

Bachelorarbeit

Männer in Kitas

Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

vorgelegt von: Jens Bornemann
Matrikelnummer: 20113117
Telefon: 0178 / 5075394

Gutachter: Prof. Dr. Michael Klundt
Zweitgutachten: Prof. Dr. Raimund Geene

Abgabetermin: 9. Oktober 2014
Bearbeitungszeit: Neun Wochen

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Alle Ausführungen, die fremden Quellen wörtlich oder sinngemäß entnommen wurden, sind kenntlich gemacht. Die Arbeit war in gleicher oder ähnlicher Form noch nicht Bestandteil einer Studien- oder Prüfungsleistung.

Sandersdorf-Brehna, den 5. Oktober 2014

Jens Bornemann

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich allen danken, die mich bei der Erstellung der Bachelorarbeit unterstützt haben.

Mein Dank geht an Prof. Dr. Michael Klundt für ihre gute Betreuung und die Tätigkeit als Gutachter. Prof. Dr. Raimund Geene möchte ich danken, dass er das Zweitgutachten übernimmt.

Insbesondere möchte ich Margit Bornemann, Dr. Steffen Bornemann, und Britta Wiese danken, die meine Arbeit kritisch betrachtet und korrekturgelesen haben.

Schließlich möchte ich meiner Familie, meiner Freundin und meinen guten Freunden danken, die mich während des Studiums und der Erstellung der Abschlussarbeit tatkräftig unterstützt hat.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einführung	5
2. Die historische Entwicklung des Erzieher_Innenberufs	10
2.1 Die Gouvernante als erster weiblicher Beruf im Erziehungs- und Bildungswesen	10
2.2 Die Kindergärtnerin als Beginn des professionellen erzieherischen Berufsstandes	11
2.3 Die staatlich geprüfte Erzieherin als neue Profession	14
3. Die Bedeutung von Männern für die Entwicklung von Kindern	16
4. Männer als elementarpädagogische Fachkräfte	21
4.1 Stereotype Kennzeichnung von frühpädagogischen Berufen	23
4.2 Hürden für Erzieher im Arbeitsfeld	26
5. Modellprojekt: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“	30
5.1 Aktuelle Forschungsergebnisse	30
5.2 Erwartungshaltung an männliche Erzieher	33
6. Strategien für einen höheren Anteil von Männern in Kitas	37
6.1 Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit	37
6.2 Sensibilisierung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes	39
6.3 Politische Strategien	41
7. Schlussbetrachtung	43
8. Abbildungsverzeichnis	45
9. Literaturverzeichnis	47
10. Internetverzeichnis	51

1. Einführung

Männer sind typische Maurer, Maler oder Unternehmer, arbeiten in Metall- oder Elektroberufen und sind oft Soldaten, Grenzschutz- oder Polizeibeamte. Dies zeigt eine Erhebung des statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2010. Die traditionelle Rollenverteilung in bestimmten Berufsfeldern ist klar geschlechtshomogen. Technische Berufe, wie Mechaniker (Anteil Frauen: 3,7 %, Statistisches Jahrbuch 2010 für die Bundesrepublik Deutschland, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden), Elektroinstallateure (2,7 %) oder Schlosser (1,9 %) bleiben fest und fast ausschließlich in der Hand der Männer. Frauen arbeiten hingegen häufig als Sprechstundenhilfe (99,1 %), Krankenpflegerin (85,9 %) oder im Kindergarten (95,7 %). Das Arbeitsfeld der pädagogischen Praxis, vor allem im frühkindlichen Bereich, wird klar durch Frauen bestimmt. Vor allem im ländlichen Bereich sind Männer in Kitas heute noch selten. Aber Mädchen und Jungen brauchen von Anfang an Frauen und Männer in der Erziehung. Hier sind die Frauen überrepräsentant und die Männer findet man hauptsächlich als Väter in den Familien.

Die vorliegende Arbeit soll sich mit der Problematik beschäftigen, dass zu wenige Männer und Jungen den Beruf des Erziehers wählen. 2011 lag der Anteil von Männern in deutschen Kindertageseinrichtungen bei 3, Prozent. Dabei spielt der soziale Kontakt zu Männern und Frauen eine wichtige Rolle im Leben von Kindern und Jugendlichen beider Geschlechter. Heutzutage ist es aber nicht mehr selbstverständlich mit einer Mutter und einem Vater aufzuwachsen. Die Zahl der allein Erziehenden hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Der Anteil der allein Erziehenden an allen Eltern-Kind-Gemeinschaften wuchs seit 1996 von 17 Prozent auf 19 Prozent im Jahr 2010 (Statistisches Bundesamt 2010). In den meisten Fällen übernimmt dabei die Mutter die Obhut über die Kinder. Doch nicht nur im Kontext der alleinerziehenden Mütter kommt es dazu, dass die Frauen den größeren Anteil an der Erziehung der Kinder übernehmen. Häufig überlassen die Männer den Frauen die Erziehung der Kinder und erfüllen so ein gesellschaftliches, historisch belegtes Klischee, welches den Mann als „Ernährer“ der Familie darstellt.

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

Das Problem zeigt sich auch in unserem Studiengang der Angewandten Kindheitswissenschaften. So bin ich einer von drei männlichen unter insgesamt rund fünfzig Studierenden. Hier findet sich auch der Grund, weshalb ich mich der Thematik annehmen möchte um zu erforschen, warum so wenig Männer in pädagogischen Berufen, vor allem in Kindertageseinrichtungen, tätig sind. Für die Fokussierung auf den Erzieherberuf entschied ich mich aufgrund der Fachtagung „Männer in Kitas – Wie macht Man(n)‘s“ im September 2013 in Stendal. Im Zuge des Seminars „Forschungsmethoden II“ führte ich zu der Thematik bereits eine Forschungsarbeit durch, welche die Situation männlicher Pädagogen im Elementarbereich untersuchte. Die Forschungsgruppe führte dazu mit einem Erzieher ein problemzentriertes Interview und eine teilnehmende Beobachtung durch. Die Ergebnisse dieser Forschung bilden, zusammen mit dem aktuellen Stand verschiedener bundesweiter sowie einer Österreichischen Forschung, die Grundlagen für diese Arbeit.

Ein erster Schritt zur Beantwortung der Frage, wie sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen lassen, findet sich in Kapitel 2 und zielt darauf ab, die historische Entwicklung des Erzieherberufs zu betrachten. Mit der Entwicklung von der Gouvernante, als Anfang weiblicher Berufstätigkeit im Erziehungs- und Bildungswesen, gefolgt von der Kindergärtnerin, als Beginn der Professionalisierung des erzieherischen Berufsstandes, bis hin zur staatlich geprüften Erzieherin, als neuen Weg der Profession, soll ein Überblick über den durch Frauen geprägten Beruf gegeben werden.

Im dritten Kapitel soll die Bedeutung von Männern für die Erziehung von kleinen Kindern betrachtet werden. Kindliche Lebenswelten wurden schon immer in großem Ausmaß von Frauen bestimmt. Insbesondere die Erziehung kleiner Kinder wurde in erster Linie der Mutter zugeordnet. Doch die Dominanz der Frau in der Erziehung wurde schon immer auch kritisiert. Befürworter männlicher Pädagogen vertraten die Meinung, dass beide Geschlechter für die Erziehung von kleinen Kindern wichtig sind. Das Kapitel behandelt, wie die Mitarbeit von Männern in den sozialpädagogischen Einrichtungen zu bewerten ist und welche Effekte ein höherer Männeranteil in der Erziehung von Jungen und auch von Mädchen mit sich bringen können.

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

Das vierte Kapitel soll die Relevanz männlicher Erzieher in den Kindertagesstätten behandeln und dabei auf die Stereotypisierung des Berufsfeldes eingehen. In einem weiteren Abschnitt werden dann die Hindernisse für Männer im Arbeitsfeld betrachtet. Männliche Vorbilder und Bezugspersonen spielen für die kindliche Entwicklung eine große Rolle. Doch das Arbeitsfeld ist traditionell weiblich und wirkt deshalb abschreckend für Männer. Wie gelingt es diese „Klischees“ zu durchbrechen? Welche Fähigkeiten bringen die Männer in die pädagogische Praxis ein? Wie wirkt sich die Arbeit von Männern auf die Kinder, aber auch auf die Eltern und Teams in den Einrichtungen aus?

Jeder Mann, der sich für einen Beruf im pädagogischen Feld entscheidet, steht einer großen Anzahl von Hindernissen gegenüber. Ein Erzieher muss sich immer bewusst sein, dass er als „Exot“ seiner Profession gelten wird, er muss sich einer Überzahl an Mitarbeiterinnen stellen und sich der Stigmatisierung auf typisch männliche Klischees widersetzen. Des weiteren muss sich jeder Erzieher dem Generalverdacht stellen, sich in seinem Agieren mit den Kindern immer mehr zu reflektieren als eine Frau in gleicher Position.

Nachdem über Hürden und Hindernisse für die Erzieher gesprochen wurde, soll die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ im 5. Kapitel betrachtet werden, welche Strategien, Instrumente und Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Kindertagesstätten entwickelt. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gab im Jahr 2008 eine Studie in Auftrag, die sich mit der Situation von Männern im Bereich der professionellen frühkindlichen Bildung befasste. Im Zuge seiner Bemühungen, den Männeranteil in Kitas zu erhöhen, rief das BMFSFJ im Jahr 2010 die Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“ ins Leben und initiierte Anfang 2011 das ESF-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“. Im Zuge dieser Arbeit soll dieses Projekt betrachtet werden, um erste Handlungsansätze zur Beantwortung der Fragestellung zu suchen.

Die Kernfrage, wie sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen lassen, wird im sechsten Kapitel behandelt. Dies geschieht auf verschiedenen Ebenen. Im

ersten Ansatz wird darüber diskutiert, wie das öffentliche Bewusstsein mittels gendergerechter Öffentlichkeitsarbeit aussehen kann. Der zweite Aspekt betrifft die Sensibilisierung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. Jugendliche und junge Erwachsene benötigen für ihre Zukunftsgestaltung mehr Informationen über Berufsfelder, die gegengeschlechtlich konnotiert sind und mehr Erfahrungen in ihnen. Als dritte Ebene werden politische Strategien genannt, welche das Ziel haben mehr Männer für das Berufsfeld zu begeistern. Seit 1996 fordert die Europäische Kommission einen Männeranteil in Kitas von 20 Prozent. Doch bis heute schafft dies kein Land, auch wenn es einige Fortschritte gibt.

Als Grundlage für die Untersuchung gilt die Annahme, dass männliche Fachkräfte im Arbeitsfeld der Elementarpädagogik bei Eltern, Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen sowie bei weiblichen Auszubildenden und Erzieherinnen sehr erwünscht sind. Des Weiteren ist eine längerfristig angelegte Strategie, die die verschiedenen Akteure aus den Bereichen Praxis, Ausbildung, Politik und Verwaltung einbindet sowie vielfältige Fördermaßnahmen und bewusstseinswandelnde Kampagnen initiiert, in der Lage, mit entsprechenden finanziellen Ressourcen, den Anteil männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten tatsächlich zu steigern.

Mittels dieser Schwerpunkte sollen die bestehenden Handlungsoptionen betrachtet werden, die bereits unternommen werden, um mehr Männer und Jungen für den Beruf des Erziehers zu begeistern. Im Zentrum der Diskussion steht dabei ein nötiges explizites Engagement und dass es eines klaren und anhaltenden politischen Willens bedarf, um den Anteil männlicher Fachkräfte in Kitas merklich zu erhöhen.

Der Thematik liegen die bereits erwähnte Studie der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin zu Grunde, sowie die eigene Forschung „Erzieher-sein: Anspruch und Wirklichkeit“. Das BMFSFJ bietet im Rahmen der Koordinationsstelle eine Vielzahl von Materialien an. Aus diesem Fundus liegt die umfassende Handreichung für die Praxis „MEHR Männer in Kitas – Analysen, Erfahrungen und Strategien“ vor. Des Weiteren steht eine Studie aus Österreich zur Verfügung, es handelt sich hierbei um den Abschlussbericht des FWF-Forschungsprojekts (Fonds zur Förderung der

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

wissenschaftlichen Forschung – Österreich) "Public fathers – Austrian's male workforce in child care" (2008 – 2010) am Institut für Psychosoziale Intervention und Kommunikationsforschung der Universität Innsbruck. Theoretische Grundlage für u.a. die historische Entwicklung des Erzieher_Innenberufs bildet das Online-Handbuch „kindergartenpaedagogik.de“.

2. Die historische Entwicklung des Erzieher_Innenberufs

In diesem Teil der Bachelorarbeit wird auf die historische Entwicklung des Erzieher_Innenberufs eingegangen. Es steht fest, dass es im Berufsfeld der frühkindlichen Erziehung schon immer eine weibliche Hegemonie gab, welche bis heute Bestand hat. Es findet sich bei der historischen Entwicklung des heutigen staatlich anerkannten Erzieherberufs eine Zweiteilung: Vom 17. bis zu Beginn des 20. Jahrhunderts existierte der Beruf der Gouvernante. Diese Frauen arbeiteten für die gehobenen Gesellschaftsschichten und gelten erstmals in der deutschen Geschichte als "Erzieherin" und vor allem als "Lehrerin". Aus dem Gouvernantenwesen lässt sich jedoch aufgrund fehlender Kontinuität nicht direkt die Erzieherin der 90er Jahre ableiten. Ihr direkter Vorläufer ist vielmehr der Mitte des 19. Jahrhunderts entstandene Beruf der Kindergärtnerin, der sich kontinuierlich zur staatlich geprüften Erzieherin weiterentwickelte.

