

Mehr Männer in die pädagogische Arbeit!

Dokumentation der Fachtagung vom 24. Juni 2006
in Frankfurt am Main

Inhalt

Begrüßung und Einführung in das Thema: Michael Burbach, Geschäftsführer des BVZ e. V., Frankfurt am Main info@bvz-frankfurt.de	Seite 3
Ergebnisse der Befragung und Workshops Brigitta Kreß, Dipl.-Soziologin, balancing consult, Frankfurt am Main brigitta.kress@balancing-consult.de	Seite 4
Referat: Männer in Kinderbetreuungseinrichtungen – Bestandsaufnahme und Perspektiven Tim Rohrman, Dipl.-Psychologe, Wechselspiel, Denkte rohrmann@wechselspiel-online.de	Seite 6
Referat: Wie entwickeln sich Kinder in paritätisch besetzten Einrichtungen? Melitta Walter, Fachberatung für geschlechtergerechte Pädagogik, München melitta_walter@web.de	Seite 25
Workshops zum Thema: Wie wird der Erzieherberuf der Zukunft aussehen?	
Workshop 1 für Frauen Melitta Walter	Seite 28
Workshop 2 für Männer Tim Rohrman	Seite 30
Alles in allem – Zusammenfassung der Tagungsergebnisse Brigitta Kreß	Seite 31
Reaktionen: „Stimmen zum Spiel“	Seite 33
Literatur und Links	Seite 36

Begrüßung und Einführung ins Thema

Michael Burbach

Liebe Kolleginnen und Kollegen, meine Damen und Herren, ich darf Sie im Namen des Beratungs- und Verwaltungszentrum herzlich zu unserer heutigen Veranstaltung begrüßen und Ihnen einleitend ein paar Worte sagen.

Das BVZ ist ein Zusammenschluss gemeinnütziger Vereine und Gesellschaften, die in der Jugendhilfe und der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen tätig sind. Dazu gehören Träger von Kindertagesstätten, Träger der offenen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Nachbarschaftszentren, Sportvereine, und Fördervereine von Schulen. Das BVZ ist für alle Vereine und Gesellschaften in unterschiedlichem Umfang als Verwaltungsstelle tätig, nimmt aber auch für einige größere Vereine Aufgaben der Geschäftsführung, der Dienst- und Fachaufsicht und der Fachberatung wahr. Ein wichtiger Teil unserer Arbeit ist die stetige Weiterentwicklung der Konzeptionen und Arbeitsweisen, der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung sowie der Fort- und Weiterbildung. So führen wir Kurse durch zur Arbeit am PC, zum naturwissenschaftlichen Arbeiten mit Kindern und zur Sprachförderung bei Kindern, organisieren Supervisionen und Arbeitskreise zu verschiedenen Themen, schaffen und pflegen Netzwerke zwischen den Einrichtungen und organisieren Weiterbildungen beispielsweise zur Integrationsfachkraft oder zur Qualitätsbeauftragten.

Die im BVZ zusammengeschlossenen Vereine haben eine eigene Tradition – im Unterschied zu städtischen und kirchlichen Einrichtungen war hier schon immer der Männeranteil unter den Mitarbeiterinnen hoch; in früheren Zeiten, als die Erwachsenen noch den selbstverständlichen Titel „Bezugsperson“ führten bis zu 30%.

In den letzten Jahren hat aber auch in unseren Einrichtungen der Männeranteil nachgelassen. Das war Anlass für uns, neu darüber nachzudenken, was Männer eigentlich motiviert in die Arbeit mit Kindern einzusteigen und dort zu bleiben und neu zu überlegen, wie sich der Anteil der Männer in unseren Einrichtungen wieder steigern lässt.

Nun gibt es in den zum BVZ gehörenden Vereinen eine kunterbunte Vielfalt von Einrichtungen: das reicht von der Krabbelstube bis zum Schülerladen bzw. Hort, von der Einrichtung mit nur einer Gruppe bis zu Einrichtungen mit fünf und sechs Gruppen, von teamgeleiteten Einrichtungen mit zwei bis drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis zu Einrichtungen mit Leitung und 30 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es gibt altershomogene Gruppen und altersgemischte Gruppen, es gibt Einrichtungen für bestimmte Altersgruppen (0-3 Jahre, 3-6 Jahre, Schulkinder) und Einrichtungen mit altergruppenübergreifenden Konzepten für Kinder von 3 bis 12 oder 1 bis 7 oder 1 bis 12 Jahren.

In unsere Befragung im letzten Jahr und die nachfolgenden Workshops haben wir die drei großen Trägervereine im BVZ, die Gesellschaft für Jugendarbeit und Bildungsplanung e.V., den Verein zur Unterstützung berufstätiger Eltern e.V. und die Gesellschaft zur Förderung betrieblicher und betriebsnaher Kindereinrichtungen e.V. einbezogen.

Aktuell arbeiten in diesen drei Vereinen 821 Menschen, von denen 668 Frauen und 153 Männer sind, in der pädagogischen Arbeit sind es 567 Frauen und 122 Männer, das entspricht einer Männerquote unter den pädagogisch arbeitenden Menschen von knapp 18%. 5% der Männer arbeiten in Krabbelstuben, 8% in Kinderläden/Kindergärten, 24% in Schülerläden/Horten, 26% in altersgemischten Einrichtungen für Kinder von 1-6, ebenfalls 26% in altersgemischten Einrichtungen für Kinder von 3-12 und 11% in altersgemischten Einrichtungen für Kinder von 1-12 Jahren. Diese Verteilung hat natürlich damit zu tun, daß in den drei Vereinen fast die Hälfte der Einrichtungen mit erweiterter Altersmischung arbeitet.

Zweidrittel der Männer in der pädagogischen Arbeit sind Fachkräfte (mit unterschiedlichen pädagogischen Abschlüssen) etwa ein Drittel hat keinen pädagogischen Abschluss.

Das ist der Stand der Dinge – verglichen mit der bundesweiten Quote von unter 3% männlicher Erzieherinnen stehen wir wirklich gut da. Das kann uns aber nicht genügen, immerhin ist die Hälfte der Bevölkerung männlich und immer noch gehören zumindest am Anfang Männer und Frauen dazu, wenn Kinder entstehen.

Diese Tagung ist der Abschluss unserer Workshop-Reihe und der Beginn von neuen Initiativen, um die Hälfte des Erzieherinnen-Himmels männlich zu besetzen. Ich freue mich auf die jetzt folgenden Vorträge und die Arbeitsgruppen am Nachmittag und darf mich an dieser Stelle besonders bei der Berta-Joudan-Schule bedanken, die es uns ermöglicht hat, an diesem Ort zu tagen und die als Fachschule der Sozialpädagogik ein besonderes Interesse am Thema hat. Ich bedanke mich ebenfalls bei Brigitta Kreß, die die Befragung durchgeführt und die Workshops geleitet hat und die jetzt im Anschluss die Ergebnisse darstellen wird.

Ganz am Schluss ein herzliches Dankeschön an unserer Kollegen in den Einrichtungen für ihre Mitarbeit am Projekt. Hoffen wir darauf, dass künftig immer mehr Kinder sagen können: Unsere neue Erzieherin heißt Wolfgang.

Ergebnisse der Befragung und der Workshops mit männlichen Pädagogen. Brigitta Kreß

Im Rahmen des Projektes „Mehr Männer in die pädagogische Arbeit“ wurde im Jahre 2005 eine Befragung mit allen 108 männlichen Erziehern in Einrichtungen des BVZ - ohne die derzeit mitarbeitenden ZIVIS - durchgeführt. 73 Fragebögen konnten aussagekräftig ausgewertet werden (detaillierte Ergebnisse auf der Homepage des BVZ e. V.). Im Anschluss daran wurden 7 Workshops angeboten, an denen sich insgesamt 18 Männer beteiligten.

