichen Problemen bei der Aktualität, Präzision und Vollständigkeit der Daten führt. Aus der Landeszuständigkeit ergibt sich eine prekäre Daten-situation, da die Bundesebene nur für die Koordination und Vereinheitlichung der Datensätze zuständig ist. (vgl. Rauschenbach/Beher/Knauer 1995: 165ff.). Eine ähnliche Kritik kann für die statistischen Erhebungen zu Personal in Kindertageseinrichtungen formuliert werden, da dasselbe Verfahren verwendet wird.

2. Präsenz von Frauen und Männern in der Frühpädagogik

2.1. Personen in Ausbildung und Studium

Die Ausbildung des pädagogischen Fachpersonals für Kindertageseinrichtungen und angrenzende Arbeitsfelder ist seit einiger Zeit zum Gegenstand von Reformbestrebungen geworden. Als Stoßrichtung der Reformen ist neben dem Kapazitätsausbau im wesentlichen das Thema der Qualitätssteigerung auszumachen. Dies soll erreicht werden, indem die vorhandenen Ausbildungsgänge zur Erzieherin/zum Erzieher qualitativ verbessert werden. Von einer Teilakademisierung des Arbeitsfeldes gerade des Personals in Leitungstätigkeiten verspricht man sich eine qualitative Niveausteigerung. Aber auch die klassischen Ausbildungsgänge der an Berufsfachschulen sollen bestehen bleiben, obwohl sich in letzter Zeit auch anderslautende Äußerungen mehren, auch für Personal im Gruppendienst grundsätzlich eine Fachschulausbildung vorauszusetzen (AK Bildung 2012: 53f.; SaarBZ 2012). Welche Geschlechteranteile in den im Veränderungsprozess befindlichen Bildungseinrichtungen bei Auszubildenden und Studierenden gegenwärtig bestehen, wird im Folgenden dargestellt.

2.1.1. Auszubildende

Die Ausbildungsgänge an Berufsfachschulen für Personal in Kindertageseinrichtungen beruhen auf Landesrecht. Sie erfahren deshalb nur durch Rahmenvereinbarungen der Kultusministerkonferenz einem gewissen Grad an Einheitlichkeit. In den Ländern finden sich vielfältige Regelungen, durch die die Ausbildungsgänge teilweise erheblich divergieren (Janssen 2010: 62-67). So sind auch die Bezeichnungen der Ausbildungswege in den Bundesländern uneinheitlich (vgl. KMK 2007: Anlage 2). Insgesamt lassen sich jedoch drei verschiedene Ausbildungsgänge an Berufsfachschulen identifizieren, in denen künftiges Personal für Kindertageseinrichtungen in qualifiziert wird:

1. Sozialassistent/in – Sozialpädagogischer Assistent/in
2. Sozialhelfer/in – Sozialbetreuer/in
3. Kinderpfleger/in.

Gemeinsam haben die Ausbildungsgänge, dass in der Regel nach einer zweijährigen Ausbildungsphase ein berufsqualifizierender Abschluss erworben werden kann, durch den das Niveau für eine Tätigkeit zum Assistentin/in oder zum Helfer/in erreicht wird. Absolventen der Ausbildungen Sozialhelfer/in – Sozialbetreuer/in oder Sozialassistenten/innen bzw. Sozialpädagogische Assistenten/innen werden nur zu einem geringen Teil in der Arbeit mit Kindern tätig, da das Ausbildungsprofil breitere Einsatzmöglichkeiten bietet.

Der klassische Ausbildungsweg auf diesem Bildungsniveau für eine Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung ist die Ausbildung zur Kinderpflegerin/zum Kinderpfleger. Insgesamt ist der Anteil des in Kindertageseinrichtungen tätigen Personal mit einem solchen Abschluss rückläufig. Der Anteil sank von 1974 mit 22,5 % auf 12,7 % im Jahr 2008 (Rauschenbach 1995: 74; 2009: 9).

Dass der Rückgang zu einem verschärften Konkurrenzkampf in diesem Arbeitsmarktsegment auch zwischen den Geschlechtern führt, erscheint eher unwahrscheinlich, da in den nächsten Jahren das Stellenangebot in Kindertageseinrichtungen insgesamt erheblich steigen dürfte. Zudem lässt sich feststellen, dass die Zahl der Bewerber/innen mit Hauptschulabschluss für eine Kinderpflege-Ausbildung seit Jahren rückläufig ist. Dies könnte u.a. damit zusammenhängen, dass der Ausbildungsgang der Kinderpflege – nachdem er in die Kritik geraten war – nicht mehr in allen Bundesländern angeboten wird, sondern seit den 1990er Jahren neue sozialpädagogische und sozialpflegerische Bildungsgänge in Berufsfachschulen entstanden sind, die auch Ausbildungsinteressierte angrenzender Einsatzfelder aufnehmen.

Die traditionelle Funktion des Ausbildungsgangs Kinderpflege an den Berufsfachschulen als „Zubringer“ für Auszubildenden an Fachschulen wurde mittlerweile aufgehoben, da nur noch ein geringer Teil an BerufsfachschülerInnen mit Hauptschulabschluss eine weiterführende Ausbildung anstrebt (Janssen 2010: 25ff.). Als Fachschulzubringer fungieren mittlerweile eher die neuen Ausbildungen zu Sozialassistentinnen und Sozialassistenten, die seit Mitte der 90er Jahre in einigen Bundesländern eingerichtet wurden (Janssen 2011: 30f.).

Die Geschlechterrelationen werden deshalb lediglich für die Ausbildungsgänge Kinderpflege und Sozialassistentenz/Sozialpädagogische Assistenz abgebildet, da diese auf dieser Ausbildungsebene, trotz der Änderungen im Berufsfachschulsektor, den weitaus größten Teil des Personals für Kindertageseinrichtungen qualifizieren (Übersichten 4 und 5).

Übersicht 4: Anteile an männlichen und weiblichen Schülern im Ausbildungsgang Kinderpflege in den Schuljahren 2006/2007 und 2010/2011

		2006/2007		2010/2011	
		absolut	Prozent	absolut	Prozent
1. Schuljahr	Weiblich	9.534	92,2	8.283	89,7
	Männlich	810	7,8	946	10,3
	Gesamt	10.344	100	9.229	100
2. Schuljahr	Weiblich	9.213	93,1	6.338	92,3
	Männlich	680	6,9	532	7,7
	Gesamt	9.893	100	6.870	100
3. Schuljahr	Weiblich	220	93,2	94	94,9
	Männlich	16	6,8	5	5,1
	Gesamt	236	100	99	100
Summe	Weiblich	18.967	92,6	14.715	90,8
	Männlich	1.506	7,4	1.483	9,2
	Gesamt	20.473	100	16.198	100

Quellen: StBa (2007: 187), StBa (2011: 204) - Klassifikation 8670, eigene Berechnungen

Im Ausbildungsgang der Kinderpflege dominiert der Anteil der Frauen stark. Dies gilt sowohl für das Schuljahr 2006/2007 als auch für 2010/2011. Obwohl der Gesamtanteil an Männern um mehr als 2 % gesteigert werden konnte, liegt der Frauenanteil weiterhin knapp über 90 %. Betrachtet man die einzelnen Schuljahre, verringert sich der Männeranteil nochmals, denn sowohl 2006/2007 als auch 2010/2011 reduzierte sich der Männeranteil in den höheren Schuljahren.

Grundsätzlich kann die Ausbildung zwei bis drei Jahre dauern.¹⁶ Wie die starke Abnahme der Zahlen an Schülerinnen und Schülern vom zweiten zum dritten Schuljahr zeigt, wird in den meisten Bundesländern der Ausbildungsgang in zwei Jahren abgeschlossen. Somit ist auf den Zeitraum der ersten beiden Schuljahre ein besonderes Augenmerk zu legen. Hier zeigt sich, dass 2006/2007 der Männeranteil im zweiten Schuljahr um 1 % zurückging.

¹⁶ Für die Ausbildungsdauer vergleiche URL: www.berufenet.arbeitsagentur.de; Suchbegriff: Kinderpfleger/in (Zugriff 27.03.2012).

Übersicht 5: Anteile an männlichen und weiblichen Schülern im Ausbildungsgang Sozialassistent bzw. Sozialpädagogische Assistenz in den Schuljahren 2006/2007 und 2010/2011

		2006/2007		2010/2011	
		absolut	Prozent	absolut	Prozent
1. Schuljahr	Weiblich	11.345	84,6	11.969	82,0
	Männlich	2.072	15,4	2.622	18,0
	Gesamt	13.417	100	14.591	100
2. Schuljahr	Weiblich	9.693	86,5	10.652	90,9
	Männlich	1.509	13,5	1.962	9,1
	Gesamt	11.202	100	21.614	100
3. Schuljahr	Weiblich	345	81,7	406	81,0
	Männlich	77	18,3	95	18,0
	Gesamt	422	100	501	100
Summe	Weiblich	21.383	85,4	23.027	83,1
	Männlich	3.658	14,6	4.679	16,9
	Gesamt	25.041	100	27.706	100

Quellen: StBa (2007: 187), StBa (2011: 204) - Klassifikation 8617, eigene Berechnungen

Für den Ausbildungsgang der Sozialassistent/Sozialpädagogischen Assistenz ergeben sich ähnliche Befunde wie für die Kinderpflege. Der Anteil der Frauen dominiert auch hier stark. Dies gilt sowohl für das Schuljahr 2006/2007 als auch für 2010/2011. Obwohl der Gesamtanteil an Männern um mehr als 2 % gesteigert werden konnte, liegt der Frauenanteil weiterhin nahe bei 85 %. Betrachtet man die einzelnen Schuljahre, verringert sich der Männeranteil nochmals, denn sowohl 2006/2007 als auch 2010/2011 reduzierte sich der Männeranteil in den ersten beiden Schuljahren.

Grundsätzlich kann die Ausbildung zwei bis drei Jahre dauern.¹⁷ Wie die starke Abnahme der Zahlen an Schülerinnen und Schülern vom zweiten zum dritten Schuljahr zeigt, wird in den meisten Bundesländern der Ausbildungsgang in zwei Jahren abgeschlossen. Somit ist auf den Zeitraum der ersten beiden Schuljahre ein besonderes Augenmerk zu legen. Hier zeigt sich, dass 2006/2007 der Männeranteil im zweiten Schuljahr um fast 2% zurückging. 2010/2011 betrug der Rückgang fast 9 %.

Übersicht 6: Gesamtrechnung der Anteile an männlichen und weiblichen Schülern der wichtigsten Ausbildungsgänge mit beruflicher Einsatzmöglichkeit Kindertagesstätte, Schuljahre 2006/2007 und 2010/2011

		2006/2007		2010/2011	
		absolut	Prozent	absolut	Prozent
Kinderpflege	Weiblich	18.967	92,6	14.715	90,8
	Männlich	1.506	7,4	1.483	9,2
	Gesamt	20.473	100	16.198	100
Sozialassistent	Weiblich	21.383	85,4	23.027	83,1
	Männlich	3.658	14,6	4.679	16,9
	Gesamt	25.041	100	27.706	100
Summe	Weiblich	40.350	88,6	37.742	86,0
	Männlich	5.164	11,4	6.162	14,0
	Gesamt	45.514	100	43.904	100

Quellen: StBa (2007: 187), StBa (2011: 204) - Klassifikation 8617, eigene Berechnungen

¹⁷ Für die Ausbildungsdauer vergleiche URL: www.berufenet.arbeitsagentur.de; Suchbegriff: Sozialpädagogische/r Assistent/in (Zugriff 27.03.2012).

Aus einem Vergleich der Ausbildungsgänge der Sozialassistenten/Sozialpädagogischen Assistenten und der Kinderpflege ergeben sich vorwiegend Gemeinsamkeiten. Jeweils dominiert der Frauenanteil stark, jedoch liegt dieser Wert in der Sozialassistenten/Sozialpädagogischen Assistenten leicht unter dem der Kinderpflege. In den Übersichten 4 und 5 wurde bereits deutlich, dass der Männeranteil in den höheren Schuljahren nochmals sinkt. Addiert man die Schüler/innen der beiden Ausbildungsgänge, ergibt sich für 2006/2007 ein Männeranteil von 11,36 %, und für 2010/2011 beträgt der Anteil 14,04 %.

Nicht nur insgesamt, sondern in beiden Bildungsgängen kann in den letzten vier Jahren eine leichte Steigerung des Männeranteils verzeichnet werden. Dennoch bleibt insgesamt festzuhalten, dass das schulische Berufssystem in Deutschland mit seiner Ausrichtung auf den Gesundheits- und Sozialbereich weiterhin einen hohen Frauenanteil in der Schülerschaft aufweist (Pimminger 2011: 16). Während die vorwiegend von männlichen Jugendlichen gewählten praktischen Berufswege fest im Dualen System verortet sind, entscheiden sich junge Frauen mit mittlerer oder einfacher Schulbildung häufiger für schulische Vollzeitangebote an Fachschulen und Berufsfachschulen, da hier die für sie vermeintlich „typischen“ Felder angesiedelt sind (vgl. Dippelhofer-Stiem 2001: 11).

2.1.2. Fachschüler/innen

Der Anteil von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen mit dem Abschluss einer Fachschule für Sozialpädagogik und der staatlichen Anerkennung als Erzieherin/Erzieher ist in Deutschland traditionell am größten und lag auch im Jahr 2011 bei 70 % (StBa 2011: Tab 9.1). Bei der Ausbildung handelt es sich um einen nichtakademischen Fortbildungsberuf, der dem postsekundären Ausbildungssektor zuzurechnen ist. Die Ausbildung kann bundesweit an 423 Fachschulen (in Bayern Fachakademien) für Sozialpädagogik absolviert werden.

Die Zugangsregelungen sind in den 16 Ländern sehr unterschiedlich gestaltet (vgl. Pasternack/Schildberg 2005: 118-124). Dabei lässt sich feststellen, dass sich die Unübersichtlichkeit der Ausbildung in den letzten Jahren verfestigt hat, obwohl in den letzten Jahren vielfach eine stärkere Vereinheitlichung der fachschulischen Ausbildung angemahnt wurde (vgl. z.B. AK Bildung: 2012: 51). Wie schon auf der Ebene der Berufsfachschulen fungieren als kleinster gemeinsamer Nenner die in unregelmäßigen Abständen formulierten Empfehlungen und Rahmenvereinbarungen der Kultusministerkonferenz (vgl. Dippelhofer-Stiem 2001: 11). Vereinfachend können diese so zusammengefasst werden: Neben einem mittleren Bildungsabschluss wird für die Ausbildung in der Regel ein Abschluss als Familienhelfer/in, Erziehungshelfer/in, Kinderpfleger/in oder Sozialassistent/in und eine entsprechende Berufspraxis vorausgesetzt. Zugelassen werden aber auch Bewerber/innen mit Hochschulzugangsberechtigung, sofern sie ein in der Regel mehrmonatiges Berufspraktikum absolviert haben, oder Bewerber/innen mit mittlerem Schulabschluss und einem einjährigen Vorpraktikum (vgl. Janssen 2010: 19ff.). In Bayern wird auch Familienarbeit, d.h. eigene Kindererziehung für eine Zulassung zur Fachschule angerechnet.

Die Ausbildung an der Fachschule dauert zwischen zwei und vier Jahren und umfasst theoretischen Unterricht und kleinere Praxisanteile. In vielen Ländern wird der Abschluss erst nach einem Anerkennungsjahr in der Praxis vergeben. Einige Länder verzichten allerdings auf diesen Teil der Ausbildung, weil dieser Abschnitt schon/noch Bestandteil der schulischen Phase ist. In einigen Fällen kann auch die Ausbildung zum/zur Sozialassistenten/in vollständig für das Anerkennungsjahr angerechnet werden (Dippelhofer-Stiem 2001: 12). (Übersicht 7)

Auch in der Fachschulausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher dominiert der Anteil der Frauen stark. Dies gilt sowohl für das Schuljahr 2006/2007 als auch für 2010/2011. Obwohl der Gesamtanteil an Männern leicht gesteigert werden konnte, liegt der Frauenanteil weiterhin bei nahe bei 85 %.

Grundsätzlich kann Ausbildung zwei bis vier Jahre dauern.¹⁸ Wie die starke Abnahme der Zahlen an Schülerinnen und Schülern vom dritten zum vierten Schuljahr zeigt, wird in den meisten Bundesländern die Ausbildung in zwei oder drei Jahren abgeschlossen. Somit ist auf den Zeitraum der ersten drei Schuljahre ein besonderes Augenmerk zu legen. Hier zeigt sich, dass die Geschlechteranteil auch in höheren Schuljahren relativ konstant bleibt.

Übersicht 7: Anteile an männlichen und weiblichen Schülern im Bildungsgang Erziehung an Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik in den Schuljahren 2006/2007 und 2010/2011

		2006/2007		2010/2011	
		absolut	Prozent	absolut	Prozent
1. Schuljahr	Weiblich	9.487	84,2	14.685	82,8
	Männlich	1.795	15,8	3.063	17,2
	Gesamt	11.363	100	17.748	100
2. Schuljahr	Weiblich	8.599	84,8	12.487	83,9
	Männlich	1.539	15,2	2.382	16,1
	Gesamt	10.138	100	14.869	100
3. Schuljahr	Weiblich	4.225	84,2	6.967	84,8
	Männlich	796	15,8	1.243	15,2
	Gesamt	5.021	100	8.210	100
4. Schuljahr	Weiblich	281	81,9	227	78,8
	Männlich	62	18,1	61	21,2
	Gesamt	343	100	288	100
Summe	Weiblich	22.682	84,4	34.366	83,6
	Männlich	4.183	15,6	6.740	16,4
	Gesamt	26.865	100	41.106	100

Quellen: StBa (2007: 268 und 286), StBa (2011: 290 und 309) - Klassifikation 8630, eigene Berechnungen

2.1.3. Studierende

Bereits in seinen 1970 vorgelegten Empfehlungen hatte der Deutsche Bildungsrat eine sehr deutliche Kritik am formalen Ausbildungsniveau der Fachkräfte in den Kindergärten formuliert. Sie mündete in die Empfehlung:

„Für die Erfüllung der neuen Aufgaben im Elementarbereich wäre der Einsatz von Sozialpädagogen als allein vollausbildeten Fachkräften im Elementarbereich wünschenswert, wenn nicht überhaupt eine Eingliederung der Fachkräfteausbildung in die Lehrerausbildung, wenigstens für die Leiter der Kindergärten, erfolgt“ (Deutscher Bildungsrat 1973: 118f.).

Gleichwohl dauerte es bis 2004, bis erste Hochschulstudiengänge starteten, die explizit auf eine Akademisierung der Frühpädagogik zielen. Seither werden zum einen in jedem Semester bundesweit mehrere frühpädagogische Hochschulstudiengänge eröffnet; diese betreffen zum anderen sämtliche Einrichtungstypen im tertiären Sektor, von der Berufsakademie (duale Ausbildung, nicht promotionsberechtigt) über die Fachhochschule (nicht promotionsberechtigt) und Pädagogische Hochschule bis zur Universität. Die

¹⁸ Für die Ausbildungsdauer vergleiche URL: www.berufenet.arbeitsagentur.de; Suchbegriff: Erzieher/in (Zugriff 27.03.2012).

Studienangebote sind zudem differenziert nach Zertifikats-, Bachelor- und Masterprogrammen, grundständigen und berufsbegleitenden Angeboten sowie nach inhaltlichen Schwerpunktsetzungen (i.e.S. fröhpädagogisch, fröhpädagogisch affin, fröhpädagogische Vertiefung innerhalb der Erziehungswissenschaft sowie managementorientiert). Im ganzen gibt es hierbei eine beträchtliche Dynamik: Begonnen 2004 die ersten beiden Studiengänge, so gab es 2011 bereits 83 Studienangebote, die im engeren Sinne fröhpädagogisch orientiert sind (Keil/Pasternack u.a. 2011).

