GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Frauen und Männer in der Frühpädagogik. Eine genderbezogene Bestandsaufnahme

Keil, Johannes; Pasternack, Peer; Thielemann, Nurdin

2013

https://doi.org/10.25595/2619

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Keil, Johannes; Pasternack, Peer; Thielemann, Nurdin: *Frauen und Männer in der Frühpädagogik. Eine genderbezogene Bestandsaufnahme*, in: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 5 (2013) Nr: 1, 129–137. DOI: https://doi.org/10.25595/2619.

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Johannes Keil, Peer Pasternack, Nurdin Thielemann

Frauen und Männer in der Frühpädagogik. Eine genderbezogene Bestandsaufnahme

Zusammenfassung

Der dynamische Professionalisierungsprozess in der Frühpädagogik soll eine Qualitätssteigerung der frühpädagogischen Arbeit erzeugen, aber auch das Berufsfeld aufwerten. Inzwischen reichen die möglichen Qualifikationsstufen von der Berufsfachschule bis zum universitären Master. Die Fragen für die Zukunft sind, welche Einflüsse dies auf die Geschlechterpräsenz in den frühpädagogischen Berufsfeldern hat, und ob die verschiedenen Qualifikationsniveaus zu einer geschlechterspezifischen Hierarchisierung führen. Die Studie liefert einen Gesamtüberblick zur Präsenz von Frauen und Männern in den verschiedenen Segmenten des frühpädagogischen Feldes. Weiterhin dominieren Frauen quantitativ auf allen Qualifikations- und Hierarchieebenen, allerdings schwanken die Anteile erheblich von 56 bis 97 Prozent. Besonders erstaunt, dass in der akademisierten Variante der frühpädagogischen Ausbildung der bisher ohnehin schon niedrige Männeranteil im beruflichen Ausbildungsbereich nochmals halbiert wird.

Schlüsselwörter
Professionalisierung, Gender, Geschlechterrolle, Frühpädagogik, Kindergarten, Chancengleichheit

Summary

Women and men in early childhood education. A gender-related survey

The aim of the dynamic process of professionalizing early childhood education is to improve the quality of pedagogical work, as well as to enhance the status of the professional field as a whole. Nowadays, the possible qualification levels range from vocational school to a university Master's degree. As a result, the question arises of what impact this has on the gender-related profiles of professional fields in early childhood education and whether the different qualification levels lead to a gender-related hierarchy. This study provides an overview on the presence of women and men in the various segments of early childhood education. As it turns out, women still dominate quantitatively on all levels of qualification and hierarchy. However, the share of women varies considerably from 56 to 97 per cent. It is particularly surprising that in the academic training route in early childhood education the hitherto low share of men in vocational training is again halved to non-academic training.

Keywords
professionalization, gender, gender roles, early childhood education, kindergarten, equal opportunities

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 inzwischen von der Berufsfachschule bis zum universitären Master. Mittel- und ggf. langfristig wird dabei von einer Teilakademisierung der Berufsfelder auszugehen sein. Neben einer Qualitätssteigerung der frühpädagogischen Arbeit ist deren zentrales Motiv, Höherwertigkeit des ErzieherInnen-Berufs zu erzeugen. Damit soll einerseits das Berufsfeld für Männer attraktiver werden, andererseits die Professionalisierung den in diesem Feld quantitativ überwiegend tätigen Frauen Karrierechancen eröffnen.

Geschlechtsspezifische Professionalisierung?

