

Gender in der Kita.

Praxisratgeber für Kitaleitungen

Wiebke Tennhoff, Julia Nentwich, Franziska Vogt



Autorinnen: Wiebke Tennhoff, Julia Nentwich, Franziska Vogt

Zitierweise: Tennhoff, Wiebke; Nentwich, Julia & Vogt, Franziska (2014): Gender in der Kita. Praxisratgeber für Kitaleitungen. St. Gallen: Universität und Pädagogische Hochschule St. Gallen.



Zum kostenlosen Download unter www.gender-kita.ch.

Illustrationen: Rüdiger Tillmann, Kontakt: ruedigertillmann.de, ruediger.tillmann@gmx.de

Diese Broschüre wurde im Rahmen des NFP 60 „Gleichstellung der Geschlechter“ vom Schweizerischen Nationalfonds gefördert.



Inhaltsverzeichnis

Gender in der Kita – (auch) eine Leitungsaufgabe	1
Von Geschlecht zu Gender	1
Perspektive Frauen und Männer im Team.....	5
Perspektive Raum und Angebot	5
Perspektive Zeiten, Ordnungen und Strukturen.....	5
Perspektive Frauen und Männer im Team	6
Männer in der „weiblichen Arena“	6
Vielfältige Sonderbehandlungen	8
Die Vorteile: die gläserne Rolltreppe	8
Die Nachteile: der Exot – oder gar die Gefahr?	9
Nähe, Distanz und Kinderschutz - Fragen, die sich nur bei Männern stellen?	10
Best practice & Tipps	12
Reflexionsfragen für die Kita-Praxis.....	12
Zusammenfassung Frauen und Männer im Team.....	13
Perspektive Raum und Angebot	13
Was ist in Kitas selbstverständlich, was ist exotisch?	13
Wie frei ist Freispiel wirklich?	15
Beispiel Rollenspielbereich.....	15
Reflexionsfragen für die Kita-Praxis.....	17
Best practice & Tipps	17
Zusammenfassung Raum.....	17
Alle machen alles! Wirklich? Männliche Nischen und die Einführung von Angeboten	18
Praxisbeispiel: Einführung eines Werkraums.....	19
Best practice & Tipps	21
Reflexionsfragen für die Kita-Praxis.....	22
Zusammenfassung Angebot	22
Perspektive Zeiten, Ordnungen und Strukturen	22
Entwickeln wir uns schon oder putzen wir noch? Kitas zwischen hauswirtschaftlichen Routinen und Organisationsentwicklung.....	23
Alle-machen-alles-zur-gleichen-Zeit“: Aufregender Singkreis oder ritualisierte Langeweile?	25
Aufräumen und Ordnung	26
Betreuungssituationen werden zu Erziehungs- und Bildungssituationen	27
Best practice & Tipps	28
Reflexionsfragen für die Kita-Praxis.....	28
Zusammenfassung Zeiten, Ordnungen und Strukturen.....	29
Zum guten Schluss.....	29
Literatur	30

Gender in der Kita – (auch) eine Leitungsaufgabe

In den letzten Jahren hat sich viel getan in den Institutionen der frühen Kindheit. Die Ausbildung zur Fachperson für Betreuung wurde reformiert, der Ausbau von Betreuungsplätzen wird vorangetrieben, frühkindlichen Bildungsprozessen wird hohe Bedeutung zugemessen, die Qualität des Angebots wird diskutiert. Kita-Leitungen sind mit erheblichen Umbrüchen konfrontiert, manche Aufgaben stellen zusätzliche Belastungen in einem ohnehin schon ausgefüllten Arbeitsalltag dar.¹ Und jetzt auch noch Geschlecht? Oder vielleicht sogar Gender? Schon wieder? Oder besser: immer noch? Wir meinen ja.

In dieser Broschüre möchten wir Ihnen als Kita-Leitungspersonen diese, über das Geschlecht einer Person hinausgehende, Sichtweise anhand von drei Perspektiven näher vorstellen, die allesamt die alltägliche Arbeit in der Kita direkt betreffen: Frauen und Männer im Team, Raum und Angebot, sowie Zeiten, Ordnungen und Strukturen. Gender als Leitungsaufgabe in der Kita aufzugreifen bedeutet hier, das Augenmerk auf diese alltäglichen Abläufe und Aufgaben zu richten. Es ist also weniger eine zusätzliche Aufgabe, die „man auch noch machen muss“, sondern eine

Perspektive, die man bei der Gestaltung des Arbeitsalltags von Zeit zu Zeit einmal einnehmen sollte, um die bestehenden Strukturen in dieser Hinsicht zu untersuchen und Entwicklung möglich zu machen. Häufig ist dies mehr eine Frage des Wie? statt des Was? Mit dieser Broschüre möchten wir Sie sowohl ermutigen als auch unterstützen, Ihre Leitungsaufgaben auch unter dieser Perspektive zu betrachten und zu reflektieren. Die Auswahl, Führung und Anleitung von Kinderbetreuerinnen und –betreuern im gemischten Team, die Entwicklung von in der Kita geltenden Regeln und Normen, wie auch die Gestaltung der räumlichen Situation und grundlegenden Arbeitsabläufe sind Leitungsaufgaben, die das Potential haben, den Kitaalltag für Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Kinder geschlechtergerechter zu gestalten.

Von Geschlecht zu Gender

Wenn wir von Gender sprechen, geht es zunächst um die Einteilung von Menschen in die zwei Kategorien „Männer“ und „Frauen.“ Diese beschäftigt uns, wenn wir überlegen, ob wir einen Mann einstellen wollen, die Arbeitsteilung im Team festlegen oder auch die Mischung von Buben und Mädchen in der Gruppe anschauen. Es geht jedoch um mehr als eine Eigenschaft von Personen, Gender beeinflusst unseren Alltag, aber auch die Arbeit in der Kita in vielerlei Hinsicht.

Der Gender-Begriff betont, dass unser Geschlecht nicht nur biologische, sondern auch gesellschaftliche und kulturelle

¹ Sprachregelungen: Mit Kitas sind hier alle Einrichtungen gemeint, in der Kinder regelmässig ganztägig in Gruppen betreut werden. Einige der Inhalte sind auf Kindergärten übertragbar, andere müssen, u. a. aufgrund des Alters der Kinder, angepasst werden. Die dort arbeitenden Personen werden als Mitarbeiter / Mitarbeiterin, (Kinder-) Betreuerin / (Kinder) Betreuer, Kita-Personal oder Pädagogin / Pädagoge bezeichnet. Gemeint ist pädagogisches Personal, das mit den Kindern interagiert.

Grundlagen hat. Geschlecht ist damit nicht etwas in der Person liegendes, festgeschriebenes, sondern befindet sich in stetiger Veränderung, und die Bedeutung von Geschlecht muss immer wieder neu hervorgebracht, bestätigt oder abgewandelt werden. Die Geschlechterverhältnisse einer Gesellschaft werden stark von sozialen und kulturellen Normen bestimmt, die unsere Vorstellungen davon prägen, was für eine Frau oder einen Mann als angemessen angesehen wird.

Die Verweise auf mögliche körperliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen reichen beispielsweise nicht aus um zu erklären, warum bestimmte Berufe nur vom einen und nicht vom anderen Geschlecht gewählt werden. Hier sind nach wie vor gesellschaftlich und kulturell geprägte Rollenbilder massgeblich daran beteiligt, einen bestimmten Beruf als „weiblich“ oder „männlich“ erscheinen zu lassen. Weil diese Bilder gesellschaftlich sehr stark verankert sind, ist es für Männer und Frauen immer noch eine grosse Herausforderung, in einem geschlechtsuntypischen Beruf zu arbeiten.

Der Beruf der Kleinkindbetreuerin wird üblicherweise mit Weiblichkeit verknüpft und „hat“ damit ein Geschlecht. Dies hat historische Gründe. Die Idee, dass Frauen (potentiell) Mütter sein können und im privaten Rahmen für die Kindererziehung zuständig waren (und grösstenteils noch heute sind), wurde von der bürgerlichen Frauenbewegung im 19. Jahrhundert genutzt, um die besondere Eignung von Frauen für

soziale Berufe zu begründen. Trösten, sich kümmern, pflegerische Tätigkeiten und generell das Interesse an Kindern seien aufgrund der „geistigen Mütterlichkeit“, die jeder Frau zur Verfügung stehe, weibliche Tätigkeiten.² Diese Verknüpfung des Berufsbilds mit Weiblichkeit ist auch heute noch prägend. Selbst wenn Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer heute über eine spezialisierte Berufsausbildung verfügen und diese Tätigkeiten in einem beruflich-professionellen Rahmen übernehmen, wirken die traditionellen Aufgaben und Fähigkeiten der „guten Mutter und Hausfrau“ noch als Vorbild. Nach wie vor ist der Beruf von einem hohen Frauenanteil und einem äusserst geringen Männeranteil gekennzeichnet. Die Grundlagenstudie „Frühkindliche Bildung in der Schweiz“, die im Auftrag der Schweizerischen UNESCO-Kommission durchgeführt wurde, spricht von „mehr als 90%“ weiblichem Personal, die OECD spricht gar von 98% Frauen im vorschulischen Bereich in öffentlichen Institutionen.³ Betrachtet man den Gesamtbestand der Lehrverträge zur Fachperson Betreuung (Kinderbetreuung), so lag der Männeranteil 2012 bei 7,7%.⁴ Diese ungleiche Verteilung von Frauen und Männern im Beruf führt wiederum dazu, dass – wie bei fast allen traditionellen Frauenberufen – die gesellschaftliche Anerkennung wie auch der Lohn vergleichsweise gering ausfallen. Hinzu kommt, dass Männer, die als Kinderbetreuer arbeiten oder sich für den Beruf interessieren häufig begründen müs-

² Rendtorff, Barbara (2006), S. 37–38

³ Stamm, Margrit (2009), S. 12; OECD (2012), S. 495

⁴ Statistik der beruflichen Grundbildung des Bundesamtes für Statistik BFS

sen, warum sie sich für diesen Beruf entschieden haben.

Das Geschlechterverhältnis und die damit verknüpfte Geschichte des Berufs erklären, warum Kinderbetreuung nach wie vor als Frauenberuf wahrgenommen wird. Sie haben aber auch einen grossen Einfluss auf die Alltagskultur in den Kitas. Hierunter

Das Forschungsprojekt „Gender in der Kinderkrippe“

Im Rahmen des Forschungsprojektes wurden mit 20 Krippenleitungen, zehn ausgebildeten Kinderbetreuern und acht Kinderbetreuerinnen in der Deutschschweiz Interviews geführt. Wir interessierten uns für die Themen Alltagsgestaltung, Arbeitsteilung sowie die Zusammenarbeit im gemischten Team. Darüber hinaus wurden in allen 20 Krippen die Räume besichtigt und fotografiert. In vier ausgewählten Krippen wurde an jeweils vier Tagen videounterstützt der Alltag beobachtet. Weitere Informationen und Publikationen finden Sie [hier](#).

verstehen wir die konkrete Gestaltung der alltäglichen Arbeit, wie die Organisation von Abläufen und Zeitstrukturen, die Raumgestaltung und Materialauswahl, sowie die Arbeitsaufteilung und Interaktionen im Team. Wenn wir Geschlecht nun als

etwas begreifen, das sich historisch in einer bestimmten Weise entwickelt hat und sich zugleich in den alltäglichen Abläufen wiederholt, so gehen wir über übliche Fragen wie „Sind Frauen und Männer gleich?“ oder „Können Männer das überhaupt?“ hinaus.

Unser Fokus liegt dann zum Beispiel darauf, wie im Alltag das Unterscheiden in Männer und Frauen, Buben und Mädchen funktioniert. Die Frage ist dabei: Wie entsteht Geschlecht durch unser Handeln? Inwieweit ermöglicht der Beruf der Kinderbetreuerin

einer Frau, ihr Geschlecht ganz selbstverständlich als passend zu erleben, und inwieweit kann dies einem Mann im Beruf des Kinderbetreuers gelingen? Können Kinder in der Kita unterschiedliche Rollen vorstellungen beim Spiel auf dem Bauteppich und in der Puppenstube erleben? Und wie bringt die übliche räumliche Trennung dieser beiden Spielbereiche die Unterscheidung als Bereiche für Buben oder Mädchen erst hervor?

Innerhalb eines dreijährigen Forschungsprojektes „Puppenstuben, Bauecken und Waldtage: (un) doing Gender in der Kinderkrippe“ haben wir uns mit Fragen rund um das Thema Gender in der Kita befasst. Das Projekt wurde im Rahmen des [Nationalen Forschungsprogramm 60 „Gleichstellung der Geschlechter“](#) für die Dauer von drei Jahren vom Schweizerischen Nationalfonds finanziert.