Kindergärtnerinnen wurden bis Ende der 60er Jahre ausschließlich für die Berufstätigkeit in einem Kindergarten oder Hort ausgebildet. Mit den Rahmenvereinbarungen der Kultusministerkonferenzen von 1967 und 1982 gelang die bundesweite Einführung des Ausbildungsberufes "staatlich anerkannter Erzieher" bzw. "staatlich anerkannte Erzieherin". Dadurch entstand erstmals für die heutige Erzieherin ein breites sozialpädagogisches Berufsfeld.

2.1 Die Gouvernante als erster weiblicher Beruf im Erziehungs- und Bildungswesen

Im 17. Jahrhundert entstand im französischen Adel die Idee, dass Erziehung und Unterricht der Kinder nicht mehr durch die Eltern selbst erfolgt, sondern anderen Erziehungspersonen übertragen werden könnte. Aus dieser Vorstellung von Erziehung, die auch durch andere europäische Adel getragen wurde, entsteht ein neuer Berufsstand für Frauen: die "französische Gouvernante" bzw. die "deutsche Erzieherin" (Hardach-Pinke 1996, S. 418). "Bei Gouvernanten handelte es sich um gebildete Frauen, die zu einer Zeit erwerbstätig wurden, als die bürgerliche Vision der Geschlechterverhältnisse ihnen lediglich die Rolle der Gattin, Hausfrau und Mutter zugestand" (Hardach-Pinke

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

1993, S. 7). Diese Frauen bemühten sich um Aneignung von Wissen und Fähigkeiten in verschiedenen Bereichen, wie Fremdsprachen, Kunst, Literatur oder Körperhaltung, um sich aus ihrer bisherigen Frauenrolle zu lösen und ökonomisch selbstständig zu sein. Durch diese höhere Bildung konnten sie häusliche Erziehung und Unterricht zu ihrem Beruf machen.

In Deutschland arbeiteten während des 18. und 19. Jahrhunderts Töchter aus gebildeten Familien als Gouvernanten. Um sich von den "Französinen" abzuheben, formulierten sie als oberstes Erziehungsziel für Mädchen die Bildung des Herzens, statt, wie in Frankreich, der guten Manier. Auch in der Berufsbezeichnung sollte unterschieden werden, deshalb nannten sich die deutschen Frauen häufig "Erzieherinnen". In Wirklichkeit aber war der Unterschied zwischen französischem und deutschem Erziehungsstil und Lehrinhalt kaum nennenswert (Hardach-Pinke 1996, S. 418 ff.).

Im 19. Jahrhundert erlebte der Beruf der Gouvernante bzw. Hauslehrerin zunächst einen beachtlichen Aufschwung, da der Bedarf an erzieherischem Personal mit dem wachsenden Bildungsbewusstsein der Adelligen und Bürgerlichen anstieg. In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts wurden die Gouvernantenstellen verstärkt durch staatlich geprüfte deutsche Lehrerinnen eingenommen, und das Gouvernantenwesen verschwand in Deutschland allmählich (Hardach-Pinke 1993, S. 195). Zugleich entwickelte sich ein zunehmend differenziertes und von sozialer Schicht abhängiges Erziehungs- und Bildungssystem, das neue Berufe entstehen ließ - darunter auch den der Kindergärtnerin, die als direkte Vorgängerin der heutigen staatlich anerkannten Erzieherin gilt.

2.2 Die Kindergärtnerin als Beginn des professionellen erzieherischen Berufsstandes

Im Zuge der Industrialisierung veränderten sich die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse, wodurch eine Kleinkinderziehung außerhalb der Familie notwendig wurde (vgl. Erning 1987, S. 13). Die proletarischen Familien waren auf die Einkünfte aus der Erwerbstätigkeit der Mütter angewiesen, da sich die Armut der Massen in den Unterschichten verschärfte. Die außer Haus arbeitenden Eltern gaben nun ihre Kinder in eine so genannte Kleinkinderbewahranstalt, Kleinkinderschule oder einen

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

Fabrikskindergarten. Das sind die ersten, etwa ab 1825 entstandenen Formen öffentlicher Kleinkinderziehung. Diese hatten das Ziel, Unterschichtfamilien zu entlasten und die bisher nicht beaufsichtigten Kinder vor Unfällen und Kriminalität zu schützen. Die Betreuerinnen der Kinder wurden hier unterschiedlich bezeichnet: "Wartefrauen, Wärterinnen, Bewahrerinnen, Kindermägde, Kinderfrauen oder Bonnen" (vgl. Gary 1995, S. 44). Sie waren Lehrerinnen, die in gehobenen Schichten keine Stellung fanden, Ordensschwestern, aber auch ältere, berufslose Frauen und junge Mädchen, die bestenfalls von Gouvernanten in der Kinderpflege angelernt worden waren. Die Betreuerinnen sollten zum einen die Kinder vor äußeren Gefahren behüten und zum anderen die aus sozial niederen Klassen stammenden Kinder zu schichtspezifischem Verhalten erziehen, was jedoch noch nicht als "pädagogischer Auftrag" bezeichnet werden kann (vgl. Erning 1987, S. 13 ff.; Gary 1995, S. 3 ff.).

Nachdem die Betreuerinnen lediglich die Aufgabe der Beaufsichtigung von Kindern erfüllen und nicht bestimmten Erziehungszielen oder -methoden folgen mussten, bestand kein Anlass für eine institutionalisierte Ausbildung, die zu der Tätigkeit in Kinderbewahranstalten befähigen sollte. Als Folge des Wandels der gesellschaftlichen und ökonomischen Verhältnisse in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts änderte sich auch die Funktion der öffentlichen Kleinkinderziehung: "Je mehr diese Einrichtungen dabei nicht mehr nur reine Verwahrung, sondern auch körperliche, geistige und seelische Vorbereitung auf Schule und Bedingungen der Arbeitswelt sowie eine Entfaltung der Persönlichkeit anstrebten, um so weniger reichten die Erfahrungen der betreuenden Frauen und die tradierten Erziehungsvorstellungen aus, um so mehr gewannen Fragen nach einer angemessenen Qualifizierung und Verberuflichung des Personals an Bedeutung" (Derschau 1987, S. 68). Es entstand die Institution Kindergarten und der Beruf der Kindergärtnerin, aus der Notwendigkeit, eine professionelle Kleinkinderbetreuung durch pädagogisch ausgebildetes Personal zu schaffen.

Die Impulsgeber für Ausbildungsstätten und Ausbildung erzieherischen Personals waren Theodor Fliedner, der 1836 das erste "Seminar für Kleinkinderlehrerinnen" (Derschau 1987, S. 68) einrichtete, und besonders Friedrich Fröbel, der 1840 den Kindergarten gründete (vgl. Gary 1995, S. 57). Fröbel eröffnete 1849 im thüringischen Liebenstein

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

(heute: Bad Liebenstein) seine erste Ausbildungsstätte, benannt als "Anstalt für allseitige Lebenseinigung durch entwickelnd-erziehende Menschenbildung" (Gary 1995, S. 89) - mit Übungskindergarten für Kinderpflegerinnen, die er später als Kindergärtnerinnen bezeichnete. Ein Jahr lang dauerte die Ausbildung zur Kindergärtnerin und beinhaltete theoretische sowie praxisbezogene Unterrichtsfächer wie Pädagogik, Menschenkunde, Religion, Geschichte, Fremdsprachen, Zeichnen und Singen. Um die Kindergärtnerinnen außerdem in ihrer Berufstätigkeit durch Bildungsveranstaltungen unterstützen zu können, wurden zahlreiche Seminare und Fortbildungskurse angeboten. Durch den Besuch weiterführender Seminare haben sich auch Lehrer und Lehrerinnen für den Beruf der Kindergärtnerin qualifiziert. Den Berufseinstieg fanden Kindergärtnerinnen nicht nur in der öffentlichen Kleinkinderziehung, sondern auch im privaten Haushalt bürgerlicher Familien (vgl. Gary 1995, S. 89 ff.).

Fröbel legte den Stein für die Professionalisierung des erzieherischen Berufsstandes und die Herausbildung eines neuen Berufsverständnisses, indem er diese erste institutionalisierte Ausbildungsform für pädagogisch qualifiziertes Fachpersonal entwickelte. Nach Fröbelschem Konzept verstand sich die Kindergärtnerin nicht mehr nur als "Bewahrerin" in einer Kinderaufbewahrungsanstalt, sondern als pädagogische Fachkraft. In dieser Funktion sollte sie eine kindgerechte Erziehung gestalten und den Eltern in Erziehungsfragen Ratschläge erteilen können (vgl. Derschau 1987, S. 69 ff.).

In der Weimarer Republik kam es zur nächsten Veränderung der Kindergärtnerinnenausbildung. 1928 wurde eine zweijährige Ausbildung gemeinsam für Hortnerinnen und Kindergärtnerinnen eingeführt (vgl. Derschau 1987, S. 71 f.). Jetzt prägte nicht mehr nur das Gedankengut von Friedrich Fröbel, sondern vor allem die reformpädagogische Bewegung die Kindergartenarbeit. Durch die italienische Pädagogin Maria Montessori wurden wesentliche Anstöße zur Erziehung von Vorschulkindern und zur Ausbildung von Kindergärtnerinnen gegeben. Nach Montessoris Lehre begreift sich die Kindergärtnerin als eine "Erzieherin", welche die Entwicklung des Kindes zu einer selbstständigen und freien Persönlichkeit zum Ziel hat (vgl. Metzinger 1993, S. 121 ff.).

Während des Nationalsozialismus wurde die reformpädagogische Bewegung und somit auch die Montessori-Pädagogik in Deutschland niedergeschlagen und verboten. Bis 1945 diente die Erziehung im Kindergarten und die daran gekoppelte Ausbildung des pädagogischen Personals ausschließlich den Zwecken des nationalsozialistischen Regimes (vgl. Metzinger 1993, S. 125).

2.3 Die staatlich geprüfte Erzieherin als neue Profession

Nach dem zweiten Weltkrieg knüpften die einzelnen Bundesländer der Bundesrepublik im Wesentlichen an die Kindergartenpädagogik und Kindergärtnerinnenausbildung der Weimarer Republik an (vgl. Derschau 1987, S. 72). Der gegenwärtige Beruf des Erziehers/der Erzieherin entstand in Folge der Kultusministerkonferenz von 1967, als in den Bundesländern die Ausbildung zur Kindergärtnerin und Hortnerin mit der zur Jugend- und Heimerzieherin zu einer gemeinsamen Ausbildung zum "Staatlich anerkannten Erzieher" an Fachschulen für Sozialpädagogik (in Bayern: Fachakademien für Sozialpädagogik) zusammengefasst wurden. Die aus der Kultusministerkonferenz resultierenden Regelungen zur Erzieherinnenausbildung wurden in den nächsten fünf Jahren länderspezifisch geordnet und umgesetzt (vgl. Hederer 1989, S. 221 f.).

Die einzelnen Bundesländer hatten sich 15 Jahre nach der erstmaligen Bestimmung bundesweiter Richtlinien für den Ausbildungsgang "Staatlich geprüfter Erzieher/Erzieherin" in ihren Ausbildungs- und Prüfungsordnungen wieder stark auseinanderentwickelt. 1982 trat die "Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung von Erziehern/Erzieherinnen" in Kraft, um eine erneute Vereinheitlichung zu erreichen (vgl. Rauschenbach, Beher, Knauer 1996, S. 178).

Es wird deutlich, dass im historischen Kontext das Berufsfeld allein durch Frauen bestimmt ist und Männer in diesem Beruf bisher nicht in Erscheinung treten. Allerdings wurde die Dominanz von Frauen in der Erziehung von Kindern immer wieder auch kritisiert. Bereits Fröbel war der Ansicht gewesen, dass beide Geschlechter für die Erziehung von kleinen Kindern wichtig seien, hatte allerdings zu seiner Zeit damit keinen Widerhall und vor allem auch keine männlichen Pädagogen gefunden.

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

Das dritte Kapitel soll durch folgende Fragestellung geleitet werden: Wie entwickelte sich der Bedarf nach Männern im Arbeitsfeld der Kitas? Welche Bedeutung haben Männer für die Entwicklung von Kindern?

3. Die Bedeutung von Männern für die Entwicklung von Kindern

Annahmen über die Bedeutung von Männern in der Erziehung und in der pädagogischen Arbeit mit Kindern sind einem erheblichen historischen Wandel unterworfen. Erziehung wurde im Zuge der Entwicklung der bürgerlichen Geschlechtsrollen zur Frauensache. Vor allem die Erziehung kleiner Kinder wurde in erster Linie der Mutter zugeordnet. Auch in der im 19. Jahrhundert beginnenden institutionellen Betreuung von Kindern, welche im vorherigen Kapitel beschrieben wurde, dominierten weibliche Bezugspersonen. Kindergärtnerin war von Beginn an ein Frauenberuf, der im Kontext des bürgerlichen Frauenbildes entstand und auf Vorstellungen „natürlicher Mütterlichkeit“ aufbaute.