Damit ergibt sich ein Zielkonflikt: Indem der bislang weiblich dominierte ErzieherInnen-Beruf ein höheres Sozialprestige, verbesserte Bezahlung und ansprechende Aufstiegsoptionen erhält, wird er, so die Erwartung, auch (und erwünschtermaßen) für Männer interessanter. Höherwertige Ausbildungen, gesteigertes Sozialprestige und die damit entstehenden beruflichen Chancen werden erfahrungsgemäß tendenziell eher von Männern als von Frauen in Karriereoptionen umgemünzt. Ohne aktive Gegensteuerung ist daher zu erwarten, dass die gestufte Teilakademisierung zu einer geschlechtsspezifisch gestuften Professionalisierung in der Frühpädagogik führt. Die höheren Berufspositionen würden dann eher von Männern besetzt, während Frauen auf den weniger attraktiven Stellen dominierten. Daraus ergibt sich 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 ErzieherInnen-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 KinderpflegerInnen und SozialassistentInnen sowie ErzieherInnen mit postsekundarer Fachschulausbildung bis hin zur akademisierten frühpädagogischen Fachkraft. Darüber hinaus sind in der Frühpädagogik Berufsrollen außerhalb der Kindertageseinrichtungen anzutreffen: von fachlichen Anleitungs- und Managementfunktionen bei Einrichtungsträgern sowie Lehrtätigkeit an einer Berufsfachschule bzw. Fachschule für Sozialpädagogik über Positionen als wissenschaftlich Mitarbeitende an einer Hochschule bis hin zur Professur mit – je nach Hochschultyp – differenzierter Gewichtung von Lehre und Forschung sowie entsprechend unterschiedlicher Reputation.

Hier besteht nun eine doppelte Aufgabe: 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 werden wie für Frauen. Dies zielt auf die Überwindung von rollenzuschreibenden Geschlechterdifferenzierungen überhaupt. Andererseits bedarf das Berufsfeld einer besonderen Geschlechtersensibilität. Nur so wird sich die Reproduktion einer Hierarchie des frühpädagogischen Feldes mit geschlechtsspezifischer Disbalance vermeiden lassen, 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 (zukünftig) überflüssig zu machen (Wetterer 1997). Die heute gegebene Aufgeklärtheit, wie sie durch empiriegesättigte Analysen und die einschlägige wissenschaftliche Debatte besteht, bietet den 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.

Im Sinne einer geschlechterspezifischen Eröffnungsbilanz wurde daher erstmals eine Bestandsaufnahme der Geschlechterrepräsentanz innerhalb der verschiedenen

beruflichen Einsatzmöglichkeiten im frühpädagogischen Feld – die z. T. auch Karriereoptionen sind – unternommen. Ausgangspunkt der Analyse ist die Frage: Korreliert der Grad der Qualifikationsvoraussetzungen, von Attraktivität und Verantwortungsfülle beruflicher Positionen in der Frühpädagogik mit bestimmten Mustern der geschlechtsspezifischen Besetzung dieser Positionen? Hintergrund ist eine in die Zukunft gerichtete Frage auf der Basis historischer Entwicklungen: 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 in anderen Feldern?

Als zusätzlicher Aspekt interessierte, inwiefern die Einführung von frühpädagogischen Hochschulstudiengängen seit 2004 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. Beginnend 2004, sind mittlerweile 83 frühpädagogische Hochschulstudienangebote gestartet – vom Zertifikatskurs über grundständige und berufsbegleitende Bachelor-Studiengänge bis hin zu Master-Programmen. Sobald alle diese Studienangebote regelmäßig AbsolventInnen entlassen, werden daraus jährlich etwa 2 700 akademische Fachkräfte hervorgehen. Dem stehen ca. 16 500 ErzieherInnen 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 LieferantInnen von Berufsnachwuchs im frühpädagogischen Bereich sein und bleiben. Daher ist von der erwähnten Teilakademisierung des frühpädagogischen Berufsfeldes auszugehen.

Methodisches Vorgehen

Die benötigten Qualifikationen, um bestimmte berufliche Rollen im frühpädagogischen Feld auszufüllen, setzen unterschiedlich aufwendige Bildungsanstrengungen voraus. Es wird im Rahmen der Analyse unterstellt, dass mit dem Bildungsaufwand auch der Grad an Attraktivität der damit infrage kommenden Berufstätigkeiten steigt: Die berufliche Autonomie, das heißt Selbstständigkeit sowie eigenständige Entscheidungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten, nimmt qualifikationsabhängig sukzessive zu.