Ziel war es, zu analysieren wo, wann und wie Geschlecht im Alltag einer Kinderkrippe eine Rolle spielt. Mit den vielfältigen Forschungsmethoden und Analyseverfahren, die wir im Verlauf des Forschungsprojektes durchgeführt haben (siehe Box), haben wir einen breiten Einblick in den Arbeitsalltag der Kitas erhalten. Unsere Ergebnisse zeigen auf, dass neben dem Geschlecht der in der Kita arbeitenden Personen auch der Raum und die zeitlichen Ordnungen eine zentrale Rolle für die den Kindern im Alltag vermittelten Bilder auf Geschlecht spielen.

Diese Forschungsergebnisse haben wir in Form von drei für die Praxis relevanten Perspektiven formuliert, die als Grundlage dieser Broschüre dienen. Auf der folgenden Seite werden diese Perspektiven vorgestellt. Zu Anfang jeder Perspektive findet sich ein Überblick darüber, welche Themen behandelt werden, hier fließen auch theoretische Impulse aus der Geschlechterforschung oder verwandter Theorien ein. Dann folgt jeweils ein Abschnitt mit dem Titel „Best Practice & Tipps“, in dem Hinweise gegeben werden, wie aus Leitungsperspektive die Praxis umgestaltet werden könnte. Anschliessend werden jeweils Reflexionsfragen aufgeführt, die Sie dabei unterstützen können, Ihre Kita in der gewählten Perspektive zu analysieren.

Um unsere Ergebnisse für die Kitapraxis nutzbar zu machen wurden zunächst vier Workshops für Kitaleitungen mit jeweils anschliessenden Einzelcoachings durchgeführt. Diese Broschüre wie auch die Weiterbildungsveranstaltungen wurden im Rahmen des Wissenstransfers des NFP 60 „Gleichstellung der Geschlechter“ vom Schweizerischen Nationalfonds finanziert. An dieser Stelle möchten wir unseren besonderen Dank all denen ausdrücken, die uns im Forschungsprojekt, aber auch in der Workshops und Coachings Einblicke in ihre Alltagspraxis ermöglicht haben. Ohne Ihre Bereitschaft hätten das Projekt und auch diese Broschüre nicht realisiert werden können!

Perspektive Frauen und Männer im Team

In vielen Kitas gilt im Alltag das Motto „Alle machen Alles!“. Dies trifft besonders auf Tätigkeiten zu, die einen festen Bestandteil im Tagesablauf haben, wie z. B. das Wickeln, Tischdecken, Anleiten eines Singkreises. Alle sind gleich, liesse sich daraus schliessen. Wenn man genauer hinschaut fällt jedoch auf, dass dies nur bedingt stimmt. Es bestehen nach wie vor unterschiedliche Erwartungen an Männer und Frauen, was das Verhalten, den Umgang mit den Kindern und die Übernahme bestimmter Tätigkeiten angeht. So fällt Männern zum Beispiel die Aufgabe zu, kleine Reparaturen in der Kita durchzuführen und Ballspiele oder Werkangebote durchzuführen, während Frauen sich für Bastel- und Singangebote zuständig sehen. Wieder andere Aspekte scheinen erst zum Thema zu werden, wenn ein Mann ins Team kommt, dies können Fragen wie die nach Nähe und Distanz oder der Wickelsituation sein. Generell „geniessen“ Männer häufig eine Sonderstellung im Team. Unter der Perspektive „Männer und Frauen im Team“ werden wir dies vertiefter betrachten.

Perspektive Raum und Angebot

Gender spielt auch in der Gestaltung der Räume und der Auswahl des Materials eine Rolle. Bereiche, Angebote und Vorgehensweisen, die als „männlich“ gesehen werden, sind weniger häufig zu finden als Beschäftigungs- und Spielmöglichkeiten, die mit Weiblichkeit verknüpft werden. Dies betrifft zum Beispiel die Möglichkeit, raumgreifend und laut zu spielen oder mit Hammer, Holz und Nägeln zu werken. Zudem werden traditionell als weiblich interpretierte Bereiche wie die Puppenstube von traditionell als männlich verstandenen, z.B. der Bauecke, häufig räumlich voneinander getrennt. Diese Anordnung kann stereotype Vorstellungen von den unterschiedlichen Rollen von Mann und Frau verstärken. Unter der Perspektive Raum und Angebote werden diese Themen behandelt.

Perspektive Zeiten, Ordnungen und Strukturen

Obwohl der Stellenwert von Bildung in Kitas grösser geworden ist, strukturieren häufig noch Betreuungsaspekte den Tag. Zeiten für Freispiel und von den Kindern selbstbestimmte Aktivitäten treten dann im Tagesverlauf gegenüber den Zeiten für Mahlzeiten und Hygiene zurück. Dies passiert obwohl die individuelle Entwicklung und die Selbstständigkeit von Kindern den Betreuenden sehr wichtig sind. Wir meinen, dass die gelebte Kultur in Kitas noch häufig von dem Bild der „guten Hausfrau und Mutter“ geprägt wird, das dem Beruf seit seinem Bestehen anhäftet. Eine „Entrümpelung“ des Tagesablaufs und eine Reflexion der Normen, die den Zeitstrukturen zugrunde liegen, können helfen, ein moderneres Bild von Kinderbetreuung zu gestalten. Mit Blick auf die zeitlichen Abläufe in der Kita werden wir hier vertiefter einsteigen.



Perspektive Frauen und Männer im Team

Männer in der „weiblichen Arena“

Noch vor wenigen Jahrzehnten wären Männer in der frühen Kindertagesbetreuung wohl kaum denkbar gewesen. Heute aber laufen zwei Diskussionsstränge in der Öffentlichkeit parallel und gleichzeitig völlig quer zueinander: Der eine konstruiert Männer als unpassend und sogar gefährlich, während der andere nachdrücklich deren Präsenz fordert und Männer zu Reformern des Berufsbereichs erhebt. Stimmen, die sich gegen Männer in der Kita wenden, stellen Männer entweder als „von Natur aus“ ungeeignet für diesen Beruf dar. Oft wird auch vor der Gefahr von sexuellen Übergriffen, die von Männern im pädagogischen Bereich generell ausgeht, gewarnt. Darüber hinaus werden Männer,

die sich für diesen Beruf interessieren oder bereits in ihm tätig sind, oft als „unmännlich“ verunglimpft. Positive Stimmen zu Männern in Kitas üben häufig Kritik an der bestehenden Dominanz von Frauen in diesem Bereich und knüpfen spezielle Hoffnungen an deren Präsenz. Sie stellen heraus, dass Männer in den Institutionen der frühen Kindheit notwendiger werden, da der hohe Anteil an Kinderbetreuerinnen Jungen benachteiligt. Und dass Jungen und insbesondere gerade diejenigen, die ohne Vater aufwachsen, dringend Pädagogen als männliche Vorbilder bräuchten.

Deutlich wird in diesen Aussagen, dass die Anwesenheit von Männern (im Gegensatz zur Anwesenheit der Frauen) in diesem Feld nicht selbstverständlich ist und einer Rechtfertigung bedarf. Auch die von uns innerhalb des Forschungsprojektes „(Un)doing Gender in Kinderkrippen“ geführten Interviews mit Krippenleitungspersonen und Betreuenden zeigen, dass Männer im Beruf

Gründe, die für eine Steigerung des Männeranteils ins Feld geführt werden

- „In unserer Kita fehlen männliche Angebote.“
Das bestehende Angebot umfasst zwar Spielen, Malen, Basteln und Singkreise, grobmotorische (Sport-) Spiele oder Werkangebote fehlen jedoch bisher ganz oder sie sind unterrepräsentiert.
- „Die Kinder – besonders die Jungs – brauchen männliche Vorbilder.“
Da es viele alleinerziehende Mütter gibt und das Personal in Kitas und Grundschulen überwiegend weiblich ist, sollen Männer als eine Art Vaterersatz ein männliches Rollenvorbild sein.
- „Ein Mann tut dem Frauenteam gut.“
Auch hier steht der Ausgleich, den ein Mann bringen könnte, im Vordergrund. Männer pflegten einen anderen Kommunikationsstil und seien sachlicher. Hinzu kommen handwerkliche Aufgaben, die man gerne einem Mann im Team übertragen würde.

mit diesen unterschiedlichen Erwartungen und Befürchtungen konfrontiert sind. Sie sollen mit den Kindern toben, Fussballspielen, motorisch anspruchsvolle Sport- und Spielangebote machen und Werkangebote initiieren. Insbesondere sollen sie für die Söhne alleinerziehender Mütter ein Vaterersatz sein. Zugleich werden sie teilweise als weniger geeignet für einige Tätigkeiten gesehen oder sind mit dem Generalverdacht, also dem Verdacht, sie könnten, weil sie Männer sind, Kinder missbrauchen, konfrontiert. In Abgrenzung zu den in der Kita tätigen Frauen werden sie häufig als die „Anderen“ gesehen. Diese Argumente finden sich, auch in anderen Facetten und Abwandlungen, in der Praxis, aber auch in den Medien und politischen Forderungen. Aus der Gender – Perspektive sind in diesen Aussagen einige Annahmen über Geschlecht enthalten, die problematisch sind, da sie ein bestimmtes Verhalten, bestimmten Körpern (das eine dem männlichen, das andere dem weiblichen) zuordnen. So ist bezüglich der Erwartungen an die Vorbildfunktion eines Mannes zu sagen, dass es zwar aus Perspektive der Gleichstellung ein Gewinn ist, wenn Kinder Frauen und Männer als einfühlsame und kompetente Betreuungspersonen erleben. Gleichzeitig kann nicht von einem Mann erwartet werden, Rollen, die klischeehaften Vorstellungen von Männlichkeit entsprechen, verkörpern zu müssen, z. B. besonders wild oder laut zu sein. Auch hier sind die Erwartungen durchaus widersprüchlich: eine Studie zu diesem Thema zeigte, dass von Männern einerseits erwartet wurde, eben jenen Klischeevorstellungen zu entsprechen

und z. B. in Konfliktsituationen zu disziplinieren, gleichzeitig sollten sie jedoch auch eine sanfte Form von Männlichkeit verkörpern, um Kindern mit Gewalterfahrungen ein anderes Männerbild zu präsentieren.⁵ Unter der Perspektive Raum und Angebot wird der Aspekt der „männlichen Angebote“ weiter vertieft.

Problematisch an dieser Zuordnung von spezifischen Tätigkeiten oder Vorlieben zu Männern im Allgemeinen ist, dass ein ressourcenorientierter Blick auf die Talente, Fähigkeiten und Interessen der Mitarbeitenden verstellt wird. Es ist wichtig, den Gründen warum Männer so selten in der Kita vertreten sind, auf die Spur zu kommen. Eine Erhöhung des Männeranteils trägt zur Durchmischung und damit zur Geschlechtergerechtigkeit bei. Eine Durchmischung ist aber darüber hinaus auch hinsichtlich der Herkunft, des Alters, der körperlichen Fähigkeiten oder Einschränkungen, der sexuellen Orientierung wie auch des Glaubens anzustreben.

⁵ Sargent, Paul (2005)

Vielfältige Sonderbehandlungen

Männer, die sich für die Arbeit in einer Kita bewerben und solche, die schon dort tätig sind, „leiden“ unter einer hohen sozialen Sichtbarkeit. Da sie häufig nicht nur in der Minderzahl, sondern sogar der einzige Mann in der Einrichtung sind, bekommen sie zwangsläufig besonders viel Aufmerksamkeit. „Leiden“ steht hier in Anführungszeichen, weil dies Vorteil und Nachteil zugleich sein kann. Ein Vorteil ist sicherlich, dass das Thema Männer im Betreuungsbereich gerade Konjunktur hat und die Einstellungschancen für sie wohl besser sind denn je. Die Hoffnung, einzelne Männer könnten eine ganze Einrichtung oder einen Berufsbereich durch neue Angebote verändern oder gar professionalisieren, kann man als Positivdiskriminierung bewerten. Aufgrund ihres Geschlechts werden ihnen besondere Fähigkeiten und Kompetenzen zugeschrieben, was ihnen in diesem Zusammenhang zum Vorteil gereicht. Gleichzeitig besteht hier die Gefahr, dass die von Frauen geleistete Arbeit abgewertet wird. Ihnen wird offensichtlich nicht eine Reform des Berufsbereichs oder die Implementierung spezifischer Angebote zugetraut.