In der alten Bundesrepublik war es durch die Überführung von Fachschulen in Fachhochschulen und der damit verbundenen Aufwertung der Berufe in den 70er Jahren schon einmal zu ähnlichen Dynamiken im Ausbildungswesen für Sozialberufe gekommen. Damals kam es zu einer Zunahme von männlichen Studierenden in sozialpädagogischen/Sozialarbeitsstudiengängen. Kurzzeitig waren 40% Männer in diesen Studiengängen zu finden, was aber Ende der 70er Jahre in einer Art Selbstrevision endete, indem die Anteile männlicher Studierender zurück auf das Ausgangsniveau fielen (Klein/Wulf-Schnabel 2007: 140f.).

Heutzutage verfügen fast zwei Drittel der Studierenden in fröhpädagogischen Studiengängen laut einer 2010 von Helm veröffentlichten Studie über eine allgemeine Hochschulreife. Die übrigen Studierenden hatten vorher eine Fachhochschulreife oder eine fachgebundene Hochschulreife erworben (Helm 2010: 17f.). Obwohl die Hochschulreife weiterhin das zentrale Zertifikat für den Zugang zum Hochschulsystem darstellt, wurden in den letzten Jahren vielfältige Instrumente entwickelt, um die Anschlussfähigkeit zwischen Fachschul- und Hochschulsektor zu verbessern. Beispielsweise wird eine sozialpädagogische Ausbildung gegenwärtig bei mehr als der Hälfte der Studierenden als Vorleistung anerkannt (Helm 2010: 47). Rudolph (2010: 12f.) identifiziert insgesamt drei Modelle, die die Kluft zwischen Fach- und Hochschulsektor überbrücken sollen:

1. *Aufbaumodell*: „Bei diesem Modell baut eine Ausbildung auf der anderen auf. Nach der Ausbildung zur Staatlich geprüften Erzieherin, zum Staatlich geprüften Erzieher und dem Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung – falls diese zu Beginn der Ausbildung noch nicht vorliegt – ist ein Hochschulstudium möglich.
2. *Ergänzungs- und Komplementärmodell*: Bei diesem Modell wird eine Anerkennung bzw. Anrechnung von Teilen der Ausbildung als Erzieherin und Erzieher auf das Studium gewährleistet. Damit entsteht ein Zeitvorteil in der Dauer der Gesamtausbildung, zumal die Überschneidung von Ausbildungsinhalten so gering wie möglich gestaltbar ist, sodass eine Durchlässigkeit zu weiterführendem Studium durch Ausbildungsverschränkung gegeben ist.
3. *Aufnahmeprüfungsmodell*: ist ein von formalen Ausbildungsinhalten abgekoppeltes Verfahren, nämlich ein Einstieg ins Studium der Sozialpädagogik für Absolventinnen und Absolventen von Fachschulen ins dritte Semester mit vorgeschaltetem Eignungstest, der von einem Aufnahmegespräch begleitet werden kann.“

Um die Anteile an männlichen und weiblichen Bewerbern, Studierenden und Studienabbrechern im Feld der Fröhpädagogik abbilden zu können, wurde an 64 Einrichtungen mit fröhpädagogischen Studienangeboten eine Erhebung durchgeführt.¹⁹ Nicht alle Hochschulen haben für den gesamten Zeitraum systematisch Zahlen dokumentiert. Für diesen Fall waren Schätzungen erbeten. Von den 18 Rückmeldungen der Hochschulen ergab sich für den Zeitraum von 2006 bis 2011 folgender Anteil an systematischen Erhebungen und Schätzungen der Hochschulen für die Geschlechterrelationen der Studienbewerber (Übersicht 8):

¹⁹ Fragebogen per Email; nach Ablauf einer gesetzten Frist wurde telefonisch Kontakt zu den Hochschulen aufgenommen, die sich bislang nicht an der Erhebung beteiligt hatten. Insgesamt beteiligten sich 18 Einrichtungen an der Erhebung, was 28 % der Grundgesamtheit entspricht. Angestrebt wurde, neben dem aktuellen Jahrgang auch die Geschlechterrelationen der vorigen Studienjahre seit 2006 zu erheben, um mögliche Veränderungen nachzeichnen zu können.

Übersicht 8: Systematische Erhebungen und Schätzungen der Geschlechterrelationen der Studienbewerber/innen für frühpädagogische Studiengänge durch die an der Erhebung beteiligten Hochschulen

2006/2007		2007/2008		2008/2009		2009/2010		2010/2011	
system.	geschätzt	system.	geschätzt	system.	geschätzt	system.	geschätzt	system.	geschätzt
4	2	6	3	8	3	8	3	10	3

Die Schätzungen schwanken zwischen 5 und 10 % Männeranteil an Bewerbungen für die frühpädagogischen Studienangebote. In die Übersicht 9 sind lediglich die systematischen Erhebungen der Hochschulen aufgenommen.

Entsprechend den Ausführungen zum o.g. Aufbaumodell sei darauf hingewiesen, dass der Zugang nicht zu allen Hochschulen durch ein konventionelles Bewerbungsverfahren stattfindet. So gab eine Hochschule an, dass ihr die Studierenden zugewiesen werden. Eine andere Hochschule gab an, dass ein Losverfahren darüber entscheidet, wer an der Einrichtung studieren kann. Ihre Einflussmöglichkeiten auf das Auswahlverfahren beschrieben diese beiden Hochschulen als gering.

Übersicht 9: Anteile an männlichen und weiblichen Bewerbern für frühpädagogische Studiengänge der Studienjahre 2006/2007 bis 2010/2011

	2006/2007		2007/2008		2008/2009		2009/2010		2010/2011	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Weiblich	188	90,8	411	92,8	725	90,2	807	90,1	1.047	90,8
Männlich	19	9,2	32	7,2	79	9,8	89	9,9	106	9,2
Gesamt	207	100	443	100	804	100	896	100	1.153	100

Quelle: eigene Erhebung

Als auffällig kann konstatiert werden, dass auch im tertiären Bildungssektor der Anteil an Frauen unter den Bewerbern für frühpädagogische Angebote stark dominiert. Trotzdem für die älteren Studienjahre weniger Daten zur Verfügung stehen, bleibt der Männeranteil relativ konstant bei knapp unter 10 %. Eine Ausnahme macht lediglich der Jahrgang 2007/2008, für den der Männeranteil auf 7,2 % leicht fiel.

Die Ergebnisse der Bildungsforschung der letzten Jahre zeigen in der Regel eine deutliche „Vererbung“ von Studienabschlüssen, was bedeutet, dass der Bildungshintergrund der Eltern Maßstab und Richtschnur für die Ausbildung der Kinder darstellt (vgl. z.B. Isserstedt 2010: 100). Die Gruppe der Studierenden in frühpädagogischen Studiengängen steht diesem „Vererbungstrend“ entgegen, da die Eltern in der Regel deutlich niedrigere Bildungsabschlüsse aufweisen (Helm 2010: 20). Hinzu kommt, dass 90 % der Studienanfänger/innen angaben, sich nicht zufällig für dieses Studium entschlossen zu haben (Helm 2010: 37), sondern vor dem Beginn der akademischen Ausbildung bereits über umfangreiche berufsbezogene pädagogische Erfahrungen verfügten (vgl. Helm 2010: 29). Der Anteil an Studierenden mit abgeschlossener Berufsausbildung (44,4 %) liegt deutlich über dem Schnitt in anderen Studiengängen (Helm 2010: 30).

Die Studierenden mit einer zuvor absolvierten sozialpädagogischen Ausbildung erhoffen sich zu 93,7 % berufliche Aufstiegschancen durch das Studium. Gegenüber den Studierenden ohne Ausbildung besteht hier ein Unterschied, da diese Gruppe sich nur zu 56,5 % Aufstiegschancen von einem Studium verspricht (Helm 2010: 38). Der Wunsch nach einer gezielten Vorbereitung auf Leitungsaufgaben durch das Studium könnte Resultat dieses Aufstiegsstrebens sein (Helm 2010: 43). Für die Entscheidung, ein frühpädagogisches Studium aufzunehmen, sind allerdings folgende Hauptfaktoren ursächlich:

1. Arbeit mit Kindern
2. die Ausführung einer gesellschaftlich wichtigen Tätigkeit (Helm 2010: 37)

Die oben beschriebene Erhebung an Hochschulen mit frühpädagogischen Studienangeboten umfasste Fragen zu Anteilen an männlichen und weiblichen Studierenden für die Jahrgänge 2006/2007 bis 2010/

2011. Von den 18 Einrichtungen, die sich an der Erhebung beteiligten, konnten nicht alle Angaben zu jedem Studienjahr machen.²⁰ Daraus ergibt sich zunächst Übersicht 10, in der die Summen der verwendbaren Antworten der Erhebung für die einzelnen Studienjahre dargestellt werden. In Übersicht 11 werden die Ergebnisse der Hochschulerhebung zu Anteilen an männlichen und weiblichen Studierenden in frühpädagogischen Studiengängen abgebildet:

Übersicht 10: Verwendbare Antworten der Hochschulen zur Darstellung der Geschlechterrelationen der Studierenden in frühpädagogischen Studiengängen in absoluten Zahlen und Prozent²¹

	2006/2007		2007/2008		2008/2009		2009/2010		2010/2011	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Antworten	9	14,1	11	17,1	13	20,3	16	25	17	26,6

Übersicht 11: Anteile an männlichen und weiblichen Studierenden in frühpädagogischen Studiengängen der Studienjahre 2006/2007 bis 2010/2011

	2006/2007		2007/2008		2008/2009		2009/2010		2010/2011	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Weiblich	298	93,1	351	94,1	461	94,7	569	92,7	631	92,3
Männlich	22	6,9	22	5,9	26	5,3	45	7,3	53	7,7
Gesamt	320	100	373	100	487	100	614	100	684	100

Quelle: Eigene Erhebung

Es ist festzuhalten, dass im tertiären Bildungssektor der Anteil an Frauen bei den Studierenden stark dominiert. Auch wenn für die älteren Studienjahre weniger Daten zur Verfügung stehen: Der Männeranteil bleibt relativ konstant zwischen 5-8 %.²² Die höchste von einer Hochschule angegebene Männerquote lag bei 15 %, gegenüber einem Studiengang, in dem ausschließlich weibliche Studierende immatrikuliert sind.

Gegenüber den Geschlechteranteilen für die Bewerbungen der frühpädagogischen Studienangebote (oben Übersicht 9) fällt auf, dass sich das Verhältnis leicht zu Gunsten der weiblichen Studierenden verschiebt. Verglichen mit den Auszubildenden und Fachschülern der Ebenen der Berufsfachschule und Fachschule bedeutet das Ergebnis, dass der Männeranteil an den Hochschulen am niedrigsten ist.

Auf dem Arbeitsmarkt begibt man sich mit einem Bachelorabschluss weiterhin in ein umkämpftes Feld, für das manche Richtungsentscheidungen noch nicht getroffen sind. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass die gesellschaftliche und politische Diskussion, welche Bedeutung dem Bachelorabschluss in der Zukunft zu kommen soll, gerade erst beginnt, Konturen anzunehmen (vgl. Kreckel 2008). Als ein Resultat der bislang ungeklärten Fragen kann gelten, dass nur eine Minderheit der Studierenden in der Frühpädagogik erwartet, eine Beschäftigung ausüben zu können, die adäquat vergütet wird. Dabei zweifeln die Studierenden der Pädagogischen Hochschulen und Universitäten in höherem Maße (über 40 %) an einer gut honorierten Berufsposition. Zudem besteht unter den Studierenden die Befürchtung, ausschließlich als Konkurrenz im Berufsfeld gesehen zu werden. Lehrende in frühpädagogischen Studienangeboten berichten von einer deutlichen Skepsis bis hin zu Aggressionen gegen Studierende und Studierende (Helm 2010: 71f.).

²⁰ Als Gründe hierfür gaben die Hochschulen an: 1) Angaben über ältere Studienjahre können aufgrund begrenzter Arbeitskapazitäten nicht zur Verfügung gestellt werden. 2) Im nachgefragten Zeitraum bestand nicht durchgängig ein Studienangebot.

²¹ Der Prozentsatz der verwendbaren Antworten ergibt sich aus der Summe der verwendbaren Antworten in Bezug auf die 64 insgesamt befragten Hochschulen.

²² 2010 ergab eine Erhebung der „Koordinationsstelle Männer in Kitas“ zu einem prozentualen Männeranteil von 8,2% (vgl. Ko-MiK 2010).

Wie die Erhebung an Hochschulen auch ergab, führen die ungeklärten Karriereperspektiven der Studierenden der Frühpädagogik auf dem Beschäftigungsmarkt offenkundig nicht zu einer erhöhten Abbruchquote des Studiums. Da allerdings für die Abbruchquote der Studierenden lediglich durch zwei Hochschulen für beide Geschlechter genaue Zahlen zur Verfügung gestellt werden konnten, ist diese Aussage nur schwach belastbar. Es wird hier daher auch von einer tabellarischen Darstellung abgesehen. Der Männeranteil unter den Abbrechern konnte aufgrund des niedrigen Männeranteils von den meisten Hochschulen angegeben werden; allerdings können diese Informationen aufgrund fehlender Angaben zu den weiblichen Studierenden nicht ins Verhältnis zueinander gesetzt werden.

Den wenigen bisher entstandenen Studien zum Verbleib von Absolventinnen und Absolventen von frühpädagogischen Studienangeboten kann folgendes entnommen werden: Der Berufseinstieg gelingt in den meisten Fällen problemlos. 58 % der Bachelor-AbsolventInnen einer Studie der ASH-Berlin nahmen gleich nach dem Studienabschluss eine Tätigkeit auf. 97 % der Befragten hatten bis sechs Monate nach dem Abschluss einen Arbeitsplatz gefunden. Dabei fand sich 22,9 % der AbsolventInnen in leitenden Positionen wieder (Khayat 2010: 4f). Die Übernahme von Leitungspositionen knüpft sich für AbsolventInnen an deren Berufserfahrung, wie eine von der Fachhochschule Koblenz durchgeführte Befragung ergab. D.h. wer vor dem Studium eine Ausbildung zum/r Erzieher/in abgeschlossen hat oder bereits eine Kindertageseinrichtung geleitet hat, wird nach dem Studium in der Regel in einer Leitungsposition beschäftigt.²³ Aufgrund der begrenzten Datengrundlage können die Ergebnisse der beiden genannten Studien jedoch nicht verallgemeinert werden, sondern lediglich als Anhaltspunkte für die weitere Forschung Verwendung finden, denn eine umfangreiche und systematische Auswertung der Einmündung der AbsolventInnen der neuen frühpädagogischen Studienangeboten in den Arbeitsmarkt liegt bislang nicht vor (vgl. AK Bildung 2012: 38f.).

Ein weiterer Grund, keine tabellarische Auswertung vorzunehmen, ergibt sich aus dem Umstand, dass an einigen Hochschulen neben dem frühpädagogischen Studienangebot weitere Studienangebote im Sozialbereich durchführt werden. Dies eröffnet den Studierenden die Möglichkeit, während des Studiums die Fachrichtung zu wechseln, wobei bereits absolvierte Studienleistungen gegebenenfalls angerechnet werden können. Auch diese Fälle verbergen sich in den Zahlen der Studienabbrecher, die dann jedoch keine „echten“ Studienabbrüche darstellen.

Insgesamt sind die Abbruchquoten der frühpädagogischen Studiengänge sehr gering, d.h. sie schwanken im Mittel zwischen 0-4 Studierenden pro Studienjahr. Den höchsten Wert erreichte eine Hochschule mit 17 Abbrüchen, wovon 15 weiblichen und 2 männlichen Geschlechts waren.

2.2. Personal im Berufsfeld

Das frühpädagogische Berufsfeld wurde sowohl in der DDR als auch in der alten BRD, aber auch schon vor dem Zweiten Weltkrieg traditionell von weiblichen Arbeitnehmern dominiert. Nach der Wiedervereinigung hat sich an diesem Befund bislang wenig geändert. Lange Zeit wurde der Bereich der Kindertageseinrichtungen nicht als erste Stufe des Bildungswesens anerkannt, was dazu führte, dass vornehmlich karikative Einrichtungen wie z.B. Kirchen die Trägerschaft der Einrichtungen übernahmen (vgl. Dippelhofer-Stiem 2001: 11). Die relative politische Nichtbeachtung des Berufes in der alten BRD, gepaart mit einer rückwärtsgewandten Frauen- und Familienpolitik, führte nach Balluseck (2008: 16) dazu, dass „die außerhäusliche Kindererziehung und -betreuung nur für ‚Notfälle‘ vorgesehen war“. Dies bedeutete auch, dass Frauen sowohl im Haushalt als auch in Kindertageseinrichtungen allein für die Erziehung und Betreuung zuständig blieben.

In der Berufswelt gab es in der alten Bundesrepublik in den 70er Jahren in den sozialen Berufen wie der Sozialen Arbeit Schritte zur Professionalisierung, wovon sich steigende Männerzahlen versprochen wur-

²³ <http://www.weiterbildungsinitiative.de/studium/gruende-fuerssstudium/fruehpaedagogik-studieren-was-kommt-dann.html>, S. 4 (Zugriff 31.03.2012).

den. Jedoch zeigt sich heute, dass nach dem Ende des Booms in der Sozialen Arbeit weniger Männer Sozialpädagogik studieren als davor. Den Männern im Berufsfeld war es im Gegensatz zu Frauen nicht gelungen, trotz hohem Qualifikationslevel, in Teilzeit und personennah²⁴ zu arbeiten. (Klein/ Wulf-Schnabel 2007: 141f.). Dies hätte womöglich dazu geführt, dass mehr Männer in Tätigkeiten in Kindertageseinrichtungen bleiben, da sich das Berufsfeld jedoch in vielen Segmenten zu einem Teilzeitarbeitsmarkt mit Arbeitsverhältnissen in abhängiger Beschäftigung entwickelt hat (Fuchs-Rechlin 2007: 26).

So ist im Berufsfeld weiterhin eine Geschlechtersegregation erkennbar: horizontal nach der Art der Tätigkeit und des Bereiches, vertikal entlang der Hierarchie und Eingruppierung. Auch die Teilzeitquote bei Arbeitskräften in Kindertageseinrichtungen stieg bei Erziehern/innen auf 50 % und bei Kinderpfleger/innen auf 62 % im Jahr 2010 an (Fuchs-Rechlin 2010: 6). Männer halten trotz gegenläufiger Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt am Vollzeitkonzept fest (vgl. Klein/ Wulf-Schnabel 2007: 138f.). So fällt die Bilanz der Sozialen Berufe relativ ernüchternd aus: Der Anteil der Männer bewegt sich „wellenförmig“ (Klein/Wulf-Schnabel 2007: 141).

Im Arbeitsfeld der Frühpädagogik stagniert der Männeranteil seit Jahrzehnten bei ca. 4 %.²⁵ In einigen Ländern wie z.B. Nordrhein-Westfalen sank der Anteil im Zeitraum 2007-2011 von 2,45 % auf 2,35 % (Stranz 2012). Inwieweit die Werte der amtlichen Statistik hier genau die Realität abbilden, ist jedoch fraglich, da beispielsweise nicht alle erfassten Arbeitskräfte tatsächlich mit Kindern tätig sind (Ko-MiK 2011).

Die relativ konstanten Geschlechteranteile sind zu sehen vor dem Hintergrund von erheblichen numerischen Veränderungen im Arbeitsmarkt gerade seit 1990. Die Anzahl der Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen in Westdeutschland stieg zwischen 1990/91 und 2002 um 55 % und sank in Ostdeutschland um nahezu die Hälfte (Klein/Wulf-Schnabel 2007: 138). Insgesamt wuchs der Sektor bundesweit allein in den Jahren zwischen 2002 bis 2010 um 77.919 Erwerbstätige auf insgesamt 379.006²⁶ (AK Bildung 2012: 77). Dabei änderte sich an der Arbeitswirklichkeit wenig. Beispielsweise werden Personalschlüssel für die Kitas in allen Bundesländern nicht eingehalten sowie Vor- und Nachbereitungszeiten nicht angerechnet (Balluseck 2008: 20). Zudem halten die Beschäftigten die Bezahlung, die Aufstiegsmöglichkeiten und das gesellschaftliche Ansehen des Berufs gemeinhin für schlecht (vgl. Fuchs-Rechlin 2007: 37).