Dementsprechend werden die diversen Segmente und beruflichen Rollen innerhalb der Frühpädagogik sortiert: Begonnen wird mit denen, die vergleichsweise unaufwendige Bildungsanstrengungen und in übersichtlichen Zeiträumen erwerbbare Qualifikationszertifikate voraussetzen.[1] Es schließen sich die Segmente und Rollen an, die mittlere Zeitinvestitionen und Bildungsanstrengungen erfordern. Schließlich werden die Segmente und Berufsrollen behandelt, die hohe oder höchste Qualifikationen voraussetzen

1 Dabei wird eine Betrachtung zugrunde gelegt, die 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 zwar aus pragmatischen Gründen davon ab, schätzt damit aber nicht gering, dass das Erreichen eines Abschlusses z. B. als KinderpflegerIn individuell ein mit hohem Aufwand erreichter Erfolg eines individuellen Bildungsweges sein kann.

und deren berufliches 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 hier eine Gesamtschau anvisiert ist, mussten 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 Auswertungen abgeglichen. Verbleibende Lücken wurden über eigene Internetrecherchen sowie schriftliche und telefonische Erhebungen geschlossen (Tabelle 1).

Tabelle 1: Datengrundlagen der empirischen Erhebung

Position	Datengrundlage
Professuren Pädagogische Hochschule/Universität	12 Einrichtungen (von bundesweit 18) mit insgesamt 36 Personen (24 Frauen, 12 Männer)
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen Pädagogische Hochschule/Universität	12 Einrichtungen (von bundesweit 18) mit insgesamt 107 Personen (84 Frauen, 23 Männer)
Professuren Berufsakademie/ Fachhochschule	26 Einrichtungen (von bundesweit 46) mit 123 Personen (69 Frauen, 54 Männer)
Bewerbungen auf Professuren an BA/FH	11 Besetzungsverfahren an 2 Einrichtungen mit 231 beteiligten Personen (132 Frauen, 99 Männer)
Fort- und Weiterbildungsträger: Leitungsebene	32 Weiterbildungsanbieter (von bundesweit 50) mit 57 Personen (39 Frauen, 18 Männer)
Fort- und Weiterbildungsträger: Lehrpersonal	32 Weiterbildungsanbieter (von bundesweit 50) mit 418 Personen (314 Frauen, 104 Männer)
Fachschule für Sozialpädagogik: Leitungsebene	24 Einrichtungen (von bundesweit 423) mit 34 Personen (22 Frauen, 12 Männer)
Berufsfachschule: Leitungsebene	24 Einrichtungen (von bundesweit 423) mit 24 Personen (19 Frauen, 5 Männer)
Berufsfachschule + FS Sozialpädagogik: Lehrpersonal	42 Einrichtungen (von bundesweit 423) mit 322 Personen (249 Frauen, 73 Männer)
Einrichtungsträger: Leitungsebene	16 Einrichtungsträger (von bundesweit 17 483; ausgewählt wurde der jeweils größte in jedem Bundesland) mit 25 Personen (14 Frauen, 11 Männer)
Einrichtungsträger: MitarbeiterInnen	16 Einrichtungsträger (von bundesweit 17 483; ausgewählt wurde der jeweils größte in jedem Bundesland) mit 300 Personen (240 Frauen, 60 Männer)
Kita-Leitung	Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe
Gruppenleitungen	Totalerhebung Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe
Zweitkräfte	
Freiwilligendienst	
Studierende	17 Hochschulen (von bundesweit 64) mit 684 Personen (631 Frauen, 53 Männer)
StudienbewerberInnen	13 Hochschulen (von bundesweit 64) mit 1 153 Personen (1 047 Frauen, 106 Männer)
SchülerInnen Fachschule für Sozialpädagogik	Totalerhebung Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur. Berufliche Schulen
SchülerInnen Berufsfachschule	

Ergebnisse

Die Bestandsaufnahme der Geschlechterrepräsentanz innerhalb der verschiedenen beruflichen Einsatzmöglichkeiten im frühpädagogischen Feld kann zunächst so zusammengefasst werden, dass aus allen erhobenen beruflichen Rollen die wesentlichen extrahiert werden. Dies geschieht in Tabelle 2. Sie listet die Positionen abhängig vom Attraktivitäts- und Verantwortungsgrad sowie den notwendigen Qualifikationen abnehmend von oben nach unten auf.