Die Vorteile: die gläserne Rolltreppe

Eine andere Form von Sonderbehandlung, die Männer in sozialen Berufen allgemein erfahren, lässt sich mit dem Phänomen der „vertikalen Geschlechtersegregation“ beschreiben. Hiermit wird allgemein die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf Hierarchiestufen beschrieben: nur selten lassen sich zum Beispiel

Verwaltungsratspräsidentinnen finden, die Sekretäre haben. Diese Verteilungen geschehen nicht zufällig, sondern sind Ausdruck von Machtverhältnissen in einer Gesellschaft. Bezogen auf die Berufs- und Arbeitswelt bedeutet dies, dass Bereiche, die mit viel Macht, Entscheidungsfreiheit, Geld und anderen Ressourcen ausgestattet sind, traditionell eher von Männern besetzt sind, während Frauen eher in Bereichen arbeiten, auf die dies nicht zutrifft. Selbstverständlich wird weder ein Mann gezwungen, sich aus sozialen Berufen oder der häuslichen Kinderbetreuung fernzuhalten, noch wird Frauen eine Karriere als Investmentberaterin verboten. Dies wäre im Sinne der geltenden Gesetze zur Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau heutzutage undenkbar. Und trotzdem kommt es in vielen Fällen anders. Die Gründe dafür liegen häufig darin, dass diese Optionen gegen das Verstossen, was als „weiblich“ oder als „männlich“ gesehen wird. Bezogen auf den sozialen Bereich bedeutet dies, dass Männer überproportional häufig in Leitungspositionen zu finden sind. Auch ohne dass dies offen thematisiert wird, scheint die Leitungs- und Führungsposition im Gegensatz zu der unmittelbaren Arbeit mit Kindern für Männer die „passendere“ Position zu sein. Als Männer in einem von Frauen dominierten Bereich erleben sie den Effekt der gläsernen Rolltreppe, die sie, ohne dass sie sehr viel dafür tun müssten, die Karriereleiter hinaufführt. Frauen hingegen erleben in Berufssparten, in denen sie in der Minderheit sind, häufig das Gegenteil: sie stossen gegen die gläserne Decke, die sie wie eine unsichtbare Barriere

re am Aufstieg hindert. Während Frauen in Männerberufen sich anstrengen müssen,

Aus dem Interview mit Kinderbetreuer Reto: „Man wird ja auch viel als Mann eigentlich in die Leitung gedrängt. ‚Ah bist du nicht der Leiter?‘ ‚Nein!‘ werde ich immer wieder gefragt: ‚Bist nicht du der Leiter?‘ ‚Nein ich habe nur die grosse Schnauze, aber- [lacht] zu sagen habe ich eigentlich gar nichts‘ [lacht] (...) Aber ich habe das als Mann bewusst gewählt, weil ich mit den Kindern arbeiten will!“

die Karriereleiter zu erklimmen, müssen Männer in Frauenberufen sich häufig anstrengen, diese nicht hochbefördert zu werden, wenn sie nicht aufsteigen wollen. Der Effekt der gläsernen Rolltreppe setzt dort ein, wo Männer eher unpassend

erlebt werden – zum Beispiel in der Position als Kinderbetreuer, im direkten Kontakt mit Kleinkindern. Im Kita-Alltag kann sich diese Annahme darin zeigen, dass Eltern den neuen Kollegen für den Leiter der Einrichtung halten – wenn sie ihn nicht gerade mit dem Hausmeister verwechseln.

Die Nachteile: der Exot – oder gar die Gefahr?

Männer haben schnell eine Sonderstellung inne, da sie in der Unterzahl sind. Ein Nachteil ist dabei für sie, dass sie es schwerer haben, ein selbstverständliches Teammitglied zu werden. Häufig werden sie als „Botschafter ihres Geschlechts“ wahrgenommen, das heisst, dass sie stellvertretend für alle Männer gesehen werden. Dies zeigt sich im Alltag in Kleinigkeiten, wie ein scherzhaftes „Naja, du als Mann kannst da nicht mitreden“ oder der Frage „Was sagst du als Mann dazu?“ Es kann aber auch dazu führen, dass sie in erster Linie als

Mann und nicht als individuelle Persönlichkeit mit je eigenen Stärken und Schwächen wahrgenommen werden und mit Erwartungen konfrontiert werden, die sie nicht erfüllen können oder wollen.

Der Kinderbetreuer David macht deutlich, dass es nie sein Plan gewesen sei, die (Kita-) Welt zu verändern, und schon gar nicht, ihr ein „männliches“

Element hinzuzufügen. Vielmehr sei er schon immer „eher so der Menschentyp“ gewesen. Nicht alle Männer sind also wild und lieben Matsch; Die Mehrzahl der von uns interviewten Betreuer möchte einfach im gelernten Beruf arbeiten

und hat auch Freude an den als „weiblich“ wahrgenommenen Tätigkeiten wie Pflege, Hygiene, Basteln und Singen. Wenn der neue Kollege nun dazu gedrängt wird, das Fussballspielen zu übernehmen oder die Werkbank einzurichten, wird ihm unter Umständen der Raum genommen, seine tatsächlichen Interessen und Fähigkeiten einzubringen, was sowohl für ihn eine Einschränkung ist, als auch ein Verlust für die Kita, da so seine wahren Talente und Potentiale ungenutzt bleiben.

Im schlimmsten Fall führt der Fokus auf das Geschlecht jedoch zu Unterstellungen, die deutlich negative Konsequenzen für Männer haben. In unserer Studie gaben acht von 20 Leitungen an, Sonderregelungen für Männer zu haben oder gehabt zu haben, was das Wickeln und teilweise auch

Aus dem Interview mit Kinderbetreuer David: „(...) da hat man vielleicht am Anfang gedacht: ahhh, da kommt ein Mann, der geht jetzt jeden Tag mit den Kindern in den Dreck [lacht] und ist so wild und so...“

das Schlafenlegen der Kinder anbelangt. Die jeweilige Gestaltung ist sehr unterschiedlich: mal beziehen sich diese Sonderregeln nur auf männliche Praktikanten, manchmal auf bestimmte Situationen, wie z. B. der Besuch einer öffentlichen Toilette bei Ausflügen. Hier wird den männlichen Teammitgliedern nahegelegt, diese besser nicht mit den Kindern aufzusuchen, da dies „Blicke“ hervorrufen würde. Ein weiteres Beispiel ist das Aufstellen von Verboten oder Sonderregeln, nachdem Eltern Befürchtungen geäußert haben. Hintergrund dieser Massnahmen ist die Angst vor möglichen sexuellen Übergriffen, die von Männern verübt werden könnten. Auch wenn der Kinderschutz höchste Priorität in Kitas haben sollte, ist es jedoch keine Lösung, Männer unter Generalverdacht zu stellen.⁶ Ob bevorzugt behandelt oder benachteiligt: deutlich wird, dass es für eine vollständige Integration von Männern als gleichberechtigte und „normale“ Teammitglieder Sensibilität und ein Hinterfragen der eigenen Praxis von Seiten der Leitungen und des gesamten Teams braucht.

Nähe, Distanz und Kinderschutz - Fragen, die sich nur bei Männern stellen?

Häufig scheint es so zu sein, dass die Themen Körperlichkeit, die Entwicklung der kindlichen Sexualität, die Praxis des Wickelns oder des Schlafenlegens erst dann besondere Relevanz zukommt, wenn ein Mann ins Team kommt. Fast so, als hätten die Frauen im Team den richtigen Umgang mit diesen Themen im Blut, als hätten sie keine Sexualität oder könnten niemals

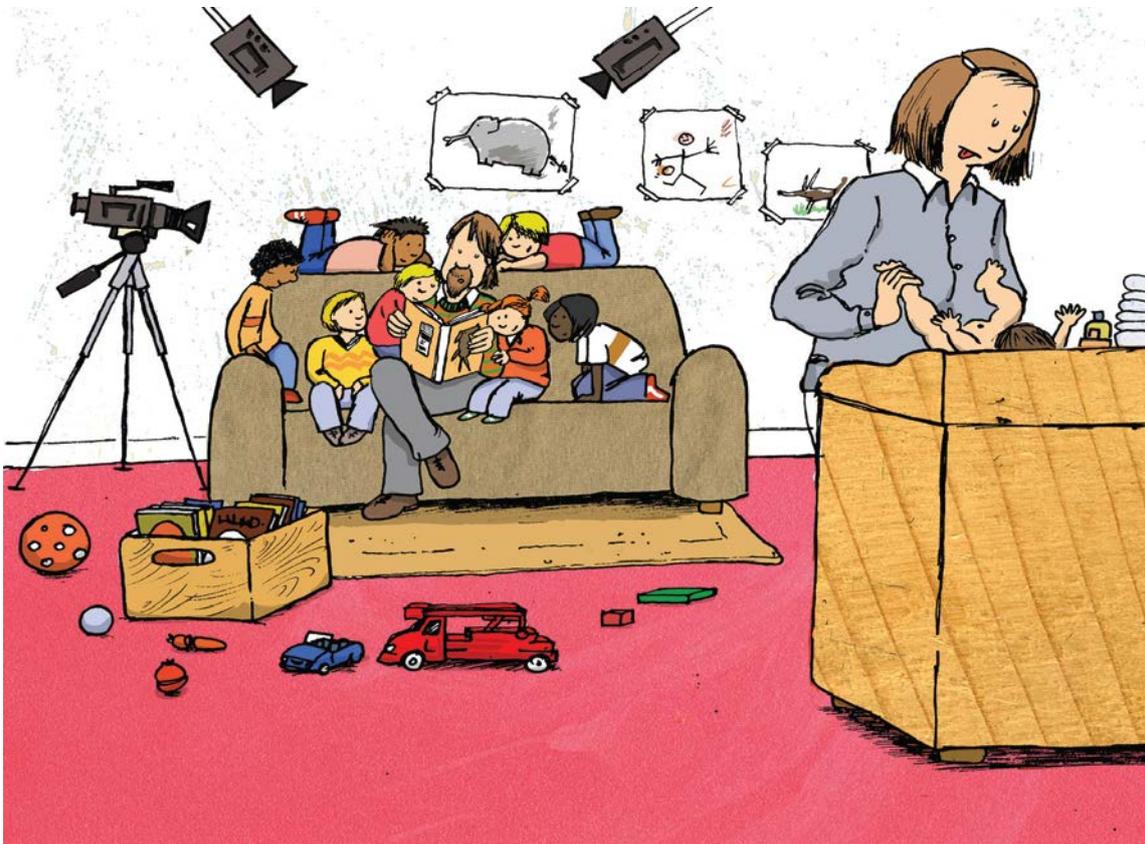
übergriffig werden oder die Nähe zu Kindern missbrauchen. Unsere Forschung zeigt, dass fast alle interviewten Männer bereits mit Verdachtsmomenten konfrontiert waren. Häufig wenden sich Eltern in solchen Fälle an die Leitung, äussern ihre Bedenken und wünschen sich beispielsweise, dass ihr Kind von einer Mitarbeiterin gewickelt werde. Selbstverständlich ist die Verhinderung von sexuellem Missbrauch durch Kita-Mitarbeitende eine wichtige Aufgabe, die thematisiert werden muss. Zugleich ist jedoch der generelle Ausschluss von Männern von bestimmten Tätigkeiten keine Option, da diese Sonderregelungen für das männliche Personal eine Ungleichbehandlung darstellen. So regelt das Diskriminierungsverbot im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „weder direkt noch indirekt“ aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt werden dürfen. „Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.“⁷ Werden Männer also aufgrund ihres Geschlechts nicht eingestellt oder werden ihnen aus diesem Grund Aufgaben entzogen oder nicht zugewiesen, verstösst dies gegen geltendes Recht. Leiterinnen und Leiter von Kitas sollten dies bei ihren Entscheidungen – geht es um die Anstellung eines Mannes oder die Aufgabenverteilung – berücksichtigen. Zudem gibt es auch Fälle des Missbrauchs oder der Distanzverletzung durch Frauen in

⁶ Cremers, Michael & Krabel, Jens (2012)

⁷ Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann

der Kita. Daher ist die beste Prävention eine kritische Thematisierung und Reflexion von Fragen nach Körperlichkeit, Nähe und Distanz, Umgang mit kindlicher Sexualität und Kinderschutz generell. Präventionsmassnahmen zu entwickeln, Standards im Zusammenhang mit Körperkontakt und damit verbundenen Praktiken zu diskutieren und weiterzuentwickeln, erhöht die Qualität der Arbeit, da das professionelle Handeln der Kinderbetreuerinnen und -betreuer reflektiert und professionalisiert wird. Die Aufgabe der Leitung ist es, in Zusammenarbeit mit dem Team ein schriftliches Konzept für den Umgang mit Körperlichkeit zu erstellen und auf dessen Umsetzung in der Praxis zu achten. Das Konzept sollte nicht ein neues Blatt in der Ablage sein, sondern das Ergebnis einer kritischen

Auseinandersetzung im Team und als handlungspraktische Anleitung für alle Teammitglieder im Alltag dienen. Es erfüllt dabei mehrere Funktionen: Es bildet eine Leitlinie und einen gemeinsamen Konsens, auf den sich die Mitarbeitenden immer wieder berufen können. Auch kann es als Gesprächsgrundlage im Team dazu dienen, den Umgang mit bestimmten Situationen immer wieder zu hinterfragen und zu reflektieren. Neuen Kolleginnen und Kollegen kann es die Einarbeitung erleichtern und dadurch Sicherheit geben. Mit einem durchdachten Konzept im Hintergrund fällt es leichter, möglichen Sorgen und Ängsten der Eltern zu begegnen.