Obwohl sich die Rolle von Männern bereits seit einigen Jahrzehnten in westlichen Staaten in einem Wandel befindet, hat dies bislang nicht dazu geführt, dass traditionelle gesellschaftliche Verankerungen als Quelle des männlichen Selbstbewusstseins erheblich an Bedeutung eingebüßt haben. Weiterhin definieren Männer ihre eigene Stellung entlang der Bezugspunkte Ehe und Familie, für die sie sich gezwungen sehen, die Verantwortung zu tragen, aber dies auch wollen. Männer sind also gekennzeichnet durch eine „selbstbewusste Zustimmung zum habituellen Schicksal“ (Meuser 2000: 117), wobei die Einsicht in das Zwanghafte nicht notwendigerweise Ablehnung erzeugt. Dabei werden von Männern über dem 40. Lebensjahr die Geschlechterrollen als bruchlos wahrgenommen, da sie durch eine habituelle Sicherheit gekennzeichnet sind. Allerdings nehmen sich die Männer nicht mehr als Protagonisten der hegemonialen Männlichkeit wahr und geben sich nicht kritiklos diesem traditionellen Rollenverständnis hin, da dieses Geschlechterarrangement für sie keine belastbaren Sicherheiten bietet (vgl. Meuser 2000: 117). Aufgrund dieses männlichen Selbstverständnisses kann aber vermutet werden, dass männliche Arbeitnehmer in einem Berufsfeld wie der Frühpädagogik, für das sowohl die soziale Anerkennung relative niedrig ist als auch die finanzielle Vergütung der Tätigkeiten vergleichsweise gering ausfällt, ab einem bestimmten Alter

²⁴ 2004 unterschied Pich Arbeitsfelder im Sozialwesen in zwei Tätigkeitfelder: a) Typus der *unmittelbar personenorientierten Kerntätigkeit*: Gesetze anwenden, auslegen, beurkunden/erziehen, ausbilden, lehren/beraten, informieren, gesundheitlich und sozial helfen, pflegen, medizinisch, kosmetisch behandeln, b) *moderne professionelle Tätigkeitselemente* Management, Leitungs- und Führungstätigkeiten/ Werbung, Marketing/Forschung, Entwicklung (vgl. Pich 2004: 15 zitiert nach Klein/Wulf-Schnabel 2007: 138f).

²⁵ In den 4 % enthalten waren auch z.B. Zivildienstleistende und Hausmeister (technisches Personal) bis zur Präzisierung der bundesamtlichen Statistik für den frühpädagogischen Bereich 2006, welche die Personalgruppen in Kindertageseinrichtungen nun genauer differenziert.

²⁶ Diese Zahl berücksichtigt nicht die Angestellten in Horten.

den Rücken zukehren, um andere Berufe auszuüben. Wo dies möglich ist, werden deshalb für das frühpädagogische Berufsfeld die Geschlechteranteile auch nach Alterskohorten aufgeschlüsselt.

2.2.1. Freiwilligendienst

Der Freiwilligendienst in Kindertageseinrichtungen umfasst hauptsächlich zwei Beschäftigungsverhältnisse: das Praktikum und das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ). Das FSJ dauert wenigstens sechs, höchstens 18 Monate und wird in der Regel nur in Form eines Taschengeldes vergütet. Letzteres gilt für das Praktikum, das in seiner Dauer noch variabler ist als das FSJ. Neuerdings ist neben das FSJ der Bundesfreiwilligendienst getreten, der in den letzten Monaten einen starken Zulauf erfahren hat. Da die ersten BuFDi erst im Sommer 2011 ihren Dienst aufgenommen haben, bleiben sie in Übersicht 12 noch unberücksichtigt.

Übersicht 12: Anteile an männlichen und weiblichen Beschäftigten im Freiwilligendienst in Kindertageseinrichtungen in den Jahren 2006 und 2011

	2006		2011	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Weiblich	2.312	82,9	3.757	78,0
Männlich	279	17,1	1.062	22,0
Gesamt	2.791	100	4.819	100

Quellen: StBa KJH (2007: Tab 7), StBa KJH (2011: Tab 7), eigene Berechnungen

Es fällt auf, dass auch in freiwilligen Beschäftigungsverhältnissen der Anteil an Frauen dominiert. Dennoch liegt der Männeranteil leicht höher als auf Berufsfachschuleebene, der Ausbildungsform mit dem höchsten Männeranteil. Insgesamt stieg der Männeranteil von 2006 bis 2011 beim Freiwilligendienst um fast 5 %. Geht man davon aus, dass freiwillige Beschäftigungsverhältnisse einen relativ einfachen Zugang zum Ausprobieren eines Berufsfeldes gewähren, dann kann festgestellt werden: Es besteht ein grundsätzliches Interesse an einer Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen auch bei Männern, da 2011 mehr als ein Fünftel von diesen einen Freiwilligendienst ableistete.

2.2.2. Zweitkraft

Die Gruppe der Zweit- und Ergänzungskräfte in Kindertageseinrichtungen unterstützt die Gruppenleitung bei der pädagogischen Arbeit. In der Regel setzt ein Arbeitsverhältnis als Zweit- und Ergänzungskraft eine zweijährige Ausbildung beispielsweise zur Kinderpfleger/in oder als Sozialassistent/in voraus. Nach Landesrecht kann das Personal dieser Arbeitsverhältnisse zeitweise auch allein verantwortlich in Kindertageseinrichtungen eingesetzt werden. Insgesamt ist die Teilzeitquote bei Zweit- und Ergänzungskräften höher als bei Anstellungen als Gruppen- oder Kitaleitung (Fuchs-Rechlin 2010: 6). Übersicht 13 bildet die Geschlechteranteile für die Jahre 2006 und 2011 ab.

Auch in diesem Tätigkeitsfeld dominieren Frauen stark. Zudem gab es seit 2006 keine wesentliche Veränderung des Männeranteils, der weiterhin bei unter 4 % liegt. Damit bleibt der Männeranteil in diesem Beschäftigungssegment deutlich hinter den Relationen im Ausbildungssystem, aber auch beim Freiwilligendienst zurück.

Übersicht 13: Anteile an männlichen und weiblichen Zweit- und Ergänzungskräften in Kindertageseinrichtungen in den Jahren 2006 und 2011

	2006		2011	
	Absolut	Prozent	absolut	Prozent
Weiblich	135.702	96,8	162.842	96,1
Männlich	4.484	3,2	6.565	3,9
Gesamt	140.186	100	169.407	100

Quellen: StBa KJH (2007: Tab 6.1), StBa KJH (2011: Tab 6.1), eigene Berechnungen

Betrachtet man die Geschlechteranteil nach Alterskohorten, so ergibt sich, dass der Männeranteil kontinuierlich mit zunehmendem Alter zurückgeht. Ein prozentual drastischer Rückgang der Männerquote vollzieht sich bereits zwischen den Alterskohorten der unter 20jährigen im Vergleich zu den 20- bis 30jährigen: Dort halbiert sich der Männeranteil. Danach lässt sich feststellen, dass die Zahl der weiblichen Gesamtbeschäftigten relativ konstant bleibt, jedoch der Männeranteil beständig sinkt, bevor in der Alterskohorte zwischen 50 bis 65 nur noch knapp über meinem Prozent Männer als Zweit- und Ergänzungskräfte beschäftigt sind. (Übersicht 14)

Übersicht 14: Alter von männlichem und weiblichem Zweit- und Ergänzungskräften in Kindertageseinrichtungen im Jahr 2011 nach Alterskohorten

	Alterskohorten									
	Unter 20		20/30		30/40		40/50		50/65	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	Absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Weiblich	6.104	86,8	44.839	93,6	38.028	96,6	39.605	98,1	34.096	98,8
Männlich	925	13,2	3.088	6,4	1.351	3,4	780	1,9	403	1,2
Gesamt	7.029	100	47.927	100	39.379	100	40.385	100	34.499	100

Quelle: StBa KJH (2011: Tab 6.1), eigene Berechnungen

2.2.3. Gruppenleitung

Die Position der Gruppenleitung ist in Kindertageseinrichtungen das häufigste Arbeitsverhältnis. Die Tätigkeit umfasst die Trias bestehend aus Betreuung, Erziehung und Bildung der Kinder. Dabei kann die Gruppenleitung von Zweit- und Ergänzungskräften unterstützt werden. In der Regel haben Gruppenleitungskräfte eine Ausbildung als Erzieher/in absolviert, jedoch sich finden mittlerweile auch Absolventen der neuen Studiengänge in diesem Arbeitsfeld wieder. Übersicht 15 bildet die Geschlechteranteile für die Jahre 2006 und 2011 ab.

Übersicht 15: Anteile an männlichen und weiblichen Beschäftigten als Gruppenleitung in Kindertageseinrichtungen in den Jahren 2006 und 2011

	2006		2011	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Weiblich	150.004	97,9	173.064	97,2
Männlich	3.236	2,1	4.905	2,8
Gesamt	153.240	100	177.969	100

Quellen: StBa KJH (2007: Tab 6.1), StBa KJH (2011: Tab 6.1), eigene Berechnungen

Festzuhalten ist, dass Frauen stark dominieren. Zudem gab es seit 2006 keine wesentliche Veränderung des Männeranteils, der weiterhin bei unter 3 % liegt und damit leicht geringer als im Bereich der Zweit- und Ergänzungskräfte ist. Deutlich bleibt der Männeranteil auch in diesem Beschäftigungssegment hinter den Relationen im Ausbildungssystem, aber auch beim Freiwilligendienst zurück.

Betrachtet man die Geschlechteranteil nach Alterskohorten ergibt sich, dass der Männeranteil in den ersten beiden Alterskohorten relativ konstant bei über 4 % bleibt. Ein prozentual 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 % verringert sich zwischen den Alterskohorten der 40- bis 50jährigen und den 50- bis 65jährigen nochmals um ein halbes Prozent. Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Arbeitsfeld, die gerade durch mehr weibliche Beschäftigte kontinuierlich auf mehr als 80 000 Arbeitskräfte gestiegen ist, könnte der sinkende Männeranteil zurückzuführen sein auf eine abnehmende Attraktivität des Beschäftigungsfelds der Gruppenleitung für Männer zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr. Danach lässt sich nur noch ein geringer Rückgang des Männeranteils in absoluten Zahlen feststellen. (Übersicht 16)

Übersicht 16: Alter von männlichen und weiblichen Beschäftigten als Gruppenleitung in Kindertageseinrichtungen im Jahr 2011

	Alterskohorten									
	Unter 20		20/30		30/40		40/50		50/65	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Weiblich	37	92,5	30.245	95,7	36.452	95,6	54.773	98,7	80.218	99,2
Männlich	3	7,5	1.368	4,3	1.664	4,4	731	1,3	636	0,8
Gesamt	40	100	31.613	100	38.116	100	55.504	100	80.854	100

Quelle: StBa KJH (2011: Tab 6.1) , eigene Berechnungen

2.2.4. Kita-Leitung

In der Position der Kita-Leitung nehmen die Anforderungen an das Personal nochmals zu. Allgemein beinhaltet der Tätigkeitsbereich die fachliche und persönliche Führung der MitarbeiterInnen und Verwaltung der Kindertageseinrichtung. Zu den Tätigkeiten, die sich vorwiegend auf das Innenleben der Einrichtung beziehen, kommen externe Betätigungsfelder wie z.B. Öffentlichkeitsarbeit, die Zusammenarbeit mit dem Träger, Grundschulen, Ausbildungsstätten, Behörden und anderen Institutionen. Zudem moderiert die Leitung die Zusammenarbeit mit den Eltern und dem Elternbeirat; so ist sie bei Aufnahmegesprächen für Eltern in der Regel erster Ansprechpartnerin. Dieser Aufwandszuwachs bedingt, dass Leitungskräfte entsprechend dem Umfang des organisatorischen Arbeitsvolumens ggf. von der pädagogischen Arbeit (teil-) freigestellt sind. Insgesamt sind 16 % aller Mitarbeiter/innen im Leitungsdienst tätig (Sell/Kersting 2010: 5). Übersicht 17 bildet die Geschlechteranteile bei Kita-Leitungen für die Jahre 2006 und 2011 ab.

Übersicht 17: Anteile an männlichen und weiblichen Kita-Leitungen in den Jahren 2006 und 2011

	2006		2011	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Weiblich	12.680	94,1	23.643	95,1
Männlich	795	5,9	1.225	4,9
Gesamt	13.475	100	24.868	100

Quellen: StBa KJH (2007: Tab 6.1), StBa KJH (2011: Tab 6.1) , eigene Berechnungen

Auch hier dominieren Frauen das Tätigkeitsfeld stark, jedoch liegt der Männeranteil über dem der Zweit- und Ergänzungskräfte und der Gruppenleitungen. Mit 5,9 % 2006 und 4,9 % 2001 sank der Gesamtanteil an Männern leicht. Damit bleibt der Männeranteil in diesem Beschäftigungssegment teilweise nur knapp hinter den Relationen im Ausbildungssystem zurück.

Betrachtet man die Geschlechteranteil nach Alterskohorten, so ergibt sich folgendes Bild: Obwohl der Anteil an männlichem Personal insgesamt mit zunehmendem Alter leicht rückläufig ist, halbiert sich die Männerquote – wie bei den Zweit- und Ergänzungs Kräften und Gruppenleitungen – in den Alterskohorten der über 40jährigen fast, jedoch fällt die Quote nicht auf ein ähnlich niedriges Niveau wie bei den anderen genannten Beschäftigungsgruppen. Der Männeranteil liegt wie 2006 bei den über 40jährigen über 4 %; das ist doppelt so hoch wie bei Zweit- und Ergänzungs Kräften und Gruppenleitungen (BiD 2010: 54f.). In der Alterskohorte der 30- bis 40jährigen erreicht der Männeranteil den höchsten Wert aller Tätigkeitsbereiche in Kindertageseinrichtungen (abgesehen von den Freiwilligendiensten). Dies spricht dafür, dass Männer tendenziell schneller die Stellung einer Kita-Leitung einnehmen als Frauen (vgl. BMFSFJ 2011a: 41). (Übersicht 18)

Übersicht 18: Alter von männlichen und weiblichen Kita-Leitungen im Jahr 2011

	Alterskohorten									
	Unter 20		20/30		30/40		40/50		50/65	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Weiblich	4	100	798	94,0	3.189	92,2	8.162	95,1	11.459	95,0
Männlich	-	-	51	6,0	269	7,8	422	4,9	481	4,0
Gesamt	4	100	849	100	3.458	100	8.584	100	11.940	100

Quelle: StBa KJH (2011: Tab 6.1) , eigene Berechnungen

2.2.5. Einrichtungsträger: Mitarbeiter/innen

In der Regel organisieren sich in Deutschland einzelne Kindertageseinrichtungen nicht selbst, sondern sind an einen Träger angegliedert, der die Verwaltung übernimmt und die Personal- und Sachmittel zur Verfügung stellt. Träger fungieren oftmals auch als juristische Person, was beispielsweise bedeutet, dass Personal für Kindertageseinrichtungen beim Träger der Einrichtung angestellt wird.

Da bislang keine Daten zu den Geschlechterrelationen in Einrichtungsträgern zur Verfügung standen, wurde eine eigene Erhebung durchgeführt. Dabei wurden aus den 17.483 Träger der 45.273 Kindertageseinrichtungen²⁷ in Deutschland die größten eines jeden Bundeslandes identifiziert und sich auf die Befragung dieser 16 Einrichtungen beschränkt.²⁸ Dabei sind zwei Dinge aufgefallen: (a) die größten Träger im Sinne einer juristischen Person sind für gewöhnlich die Kommunen; (b) die fünf größten Trägerverbände (Caritas, Paritätischer, AWO, Diakonie, DRK) sind als Verein organisiert und können keine rechtsverbindlichen Entscheidungen für Kindertageseinrichtungen treffen, die ihnen zugeordnet sind. Obwohl sich die Einzelfälle strukturell stark unterscheiden können, wird die rechtliche Trägerschaft der Kindertageseinrichtungen zumeist durch Kollektivorgane wahrgenommen, die teils mit ehrenamtlichem Personal besetzt sind. Da diese Gremien nicht Teil des frühpädagogischen Berufsfeldes sind, wurden sie von der Befragung ausgeschlossen. Nur wenn die rechtlichen Träger auch die Verwaltungsaufgaben der Kindertageseinrichtungen wahrnehmen, wurden sie in die Befragung einbezogen. War dies nicht der Fall, wurden die Verwal-

²⁷ Quelle: <http://www.kita.de/traeger> (Zugriff 24.02.2012).

²⁸ Zugrunde liegt eine forschungsökonomische Entscheidung: Indem die Befragung auf die größten Einrichtungsträger beschränkt wurde, sollte ein möglichst großer Anteil des gesamten Trägerpersonals mit den im Projekt zur Verfügung stehenden Arbeitskapazitäten erfasst werden.

tungseinheiten der Kindertageseinrichtungen identifiziert und befragt.²⁹ Die Ergebnisse dokumentiert Übersicht 19.

Übersicht 19: Anteile an männlichen und weiblichen Mitarbeitern in Einrichtungsträgern von Kitas im Jahr 2011

	absolut	Prozent
Weiblich	240	80,0
Männlich	60	20,0
Gesamt	300	100

Quelle: eigene Erhebung

In sechs von 16 Fällen beruhen die Angaben zu männlichen und weiblichen Mitarbeitern auf Schätzungen, die am Telefon von den Ansprechpartnern der Einrichtungsträger vorgenommen wurden. Es zeigt sich, dass der Anteil männlicher Mitarbeiter ein Fünftel des Personals in den Trägern ausmacht. Dies ist umso erstaunlicher, da bei den Trägern nicht nur Personal mit pädagogischer Ausbildung Anstellung findet, sondern auch wirtschaftlich geschulte Fachkräfte. Bei letzteren sind die Geschlechteranteile in der Ausbildungsphase für gewöhnlich ausgeglichener als in den pädagogischen Ausbildungsangeboten,³⁰ jedoch wird die Geschlechterbalance offensichtlich nicht in dieses Karrierelevel des frühpädagogisch-affinen Berufsfeldes transportiert.

2.2.6. Einrichtungsträger: Leitungsebene

Wiederum wurde der größte Einrichtungsträger in jedem Bundesland befragt.³¹ Die Erhebung der Geschlechteranteile beim Leitungspersonal von Einrichtungsträgern ergab eine strukturelle Besonderheit: Die Trägerleitung war in den befragten großen Einrichtungen oftmals geteilt in einen pädagogischen und einen wirtschaftlichen Bereich, denen jeweils andere Leiter/innen vorstanden.

Die Geschlechterverteilung ist auf dieser Leitungsebene annähernd ausgeglichen. Aufgrund der Frage zum bildungsbiographischen Hintergrund des Leitungspersonals konnte festgestellt werden, dass unter den Leiter/innen vier Diplomkaufleute, ein Diplompädagoge und zwei Theologen vertreten waren. Da die von den restlichen Trägern keine Angaben zum bildungsbiographischen Hintergrund des Leitungspersonals gemacht wurde/werden konnte, lässt sich insgesamt nur schwer einschätzen, ob die Leitung eines Trägers eine ‚normale‘ Karriereperspektive für Frühpädagogen darstellt. (Übersicht 20)

²⁹ Vor der Befragung wurde eine Internetrecherche auf den Webseiten der größten Einrichtungsträger durchgeführt. Hierbei fanden sich sechs Organigramme, die Struktur des Trägers aufschlüsselten und zudem das Geschlecht der Mitarbeiter enthielten. An die Einrichtungsträger, zu denen keine Informationen zur Geschlechterstruktur online abzurufen war, wurde ein Fragebogen verschickt. Da keine der Einrichtungen nach zwei Wochen auf den Fragebogen geantwortet hatte, wurden die neun Einrichtungen nochmals telefonisch kontaktiert. Insgesamt wurden, wie erwähnt, 16 Einrichtungen aus 16 Bundesländern befragt.