Diese Dominanz der Frauen wurde immer wieder kritisiert. Fröbel selbst war der Meinung, dass beide Geschlechter für die Erziehung von kleinen Kindern wichtig seien. Als Reaktion auf eine vermeintliche „Verweiblichung“ von Jungen durch die in Frauenhand liegende Erziehung entwickelte sich in den 20er Jahren des vergangenen Jahrhunderts die Pfadfinderbewegung in Nordamerika (vgl. Aigner, Rohrman 2012, S. 17). Mit dem Beginn der öffentlichen Diskussion über Jungen in den 90er Jahren des vergangenen Jahrhunderts begannen insbesondere sozialpädagogische Fachkräfte die These zu propagieren, dass „Jungen Männer brauchen“. Dies sollte ein Pendant zur Mädchenarbeit sein, in der feministische Frauen Angebote für Mädchen machten (ebd.).

Kindliche Lebenswelten werden „in großem Ausmaß von Frauen bestimmt“ (Rohrman 2006, S.119). Dies wirkt sich auf verschiedene Lebensbereiche aus. So erleben Jungen und Mädchen weiblich beeinflusste Kommunikationsstile, weibliches Konfliktverhalten, bewegen sich in Räumen, welche von Frauen gestaltet wurden und nutzen von Frauen konzipierte Spielangebote. Hier besteht die Gefahr der Stereotypisierung von Männern und Frauen, „typisch männliche Interessen und Verhaltensweisen kommen oft zu kurz oder werden abgewertet“ (ebd.). Eine Studie von Cremens, Krabel und Calmbach zeigt, dass Eltern, Träger und Leitungskräfte die Arbeit von Männern in Kitas befürworten und mehrheitlich männliche Erzieher als Bereicherung für Kinder sehen, „da sie andere Angebote, Tätigkeiten und Ideen einbringen als Erzieherinnen“ (Cremers, Krabel,

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

Calmbach 2010, S. 57). Weiterhin waren etwa 50 Prozent der befragten Leitungskräfte und Trägerverantwortlichen – jedoch nur 30 Prozent der befragten Eltern – der Ansicht, dass Männer in Kindergärten wichtig sind, da sie „Interessen und Sichtweisen haben, die in Kitas zu wenig berücksichtigt werden“ (ebd.).

Die Bedeutung von Männern zur Erziehung von Kindern wurde erstaunlich wenig beachtet bzw. differenziert betrachtet. Erst in den 1980er Jahren des vergangenen Jahrhunderts entwickelte sich eine kontinuierliche wissenschaftliche Väterforschung (vgl. Aigner, Rohrman 2012, S. 17). Die große Bedeutung des Vaters für die Entwicklung und Erziehung von Kindern ist inzwischen wissenschaftlich vielfältig belegt und gesellschaftlich weithin anerkannt.

Der Effekt, den mehr Männer in der Erziehung – vornehmlich, aber nicht nur für Jungen – bringen, ist freilich nicht so klar anzugeben. Als einfachstes Argument dient es zu sagen, dass Jungen für ihre Entwicklung Männer brauchen, um sich besser anlehnen, identifizieren, an ihresgleichen reiben zu können usw. Doch wie ließe sich dies empirisch nachvollziehen?

Es gibt nicht viele Studien, die sich mit der Vater-Kind- oder Männer-Kind-Beziehung auseinandersetzen. Trotzdem gibt es zwei Quellen, auf die hier verwiesen werden kann: zum Einen sind das Studien über die Relevanz von erzieherischen Institutionen und die dort stattfindenden Interaktionsprozesse (z.B. NICHD Early Child Care Network 2000; 2002), zum Anderen Ergebnisse der Vaterforschung (z.B. Aigner 2001; Fthenakis 1985; 1988; Fthenakis & Minsel 2002; Walter 2002). Diese Studien belegen deutlich einen positiven Einfluss väterlicher Präsenz auf die Entwicklung von Kindern. Außerdem wird hier klar, dass der Effekt von der Qualität der Bildungseinrichtung abhängig ist. Dies bedeutet, dass, egal ob männlich oder weiblich, die Professionalität der Betreuer_Innen eine nicht zu unterschätzende Rolle in der Entwicklung von Kindern spielt. Vorausgesetzt, die Bedingungen der professionellen Betreuungseinrichtungen können als förderlich und günstig eingeschätzt werden.

Durch die Ergebnisse der Vaterforschung wird indirekt ebenfalls die Bedeutung

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

männlicher Bezugspersonen für die Entwicklung von Kindern untermauert. Es zeigt sich, dass ein fehlender oder unzulänglicher Vater negative Auswirkungen auf die Entwicklung von Kindern haben kann (vgl. Aigner 2001; Tress 1986). Als Beispiel lässt sich hier anmerken, dass Kinder von Müttern mit einer schweren Persönlichkeitsstörung weniger Aufmerksamkeitsprobleme, weniger delinquentes Verhalten und weniger Aggressivität an den Tag legen, wenn der Vater im gemeinsamen Haushalt lebt, als wenn dies nicht der Fall ist (vgl. Aigner, Rohrman 2012, S. 18). Laut Peukert ist die Zahl der Alleinwohnenden seit Mitte der 1960er Jahre in der Bundesrepublik drastisch angestiegen. Allerdings haben sich die Sozialwissenschaften seitdem nur wenig mit dieser Lebensform beschäftigt (Peukert 2008, S. 47). Hier wurde das Alleinwohnen als eine Übergangsphase auf dem Weg in die Ehe gesehen oder als eine Erscheinung älterer verwitweter oder geschiedener Menschen, die sich notgedrungen mit dem Alleinwohnen arrangieren müssen. Der Typus „Single“ erlangte erst seit den 1970er Jahren Popularität und galt als besonders lebenslustig, selbstbewusst und erfolgreich. Doch nicht nur die Zahl der Alleinlebenden ist heute höher, sondern auch die der Ein-Eltern-Familien. Peukert schreibt dazu, dass „während in den letzten Jahrzehnten die Anzahl der Familien mit minderjährigen Kindern insgesamt gesunken ist, (...) die Zahl der Alleinerziehenden deutlich zugenommen“ hat (Peukert 2008, S. 187). Tiefgreifende Veränderungen gab es dabei vor allem bei alleinerziehenden Müttern. Ihre Anzahl stieg zwischen 1970 und 2005 in den alten Bundesländern von 581.000 auf 1,05 Millionen, die Zahl alleinerziehender Väter von 75.000 auf 118.000. Gleichzeitig ist der Anteil der aufgrund des Todes eines Elternteils zustande gekommenen Ein-Eltern-Familien von 38 (1970) auf 8 Prozent (2005) gesunken (vgl. Peukert 2008, S. 189). Der Statistik nach waren 2005 90 Prozent der Alleinerziehenden in den alten und 91 Prozent in den neuen Ländern Frauen. Daraus entsteht das Problem, dass die Alleinerzieherinnen selbst, als auch deren Kinder einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind, unterschiedliche psychische Krankheiten zu entwickeln (vgl. Aigner, Rohrman 2012, S. 19).

Andererseits entwickeln sich Kinder, die mit einem präsenten und engagierten Vater aufwachsen, in mehreren Persönlichkeitsbereichen besser als solche, die ohne Vater aufwachsen (vgl. Aigner 2001; Fthenakis 1985; 1988). Ist der Vater positiv beteiligt, zeigt sich beim Kind u.a. ein besseres moralisches Urteilsvermögen, höhere

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

Empathiefähigkeit, weniger stereotype Geschlechterrollenvorstellungen, weniger Schul- und Verhaltensprobleme (vgl. Dornes 2006). Außerdem wirkt väterliches Engagement in einer additiven Funktion in Richtung einer Steigerung des Effekts mütterlichen Engagements und ergänzt den Beitrag der Mutter um einen genuin männlichen Beitrag. Was die additive Funktion anbelangt, so konnte empirisch bestätigt werden, dass Väter Müttern hinsichtlich ihrer Fähigkeit zur Betreuung und Versorgung kleiner Kinder nicht unterlegen sind (vgl. Lamb 1997). Um den additiven Beitrag des Vaters zu untermauern, kann auf eine Untersuchungen des britischen Psychoanalytikers und Bindungsforschers Peter Fonagy verwiesen werden. Dieser hat, zusammen mit Kollegen (2002) in seinen bindungstheoretischen Längsschnittstudien zeigen können, dass Kinder im Alter von fünf Jahren eine höhere Reflexionsfähigkeit haben, sich also besser in die Perspektive eines anderen hineinversetzen können, wenn sie im zweiten Lebensjahr eine sichere Bindung an beide Elternteile hatten, als wenn sie nur an einen oder keinen der Elternteile sicher gebunden waren.

Männer werden in Kitas benötigt, um als männliche Identifikationsfigur zur Verfügung zu stehen (vgl. Rohrmann 2006, S. 119 f.). Dabei sind nicht ausschließlich die Kinder von Bedeutung, die, wie bereits beschrieben, ohne einen Vater aufwachsen. Denn auch wenn einem Jungen oder Mädchen eine männliche Bezugsperson zur Verfügung steht, kann es nur hilfreich für dessen Entwicklung sein, wenn er oder sie verschiedene Arten von Männlichkeit, sowie innerhalb eines Geschlechts möglicherweise sehr unterschiedliche Interessen und Verhaltensweisen erlebt (vgl. Blase-Geiger 2000, S. 21 f.). Dabei soll es nicht die Aufgabe des Erziehers sein, den Vater zu ersetzen, dies muss vor allem den männlichen Erziehern bewusst sein, da sonst im Besonderen bei Praktikanten und Auszubildenden schnell eine Überforderung entstehen kann (ebd.)

Ein weiterer Aspekt, der die Bedeutung von Männern für die Entwicklung von Kindern verdeutlicht, ist, dass partnerschaftliche Erziehung Männer und Frauen benötigt. Männer und Frauen sollten das Umfeld von Mädchen und Jungen umgeben, um das Miteinander der Geschlechter kennen zu lernen, sowie vorhandene Ähnlichkeiten oder auch Gleichheiten zu erleben (vgl. Rohrmann 2006, S. 119). Demzufolge ist keine bestimmte Form von Männlichkeit gefragt, „sondern eine kritische Auseinandersetzung

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

mit geschlechtstypischem Verhalten und Machtverhältnissen“ (Rohrmann, 2006, S.119). Zu diesen Auseinandersetzungen kommt es allerdings meist nicht, stattdessen übernehmen männliche Erzieher Aufgaben, welche den Geschlechtsstereotypen entsprechen (vgl. Cremers, Krabel, Calmbach 2010, S.43). Dies geschieht oftmals unbewusst, kann jedoch die Vermittlung geschlechtstypischer Verhaltensweisen bewirken (vgl. Rohrmann 2006, S.121). Erzieher sollten also dazu angehalten sein, als typisch weiblich verstandene Verhaltensweisen anzunehmen, also zum Beispiel mit den Kindern kochen, oder als Erzieherin hingegen ein handwerkliches Angebot zu übernehmen (vgl. Blase-Geiger 2000, S.21 f.).

Neben der Bedeutung, welche männlichen pädagogischen Fachkräften in einem Team und für den Alltag sowie die Entwicklung der Kinder beigemessen wird, wird ein weiterer Bereich als essentiell eingeschätzt – die Zusammenarbeit mit Eltern. Besonders die Zusammenarbeit mit Vätern gerät zunehmend in den frühpädagogischen Fokus, wohl nicht zuletzt, da in Kindergärten meist mütterliche Mehrheiten zu finden sind (vgl. Verlinden 2006, S. 1). Erzieher können dabei Vätern verdeutlichen, dass auch das männliche Geschlecht in elementarpädagogischen Einrichtungen eine wichtige Rolle spielt (vgl. Verlinden 2006, S. 2 f.). Dies ist besonders angesichts der „neuen Väter“, welche sich engagiert zeigen, von großer Bedeutung, da männliche Erzieher für Väter als gleichgeschlechtliche Ansprechpartner zur Verfügung stehen können (vgl. Verlinden 2006, S. 1 ff.).

Nicht zuletzt sind Männer in Kindergärten auch deshalb bedeutsam, weil sie einen Wettbewerbsvorteil für die Einrichtung darstellen können. Studien zeigen, dass Eltern einen Kindergarten, in dem männliche pädagogische Fachkräfte beschäftigt sind, attraktiver einschätzen, als eine Institution, in welcher ausschließlich Frauen arbeiten (vgl. Cremers, Krabel, Calmbach 2010, S. 48).

4. Männer als elementarpädagogische Fachkräfte

Männliche Pädagogen sind eine klare Minderheit im Berufsfeld. Bereits im Jahr 1996 schlug das Netzwerk für Kinderbetreuung der Europäischen Kommission vor, dass bis zum Jahre 2006 20 Prozent der Beschäftigten in öffentlichen Einrichtungen für Kinder Männer sein sollten (Netzwerk der EK 1996). In nur wenigen Ländern kam es danach allerdings zu einem nennenswerten Anstieg der Zahl der Beschäftigten. Damit wurde das Ziel bei weitem nicht erreicht.