Das kleine bisschen Extra - Be(ob)achtung...

Best practice & Tipps

Wer macht was? Kein Mitarbeiter und keine Mitarbeiterin sollte aufgrund des Geschlechts von Tätigkeiten ausgeschlossen werden. Gleichzeitig sollte natürlich nicht jeder Schnupperpraktikant oder die neue Lehrfrau sofort das Wickeln oder Schlafenlegen von Kindern übernehmen. Eine Mentorin / ein Mentor kann die jeweiligen Neulinge einführen und über die jeweiligen Vorgehensweisen informieren, es kann eine Frist bestimmt werden, ab wann sie welche Tätigkeiten übernehmen dürfen (z. B. ein neues Teammitglied sollte in den ersten sechs Wochen die Kinder nicht wickeln, damit Kind und Betreuungsperson sich kennenlernen können und sich ein Vertrauensverhältnis entwickeln kann). Die Aufgaben sollten nicht nach Geschlecht verteilt werden, sie können sich aber je nach Verweildauer im Team unterscheiden.

Wie? Der Umgang Körperlichkeit sollte mit dem Team diskutiert werden, unabhängig davon, ob es sich um ein reines Frauenteam oder ein gemischtes Team handelt. Relevante Fragen sind hier, wann Berührungen stattfinden können und dürfen, welche Berührungen aber auch überflüssig und nicht erwünscht sind. Wie äussern sich Kinder, wenn sie Berührungen als unangenehm wahrnehmen? Wie ist die Wickelsituation, wie andere intime Situationen zwischen Betreuenden und Kindern gestaltet? Einerseits sollte die Intimsphäre des Kindes gewahrt werden, andererseits sollte der Bereich so gestaltet sein, dass er einsehbar ist.

Ein schriftliches Konzept erstellen. Nachdem die Bereiche diskutiert und Vorgehensweisen definiert wurden, sollten diese schriftlich festgehalten werden. Wichtig ist es auch, Vorgehensweisen bei dem Verdacht eines unangemessenen Umgangs mit Kindern oder gar eines möglichen Missbrauchs zu definieren. Jedes Teammitglied sollte bei der Einstellung mit dem Konzept bekannt gemacht werden und die Kenntnisnahme mit einer Unterschrift bestätigen. Unsere Literaturtipps können Ihnen bei der Erstellung eines Konzepts behilflich sein.

„Vorsicht! Mann im Team!“ Informieren Sie Eltern und Mitarbeitenden über neue Kolleginnen und Kollegen. Es ist dabei nicht notwendig, auf einen Mann besonders hinzuweisen, es reicht, mit einem Steckbrief am schwarzen Brett die jeweils neu angestellte Person den Eltern vorzustellen. Neuen Eltern sollte das Konzept zum Umgang mit Körperlichkeit vorgelegt werden. Weisen Sie die Eltern darauf hin, dass Frauen und Männer gleichberechtigt im Team miteinander arbeiten und nehmen Sie sich Zeit, möglichen Ängsten zu begegnen. Gleichzeitig sollten jedoch keine Sondervereinbarungen für den Umgang getroffen werden, auch wenn Eltern sich dies wünschen.

Reflexionsfragen für die Kita-Praxis

- Existieren Leitlinien zum Thema Körperkontakt (z. B. das auf den Schoss nehmen von Kindern, Trösten etc.), dem Wickeln und Schlafenlegen von Kindern?
- Kennen alle Mitarbeitenden diese Regeln?
- Gibt es Sonderregelungen für einzelne Mitarbeitende? Wenn ja, wie werden diese begründet?
- Wie werden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Eltern und dem Team angekündigt?

Zusammenfassung Frauen und Männer im Team

- Ein Mann in einem Team, das nur oder hauptsächlich aus Frauen besteht, ist einer besonderen Sichtbarkeit ausgesetzt.
- Die Erwartungen an Männer sind vielfältig und teilweise widersprüchlich.
- Dies kann zu Diskriminierung führen, etwa wenn die Kinderbetreuer Tätigkeiten aufgrund ihres Geschlechts nicht übernehmen dürfen oder sie bevorzugt behandelt werden, in dem sie schneller befördert werden.



Perspektive Raum und Angebot

Was ist in Kitas selbstverständlich, was ist exotisch?

Vorstellungen von Männern und Frauen spielen auch bezogen auf die Raumgestaltung und Angebote, die den Kindern gemacht werden, eine Rolle. Man kann sagen, dass stereotype Annahmen über die spezifischen Eigenschaften und Interessen der Geschlechter sich hier in die Gestaltung des Raums und des Angebots „eingeschrieben“ haben. Dies erleben wir in unserer selbstverständlichen Alltagspraxis: wir können meist auf den ersten Blick erkennen, ob ein Kleidungsstück für Mädchen oder für Jungen gedacht ist, oder wir ordnen Kindern aufgrund ihres Geschlechts bestimmte Spielinteressen und ein entsprechendes Material zu. Spielzeuge und deren Verpackungen werden gestaltet, um entweder Jungen oder Mädchen anzusprechen, hier werden gezielt Unterschiede aufgegriffen, verstärkt und erzeugt: rosa – blau ist wohl der bekannteste. Häufig hinterfragen wir diese Zuordnungen nicht,

da sie uns selbstverständlich geworden sind. Das, was in unserer Gesellschaft zum heutigen Zeitpunkt bezogen auf das Thema Geschlecht als „wahr“ und „richtig“ gilt, ist in Alltagsgegenstände „eingeschrieben“ und wird von uns herausgelesen, verinnerlicht und weitergetragen. Kinder lernen so etwas über Geschlecht, auch ohne dass wir es explizit lehren würden.

Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer sagten uns, dass sie Mädchen und Jungen gleich behandeln. Unsere Forschungsergebnisse zeigen, dass es ihnen wichtig ist, dass Kinder sich entsprechend ihrer individuellen Interessen beschäftigen können; dies ist zu einer wichtigen Leitlinie in Kitas geworden. Sie dürfen im Freispiel ihre Beschäftigung selbst auswählen. Weder ist es einem Jungen verboten mit Puppen, noch einem Mädchen, in der Bauecke zu spielen. Die Botschaften über Geschlecht, die durch die Gestaltung von Kinderkleidung, durch die Raumgestaltung oder die Spielangebote vermittelt werden, oder die wir durch unsere Spielvorschläge transportieren, können jedoch sehr subtil sein und von

dem Wunsch, Kinder gleich zu behandeln, abweichen. In diesem Zusammenhang kann es interessant sein, dem „heimlichen Lehrplan“ der Kita auf die Schliche zu kommen.

Der heimliche Lehrplan

Die meisten Kitas verfügen über ein Konzept, in dem sie Ziele ihrer Arbeit, Leitlinien und pädagogische Konzepte festhalten. Neben diesem offiziellen „Lehrplan“ existiert jedoch auch ein „heimlicher Lehrplan“, mit dem den Kindern, Mitarbeitenden oder Müttern und Vätern Inhalte und Vorstellungen vermittelt werden, ohne dass diese laut ausgesprochen werden. Es geht hierbei häufig nicht um das „was“ sondern um das „wie“, eine wichtige Frage ist hier: Was lehren wir, während wir mit Kindern spielen, ihnen helfen oder sie im Alltag begleiten?

Bezogen auf Geschlecht bedeutet dies, dass durch die Art, wie wir mit Kindern interagieren, Annahmen über Geschlecht vermittelt werden, ohne dass wir dies gewollt hätten oder es in diesem Moment auch nur bemerkten. Ein Beispiel: Samira wird vier Jahre alt. Sie feiert ihren Geburtstag in der Kita und hat Kuchen mitgebracht. Zum Geburtstagsritual gehört, dass das Geburtstagskind sich die Dekoration des Zvieritischs aussuchen darf. Verschiedene Deko-Motive stehen zur Auswahl, z. B. Kätzchen, Dinosaurier, Autos, Figuren aus dem neusten Disneyfilm, Schmetterlinge. Die Kinderbetreuerin steht vor dem Materialschrank und fragt: „Samira, welches Mo-

tiv möchtest du? Schmetterlinge? Oder Kätzchen?“ Samira entscheidet sich für die Kätzchen. Als der Tisch fertig gedeckt ist, kommt Dennis, der Praktikant der Gruppe herein: „Hui, Samira, der Kuchen sieht aber lecker aus, hast du den mit deiner Mami gebacken?“

Durch ihre Eingrenzung der Dekoration auf Schmetterlinge und Kätzchen teilt die Kinderbetreuerin dem Kind auch mit, dass dies eine „passende“ Dekoration für Mädchen ist. Der Praktikant setzt voraus, dass es die Mutter war, die den Kuchen gebacken hat und stellt so implizit die Verbindung von Müttern und Hausarbeit her. Ob es tatsächlich die Mutter war, ob der Kuchen gekauft wurde, oder ob es der Vater war, der ihn gebacken hat, ist hier zweitrangig, genauso die Frage, ob Samira nicht auch von sich aus die Kätzchen gewählt hätte. Relevant ist hier aus unserer Sicht, wie Geschlechterzuschreibungen im Alltag geschehen und wie diese bestimmtes Verhalten als angemessen und natürlich und anderes als unpassend kennzeichnen.

Ein weiteres Beispiel wäre die Auswahl des Spielzeugs und Materials, das die Kinder in einer Kita vorfinden. Auch durch die Raumgestaltung und durch die jeweilige Auswahl der Mitarbeitenden lernen die Kinder bestimmte Dinge über Geschlecht und bilden ihr eigenes Wissen über Geschlecht weiter aus. So kann es sein, dass Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer ruhiges Verhalten von Mädchen belohnen oder Jungen eher Spielvorschläge ma-



chen, die stereotyp sind, weil sie selbst diese Botschaften in ihrer Sozialisation aufgenommen und verinnerlicht haben.

Wie frei ist Freispiel wirklich?

Innerhalb unseres Projektes untersuchten wir die räumliche Gestaltung von 20 Kitas. Auch wenn viele von ihnen sehr individuell gestaltet waren was die Räume, das Material und auch Angebote anbelangt und unterschiedliche pädagogische Schwerpunkte gesetzt wurden, lassen sich doch auch einige Gemeinsamkeiten entdecken. Besonders deutlich wird dies, wenn wir uns die Frage stellen, was es in einer Kita gibt und was nicht vorhanden ist. Häufig scheint ein bestimmtes Material oder eine in einer bestimmten Art eingerichtete Ecke einfach zur Grundausstattung einer Kita zu gehören: Puppen, Bauklötze, Malsachen und Autos sind in fast jeder Kita zu finden. Andere Dinge haben weniger selbstverständlich ihren Platz, dies sind zum Beispiel Werkbänke oder Bereiche, in denen Werkzeug genutzt werden kann, Bereiche für Experimente oder für Wasser- und Matschspiele. Diese männlich konnotierten Bereiche sind eher selten zu finden. Oftmals handelt es sich um laute, raumgreifende oder vermeintlich gefährliche Spiele, die aussen vor bleiben oder ausgelagert werden. Fast alle Interviewten heben beispielsweise die Relevanz von Bewegung für die kindliche Entwicklung hervor,



allerdings finden nur wenige Kitas Möglichkeiten, diese konsequent in den Alltag zu integrieren. Toben im Gruppenraum, so konnten wir beobachten, wird selten geduldet oder gar bestärkt, sondern eher unterbunden.

Beispiel Rollenspielbereich

Ein weiteres Beispiel für Gender im Raum der Kitas ist die Gestaltung des Bereichs für das grosse Rollenspiel, der sich in vielen Kitas finden lässt. Im freien Rollenspiel üben die Kinder Verhaltensweisen ein, die der Gesellschaft, in die sie hineinwachsen, wichtig sind. Oft spiegelt das Rollenspiel der Kinder das Verhalten der Erwachsenen. Das Rollenspiel ist als aktives und kreatives Verarbeiten der kindlichen Eindrücke und als Ausprobieren zukünftigen Handelns ein bedeutungsvoller Lern- und Entwicklungsschritt.