³⁰ vgl. oben Punkt 2.1. Personen in Ausbildung und Studium.

³¹ vgl. oben Punkt 2.2.5. Einrichtungsträger: Mitarbeiter/innen

Übersicht 20: Anteile an männlichem und weiblichem Personal in Leitungspositionen von Kita-Einrichtungsträgern im Jahr 2011

	absolut	Prozent
Weiblich	14	56,0
Männlich	11	44,0
Gesamt	25	100

Quelle: eigene Erhebung

2.3. Personal in Ausbildungseinrichtungen

Kindertageseinrichtungen und angrenzende Arbeitsfelder sind seit einiger Zeit zum Gegenstand von Reformbestrebungen geworden. Als Stoßrichtung der Reformen ist, neben dem Kapazitätsausbau, im wesentlichen das Thema der Qualitätssteigerung auszumachen, was das Personal in Ausbildungseinrichtungen vor neue Anforderungen stellt. Daher steht die Ausbildung des pädagogischen Fachpersonals im Fokus der Debatten. Qualitätssteigerungen sollen erreicht werden, indem die vorhandenen Ausbildungsgänge zur Erzieherin/zum Erzieher qualitativ verbessert werden. Von einer Teilakademisierung des Arbeitsfeldes gerade des Personals in Leitungstätigkeiten verspricht man sich eine qualitative Niveausteigerung. Dabei muss das neu entstandene akademische Feld in der Frühpädagogik häufig Lehrkräfte angrenzender akademischer Bereiche rekrutieren. Für das bereits in Kindertageseinrichtungen tätige Personal wird die Fort- und Weiterbildung als Instrument zur Qualitätssteigerung verstanden. Neu entwickeltes didaktisches Material wird zur Verfügung gestellt und soll bei den Trägern von Fort- und Weiterbildung einen Qualitätsschub erzeugen.

2.3.1. Berufsfachschule und Fachschule für Sozialpädagogik: Lehrpersonal

Obwohl inhaltlich unterschiedliche Qualifikationsniveaus bedient werden, sind oftmals die Berufsfachschulen und Fachschulen baulich, institutionell und personell nicht klar voneinander abzugrenzen.³² Dabei finden sich am häufigsten drei Strukturformen, in denen Fach- und Berufsfachschulen zusammenarbeiten: 1) separate Schulformen am gleichen Standort, 2) verschiedene Abteilungen innerhalb desselben Trägers, 3) gemeinsames Berufskolleg. In fast allen Kooperationsformen leistet das Lehrpersonal Unterrichtsstunden sowohl in der Ausbildung Kinderpflege und Sozialassistenten an der Berufsfachschule als auch an der Fachschule in der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher. Daher wurde für die durchgeführte Erhebung das Lehrpersonal von Berufsfachschulen und Fachschulen zusammengefasst.

Nur für das Land Niedersachsen finden sich für den Lehrkörper an berufsbildenden Schulen statistische Daten für das Jahr 2010, die auch nach Geschlecht differenzieren. Da für das restliche Bundesgebiet keine Daten zur Verfügung standen, wurde die niedersächsischen Daten durch eine eigene Erhebung ergänzt (Übersicht 21).³³

³² Telefonische Mitteilung von Elke Martin aus dem Sächsischen Kultusministerium am 27.03.2012.

³³ Bundesweit bestehen 423 Schulen für Sozialpädagogik bzw. Berufsschulen für Sozialassistenten/Kinderpflege (vgl. Janssen 2011: 8). Eine Liste der Schulen wurde unter der Mithilfe der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) zusammengestellt.³³ An die Kontakte wurde per Email ein Fragebogen verschickt. Auf eine Erhebung an niedersächsischen Schulen wurde dabei verzichtet. An der schriftlichen Erhebung beteiligten sich insgesamt 18 Einrichtungen bis zum Ablauf einer angegebenen Frist. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 4,3 %. Durch telefonische Kontaktaufnahme konnte die Zahl der Antworten auf 42 gesteigert werden, was 10 % an der Grundgesamtheit entspricht.

Übersicht 21: Anteile an männlichem und weiblichem Lehrpersonal in Berufsfachschulen und Fachschulen für Sozialpädagogik im Jahr 2011

		absolut	Prozent
eigene Erhebung	Weiblich	37	69,8
	Männlich	16	30,2
amtl. Statistik Niedersachsen 2010/2011	Weiblich	212	78,8
	Männlich	57	21,2
Gesamt	Weiblich	249	77,3
	Männlich	73	22,7
Gesamt		322	100

Quelle: eigene Erhebung, Kult-Min-Nieds (2010: 26), eigene Berechnungen

Es ist zu konstatieren, dass Frauen auf dieser Ebene des frühpädagogischen Ausbildungssystems dominieren. Der Anteil ist mit 78,5 % nur an Pädagogischen Hochschulen und Universitäten unwesentlich geringer. Wie sich weiter unten zeigen wird, passen die Werte zu den Geschlechterdimensionen der anderen nicht-akademischen frühpädagogischen Ausbildungsfelder, bei denen sich der Männeranteil zwischen 20 und 30 % bewegt.³⁴

2.3.2. Berufsfachschule: Leitungsebene

Die Erhebung von Daten für die Leitungsebene an Berufsfachschulen stützt sich auf die Antworten von 24 Einrichtungen. Durch die Überschneidungen, die sich auch aus der räumlichen Nähe von Fachschulen und Berufsfachschulen ergeben können,³⁵ wurde Personal in zwei Positionen befragt: Abteilungsleiter/innen und Schulformleiter/innen. (Übersicht 22)

Übersicht 22: Anteile an männlichem und weiblichem Leitungspersonal von Berufsschulen mit frühpädagogischem Ausbildungsangebot im Jahr 2011

	absolut	Prozent
Weiblich	19	79,2
Männlich	5	20,8
Gesamt	24	100

Quelle: eigene Erhebung

In diesem Segment der frühpädagogischen Berufslandschaft besetzen Männer ein Fünftel der Leitungspositionen, Frauen hingegen vier Fünftel. Gegenüber dem Lehrpersonal an Berufsfachschulen und Fachschulen lässt sich festhalten, dass der Anteil weiblicher Arbeitskräfte auf Leitungspositionen zunimmt.

³⁴ Eine Erhebung mit einer größeren Rücklaufquote, die dann von der breiten Unterstützung der Berufsfachschulen getragen sein müsste, würde den Datensatz auf eine solidere Grundlage stellen, die bislang nur durch die amtliche Statistik des Landes Niedersachsens zur Verfügung steht.

³⁵ vgl. oben Punkt 2.3.1. Berufsfachschule und Fachschule für Sozialpädagogik: Lehrpersonal.

2.3.3. Fachschule für Sozialpädagogik: Leitungsebene

Die Erhebung von Daten für die Leitungsebene an Fachschulen für Sozialpädagogik stützt sich auf die Antworten von 34 Einrichtungen. Durch die Überschneidungen, die sich auch aus der räumlichen Nähe von Fachschulen und Berufsfachschulen ergeben können,³⁶ wurde Personal in zwei Positionen befragt: Abteilungsleiter/innen und Schulformleiter/innen. (Übersicht 23)

Übersicht 23: Anteile an männlichem und weiblichem Leitungspersonal von Fachschulen für Sozialpädagogik im Jahr 2011

	absolut	Prozent
Weiblich	22	64,7
Männlich	12	35,3
Gesamt	34	100

Quelle: eigene Erhebung

In diesem Berufssegment der frühpädagogischen Ausbildungslandschaft besetzen Frauen fast zwei Drittel der Leitungspositionen. Gegenüber dem Lehrpersonal an Berufsfachschulen und Fachschulen lässt sich feststellen, dass der Anteil weiblicher Arbeitskräfte auf Leitungspositionen leicht abnimmt. Im Vergleich mit den Leitungspositionen in Berufsfachschulen ergibt sich im Fachschulbereich ein deutlicher Zuwachs an männlichem Personal auf Leitungspositionen.

2.3.4. Fort- und Weiterbildungsträger: Lehrpersonal

Die Fort- und Weiterbildung hat im Feld der Frühpädagogik in den letzten Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen. Dies ist nicht zuletzt zurückzuführen auf die 2009 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Robert Bosch Stiftung ins Leben gerufene Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). Auf der Grundlage empirischer Analysen entwickelt WiFF Qualitätsstandards, die als Publikationen kostenlos der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden und so in die Arbeit von Fort- und Weiterbildungsträgern einfließen können (vgl. Starting Strong III 2012: 201).

Das Lehrpersonal von Fort- und Weiterbildungsträgern verfügt zu 72,1 % über eine akademische Qualifikation. Am häufigsten haben die Referenten/Referentinnen ein Studium der Sozialpädagogik (25,6 %), der Pädagogik (18 %) oder der Psychologie (6 %) absolviert. 14 % derjenigen, die bei Fort- und Weiterbildungsträgern lehren, verfügen über eine Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher oder zur Kinderpflegerin/zum Kinderpfleger (Baumeister/Grieser 2011: 31).

Da bislang keine Daten zur Geschlechterrelation bei Trägern von Fort- und Weiterbildungsangeboten zur Verfügung standen, wurde eine eigene Erhebung durchgeführt. Die Belegschaft von 32 Institutionen wurde in Leitung und Mitarbeiter/innen unterschieden und mittels einfacher Auszählung auf den beiden Hierarchiestufen geschlechtsspezifisch erfasst.³⁷ (Übersicht 24)

³⁶ vgl. oben Punkt 2.3.1. Berufsfachschule und Fachschule für Sozialpädagogik: Lehrpersonal.

³⁷ Dies geschah auf der Grundlage der Informationen, die auf der Website <http://www.erzieherin.de/anbieter-von-weiterbildungen.php> (Zugriff 7.1.2012) zur Verfügung stehen. Hier finden sich insgesamt 171 Anbieter von Fort- und Weiterbildungen im sozialen Sektor. Von diesen 171 konnten 50 aufgrund der Inhalte, die auf der Webseite der Einrichtung genannt wurden, als Fort- und Weiterbildungsinstitutionen für Erzieher/innen identifiziert werden. Zu den ausgeschlossenen 121 gehören neben Fachschulen und Hochschulen als Anbieter von Zertifikatskursen auch Institutionen, die weit über den frühpädagogischen Bereich hinaus tätig sind und damit in diesem Bereich nur einen de facto nicht identifizierbaren Anteil an Personal ausweisen. Auch blieben ausländische Anbieter unberücksichtigt, da

Übersicht 24: Anteile an männlichem und weiblichem Lehrpersonal bei Fort- und Weiterbildungsträgern im Jahr 2011

	absolut	Prozent
Weiblich	314	75,1
Männlich	104	24,9
Gesamt	418	100

Quelle: eigene Erhebung

Der Männeranteil macht am Lehrpersonal der befragten Träger von Fort- und Weiterbildungen etwas weniger als ein Viertel aus. Damit ist der Männeranteil bei den Lehrberufen im frühpädagogischen Ausbildungssektor hier fast am geringsten. Lediglich an Pädagogischen Hochschulen und Universitäten findet sich unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern eine zahlenmäßig größere Dominanz von Frauen.

2.3.5. Fort- und Weiterbildungsträger: Leitungsebene

Für die Leitungsebene der Fort- und Weiterbildungsträger konnte durch die Erhebung³⁸ festgestellt werden, dass Leitungsfunktionen auch auf mehrere Personen aufgeteilt sein können. Hierdurch kommt eine Gesamtzahl an 57 Leitungskräften für 32 Einrichtungsträger zustande. (Übersicht 25)

Übersicht 25: Anteile an männlichem und weiblichem Leitungspersonal bei Fort- und Weiterbildungsträgern im Jahr 2011

	absolut	Prozent
Weiblich	39	68,4
Männlich	18	31,6
Gesamt	57	100

Quelle: eigene Erhebung

Gegenüber dem Lehrpersonal steigt der Männeranteil auf Leitungsebene bei den recherchierten Trägern von Fort- und Weiterbildungen leicht (6,7 %) an. Aufgrund der kleinen Grundgesamtheit bzw. Größe des Arbeitsfeldes ist dieser Zuwachs jedoch nicht überzubewerten. Vielmehr lässt sich insgesamt festhalten: Auch bei den in der Frühpädagogik tätigen Fort- und Weiterbildungsträgern beträgt der Männeranteil am gesamten Personal, wie in den meisten Einrichtungstypen dieses Ausbildungssektors, etwa ein Drittel.

2.3.6. Berufsakademie/Fachhochschule: ProfessorInnen

Hier wurde eine Erhebung an den Berufsakademien und Fachhochschulen mit frühpädagogischen Studienangeboten durchgeführt.³⁹ Erfragt wurden die Geschlechtsverteilungen zum einen bei Bewerbungen auf frühpädagogische Professuren, zum anderen bei den aktuell besetzten Professuren.

die Weiterbildungsstrukturen der verschiedenen europäischen Ländern teilweise stark divergieren (vgl. Starting Strong III 2012: 199-206). Von den 50 für den frühkindlichen Bereich identifizierten Institutionen konnten mittels einer Recherche auf den Homepages der einzelnen Anbieter 32 ermittelt werden, die ihren Mitarbeiterstamm abbilden.

³⁸ Zur Methodik siehe oben Punkt 2.3.4. Fort- und Weiterbildungsträger: Lehrpersonal

Bezüglich der Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren wurden insgesamt neun Antworten gegeben, wovon zwei die Bewerberzahlen hinsichtlich der Geschlechterbeteiligung genau aufschlüsselten und sieben Schätzungen abgaben. Als Gründe für die geringe Antwortrate wurden von den Hochschulen auf telefonische Nachfrage entweder mitgeteilt, dass die Unterlagen nicht mehr vorlägen, oder dass die Bewerbungen nicht nach Geschlecht erhoben wurden. Nur die beiden genauen Angaben werden in Übersicht 26 dargestellt. Insgesamt handelt es sich dabei um elf Bewerbungsverfahren an den genannten zwei Hochschulen.

Übersicht 26: Anteile an männlichen und weiblichen Bewerbungen für Professuren in frühpädagogischen Studiengängen an Berufsakademien/Fachhochschulen im Jahr 2011

	absolut	Prozent
Weiblich	132	57,1
Männlich	99	42,9
Gesamt	231	100

Quelle: eigene Erhebung

Als Auffälligkeit ist festzuhalten, dass die Bewerbungen für Professuren in der Frühpädagogik in den elf Verfahren von Männer und Frauen insgesamt relativ ausgeglichen waren. In den sieben Schätzungen der Hochschulen schwankte der Männeranteil an den Bewerbungen zwischen 20 und 70 %. Im Mittel lagen die Schätzungen bei einem Männeranteil knapp unter 50 %.

Hinsichtlich der Geschlechteranteile der gegenwärtig besetzten Professuren konnten alle 26 Antworten der Hochschulen verwendet werden. (Übersicht 27)

Übersicht 27: Anteile der männlichen und weiblichen Professoren in frühpädagogischen Studiengängen an Berufsakademien/Fachhochschulen im Jahr 2011

	absolut	Prozent
Weiblich	69	56,1
Männlich	54	43,9
Gesamt	123	100

Quelle: eigene Erhebung

Es fällt auf, dass die Geschlechterverteilung bei den Professuren an Berufsakademien und Fachhochschulen fast ausgeglichen ist. Dies entspricht zudem relativ genau den ermittelten Geschlechteranteilen bei den Bewerbungen auf Professuren. Vergleicht man diese Werte mit denen des Lehrpersonals der anderen frühpädagogischen Ausbildungseinrichtungen, so lässt sich feststellen, dass der Männeranteil an Berufsakademien und Fachhochschulen am höchsten ist.

Da das Personal für die besetzten Professuren gegenwärtig noch nicht aus dem neu geschaffenen akademischen Bildungssegment in der Frühpädagogik stammen kann, wurde in der Erhebung die Frage gestellt, aus welchen akademischen Fachgebieten die professorale Personal ursprünglich stammt. Eine Untersuchung der akademischen Werdegänge des Personals auf den neuen Stellen in der Frühpädagogik könnte

³⁹ Die Einrichtungen wurden identifiziert auf der Grundlage von Pasternack/Schulze (2010: 13ff.) und den fortlaufenden Aktualisierungen für die frühpädagogische Ausbildungslandschaft, die zunächst durch www.fruehpadaogikstudieren.de vorgenommen wurden, bevor das Portal durch WiFF übernommen wurde und nunmehr in die Internetpräsenz der Weiterbildungsinitiative integriert ist. Identifiziert wurden 46 Berufsakademien und Fachhochschulen mit einem frühpädagogischen Studienangebot, die per Email angeschrieben wurden. Von den 46 Einrichtungen beteiligten sich insgesamt 26, was einer Rücklaufquote von 56,5 % entspricht.

Abschätzungen zulassen, welche Akademiker auch künftig ins Feld drängen werden. Von den 46 Einrichtungen, die an der Umfrage teilgenommen haben, machten 22 Angaben zur fachlichen Herkunft der Professorinnen und Professoren. Angaben zu insgesamt 47 besetzten Stellen wurden übermittelt. (Übersicht 28)

Übersicht 28: Fachliche Herkünfte von ProfessorInnen in frühpädagogischen Studiengängen an Berufsakademien/Fachhochschulen im Jahr 2011 nach Fächergruppen

Fachrichtung	Prozent
Pädagogik/Sozialpädagogik	40,2
Soziologie	19,1
Psychologie	14,9
Wirtschaftswissenschaften/Management	6,4
Soziale Arbeit	4,2
Rechtswissenschaften	4,2
Theologie	2,2
Gesundheitswissenschaften	2,2
Sprachwissenschaften	2,2
Philosophie	2,2
Naturwissenschaften	2,2

Quelle: eigene Erhebung

Die Frühpädagogik rekrutiert am stärksten aus dem akademischen Feld der Pädagogik und Sozialpädagogik. Danach folgen die Soziologie und Psychologie. Mit einigem Abstand andere Fächergruppen. Bei den drei am häufigsten akademischen Feldern fällt auf, dass es sich hierbei um akademische Felder handelt, die relativ ausgeglichene Geschlechteranteile bei den Absolventen als auch bei den Professor/innen aufweisen (vgl. StBa 2010a: ZUS-02; StBa 2010b: TAB-05). Womöglich „erbt“ die Frühpädagogik gegenwärtig die ausgeglichenen Geschlechteranteile dieser Fächergruppen.

2.3.7. Pädagogische Hochschule/Universität: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Es wurde eine eigene Erhebung an den Pädagogischen Hochschulen und Universitäten mit frühpädagogischen Studienangeboten durchgeführt. Die Erhebung wurde entsprechend dem Vorgehen bei den Berufsakademien und Fachhochschulen konzipiert.⁴⁰ Häufiger als bei den Berufsakademien und Fachschulen wurden Einrichtungen berücksichtigt, deren Studienangebot lediglich einen Schwerpunkt in der Frühpädagogik bietet. Denn strukturell konnte festgestellt werden, dass die frühpädagogischen Studienangebote an Pädagogischen Hochschulen und Universitäten in der großen Mehrheit nicht in der Form eines Vollstudiums angeboten wird, weshalb neben den Studienformen Bachelor und Master auch Zertifikate in die Untersuchung einbezogen wurden.

Oftmals beziehen sich das Forschungsprofil und die Studienangebote auf einen Spezialaspekt in der Frühpädagogik wie z.B. Sprachförderung und Management, der – wie sich bei der Recherche herausstellte – den fachlichen Hintergrund des Lehrpersonals maßgeblich bestimmt (vgl. auch Krüger 2007: 10f.). Daraus ergibt sich eine sehr begrenzte Aussagekraft von berufsbiographischen Hintergründen des Lehrpersonals in Bezug auf das sich noch konstituierende Feld der Frühpädagogik an Pädagogischen Hochschulen und Universitäten. Daher wurde hier von einer Darstellung der fachlichen Hintergründe abgesehen.