In etwa der Hälfte der Einrichtungen des BVZ e. V. gibt es auch einen Mann in der pädagogischen Arbeit, in einigen sogar zwei. Man vermutete, eine Steigerung des Anteils der Männer in den Einrichtungen könne nur erreicht werden, wenn es mehr Informationen über die Arbeitsplatzsituation, über das persönliche Erleben und die Motivationen der bereits dort arbeitenden Männer gibt. Daraus ließen sich Aktionen und Projekte für eine allgemeine Aufwertung, Imageverbesserung und Werbung für den Erzieherberuf entwickeln. Im Unterschied zu anderen Befragungen, wie z.B. der Stadt Frankfurt bei ihren städtischen Einrichtungen, werden in BVZ- Einrichtungen die Männer selbst durch Workshops und Veranstaltungen in die Aktionen eingebunden, was sich in einem Befragungsrücklauf von über 67% niedergeschlagen hat. Grundlage der Befragung ist die praktische alltägliche Arbeitssituation mit den Kindern. So können auch die Erlebensformen und Bedürfnisse der Kinder selbst berücksichtigt werden, denn schließlich sind sie bei allen Überlegungen die wichtigste Zielgruppe.

Wer sind die „Erziehungsarbeiter“?

Etwa ein Drittel der Männer hat keine direkte pädagogische Ausbildung, sondern ist als Quereinsteiger mit pädagogischen Zusatzausbildungen in den Beruf des Erziehers gekommen. Fort- und Weiterbildungen sind für alle selbstverständlich, zumal die eigentliche Grundausbildung meist kein ausreichendes Handwerkszeug bereitstellt. Viele haben schon während ihres Zivildienstes die Arbeit für sich schätzen gelernt und sind später dabei geblieben. Einige machen

die Arbeit seit über 30 Jahren, nämlich seit der großen „Kinderladenbewegung“ Ende der 60er Jahre. Ebenfalls ein Drittel der Männer sind selbst Väter. Sie genießen einerseits zwar die großen Teilzeitarbeitsmöglichkeiten, leiden jedoch unter der zu geringen Bezahlung, die es nicht ermöglicht, ohne zusätzlichen Nebenjob eine Familie zu ernähren, wenn die Partnerin nicht ebenfalls berufstätig sein kann.

Neu und auch etwas verunsichernd ist für die Männer die Perspektive, in diesem Beruf alt zu werden. Obwohl sie es gerne erleben würden, ist die Vorstellung, dass sie irgendwann als Großvater noch immer Kleinkinder betreuen, für sie selbst doch ungewöhnlich.

Was tun sie gern und was nicht so gern?

Entgegen der landläufigen Meinung, dass Männer doch lieber mit den älteren, sprachlich entwickelten Kindern arbeiten, zeigte sich, dass die Mehrheit am liebsten mit Kindern unter sechs Jahren arbeitet: „Spiele im Freien“, „Ausflüge machen“ und die „Natur kennen lernen“ werden als ebenso angenehm angegeben wie Gespräche führen“ und „gemeinsam essen“. Fußball spielen rangiert auf der Liste der Lieblingstätigkeiten überraschenderweise im unteren Mittelfeld. Was den Männern am meisten Schwierigkeiten macht, sind aggressive Kinder, oder auch diejenigen, die sich allem verweigern. Es ist zu vermuten, dass sich ähnliche Ergebnisse zeigen würden, wenn Frauen befragt würden. Kinder hingegen, die sich anklammern, die übermäßige Aufmerksamkeit und Zuwendung in den Gruppen brauchen, sind für die Erzieher kein Problem.

Wer mag sie und weshalb?

Die Vermutung, dass Jungen, die allein bei der Mutter aufwachsen, sich beim männlichen Betreuer besonders wohl fühlen, wird mit hoher Prozentzahl bestätigt, dicht gefolgt von den vaterlosen Mädchen. Die Erzieher selbst erklären ihre Bevorzugung durch die Kinder damit, dass sie oft klarer sind in ihren Anweisungen, dass sie weniger ängstlich sind, mehr Spiele im Freien machen und den Kindern mehr zutrauen, als es die Erzieherinnen in der Regel tun. Ein Ergebnis erscheint besonders bemerkenswert: Die befragten Männer sind fast alle sicher, dass durch das neue Männerbild, das sie den Kindern vorleben, diese nicht etwa in Konflikt mit den Werten und Rollenbildern ihrer Eltern geraten, sondern sie ganz selbstbewusst differenzieren lernen. Die Erzieher zeigen großes Zutrauen in die starken Persönlichkeiten ihrer Kinder. Hohe Professionalität und beziehungsorientierter Einsatz spiegeln sich darin. Manchmal sei es jedoch auch frustrierend, wenn z. B. beim Feierabend ein Kind fragt: „Gehst du jetzt arbeiten?“

Die im Allgemeinen als gut bis sehr gut eingeschätzte Zusammenarbeit mit den Kolleginnen begründet sich u. a. darauf, dass auch die Männer es als pädagogisch hilfreich erleben, wenn es einen weiblichen *und* einen männlichen Blick auf die alltäglichen Geschehnisse in den Einrichtungen gibt. Das heißt, die Kinder werden auf unterschiedliche Weise wahrgenommen und anerkannt, sie werden mit männlicher und weiblicher Form von Fürsorge und Förderung betreut. Die kollegiale Anerkennung ist unumstritten, wenngleich es in den Einarbeitungszeiten miteinander schon noch zu den klassischen Szenen kam, in denen die Männer von ihren Kolleginnen zunächst gerne als Hausmeister oder Handwerker angeheuert wurden. Mütter und Väter freuen sich über einen männlichen Ansprechpartner in den Betreuungseinrichtungen und nutzen dieses Angebot gern, dies wird von den Männern bestätigt. Allerdings könnte das Engagement der Väter noch intensiviert werden. Einige vermuten, ein Konkurrenzgefühl um die Zuneigung der Kinder könnte eine Rolle spielen.

Es gibt jedoch auch Irritationen: Immer wieder kommt es vor, dass der Erzieher als einziger Mann in der Einrichtung von Eltern als Leiter angesprochen wird. Als Gesprächspartner gar nicht willkommen ist er oft bei Eltern aus fremden Kulturen, in denen Männer als Erzieher noch längst nicht akzeptiert werden. Da zieht die Mutter doch entschieden dem Gespräch von Frau zu Frau vor.

Worauf müssen sie verzichten und was bekommen sie dafür?

In den Workshops hat sich immer wieder herausgestellt, dass es auf keinen Fall die herkömmlichen männlichen Privilegien sind, mit denen der Erzieherberuf locken kann. Männer also, die Wert auf soziale Anerkennung, Geld, Ruhm und Karriere legen, sind hier fehl am Platz, müssten sie doch die Hälfte ihres Arbeitstages auf dem Boden verbringen, Kinder wickeln,

Mahlzeiten zubereiten oder Hausaufgaben betreuen. So wird insgesamt ein völlig anderes Männer selbstbild gelebt und verkörpert, als es z. B. in der freien Wirtschaft gezeichnet wird.

Aber auch in der eigenen Herkunftsfamilie gibt es oft Irritationen, wenn der Sohn Erzieher ist. Immer wieder muss er sich erklären, fast rechtfertigen. Oft wird diese Arbeit nur als Durchgangsberuf oder „Übergang“ zum eigentlichen Beruf akzeptiert und insbesondere die Väter der älteren Generation tun sich schwer mit der doch ganz anderen Sorte beruflicher Herausforderungen, als sie selbst es kennen gelernt hatten.