Tabelle 2: Geschlechteranteile in den wichtigsten Positionen des Tätigkeitsfeldes Frühpädagogik (2011)

		Geschlechtsspezifische Anteile am Personal (in %)	
Bereich	Positionen	Weiblich	Männlich
Personal tertiärer Bereich	Professuren PH/Uni	66,7	33,3
	Professuren BA/FH	56,1	43,9
	Wissenschaftliche MitarbeiterInnen PH/Uni	78,5	21,5
Personal beruflicher Ausbildungsbereich (Sek II und postsekundar)	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: MitarbeiterInnen	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
	SchülerInnen Fachschule für Sozialpädagogik	83,6	16,4
	SchülerInnen Berufsfachschule	86,0	14,0

Dieser Tabelle sind folgende Auffälligkeiten der Geschlechterverteilung zu entnehmen:

- Auf allen Ebenen des frühpädagogischen Bereichs dominieren Frauen quantitativ. Diese Dominanz streut zwischen 56 und 97 Prozent.
- Auf der Ebene der Ausbildungen liegen die Männeranteile unter den Frühpädagogik-Studierenden etwa um die Hälfte niedriger als die Männeranteile in den beruflichen Erst- und den Fachschulausbildungen. Damit wurde die Erwartung, dass das höherwertige Qualifikationsangebot der Hochschulen zu einem gesteigerten Interesse junger Männer an einer Tätigkeit im frühpädagogischen Sektor führt, bislang noch nicht eingelöst. Mit anderen Worten: Bisher hat die Teilakademisierung der Frühpädagogik durch Einführung entsprechender Hochschulstudiengänge noch nicht dazu geführt, dass sich Männer in zusätzlichem Umfang für dieses Tätigkeitsfeld interessieren.
- Obwohl die beruflichen Erst- und die Fachschulausbildungen zu etwa 15 Prozent von Männern wahrgenommen werden, landen von diesen nur ca. 3 Prozent in der Gruppenarbeit mit Kindern unter sechs Jahren. Hier ist zum einen anzunehmen, dass der

größere Teil in Tätigkeitsbereiche geht, die Ausbildungen jenseits der Frühpädagogik ebenfalls offen stehen, da der gesamte Bereich der Kinder- und Jugendhilfe als Einsatzfeld infrage kommt. Eine Rolle kann zudem spielen, dass die verbreitete Teilzeitarbeit im Bereich der Kindereinrichtungen Männer fernhält.[2] Zum anderen ist denkbar, dass Männer in größerem Umfang als Frauen Aufstiegsoptionen wahrnehmen.