⁴⁰ vgl. oben Punkt 2.3.6. Berufsakademie/Fachhochschule: ProfessorInnen.

Insgesamt konnten die Geschlechtsverteilungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen für 12 Einrichtungen erfasst werden, was einer Quote von 66,7 % an der Gesamtheit entspricht.⁴¹ (Übersicht 29)

Übersicht 29: Anteile an männlichen und weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitern in frühpädagogischen Studiengängen an Pädagogische Hochschulen/Universitäten im Jahr 2011

	absolut	Prozent
Weiblich	84	78,5
Männlich	23	21,5
Gesamt	107	100

Quelle: eigene Erhebung

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern an Pädagogischen Hochschulen und Universitäten ist mit fast vier Fünfteln dominant. Vergleicht man den Wert mit der Professorenschaft an den beiden Hochschultypen, fällt auf, dass der Männeranteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern nur etwas geringer ist. Im Vergleich mit der Geschlechterbesetzung der Professuren an Berufsakademien und Fachhochschulen driften die Anteile dagegen weiter auseinander. Zudem fällt auf, dass die Männeranteile bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern deutlich höher sind als in der Studierendenschaft. Insgesamt müssen alle Aussagen zu wissenschaftlichen Mitarbeitern mit dem Hinweis versehen werden, dass sich das akademische Feld der Frühpädagogik an Pädagogischen Hochschulen und Universitäten bislang nur marginal etabliert hat, was in den meisten Fällen noch keine feldeigenen Personalstrukturen mit sich brachte.

2.3.8. Pädagogische Hochschule/Universität: ProfessorInnen

Es wurde eine Erhebung an den Pädagogischen Hochschulen und Universitäten mit frühpädagogischen Studienangeboten durchgeführt. Die Erhebung wurde entsprechend dem Vorgehen bei den Berufsakademien und Fachhochschulen konzipiert.⁴² Aus oben genannten Gründen⁴³ wird auch hier von einer Darstellung der fachlichen Hintergründe des Personals abgesehen. Das methodische Vorgehen der Erhebung entspricht dem, das für die Recherchen zu den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an PHs und Universitäten gewählt wurde.⁴⁴ Der einzige Unterschied ergab sich bei den Ergebnissen der Internetrecherche, die durchgeführt wurden, nachdem sich nur zwei Einrichtungen an der schriftlichen Erhebung beteiligt hatten. Hierdurch konnten die Geschlechtsverteilungen des Lehrpersonals mit Professur für weitere 12 Einrichtungen erfasst werden, was einer Quote von 77,8 % an der Gesamtheit entspricht. (Übersicht 30)

Auffällig ist hier, dass bei den Professuren an Pädagogischen Hochschulen und Universitäten die Frauen mit einem Anteil von zwei Dritteln gegenüber einem Drittel Männer dominieren. Vergleicht man diese Werte mit denen des Lehrpersonals der anderen frühpädagogischen Ausbildungseinrichtungen aller Ausbildungsebenen, lässt sich feststellen, dass der Männeranteil nur an Berufsakademien und Fachhochschulen höher ist. Diese Aussage wird jedoch mit dem Hinweis getroffen, dass sich das akademische Feld der Frühpädagogik an Pädagogischen Hochschulen und Universitäten bislang nur marginal etabliert hat, was in den meisten Fällen noch keine feldeigenen Personalstrukturen mit sich brachte.

⁴¹ Angeschrieben worden waren 18 Pädagogische Hochschulen und Universitäten. Lediglich zwei Einrichtungen antworteten. Zudem machten sie keine Angaben zu den wissenschaftlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen. Auf die geringe Rücklaufquote wurde reagiert, indem eine Recherche auf den Internetauftritten der Einrichtungen mit frühpädagogischem Studienangebot durchgeführt wurde und die Ergebnisse dieser Recherche telefonisch mit den Einrichtungen abgeglichen wurden.

⁴² vgl. oben Punkt 2.3.6. Berufsakademie/Fachhochschule: ProfessorInnen.

⁴³ siehe oben Punkt 2.3.7. Pädagogische Hochschule/Universität: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen.

⁴⁴ vgl. ebd.

Übersicht 30: Anteile an männlichen und weiblichen Professoren in frühpädagogischen Studiengängen an Pädagogische Hochschulen/Universitäten im Jahr 2011

	absolut	Prozent
Weiblich	24	66,7
Männlich	12	33,3
Gesamt	36	100

Quelle: eigene Erhebung

3. Fazit

In der Frühpädagogik vollzieht sich ein dynamischer Professionalisierungsprozess. Dieser ist dadurch gekennzeichnet, dass die Mehrstufigkeit der anzutreffenden Qualifikationen verstärkt wird: Die Ausbildungswege und -abschlüsse reichen nunmehr von der Berufsfachschule bis zum universitären Master. Mittel- und ggf. langfristig ist dabei von einer Teilakademisierung der Berufsfelder auszugehen. Neben der Qualitätssteigerung der frühpädagogischen Arbeit ist deren zentrales Motiv, Höherwertigkeit des Erzieher/innen-Berufs zu erzeugen. Damit soll einerseits das Berufsfeld für Männer attraktiviert werden. Andererseits soll die Professionalisierung den in diesem Feld quantitativ überwiegend tätigen Frauen Karrierechancen eröffnen. Hier ergibt sich ein Zielkonflikt:

- Indem der bislang weiblich dominierte Erzieher/innen-Beruf ein höheres Sozialprestige, verbesserte Bezahlung und interessante Aufstiegsoptionen erhält, wird er, so die Erwartung, auch (und erwünschtemaßen) für Männer interessanter.
- Höherwertige Ausbildungen, gesteigertes Sozialprestige und die damit entstehenden beruflichen Chancen werden tendenziell eher von Männern als von Frauen in die Wahrnehmung von Karriereoptionen umgemünzt.
- Ohne aktive Gegensteuerung ist zu erwarten, dass die gestufte Teilakademisierung zu einer geschlechtsspezifisch gestuften Professionalisierung in der Frühpädagogik führt. Die attraktiveren Berufspositionen würden dann eher von Männern besetzt, während Frauen auf den weniger attraktiven Stellen dominierten.

Stattdessen steht eine spannungsreiche Herausforderung: Aus pädagogischen wie gleichstellungspolitischen Gründen sind ebenso Männer für das Berufsfeld unterhalb der Leitungsebenen zu gewinnen, wie dies nicht zu Lasten der Aufstiegschancen für Frauen gehen darf.

In der Frühpädagogik gibt es ein komplexes Spektrum an beruflichen Rollen:

- Quantitativ am bedeutendsten ist der Erzieher/innen-Beruf. Dieser ist in ein System frühpädagogischer Ausbildungen und Tätigkeiten eingeordnet, das sich nach dem Qualifizierungsniveau gliedern lässt. Es reicht von der Kindertagesmutter/dem Kindertagesvater über beruflich qualifizierte Kinderpfleger/innen und SozialassistentInnen sowie die Erzieher/innen mit postsekundärer Fachschulausbildung bis hin zur akademisierten frühpädagogischen Fachkraft.
- Das Tätigkeitsspektrum reicht im Bereich der Kindertagesstätten, in dem 86 % aller ausgebildeten Erzieher/innen tätig sind, von der Zweitkraft in einer Kindergruppe über die Gruppenleitung und die Betreuung von Kindern mit besonderem Förderbedarf bis hin zur Einrichtungsleitung mit Teilfreistellung bzw. Vollfreistellung von der Gruppenarbeit. Zweitkräfte sollten vorzugsweise beruflich Erstausgebildete – Kinderpflegerin z.B. – sein, während die Gruppenleitung üblicherweise von einer staatlich anerkannten Erzieherin wahrgenommen wird. Einrichtungsleitungen, vor allem solche mit Vollfreistellung, werden von den Einrichtungsträgern gern mit akademisiertem Personal besetzt – bislang mit AbsolventInnen der Sozialpädagogik, seit der Teilakademisierung der Frühpädagogik sukzessive zunehmend mit studierten FrühpädagogInnen.
- Darüber hinaus sind in der Frühpädagogik Berufsrollen außerhalb der Kindertageseinrichtungen anzutreffen: von fachlichen Anleitungs- und Managementfunktionen bei Einrichtungsträgern sowie Lehrkraft an einer Berufsfachschule bzw. Fachschule für Sozialpädagogik über Positionen als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in an einer Hochschule bis hin zur Professorin/zum Professor mit – je nach Hochschultyp – differenzierter Gewichtung von Lehre und Forschung sowie entsprechend unterschiedlicher Reputation.

Ausgangspunkt unserer Analyse war die Frage: Korreliert der Grad der Qualifikationsvoraussetzungen, Attraktivität und Verantwortungsfülle beruflicher Positionen in der Frühpädagogik mit bestimmten Mustern

ihrer geschlechtsspezifischen Besetzung? Der Hintergrund dieser Frage ist eine in die Zukunft gerichtete Frage, die durch historische Entwicklungen veranlasst wird:

- Inwiefern lässt die Differenzierung des frühpädagogischen Feldes durch Teilakademisierung – mit der Einführung zusätzlicher Attraktivitätsunterschiede zwischen den einzelnen beruflichen Rollen – erwarten, dass geschlechtsspezifische Schließungsmechanismen greifen, wie dies aus anderen Feldern bekannt ist?
- Nach den Erfahrungen in anderen Berufsfeldern ist Professionalisierung typischerweise mit geschlechtsspezifischen Schließungs- bzw. Marginalisierungsprozessen verbunden. Da die Professionskulturen durch das Lebensmuster des bürgerlichen Mannes entsprechende Normen bestimmt wurden, fanden sich Frauen in Tätigkeitsfeldern, die sich professionalisierten, durch subkutan wirksam werdende Mechanismen in Randfeldern oder weniger attraktiven Tätigkeiten konzentriert. In Entsprechung dazu wurden sie von den zentralen Positionen mit professionsinternem Einfluss und professionsexterner Wirksamkeit ferngehalten.

Als zusätzlicher Aspekt interessierte, inwiefern die Einführung von frühpädagogischen Hochschulstudiengängen seit 2004ff. bereits dazu geführt hat bzw. erwarten lässt, dass sich die aus pädagogischen Gründen für wünschenswert erachtete Männerpräsenz in der Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit mit Kindern unter sechs Jahren erhöht.

Die hier unternommene erstmalige Bestandsaufnahme der Geschlechterrepräsentanz innerhalb der verschiedenen beruflichen Einsatzmöglichkeiten im frühpädagogischen Feld, die z.T. auch Karriereoptionen sind, sei zunächst so zusammengefasst, dass aus allen erhobenen Rollen die wesentlichen extrahiert werden. Dies geschieht in Übersicht 31. Sie ist hinsichtlich des Attraktivitäts- und Verantwortungsgrades sowie der notwendigen Qualifikationen von unten nach oben aufgebaut.

Übersicht 31: Geschlechteranteile in den wichtigsten Positionen des Tätigkeitsfeldes Frühpädagogik (2011)

Bereich	Positionen	Geschlechtsspezifische Anteile am Personal (in %)	
		Weiblich	Männlich
Personal tertiärer Bereich	Professuren PH/Uni	66,7	33,3
	Professuren BA/FH	56,1	43,9
	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen PH/Uni	78,5	21,5
Personal beruflicher Ausbildungsbereich (Sek II und postsekundär)	Fachschule für Sozialpädagogik: Leitungsebene	64,7	35,3
	Berufsfachschule: Leitungsebene	79,2	20,8
	Berufsfachschule + FS Sozialpädagogik: Lehrpersonal	77,3	22,7
Leitungs- und Anleitungsfunktionen	Einrichtungsträger: Leitungsebene	56,0	44,0
	Einrichtungsträger: Mitarbeiter/innen	80,0	20,0
	Kita-Leitung	95,1	4,9
Gruppenarbeit mit Kindern	Gruppenleitungen	97,2	2,8
	Zweitkräfte	96,1	3,9
Ausbildungsebene (Sek II bis tertiär)	Studierende	92,3	7,7
	Schüler/innen Fachschule für Sozialpädagogik	83,6	16,4
	Schüler/innen Berufsfachschule	86,0	14,0

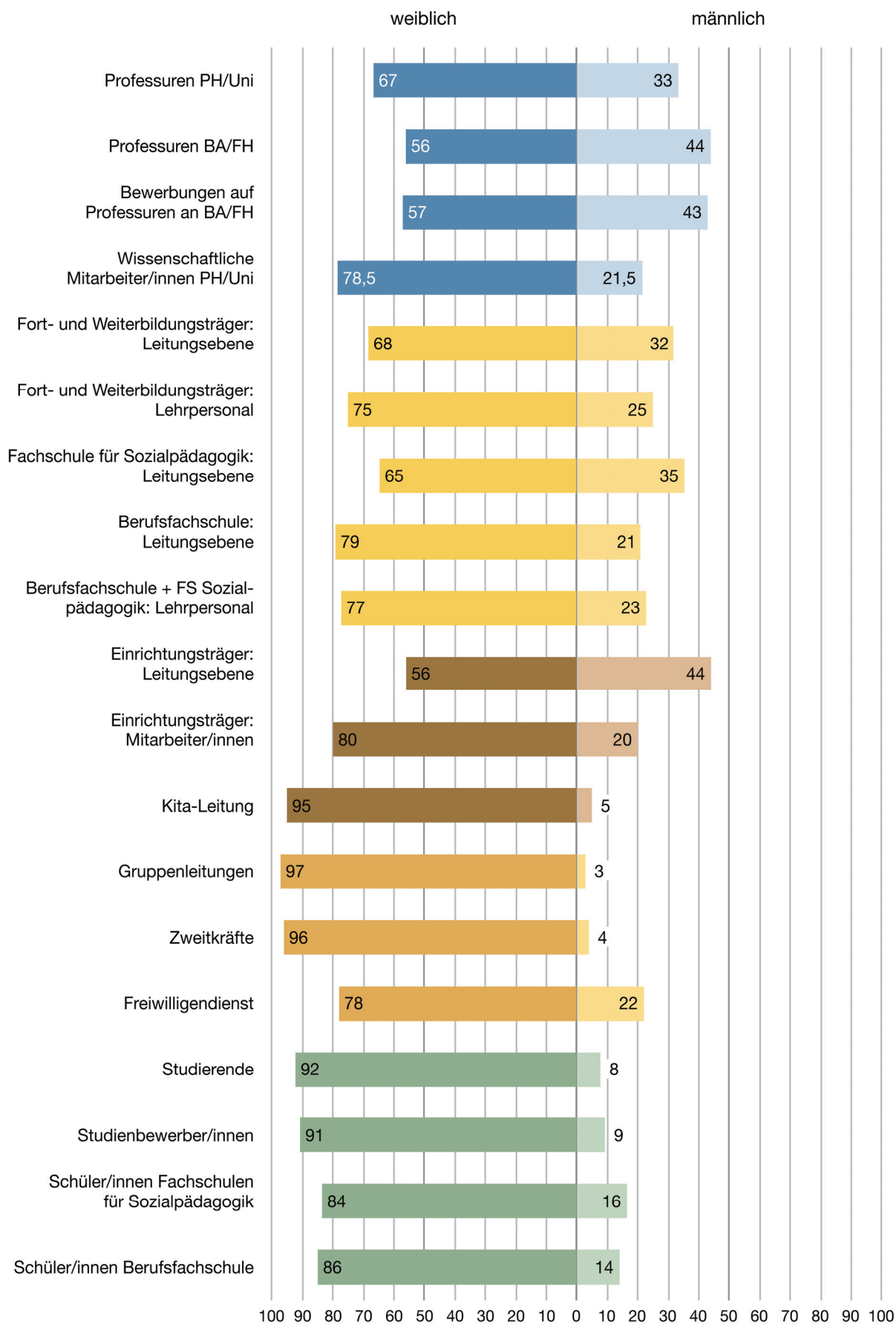
Dieser Übersicht sind folgende Auffälligkeiten der Geschlechterverteilung zu entnehmen:

- Auf allen Ebenen des frühpädagogischen Bereichs dominieren Frauen quantitativ. Diese Dominanz streut zwischen 56 und 97 %.
- Auf der Ebene der Ausbildungen ist der Männeranteil im Bereich der beruflichen Erst- und der Fachschulausbildung etwa doppelt so hoch wie in den seit 2004ff. gestarteten frühpädagogischen Studiengängen. Damit wurde die Erwartung, dass das höherwertige Qualifikationsangebot der Hochschulen zu einem gesteigerten Interesse junger Männer an einer Tätigkeit im frühpädagogischen Sektor führe, bislang noch nicht eingelöst.
- Obwohl die beruflichen Erst- und die Fachschulausbildungen zu etwa 15 % von Männern wahrgenommen werden, landen von diesen nur um 3 % in der Gruppenarbeit mit Kindern unter sechs Jahren. Hier ist zum einen anzunehmen, dass der größere Teil in Tätigkeitsbereiche geht, die mit den Ausbildungen jenseits der Frühpädagogik ebenfalls offen stehen, da der gesamte Bereich der Kinder- und Jugendhilfe als Einsatzfeld in Frage kommt. Eine Rolle dabei kann zudem spielen, dass die verbreitete Teilzeitarbeit im Bereich der Kindereinrichtungen Männer fernhält.⁴⁵ Zum anderen ist denkbar, dass Männer in größerem Umfang als Frauen Aufstiegsoptionen wahrnehmen.
- Im Bereich der Leitungs- und Anleitungsfunktionen ist der Männeranteil deutlich höher als in der unmittelbaren Gruppenarbeit. Hierbei handelt es sich um Tätigkeiten, die Aufstiegsfortbildungen oder akademische Abschlüsse voraussetzen. Letztere werden bislang eher nicht im Bereich der Frühpädagogik, sondern anderen Studienfächern erworben, u.a. auch im kaufmännischen Sektor. Besonders auffällig ist hier die Leitungsebene von Einrichtungsträgern mit einem Männeranteil von 44 %.
- Ebenso ist im Bereich der Lehrenden aller Ebenen – Berufsfachschule, Fachschule für Sozialpädagogik und Hochschule – der Männeranteil vergleichsweise hoch. Allerdings dominieren auch dort quantitativ überall die Frauen.
- Ein deutlicher Schwund des Frauenanteils ist beim Übergang von der Stufe der Lehrenden an Fachschulen für Sozialpädagogik zu deren Leitungspositionen zu konstatieren. Hingegen ist der Unterschied des Frauenanteils bei den Lehrenden und den Leitungen der Berufsfachschulen marginal (zu Gunsten der Frauen).
- Im Hochschulbereich zeigt sich einerseits, dass der Aufstieg von der wissenschaftlichen Mitarbeiterposition zur Professur deutlich mehr Männern als Frauen gelingt. Dies scheint ein Muster zu bestätigen, das in allen akademischen Fächern zu beobachten ist. Allerdings ist hier einstweilen zu berücksichtigen, dass die Mehrzahl der Professuren in der Frühpädagogik noch nicht mit feldeigenem Nachwuchs besetzt werden kann.
- Andererseits ist der Frauenanteil bei den Universitätsprofessuren um zehn Prozentpunkte höher als bei den Professuren an Fachhochschulen und Berufsakademien. Damit wird das in vielen anderen Fächern verbreitete Muster, dass die höherwertigen Professuren von deutlich mehr Männern erklommen werden, während Frauen eher Chancen auf FH-Professuren haben, für den Bereich der Frühpädagogik einstweilen dementiert. Gleichwohl beträgt der Schwund des Frauenanteils beim Aufstieg von der wissenschaftlichen Mitarbeiterposition auch zur Universitätsprofessur fast 20 Prozentpunkte.

Übersicht 32 fasst die Ergebnisse der Untersuchung für das Jahr 2011 insgesamt, d.h. für alle erhobenen Rollen, zusammen. Auch diese Darstellung ist hinsichtlich des Attraktivitäts- und Verantwortungsgrades sowie der notwendigen Qualifikationen von unten nach oben aufgebaut.