In vielen Kitas gibt es Rollenspielbereiche, häufig sind diese mit den Puppenecken verknüpft, d. h. neben der Puppenküche, dem Kinderwagen und dem Babybett gibt es Möglichkeiten, sich zu verkleiden und hierfür stehen oft auch einige Requisiten bereit. Diese sind zum überwiegenden Teil auf weibliche Rollen ausgerichtet. Es gibt Handtaschen, die Schuhe, mit denen man sich ausstatten kann, sind Stöckelschuhe.

Requisiten für Väter lassen sich kaum finden. Bügeleisen und Staubsauger weisen auf häusliche Tätigkeiten hin, welche auch heute noch mehrheitlich von Frauen übernommen werden.

In der Puppenecke ist häufig wenig bis gar nichts vorhanden, was zu anderen Tätigkeiten über Hausarbeit und Kinderbetreuung hinaus anregt. Vorhanden sind Bügel-eisen aber keine Bohrmaschinen, Stöckel-schuhe, aber keine grossen Männerschuhe, Handtaschen, aber keine Lap-toptaschen, Sonnenhüte, aber keine Kra-watten. Auch fehlen Flossen, Badehosen, Turnschuhe, Rucksäcke, Taschenlampen, Koffer, Einkaufswagen, Bahnbillets, Kame-ras, Schlüsselbund, Laptops, und vieles mehr. Damit suggerieren die Requisiten das Nachspielen der traditionellen Rolle einer Mutter als verantwortlich für Kinder und Haushalt. Mit einer solchen Gestaltung werden Skripts für das Rollenspiel angebo-ten, die von einer traditionellen geschlech-terstereotypen Arbeitsteilung ausgehen, bei welcher der Bereich des Haushalts und der Familie der unbezahlten Arbeit der Hausfrau zugeteilt wird und die männliche Erwerbsarbeit räumlich abgetrennt ist. Solch traditionelle Skripts entsprechen häu-fig auch nicht dem Familienalltag, wie ihn die Kinder, die in der Kita sind, bei ihren Eltern erleben.

Auch wenn die Kinder die Spielmöglichkei-ten, die in der Kita angelegt sind, immer wieder neu erfinden und verändern, finden sie jedoch zunächst einmal in diesen Skripts eine Art Geschichte vor, die sie aus der jeweiligen Gestaltung herauslesen. Natür-lich dürfen Jungen, genau wie Mädchen, in diesen Bereich spielen, dies würde nie-mand verbieten. Und alle Kinder dürfen auch die Stöckelschuhe ausprobieren. Was bedeutet es aber, wenn nach wie vor

häufig von Männern eingenommene Rol-len wie die des Handwerkers, des Piloten oder des Büroangestellten nicht mit Requi-siten ausgestattet werden können? Oder wenn nichts auf einen Hausmann hindeu-tet? Wenn Weiblichkeit auf Röcke und Glitzer oder Hausfrau und Mutter-sein eige-schränkt wird? Das einseitige Rollenange-bot ist hier doppelt „gegendert“: Es ist stark auf weibliche Rollen ausgerichtet und die-se werden in einer Art präsentiert, die tradi-tionelle Geschlechterverhältnisse in den Vordergrund rücken. Requisiten für Väter, die in der Kinderbetreuung aktiv sind, Re-quisiten, um Reparaturen vorzunehmen, Requisiten für Mütter und Väter, die vom häuslichen Bereich in einen beruflichen oder gesellschaftlichen wechseln, erwei-tern die Rollenspielmöglichkeiten und ver-mitteln Kindern ein breiteres Spektrum an Geschlechterbildern. Aber auch Röcke und Umhänge, die nicht der rosa-glitzer Ästhetik folgen, können die Möglichkeiten erweitern.



Best practice & Tipps

Analyse: „Was würdest du heute gerne spielen?“ Diese Frage wird den Kindern in der Kita immer wieder gestellt. Stellen Sie sich diese einmal selbst, und machen Sie ein Inventar des Materials, z. B. der Verkleidungsutensilien: Was kann man mit den vorhandenen Verkleidungsmöglichkeiten spielen? Welche Rollen legen diese nahe? Welche dieser Rollen sind traditionell männlich, welche weiblich? Wie ist das Verhältnis? Überlegen Sie, mit welchen Utensilien das Angebot ergänzt werden kann, um ungewohnte Rollenverteilungen zu spielen und eine Vielfalt von Rollen zu ermöglichen.

Intervention: umgestellt und umgedacht Häufig folgt die Anordnung des Spielmaterials einer Logik der Ordnung und der thematischen Strukturierung. So sind alle Bauklötze in der Nähe des Bauteppichs zu finden, auch die Autos stehen dort. Diese Ordnung empfinden wir häufig als angemessen oder ästhetisch. Wenn diese Ordnung durchbrochen wird, ergeben sich häufig neue Spielmöglichkeiten und auch die geschlechtliche Konnotation des jeweiligen Bereichs kann aufgeweicht werden. So können die Dinos in der Puppenecke frühstücken oder die Figürchen ihr Haus auf dem Bauteppich aufschlagen und fortan mit dem Auto durch die Gegend fahren.

Reflexionsfragen für die Kita-Praxis

- Welche Bereiche gibt es in Ihrer Kita, welche nicht? Sind männlich und weiblich konnotierte Angebote und Bereiche ähnlich häufig repräsentiert?
- Gibt es Bereiche mit „wertlosem“ Material, die nicht geschlechtlich vorstrukturiert sind?
- Wie sind die einzelnen Bereiche gestaltet? Wessen Ästhetik entsprechen sie und wen sprechen sie an?
- Ist der Rollenspielbereich bei näherer Betrachtung ein häuslicher Bereich oder lassen sich auch Berufsrollen spielen?
- Welche Accessoires befinden sich im Rollenspielbereich, welche Rollen werden hierdurch spielbar und welche fehlen?

Zusammenfassung Raum

- Geschlecht ist sowohl in die Material- als auch in die Raumgestaltung eingeschrieben. Viele Bereiche, Kleidungsstücke oder Farben werden von uns als männlich oder weiblich wahrgenommen. Auch wenn die Puppenecke sowohl Mädchen als auch Jungen offensteht, symbolisiert sie, auch durch ihre Gestaltung, Weiblichkeit.
- In Rollenspielbereichen scheint häufig die häusliche Situation zu dominieren, die Auswahl der Accessoires impliziert eher weibliche Rollen. Eine Erweiterung des Materials macht Berufsrollen und / oder männlich konnotierte Rollen spielbar.
- Auch andere Bereiche sind häufig geschlechtergetrennt angeordnet, so sind Puppenecke, Tierfiguren, Playmobil-Figuren, Autos, Garagen und Züge häufig nicht beieinander, sondern räumlich getrennt aufgeräumt. Eine neue räumliche Anordnung kann diese Geschlechtertrennung abschwächen.

Alle machen alles! Wirklich? Männliche Nischen und die Einführung von Angeboten

Wie oben bereits beschrieben, sind Männer und als männlich empfundene Tätigkeiten und Angebote in der Kita unterrepräsentiert. An Männer werden in diesem Zusammenhang paradoxe Erwartungen gestellt. Sie sollen „das Männliche“ in die Kita bringen. Andererseits erfahren sie auch Ausgrenzungen; so berichtet uns ein Betreuer von einer Situation, in der seine tiefe Stimme von einer Kollegin als unpassend für das Singen mit kleinen Kindern bezeichnet wurde. Hier wird Männlichkeit abgewertet und als ungeeignet dargestellt. Im Arbeitsalltag kann dies für Männer eine ständige Gratwanderung zwischen

erwünschtem und unerwünschtem Anderssein bedeuten. Im Umgang hiermit haben einige Männer Strategien entwickelt. Eine hiervon ist die Nischenbildung. Männlichkeit ist in den Kitas in einem bestimmten Rahmen erwünscht, ja sogar schon begehrt, nämlich in Form von Angeboten, die männlich konnotiert sind, und von denen angenommen wird, sie seien sehr wichtig für die kindliche Entwicklung. Dies trifft insbesondere auf das Ballspielen, andere sportliche Betätigungen oder das Werken zu. Auch die Übernahme kleiner Reparaturen ist männlich konnotiert und viele Kitaleitungen oder Kinderbetreuerinnen sehen es als positiv, wenn der Mann im Team dies übernimmt. Oft setzt an dieser Stelle ein wechselseitiger Prozess ein: Männer, die die Erfahrung des Fremd- oder Andersseins



„Fürs Toben ist bei uns der Mann im Team zuständig.“

in der Kita machen, merken, dass sie in den aufgeführten Bereich einen legitimen Platz haben, der von den Kolleginnen wertgeschätzt wird. Manchmal handelt es sich bei diesen Tätigkeiten um Bereiche, mit denen sie in ihrer Sozialisation als Mann früh in Verbindung gekommen und mit denen sie daher vertraut sind. Also fangen sie an, diese Tätigkeiten zu übernehmen und werden nach einiger Zeit von den anderen als zuständig für sie gesehen. Auf der anderen Seite sind die weiblichen Teammitglieder häufig froh, wenn sie diese angeboten werden können, sie sie aber nicht selbst übernehmen müssen. Meistens liegt es nicht daran, dass sie es nicht könnten oder eine grosse Abneigung dagegen hätten – diese Tätigkeiten hatten ihrerseits einfach häufig einen geringeren Stellenwert in ihrer Sozialisation, daher kann es sein, dass sie weniger vertraut mit ihnen sind. Auf diese Weise können sich männliche Nischen im Kitaalltag bilden, also Orte, Bereiche, pädagogische Angebote oder

Tätigkeiten, die männlich konnotiert sind und von Männern übernommen werden. Ist das die beste Lösung? Auf den ersten Blick hat doch jeder und jede bekommen, was er oder sie sich wünscht. Zu bedenken ist hier aber, dass dadurch nicht das Berufsbild erweitert wird; Es bleibt ein bestimmtes Bild von Kindererziehung als weiblich bestehen, nur dass eben einige „männliche“ Elemente hinzukommen sind. Diese sind jedoch nicht wirklich integriert, sondern im Rahmen der Nische nach wie vor als nicht ganz zugehörig. Zudem übermittelt dies den Kindern auch ein bestimmtes Bild von Männlichkeit und Weiblichkeit, sie lernen so implizit, wofür Frauen und Männer im Alltag zuständig sind, wieder steht Geschlechterdifferenz im Mittelpunkt. Auch kann diese Nischenbildung die Erweiterung von Kompetenzen im Team verhindern, da es so Spezialistinnen und Spezialisten für einzelne Tätigkeiten gibt, das Wissen wahrscheinlich aber nicht im Team weitergegeben wird. Auch wenn Geschlechter-

Praxisbeispiel: Einführung eines Werkraums

Ein Kinderbetreuer brachte die Idee ein, in einem ungenutzten Raum einen Werkraum einzurichten, was bei der Leitung auf Zustimmung stiess. Der Betreuer hatte hieran persönlich viel Freude und hatte bereits in einer anderen Einrichtung ein solches Projekt verwirklicht. Er entwickelte für die Kinder eine Art Werkstattpass, in dem festgelegt war, was das jeweilige Kind alles schon beherrschte. Hiermit war sowohl eine Dokumentation des Lern- und Entwicklungsstandes des Kindes möglich, als auch eine Orientierung für die anderen Mitarbeitenden gegeben. Darüber hinaus entwickelte der Kinderbetreuer auch ein Dossier für die anderen Mitarbeitenden, indem er pädagogische Ziele, Vorgehensweisen und die korrekte Handhabung der Werkzeuge beschrieb. Dann gab er den Leitungen der einzelnen Gruppen eine Einführung, wodurch diese befähigt wurden, selbstständig und kompetent mit den Kindern im Werkraum zu arbeiten. Der Werkraum wurde so in das bestehende Angebot integriert und für alle nutzbar gemacht. So wurde das Gesamtangebot der Kita erweitert, ohne dass die Aktivität an den Betreuer, der sie initiiert hatte, gebunden wurde. Das Geschlecht tritt hier in den Hintergrund, da die Stärken des Einzelnen für die Organisation nutzbar gemacht werden konnten und langfristig zur Verfügung stehen.

stereotype nicht im Vordergrund stehen sollen, heisst dies nicht, dass Männer per se nicht Fussballspielen oder Werken dürften. Im Gegenteil, die Erfahrungen, die Menschen in ihrem Leben machen, können durchaus unterschiedlich sein und zu verschiedenen Kompetenzen und Vorlieben führen. Die unterschiedlichen Interessen und Fähigkeiten *aller* Mitarbeitenden sind wohl die wertvollsten Ressourcen für eine Kita. Wichtig ist dabei jedoch, diese nachhaltig nutzbar zu machen und im Team zu implementieren. Ein gelungenes Beispiel hierfür berichtete uns ein Betreuer im Interview. Viele Kitas wünschen sich, ihr Angebot zu erweitern, gerade um solche Aktivitäten, die als „männlich“ gelten. Wichtig ist dabei zunächst, das bestehende Angebot zu hinterfragen, die Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erkennen und diese für die restlichen Teammitglieder fruchtbar zu machen.