Verschiedene Länder miteinander nach dem Anteil männlicher Beschäftigter zu vergleichen fällt schwer, da es in den verschiedenen Ländern erhebliche Unterschiede in den Systemen der Kinderbetreuung und Vorschulerziehung sowie der Ausbildungen und des beruflichen Status der damit befassten Fachkräfte gibt (vgl. Oberhuemer Schreyer 2010). Dies zeigt sich bereits in den unterschiedlichen Begriffen: Kindergarten, Kindertagesstätte, Early Childhood Education, preschool, etc. Auch die in den Institutionen betreuten Altersgruppen, oder der Anteil der ausgebildeten Fachkräfte im Elementarbereich unterscheiden sich von Land zu Land. Deshalb muss bei der vorliegenden Übersicht berücksichtigt werden, dass sich die zugrundeliegenden Definitionen von Studie zu Studie unterscheiden

Tabelle 1: Männeranteil im Elementarbereich in verschiedenen Ländern

Land	OECD 2006a	Oberhuemer&Schreyer 2010
Australien	< 3,3% (incl. Primary) < 2% (pre-primary)	
Belgien	< 1%	2,3%
Dänemark	3% (pre-school) 14% (incl. 6- to 9-year-olds)	6% Kinderkrippen 10% Kindergärten 12% altersgem. Einrichtungen
Deutschland	ca. 4%	3%
Finnland	4% (incl. 6- to 7-year-olds)	4% (0-7 Jahre)
Frankreich	ca. 3%	< 1%
Griechenland		3-4 % (private Kitas)

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

		< 1% (öff. Kitas)
Großbritannien	< 1% (in non-school ECEC)	2%
Irland	< 1%	< 1%
Italien	< 1%	< 1%
Kanada	2%	
Luxemburg		1,7% (Vorschule)
Niederlande	„few“	< 1%
Norwegen	7%	
Österreich	2,7% (incl. Hort)	0,8% (Kindergärten u. Krippen)
Osteuropäische Länder (Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Zypern)		< 1%
Portugal	< 1%	3% (alle Kitas)
Schweden	5% (incl. 6- to 9-year-olds)	3% (1-6 Jahre)
Schweiz		
Spanien		< 1%
Tschechische Republik	< 1%	< 1%
Ungarn	< 1%	< 1%
USA	3%	

Anmerkung: Es ist nicht immer eindeutig ersichtlich, in welcher Weise und in welchem Umfang in die Angaben auch die Arbeit mit Kindern im Volks- bzw. Grundschulalter eingeht. Dies betrifft einerseits unterschiedliche Zeitpunkte des Übergangs zwischen Systemen und Institutionen, andererseits die außerschulische Betreuung von Grundschulkindern (Hort).

Im internationalen Vergleich finden sich die höchsten Anteile männlicher Beschäftigter in Norwegen und Dänemark. In diesen Ländern gibt es seit längerem gezielte und staatlich unterstützte Bemühungen um eine Erhöhung des Anteils männlicher Beschäftigter. In Norwegen beträgt der Männeranteil inzwischen 8 bis 9%, in Natur- und Freiluftkindergärten sogar 19% (vgl. Emilsen & Koch 2011). Der höhere Anteil männlicher Beschäftigter in Skandinavien könnte auch damit zusammen hängen, dass die Grundausbildung Pädagogen in diesen Ländern für die Arbeit mit dem gesamten

Altersspektrum von Kindern bis hin zu Jugendlichen hin qualifiziert (vgl. Aigner, Rohrmann 2012, S. 69).

Von diesen Ausnahmen abgesehen liegt der Männeranteil in Kindertageseinrichtungen weltweit unter fünf Prozent und zum Teil weit darunter. Deutschland liegt mit etwa 3,5 und leicht steigender Tendenz im oberen Mittelfeld. Im Jahr 2010 waren 15.827 Männer in deutschen Kindertagesstätten beschäftigt und damit fast doppelt so viele wie im Jahr 1998. Wird nur nach pädagogisch ausgebildeten Kräften im Elementarbereich gefragt, liegen sowohl die absolute Anzahl als auch der relative Anteil etwas niedriger (vgl. Koordinationsstelle Männer in Kitas 2013).

Trotz dieser weltweit eher niedrigen Zahlen kann allerdings erwähnt werden, dass die absolute Zahl männlicher Fachkräfte im Elementarbereich in vielen Ländern zugenommen hat (neben Deutschland z.B. auch in Norwegen, Österreich oder Neuseeland). Insgesamt hat jedoch der rasante Ausbau der Kinderbetreuung dazu geführt, dass selbst ein deutlicher Anstieg sich kaum in prozentualen Veränderungen ausdrückt.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass Männer in Kindergärten erwünscht sind. Sowohl Teammitglieder, Leitungskräfte, Träger von Kindertageseinrichtungen als auch Eltern wünschen sich männliche pädagogische Fachkräfte. Doch trotzdem stehen sie Klischees gegenüber. Wie wird der Berufsstand des Erziehers noch heute stereotypisiert? Und welche Hürden stellen sich Männern im Arbeitsfeld Kita heutzutage entgegen?

4.1 Stereotype Kennzeichnung von frühpädagogischen Berufen

Der Erzieher_Innenberuf basiert historisch betrachtet auf der gesellschaftlichen Vorstellung, dass Mütter für die Erziehung ihrer eigenen Kinder vorzubereiten sind (vgl. Buschmeyer 2013, S. 24). Die weibliche Aufgabe war die Kindererziehung, wohingegen Männer damals wie heute für die Erwerbsarbeit oder den Einsatz im Krieg zuständig waren. Diese geschlechtsspezifische Aufteilung ist im traditionellen Milieu heute noch immer gewollt. Besonders die Individuen aus diesem Milieu gingen bzw. gehen davon

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

aus, dass in Frauen eine „natürliche Mutterliebe“ verankert ist, welche sie auch ohne Ausbildung zur Erzieherin berechtigt und Männern hingegen die Kindererziehung abspricht (vgl. Buschmeyer 2013, S. 25). Deshalb wird der Beruf der Erzieherin verstanden, dass nur Erzieherinnen ihn ausüben können, weil sie Frauen sind und weibliche Attribute, wie Empathie, haben. Die vorherrschende Meinung sieht noch immer vor, dass das Arbeitsfeld in der Kita weiblich konditioniert ist und Männlichkeit mit seinen ‚nicht kinderlieben Eigenschaften‘ unpassend wäre (vgl. Buschmeyer 2013, S. 28).

Der Beruf des männlichen Erziehers wird weiterhin als ‚Frauenberuf‘ bezeichnet, da diese gefestigten Geschlechterrollen noch immer die klischeehaften Denkmuster der Individuen prägen. Das wirkt sich auf die gesellschaftliche Wertschätzung eines männlichen Erziehers aus (vgl. BMFSFJ 2012, S. 67). Nicht selten kommt daher der Verdacht auf, dass Männer in weiblichen Berufen homosexuell sein könnten. Dies spiegelte sich auch in einem Interview wieder, welches ich vor einiger Zeit mit einem Erzieher hatte. Angesprochen auf die gesellschaftlichen Hürden, die dieser in seinem Beruf sieht, erzählte dieser von Aussagen, die ihm oft sein Bekanntenkreis entgegenstellte: „...du bist jetzt Kindergärtner, bist du schwul geworden?“ (Bornemann 2014, S. 12). In der Gesellschaft wird davon ausgegangen, dass hegemoniale Männlichkeit nicht in weiblichen Tätigkeitsfeldern hergestellt werden kann (vgl. Buschmeyer 2013, S. 120). Auch ist das Wissen über die geringe Vergütung für Männer ein wichtiger Punkt, um sich gegen die erzieherischen Berufe zu entscheiden. Bei nicht ausreichender Vergütung einer Erwerbsarbeit könnte der Mann die Funktion des Familienernährers womöglich nicht übernehmen und somit einem wesentlichen Merkmal der Herstellung von hegemonialer Männlichkeit nicht nachkommen (ebd.).

Letztlich ist festzustellen, dass im Beruf des männlichen Erziehers keine hegemoniale Männlichkeit hergestellt oder aufrechterhalten werden kann. Diese weiblichen Eigenschaften werden durch das hegemoniale Männlichkeitsbild herabgestuft. Durch nonverbale Wettbewerbsfähigkeit stellen Männer mit diesem Männlichkeitstypus ihr „doing masculinity“ in Leitungspositionen her und agieren dabei wie Manager (vgl. Buschmeyer 2013, S. 120). Dies bedeutet für die hegemoniale Machtstellung der

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

Männer, dass sie innerhalb der Kita die Position einer Kita-Leitung innehaben. Das Streben nach Macht wird durch den Geschlechterhabitus des Mannes verlangt, um sein eigenes „doing masculinity“ zu präsentieren und zu stabilisieren. Besonders in den weiblich konditionierten Berufen, wie des männlichen Erziehers, lassen sich sonst kaum Möglichkeiten finden, den eigenen männlichen Geschlechterhabitus herzustellen (vgl. Buschmeyer 2013, S. 109).

Zur Herstellung von Männlichkeit nutzen männliche Erzieher nicht nur die hegemoniale Leitungsposition, sondern übernehmen auch geschlechtstypische Aufgaben im Kita-Alltag, die als besonders männlich gelten (vgl. Buschmeyer 2013, S. 107). Hierzu zählen zum Beispiel handwerkliche bzw. technische Aufgaben oder das Fußball spielen. Durch diese gesellschaftlich konditionierten Aufgaben will der Erzieher als besonders männlich gelten, obwohl er in einem weiblichen Beruf tätig ist (vgl. Buschmeyer 2013, S. 108 & Rohrman 2012, S. 118). Auf diese Weise wird gezeigt, dass selbst in einem ‚Frauenberuf‘ die Geschlechtsunterschiede und die Machtstellung der hegemonialen Männlichkeit über das Weibliche hergestellt werden können.

Zudem sind die Erzieher als Individuen nicht alleinige Hersteller ihres Geschlechterhabitus. Auf diesen wirkt außerdem das Umfeld der Individuen entscheiden ein. Beispielsweise schreiben die Eltern und Kolleginnen dem männlichen Erzieher unbewusst einen maskulinen Habitus zu. Sie drohen den Kindern mit der Durchsetzungskraft der männlichen Erzieher, um sie zu disziplinieren (vgl. Buschmeyer 2013, S. 107 f.). Diese geschlechtsstereotype Rollenzuweisung von ‚männlichen Eigenschaften‘ innerhalb einer ‚weiblichen Erwerbsarbeit‘ stellen dar, dass sich Männer nicht nur durch hegemoniale Männlichkeitsvorstellungen einer Leitungspositionen männlich empfinden, sondern auch Männlichkeiten im Kita-Alltag hergestellt werden können (vgl. Buschmeyer 2013, S. 108).

Nicht alle männlichen Erzieher wollen dem Modell der hegemonialen Männlichkeit entsprechen. Stattdessen entscheiden sie sich bewusst gegen das hegemoniale Männlichkeitsbild, um damit traditionelle Geschlechtervorstellungen aufzubrechen und eine neues Bild von Männlichkeit herzustellen (vgl. Buschmeyer 2013, S. 264).

4.2 Hürden für Erzieher im Arbeitsfeld

Die Erzieherin gilt als Frauenberuf und ist noch immer mit traditionellen weiblichen Rollenklischees behaftet. Dieses Berufsfeld weist Bestandteile der ‚Zweigeschlechtlichkeit‘ durch den hierarchischen Stellenwert von Frauen innerhalb der Gesellschaft auf (vgl. Rohrmann 2012, S. 117). Für Männer ist diese Klassifizierung von Frauen und Männern und die Annahme, dass der erzieherische Beruf ein ‚Frauenberuf‘ sei, eine Barriere. Männer fühlen sich in diesem Arbeitsfeld deplatziert, dies liegt vor allem an der ‚emotionalen Arbeitsweise‘ von Erzieherinnen und ihrer ‚vorsichtigen Haltung‘ in ihrer pädagogischen Arbeit (vgl. BMFSFJ 2012, S. 71).

In einer Kita herrschen kaum Hierarchien. Dies kennzeichnet den Erzieherinnenberuf. Somit sind auch kaum Aufstiegsmöglichkeiten vorhanden. Für viele Männer sind diese niedrigen Aufstiegschancen in einer Kita eine Hürde für die Wahl eines ‚Frauenberufes‘ und somit auch gegen den Beruf des männlichen Erziehers (vgl. BMFSFJ 2012, S. 67). Besonders die Orientierung eines Mannes von komplizierter Männlichkeit, also eines Mannes, der nicht zu dem hegemonialen Männlichkeitsbild gehört (vgl. Connell 2006, 113), an hegemonialen Männlichkeitsvorstellungen, kann durch die Abgrenzung und Herabstufung von Weiblichkeit eine grundlegende Hürde sein, bevor er diesen Beruf überhaupt in Betracht zieht (vgl. Cremers, Krabel 2012, S. 143). Männliche Erzieher mit komplizierter Männlichkeit fühlen sich durch diese besondere und ‚bessere Stellung‘ den Frauen gegenüber in ihrer Männlichkeit bestätigt und tragen dies nach außen (vgl. Buschmeyer 2013, S. 270). Hypermaskulinität dient diesen männlichen Erziehern, um durch klischeehafte ‚männliche Tätigkeiten‘ ihre Überlegenheitsansprüche innerhalb des weiblichen Berufsfeldes wieder herzustellen. Dadurch soll der Herabstufung ihrer Männlichkeit entgegen gewirkt werden (vgl. Cremers, Krabel 2012, S. 147).