⁴⁵ „47% aller Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Von diesen Teilzeitarbeitenden würden 27% laut den Angaben der Träger/Einrichtungen gerne aufstocken.“ (Sell/Kersting 2010: 5) Ein Indiz für das größere Interesse von Männern an Vollzeittätigkeiten könnte sein, dass Männer, die als Erzieher oder Kinderpfleger ausgebildet wurden, signifikant stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind: 2005 lag die Arbeitslosenquote bei Frauen mit diesen Ausbildungen bei 9,5 %. Männer solcher Qualifikation hingegen waren zu 18 % arbeitslos. (Klein/Wulf-Schnabel 2007: 138)

Übersicht 32: Geschlechteranteile im Berufsfeld Frühpädagogik nach Positionen (2011)



Eine zusätzlich interessierende Frage unserer Analyse war: Inwiefern hat die Einführung von frühpädagogischen Hochschulstudiengängen seit 2004 bereits dazu geführt bzw. lässt erwarten, dass sich die aus pädagogischen Gründen für wünschenswert erachtete Männerpräsenz in der Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit mit Kindern unter sechs Jahren erhöht?

Dazu werden in Übersicht 33 die Veränderungen der Frauen- und Männeranteile von 2006 bis 2011 für ausgewählte Rollen in frühpädagogischer Ausbildung und Berufstätigkeit dargestellt. Die Auswahl bezieht sich auf diejenigen Rollen, durch die bzw. in denen Veränderungen in Folge der seit 2004ff. angebotenen Hochschulstudiengänge erwartbar werden.

Übersicht 33: Veränderungen des Frauenanteils in Bereichen, die für die unmittelbare Arbeit mit Kindern unter sechs Jahren relevant sind, von 2006 bis 2011

	Veränderung des Frauenanteils in %
Studienbewerber/innen	0
Studierende	-0,8
Gruppenleitung	-0,7
Kita-Leitung	+1,0

Es zeigt sich, dass die Veränderungen der Frauen- und entsprechend auch der Männeranteile zum einen minimal und zum anderen tendenziell nicht eindeutig sind, zumal auch Messungenauigkeiten in Erwägung gezogen werden müssen. Für die betrachteten fünf Jahre lässt sich mithin noch nicht von bedeutsamen Veränderungen sprechen, die durch die Teilakademisierung der Frühpädagogik zustande gekommen seien. Für eine angemessene Würdigung dieses Befunds sind allerdings mehrere Umstände in Rechnung zu stellen:

- Sobald alle gegenwärtig bereits laufenden 83 Studienangebote regelmäßig Absolventinnen und Absolventen entlassen, werden daraus jährlich etwa 2.700 akademische Fachkräfte hervorgehen. Dem stehen ca. 16.500 Erzieher/innen gegenüber, die pro Jahr ihre Ausbildung weiterhin an den Fachschulen für Sozialpädagogik abschließen (Rauschenbach/Schilling 2009). Folglich werden die Fachschulen auf absehbare Zeit die quantitativ wesentlichen Lieferanten von Berufsnachwuchs im frühpädagogischen Bereich sein und bleiben.
- Bisher hat die Teilakademisierung der Frühpädagogik durch Einführung entsprechender Hochschulstudiengänge noch nicht dazu geführt, dass sich Männer in bedeutendem Umfang zusätzlich für dieses Tätigkeitsfeld interessieren. Die Männeranteile unter den Frühpädagogikstudierenden liegen etwa um die Hälfte niedriger als die Männeranteile in den beruflichen Erst- und den Fachschulausbildungen.
- Vor dem Hintergrund des quantitativen Verhältnisses zwischen HochschulabsolventInnen und AbsolventInnen der Fachschulen für Sozialpädagogik ist auch dann, wenn sich die Hochschuloption unter jungen Männern stärker herumgesprochen haben sollte, mit sehr schnellen Folgen der Akademisierung hinsichtlich eines Zustroms von Männern nicht zu rechnen.

Insgesamt kann festgehalten werden:

1. Auf allen Ebenen des frühpädagogischen Bereichs dominieren Frauen quantitativ.
2. Werden die verschiedenen Hierarchieebenen vergleichend in den Blick genommen, so offenbaren sich mit steigender Attraktivität und Verantwortung der Positionen strukturelle geschlechtsspezifische Asymmetrien zu Ungunsten der Frauen.
3. Die Teilakademisierung des frühpädagogischen Bereichs hat bislang noch nicht zu einem verstärkten Interesse junger Männer an diesem Sektor geführt.
4. Da Männer bei der Nutzung von Karriereoptionen, die das frühpädagogische Feld bereithält, insgesamt erfolgreicher sind, kann hinsichtlich der Qualifikationsdifferenzierung durch die Teilakademisierung erwarten werden: Sobald das Interesse junger Männer an der Frühpädagogik steigen sollte, dürfte sich auch die Aufstiegsdynamik von Männern in diesem Feld verstärken. Die wünschenswerte Steigerung der Präsenz von Männern sollte insoweit mit expliziter Ermutigung von Frauen zum Aufstieg verbunden werden.

Literatur

- AK Bildung, Aktionsrat Bildung (2012): Professionalisierung in der Frühpädagogik. Qualifikationsniveaus und -bedingungen des Personals in Kindertagesstätten (Gutachten), Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (Hg.), Münster.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bielefeld; auch unter URL http://www.bildungsbericht.de/daten2008/bb_2008.pdf (3.7.2008).
- Balluseck, Hilde von (Hg.) (2008): Professionalisierung der Frühpädagogik, Opladen.
- Bauer, Jost (2006): Ausbildung zur Erzieherin – ein alt-neuer Auftrag für Fachhochschulen?, in: Angelika Diller/Thomas Rauschenbach (Hg.), Reform oder Ende der Erzieherinnenausbildung? Beiträge zu einer kontroversen Fachdebatte, München, S. 111-132.
- Baumeister, Katharina/Anna Grieser (2011): Berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte – Analyse der Programmangebote, Deutsches Jugendinstitut e.V. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF), München, URL http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/Baumeister_Grieser_pdf.pdf (Zugriff 29.02.2012).
- Becker-Stoll, Fabienne/Bernhard Nagel (2009): Bildung und Erziehung in Deutschland. Pädagogik für Kinder von 0 bis 10 Jahren, Berlin/Mannheim.
- Behr, Karin (1999): Das Berufsbild der ErzieherInnen. Vom fächerorientierten zum tätigkeitsorientierten Ausbildungskonzept, Neuwied/Berlin.
- Behr, Karin (2006): Die Fachkräfte: Aufgabenprofile und Tätigkeitsanforderungen, in: Angelika Diller/Thomas Rauschenbach (Hg.), Reform oder Ende der Erzieherinnenausbildung? Beiträge zu einer kontroversen Fachdebatte, München, S. 79-93.
- BiD, Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demographischen Wandel, URL: http://www.bildungsbericht.de/daten2010/bb_2010.pdf (Zugriff 27.02.2012).
- Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2010): Demographie konkret. Kommunale Familienpolitik neu gestalten, Gütersloh.
- BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Zahl der männlichen Erzieher Kitas von 2008 bis 2010 um ein Viertel gestiegen, Pressemitteilung vom 13.10.2011, URL <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemittelungen,did=174880.html> (Zugriff 13.02.2012).
- BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011a): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher, 2. Auflage, URL <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/maennliche-fachkraefte-kitas,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Zugriff 27.02.2012).
- Bundesweite Arbeitsgruppe der Fachverbände und -organisationen des Fachschulwesens (2009): Qualifikationsprofil „Frühpädagogik - Fachschule/Fachakademie“, o.O., URL http://www.erzieherin.de/assets/files/ausbildung/2009_06_19%20Qualifikationsrahmen%20FS.pdf (18.12.2009).
- Cloos, Peter/Hilmar Hoffmann (2001): Die Ausbildung der AusbilderInnen. Zum Studium des Lehramtes an Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik, in: Hilmar Hoffmann (Hg.), Studien zur Qualitätsentwicklung von Kindertagesstätten, Neuwied/Kriftel, S. 51-96.
- Dippelhofer-Stiem, Barbara (2001): ISOZ Arbeitsbericht Nr. 11, Internetfassung, URL http://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ct=1331460335003&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.iso.zovgu.de%2Fiso_z_media%2Fdownloads%2Farbeitsberichte%2F11-p-93.pdf&ei=qHhcT7qwBY3Dswa1m53_Cw&usg=AFQjCNGMmLuW_nNx5OUPJ7YktFEjNAW4aA&sig2=sGAaaGhtCSaWaud5-wDfjg (Zugriff 11.03.2012).
- Ebert, Sigrid (1997): Von den Schwierigkeiten, Erziehen zu lehren und zu lernen, in: Erziehen in der Risikogesellschaft (=Jahrbuch 1 Pestalozzi-Fröbel-Verband), Weinheim/Basel, S. 122-138.
- Ebert, Sigrid (1999): Reform der Erzieherinnenausbildung. Zum Stellenwert des Ausbildungsortes Praxis, in: Renate Thiersch/Dieter Höltershinken/Karl Neumann (Hg.), Die Ausbildung der Erzieherinnen. Entwicklungstendenzen und Reformansätze, Weinheim/München, S. 143-155.
- Ebert, Sigrid (2002): Nach der KMK-Rahmenvereinbarung: Implikationen für einen erweiterten Bildungsbegriff in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern, in: Wassilios E. Fthenakis/Pamela Oberhuemer (Hg.), Ausbildungsqualität. Strategiekonzepte zur Weiterentwicklung der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern, Weinheim, S. 47-62.
- Ebert, Sigrid (2004): Die ErzieherInnen-Ausbildung. Das Lernfeldkonzept, in: Kindergarten heute 1/2004, S. 20-29.
- Eibeck, Bernhard (o.J.): PISA macht KITA neu. Zum Stand der Entwicklung von Bildungsplänen für Tageseinrichtungen für Kinder, URL http://www.gew.de/Binaries/Binary7359/PISA_macht_KITA_neu.pdf (Zugriff 28.4.2006).

- FH Osnabrück (2009): Erste Professorin für Hebammenwissenschaft, Pressemitteilung 11.12.2009, URL <http://idw-online.de/pages/de/news348727> (11.12.2009).
- Fritschi, Tobias/Tom Oesch (2008): Volkswirtschaftlicher Nutzen von frühkindlicher Bildung in Deutschland. Eine ökonomische Bewertung langfristiger Bildungseffekte bei Krippenkindern, Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh; auch unter http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_30351_30352_2.pdf (Zugriff 24.11.2009).
- Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Iris Nentwig-Gesemann/Pia Schnadt (Hg.) (2007): Neue Wege gehen. Entwicklungsfelder der Frühpädagogik, München.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2007): Wie gehts im Job? KiTa-Studie der GEW. Frankfurt am Main.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2010): Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. Sonderauswertung des Mikrozensus im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung der GEW, Frankfurt am Main, URL <http://www.gew.de/Binaries/Binary71323/WEB%20Mikrozensus.pdf> (Zugriff 04.03.2012).
- Helm, Jutta (2010): Das Bachelorstudium Frühpädagogik Zugangswege – Studienzufriedenheit – Berufserwartungen. Ergebnisse einer Befragung von Studierenden, Deutsches Jugendinstitut e.V. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF), München.
- Isserstedt, Wolfgang/Middendorff, Elke/Kandulla, Maren u. a. (Hg.) (2010): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009. 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem, Bonn/Berlin.
- Janssen, Rolf (2010): Die Ausbildung Frühpädagogischer Fachkräfte an Berufsfachschulen und Fachschulen. Eine Analyse im Ländervergleich. Deutsches Jugendinstitut e.V. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF), München, URL: http://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/download/wiff_janssen_langfassung_final.pdf (Zugriff 19.02.2012).
- Janssen, Rolf (2011): Die Zugangsvoraussetzungen zur sozialpädagogischen Fachschulausbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Schulleitungen, Deutsches Jugendinstitut e.V. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF), München, URL: http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF_Studien_8_Janssen_Zugang_Internet.pdf (Zugriff 21.02.2012).
- Kasten, Hartmut (2008): 0-3 Jahre. Entwicklungspsychologische Grundlagen, Berlin/Mannheim.
- Kasten, Hartmut (2009): 4-6 Jahre. Entwicklungspsychologische Grundlagen, Berlin/Mannheim.
- Keil, Johannes/Peer Pasternack u.a. (2011): Qualifikationsprofile in Arbeitsfeldern der Pädagogik der Kindheit, Robert Bosch Stiftung (Hg.) Stuttgart, URL http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/RobertBoschStiftung_Studie_PiK_2011_Ausbildungswege.pdf (Zugriff 05.03.2012).
- Khayat, Berthe (2010): Auswertungsbericht zur Absolventenbefragung im Bachelor-Studiengang „Erziehung und Bildung im Kindesalter“ – Absolventenbefragung 2010. – Berlin: Alice Salomon Hochschule, URL: http://www.ash-berlin.eu/fileadmin/user_upload/pdfs/Studienangebot/Karriereplanung/Auswertungsbericht_Absolvbefragung_EBKKhayat05_2010.pdf (Zugriff 31.03.2012).
- Klein, Uta/Wulf-Schnabel, Jan: Männer auf dem Weg aus der sozialen Arbeit, in: WSI Mitteilungen 3/2007, S. 138 – 144.
- KMK, Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2007): Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28.02.1997 i.d.F. vom 07.12.2007, URL http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1997/1997_02_28-RV-Berufsfachschulen.pdf (Zugriff 13.02.2011).
- KMK, Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (1995): Anerkennung von nach Rechtsvorschriften der ehemaligen DDR abgeschlossenen Ausbildungen in Erzieherberufen gemäß Art. 37 Einigungsvertrag. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 14.06.1991 i.d.F. vom 27.01.1995, o.O., http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1991/1991_06_14-Erzieherberufe-ehem-DDR.pdf (11.12.2011).
- KM S-A, Kultusministerium Sachsen-Anhalt (2009): Rahmenrichtlinien Fachschule, Fachbereich Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik, Fachrichtungsbezogener Lernbereich, Magdeburg, URL <http://www.rahmenrichtlinien.bildung-lsa.de/pdf/entwurf/rrlfssozpaedgean.pdf> (Zugriff 22.12.2009).
- Ko-MiK, Koordinationsstelle Männer in Kitas (2010): Männeranteil an Studiengängen im Bereich der Elementarpädagogik an deutschen Hochschulen, URL <http://www.koordination-maennerinkitas.de/forschung/zahlen/studierende-anhochschulen/> (Zugriff 28.02.2012).
- Ko-MiK, Koordinationsstelle Männer in Kitas (2011): Mehr Männer in Kitas, aber..., URL <http://www.koordination-maennerinkitas.de/forschung/zahlen/>.
- Kreckel, Reinhard (2008): Zwischen Spitzenforschung und Breitenausbildung. Strukturelle Differenzierungen an deutschen Hochschulen im internationalen Vergleich, URL www.sozioogie.uni-halle.de/kreckel/docs/spitzebreite-kre-download.pdf (Zugriff 08.12.2009).
- Krüger, Heinz-Hermann (2007): Entwicklung des akademischen Berufsfeldes für Frühpädagogen am Beispiel der Professuren für Elementarpädagogik, Expertise für die Robert-Bosch-Stiftung, Halle.
- Küls, Holger (o.J.): Zum Berufsfeld und zur Ausbildung der Sozialassistentin, in: Martin R. Textor (Hg.), Kindergartenpädagogik Online-Handbuch, URL <http://www.kindergartenpaedagogik.de/774.html> (14.2.2007).

- Kult-Min-Nieds, Niedersächsisches Kultusministerium (2010): Die niedersächsischen berufsbildenden Schulen in Zahlen 2010/2011, Hannover, URL http://www.mk.niedersachsen.de/download/5680/Die_niedersaechsischen_berufsbilden_den_Schulen_in_Zahlen_-_Stand_15_11_2010.pdf (Zugriff 05.03.2012).
- Langenmayr, Margret (2005): Quo vadis Erzieher/innen-Ausbildung? Acht Anfragen aus der Sicht der Fachschulen/Fachakademien für Sozialpädagogik, in: Kita spezial, Sonderheft 3/2005 „Entwicklungen in der Erzieher/innen-Ausbildung“, S. 39-45, auch unter <http://www.kindergartenpaedagogik.de/1412.html>.
- Loytved, Christine (Hg.) (2001): Von der Wehemutter zur Hebamme. Die Gründung von Hebammenschulen mit Blick auf ihren politischen Stellenwert und ihren praktischen Nutzen, Osnabrück.
- MBFJ, Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Rheinland-Pfalz (2003): Lehrplan für die Fachschule Sozialwesen Fachrichtung Sozialpädagogik, URL http://alt.bbs.bildung-rp.de/materialien/lehrplaene/lehrplan_bbs_2004/fs/FS_Sozialwesen%20FR%20Sozialpaedagogik.pdf (22.12.2009).
- Meuser, Michael (2000): Geschlecht und Männlichkeit in den Diskursen der Männer, in: Sigrid Haase (Hg.), *Musen Mythen Markt Jahrbuch VIII der Frauenbeauftragten der Hochschule der Künste Berlin 2000*, Berlin, S. 115 – 122.
- Musiol, Marion (lv.): „Die Zukunft gehört den Akademikern“, in: *Mitbestimmung* 7-8/2009, S. 16-19.
- OECD (2004): OECD Country Note: Early Childhood Education and Care Policy in The Federal Republic of Germany, Paris; auch unter <http://oecd.org/dataoecd/42/1/33978768.pdf> (29.1.2012).
- Pasternack, Peer (2008): Elementar- bzw. Frühpädagogik an deutschen Hochschulen. Stand: 8/2008, in: *erzieherin-online*, 26.10.2008, 10 S., URL http://www.erzieherin-online.de/beruf/ausbildung/pasternack_fruehpaed.pdf
- Pasternack, Peer (2010): Theorie-Praxis-Verflechtung in der frühpädagogischen Ausbildung. Das Zentralproblem der Akademisierung des Erzieher/innen-Berufs, in: *Das Hochschulwesen* 4-5/2010, S. 167-172.
- Pasternack, Peer/Henning Schulze (2010): Die frühpädagogische Ausbildungslandschaft. Strukturen, Qualifikationsrahmen und Curricula, Wittenberg; auch unter http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_2_2010.pdf.
- Pasternack, Peer/Arne Schildberg (2005): Die finanziellen Auswirkungen einer Akademisierung der Erzieher/innen-Ausbildung, in: dies./Ursula Rabe-Kleberg/Kathrin Bock-Famulla/Franziska Larrá: *Entwicklungspotenziale institutioneller Angebote im Elementarbereich*, hrsg. von der Sachverständigenkommission Zwölfter Kinder- und Jugendbericht, München, S. 9-133.
- Pasternack, Peer/Viola Strittmatter (2012): Hochschul- und Bologna-kompatibel? Kompetenzorientierung in der Erzieher/innen-Ausbildung an Fachschulen für Sozialpädagogik: Eine Analyse niedersächsischer Modulhandbücher, in: Peter Cloos/Sylvia Oehlmann/Maren Hundertmark (Hg.), *Von der Fachschule in die Hochschule. Modularisierung und vertikale Durchlässigkeit*, Wiesbaden [i.Ersch.].
- Pich, Wolfgang (2004): Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen/innen im Mikrozensus 1996, Manuskript eines Vortrags auf der 3. Mikrozensusnutzerkonferenz am 09.10.2003 in Mannheim.
- Pimminger, Irene (2011): Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf, Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin, URL http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_uebergang_schule_beruf.pdf (19.02.2012).
- Prott, Roger (2006): 30 Jahre Ausbildungsreform. Kritische Anmerkungen eines Insiders, in: Angelika Diller/Thomas Rauschenbach (Hg.), *Reform oder Ende der Erzieherinnenausbildung? Beiträge zu einer kontroversen Fachdebatte*, München, S. 209-230.
- Rabe-Kleberg, Ursula (1999): Zum veränderten Berufsprofil der Erzieherinnen, in: Richard Auernheimer (Hg.), *Erzieherinnen für die Zukunft. Berufsrealität und Berufsprofil im Wandel*, Hohengehren, S. 15-23.
- Rabe-Kleberg, Ursula (2005): Frühkindliche Bildung und Professionalisierung, in: *Vorträge der Fachtagung: Die Einführung des sächsischen Bildungsplans. Ein Leitfaden für pädagogische Fachkräfte in Kinderkrippen und Kindergärten. Fachtagung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und der Technischen Universität Dresden*, 26.2.2005, URL http://www.erzwiss.uni-halle.de/gliederung/paed/soziol/basic/ad_vortraege.pdf, S. 4-8 (Zugriff 28.4.2006).
- Rauschenbach, Thomas/Beher, Karin/Knauer, Detlef (1995): *Die Erzieherin. Ausbildung und Arbeitsmarkt*. Weinheim/München.
- Rauschenbach, Thomas (2005): Erzieherinnen in neuer Höhenlage. Unbeabsichtigte Nebenwirkungen einer beabsichtigten Ausbildungsreform, in: *Erziehungswissenschaft* 1/2005, S. 18-35.
- Rauschenbach, Thomas (2006): Ende oder Wende? Pädagogisch-soziale Ausbildungen im Umbruch, in: Angelika Diller/Thomas Rauschenbach (Hg.), *Reform oder Ende der Erzieherinnenausbildung? Beiträge zu einer kontroversen Fachdebatte*, München, S. 13-34.
- Rauschenbach, Thomas (2009): Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung – Herausforderungen an Politik, Qualifizierungsorte und Praxisfelder, Vortrag gehalten auf der Auftaktveranstaltung am 26. März 2009 in Berlin Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) URL http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF_Praesentation_Prof._Dr._Rauschenbach.pdf (Zugriff 13.02.2011).
- Rauschenbach, Thomas/Matthias Schilling (2009): Demografie und frühe Kindheit. Prognosen zum Platz- und Personalbedarf in der Kindertageseinrichtung, in: *Zeitschrift für Pädagogik* 1/2009, S. 17-36.
- Rudolph, Brigitte (2010): Anschlussfähige Bildungswege in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern – Ergebnisse einer Interviewstudie mit Leitungen von Fachschulen und Berufsfachschulen, Deutsches Jugendinstitut e.V. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF), München.