Der Arbeitsalltag eines Erziehers hat jedoch auch andere, positive Effekte, die ihm zu einer ganz besonderen Qualität verhelfen: die flexiblen Arbeitszeiten etwa, die eine unkonventionelle Lebensweise ermöglichen - in Patchwork -Familien z.B. Entscheidungsfreiräume schaffen - oder die menschlichen, beziehungsorientierten Begebenheiten, die emotionale Stärke geben, aber auch voraussetzen. „Die Kinder sehen einem eben morgens die Stimmung einfach an, denen kann man nichts vormachen. Und dann fragen sie auch, wie es einem geht und was denn passiert sei.“ So schilderte ein Erzieher die Situation. Das heißt, man kann ohne Fassade arbeiten, ohne Maske, ohne Arbeitskleidung und Sonntagslächeln. Die Gefühle, die einem entgegengebracht werden, sind echt und ehrlich, spontan und intensiv und die Gefühle, die man entwickelt, sind es ebenfalls. Filtern muss man sie lediglich in der persönlichen erzieherischen Verantwortung. Mögliche Konflikte mit Kolleginnen, Ämtern oder Eltern werden aufgewogen von der Ehrlichkeit und Offenheit der Kinder. Ein Leben in der Arbeit - arbeiten im Leben. Und dann ist da noch der sogenannte „Männer-Bonus“, den fast alle Erzieher genießen und darüber schweigen. Diese „patriarchale Dividende“ ist für manche auch der Grund, sich nicht intensiver daran zu beteiligen, wenn es darum geht, noch mehr Männer für den Erzieherberuf zu begeistern und zu rekrutieren, denn durch eine Vielzahl würden sie ihre Besonderheit verlieren.

Was brauchen sie also?

Pädagogisch arbeitende Männer in Kinderbetreuungseinrichtungen brauchen ein klares männlich geprägtes Berufsprofil, das durch Politik und Wissenschaft unterstützt wird. Ihre Unentbehrlichkeit sollte weiter mit Studien sichtbar gemacht und jede Erweiterung ihrer beruflichen Orientierung in diese Richtung unterstützt werden.

Der Weg des BVZ e. V. zeigt sich deshalb als richtungsweisend für die Entwicklung eines höheren pädagogischen Standards in der deutschen Bildungs- und Erziehungslandschaft.

Männer in Kindertageseinrichtungen. Bestandsaufnahme und Perspektiven Tim Rohrmann

Das Fehlen der Männer

Eine Anekdote zum Einstieg: Vor über zehn Jahren führten wir mit drei männlichen Kollegen das Forschungsprojekt „Manns-Bilder – Jungen in Kindertagesstätten“ durch. Da es ja im Kindergarten fast keine Männer gab, entwickelten wir gezielt ein Fortbildungskonzept für Frauen, die mit Jungen arbeiten. Für uns überraschend klingelte dann mehrfach das Telefon: Erzieher beschwerten sich, dass sie nicht an den Fortbildungen teilnehmen dürften. Es gab sie doch, die Männer! Daraufhin lud ich diese Männer zu einem ersten Treffen ein mit dem Ergebnis, dass sie sich einmal eine eigene Veranstaltung *nur für Männer* wünschten.

Seitdem habe ich, meist mit meinem Kollegen Rüdiger Hansen, regelmäßig Fortbildungen mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten für männliche Mitarbeiter in Kindertagesstätten durchgeführt. Für viele Jahre blieb dies allerdings eine sehr spezielle Veranstaltung. Abgesehen von einigen lokalen Männerarbeitskreisen gab es in Deutschland kaum Projekte oder Initiativen, die sich mit der Situation von Männern im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen befassen. Erst in jüngster Zeit hat sich dies zu ändern begonnen. Zum einen gibt es immer häufiger Projekte, die den Erzieherberuf für Männer interessanter machen sollen. Nicht zuletzt stehen Kitabesuche im Rahmen des „Boy's Day“ hoch im Kurs. Zum anderen wurden gleich mehrere Studien durchgeführt, die sich mit der Situation von Männern im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen befassen.

Selbst von Seiten, denen man kein besonderes Engagement für eine Veränderung traditioneller Geschlechterverhältnisse nachsagen kann, geht inzwischen der Ruf nach mehr Männern in Erziehungsberufen aus. So stellte Niedersachsens Schulminister Bernd Busemann (CDU) im Herbst 2003 fest: „Jungen haben es sehr viel schwerer als Mädchen, weil sich der Schulbetrieb feminisiert hat. 70 bis 80 Prozent der Lehrer sind Frauen, in Grundschulen liegt der Anteil noch höher. Jungen haben keine Chancen, sich an männlichen Rollenvorbildern zu orientieren.“. Seine Forderung daher: „Wir müssen dringend mehr Männer in den Schuldienst bringen, am besten wäre eine Männerquote“.

Hintergrund derartiger Aussagen ist das Phänomen schlechterer Schulleistungen von Jungen, das zwar nicht ganz neu ist, aber in den letzten Jahren große öffentliche Aufmerksamkeit erlangt hat. Die Diskussion darüber nimmt zuweilen dramatische Züge an. In den USA, Großbritannien und Australien, wo die Thematik schon etwas länger diskutiert wird, sprechen WissenschaftlerInnen in diesem Zusammenhang von „moralischer Panikmache“. dass schlechte Schulleistungen von Jungen tatsächlich mit einem Mangel an männlichen Bezugspersonen zu tun haben, ist allerdings sehr umstritten. Zudem gibt es gar nicht so viele männliche Interessenten an den Berufen des Lehrers oder des Erziehers, als dass eine Quote viel Sinn machen würde. Die Diskussion hat aber dazu geführt, dass die Bedeutung von Männern für Kinder ein Thema geworden ist, das nicht nur einzelne Entwicklungspsychologen und engagierte Väter interessiert.

Im Weiteren werde ich zunächst darauf eingehen, wie das Geschlechterverhältnis in Kitas und Schulen tatsächlich aussieht und was sich daran in den letzten Jahrzehnten verändert hat. Dann werde ich einige Antworten auf die Frage vorstellen, warum es überhaupt Männer in diesen Bereichen geben sollte. Unabhängig davon, ob Kinder Männer brauchen, muss allerdings gefragt werden, ob es für Männer Sinn macht, sich für einen pädagogischen Beruf und eine Tätigkeit im Arbeitsfeld Erziehung und Bildung von Kindern zu entscheiden. Eigene Wünsche zurückzustellen, um eine sinnvolle Aufgabe für die Gemeinschaft zu erfüllen, gehört zwar durchaus zu den traditionellen Erwartungen an Männer – aber sollen Männer wirklich auf Karriere verzichten, um den ganzen Tag mit kleinen Kindern herumzutoben oder ihnen das ABC beizubringen?

Anders gefragt: Was bedeutet es für Männer, als Erzieher oder Grundschullehrer zu arbeiten? Mit welchen Erwartungen werden sie dabei konfrontiert, mit welchen Reaktionen aus ihrer Umwelt müssen sie rechnen? Was brauchen sie, um eine langfristige Berufsperspektive zu entwickeln? Antworten auf diese Fragen sind entscheidend dafür, ob es gelingen kann, Männer für die genannten Arbeitsfelder zu interessieren. – Zunächst aber ein paar Daten und Fakten.

Zahlen statt Schätzungen

Männer in Kindertageseinrichtungen: Immer noch eine kleine Minderheit

Stagnation auf niedrigem Niveau: So lassen sich die Zahlen zusammenfassen, die das Statistische Bundesamt über das Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen zum Stichtag 31.12.2002 herausgegeben hat. Nur jeder sechszwanzigste Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen ist männlich – kein Wunder also, dass in vielen Kindertageseinrichtungen kein einziger Mann zu finden ist.