Neben den schlechten Aufstiegsmöglichkeiten und der männlichen Abgrenzung zum Weiblichen, wirkt auch die geringe Anerkennung weiblicher Berufe in der Gesellschaft als Hürde für Männer. Außerdem sind hier noch die niedrige Wertschätzung der professionellen Arbeit von Erzieherinnen und Erzieher sowie die geringe Entlohnung

und die Reaktion des nahen Umfeldes zu erwähnen (vgl. Cremers, Krabel 2012, S. 143).

Diese gesellschaftlich produzierte Hürde von der Vorstellung einer hegemonialen männlichen Erwerbsarbeit ist für Männer mit mit modernen Männlichkeitsmodellen allerdings keine Hürde mehr. Sie nutzen das Feld des männlichen Erziehers, um sich endlich bewusst von hegemonialen Männlichkeitsmodellen abzugrenzen, ohne sich für die Übernahme von weiblichen Attributen rechtfertigen zu müssen. Kommt es trotzdem dazu, dass dem Erzieher hegemoniale Männlichkeit zugeschrieben wird, machen sie deutlich, dass sie sich nicht damit identifizieren wollen (vgl. Buschmeyer 2013, S. 274).

Geringe Entlohnung als Hürde

Für Männer mit komplizierter Männlichkeit ist die finanzielle Lage eines erzieherischen Berufes die größte Hürde. Hier steht ihnen ihr sozialisiertes Männlichkeitskonzept entgegen, welches stark von der hegemonialen Männlichkeit beeinflusst ist, und das persönliche Bedürfnis einen erzieherischen Beruf auszuüben. Es zeigt ihnen bereits in der unbezahlten Ausbildung, dass sie mit ihrem niedrigen Einkommen keine Familie ernähren können. Den hegemonialen Männlichkeitsmodellen nach haben die Männer die Funktion des Familienernährers.

Viele Frauen und Männer setzen voraus, dass sich Männer nach wie vor an dem traditionellen Leitbild des männlichen Familienernährers orientieren (vgl. BMFSFJ 2012, S. 68). Besonders die Männer des traditionellen und familistischen Milieus empfinden unbewusst das Gefühl, von der Gesellschaft zu dieser Haltung gedrängt zu werden (vgl. Cremers / Krabel 2012, S. 144). Dieser ‚Zwang‘, genügend Einkommen für die Familie zu verdienen, ist auch an einem ‚männlichen Normalarbeitsverhältnis‘ gekoppelt. Um finanziell abgesichert zu sein, müssen Männer einer Vollzeit-erwerbsarbeit nachkommen. Daher ist gerade die Teilzeitbeschäftigung in einer Kita und eine relativ lange unbezahlte Ausbildung eine Barriere für Männer mit komplizierter Männlichkeit (vgl. BMFSFJ 2012, S. 68).

Schaffen es die männlichen Erzieher, sich mit der unbezahlten Ausbildung und dem niedrigen Gehalt abzufinden, rücken diese Hürden meist in den Hintergrund, und sie

empfinden Freude an der pädagogischen Arbeit mit Kindern (vgl. Cremers / Krabel 2012, S. 145). Jedoch entwickelt sich besonders bei den männlichen Erziehern mit komplizierter Männlichkeit meist schon die nächste Barriere. Sie befinden sich im Genderkonflikt ihres eigenen Geschlechterhabitus und der Darstellung ihrer Männlichkeit nach außen hin.

Negative Wahrnehmung des Umfeldes als Hürde

Gleichwohl für Erzieherinnen und Erzieher ist die geringe soziale Anerkennung und die damit verbundene Herabstufung der hohen Arbeitsbelastung in Kitas eine wiederkehrende Hürde. Männliche Erzieher nehmen in ihrem Umfeld wahr, dass der Beruf besonders von anderen Männern nicht hoch angesehen ist. Durch die ‚Nichtanerkennung‘ der hohen Arbeits- und Gesundheitsbelastung, entstehen im sozialen Umfeld des männlichen Erziehers häufig negative Reaktionen auf die Berufswahl (vgl. BMFSFJ 2012, S. 67).

Stereotypische Rollenbilder von männlichen Erziehern, wie ‚schwul‘ oder pädophil herrschen vorwiegend in männlichen Genus-Gruppen. Eine große Verunsicherung entsteht daher durch den Generalverdacht des sexuellen Missbrauchs. Dies führt dazu, dass die Wahl von erzieherischen Berufen erschwert wird und männliche Erzieher in ihrer pädagogischen Arbeit eingeschränkt werden (vgl. BMFSFJ 2012, S. 63). Über diese Thematik konnte ich auch während des Interviews mit dem Erzieher sprechen. Dieser berichtete darüber, dass ihn dieses Thema bereits vor seiner Tätigkeit als Erzieher beschäftigt hat:

„Mir ist es ja selber aufgefallen als ich zum Beispiel in Hannover gelebt hab und damit ja noch nichts zu tun hatte. Wenn ich in meiner Freizeit oder grade Pause hatte als Fitnesstrainer und ich war draußen (...) Meistens waren Spielplätze oder Parks und ich saß da. Wurde ich da schon damals manchmal komisch belächelt. Was sucht da jetzt ein junger Mann? Und was sucht der auf der Parkbank? Da spielt jetzt ne Mutti mit drei Kindern und da dacht ich immer, ja, es ist wirklich eigenartig, wenn du da nicht mit deinem eigenen Kind bist oder du bist nicht mit (...) deiner Partnerin hier, fragen sie sich immer, was sucht da

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

jetzt ein junger Mann? Und der guckt da zu und der kann sich jetzt daran erfreuen, ist da irgendwas komisch.“ (Bornemann 2014, S.20)

Diese negativ konditionierten Vorstellungsmuster des Umfeldes führen nicht nur zu Barrieren in der Berufswahl, einige männliche Erzieher leugnen sogar ihren Beruf bzw. bessern die berufliche Anerkennung durch die Bezeichnung eines Studiums auf (vgl. BMFSFJ 2012, S. 67). Besonders männliche Erzieher mit einer komplizierten Männlichkeit befürchten als nicht ‚typisch männlich‘ zu wirken und stellen in ihrem Umfeld besonders ihr „doing masculinity“ dar (vgl. Buschmeyer 2013, S. 277).

Nach einer gewissen Zeit im Beruf sammeln männliche Erzieher jedoch häufig andere Erfahrungen. Sie erfahren von einem Teil der Gesellschaft anerkannt und bekommen positive Rückmeldungen darauf, dass sie als Männer in der Kita tätig sind. Über diese positive Haltung sind besonders Männer die mit hegemonialen Vorstellungen sozialisiert wurden erstaunt. (vgl. BMFSFJ 2012, S. 73). Deshalb muss schon im Vorfeld diese positive Anerkennung an die jungen Männer weitergetragen werden. So können sie verinnerlichen, dass die Wahl eines erzieherischen Berufes wertgeschätzt wird und sie sich gegebenenfalls für diesen Beruf entscheiden können (vgl. Cremers, Krabel 2012, S. 146).

5. Modellprojekt: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“

Wie beschrieben ist der Wunsch bzw. die Aufforderung eine größere Anzahl Männer in Kitas zu beschäftigen erheblich und muss von der Politik durch Gleichstellungsprojekte begleitet werden. Diese müssen alle beteiligten Akteure für dieses Thema sensibilisieren, um mit deren Hilfe langfristig das EU-Ziel, einem Männeranteil von 20 Prozent in den deutschen Kitas, zu erfüllen (vgl. BMFSFJ 2010, S. 3). Das BMFSFJ will mit der Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“, den 16 Modellprojekten „MEHR Männer in Kitas“ und verschiedenen Handlungsempfehlungen dem Anliegen nachkommen (vgl. BMFSFJ 2012, S. 90).

5.1 Aktuelle Forschungsergebnisse

Ende 2012 veröffentlichte das BMFSFJ in dritter Auflage eine Studie zum Thema „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“. Die Studie stellt den aktuellen Stand der Situationen von Männern in Kitas dar und zeigt, dass sich der Schwerpunkt der Gleichstellungspolitik mittlerweile nicht nur an Frauen richtet, sondern auch an Männer und Jungen, „(...) mit dem Ziel, ihnen neue Perspektiven jenseits traditioneller und einengender Männlichkeits- und Lebensentwürfe zu eröffnen.“ (BMFSFJ 2012, S. 9). In diesem Zusammenhang will die Gleichstellungspolitik Männern mit neuen Männlichkeitsbildern den Zugang zu erzieherischen Berufen erleichtern (ebd.).

Die Studie liefert Erkenntnisse über ein kaum erforschtes Feld. Die Ergebnisse zeigen nicht nur die Situation von Männern in Kitas auf, sondern liefern auch Informationen über die Hürden von Männern für die Wahl eines erzieherischen Berufes und über die Akzeptanz von Männern in Kitas. Als Hauptargument für die Barriere werden die tradierten Geschlechterstereotypen genannt, welche zu einer Geschlechterteilung in der Erwerbsarbeit führen. Besonders der erzieherische Beruf als ‚Frauenberuf‘ erfährt kaum soziale Anerkennung und somit wenig Interesse bei den Männern (ebd.).

Die Gleichstellungspolitik muss daher besonders bei Männern und Jungen die Vorstellung von Männlichkeit aufbrechen und neue Sozialisationsmöglichkeiten bieten.

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

Zum Beispiel will das seit 2005 existierende Pilotprojekt „Neue Wege für Jungs“ vom BMFSFJ die Berufswahl von Jungen mit weiblich konditionierten Berufen erweitern, um ihnen andere und neue männliche Geschlechterhabitus aufzuzeigen (vgl. BMFSFJ 2012, S. 11). Aus diesem Grund, und da in einigen Familien das männliche Rollenmodell fehlt, müssen mehr Männer für diesen Beruf gewonnen werden, um die Defizite von fehlenden Männlichkeitsbildern aufzufangen und die Reproduktion von hegemonialer Männlichkeit zu durchbrechen (vgl. BMFSFJ 2012, S. 13). Männliche Erzieher werden nicht nur für Jungen als Rollenvorbilder gebraucht, sondern sind ebenso wichtig für Mädchen.

Aus der Studie geht hervor, dass besonders die Trägerverantwortlichen und die Kitaleitungen der Ansicht sind, dass gemischtgeschlechtliche Teams den Kindern im Prozess des „doing gender“ eine positive Beziehungsgestaltung zwischen Frauen und Männern nahebringen. Ebenfalls gehen alle sozialen Akteure einer Kita davon aus, dass Erzieherinnen und Erzieher voneinander lernen können. Dabei müssen die beteiligten Akteure darauf achten, dass die männliche Erzieher nicht als ‚pädagogisches Element‘ dienen und weibliche Erzieherinnen dem Männlichen untergeordnet werden. Die Geschlechterunterschiede müssen aufgebrochen und für neu definierte Gender genutzt werden (vgl. BMFSFJ 2012, S. 55 f.).

Die Forderung nach mehr Männern in Kitas muss daher offensiv und reflektiert in die Gesellschaft getragen werden, um den vorherrschenden Männermangel in Kitas auszumerzen (vgl. BMFSFJ 2012, S. 14). Zwar ist ein leichter und langsamer Anstieg von männlichen Pädagogen in deutschen Kitas, von 2,2 Prozent im Jahr 2007 auf 3,17 Prozent im Jahr 2012 (vgl. Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ 2013), zu verzeichnen, dennoch müssen die Hürden und Barrieren für Männer vermehrt abgebaut werden, um eine weitere Steigerung des Männeranteils in Kitas zu erlangen (vgl. BMFSFJ 2012, S. 87).

Die Studie hat wesentliche Ergebnisse herausgearbeitet, welche für die Handlungsempfehlungen, die Erhöhung des Männeranteils in der Kita, hilfreich sind. Als zentraler Punkt für die Steigerung wurde das frühe Internalisieren vom männlichen

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

Geschlechterhabitus in pädagogischen Einrichtungen herausgestellt. Positive Betreuungserfahrungen von Jugendlichen, wie ein freiwilliges soziales Jahr in einer Kita, oder die Vorbildfunktion von Eltern, die im sozialen Beruf tätig sind, können als wesentlicher Verstärker für die ‚Normalität‘ von Männern in pädagogischen Berufen angesehen werden. Die Anwesenheit von männlichen Erziehern kann sich somit positiv auf die Berufswahl von jungen Männern auswirken (vgl. BMFSFJ 2012, S. 86). Arbeiten zwei oder mehr männliche Erzieher in einem weiblich geprägten Erzieherinnenteam, fühlen sich die Männer nicht mehr so stark deplatziert. Besonders für männliche Erzieher mit komplizierter Männlichkeit wird das Gefühl der Deplatziierung unter nur weiblichen Kolleginnen schnell zur Herausforderung ihrer hegemonialen Männlichkeitsvorstellungen (vgl. BMFSFJ 2012, S. 86). Daher wird besonders für diese Männlichkeitstypen der Beruf attraktiver, wenn sie die Kita-Leitungsposition anstreben und somit besser bezahlt werden. Die männliche Machtstellung, die gesellschaftliche Position des Familienernährers und das Interesse nach Aufstiegsmöglichkeiten werden damit zufriedengestellt. Die Studie zeigt, dass männliche Erzieher mit zunehmendem Alter in die Position des freigestellten Kitaleiters wechseln. 2008 waren ca. 5,5 Prozent männliche freigestellte Kitaleiter im Alter zwischen 31 und 40 Jahren, im Alter zwischen 51 und 60 Jahren erhöht sich der Anteil sogar auf ca. 27 Prozent (vgl. BMFSFJ 2012, S. 41).