- SaarBZ, Saarbrücker Zeitung (2012): Aktionsrat Bildung fordert Hochschulabschluss für Kindergarten-Betreuer, vom 28.03.2012, URL <http://www.saarbruecker-zeitung.de/aufmacher/lokalnews/Saarbruecken-Muenchen-kindergarten-betreuer-uni-hochschulabschluss;art27857,4199494#.T1M6ZvEaPY8> (Zugriff 04.03.2012).
- Sayn-Wittgenstein, Friederike zu (2007): Geburtshilfe neu denken. Bericht zur Situation und Zukunft des Hebammenwesens in Deutschland, Bern.
- Sell, Stefan/Anne Kersting (2010): Gibt es einen (drohenden) Fachkräftemangel im System der Kindertagesbetreuung in Rheinland-Pfalz? Eine empirische Untersuchung zum Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege. Kurzdarstellung der Hauptergebnisse einer Studie im Auftrag des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz (= Remagener Beiträge zur Kinder- und Jugendhilfe 04-2010), Remagen, 2010, URL http://www.stefan-sell.de/texte/kinder-_und_jugendhilfe/Kinder-_und_Jugendhilfe_2010-04.pdf (Zugriff 18.02.2012).
- SenBJS, Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport des Landes Berlin (2003): Ausführungsvorschriften über die Ausbildung in den staatlichen Fachschulen für Sozialpädagogik. Ausbildungsordnung Erzieher/Erzieherin. 2. Dezember 2003. Berlin; auch unter http://infobub.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r1/blobs/pdf/recht/r_02292.pdf (12.4.2006).
- StBa, Statistisches Bundesamt (2007): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen Schuljahr 2006/07, Fachserie 11, Reihe 2, URL <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/Schulen/BeruflicheSchulen2110200077004,property=file.pdf> (Zugriff 13.02.2011).
- StBa, Statistisches Bundesamt (2011): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen Schuljahr 2010/2011, Fachserie 11, Reihe 2, URL <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/Schulen/BeruflicheSchulen2110200117004,property=file.pdf> (Zugriff 14.02.2011).
- StBa, Statistisches Bundesamt (2010a): Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.2, URL https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PruefungenHochschulen2110420107004.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff 28.03.2012).
- StBa 2010, Statistisches Bundesamt (2010b): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, URL www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440107004.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff 28.03.2012).
- StBa KJH, Statistisches Bundesamt (2007): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 15.03.2006 Revidierte Ergebnisse, Erschienen am 24.10.2007.
- StBa KJH, Statistisches Bundesamt (2011): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2011, Erschienen am 08.11.2011, korrigiert am 12.12.2011, URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Sozialleistungen/KinderJugendhilfe/TageseinrichtungenKindertagespflege5225402117005,property=file.xls> (Zugriff 16.02.2011).
- Stranz, Gerhard (2012): Landesregierung NRW stellt fest: Anteil der Erzieher in Tageseinrichtungen geht zurück, URL: <http://bildungsklick.de/blog/81975/landesregierung-nrw-stellt-fest-anteil-der-erzieher-in-tageseinrichtungen-geht-zurueck/> (Zugriff 22.02.2012).
- Thole, Werner/Peter Cloos (2006): Akademisierung des Personals für das Handlungsfeld Pädagogik der Kindheit, in: Angelika Diller,/Thomas Rauschenbach (Hg.), Reform oder Ende der Erzieherinnenausbildung? Beiträge zu einer kontroversen Fachdebatte, München, S. 47-77.
- VBE, Verband Bildung und Erziehung (2004): Auf den Anfang kommt es an! Positionen des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE) zur Elementarerbziehung in Deutschland, Berlin, 28. Oktober 2004, <http://www.vbe.de/uploads/media/041102abschlusspapier.pdf> (18.7.2006).
- Weiß, Karin / Susanne Stempinski / Marianne Schumann/ Lis Keimeleder (2002): Qualifizierung in der Kindertagespflege. Das DJI-Curriculum „Fortbildung von Tagesmüttern“, Seelze-Velber.
- Wetterer, Angelika (1997): Die Frauenuniversität als paradoxe Intervention. Theoretische Überlegungen zur Problematik und zu den Chancen der Geschlechter-Separation, in: Metz-Göckel, Sigrid/Angelika Wetterer (Hg.), Vorausdenken – Querdenken – Nachdenken. Texte für Aylá Neusel, Frankfurt a.M./New York, S. 263-278.
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive, Konstanz.
- Wilensky, Harold L. (1979 [1964]): Jeder Beruf eine Profession?, in: Thomas Luckman/Walter Michael Sprondel (Hg.), Berufssoziologie, Köln, S. 198-215.
- ZEVA, Zentrale Evaluations- und Akkreditierungsagentur Hannover (2007): Evaluation der Erzieherinnenausbildung am Pestalozzi-Fröbel-Haus Berlin, Hannover, URL: http://www.zeva.uni-hannover.de/service/evadownl_pdf/Gutachten_PFH-Berlin.pdf (12.12.2007).

Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF)

Das Institut

Das Institut für Hochschulforschung (HoF) ist das einzige Institut, das in den ostdeutschen Bundesländern systematische Forschung über Hochschulen betreibt. Daraus ergeben sich besondere Projekt- und Anwendungsbezüge; gleichwohl beschränkt sich das Institut nicht auf die Untersuchung regionaler Entwicklungen.

1996 gegründet, knüpft HoF an eine Vorgängereinrichtung an: Die „Projektgruppe Hochschulforschung Berlin-Karlshorst“ hatte von 1991 bis 1996 die Neustrukturierung des ostdeutschen Hochschulwesens analysierend und dokumentierend begleitet.

Als An-Institut ist HoF der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg assoziiert und dort am Master-Studiengang Soziologie beteiligt. Am HoF arbeiten derzeit 15 Wissenschaftler/innen, unterstützt von zwei Bibliothekarinnen, zwei Verwaltungsangestellten und zahlreichen studentischen Mitarbeiter/innen. Aktuell werden am Institut sechs Dissertationen erarbeitet.

Das Programm

Im Mittelpunkt der Arbeit stehen handlungsfeldnahe Analysen der aktuellen Hochschulentwicklung. Hierzu erhebt HoF Daten, entwickelt theoretische Ansätze, stellt Informationen zur Verfügung, erarbeitet Prognosen, bietet Planungshilfen an und begleitet Hochschulreformprojekte. Das Institut betreibt sowohl Grundlagen- und zeithistorische Forschung als auch anwendungsorientierte Forschung sowie Projekte im Service- und Transfer-Bereich.

Zwei Schwerpunkte charakterisieren das Programm inhaltlich:

- Qualitäts- und Organisationsentwicklung an Hochschulen, Hochschulsteuerung und akademisches Personal,
- Studium, Studienreform, Studierende und Nachwuchsförderung.

Diese Schwerpunkte werden gekreuzt durch zwei Querschnittsthemen, für die am Institut gleichfalls langjährig Expertise akkumuliert wurde:

- Gleichstellungsfragen und Gender-Politik im Hochschulsektor,
- ostdeutschlandspezifische Hochschulforschung.

Die Projekte

Die laufenden Forschungsprojekte befassen sich mit:

- Wirkungen des Hochschulföderalismus
- Universitäten im Kräftefeld Staat – Markt – Autonomie
- Zielvereinbarungen, Hochschulverträge und Hochschulsteuerung
- Organisationsreform an Hochschulen
- Qualitätsentwicklung an Hochschulen
- Qualifizierungs- und Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Personalstrukturen in der Wissenschaft

- Geschlechterverhältnisse und Gender Mainstreaming an Hochschulen
- Die ostdeutschen Hochschulen als regionale Entwicklungsfaktoren
- Historischer Wandel akademischer Bildung
- Studienstrukturreform
- Akademisierung der Frühpädagogik
- DDR-Hochschul- und Wissenschaftsgeschichte

Publikationen

HoF publiziert die Zeitschrift *die hochschule. journal für wissenschaft und bildung* (vormals *hochschule ost*), gibt bei der Akademischen Verlagsanstalt Leipzig die Reihe *Hochschulforschung Halle-Wittenberg* heraus. Projektberichte werden in den *HoF-Arbeitsberichten* veröffentlicht. Ferner informiert der Instituts-Newsletter *HoF-Berichterstatte*r zweimal im Jahr über die Arbeit am HoF. Zahlreiche der Publikationen stehen auf der Website des Instituts zum Download zur Verfügung: <http://www.hof.uni-halle.de>

Wissenschaftsinformation

HoF verfügt über eine Spezialbibliothek mit etwa 50.000 Bänden und ca. 180 Zeitschriften. Die Neuerwerbungen konzentrieren sich auf die Kernbereiche der Hochschulforschung sowie Fragen der Hochschultransformation in Ostdeutschland und Osteuropa. Als Besonderheit existiert eine umfangreiche Sammlung zum DDR-Hochschulwesen und zu den Hochschulsystemen der osteuropäischen Staaten, die aus den Beständen des früheren Zentralinstituts für Hochschulbildung (ZHB/DDR) Berlin übernommen wurde. Alle Titel der Spezialbibliothek sind über Literaturdatenbanken recherchierbar.

Das Institut unterhält ein Informations- und Dokumentations-System zu Hochschule und Hochschulforschung. Dieses macht – unter Beteiligung zahlreicher Partner aus Hochschulen, hochschulforschenden Einrichtungen und Fachinformationseinrichtungen – Forschungsergebnisse zur Hochschulentwicklung zugänglich (URL: <http://ids.hof.uni-halle.de>).

Der Standort

Lutherstadt Wittenberg liegt im Osten Sachsen-Anhalts, zwischen Leipzig, Halle und Berlin. Die Ansiedlung des Instituts in Wittenberg steht im Zusammenhang mit der Neubelebung des Universitätsstandorts. 1502 war die „Leucorea“, die Wittenberger Universität, gegründet worden. Nach mehr als 300 Jahren wurde 1817 der Standort durch die Vereinigung mit der Universität in Halle aufgegeben. In Anknüpfung an die historische „Leucorea“ ist 1994 eine gleichnamige öffentliche Stiftung errichtet worden. Deren Räumlichkeiten beherbergen neben HoF weitere sieben wissenschaftliche Einrichtungen.

Bislang erschienene HoF-Arbeitsberichte

- 1¹² Zierold, Steffen: *Stadtentwicklung durch geplante Kreativität? Kreativwirtschaftliche Entwicklung in ostdeutschen Stadtquartieren*, 63 S.
- 7¹¹ Pasternack, Peer / Schulze, Henning: *Wissenschaftliche Wissenschaftspolitikberatung. Fallstudie Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat (SWTR)*, 64 S.
- 6¹¹ Reisz, Robert D. / Stock, Manfred: *Wandel der Hochschulbildung in Deutschland und Professionalisierung*, 64 S.
- 5¹¹ Pasternack, Peer: *HoF-Report 2006 – 2010. Forschung, Nachwuchsförderung und Wissenstransfer am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg*, 90 S.
- 4¹¹ Franz, Anja / Lathan, Monique / Schuster, Robert: *Skalenhandbuch für Untersuchungen der Lehrpraxis und der Lehrbedingungen an deutschen Hochschulen. Dokumentation des Erhebungsinstrumentes*, 79 S.
- 3¹¹ Franz, Anja / Kieslich, Claudia / Schuster, Robert / Trümpler, Doreen: *Entwicklung der universitären Personalstruktur im Kontext der Föderalismusreform*, 81 S.
- 2¹¹ Keil, Johannes / Pasternack, Peer: *Frühpädagogisch kompetent. Kompetenzorientierung in Qualifikationsrahmen und Ausbildungsprogrammen der Frühpädagogik*, 139 S.
- 1¹¹ Hechler, Daniel / Pasternack, Peer: *Deutungskompetenz in der Selbstanwendung. Der Umgang der ostdeutschen Hochschulen mit ihrer Zeitgeschichte*, 225 S. ISBN 978-3-937573-24-3.
- 4¹⁰ Pasternack; Peer: *Wissenschaft und Politik in der DDR. Rekonstruktion und Literaturbericht*, 79 S. ISBN 978-3-937573-23-6.
- 3¹⁰ Lischka, Irene / Rathmann, Annika / Reisz, Robert: *Studierendenmobilität – ost- und westdeutsche Bundesländer. Studie im Rahmen des Projekts „Föderalismus und Hochschulen*, 69 S.
- 2¹⁰ Pasternack, Peer / Schulze, Henning: *Die frühpädagogische Ausbildungslandschaft. Strukturen, Qualifikationsrahmen und Curricula. Gutachten für die Robert Bosch Stiftung*, 76 S.
- 1¹⁰ Winter, Martin / Anger, Yvonne: *Studiengänge vor und nach der Bologna-Reform. Vergleich von Studienangebot und Studiencurricula in den Fächern Chemie, Maschinenbau und Soziologie*, 310 S.
- 5⁰⁹ Schuster, Robert: *Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsens, Sachsen-Anhalts und Thüringens*, 70 S.
- 4⁰⁹ Stock, Manfred unter Mitarbeit von Robert D. Reisz und Karsten König: *Politische Steuerung und Hochschulentwicklung unter föderalen Bedingungen. Stand der Forschung und theoretisch-methodologische Vorüberlegungen für eine empirische Untersuchung*, 41 S.
- 3⁰⁹ Darraz, Enrique Fernández / Lenhardt, Gero / Reisz, Robert D. / Stock, Manfred : *Private Hochschulen in Chile, Deutschland, Rumänien und den USA – Struktur und Entwicklung*, 116 S.
- 2⁰⁹ Herrmann, Viola / Winter, Martin: *Studienwahl Ost. Befragung von westdeutschen Studierenden an ostdeutschen Hochschulen*, 44 S.
- 1⁰⁹ Winter, Martin: *Das neue Studieren. Chancen, Risiken, Nebenwirkungen der Studienstrukturreform: Zwischenbilanz zum Bologna-Prozess in Deutschland*, 91 S.
- 5⁰⁸ König, Karsten / Pasternack, Peer: *elementar + professionell. Die Akademisierung der elementarpädagogischen Ausbildung in Deutschland. Mit einer Fallstudie: Studiengang „Erziehung und Bildung im Kindesalter“ an der Alice Salomon Hochschule Berlin*, 159 S.
- 4⁰⁸ Pasternack, Peer / Bloch, Roland / Hechler, Daniel / Schulze, Henning: *Fachkräfte bilden und binden. Lehre und Studium im Kontakt zur beruflichen Praxis in den ostdeutschen Ländern*, 137 S.
- 3⁰⁸ Falkenhagen, Teresa: *Stärken und Schwächen der Nachwuchsförderung. Meinungsbild von Promovierenden und Promovierten an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, 123 S.
- 2⁰⁸ Kahlert, Heike / Burkhardt, Anke / Myrrhe, Ramona: *Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Zwischenbilanz und Perspektiven*, 120 S.
- 1⁰⁸ Pasternack, Peer / Rabe-Kleberg, Ursula: *Bildungsforschung in Sachsen-Anhalt. Eine Bestandsaufnahme*, 81 S.
- 4⁰⁷ Schlegel, Uta / Burkhardt, Anke: *Auftrieb und Nachhaltigkeit für die wissenschaftliche Laufbahn. Akademikerinnen nach ihrer Förderung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt*, 46 S.
- 3⁰⁷ Hölscher, Michael / Pasternack, Peer: *Internes Qualitätsmanagement im österreichischen Fachhochschulsektor*, 188 S.
- 2⁰⁷ Winter, Martin: *PISA, Bologna, Quedlinburg – wohin treibt die Lehrerausbildung? Die Debatte um die Struktur des Lehramtsstudiums und das Studienmodell Sachsen-Anhalts*, 58 S.
- 1⁰⁷ König, Karsten: *Kooperation wagen. 10 Jahre Hochschulsteuerung durch vertragsförmige Vereinbarungen*, 116 S.