Zudem arbeitet über ein Drittel der in Kindertageseinrichtungen beschäftigten Männer im wirtschaftlich-technischen Bereich; dort stellen sie mit 16,02 % denn auch einen erheblichen Anteil der Beschäftigten. Nur knapp die Hälfte der männlichen Beschäftigten arbeitet im pädagogischen Bereich. Im Gegensatz dazu arbeiten ca. 84 % der weiblichen Beschäftigten als Gruppenleitung oder Zweitkraft. Der Männeranteil im pädagogischen Bereich beträgt daher nur 2,67 % und hat sich damit seit 1998 (2,56 %) kaum verändert. Der geringe Männeranteil führt dazu, dass viele männliche Fachkräfte als einziger Mann im Team „allein unter Frauen“ arbeiten.

Auffällig ist dabei, dass in allen Bereichen Männer in der *Gruppenleitung* deutlich unterrepräsentiert und stattdessen häufiger Ergänzungs- bzw. Zweitkraft sind. Am wenigsten Männer arbeiten mit Krippenkindern (genauer: in Gruppen für 0-3jährige Kinder, Männeranteil 0,88 %), vergleichsweise viele im Hort (7,53 %) und in der Betreuung behinderter Kinder (9,61 %). Die Behauptung, dass Männer „meistens“ Leitungspositionen besetzen, ist dagegen übertrieben. Zwar ist der Männeranteil unter den Leitungskräften mit 4,80 % höher als ihr Anteil im Gruppendienst, aber nur 6,41 % der in Kitas beschäftigten Männer sind Leitungskräfte; bei den Frauen sind es 5,08 %.

Weiter gibt es erhebliche regionale Unterschiede im Anteil männlicher Beschäftigter. Die höchsten durchschnittlichen Anteile männlicher Beschäftigten sind in den Stadtstaaten Bremen (10,82 %) und Hamburg (8,57 %) zu finden, gefolgt von Berlin und Schleswig-Holstein. Eine regionale Erhebung der Stadt Frankfurt ergab auch hier einen überdurchschnittlichen Männeranteil von 10,0 %. Bundesweit Schlusslichter sind Bayern, Sachsen-Anhalt, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen mit einem Männeranteil von unter 3 %.

Entgegen pauschalen Argumentationen muss schließlich auf die erheblichen Unterschiede verwiesen werden, die es zwischen verschiedenen Trägern oder sogar einzelnen Kindertageseinrichtungen geben kann. So ergab die Erhebung der Stadt Frankfurt je nach Träger Anteile von männlichen Mitarbeitern von 2,9 % bis hin zu 34,12 %. Es gibt landesweite Träger von Kitas, bei denen kaum ein Mann beschäftigt ist – aber gibt es auch vereinzelte Einrichtungen, in denen mehrere Männer arbeiten oder in Einzelfällen sogar alle Gruppen paritätisch besetzt sind. Nicht überraschend, dass es sich bei Letzteren in der Regel um großstädtische Kinderhäuser in freier Trägerschaft handelt. Über zehn Prozent der in Kitas beschäftigten Männer arbeiten in Elterninitiativen, in denen der Männeranteil insgesamt immerhin bei 10,22 % liegt – fast dreimal so hoch wie der Bundesdurchschnitt. Das BVZ Frankfurt berichtet hier aktuell von einem Männeranteil von ca. 18 %.

Interessant ist schließlich ein Blick auf die Berufe und Ausbildungsabschlüsse der in Kindertagesstätten beschäftigten Männer. Hier werden ganz erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen deutlich. So haben fast zehn Prozent der in Kitas beschäftigten Männer einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss, dagegen nur weniger als drei Prozent der Frauen. Während zwei Drittel der beschäftigten Frauen Erzieherinnen sind, sind dies nur drei von zehn Männern. Mehr als ein Viertel der Männer hat dagegen seine Ausbildung nicht im sozialen oder pädagogischen Bereich absolviert, fast jeder fünfte männliche Beschäftigte hat sogar gar keine abgeschlossene Ausbildung. Bei den Frauen trifft dies jeweils nur auf eine von zwanzig Beschäftigten zu. Dies bedeutet, dass ein gewisser Teil der männlichen Beschäftigten überdurchschnittlich qualifiziert ist (was für Leitungspositionen prädisponiert), ein nicht unerheblicher Teil dagegen gar keine pädagogische Qualifikation in die Kita mitbringt. Hierbei handelt es sich allerdings zum Teil um Zivildienstleistende, die keine pädagogische Qualifikation haben.

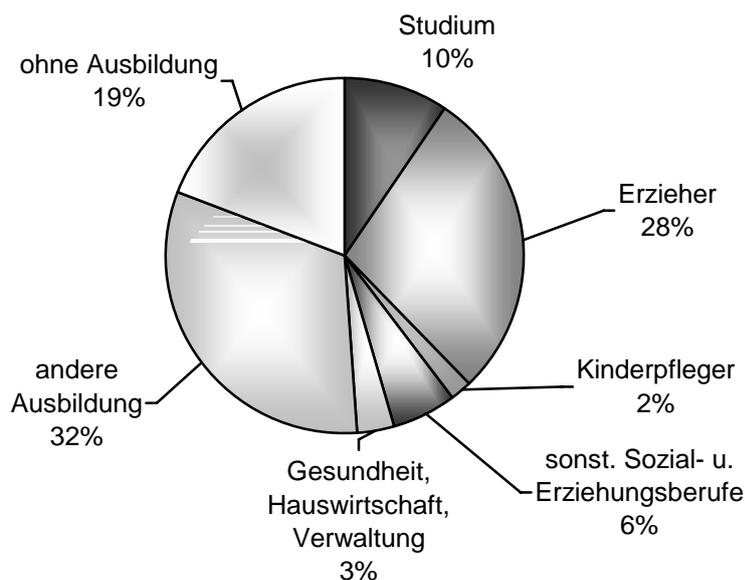
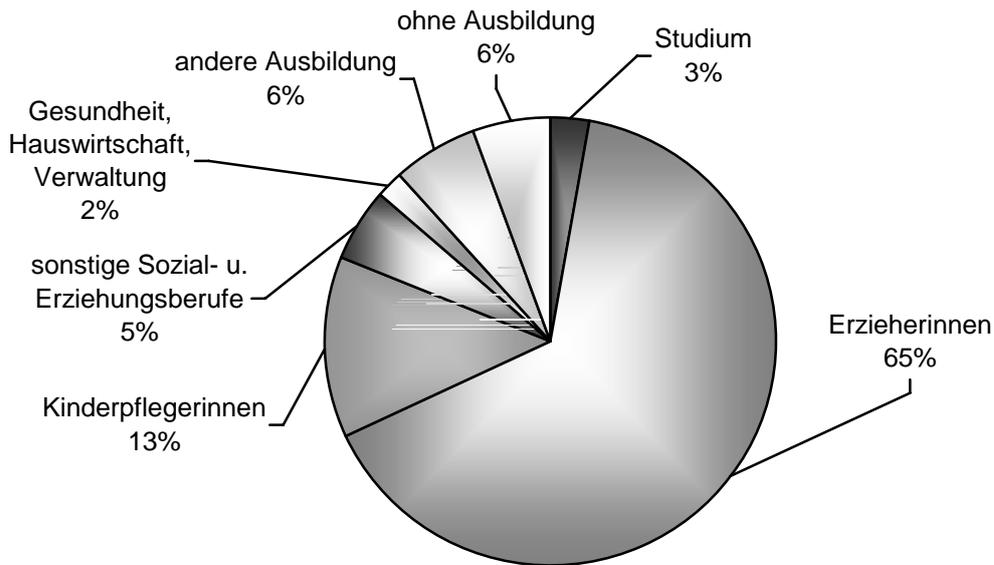