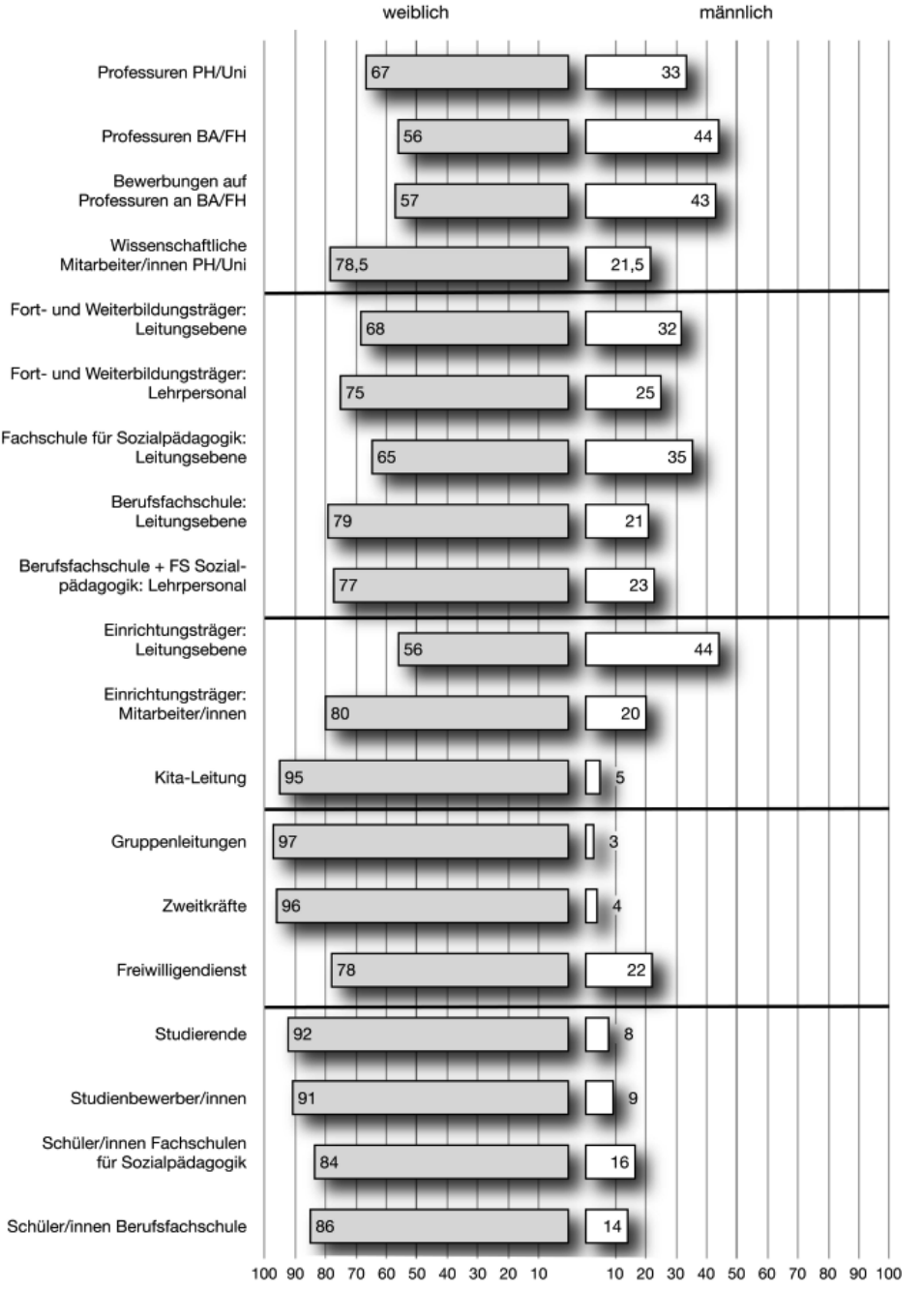
- Im Bereich der Leitungs- und Anleitungsfunktionen ist der Männeranteil deutlich höher als in der unmittelbaren Gruppenarbeit. Hierbei handelt es sich um Tätigkeiten, die Aufstiegsfortbildungen oder akademische Abschlüsse voraussetzen. Letztere werden bislang eher nicht im Bereich der Frühpädagogik, sondern in anderen Studienfächern erworben, unter anderem auch im kaufmännischen Sektor. Besonders auffällig ist hier die Leitungsebene von Einrichtungsträgern mit einem Männeranteil von 44 Prozent.
- 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 Position als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn 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 durchbrochen. Gleichwohl beträgt der Schwund des Frauenanteils beim Aufstieg von der wissenschaftlichen MitarbeiterInnenposition zur Universitätsprofessur fast zwanzig Prozentpunkte.

Tabelle 3 fasst die Ergebnisse der Untersuchung für das Jahr 2011 insgesamt, das heißt für alle erhobenen Rollen, zusammen. Auch diese Darstellung zeigt die Positionen nach Attraktivitäts- und Verantwortungsgrad sowie den notwendigen Qualifikationen abnehmend von oben nach unten.

Eine weitere Frage unserer Analyse war: Inwiefern hat die Einführung von frühpädagogischen Hochschulstudiengängen seit 2004 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?

2 „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).

Tabelle 3: Geschlechteranteile in Berufsfeldern der Frühpädagogik nach Positionen (2011; in %)



Dazu werden in Tabelle 4 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 2004 angebotenen Hochschulstudiengänge erwartbar sind.

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 durch die Teilakademisierung der Frühpädagogik sprechen.