- 6'06 Bloch, Roland: *Wissenschaftliche Weiterbildung im neuen Studiensystem – Chancen und Anforderungen. Eine explorative Studie und Bestandsaufnahme*, 64 S.
- 5'06 Krempkow, Rene / König, Karsten / Ellwardt, Lea: *Studienqualität und Studienerfolg an sächsischen Hochschulen. Dokumentation zum „Hochschul-TÜV“ der Sächsischen Zeitung 2006*, 79 S.
- 4'06 Scheuring, Andrea / Burkhardt, Anke: *Schullaufbahn und Geschlecht. Beschäftigungssituation und Karriereverlauf an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland aus gleichstellungspolitischer Sicht*, 93 S.
- 3'06 Lischka, Irene: *Entwicklung der Studierwilligkeit*, 116 S.
- 2'06 Lischka, Irene unter Mitarbeit von Reinhard Kreckel: *Zur künftigen Entwicklung der Studierendenzahlen in Sachsen-Anhalt. Prognosen und Handlungsoptionen. Expertise im Auftrag der Landesrektorenkonferenz von Sachsen-Anhalt*, 52 S.
- 1'06 Burkhardt, Anke / Kreckel, Reinhard / Pasternack, Peer: *HoF Wittenberg 2001 – 2005. Ergebnisreport des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, 107 S.
- 7'05 Pasternack, Peer / Müller, Axel: *Wittenberg als Bildungsstandort. Eine exemplarische Untersuchung zur Wissensgesellschaft in geografischen Randlagen. Gutachten zum IBA-„Stadtumbau Sachsen-Anhalt 2010“-Prozess*, 156 S.
- 6'05 Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke: *Frauenkarrieren und –barrieren in der Wissenschaft. Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext*, 156 S., ISBN 3-937573-06-2, €10,00.
- 5'05 Hüttmann, Jens/Pasternack, Peer: *Studiengebühren nach dem Urteil*, 67 S.
- 4'05 Erhardt, Klaudia (Hrsg.): *ids hochschule. Fachinformation für Hochschulforschung und Hochschulpraxis*, 71 S.
- 3'05 Körnert, Juliana / Schildberg, Arne / Stock, Manfred: *Hochschulentwicklung in Europa 1950-2000. Ein Datenkompendium*, 166 S., ISBN 3-937573-05-4, €15,-.
- 2'05 Pasternack, Peer: *Wissenschaft und Hochschule in Osteuropa: Geschichte und Transformation. Bibliografische Dokumentation 1990-2005*, 132 S., ISBN 3-937573-04-6, €15,-.
- 1b'05 Schlegel, Uta / Burkhardt, Anke / Trautwein, Peggy: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Fachhochschule Merseburg*, 51 S.
- 1a'05 Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke/Trautwein, Peggy: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz*, 51 S.
- 6'04 Lewin, Dirk / Lischka, Irene: *Passfähigkeit beim Hochschulzugang als Voraussetzung für Qualität und Effizienz von Hochschulbildung*, 106 S.
- 5'04 Pasternack, Peer: *Qualitätsorientierung an Hochschulen. Verfahren und Instrumente*, 138 S., ISBN 3-937573-01-1, €10,00.
- 4'04 Hüttmann, Jens: *Die „Gelehrte DDR“ und ihre Akteure. Inhalte, Motivationen, Strategien: Die DDR als Gegenstand von Lehre und Forschung an deutschen Universitäten*. Unt. Mitarb. v. Peer Pasternack, 100 S.
- 3'04 Winter, Martin: *Ausbildung zum Lehrberuf. Zur Diskussion über bestehende und neue Konzepte der Lehrerbildung für Gymnasium bzw. Sekundarstufe II*, 60 S.
- 2'04 Bloch, Roland / Pasternack, Peer: *Die Ost-Berliner Wissenschaft im vereinigten Berlin. Eine Transformationsfolgenanalyse*, 124 S.
- 1'04 Teichmann, Christine: *Nachfrageorientierte Hochschulfinanzierung in Russland. Ein innovatives Modell zur Modernisierung der Hochschulbildung*, 40 S.
- 5'03 Meyer, Hansgünter (Hg.): *Hochschulen in Deutschland:Wissenschaft in Einsamkeit und Freiheit? Kolloquium-Reden am 2. Juli 2003*, 79 S.
- 4'03 Bloch, Roland / Hüttmann, Jens: *Evaluation des Kompetenzzentrums „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns*, 48 S.
- 3'03 Lischka, Irene: *Studierwilligkeit und die Hintergründe – neue und einzelne alte Bundesländer – Juni 2003*, 148 S., ISBN 3-9806701-8-X, €10,-.
- 2'03 Reisz, Robert D.: *Public Policy for Private Higher Education in Central and Eastern Europe. Conceptual clarifications, statistical evidence, open questions*, 34 S.
- 1'03 Reisz, Robert D.: *Hochschulpolitik und Hochschulentwicklung in Rumänien zwischen 1990 und 2000*, 42 S.
- 5'02 Teichmann, Christine: *Forschung zur Transformation der Hochschulen in Mittel- und Osteuropa: Innen- und Außenansichten*, 42 S.
- 4'02 Friedrich, Hans Rainer: *Neuere Entwicklungen und Perspektiven des Bologna-Prozesses*, 22 S. ISBN 3-9806701-6-3.
- 3'02 Lischka, Irene: *Erwartungen an den Übergang in den Beruf und hochschulische Erfahrungen. Studierende der BWL an zwei Fachhochschulen in alten/neuen Bundesländern*, 93 S.
- 2'02 Kreckel, Reinhard / Lewin, Dirk: *Künftige Entwicklungsmöglichkeiten des Europäischen*

- Fernstudienzentrums Sachsen-Anhalt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme zur wissenschaftlichen Weiterbildung und zu Fernstudienangeboten in Sachsen-Anhalt, 42 S.
- 1'02 Kreckel, Reinhard / Pasternack, Peer: *Fünf Jahre HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Ergebnisreport 1996-2001*, 79 S.
- 5'01 Pasternack, Peer: *Gelehrte DDR. Die DDR als Gegenstand der Lehre an deutschen Universitäten 1990–2000*. Unt. Mitarb. v. Anne Glück, Jens Hüttmann, Dirk Lewin, Simone Schmid und Katja Schulze, 131 S., ISBN 3-9806 701-5-5, €5,-.
- 4'01 Teichmann, Christine: *Die Entwicklung der russischen Hochschulen zwischen Krisenmanagement und Reformen. Aktuelle Trends einer Hochschulreform unter den Bedingungen der Transformation*, 51 S.
- 3'01 Jahn, Heidrun: *Duale Studiengänge an Fachhochschulen. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuchs an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 58 S.
- 2'01 Olbertz, Jan-Hendrik / Otto, Hans-Uwe (Hg.): *Qualität von Bildung. Vier Perspektiven*, 127 S., ISBN 3-9806701-4-7, €5,-.
- 1'01 Pasternack, Peer: *Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1945 – 1994*, 45 S.
- 5'00 Lischka, Irene: *Lebenslanges Lernen und Hochschulbildung. Zur Situation an ausgewählten Universitäten*, 75 S.
- 4'00 Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt / HoF Wittenberg (Hg.): *Ingenieurausbildung der Zukunft unter Berücksichtigung der Länderbeziehungen zu den Staaten Mittel- und Osteuropas. Dokumentation eines Workshops am 09./10. Mai 2000 in Lutherstadt Wittenberg*, 83 S., ISBN 3-9806701-3-9, €7,50.
- 3'00 Lewin, Dirk: *Studieren in Stendal. Untersuchung eines innovativen Konzepts. Zweiter Zwischenbericht*, 127 S.
- 2'00 Burkhardt, Anke: *Militär- und Polizeihochschulen in der DDR. Wissenschaftliche Dokumentation*, 182 S., ISBN 3-9806701-2-0, € 12,50.
- 1'00 Jahn, Heidrun: *Bachelor und Master in der Erprobungsphase. Chancen, Probleme, fachspezifische Lösungen*, 65 S.
- 7'99 Alesi, Bettina: *Lebenslanges Lernen und Hochschulen in Deutschland. Literaturbericht und annotierte Bibliographie (1990 – 1999) zur Entwicklung und aktuellen Situation*. In Kooperation mit Barbara M. Kehm und Irene Lischka, 67 S., ISBN 3-9806701-1-2, €7,50.
- 6'99 Jahn, Heidrun / Kreckel, Reinhard: *Bachelor- und Masterstudiengänge in Geschichte, Politikwissenschaft und Soziologie. International vergleichende Studie*, 72 S.
- 5'99 Lischka, Irene: *Studierwilligkeit und Arbeitsmarkt. Ergebnisse einer Befragung von Gymnasiasten in Sachsen-Anhalt*, 104 S.
- 4'99 Jahn, Heidrun: *Berufsrelevanter Qualifikationserwerb in Hochschule und Betrieb. Zweiter Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung dualer Studiengangsentwicklung*, 35 S.
- 3'99 Lewin, Dirk: *Auswahlgespräche an der Fachhochschule Altmark. Empirische Untersuchung eines innovativen Gestaltungselements*, 61 S.
- 2'99 Pasternack, Peer: *Hochschule & Wissenschaft in Osteuropa. Annotierte Bibliographie der deutsch- und englischsprachigen selbständigen Veröffentlichungen 1990-1998*, 81 S., ISBN 3-9806701-0-4, €12,50.
- 1'99 Buck-Bechler, Gertraude: *Hochschule und Region. Königskinder oder Partner?*, 65 S.
- 5'98 Lischka, Irene: *Entscheidung für höhere Bildung in Sachsen-Anhalt. Gutachten*, 43 S.
- 4'98 Pasternack, Peer: *Effizienz, Effektivität & Legitimität. Die deutsche Hochschulreformdebatte am Ende der 90er Jahre*, 30 S.
- 3'98 Jahn, Heidrun: *Zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in Deutschland. Sachstands- und Problemanalyse*, 38 S.
- 2'98 Lewin, Dirk: *Die Fachhochschule der anderen Art. Konzeptrealisierung am Standort Stendal. Zustandsanalyse*, 44 S.
- 1'98 Jahn, Heidrun: *Dualität curricular umsetzen. Erster Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuches an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 40 S.
- 5'97 Burkhardt, Anke: *Stellen und Personalbestand an ostdeutschen Hochschulen 1995. Datenreport*, 49 S.
- 4'97 Lischka, Irene: *Verbesserung der Voraussetzungen für die Studienwahl. Situation in der Bundesrepublik Deutschland*, 15 S.
- 3'97 Buck-Bechler, Gertraude: *Zur Arbeit mit Lehrberichten*, 17 S.
- 2'97 Lischka, Irene: *Gymnasiasten der neuen Bundesländer. Bildungsabsichten*, 33 S.
- 1'97 Jahn, Heidrun: *Duale Fachhochschulstudiengänge. Wissenschaftliche Begleitung eines Modellversuches*, 22 S.

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben vom Institut für Hochschulforschung (HoF)

Themenhefte:

Karsten König / Rico Rokitte (Hg.): *Weltoffen von innen? Wissenschaft mit Migrationshintergrund* (2012, 209 S.; € 17,50)

Edith Braun / Katharina Kloke / Christian Schneijderberg (Hg.): *Disziplinäre Zugänge zur Hochschulforschung* (2011, 211 S.; €17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Hochschulföderalismus* (2011, 217 S.; €17,50)

Carsten Würmann / Karin Zimmermann (Hg.): *Hochschulkapazitäten – historisch, juristisch, praktisch* (2010, 216 S.; €17,50)

Georg Krücken / Gerd Grözinger (Hg.): *Innovation und Kreativität an Hochschulen* (2010, 211 S.; €17,50)

Daniel Hechler / Peer Pasternack (Hg.): *Zwischen Intervention und Eigensinn. Sonderaspekte der Bologna-Reform* (2009, 215 S.; €17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Hochschulen in kritischen Kontexten. Forschung und Lehre in den ostdeutschen Regionen* (2009, 203 S.; €17,50)

Robert D. Reisz / Manfred Stock (Hg.): *Private Hochschulen – Private Higher Education* (2008, 166 S.; € 17,50)

Martin Winter: *Reform des Studiensystems. Analysen zum Bologna-Prozess* (2007, 218 S.; €17,50)

Peer Pasternack: *Forschungslandkarte Ostdeutschland*, unt. Mitarb. v. Daniel Hechler (Sonderband 2007, 299 S., € 17,50)

Reinhard Kreckel / Peer Pasternack (Hg.): *10 Jahre HoF* (2007, 197 S., €17,50)

Karsten König (Hg.): *Verwandlung durch Verhandlung? Kontraktsteuerung im Hochschulsektor* (2006, 201 S.; € 17,50)

Georg Krücken (Hg.): *Universitäre Forschung im Wandel* (2006, 224 S.; €17,50)

Konjunkturen und Krisen. Das Studium der Natur- und Technikwissenschaften in Europa (2005, 246 S.; €17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Konditionen des Studierens* (2004, 244 S.; €17,50)

Martin Winter (Hg.): *Gestaltung von Hochschulorganisation. Über Möglichkeiten und Unmöglichkeiten, Hochschulen zu steuern* (2004, 254 S.; €17,50)

Anke Burkhardt / Uta Schlegel (Hg.): *Warten auf Gender Mainstreaming. Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich* (2003, 282 S.; €17,50)

Barbara Kehm (Hg.): *Grenzüberschreitungen. Internationalisierung im Hochschulbereich* (2003, 268 S.; €17,50)

Peer Pasternack / Martin Winter (Hg.): *Szenarien der Hochschulentwicklung* (2002, 236 S.; €17,50)

Bestellungen unter: institut@hof.uni-halle.de – <http://www.die-hochschule.de>

Schriftenreihen „Wittenberger Hochschulforschung“ / „Hochschulforschung Halle-Wittenberg“

Peer Pasternack (Hg.): *Hochschulen nach der Föderalismusreform*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2011, 368 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Relativ prosperierend. Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen: Die mitteldeutsche Region und ihre Hochschulen*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2010, 547 S.

Eva Bosbach: *Von Bologna nach Boston? Perspektiven und Reformansätze in der Doktorandenausbildung anhand eines Vergleichs zwischen Deutschland und den USA*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2009, 182 S.

Roland Bloch: *Flexible Studierende? Studienreform und studentische Praxis*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2009, 336 S.

Reinhard Kreckel (Hg.): *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2008, 400 S.

Anke Burkhardt (Hg.): *Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2008, 691 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Stabilisierungsfaktoren und Innovationsagenturen. Die ostdeutschen Hochschulen und die zweite Phase des Aufbau Ost*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2007, 471 S.

Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Inklusion in Hochschulen. Beteiligung an der Hochschulbildung und gesellschaftlichen Entwicklung in Europa und in den USA (1950-2000)*. Lemmens Verlag, Bonn 2007, 148 S.

Peer Pasternack: *Qualität als Hochschulpolitik? Leistungsfähigkeit und Grenzen eines Policy-Ansatzes*. Lemmens Verlag, Bonn 2006, 558 S.

Anke Burkhardt / Karsten König (Hg.): *Zweckbündnis statt Zwangsehe: Gender Mainstreaming und Hochschulreform*. Lemmens Verlag, Bonn 2005, 264 S.

Reinhard Kreckel: *Vielfalt als Stärke. Anstöße zur Hochschulpolitik und Hochschulforschung*. Lemmens Verlag, Bonn 2004, 203 S.

Irene Lischka / Andrä Wolter (Hg.): *Hochschulzugang im Wandel? Entwicklungen, Reformperspektiven und Alternativen*. Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2001, 302 S.

Jan-Hendrik Olbertz / Peer Pasternack / Reinhard Kreckel (Hg.): *Qualität – Schlüsselfrage der Hochschulreform*. Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2001, 341 S.

Barbara M. Kehm / Peer Pasternack: *Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Fallstudien des Wandels*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2001, 254 S.

Peer Pasternack (Hg.): *DDR-bezogene Hochschulforschung. Eine thematische Eröffnungsbilanz aus dem HoF Wittenberg*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2001, 315 S.

Peter Altmiks (Hg.): *Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2000, 107 S.

Peer Pasternack: *Hochschule & Wissenschaft in SBZ/DDR/Ostdeutschland 1945-1995. Annotierte Bibliographie für den Erscheinungszeitraum 1990-1998*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 567 S.

Jan-Hendrik Olbertz / Peer Pasternack (Hg.): *Profilbildung – Standards – Selbststeuerung. Ein Dialog zwischen Hochschulforschung und Reformpraxis*, hrsg. unt. Mitarb. v. Gertraude Buck-Bechler und Heidrun Jahn. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 291 S.

Peer Pasternack: *Demokratische Erneuerung. Eine universitätsgeschichtliche Untersuchung des ostdeutschen Hochschulumbaus 1989-1995. Mit zwei Fallstudien: Universität Leipzig und Humboldt-Universität zu Berlin*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 427 S.

Heidrun Jahn / Jan-Hendrik Olbertz (Hg.): *Neue Stufen – alte Hürden? Flexible Hochschulabschlüsse in der Studienreformdebatte*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1998, 120 S.

Weitere Veröffentlichungen aus dem Institut für Hochschulforschung (HoF)

Enrique Fernández Darraz / Gero Lenhardt / Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Hochschulprivatisierung und akademische Freiheit. Jenseits von Markt und Staat: Hochschulen in der Weltgesellschaft*, Transcript Verlag, Bielefeld 2010, 200 S.

Yvonne Anger / Oliver Gebhardt / Karsten König / Peer Pasternack: *Das Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt (WZW) im Schnittpunkt von Anspruchsgruppen aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit*, WZW/HoF, Wittenberg 2010, 111 S.

Peer Pasternack / Carsten von Wissel: *Programmatische Konzepte der Hochschulentwicklung in Deutschland seit 1945*, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2009, 83 S. URL http://www.boeckler.de/pdf/p_arb_p_204.pdf.

Daniel Hechler / Jens Hüttmann / Ulrich Mählert / Peer Pasternack (Hg.): *Promovieren zur deutsch-deutschen Zeitgeschichte. Handbuch*, Metropol Verlag, Berlin 2009, 292 S.

Nicolai Genov / Reinhard Kreckel (Hg.): *Soziologische Zeitgeschichte. Helmut Steiner zum 70. Geburtstag*, Edition Sigma, Berlin 2007, 334 S.

Peer Pasternack: *Wissenschafts- und Hochschulgeschichte der SBZ, DDR und Ostdeutschlands 1945–2000. Annotierte Bibliografie der Buchveröffentlichungen 1990–2005*, CD-ROM-Edition, unt. Mitarb. v. Daniel Hechler, Stiftung zur Aufarbeitung der SED-Diktatur/Institut für Hochschulforschung, Berlin/Wittenberg 2006.

Manfred Stock: *Arbeiter, Unternehmer, Professioneller. Eine theorievergleichende Analyse zur sozialen Konstruktion von Beschäftigung in der Moderne*, VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2005, 398 S.

Peer Pasternack / Roland Bloch / Claudius Gellert / Michael Hölscher / Reinhard Kreckel / Dirk Lewin / Irene Lischka / Arne Schildberg: *Die Trends der Hochschulbildung und ihre Konsequenzen. Wissenschaftlicher Bericht für das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Republik Österreich*, bm:bwk, Wien 2005, 227 S.

Peer Pasternack / Arne Schildberg / Ursula Rabe-Kleberg / Kathrin Bock-Famulla / Franziska Larrá: *Entwicklungspotenziale institutioneller Angebote im Elementarbereich*, Verlag Deutsches Jugendinstitut, München 2005,

Peer Pasternack / Falk Bretschneider: *Handwörterbuch der Hochschulreform*, UniversitätsVerlag Weblar, Bielefeld 2005, 221 S.

Barbara M. Kehm (Hg.): *Mit SOKRATES II zum Europa des Wissens. Ergebnisse der Evaluation des Programms in Deutschland*, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel & HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung, Kassel/Wittenberg 2005, 404 S.

Peer Pasternack: *Politik als Besuch. Ein wissenschaftspolitischer Feldreport aus Berlin*, UniversitätsVerlag Weblar, Bielefeld 2005, 253 S.

Manfred Stock / Helmut Köhler: *Bildung nach Plan? Bildungs- und Beschäftigungssystem in der DDR 1949 bis 1989*, Leske + Budrich, Opladen 2004, 153 S.

Jens Hüttmann / Peer Pasternack / Ulrich Mählert (Hg.): *DDR-Geschichte vermitteln. Ansätze und Erfahrungen in Unterricht, Hochschullehre und politischer Bildung*, Metropol-Verlag, Berlin 2004, 310 S.

Jens Hüttmann / Peer Pasternack (Hg.): *Wissensspuren. Bildung und Wissenschaft in Wittenberg nach 1945*, Drei-Kastanien-Verlag, Wittenberg 2004, 414 S.

Peer Pasternack: *177 Jahre. Zwischen Universitäts-schließung und Gründung der Stiftung Leucorea: Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1817–1994*, Stiftung Leucorea an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Wittenberg 2002, 122 S.

Martin Winter / Thomas Reil (Hg.): *Qualitätssicherung an Hochschulen. Theorie und Praxis*, W. Bertelsmann-Verlag, Bielefeld 2002, 192 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Flexibilisierung der Hochschulhaushalte. Handbuch*, Schüren Verlag, Marburg 2001, 336 S.

Peer Pasternack / Thomas Neie (Hg.): *stud. ost 1989–1999. Wandel von Lebenswelt und Engagement der Studierenden in Ostdeutschland*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2000, 464 S.

Peer Pasternack / Monika Gibas (Hg.): *Sozialistisch behaut & bekunstet. Hochschulen und ihre Bauten in der DDR*, Leipziger Universitätsverlag, Leipzig 1999, 246 S.

Barbara M. Kehm: *Higher Education in Germany. Developments Problems, Future Perspectives*. CEPES, Bucarest 1999, 145 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Eine nachholende Debatte. Der innerdeutsche Philosophenstreit 1996/97*, Leipzig 1998, 234 S.