Bezüglich kleiner Reparaturen und sonstigen handwerklichen Arbeiten sollte gelten, dass die Aufgaben gleich im Team verteilt werden. Wenn ein Kinderbetreuer eingestellt wird, sollte dieser auch als solcher tätig sein. Sie sind sich bei ihrer Berufswahl sehr wohl darüber im Klaren, dass es sich um einen weiblich konnotierten Beruf handelt- es ist daher kaum davon auszugehen, dass sie mit dieser Berufswahl schlussendlich als Schreiner, Abwart oder Mechaniker tätig sein wollen. Überspitzt gesagt: wenn Sie einen Handwerker oder einen Hausmeister benötigen, rufen Sie einen!



Best practice & Tipps

Erweiterung und Planung zukünftiger Aktivitäten in drei Schritten

1. Analyse: Mit dem bestehenden Angebot anfangen: Entwerfen Sie eine Liste mit all den regelmäßigen und sporadischen Angeboten, die in der Kita stattfinden und wer jeweils dafür verantwortlich ist. Was ist das Steckenpferd oder Aushängeschild der Einrichtung, was ist bei den Kindern besonders beliebt oder was loben die Eltern?

Welche Kompetenz- und Fähigkeitsbereiche decken diese Angebote bei den Kindern ab? Hieraus kann abgeleitet werden, welche Bereiche bereits gut vertreten sind und welche noch ausgebaut werden sollten. Gegebenenfalls kommen Sie zu dem Ergebnis, dass bestimmte Aktivitäten und Angebote keinen oder nur geringen Nutzen (mehr) haben oder bestimmte Kompetenzen und Wünsche der Kinder sehr häufig gefördert werden, während andere kaum angesprochen werden. Hier muss die kritische Nachfrage gestellt und mit dem Team diskutiert werden, ob das jeweilige Angebot noch fortgeführt werden soll. Auch hier können Wünsche der Beteiligten, eine Standortanalyse oder eine gewünschte Profilbildung berücksichtigt werden, jedoch sollte eine Implementierung eines neuen Angebots oder Vorgehens stets vor dem Hintergrund der Nutzen für die Kinder abgewogen werden.

2. Planung: Wenn Sie feststellen, dass ein Bereich nicht oder nur unzureichend abgedeckt wird, sollte gemeinsam überlegt werden, wie diese Lücke gefüllt werden kann: Was soll getan werden? Die zweite Frage ist dann, wer ein Projekt oder Angebot federführend übernehmen kann: Wer kann das Angebot erarbeiten? Hierbei können die Kompetenzprofile der Mitarbeitenden zu Rate gezogen werden.

Kompetenzprofil der Mitarbeitenden erstellen: Erstellen Sie ein Kompetenzprofil mit Ihren Mitarbeitenden, Anlass hierfür können Jahresgespräche sein. Klären Sie im Einzelgespräch, was die Stärken, Kompetenzen und Interessen der jeweiligen Person sind und wie diese bereits im Kita-Alltag eingebracht werden. Wohin möchte sich die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter entwickeln und wie hängt dies mit den Zielen und Planungen der Kitas als solche zusammen? Vielleicht erkennen Sie Fähigkeiten in Ihren Mitarbeitenden, die diese noch nicht erkannt haben. Oder Sie können jemanden für ein Projekt gewinnen das wichtig für die Kita ist, indem sie gemeinsam Fortbildungen auswählen.

3. Implementierung: Falls Sie feststellen, dass aus Gründen der Kapazität keine personalen Ressourcen frei sind oder im Team nicht das nötige Know-How vorhanden ist, können Sie überprüfen, ob die Aktivität von einer externen Person angeboten werden kann oder eine Person aus dem Team eine Schulung besuchen kann. Anschliessend sollte die Frage geklärt werden, ob und wie das Angebot oder die Aktivität zu einem selbstverständlichen Teil der Einrichtung gemacht werden kann: Wie kann eine Implementation in die Organisation erfolgen? Hierzu ist es wichtig, das Wissen und Können, das die jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erworben haben, transparent und für das restliche Team verfügbar zu machen. Die Reflexionsfragen können dabei helfen zu überprüfen, ob dies der Fall ist.

Reflexionsfragen für die Kita-Praxis

- Alle an Bord? Wissen alle Mitarbeitenden über Neueinführungen und Angebote Bescheid? Informieren Sie das Team, wenn eine neue Aktivität oder eine Fortbildung stattgefunden hat. So erfahren die Mitarbeitenden auch von neuem Material und den jeweiligen Ansprechpartnerinnen und -partnern.
- Gibt es Materialien zu den einzelnen Themen, mit denen sich die Mitarbeitenden informieren und weiterbilden können? Von den „Profis“ erstellte Dossiers bündeln das Know-How, aber auch Fachbücher und Broschüren sind hilfreich.
- 1 Idee x 4 Mitarbeitende: Multiplikatorinnen und Multiplikatoren suchen. Die Mitarbeitenden sollten sich untereinander schulen und weiterhelfen. Dies kann auch im Kleinen wichtig sein: wenn jemand beispielsweise Hobbyfussballer oder -fussballerin ist, könnte diese Person den anderen die wichtigsten Regeln erläutern.

Zusammenfassung Angebot

- Um ressourcenorientiertes Arbeiten zu ermöglichen und den Kindern vielfältige Rollen vorzuleben, sollten Angebote das Interesse, die Fähigkeiten und Kompetenzen von Mitarbeitenden widerspiegeln und nicht an deren Geschlecht gekoppelt sein. Eben jene Kompetenzen sollten für das Team fruchtbar gemacht und weitergegeben werden.



Perspektive Zeiten, Ordnungen und Strukturen

Erziehung, Bildung und Betreuung im Wandel

Kitas sind Teil von gesellschaftlichen Wandlungsprozessen und diese bilden sich in der Gestaltungen von institutioneller Kindertagesbetreuung ab (sichtbar zum Beispiel an längeren Öffnungszeiten oder Neuerungen wie englischsprachigen Kitas). Zurzeit wird die Frage, ob Bildung in einer Kita stattfindet, oder stattfinden soll, von den Akteurinnen und Akteuren im Feld, aber auch in

der Öffentlichkeit diskutiert. Gerade Personen, die nicht vom Fach sind, sprechen sich häufig dagegen aus. Bildung, sagen sie, soll in der Schule stattfinden, nicht in der Kita, hier sollen die Kinder noch Kinder sein dürfen und spielen. Die [Schweizerische UNESCO-Kommission](#) und das [Netzwerk Kinderbetreuung Schweiz](#) gaben 2011 einen Orientierungsrahmen für die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung heraus, der vom Marie Meierhofer Institut für das Kind entwickelt wurde. Sie beziehen in der Bildungsdebatte eindeutig Stellung:

„Forschung zeigt, dass die Frage, ob wir frühkindliche Bildung grundsätzlich befürworten oder nicht, wenig sinnvoll ist. Kleine Kinder bilden sich sowieso von Anfang an. Ihre individuellen Bildungsprozesse können nicht von Erwachsenen geleitet, unterbunden oder gesteuert werden. Frühkindliche Bildungsprozesse umfassen die Aneignungstätigkeit des Kindes, sich ein Bild von der Welt zu machen. Sie sind Konstruktions- und Lernprozesse im Inneren des Kindes, auf deren Basis es neues Wissen und neue Kompetenzen erwirbt. Frühkindliche Bildungsprozesse sind der Beitrag des Kindes zu seiner Entwicklung. Die Frage ist deshalb eher, ob und wie Erwachsene Kinder auf ihrem persönlichen Bildungsweg von Geburt an begleiten wollen und unterstützen können.“⁸

In diesem Zusammenhang unterscheiden sie „Erziehung“ und „Betreuung“ als wichtige Beiträge der Erwachsenen zu den kindlichen Bildungsprozessen. *Betreuung* fassen sie dabei als „die Sicherung und Befriedigung der existentiellen Grundbedürfnisse von Kindern“ und zählen dazu die „soziale Unterstützung, die physische Versorgung, Pflege und Ernährung der Kinder, die emotionale Zuwendung, den Schutz vor Gefahren sowie den Aufbau von wichtigen persönlichen Beziehungen.“⁹

Durch unsere Beobachtungen und die Schilderungen in den Interviews gewannen wir den Eindruck, dass diese Bereiche in Kitas sehr gut abgedeckt werden, und dass sie in einigen davon die höchste Priorität im Alltag genießen, insbesondere, wenn es sich um jüngere Kinder handelt. Da Bildung eine aktive Eigenleistung der Kinder ist, die nicht gezielt im Sinne eines bestimmten Inputs, der zu einem gewünsch-

ten Output führt, initiiert werden kann, kommt der Erziehung als Gestaltungsaufgabe der Betreuenden eine hohe Priorität zu. Mit *Erziehung* sprechen Wustmann Seiler und Simoni die „Gestaltung einer anregenden Bildungsumwelt durch Räume, Materialien, Interaktionen und Alltagsstrukturen, die Kindern vielfältige Erfahrungen ermöglichen“ an.¹⁰

Entwickeln wir uns schon oder putzen wir noch? Kitas zwischen hauswirtschaftlichen Routinen und Organisationsentwicklung

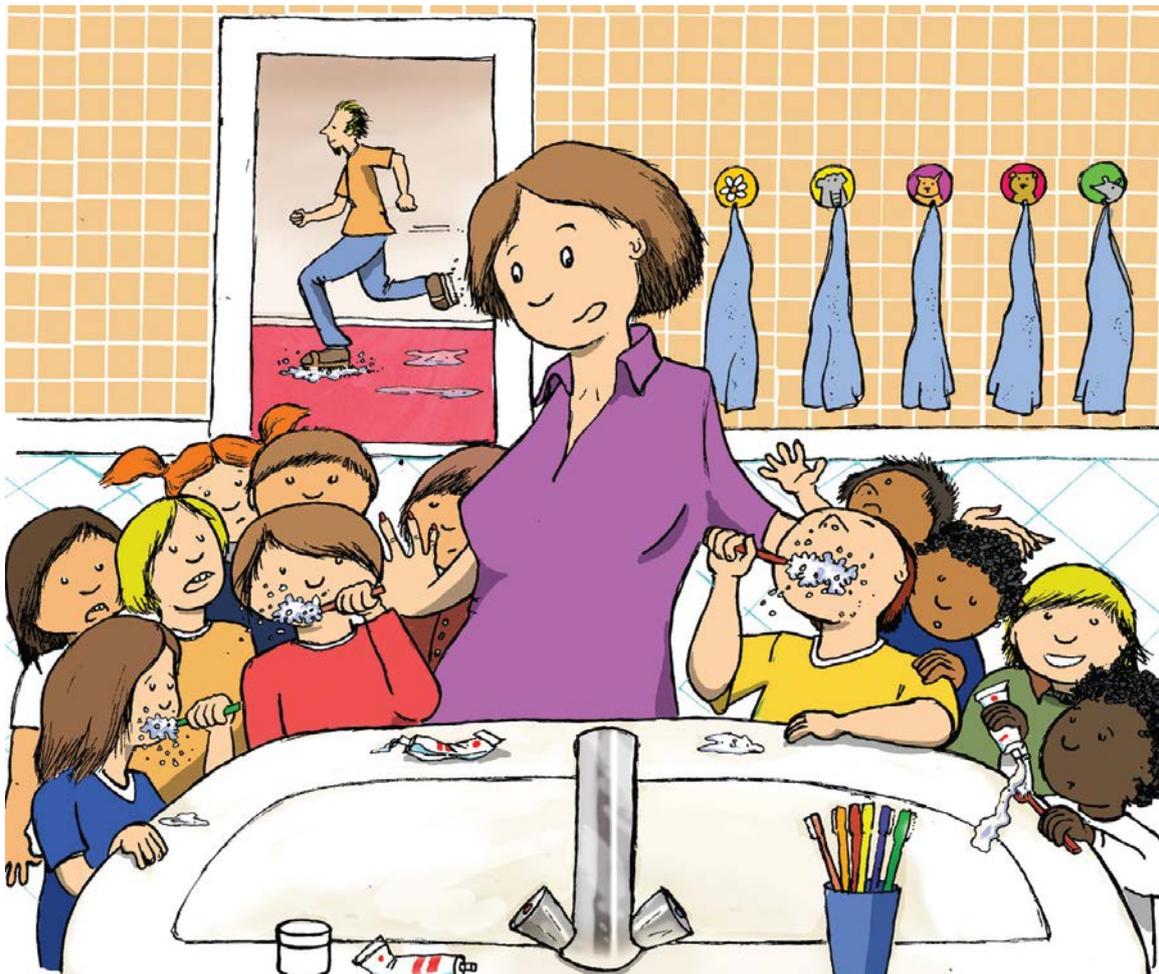
Noch vor nicht allzu langer Zeit war die sichere „Aufbewahrung“, mit den damit verbundenen Betreuungsaspekten, die Hauptaufgabe einer Kita. Die Betreuerinnen sollten massgeblich dafür sorgen, dass die Kinder gesund, satt und sauber ihren Müttern wieder übergeben wurden. Damit orientierten sich ihre Aufgaben eher an der einer guten Hausfrau. Diese „hauswirtschaftliche Ordnung“ strukturiert in einigen Kitas noch immer den Tag und ist eingeschrieben in die dort gelebte Kultur. Dies zeigt sich zum Beispiel darin, dass die Betreuenden in den Interviews äussern, ihnen sei die Hygiene oder Gesundheit besonders wichtig oder dass der Tag durch Mahlzeiten, Putz- oder Wickelzeiten strukturiert ist und hierfür besonders viel Zeit verwendet wird. Die Kultur wirkt dann wie eine Art Kompass im Alltag, der dazu führt, dass einige Aspekte vor anderen priorisiert werden. So bekommen Betreuungsaspekte einen sehr hohen Stellenwert im Alltag und Zeiten für Freispiel oder pädagogische