Abbildung 1: Ausbildungshintergrund von weiblichen Beschäftigten (oberes Diagramm) und männlichen Beschäftigten (unteres Diagramm) in Kindertageseinrichtungen

Die regionalen Studien von BVZ (2006), Uhrig & Englert (2006) und Watermann (2006) bestätigen tendenziell die obigen Aussagen zu Ausbildungswegen männlicher Beschäftigter. Vermutlich haben freie Träger bessere Möglichkeiten, auch Männer mit ungewöhnlichen Berufswegen zu beschäftigen. Die Studie der Stadt Frankfurt ergab, dass 95 % der Beschäftigten in den Einrichtungen unter städtischer Trägerschaft über einen Abschluss im pädagogischen Bereich verfügten, aber nur ca. 60 % der Beschäftigten im Bereich der freien Träger. Interessanterweise ist der Anteil der männlichen Beschäftigten mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss im pädagogischen Bereich bei den konfessionellen Trägern niedriger, bei den freigemeinnützigen Trägern (u.a. Elterninitiativen) dagegen deutlich höher als in

Einrichtungen unter städtischer Trägerschaft – sogar höher als der Anteil der männlichen Erzieher.

Es lässt sich zusammenfassen, dass der Anteil männlicher Erzieher in Kindertageseinrichtungen unverändert gering ist, auch wenn es einzelne Einrichtungen und Träger gibt, die zeigen, dass es auch anders geht. Nach wie vor sind gezielte Bemühungen für mehr Beteiligung von qualifizierten Männern an der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen erforderlich. Es liegt auf der Hand, dass die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen diesem Ziel entgegenwirkt. Befristete Arbeitsverhältnisse und Teilzeitstellen sind heute weit häufiger als noch vor einem Jahrzehnt. Zum Beispiel führt die Einführung von verlässlichen Halbtags- und Ganztagschulen in manchen Bundesländern dazu, dass die Zukunft von Horteinrichtungen, in denen ja überproportional viele Männer arbeiten, ungewiss ist. Nicht selten müssen MitarbeiterInnen aufgrund der Kürzungen von Öffnungszeiten eine Arbeitszeitreduktion in Kauf nehmen. Wer auf einen Vollzeitarbeitsplatz angewiesen ist, muss entweder in den Kindergarten wechseln – oder sucht sich einen anderen Arbeitsbereich.

Männer in der Schule: Tendenz schwindend

Anders sieht die Situation in der Schule aus. Betrachtet man den Männeranteil in pädagogischen Institutionen für Kinder im Überblick, lässt sich feststellen, dass er mit dem Alter der Kinder ansteigt.

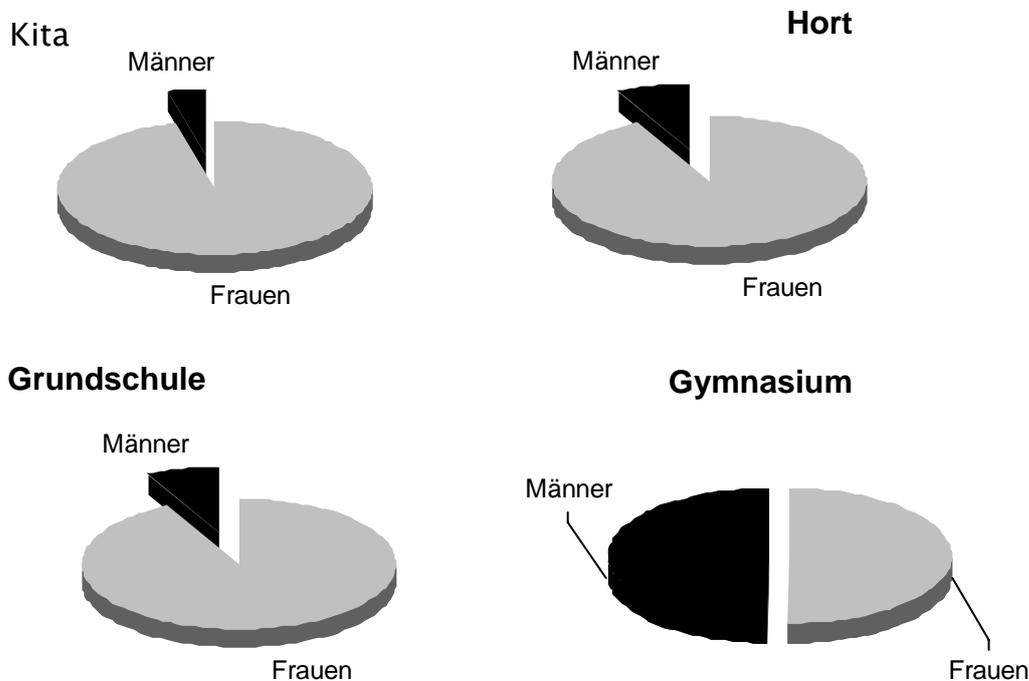


Abbildung 2: Geschlechterverhältnis pädagogischer Fachkräfte von Krippe bis zum Gymnasium

Der Männeranteil in der Schule ist insgesamt höher als in Kindertageseinrichtungen: etwa ein Drittel der hauptberuflichen Lehrkräfte an deutschen Schulen im Schuljahr 2003/2004 war männlich. An Grundschulen ist der Männeranteil jedoch deutlich geringer als in den anderen Schulformen. Lediglich 14,2 % der Lehrkräfte an Grundschulen waren männlich (Statistisches Bundesamt, 2006). Auch an Sonderschulen war nur ein Viertel der Lehrkräfte männlich (25,8 %), was von besonderer Bedeutung ist, da fast zwei Drittel der Sonderschüler Jungen sind. An den weiterführenden Schulen ist der Männeranteil dann höher, aber auch am Gymnasium, an dem der Männeranteil noch am höchsten ist, stellen Frauen seit dem Schuljahr 2003/2004 mehr als die Hälfte der Lehrkräfte (51,2 %). Leitungspositionen sind in der Schule allerdings zumindest in den alten Bundesländern auch an Grundschulen noch weit häufiger von Männern besetzt.

Im Gegensatz zu Kitas ist der Anteil an männlichen Lehrkräften in der Schule allerdings nicht konstant oder gar steigend, sondern in den letzten Jahren erheblich zurückgegangen; dies gilt, wenn auch in geringerem Maße, auch für Leitungspositionen.

1960 waren noch weniger als die Hälfte der Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen in den alten Bundesländern weiblich. Bis zum Schuljahr 1990/1991 sank der Männeranteil kontinuierlich auf ein Drittel. 2003/2004 waren in Gesamtdeutschland nur noch knapp ein Viertel (23,04 %) der Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen Männer, was vor allem auf den Rückgang des Männeranteils an Grundschulen zurückzuführen ist (bis 1990 sind in den Statistiken Grund- und Hauptschulen zusammengefasst. Hier ist also tatsächlich eine erhebliche Veränderung festzustellen. Auch in den anderen Schulformen ist der Männeranteil kontinuierlich gesunken. Dass die schlechten Schulleistungen der Jungen schlicht dadurch verursacht werden, dass sie in der Grundschulzeit so wenige männliche Lehrer hatten, wie eine Studie von Diefenbach & Klein (2002) nahe zu legen scheint, ist dennoch eine gewagte und zumindest arg verkürzte Behauptung. Diese hatten in einem Vergleich der Bundesländer festgestellt, dass es Korrelationen zwischen schlechteren Schulabschlüssen von Jungen einerseits, der Arbeitslosenquote sowie dem Anteil männlicher Grundschullehrer im jeweiligen Bundesland andererseits gibt: „Je geringer der Anteil männlicher Grundschullehrer und je höher die Arbeitslosenquote in einem Bundesland ist, desto schlechter schneiden Jungen im Vergleich zu Mädchen im Hinblick auf ihre Sekundarschulabschlüsse ab“. Daraus einen kausalen Zusammenhang abzuleiten, ist zumindest gewagt. Eher könnte man annehmen, dass die Veränderungen in den Schulleistungen von Mädchen und Jungen und die geringere Attraktivität des Lehrberufs für junge Männer gemeinsame Ursachen haben. Dabei spielen möglicherweise gewandelte gesellschaftliche Einstellungen zu Erziehung, Bildung und Geschlecht sowie strukturelle Veränderungen des Systems Schule eine Rolle, aber auch die Auswirkungen wirtschaftlicher und demografischer Entwicklungen.

Bedenkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass das Fehlen männlicher Lehrer von Massenmedien und Ministern seit einiger Zeit so vehement thematisiert wird, die von Diefenbach & Klein festgestellte noch höhere Korrelation zur Arbeitslosenquote in den jeweiligen Bundesländern sowie der unübersehbare Ost-West-Unterschied dagegen nicht .

Der internationale Vergleich

Der Anteil männlicher Beschäftigter in Kindertageseinrichtungen ist in vielen Ländern genau so niedrig wie in Deutschland. Die höchsten Anteile männlicher Beschäftigter werden aus Dänemark (ca. 8 %) und Norwegen (ca. 7 %) berichtet, wo es gezielte und staatlich unterstützte Bemühungen um eine Erhöhung des Anteils männlicher Beschäftigter gab bzw. gibt. Nicht zuletzt könnte der höhere Anteil männlicher Beschäftigter 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. Von diesen Ausnahmen abgesehen liegt der Männeranteil in Kindertageseinrichtungen in den meisten europäischen Ländern wie auch in Nordamerika unter fünf Prozent, zum Teil noch deutlich darunter.

Auch die Situation an deutschen Grundschulen unterscheidet sich nicht grundlegend von anderen europäischen Ländern. Im Schuljahr 1999/2000 lag der Männeranteil an den Lehrenden an Primarschulen zwischen 2 % und 40 %. Den niedrigsten Männeranteil hatten Litauen, Slowenien und Lettland, gefolgt von Italien mit einem Männeranteil von 5 %. Deutschland lag mit 19 % im Mittelfeld. Mehr als ein Viertel männliche Lehrkräfte gab es lediglich in den Niederlanden, Finnland, Spanien, Dänemark und Luxemburg. In Schweden, in Fragen der Gleichstellung der Geschlechter ansonsten oft Vorreiter, ist der Männeranteil in den ersten drei Schuljahren mit 2,8 % fast so gering wie in der pädagogischen Arbeit mit Ein- bis Fünfjährigen; erst in den Klassen vier bis sechs liegt er dann bei 26,9 % .

Im Sekundarbereich sowie unter den Schulleitern ist der Männeranteil in den meisten europäischen Ländern dann deutlich höher. Auch das Phänomen, dass der Männeranteil an Grundschulen rückläufig ist, ist aus mehreren europäischen Ländern bekannt. So berichten Tanzberger & Schneider aus Österreich, dass der Männeranteil an Grundschulen wie in

Deutschland in den letzten Jahrzehnten deutlich zurückgegangen ist – von 45,75 % im Schuljahr 1960/61 auf nur noch 11,94 % im Schuljahr 2002/2003.

Warum sollten Männer Erzieher oder Lehrer werden?

Der Überblick über die aktuelle Datenlage zeigt, dass es durchaus angemessen ist, die Berufsbilder Erzieherin und Grundschullehrerin als „Frauenberufe“ zu bezeichnen. Insofern ist es nicht überraschend, dass Jungen bzw. junge Männer nur selten auf die Idee kommen, einen dieser Berufe zu wählen. Insbesondere eine Ausbildung zur „Erzieherin“ scheint für die meisten Männer nicht in Frage zu kommen. Allerdings ist auch die Beschreibung des Berufsbildes durch die Bundesagentur für Arbeit da keine große Hilfe:

„Erzieher/innen sind in der vorschulischen Erziehung, in der Heimerziehung sowie in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit tätig. Im Kindergarten betreuen sie die Kinder in Gruppen, fördern das soziale Verhalten und helfen dem einzelnen Kind bei seiner Entwicklung. Sie regen die Kinder zu körperlich, geistig und musisch ausgerichteten Betätigungen an. Dabei malen, spielen, basteln und singen sie mit den Kindern, erzählen ihnen Geschichten und machen Ausflüge.“

Dazu schreibt Sylvia Will: „(...) man kann davon ausgehen, dass diese Beschreibung die gesellschaftliche Wahrnehmung und Erwartung an den Beruf des/der Erzieherin widerspiegelt: die Erzieherin in der Tradition der Kindergartentante.“ (Will, 2004, S. 2). Welcher Mann will schon „Tante Onkel Helmut“ (Engelhardt, 1998) werden? dass dies weder mit der Realität der erziehenden Berufe noch mit dem gesetzlichen Bildungsauftrag von Kindertageseinrichtungen zu tun hat, hilft dabei nicht weiter („Da steht wenig von singen, malen und Ausflüge machen“, Will, 2004, S. 3). Zwar haben Erzieherinnen durchaus ein professionelles Selbstverständnis ihres Berufs, aber weiblich geprägte kulturelle Muster erschweren den Prozess der Professionalisierung. Dazu gehören die Vorstellung einer „natürlichen, intuitiven Mütterlichkeit“ als wesentlichem Element des Erziehungshandelns, die Überbetonung von Einfühlung und Harmonie und die Vermeidung von Konflikten und offener Auseinandersetzung.

Kaum besser sieht es mit dem Beruf der Grundschullehrerin aus. In der Berufsbeschreibung der Bundesagentur für Arbeit finden sich Formulierungen wie die folgenden: „Der Unterrichtsstoff wird altersgerecht aufbereitet, der Unterrichtstag gut geplant sein“, oder „So helfen sie zum Beispiel den Kindern, sich in die Gruppe, in den Klassenverband einzufügen und halten sie zu rücksichtsvollem Benehmen, zu Ordnung und Zuverlässigkeit an“. Den Begriff Bildung oder gar einen Hinweis darauf, dass es ungeheuer spannend sein kann, Bildungsprozesse von Grundschulkindern zu begleiten, sucht man in der Aufgabenbeschreibung dagegen vergebens.

Die Entwicklung der Berufsbilder der Erzieherin und der Volksschullehrerin hat einen historischen Hintergrund in gesellschaftlichen Veränderungen in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts. In dieser Zeit suchten unverheiratete Frauen aus der bildungsbürgerlichen Mittelschicht zunehmend nach Möglichkeiten eigenständigen Lebens. Beide Berufe konnten jungen unverheirateten Frauen zumindest bis zur Eheschließung Beruf und Erwerb ermöglichen, auch wenn die damit verbundenen Autonomiemöglichkeiten begrenzt blieben. Lediglich die Position des Schuldirektors verblieb (und verbleibt oft noch heute) selbstverständlich in Männerhand.

Bis vor nicht all zu langer Zeit war also selbstverständlich, dass Erziehung und Aufsicht über jüngere Kinder eher in den Aufgabenbereich der Frau fallen. Vor diesem Hintergrund ist die Frage berechtigt, warum Männer für Jungen und Mädchen denn nun eigentlich wichtig sein sollen. Es gibt dafür heute im Wesentlichen drei Begründungszusammenhänge, aus denen sich verschiedene und zum Teil widersprüchliche Erwartungen an männliche Pädagogen ergeben.