Tabelle 4: Veränderungen des Frauenanteils in Bereichen, die für die unmittelbare Arbeit mit Kindern unter sechs Jahren relevant sind, Zeitraum: 2006–2011

	Veränderung des Frauenanteils in %
StudienbewerberInnen	0
Studierende	– 0,8
Gruppenleitung	– 0,7
Kita-Leitung	+ 1,0

Fazit

Insgesamt kann festgehalten werden:

1. Auf allen Ebenen des frühpädagogischen Bereichs dominieren zwar Frauen quantitativ. Werden aber die verschiedenen Hierarchieebenen vergleichend in den Blick genommen, so offenbaren sich mit steigender Attraktivität und Verantwortung der Positionen tendenziell strukturelle geschlechtsspezifische Asymmetrien zu Ungunsten der Frauen.
2. Die Teilakademisierung des frühpädagogischen Bereichs hat bislang noch nicht zu einem verstärkten Interesse junger Männer an diesem Sektor geführt. 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, nicht mit sehr schnellen Folgen der Akademisierung hinsichtlich eines Zustroms von Männern zu rechnen.
3. Da Männer bei der Nutzung von Karriereoptionen, die das frühpädagogische Feld bereithält, insgesamt erfolgreicher sind, kann hinsichtlich der Qualifikationsdifferenzierung durch die Teilakademisierung Folgendes erwartet werden: Sobald das Interesse junger Männer an der Frühpädagogik steigt, wird sich wahrscheinlich 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.

Literaturverzeichnis

Klein, Uta & Wulf-Schnabel, Jan. (2007). Männer auf dem Weg aus der sozialen Arbeit. *WSI Mitteilungen,* (3), 138–144.

Rauschenbach, Thomas & Schilling, Matthias. (2009). Demografie und frühe Kindheit. Prognosen zum Platz- und Personalbedarf in der Kindertageseinrichtung. *Zeitschrift für Pädagogik,* (1), 17–36.

Sell, Stefan & Kersting, Anne. (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). Zugriff am 18. Februar 2012 unter www.stefan-sell.de/texte/kinder-_und_jugendhilfe/Kinder-_und_Jugendhilfe_2010-04.pdf

Statistisches Bundesamt. (2011). *Bildung und Kultur. Berufliche Schulen Schuljahr 2010/2011, Fachserie 11, Reihe 2*. Zugriff am 14. August 2012 unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/BeruflicheSchulen2110200117005.xls?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt. (2011a). *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege. Zugriff am 14. August 2012 unter* https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/TageseinrichtungenKindertagespflege5225402117005.xls?__blob=publicationFile

Wetterer, Angelika. (2002). *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work" in theoretischer und historischer Perspektive.* Konstanz: UVK.

Wetterer, Angelika. (1997). Die Frauenuniversität als paradoxe Intervention. Theoretische Überlegungen zur Problematik und zu den Chancen der Geschlechter-Separation. In Sigrid Metz-Göckel & Angelika Wetterer (Hrsg.), *Vorausdenken – Querdenken – Nachdenken. Texte für Aylá Neusel* (S. 263–278). Frankfurt a. M./New York: Campus.

Zu den Personen

Johannes Keil, M.A., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Universität Halle-Wittenberg. Arbeitsschwerpunkte: Professionalisierung der Frühpädagogik, Gender, Wissenschaftliche Weiterbildung, Wissenschaftszeitgeschichte.
E-Mail: johannes.keil@hof.uni-halle.de

Peer Pasternack, Prof. Dr., Direktor des Instituts für Hochschulforschung (HoF) an der Universität Halle-Wittenberg und Wissenschaftlicher Geschäftsführer des WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg. Arbeitsschwerpunkte: Hochschulpolitik, Hochschulorganisation, akademische Bildung, Wissenschaftszeitgeschichte, Bildung und Wissenschaft im demografischen Wandel.
E-Mail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de; http://www.peer-pasternack.de

Nurdin Thielemann, Dipl.-Soz., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Universität Halle-Wittenberg. Arbeitsschwerpunkte: Soziologie der Bildung und Erziehung, Gender und Männlichkeiten in elementarer Bildung, Berufs- und Professionssoziologie.
E-Mail: nurdin.thielemann@hof.uni-halle.de