⁸ Wustmann Seiler, Corina & Simoni, Heidi (2012), S. 22
⁹ ebenda

¹⁰ ebenda

Ansprüche können ins Hintertreffen geraten. Obwohl die meisten Interviewten Bildungsbereiche wie z. B. Bewegung oder Selbstständigkeit als sehr wichtig benennen, richten sich die Strukturen im Alltag nicht nach diesen. Darüber hinaus kann eine bestimmte Organisationskultur in einer Kita auch dazu führen, dass bestimmte Verhaltensweisen oder Spiele eher gefördert werden und andere vernachlässigt werden. Wir sahen beispielsweise, dass ein Kinderbetreuer, der im Interview betonte, wie wichtig die Bewegung für Kinder ist und welchen Stellenwert dieser Aspekt für ihn hat, sehr häufig mit den Kindern ruhige Spiele am Tisch machte. Auch wurden die

Kinder der Gruppe sehr häufig von den Erwachsenen ermahnt, weniger zu toben, leiser oder ruhiger zu spielen. Bewegung wurde „ausgelagert“, d.h. sie fand in einem Raum statt, in dem ein Parcours aufgebaut wurde, oder während Spaziergängen, bei denen die Kinder explizit aufgefordert wurden, zu rennen und sich zu bewegen. Neben dem Aspekt, dass wildere Spiele und Bewegung häufig zugunsten ruhiger Tätigkeiten in den Hintergrund treten, weicht auch die zeitliche Gestaltung des Tages oft dem ab, was sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigentlich wünschen. So haben viele Kitas den Anspruch, kindzentriert zu arbeiten und ver-



Bodenaufnehmen, Zähneputzen: Gibt der Putzplan den Takt an?

ankern diesen so oder so ähnlich ihren pädagogischen Konzepten. Häufig wird hier betont, dass jedes Kind in seiner Individualität angenommen und unterstützt werden soll. Viele Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer sagen explizit, dass ihnen die Selbstständigkeit der Kinder sehr wichtig ist und sie diese fördern, dass Freispiel ein wesentlicher Teil des Tages ist oder dass die Kinder ihren Bedürfnissen nachkommen dürfen, frei entscheiden sollen, sich austoben können. Wenn sie nun von ihrem Arbeitsalltag in der Kita erzählen, fällt jedoch schnell auf, dass dieser sehr stark durchgeaktet und in viele kleine „Zeitportionchen“ unterteilt ist. Teilweise beeinflussen dabei arbeitsorganisatorische Aspekte und Fragen der Infrastruktur oder Absprachen mit anderen Gruppen die Tagesgestaltung zusätzlich. Die Zeiten, in denen die Kinder frei spielen konnten und dabei den Ort und den Inhalt des Spiels selbst bestimmen durften, waren häufig sehr kurz. Unsere Beobachtungen in zwei der vier Krippen zeigten, dass der Aspekt der Betreuung, mit all den damit verbundenen Ansprüchen an Sauberkeit, Ordnung, Sicherheit und Pflege und den dazugehörigen Tätigkeiten dort die Abläufe dominierte und der Aspekt der Erziehung, also der Gestaltung einer Bildungsumwelt, wenig Raum hatte. Putzen, Hände waschen, Wickel- und WC-Zeiten, das Znüni oder das Zvieri waren zentrale Elemente, die viel Zeit in Anspruch nahmen und den Rhythmus bestimmten. Hierdurch wurde der Tag stark untergliedert und die Freispielsequenzen gerieten oftmals sehr kurz.

Natürlich sind diese Elemente auch wichtig im Kitaalltag; damit die Kinder einen aktiven, erlebnisreichen und interessanten Tag in der Kita haben können, müssen ihre Grundbedürfnisse nach Nahrung, Erholung und Sauberkeit befriedigt werden. Daher werden Aspekte der Betreuung immer einen berechtigten Platz in der Kita haben. Es ist daher eher eine Frage des Wie? Wie führen wir bestimmte Elemente im Tagesablauf durch und warum? Wieviel Zeit nehmen sie im Vergleich zum freien Spiel ein? Aber auch die Frage nach der Quantität ist zu stellen, z. B.: wie oft räumen wir auf? Und ist es wirklich jedes Mal notwendig? Wenn die Freispielzeiten sehr kurz ausfallen, ist es wiederum schwierig, der Individualität von Kindern Rechnung zu tragen – ein Thema, was die Interviewten als sehr wichtig ansahen. In diesen Zusammenhang beobachteten wir, dass die Zeiten, die nicht von Betreuung bestimmt waren, häufig für Aktivitäten für die gesamte Gruppe genutzt wurden.

Alle-machen-alles-zur-gleichen-Zeit“: Aufregender Singkreis oder ritualisierte Langeweile?

Die Ergebnisse der Interviews zeigten uns, dass fast alle Leitungspersonen Rituale als sehr wichtig für die Kinder empfinden. Im Alltag sind dies z. B. regelmässige Sing- oder Spielkreise oder die Gestaltung von Geburtstagsritualen. In einer Kita beobachteten wir, dass die Kinder sich alle nebeneinander setzten und dann einzeln ein Symbol aufhängten. Ziel hierbei war es, dass die Kinder sich darüber bewusst wer-

den, wer an diesem Tag alles in der Gruppe ist. Tatsächlich ist aber schon einige Zeit in der Gruppe vergangen, die Kinder haben schon einen Singkreis hinter sich gebracht und dürften daher ziemlich genau wissen, ob ihre Spielkameradin oder der Freund schon da ist. Vor diesem Hintergrund ist die Zweckmässigkeit eines solchen Rituals zu hinterfragen: Natürlich steht es den Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuern frei, bestimmte Fixpunkte im Tagesablauf festzulegen. Die grosse Frage ist jedoch: was lernen Kinder aus dieser Gestaltung? Im Sinne des heimlichen Lehrplans wohl zunächst einmal, dass es feste Strukturen gibt, die sie nicht oder nur zu einem geringen Mass beeinflussen

Aus dem Interview mit einer Krippenleitung: „Es kommt immer darauf an, wie man die angeht, oder mit was für einem Bewusstsein auch. Ich finde Rituale ganz etwas Wichtiges für die Kinder, aber nur, wenn man wirklich dahinter steht, und wenn man das überzeugend auch umsetzt. Weil einfach nur ein Ritual machen, um ein Ritual zu machen, da habe ich Mühe, weil es ist ganz viel in Krippen auch oder man hat es einfach gemacht, weil es ist ein Ritual und das brauchen die Kinder, das haben wir so gelernt. ... Aber wie gehen die Kinder darauf ein?“

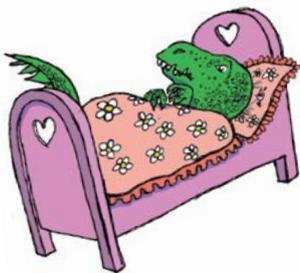
können und die nicht unbedingt ihren Bedürfnissen entsprechen. Sofern jeweils alle Kinder teilnehmen müssen, ist die Wahlfreiheit zunächst einmal beschränkt. Wie viel Freude haben die Kinder an den jeweiligen Ritualen? Wir konnten beobachten, dass während dieser Situation oder während Singkreisen, einige Kinder sehr unruhig wurden, sehr viele Ermahnungen und Massregelungen ausgesprochen wurden, und die Stimmung manchmal ins Negative kippte. Was wir nicht beobachten konnten ist, dass dann diese Situationen abgebro-

chen wurden oder den Kindern die Teilnahme freigestellt wurde. Ein Singkreis, an dem ein Kind Freude hat, kann ein Gefühl der Gruppenzugehörigkeit stärken und ein positives Erleben zur Folge haben. Gleichzeitig kann es aber, so ein Kind keinen Spass daran hat, Grund zur Langeweile, Frustration und ein Erleben von Zwang sein. Dies ist ein Beispiel dafür, dass Routinen, die unhinterfragt weitergeführt werden, weil sie Teil der Kita-Kultur sind, die Alltagsgestaltung bestimmen – obwohl sie in der konkreten Situation den Beteiligten, Kindern und Erwachsenen, wenig Freude bereiten.

Aufräumen und Ordnung

Das Herstellen von Ordnung ist zwangsläufig Thema in einer Kita und hat oft einen festen Platz im Tagesablauf. Dann erschallt häufig ein lautes „Aufräumen!“, gesprochen oder gesungen – gefolgt von den Ermahnungen einzelner Kinder, die wenig Enthusiasmus an den Tag legen, sich zu beteiligen. Wer hat wo schon aufgeräumt und darf deshalb schon zum Händewaschen? Wer hat mit diesem oder jenem Spiel gespielt und es liegen lassen? Die Aufräumphasen sind weder bei Kindern noch bei Erwachsenen besonders beliebt und kosten Zeit und Nerven. Hier gilt es zu fragen, auf welche davon man im Tagesverlauf getrost verzichten kann. Es ist verständlich, dass die Kindergemälde, die Knete und die Spielfiguren vom Tisch verschwinden müssen, wenn dieser zum Essen genutzt werden soll. Wenn aufräumen jedoch zum Selbstzweck wird, kann darauf

verzichtet werden. Hier sollte abgewogen werden: Wie begründen wir das Aufräumen? Welche und vor allem wessen Gefühl für Ordnung setzen wir dabei durch? Denn durch Wegräumen und Verstauen werden unter Umständen auch Botschaften im Sinne des heimlichen Lehrplans vermittelt, die nicht wünschenswert sind. Ursula Rabe-Kleberg bemängelte in diesem Zusammenhang, dass spätestens wenn der Kita-Tag dem Ende entgegen geht, die Räume und das Material in den „Urzustand“ zurück versetzt würden, ganz so, als sei an diesem Tag nichts von Bedeutung geschehen.¹¹ Dabei sind viele wichtige Prozesse abgelaufen: Es wurde gespielt und gelernt, Neues entdeckt und vieles mehr. Das darf sichtbar sein. Natürlich soll genug Platz vorhanden sein, damit alle sich frei bewegen können. Aber eine Kita soll auch ein Ort sein, an dem Lernprozesse sich entfalten können, Kinder sich entwickeln können und das vorhandene Material kreativ genutzt und umgestaltet werden darf. Und in dieser Perspektive ist es dann zweitrangig, ob etwas momentan „hübsch“ aussieht, ob die Puppen in der Bauecke übernachten oder die Dinos im Babybett. Im Gegenteil, es kann hilfreich sein, die Ordnungsmuster zu durchbrechen und zu beobachten, ob dies Änderungen im Spielverhalten herbeiführt.



Betreuungssituationen werden zu Erziehungs- und Bildungssituationen

Bildung, Erziehung und Betreuung können selbstverständlicher Bestandteil der Kultur einer Kita sein. Bei unseren Beobachtungen haben uns diesbezüglich besonders zwei Kitas beeindruckt. Hier hatten die Kinder jeweils viel Zeit selbstbestimmt zu spielen, zu entdecken und zu lernen. Dies war besonders deshalb möglich, weil die Leitung der jeweiligen Einrichtung, wie auch die Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer eine bestimmte pädagogische Haltung mitbrachten und gemeinsam weiterentwickelten, die der Selbstständigkeit von Kindern ein grosses Gewicht beimisst. Damit die Kinder möglichst viel Zeit für Freispiel haben, wird versucht, den Alltag mit all seinen Erfordernissen und infrastrukturellen Bedingungen kindzentriert, also von den Kindern aus gedacht, zu gestalten. Unter Best Practice & Tipps finden Sie zwei Beispiele hierfür.