In den „Gärten der Frauen“ fehlt das „männliche Element“

Die Lebenswelten von Kindern sind in großem Ausmaß von Frauen bestimmt. Das wirkt sich auf Raumgestaltung und Spielangebote genauso aus wie auf Kommunikationsstile und Konfliktverhalten. Typisch männliche Interessen und Verhaltensweisen kommen oft zu kurz oder

werden abgewertet. Männer werden daher für wichtig gehalten, weil sie der Dominanz des Weiblichen im Leben von Kindern etwas entgegensetzen sollen. Stillschweigend wird vorausgesetzt, dass Männer qua Geschlecht automatisch über eine für diesen Zweck geeignete „Männlichkeit“ oder „männliche Sicht“ verfügen.

Jungen brauchen männliche Identifikationsfiguren

Der Mangel an männlichen Bezugspersonen wird insbesondere als Problem für Jungen angesehen. Entwicklungs- und Tiefenpsychologen haben vielfach die Bedeutung des Vaters und anderer männlicher Bezugspersonen für die Identitätsentwicklung von Jungen hervorgehoben. Die manchmal überdramatisierte „Krise der Jungen“ hat dazu geführt, dass der Ruf nach männlichen Vorbildern weite Verbreitung gefunden hat. Inzwischen ist der Satz „Jungen brauchen Männer“ fast so etwas wie ein Glaubenssatz geworden. Besonders häufig fällt er im Zusammenhang mit der zunehmenden Zahl von Jungen, die aufgrund von Trennung und Scheidung ohne ihren Vater aufwachsen. Dabei gerät etwas aus dem Blick, *wofür* Jungen eigentlich Männer brauchen und wie Männer eigentlich sein müssen, um als Vorbilder geeignet zu sein. Die Konzentration des Blicks auf Jungen hat außerdem den Nebeneffekt, dass bislang kaum thematisiert wird, inwiefern Männer auch für die Entwicklung von Mädchen wichtig sind.

Partnerschaftliche Erziehung benötigt Männer und Frauen

Zunehmend setzt sich die Einsicht durch, dass Veränderungen im Verhältnis der Geschlechter Engagement von Frauen *und* Männern erfordern. Mit der Einführung des Gender Mainstreaming ist diese Idee sogar ein verbindliches politisches Ziel geworden. Anders als bei den anderen beiden Begründungen stehen dabei der Dialog und das Miteinander der Geschlechter im Vordergrund bis hin zur Vorstellung einer grundlegenden Ähnlichkeit oder sogar Gleichheit von Mann und Frau. Gesellschaftliche und individuelle Rechte, Pflichten und Chancen sollen vom Geschlecht unabhängig sein. Von Männern wird in diesem Zusammenhang keine wie auch immer geartete „Männlichkeit“ erwartet, sondern eine kritische Auseinandersetzung mit geschlechtstypischem Verhalten und Machtverhältnissen.

Eine solche Haltung ist vor allem in „von oben“ beschlossenen Bildungsplänen und Leitlinien zu Geschlechtergerechtigkeit verbreitet. Hier steht immer wieder im Vordergrund, traditionelles Rollenverhalten zu reflektieren und in Frage zu stellen. Stattdessen sollen Kindern neue Handlungsmöglichkeiten unabhängig vom Geschlecht angeboten und sie zum Ausprobieren bisher ungewohnter Verhaltensweisen ermutigt werden.

Hinter der Forderung nach männlichen Pädagogen steht oft die Vorstellung, dass diese in besonderer Weise die Bedürfnisse von Jungen verstehen und auf sie eingehen können bzw. sollten. Dies gilt insbesondere für Ansätze der Jungenarbeit, die in den letzten zwanzig Jahren als Pendant zur von Frauen durchgeführten Mädchenarbeit entwickelt wurden. Dagegen wird insbesondere von (pro-)feministischer Seite aus eingewandt, dass von männlichen Pädagogen durchgeführte Jungenarbeit auch mit dem Ziel verbunden sein könne, traditionelle Geschlechterverhältnisse und männliche Dominanz zu erhalten oder wieder herzustellen. Derartige Auseinandersetzungen werden in vielen Ländern geführt und haben auch die Entwicklung der Jungenarbeit in Deutschland begleitet.

Inzwischen liegen Ansätze für Jungenarbeit mit dem ausdrücklichen Ziel der Geschlechtergerechtigkeit im Grundschulbereich vor. Angebote wie Jungenstunden und Jungengruppen, in denen meist der Erwerb sozialer Kompetenzen im Vordergrund steht, finden dabei in der Regel als besondere Veranstaltungen zusätzlich zum normalen Alltag statt. Zum Teil werden dafür externe Kursleiter hinzugezogen, wenn in den Institutionen keine Männer zur Verfügung stehen.

Die Bedeutung männlicher Pädagogen für den gesamten Alltag in Kindertageseinrichtungen und Schule – und darum geht es ja, wenn Männer für die Berufe des Erziehers und Grundschullehrers gewonnen werden sollen - wird dagegen erst seit einiger Zeit vermehrt diskutiert.

Männliche Pädagogen: wenig Thema in Forschung und Praxis

Lange Zeit waren Fragen zur Situation und Bedeutung männlicher Fachkräfte in Deutschland ein blinder Fleck sowohl der pädagogischen Forschung als auch der Praxis in Kindertagesstätten und Grundschulen. Zwar stellte die Italienerin Elena Belotti schon in den siebziger Jahren in ihrem Buch „Was geschieht mit den kleinen Mädchen?“ die provokante Frage: „Warum sollte man also nicht auch dem Mann vorschlagen, als Erzieher zu arbeiten?“ und nahm dabei viele Aspekte der heutigen Diskussion vorweg. Die radikalfeministischen Herausgeberinnen der deutschen Übersetzung, denen es in erster Linie um weibliche Selbstverwirklichung und den „Kampf gegen männliche Herrschaft“ ging, distanzieren sich damals allerdings im Nachwort von Belottis Forderung nach Einbeziehung von Männern in die institutionelle Erziehung.

Im Bereich der Schule standen die geschlechtsbezogene Forschung und Praxis lange Zeit unter dem Vorzeichen der Mädchen- und Frauenbenachteiligung. Noch Anfang der neunziger Jahre beklagte Faulstich-Wieland (1991) das „quantitativ sehr unterschiedliche Vorhandensein von Lehrerinnen und Lehrern in den verschiedenen Schultypen“, belegte dies damit, dass nur 36,5 % der hauptamtlichen Kräfte an Gymnasien weiblich seien, und forderte „gleiche Teilhabe“ beider Geschlechter (S. 168f.). dass es bereits damals an Grundschulen weit mehr Frauen als Männer gab, problematisierte sie dagegen nicht.

Noch weniger wurde männlichen Pädagogen eine mögliche positive Bedeutung zugeschrieben. Frauen waren dagegen Mitte der neunziger Jahre als „Agentinnen des Wandels“ bezeichnet worden. In einer aktuellen Veröffentlichung zu geschlechterbewußter Schulentwicklung fasst Koch-Priewe (2002) den aktuellen Stand der Forschung dahingehend zusammen, dass innovative Arbeit eher von Lehrerinnen ausgehe, obwohl Männer in Steuergruppen oft überwiegen. Männer erscheinen in diesem Kontext als diejenigen, die das bestehende Geschlechterverhältnis stabilisieren und Veränderungen im Wege stehen. Dies hat sich erst in jüngster Zeit zu ändern begonnen.