Trotz der Notwendigkeit, hegemoniale Männlichkeitsvorstellung schon früh in der nächsten Generation aufzubrechen, müssen die vorhandenen männlichen Erzieher in den Einrichtungen gehalten werden. Die Studie macht daher deutlich, dass männliche Erzieher, selbst bei niedriger Bezahlung, für ein Bleiben in der Einrichtung gewonnen werden können, wenn sie für ihre pädagogische Arbeit Wertschätzung und Anerkennung erfahren (vgl. BMFSFJ 2012, S. 86). Besonders Eltern mit einem hohen Bildungsniveau lassen den männlichen Erzieher Wertschätzung zukommen, da sie sich durch männliche Pädagogen neue Impulse in den Einrichtungen erhoffen. Dies darf aber nicht dazu führen, dass eine Einrichtung alleine durch die Anwesenheit von männlichen Erziehern eine Aufwertung erfährt. Die Verantwortlichen dürfen nicht Männer aufgrund ihres Geschlechts einstellen, sondern nach den gleichen Qualifikationen wie Erzieherinnen. Es würde sonst im weiblichen Beruf ein männliches Machtgefüge entstehen (vgl.

BMFSFJ 2012, S. 59 & 87).

Erste Ergebnisse der TANDEM-Studie von der evangelischen Hochschule Dresden ergeben, dass die allgemeine Zuschreibung der Gesellschaft, wonach Frauen eher sensibler und Männer herausfordernder seien, nicht zutreffen. Es wird aufgezeigt, dass es kaum Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Pädagogen in ihrer Arbeit mit Kindern gibt. Der weibliche und männliche Geschlechterhabitus wird somit kaum noch wegen ihres Gender unterschieden. Vielmehr fordern die Kinder in den Einrichtungen, von ihrem sozialkonstruierten Geschlecht ausgehend, selbst geschlechtsspezifische Handlungen. Zum Beispiel wollen Mädchen eher basteln und Jungen eher mit Autos spielen. Hier muss die geschlechtsspezifische Sozialisation aufgebrochen werden, um der heranwachsenden Generation unterschiedliche Verhaltensweisen eines Geschlechtstypen zu ermöglichen (vgl. PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Hamburg e.V. 2012).

Um tradierte Geschlechtervorstellungen von Männlichkeiten aufzubrechen und Männer direkt anzusprechen, wurden anhand der herausgefundenen Ergebnisse Konzepte und Handlungsempfehlungen erstellt, welche als Ziel die Steigerung des Männeranteils in den Einrichtungen hat. Die Erfahrungen werden von Modellprojekten in die Gesellschaft transportiert, um nicht nur Männer selbst, sondern auch das Umfeld von männlichen Erziehern für mehr Männer in Kitas zu sensibilisieren (vgl. BMFSFJ 2012, S. 90).

5.2 Erwartungshaltung an männliche Erzieher

Die Aufforderung nach mehr Männern in den Kitas beinhaltet die Erwartungshaltung, dass männliche Erzieher beispielsweise keine ‚harten Kerle‘ oder ‚Weicheier‘ sein dürfen (vgl. Schulte 2012, S. 262). Es wird von ihnen erwartet, dass sie sich geschlechtersensibel verhalten und nicht den vorherrschenden Männlichkeitsvorstellungen entsprechen, um die nächste Generation von Mädchen und Jungen nicht mit tradierten hegemonialen Vorstellungen zu prägen. Kinder müssen Erfahrungen mit unterschiedlichen Geschlechertypen von Frauen und Männern sammeln, um den

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

Fortbestand der Geschlechterteilung und die Erwartungen an den männlichen Geschlechterhabitus aufzubrechen (vgl. Aigner, Poscheschnik 2012, S. 167 ff.).

Die Erwartungshaltung an das Männlichkeitsbild eines männlichen Erziehers, wenn sie in einer Kita arbeiten, ist sehr hoch. Aus der Studie „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“ vom BMFSFJ geht besonders hervor, dass alle beteiligten Akteure (Eltern, Kitaleitung und Trägerverantwortliche) sehr hohe Anforderungen an die Eigenschaften eines männlichen Erziehers stellen. Soziale Fähigkeiten, Empathie und hohes Engagement werden schon als Grundvoraussetzung verstanden. Ebenfalls muss jeder männliche Erzieher (auch jede Erzieherin) pädagogisches Fachwissen und Kreativität mitbringen. Dabei wird von Leitung, Trägern und Eltern die Kenntnis von männlichen Erziehern in technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen hervorgehoben, was wiederum zu einer tradierten Geschlechterzuschreibung führen kann (vgl. BMFSFJ 2012, S. 53). Besonders diese Erwartungshaltungen zeigen auf, dass durch mehr Männlichkeit in der Kita eine Steigerung der Anerkennung des Berufes und das Aufbrechen von tradierten Geschlechterrollen erhofft werden kann. Bei dieser Zuschreibung kommt der männliche Erzieher in ein Dilemma, denn zum einen muss er seine hegemoniale Männlichkeitsstellung als Mann für die Aufwertung des Berufes nutzen, aber auch zum Anderen die traditionelle hegemoniale Männlichkeit ablehnen, um die Entwicklung von neuen Männlichkeitsmodellen zu ermöglichen (vgl. BMFSFJ 2012, S. 55).

In der Studie wird zusätzlich ersichtlich, dass Männer schnell als ‚pädagogisches Element‘ betrachtet werden. Denn alle beteiligten Akteure verbinden mit der Erhöhung des Männeranteils eine Bereicherung für die pädagogische Arbeit in der Einrichtung. Sie gehen davon aus, dass die Arbeit in der Kita eine Aufwertung durch Männer erfährt (vgl. BMFSFJ 2012, S. 56). In den Einrichtungen besteht die Hoffnung, dass besonders Jungen, die aufgrund des hohen Anteils an weiblichen Pädagogen als Bildungsverlierer gelten, durch männliche Rollenmodelle aufgefangen werden (vgl. Buschmeyer 2013, S. 41).

Die ambivalente Erwartungshaltung an männliche Erzieher, Jungen das ‚Mann sein‘

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

vorzuleben und gleichzeitig Männlichkeiten neu zu definieren, kann abschreckend auf Männer wirken und vorhandene männliche Erzieher aus dem Beruf vertreiben, „(...) vor allem dann, wenn sie für sich selber keine klare Positionierung als Mann im Erzieherberuf definieren können.“ (Buschmeyer 2013, S. 280). Die männlichen Erzieher befinden sich demnach zwischen aufgeforderten hegemonialen Männlichkeiten und den neuen ‚geschlechtsuntypischen Verhaltensweisen‘ (vgl. BMFSFJ 2012, S. 58). Um dies zu umgehen, müssen Erzieherinnen und Erzieher in ihrer Ausbildung und Fortbildung auf diese geschlechtersensible Erwartungshaltung vorbereitet werden (vgl. Buschmeyer 2013, S. 280). Andernfalls stellen männliche Erzieher ihre ‚natürliche Männlichkeit‘ infrage und fühlen sich verunsichert (vgl. Buschmeyer 2013, S. 36).

Die Gleichstellungspolitik interessiert sich jedoch nicht nur für Männer, weil sie als ‚Retter‘ für eine höhere Anerkennung des Berufes gelten, auch im aktuellen Diskurs des Fachkräftemangels in Kitas (beispielsweise der Krippenausbau) werden Männer als ‚Lösung des Problems‘ angesehen. Bei der Lösung muss aber beachtet werden, dass die Steigerung des Männeranteils erheblich durch hegemoniale Männlichkeitsmodelle erschwert wird. Denn selbst männliche Quereinsteiger können sich kaum vorstellen, einen weiblichen Beruf auszuführen, der ‚schlecht bezahlt‘ ist und wenig gesellschaftliche Anerkennung mit sich bringt (vgl. Buschmeyer 2013, S. 41).

Die Zuschreibung der hohen Erwartungshaltungen an Männer müssen geschlechtersensibel betrachtet und umgesetzt werden. Andernfalls birgt es die Gefahr, dass weibliche Erzieherinnen herabgestuft und die ‚ungerechte Geschlechterteilung‘ reproduziert wird (vgl. BMFSFJ 2012, S. 56). Daher müssen die tradierten männlichen Geschlechterstereotypen des männlichen Erziehers durch ‚weibliche Tätigkeiten‘, wie wickeln, füttern und pflegen, erweitert werden. Die Gesellschaft muss diese Tätigkeiten als ‚normale männliche Aktivität‘ verinnerlichen (vgl. BMFSFJ 2012, S. 58).

Männliche Erzieher mit neuen Männlichkeitsmodellen befinden sich zwischen den herangetragenen, teilweise hegemonialen Vorstellungen der Einrichtung und den eigenen neuen Männlichkeitsbildern, welche vielmehr die Gleichstellung von Weiblichkeit und Männlichkeit fordert. Einige männliche Erzieher äußerten in der

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

Studie, dass sie genervt sind, häufig wegen handwerklichen Aufgaben oder Arbeiten am Computer zurate gezogen zu werden. Dies ist schließlich nicht der Sinn einer gleichberechtigten geschlechtersensiblen Arbeitsteilung. Für die nächste Generation muss daher ein Rollenbild entstehen, bei dem nicht das Gender, sondern die individuellen Interessen und Begabungen des Einzelnen im Vordergrund stehen (vgl. BMFSFJ 2012, S. 44).

Bisher wurde viel darüber geschrieben, welche Vorteile es hat, dass der Männeranteil in den Kitas erhöht wird. Doch welche Strategien sind nötig, um dies zu erreichen? Und was kann auf politischer Ebene getan werden, damit die Anforderungen der Europäischen Kommission erreicht werden?

6. Strategien für einen höheren Anteil von Männern in Kitas

Aufgrund der Ausführungen in den vorangegangenen Kapiteln ist festzustellen, dass Männliche Pädagogen ein Gewinn für Kindergärten und Kinderbetreuungseinrichtungen sind. Eine Erhöhung des Anteils männlicher Beschäftigter am Personal der Einrichtungen ist wünschenswert. Im abschließenden Kapitel versuche ich Ansatzpunkte und Strategien für eine Erhöhung des Männeranteils darzustellen und zu diskutieren. Grundlage dafür bildet die Arbeit der Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“, welche bereits im vorherigen Kapitel erläutert wurde.

6.1 Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit

Die Erhöhung von Anerkennung und Wertschätzung der Tätigkeit pädagogischer Fachkräfte in Kindergärten ist eine wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Um den Beruf für Männer interessanter zu machen, benötigt dieser ein höheres Ansehen in der Öffentlichkeit. Es ist auch anzunehmen, dass mehr männliche Beschäftigte positiv zur Anerkennung des Berufs beitragen können. Diese Erwartung kann als nicht ganz unrealistisch angesehen werden, weil „männliche Pädagogen sich häufiger als ihre weiblichen Kolleginnen in der öffentlichen Interessenvertretung engagieren“ (Aigner, Rohrman 2012, S. 429). Allerdings bedeutet dies nicht, dass es bei der Anerkennung nur um Männer geht, sondern, dass die gesellschaftliche Sicht auf die traditionell schlecht bezahlten und niedrig bewerteten „Frauenberufe“ Kindergartenpädagogin und Kinderbetreuerin sich ändern, sowie die Rahmenbedingungen des Arbeitsfeldes insgesamt verbessert werden müssen. Daraus resultiert eine höhere gesellschaftliche Wertschätzung des gesamten Arbeitsfeldes und eine Aufwertung aller Fachkräfte im Bereich der Elementarpädagogik (ebd.).

Ein in diesem Zusammenhang weiterer wichtiger Aspekt ist es, dass die pädagogische Arbeit selbst um „andere“, männlich konnotierte Elemente wie Abenteuer, Forschen, Experimentieren und Sport erweitert werden muss. Der Kindergarten soll auf eine neue Art und Weise agieren und die Vielfalt von Themen und Bildungserfahrungen

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

Gegenstand der Darstellung des Kindergartens erscheinen lassen. Das Bild des Kindergartens gilt es zu erweitern, von „lieb und nett“ durch neue Elementen wie „spannend“, „herausfordernd“ oder auch „abenteuerlich“ (vgl. Aigner, Rohrmann 2012, S. 430). Dies entspräche einer „Imagekorrektur“ des Kindergartens. Dafür ist vor allem eine Unterstützung seitens der verantwortlichen politischen und gesellschaftlichen Institutionen notwendig.

Die bereits beschriebene Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ zeigt erfolgversprechende Ansätze. So hat sich die öffentliche Präsenz von Männern in Kitas in den letzten zweieinhalb Jahren spürbar intensiviert. Werbeaktionen mittels Plakaten in U-Bahnen, in Kinospots, auf T-Shirts oder in Bussen tragen dazu bei. Aufmerksamkeit bekommen die Aktionen durch die Tagespresse, durch Nachrichten, Talkshows oder Kulturmagazine. Auch in sozialen Netzwerken, wie Facebook oder Youtube, tritt das Projekt in Erscheinung.

Als Beispiel für die Modellprojekte soll exemplarisch die Kampagne „Die Gesichter hinter den Zahlen“ von der Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“ betrachtet werden. Hauptziel des Projektes ist es, über Werbekampagnen auf die erzieherischen Berufe aufmerksam zu machen und die neuen verschiedenen Männlichkeiten innerhalb einer Einrichtung aufzuzeigen. Die Kampagnen will mit der Verwendung und Darstellung von männlichen Erziehern gezielt das männliche Gender ansprechen, um den Männeranteil kontinuierlich in den Kitas zu erhöhen (vgl. BMFSFJ 2012, 87).