Hier noch einige generelle Hinweise, die Sie bei einer möglichen Umgestaltung der Tagesstrukturen unterstützen können. Veränderungen in der Alltagspraxis fangen mit einer Reflexion der bestehenden Abläufe und Tätigkeiten an. Die Leitungsaufgabe sollte in diesem Zusammenhang sein, die Mitarbeitenden zu ermutigen und dabei zu unterstützen, einen kritischen Blick auf die gelebten Strukturen zu werfen. Dies kann unter Umständen für Unmut sorgen, da gerade die kleinen Rituale und tagtäglichen Abläufe nicht nur den Kindern, sondern auch den Mitarbeitenden in ihrem Arbeitstag Struktur bieten. Ziel ist es des-

¹¹ Rabe-Kleberg (2003), S. 70

halb nicht, den ganzen Tagesablauf umzukrempeln, sondern eine mögliche Überstrukturierung zu erkennen und nach und nach abzubauen. Die Frage ist hier, an welchen Stellen der Tag „entrümpelt“ werden kann um mehr Freiräume zu schaffen. Die nachfolgenden Reflexionsfragen können Sie hierbei unterstützen. Im Hinblick auf die gesamte Infrastruktur der Kita ist es gleichfalls wichtig aufzudecken, wie welche Abläufe die Tagesstruktur und damit die Zeit und den Entfaltungsraum der Kinder (aber auch der Mitarbeitenden) beeinflussen. So kann es sein, dass das Mittags-

geschirr bereits um 12 Uhr wieder in der Küche sein muss, da die Küchenhilfe nur wenige Stunden arbeitet. Dies wirkt sich auf die Tagesgestaltung der Gruppen aus und nimmt ihnen Freiraum. Häufig lassen sich mit kleinen Veränderungen bereits einige Freiheiten schaffen. Ziel der Veränderungsprozesse sollte es jeweils sein, möglichst viel ununterbrochene, frei gestaltbare Zeit zu haben um den Kindern möglichst viel Gelegenheiten zum Freispiel und anderen selbstbestimmten Aktivitäten zu bieten.

Best practice & Tipps

In einer Kita konnten wir beobachten, dass das Znüni und das Zvieri in einer Art angeboten wurden, die sowohl den zeitlichen und organisatorischen Aufwand für die Kinderbetreuer und -betreuerinnen auf ein Minimum begrenzte und gleichzeitig den Kindern ein hohes Mass an Autonomie und Selbstständigkeit zumass. Hier wurden Snacks und Getränke im „Selbstbedienungsstil“ angeboten: jedes Kind konnte sich selbstständig etwas nehmen, wenn es denn wollte. Einige Kinder nutzen die Gelegenheit und setzten sich zusammen an einen Tisch, während andere gar nicht zugriffen. Diese Organisationsform impliziert ein Bild von einem selbstständigen Kind, das „Experte“ oder „Expertin“ für die eigenen Bedürfnisse ist. In diesem Setting bereiten die Pädagoginnen und Pädagogen die Umgebung vor und können Kinder darin unterstützen, ihre Bedürfnisse wahrzunehmen, in dem sie sie gegebenenfalls daran erinnern, dass etwas zu Essen oder zu Trinken bereit steht.

Reflexionsfragen für die Kita-Praxis

- Nach welcher Logik ist unser Tagesablauf strukturiert?
- Wieviel Zeit wird für Betreuungsaufgaben verwendet, wieviel Zeit steht für Freispiel zur Verfügung?
- Werden Rituale flexibel gehandhabt und bei Desinteresse der Kinder abgebrochen? Müssen alle alles machen? Unterstützt uns das gewählte Ritual bei den jeweiligen Übergängen oder wäre ein anderes passender? Passt die Art der Tätigkeit zu dem Energielevel der Kinder?
- Wieviel Aufräumphasen sind notwendig, weil Platz gebraucht wird, auf welche kann verzichtet werden?

Zusammenfassung Zeiten, Ordnungen und Strukturen

- Die Aufgaben der und Ansprüche an Kitas haben sich im Laufe der Zeit gewandelt. Die gelebte Kultur in einigen Kitas orientiert sich jedoch noch häufig an Bildern der „guten Hausfrau“.
- Dementsprechend dominieren in einigen Kitas Zeiten für Betreuung den Tag und strukturieren dessen Ablauf.
- Auch wenn Rituale Orientierung bieten können, sollte ihre Zweckmässigkeit hin- und wieder hinterfragt werden, ebenso ist zu Fragen, wie Essens- und Übergangssituationen im Tagesablauf dynamisiert werden können, um Zeit zu sparen und die individuellen Bedürfnisse der Kinder zu berücksichtigen.

Zum guten Schluss...

Das Reflektieren und Verändern der Alltagspraxis, der Raumgestaltung sowie der Personalauswahl und –entwicklung in Genderperspektive bietet die Chance, die Qualität der Kitaarbeit zu erhöhen. Hiervon können sowohl die Angestellten, als auch die Kinder profitieren. Gleichfalls bietet sich die Chance, einen kleinen Beitrag zur Erhöhung des gesellschaftlichen Stellenwerts institutionalisierter Kinderbetreuung zu leisten. Bisher besteht in der Schweiz, wie auch in einigen anderen Ländern, wenig gesellschaftlicher Konsens über den Nutzen und die Vorteile öffentlicher Kinderbetreuung. Diese erhält ihre Berechtigung häufig lediglich als sichere Unterbringung für Kinder, deren Eltern beide einer Berufstätigkeit nachgehen (müssen), nicht jedoch als erste Stufe des Bildungssystems. Auch dieser Umstand hängt eng mit Gender zusammen: die (symbolische) Nähe zum Hausarbeitsbereich und die damit verbundene Wahrnehmung des Berufs als ein Arbeitsfeld für Frauen, erschweren die

Etablierung des Berufs als Profession – womit wiederum die Qualität der dort geleisteten Arbeit infrage steht. Es ist zu erwarten und zu hoffen, dass sich dies in den kommenden Jahren weiter zum Positiven wandeln wird. Wir hoffen, Ihnen mit dieser Broschüre einige Ideen gegeben zu haben, die Sie dabei unterstützen, das Thema Gender auf ihre Alltagspraxis zu übertragen und diese dementsprechend zu gestalten.

Wir freuen uns, von Ihren Erfahrungen zu hören und sind dankbar für weitere Anregungen!

Literatur

Verwendete Literatur

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG), Abschnitt 2, Artikel 3

Rabe-Kleberg, Ursula (2003): Gender Mainstreaming und Kindergarten. Belz Verlag, Weinheim, Basel, Berlin.

Rendtorff, Barbara (2006): Erziehung und Geschlecht. Eine Einführung. W. Kohlhammer, Stuttgart.

Sargent, Paul (2005): The Gendering of Men in Early Childhood Education. Sex Roles, 52 (3/4), 251-260.

Stamm, Margrit (2009): Frühkindliche Bildung in der Schweiz. Eine Grundlagenstudie im Auftrag der Schweizerischen UNESCO-Kommission. Universität Fribourg, Fribourg.

Statistik der beruflichen Grundbildung des Bundesamtes für Statistik BFS

Wustmann Seiler, Corina & Simoni, Heidi (2012): Orientierungsrahmen für frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung in der Schweiz. Erarbeitet vom Marie Meierhofer Institut für das Kind, erstellt im Auftrag der Schweizerischen UNESCO-Kommission und des Netzwerks Kinderbetreuung Schweiz. Zürich.

Literaturtipps

Raumgestaltung

Von der Beek, Angelika (2006): Bildungsräume für Kinder von Null bis Drei. Verlag das netz.

Von der Beek, Angelika, Buck, Matthias & Rufenach, Annelie (2006): Kinderräume bilden. Ein Ideenbuch für Raumgestaltung in Kitas. Beltz, Weinheim und Basel.

Prävention

KitaS (2012): Verhaltenskodex in Bezug auf sexuelle Gewalt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kindertagesstätten. Zürich.

KitaS (2013): Interventionsleitfaden bei sexueller Ausbeutung in Kindertagesstätten und Horten. Zürich.

Koordinationsstelle Männer in Kitas (Hg.) (2014): Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung Grundlagen, Praxisreflexionen und -materialien. Berlin.

Bundesamt für Sozialversicherung (Hg.) (2005): Familie & Gesellschaft, Sonderreihe des Bulletins Familienfragen: Gewalt gegen Kinder. Konzept für eine umfassende Prävention. Bern.

Cremers, Michael & Krabel, Jens (2012): Generalverdacht und sexueller Missbrauch in Kitas. Bestandsanalyse und Bausteine für ein Schutzkonzept. In: Cremers, Michael; Höyng, Stephan; Krabel, Jens & Rohrmann, Tim: Männer in Kitas. Verlag Barbara Budrich, S. 265-289. Gekürzte Fassung: Generalverdacht und sexueller Missbrauch in Kitas: Bausteine für ein Schutzkonzept

Maywald, Jörg (2013). Sexualpädagogik in der Kita: Kinder schützen, stärken, begleiten. Verlag Herder, Freiburg im Breisgau.

Allgemeine Informationen & weiterführende Literatur

Koordinationsstelle Männer in Kitas Berlin. Hier finden Sie nützliche Tipps und Interessantes rund um das Thema Männer in Kitas

Marie Meierhofer Institut für das Kind Hier gibt es unter anderem den Orientierungsrahmen zum Download.

Brandes, Holger; Andrä, Markus; Röseler, Wenke & Schneider-Andrich, Petra (2013): Männer in Kitas – Was machen sie anders und wie profitieren die Kinder von ihnen? Ergebnisse aus der „Tandem-Studie“ zu

professionellem Erziehungsverhalten von Männern und Frauen. Frühe Kindheit. 16 (5). S. 38-43

Rabe-Kleberg, Ursula (2003): Gender Mainstreaming und Kindergarten. Belz Verlag, Weinheim, Basel, Berlin.

Rendtorff, Barbara (2011): Bildung der Geschlechter. W. Kohlhammer, Stuttgart.

Rohrmann, Tim (2009): Gender in Kindertageseinrichtungen, ein Überblick über den Forschungsstand. DJI, München.

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. (Hg.) (2012): Kompakt Spezial (1/2012): MAIK Männer arbeiten in Kitas. Genderperspektiven in der Kita. Impulse und Informationen der Abteilung Tageseinrichtungen für Kinder im Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. Dokumentation der Fachtagung 2012. Köln.

Publikationen des Projektes „Puppenstuben, Bauecken und Waldtage: (un) doing gender in Kinderkrippen“

Nentwich, Julia; Poppen, Wiebke; Schälin, Stefanie & Vogt, Franziska (2013a): „Ich habe zum Beispiel erwartet, dass er auch so männliche Attribute hat.“ Männer in der Kita zwischen stereotypen Erwartungen und vielfältigen Realitäten. KitaS Journal, (1), 2–5.

Nentwich, Julia; Poppen, Wiebke; Schälin, Stefanie & Vogt, Franziska (2013b): The same and the other: male childcare workers managing identity dissonance. International Review of Sociology, 23(2), 326–345. doi:10.1080/03906701.2013.804295

Vogt, Franziska; Nentwich, Julia; Poppen, Wiebke & Schälin, Stefanie (2012): Hausmänner in der Puppenstube, Automechanikerin in der Bauecke: gender und Raum in der Kita. undKinder. Gender im Frühbereich, 37–42.

Vogt, Franziska; Nentwich, Julia; Poppen, Wiebke & Schälin, Stefanie (2013a): Ce qui se trame (ou pas) dans le coins poupées. Educateurs, (10), 12–13.

Vogt, Franziska; Nentwich, Julia; Poppen, Wiebke & Schälin, Stefanie (2013b): Offiziersmütze und Stöckelschuhe. Bildung Schweiz, 2013(10), 42–42.

Vogt, Franziska; Nentwich, Julia & Tennhoff, Wiebke (2014): Drei Papis und ein Baby: Das Spiel in der Puppenecke hat grosses Potenzial für die Förderung der Gleichstellung. 4 bis 8, 2014(3), 10–11.

Wustmann, Julia (2013): „Gender - Männer weinen nicht.“ Von der selbstverständlichen Schwierigkeit und der schwierigen Selbstverständlichkeit eines Begriffs. Soziologie Magazin, (7), 12–28.

Tennhoff, Wiebke; Nentwich, Julia & Vogt, Franziska (2014): Gender in der Kita. Praxisratgeber für Kitaleitungen. St. Gallen: Universität und Pädagogische Hochschule St. Gallen.

Illustrationen: Rüdiger Tillmann, Kontakt: ruedigertillmann.de, ruediger.tillmann@gmx.de