Die Ausstellung „Die Gesichter hinter den Zahlen“ von der Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“ zeigt fotografierte Erzieher. Hier wird zwar das männliche Geschlecht hervorgehoben, aber der Schwerpunkt der Kampagne wird auf die verschiedenen „(...) Persönlichkeiten hinter den Zahlen (...)“ (Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ 2013) gelegt. Die teilnehmenden männlichen Erzieher wurden danach befragt, was ‚Mann sein‘ für sie bedeutet. Ihre Definition wurde dann durch kurze, prägnante Schlagwörter dargestellt. Männlichkeit oder ‚Mann sein‘ aus heutiger Sicht bedeutet für die befragten männlichen Erzieher unter anderem „SICH EINLASSEN“, „VERSTEHEN“, „ZURÜCKHALTUNG“ und „VERTRAUEN“ (vgl. Abb. 1, 2, 3, 4). Dadurch soll vermittelt werden, dass der männliche Geschlechterhabitus in der heutigen Gesellschaft viel mehr

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

bedeutet, als nur tradierte Vorstellungen von hegemonialer Männlichkeit und geschlechtlicher Arbeitsteilung. Die Kampagne will keine von der Gesellschaft konditionierten männlichen, sondern eher ‚weibliche Eigenschaften‘ vermitteln, um besonders Männer mit neuen Männlichkeiten den Zugang zu erzieherischen Berufen zu ermöglichen (vgl. Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ 2013).

6.2 Sensibilisierung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes

Wie in der Öffentlichkeit, herrscht auch auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt eine traditionelle Geschlechterordnung vor (vgl. Cremers, Krabel 2013). Hier sind geschlechterstereotype Rollenbilder und -erwartungen, welche sich auf den Prozess der Berufswahlorientierung auswirken, vorhanden. Diese führen in der Regel dazu, dass junge Männer auf klassische Berufsbiografien zurückgreifen (ebd.). Deshalb kommen Jungen und junge Männer bei traditionellen und geschlechtsunsensiblen Angeboten der beruflichen Orientierung nur selten mit sozialen Berufen und/oder mit Männern, die in sozialen Berufen tätig sind, in Berührung. Es kann für sie keine Neugier auf diesen Berufszweig entstehen, wenn sie darauf nicht aufmerksam gemacht werden. Dies wäre aber die Grundlage dafür, dass männliche Berufssuchende die Professionen „Erzieher“, „Sozialpädagoge“, „Alten- oder Krankenpfleger“ überhaupt erst einmal als reale Option für die eigene berufliche Zukunft erkennen (vgl. Schiltz 2012, S. 69 ff.).

Es ist wichtig, dass durch die Berufsorientierung während der Schulzeit das Arbeitsfeld des Kindergartenpädagogen als ein anspruchsvoller Beruf dargestellt wird, welcher von großer gesellschaftlicher Bedeutung ist. Die Arbeit mit kleinen Kindern stellt viele Herausforderungen bereit, aber sie verspricht auch eine vergleichsweise hohe berufliche Zufriedenheit: vielfältige Tätigkeitsfelder, eine oft angenehme Teamkultur und positive Rückmeldungen von Eltern und vor allem von Jungen und Mädchen (vgl. Aigner, Rohrman 2012, S. 433).

Es ist wichtig, jungen Menschen früh die Möglichkeit zu geben, Erfahrungen im Bereich der Arbeit mit Kindern zu machen. In Deutschland wurden dazu positive Erfahrungen mit kleineren und größeren Projekten gemacht, welche gezielt Jungen für

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

Praktika und ehrenamtliche Tätigkeiten mit Kindern interessieren sollen:

- An der Laborschule Bielefeld nehmen alle Schüler und Schülerinnen in der siebten Klasse an einem einwöchigen Praktikum in Kitas und Kindergärten Bielefelds teil. Beide Geschlechter – auch die Jungen – beziehen nach diesem Praktikum deutlich die Kinderbetreuung in ihre Lebensplanung mit ein (Biermann 2002, S 32 ff.).
- Der Freiwilligendienst „Soziale Jungs“ ermöglicht in mehreren Bundesländern männlichen Jugendlichen im Alter von 14 bis 16 Jahren, Erfahrungen im sozialen Bereich zu machen. Die Jugendlichen werden regelmäßig und freiwillig an ca. einem Nachmittag pro Woche und für 200 Stunden insgesamt in sozialen Einrichtungen tätig, z.B. in Kindertagesstätten. Für ihren Einsatz erhalten die Schüler ein kleines Taschengeld, einen Engagementnachweis und auf Wunsch auch einen Vermerk im Schulzeugnis (Melcher 2010, S. 209 f.).
- Im Aachener „Vorleseprojekt“ werden seit mehreren Jahren männliche Jugendliche für ein regelmäßiges Engagement in Kindergärten gewonnen. Beeindruckend ist dabei, dass es insbesondere gelang, Jugendliche mit Migrationshintergrund zu beteiligen (Köhl 2008, S. 10 f.).

Jungen wird durch solche Projekte die Möglichkeit gegeben, ihre sozialen Kompetenzen auszubauen, sowie soziale und pädagogische Bereiche als mögliche Berufsperspektive überhaupt erst für sich zu entdecken. Vor diesem Hintergrund ist eine Einrichtung von Praktika im Bereich der pädagogischen Arbeit mit Kindern für alle Schülerinnen und Schüler erstrebenswert. Ein weiterer Schritt zur Sensibilisierung des Arbeits- und Ausbildungsmarktes wäre die Förderung von Praktika und ehrenamtlichem Engagement von Jungen im Bereich der Kinderbetreuung.

Wichtig bei der Gewinnung von männlichen Fachkräften ist es, das Ausbildungssystem möglichst durchlässig zu gestalten. Viele Männer gelangen auf Umwegen in den Beruf, sind Quereinsteiger. Es ist wichtig, ihnen Einstiegsmöglichkeiten in das Arbeitsfeld bereit zu halten, von einer Förderung und Anerkennung von Praktika und ehrenamtlichen Tätigkeiten bis hin zu gezielten Maßnahmen für Quereinsteiger, die sich

beruflich neu orientieren wollen. Es ist aber zu beachten, dass niedrighschwellige Zugänge in das Arbeitsfeld nicht auf Kosten der Qualität gehen dürfen. Deshalb müssen sie von Qualifizierungsmaßnahmen begleitet sein. Dabei sind insbesondere berufsbegleitende Qualifizierungen weiter zu entwickeln. Wie bereits erwähnt, ist es sinnvoll, dass insbesondere Quereinsteiger von Anfang an in der Praxis arbeiten und damit auch Geld verdienen können.

6.3 Politische Strategien

Es gibt einige politische Strategien, die auf eine Gewinnung von mehr männlichen Fachkräften als Beitrag zur Weiterentwicklung der Qualität der Kinderbetreuung abzielen. Das Netzwerk für Kinderbetreuung der Europäischen Kommission schlug bereit 1996 vor, dass bis zum Jahre 2006 20 Prozent der Beschäftigten in öffentlichen Einrichtungen für Kinder Männer sein sollten (Netzwerk der EK 1996). 2006 erschien dann der OECDReport „Starting Strong II“. Dieser hebt hervor, dass Strategien zur Rekrutierung und zum Erhalt eines gut ausgebildeten, gemischtgeschlechtlichen Personals erforderlich seien, um Qualität in der frühkindlichen Bildung und Betreuung zu sichern (OECD 2006a). Dies wurde aktuell von der Europäischen Kommission aufgegriffen. Es wurde dazu in einem Aktionsplan zu frühkindlicher Betreuung festgestellt, dass es vor dem Hintergrund der unausgewogenen Repräsentation der Geschlechter im Arbeitsfeld „dringend erforderlich“ sei, „in allen EULändern die Laufbahn im FBBE (Frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung) -Sektor für Männer attraktiver zu machen“ (EuropäischeKommission 2011). In diesem Zusammenhang weist die Kommission auch auf die generelle Notwendigkeit von höheren Gehältern, besseren Arbeitsbedingungen, einem höheren Niveau und einer größeren Vielfalt der verlangten Bildungsabschlüsse hin.

Daraufhin wurden vor allem in Norwegen und Deutschland umfassende Strategien und Maßnahmen implementiert, welche auf eine Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte abzielen. Laut einer Untersuchung im Jahre 2009 von Cremers et al. (2010) waren 80 Prozent der befragten Trägerverantwortlichen und Kita-Leitungen der Ansicht, dass eine Steigerung des Männeranteils nur mit politischer Unterstützung zu realisieren

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

sei. Der Großteil der Befragten unterstützte die Ansicht, dass dem Thema von Seiten der Politik kaum Bedeutung beigemessen werde. Die deutsche Bundesregierung begann daraufhin, Männer in Kindertageseinrichtungen zu einem Schwerpunktthema zu machen. Das Bundesfamilienministerium hat seitdem mehrere umfangreiche Vorhaben initiiert und dafür Finanzmittel von weit über € 10 Millionen bereitgestellt und die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ ins Leben gerufen.

In Norwegen schaffte es die Regierung im letzten Jahrzehnt, die Zahl männlicher Beschäftigter in Kindergärten erheblich zu steigern. Dies wurde möglich, weil das Ziel, mehr Männer in die Kindergärten zu bringen, auf vielen Ebenen gleichzeitig verfolgt wird. Die Anstellung männlicher Fachkräfte ist inzwischen fester Bestandteil der Qualitätsstandards norwegischer Kindertageseinrichtungen. Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming werden mit staatlicher Unterstützung landesweit und in allen Kommunen implementiert. Männerarbeitskreise und Initiativen zur Erhöhung des Männeranteils am Personal von Kindertageseinrichtungen werden staatlich unterstützt (vgl. Friis 2008).

Weitere staatliche Kampagnen mit dem Ziel einer Erhöhung des Männeranteils in Arbeitsfeldern der Erziehung, Bildung und Pflege wurden in Dänemark und England durchgeführt. Neben Norwegen ist Dänemark heute das Land mit dem höchsten Anteil männlicher Beschäftigter im Elementarbereich (siehe Kap. 4, Tab.1). Im Gegensatz dazu waren die Maßnahmen in England nur wenig erfolgreich (vgl. Rolfe 2005). Damit gibt es erfolgreiche Beispiele, wenn es um politische Strategien für Geschlechtergerechtigkeit und ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis im Elementarbereich geht, aber auch noch viele offene Fragen.

7. Schlussbetrachtung

Veränderungen brauchen Vorbilder. Seitdem 1996 die Europäische Kommission ihren Wunsch nach einem höheren Anteil männlichen Fachpersonals in Kindertageseinrichtungen geäußert hat, ist, vor allem in Deutschland, einiges passiert. Doch als Vorbilder gelten andere: in Norwegen wurden im Rahmen des Aktionsplans Modellkindergärten eingerichtet. Kindergärten, die durch aktives Engagement einen Männeranteil von mehr als 20 Prozent erreicht haben, können eine spezielle staatliche Förderung als „Modellkindergärten“ (demonstrationsbarnehage) erhalten. Sie verpflichten sich damit dazu, ihre Aktivitäten weiterzuführen sowie andere Einrichtungen über Strategien und Maßnahmen zu informieren, mit denen männliche Beschäftigte gewonnen und gehalten werden können (Norwegian Ministry, 2008, S. 51).

Es ist positiv hervorzuheben, dass die entscheidenden politischen Instanzen in Deutschland, die für die öffentliche Erziehung verantwortlich sind, sich dazu entschlossen haben, ein traditionelles weibliches Milieu aufzubrechen. Dadurch erlangt eine Tätigkeit, welche zu den anspruchsvollsten und wichtigsten im Rahmen der gesellschaftlichen Verantwortung für die kommenden Generationen gehört, an Bedeutung und wird weiter professionalisiert. Trotzdem ist ein Anteil von 3,5 Prozent weit entfernt von den gewünschten 20 Prozent der Europäischen Kommission. Auch in Deutschland sind noch viele Optionen offen, um das Berufsfeld Erzieher für Männer attraktiver zu machen.

Besonders die tradierte Geschlechterteilung in der Erwerbsarbeit bedarf einer „Überholung“. Die hegemoniale Vorstellung, dass Männer noch immer die Familienernährer sind, ist nicht mehr zeitgemäß und repräsentiert eine Geschlechterordnung, die so kaum noch von Männern erfüllt werden kann. Sei es, dass ihnen die finanziellen Mittel fehlen oder sie die Vorstellung von einer gleichberechtigten Teilung der Erwerbs- und Familienarbeit haben.

Vor allem Männern, die in klischeehaft gekennzeichneten erzieherischen Berufen tätig sind, wird die Herstellung von Männlichkeit erschwert. Männer, die nicht dem

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

hegemonialen Männlichkeitsbild entsprechen, werden ‚nachrangigen Männlichkeiten‘ zugeordnet, dies wird auch als komplizenhafte Männlichkeit bezeichnet. Männliche Erzieher, welche diesem Status angehören, befinden sich in einem Dilemma. Einerseits unterstützen sie hegemoniale Männlichkeitsvorstellungen bzw. finden diese erstrebenswert. Andererseits gehen sie einer ‚weiblichen Tätigkeit‘ nach. Dies kann als grundlegende Barriere für die Entscheidung eines erzieherischen Berufes verstanden werden.

Tätigkeiten, welche als weiblich gelten, wird heutzutage immernoch weniger Wertschätzung zu teil. Daher müssen Frauen und besonders Männer ein neues Bild von der Männlichkeit entwickeln, um beide Geschlechter als gleichwertig zu etablieren (vgl. Buschmeyer 2013, S. 23). Dabei ist es wichtig, dass tradierte Geschlechterrollen aufgebrochen werden, um Frauen und Männern aus erzieherischen Berufen die Anerkennung zukommen zu lassen, die sie aufgrund der hohen Arbeitsbelastung und pädagogischen Fähigkeiten auch verdienen.

Die Gesellschaft, und besonders die Verantwortlichen für die Einrichtungen, müssen sich endlich bewusst werden, dass neue Männlichkeiten nicht erst entstehen, sondern bereits in den kommenden Generationen vorhanden sind. Einrichtungen müssen mit einer geschlechtersensiblen Öffentlichkeitsarbeit gegen etablierte hegemoniale Männlichkeitsvorstellungen angehen, um somit frühzeitig die Herstellung von Hypermaskulinität zu verhindern (vgl. Cremers / Krabel 2012, S. 147). Denn in der Gesellschaft darf Männlichkeit nicht mehr automatisch als konträr zur Weiblichkeit, sondern muss als äquivalent verstanden werden (vgl. Buschmeyer 2013, S. 277).

Ziel muss es sein, dass Institutionen zukünftig mehr Männer in Kitas beschäftigen. Männer gehören in der frühkindlichen Bildung zum Alltag dazu. Dabei ist aber die, bisher von dem zum größten Teil Frauen geleistete Arbeit, der vergangenen Jahre nicht in Zweifel zu ziehen. Aber Jungen wie auch Mädchen brauchen in der frühkindlichen Erziehung nicht nur weibliche sondern auch männliche Vorbilder. Sie brauchen Männer und Frauen, die toben und vorlesen, die trösten und schlichten, die für den gesamten großen Bereich der Erziehung und Bildung zuständig sind.

8. Abbildungsverzeichnis



Abb. 1: Gesichter Ausstellung Postkarten, Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“,

online unter:

www.koordination-maennerinkitas.de/fileadmin/company/pdf/Gesichter-Ausstellung/RZ_MIK_Ausstellung_Postkarten.pdf (Zugriff: 05.10.2014)



Abb. 2: Gesichter Ausstellung Postkarten, Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“,

online unter:

www.koordination-maennerinkitas.de/fileadmin/company/pdf/Gesichter-Ausstellung/RZ_MIK_Ausstellung_Postkarten.pdf (Zugriff: 05.10.2014)

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?



Abb. 3: Gesichter Ausstellung Postkarten, Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“,

online unter:

www.koordination-maennerinkitas.de/fileadmin/company/pdf/Gesichter-Ausstellung/RZ_MIK_Ausstellung_Postkarten.pdf (Zugriff: 05.10.2014)



Abb. 4: Gesichter Ausstellung Postkarten, Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“,

online unter:

www.koordination-maennerinkitas.de/fileadmin/company/pdf/Gesichter-Ausstellung/RZ_MIK_Ausstellung_Postkarten.pdf (Zugriff: 05.10.2014)

9. Literaturverzeichnis

- Aigner, Josef Christian** (2001): Der ferne Vater. Zur Psychoanalyse von Vatererfahrung, männlicher Entwicklung und negativem Ödipuskomplex. Gießen: Psychosozial Verlag.
- Aigner, Josef Christian; Poscheschnik, Gerald** (2012): Brauchen Kinder Männer? Psychoanalytische Befunde und sozialpolitische Folgerungen, in: Rohrman, Tim (Hg.) (u. a.): Männer in Kitas, Opladen (u. a.): Verlag Barbara Budrich.
- Aigner, Josef Christian; Rohrman, Tim.** (2012): Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern, Verlag Barbara Budrich, Opladen, Berlin, Toronto.
- BMFSFJ** (2012): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten, Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher, 3. Aufl. Rostock: Publikationsversand der Bundesregierung.
- Biermann, Christine** (2002): Stein auf Stein und doch nie ein fertiges Haus. Das Thema "Geschlecht" an der Laborschule Bielefeld in der Retroperspektive. In Koch-Priewe, Barbara (Hrsg.). Schulprogramme zur Mädchen- und Jungenförderung. Die geschlechterbewusste Schule. Weinheim: Beltz.
- Bornemann, Jens** (2014): Forschungstagebuch, Hochschule Magdeburg-Stendal, Stendal.
- Buschmeyer, Anna** (2013): Zwischen Vorbild und Verdacht, Wie Männer im Erzieherberuf Männlichkeit konstruieren, Wiesbaden: Springer VS.
- Cremers, Michael; Krabel, Jens; Calmbach, Marc** (2010): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen & Jugend.
- Cremers, Michael; Krabel, Jens** (2012): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten: Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher BMFSFJ, Berlin.
- Derschau, Dietrich v.** (1987): Personal: Entwicklung der Ausbildung und der Personalstruktur im Kindergarten. In: Erning, G./Neumann, K./Reyer, J. (Hrsg.): Geschichte des Kindergartens. Band II: Institutionelle Aspekte, systematische Perspektiven, Entwicklungsverläufe. Freiburg: Lambertus.

- Dornes, Martin** (2006): Die Bedeutung des Vaters für die Entwicklung des Kindes. In ders. Die Seele des Kindes. Entstehung und Entwicklung (S. 285-328). Frankfurt a.M.: Fischer.
- Emilsen, Kari; Koch, Bernhard** (2010): Men and women in outdoor play – changing the concepts of caring. Findings from Norwegian and Austrian research projects. European Early Childhood Education Research Journal, 18, 4/2010.
- Erning, Günther** (1987): Geschichte der öffentlichen Kleinkinderziehung von den Anfängen bis zum Kaiserreich. In: Erning, G./Neumann, K./Reyer, J. (Hrsg.): Geschichte des Kindergartens. Band I: Entstehung und Entwicklung der öffentlichen Kleinkinderziehung in Deutschland von den Anfängen bis zur Gegenwart. Freiburg: Lambertus.
- Fonagy Peter; Gergely, György; Jurist, Elliot; Target, Mary** (2002): Affektregulierung, Mentalisierung und die Entwicklung des Selbst. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Fthenakis, Wassilios E.** (1985): Väter. Band I. Zur Psychologie der Vater-Kind-Beziehung. München: Urban & Schwarzenberg.
- Fthenakis, Wassilios E.** (1988): Väter. Band II. Zur Vater-Kind-Beziehung in verschiedenen Familienstrukturen. München: Urban & Schwarzenberg.
- Fthenakis, Wassilios E. & Minsel, Beate** (2002): Die Rolle des Vaters in der Familie. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Schriftenreihe Band 213. Stuttgart.
- Gary, Gisela** (1995): Geschichte der Kindergärtnerin von 1779 bis 1918. Wien: Edition Praesens.
- Koordinationsstelle „Männer in Kitas“** (2013): MEHR Männer in Kitas – Analysen, Erfahrungen und Strategien, Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin, Berlin.
- Hardach-Pinke, Irene** (1993): Die Gouvernante: Geschichte eines Frauenberufs. Frankfurt: Campus.
- Hardach-Pinke, Irene** (1996): Erziehung und Unterricht durch Gouvernanten. In: Kleinau, E./Opitz, C. (Hrsg.): Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung. Band 2. Frankfurt: Campus.
- Hederer, Josef** (1989): Ausbildung von Erziehern und Sozialpädagogen. In:

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (Hrsg.): 150 Jahre Kindergartenwesen in Bayern. Festschrift anlässlich der 150-Jahrfeier der von König Ludwig I. genehmigten "Bestimmungen, die die Einrichtung von Kinderbewahranstalten betreffen". München: Reinhardt.

Köhl, Eva (2008). "Die haben Spaß gehabt und wollten, dass ich wieder komme". Das Projekt "Geschichten aus aller Welt – Jungen lesen für Kinder" des ax-o e.V. in Aachen. Switchboard, Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit, Nr. 186.

Lamb, Michael (1997): The development of father-infant relationship. In Lamb, M. (Hrsg.). The role of the father in child development. New York: Wiley.

Melcher, Marc (2010): Jungen helfen in der Kita. Soziale Jungs – ein sozialer Freiwilligendienst für Jungen. Kita aktuell, Ausgabe HRS (Hessen), Heft 10/2010

Metzinger, Adalbert (1993): Zur Geschichte der Erzieherausbildung: Quellen - Konzeptionen - Impulse - Innovationen. Frankfurt: Peter Lang.

Netzwerk der Europäischen Kommission für Kinderbetreuung (1996): Qualitätsziele in Einrichtungen für kleine Kinder. Brüssel: Europäische Kommission.

Oberhuemer, Pamela; Schreyer, Inge (2010): Kita-Fachpersonal in Europa. Ausbildung und Professionsprofile. Opladen: Barbara Budrich.

Peuckert, Rüdiger (2008): Familienformen im sozialen Wandel – Lehrbuch. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Rauschenbach, Thomas; Beher, Karin; Knauer, Detlef (1996): Die Erzieherin - Ausbildung und Arbeitsmarkt. Weinheim: Juventa.

Rohrmann, Tim (2006): Männer in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen: Bestandsaufnahme und Perspektive. In: J. Krabel/ O. Stuve (Hrsg.): Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung, Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Rohrmann, Tim (2012): Warum mehr Männer?, in: Rohrmann, Tim (Hg.) (u. a.): Männer in Kitas, Opladen (u. a.): Verlag Barbara Budrich.

Schiltz, Alexandra (2012): Berufliche Beratung als Instrument der Gleichstellungspolitik – Modernisierungsbedarfe in der Berufsberatung, in: Rohrmann, Tim (Hg.) (u. a.): Männer in Kitas, Opladen (u. a.): Verlag Barbara Budrich

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

Statistisches Bundesamt (2010): Statistisches Jahrbuch 2010 für die Bundesrepublik Deutschland, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Tress, Wolfgang (1986): Das Rätsel der seelischen Gesundheit. Traumatische Kindheit und früher Schutz gegen psychogene Störungen. Eine retrospektive epidemiologische Studie an Risikopersonen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Walter, Heinz (2002): Männer als Väter. Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie. Gießen: Psychosozial-Verlag.

10. Internetverzeichnis

- Blase-Geiger, Peter** (2000): Ein Mann fürs Kind, aus GEW-Zeitung Rheinland-Pfalz 6/2000, URL: www.kindergartenpaedagogik.de/460.html (Zugriff: 05.10.2014).
- BMFSFJ** (2010): ESF-Modellprogramm ‚MEHR Männer in Kitas‘ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – Förderleitlinien, URL: http://www.esf-regiestelle.eu/esf/content/e3223/e2145/e2184/10-07-16_Frderleitlinien_Mmik_barrierefrei.pdf (Zugriff: 05.10.2014).
- Friis, Pia** (2008): Männer im Kindergarten. Wie man sie anwirbt – und dafür sorgt, dass sie auch bleiben. Themenheft des norwegischen Kultusministeriums (2006). Deutsche Fassung 2008 Hrsg. vom Forschungsprojekt Elementar, Universität Innsbruck. [Online] URL: www.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/friis_maenner_im_kinder-garten_05.pdf (Zugriff: 05.10.2014).
- Rolfe, Heather** (2005): Men in childcare. EOC Report No. 35. Manchester: Equal Opportunities Commission. [Online] URL: www.koordination-maenner-inkitas.de/uploads/media/Rolfe-Heather.pdf (Zugriff: 05.10.2014).
- Koordinationsstelle „Männer in Kitas“** (2013b): Männer in Kitas »Die Gesichter hinter den Zahlen«, Der Begleitkatalog zur Ausstellung, URL: www.koordination-maennerinkitas.de/fileadmin/company/pdf/Gesichter_Ausstellung/MIK_Ausstellung_Katalog_2013.pdf (Zugriff: 05.10.2014).
- Norwegian Ministry of Education and Research** (2008): Action Plan for Gender Equality in Kindergarten and Basic Education. Oslo. URL: www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Barnehager/likestilling/Gender_Equality.pdf (Zugriff: 05.10.2014).
- PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Hamburg e.V.** (2012): Erste Ergebnisse der TANDEM-Studie zum Kita-Bereich: Nur marginale Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften, Fachtagung des Hamburger Netzwerks ‚MEHR Männer in Kitas‘ ‚Geschlechterbewusste Pädagogik in der Kita‘, URL: www.vielfalt-mann.de/presseinfos/pressemitteilungen/detailansicht-pressemitteilungen/article/erste-ergebnisse-der-tandem-studie-zum-kita-bereich-nur-marginale-unterschiede-zwischen-weiblichen/ (Zugriff: 05.10.2014).

Jens Bornemann – Männer in Kitas
Wie lassen sich Männer und Jungen für den Erzieherberuf gewinnen?

Verlinden, Martin (2006): Kinder und Kitas brauchen Männer – das Männliche bewusst in den Blick nehmen, aus Kindergarten heute 9 / 2006, URL: kindergarten-heute.de/zeitschrift/hefte/inhalt_lesen.html?k_beitrag=2186756 (Zugriff: 05.10.2014).