Zudem lag der Schwerpunkt sowohl der Koedukationsforschung als auch von modellhaften Praxisansätzen geschlechtsbewußter Pädagogik lange Zeit eher im Bereich der weiterführenden Schulen. Veröffentlichungen zu Geschlechterforschung und Praxisprojekten an Grundschulen gibt es weniger, und in diesen werden die Auswirkungen des Geschlechts der *Erwachsenen* oft wenig thematisiert. In neueren Veröffentlichungen wird eine positive Funktion männlicher Pädagogen am ehesten im Zusammenhang mit gezielter Jungenarbeit benannt (siehe oben).

Befragungen von männlichen Erziehern

Im Bereich Kindertageseinrichtungen war der geringe Männeranteil lange Zeit kaum ein Thema. Zwar hatte Bienek (1992) bereits Anfang der neunziger Jahre eine kurze Broschüre vorgelegt, in der zusammenfassend von Ergebnissen einer schriftlichen Befragung von 27 Erziehern berichtet und eine Fortbildungsreihe für männliche Erzieher dokumentiert wurde. Ansonsten gab es bis vor kurzem nur vereinzelte Praxisberichte von Erziehern aus Kindergarten und Hort sowie von Fachleuten aus Fachberatung und Fortbildung zum Thema. Auch im Rahmen von Projekten zu geschlechtsbezogener Pädagogik wird gelegentlich auf Situation und Bedeutung männlicher Erzieher eingegangen. Differenziertere Studien zur Situation von Männern in Kindertagesstätten wurden jedoch erst in jüngster Zeit durchgeführt.

Krabel & Stuve (2006) stellten im Rahmen eines Projekts zur Förderung geschlechtsuntypischer Berufswahlentscheidungen aktuelle Daten zur Situation von Männern in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung zusammen. Sie führten auch einige vertiefende Interviews durch, die aufgrund der geringen Anzahl – je drei Erzieher und Krankenpfleger – jedoch nur exemplarischen Charakter haben. Davon ausgehend entwickelten sie Materialien und Praxisansätze, mit denen Jungen und junge Männer für den Beruf des Erziehers interessiert werden sollen.

Watermann (2006) interviewte im Auftrag der Gleichstellungsstelle des Landkreises Göttingen in einer kleinen, aber gut ausgewerteten Studie vier Erzieher und zehn in der Ausbildung zum Erzieher stehende Männer zu Motivation, Ausbildungserfahrungen und Berufsperspektiven als

Mann. Dabei wird nicht zuletzt deutlich, dass es noch erheblicher Auseinandersetzung von Männern wie Frauen bedarf, wenn Erzieher „in ihrer Arbeit ein neues Männerbild vorleben“ sollen.

Im Auftrag der Stadt Frankfurt wurde von Uhrig & Englert (2004) eine umfassende regionale Recherche zur Geschlechterbalance im Bereich Kindertageseinrichtungen durchgeführt. Die Autoren betonen die Bedeutung von Männern für die Entwicklung von Jungen wie auch Mädchen, weisen eine Zuschreibung starrer Eigenschaften auf der Grundlage des biologischen Geschlechts aber deutlich zurück. Stattdessen wird vorsichtig formuliert, es sei nicht auszuschließen, „dass ein *quantitativer* Mangel in der Präsenz erwachsener Fachkräfte beider Geschlechter in einen *qualitativen* Mangel umschlagen kann, wenn es an professionellen Orientierungs- und Identifikationspersonen aus dem ganzen Spektrum der Geschlechter deutlich fehlt (...)“ (Englert & Uhrig, 2004, 164). In der Untersuchung wurden neben einer quantitativen Erhebung auch qualitative Aspekte der Zusammenarbeit von Männern und Frauen in Kindertageseinrichtungen berücksichtigt. An der schriftlichen Befragung beteiligten sich 36 % der 438 im Stadtgebiet beschäftigten Männer. Zusätzlich zu vertiefenden Interviews mit 29 Erziehern wurden Befragungen von Realschulabgängern und Gymnasiasten sowie von Fachschülern in der Ausbildung zum Erzieher durchgeführt. Als Ergebnis der Studie werden u.a. Empfehlungen für die Personalentwicklung formuliert.

Zeitgleich zu dieser Studie führte der freie Träger BVZ Frankfurt, der seit langem einen überdurchschnittlich hohen Männeranteil hat, eine eigene Erhebung unter dem Motto „Mehr Männer in die pädagogische Arbeit!“ durch. Ansatzpunkt für diese Forderung war die zunehmende Zahl vaterlos aufwachsender Kinder: „Für die frühkindliche Entwicklung von Mädchen und Jungen ist es da von großer Bedeutung, in der Tagesbetreuung eine Bezugsperson als ‚Ersatz-Papa‘ und als männlichen Sparringspartner zu haben“. Immerhin 67 % der 108 beim Träger beteiligten sich an einer schriftlichen Befragung. Darauf aufbauend wurden 7 Workshops mit den männlichen Beschäftigten zur thematischen Vertiefung durchgeführt, deren Ergebnisse bislang allerdings nicht dokumentiert wurden. Alle genannten Studien erfassen allerdings lediglich Einschätzungen der männlichen Fachkräfte, nicht aber die Realität des pädagogischen Alltags.

Die Situation in der Praxis

Wie sieht nun die Situation in der Praxis tatsächlich aus – erfüllen Männer die vielfältigen und widersprüchlichen Erwartungen, die an sie als männliche Mitarbeiter gerichtet werden? Die Praxis entspricht aus mehreren Gründen nicht unbedingt den Erwartungen, die im Kontext der Genderdiskussion an die Einbeziehung von Männern geknüpft werden. Männer entscheiden sich in der Regel nicht für eine Tätigkeit im sozialen Bereich, um ein Gegengewicht zur Vielzahl der weiblichen Beschäftigten zu bilden und männliche Bezugspersonen für Kinder mit Vatermangel zu werden. Die Erwartung, dass sie Jungen klare Orientierung bei der Entwicklung männlicher Identität geben können, ohne dabei in Muster traditioneller Männlichkeit zu verfallen, dürfte für viele männliche Fachkräfte eine Überforderung bedeuten. Nicht zuletzt im Kontext der Berufswahl können derartige Erwartungen daher eher abschreckend wirken.

In einer der wenigen vorliegenden Arbeiten zur Ausbildung und Tätigkeit von Männern in sozialen Berufen stellt Brandes von Studenten der Sozialarbeit an Fachhochschulen fest, dass diese „auf der bewussten Ebene ein verschwommenes und durch Verunsicherung geprägtes Männerbild“ haben. Darunter liegt eine große Ambivalenz im Verhältnis zu Frauen und zur Macht verborgen, das „unter der Hand“ zur Durchsetzung verleugneter Dominanzwünsche führen kann. Langjährige Erfahrungen des Autors aus der Fortbildung von Erziehern lassen ähnliche Tendenzen erkennen.

In Praxisberichten zur Zusammenarbeit von männlichen und weiblichen Pädagoginnen werden immer wieder zwei Phänomene sichtbar: Zum einen kann geschlechtstypisches Verhalten verstärkt werden, wenn Männer und Frauen gemeinsam den Alltag mit Kindern gestalten. Zum anderen kommt es zu Enttäuschung, weil Männer geschlechtstypische Erwartungen *nicht* erfüllen (wollen).

Gemeinsame Erziehung kann geschlechtstypisches Verhalten verstärken

Nicht ungewöhnlich ist, dass in gemischten Teams Aufgaben und Tätigkeiten unbeabsichtigt geschlechtstypisch verteilt werden: der Kollege organisiert das Fußballturnier und übernimmt Reparaturen, die Kollegin führt Bastelangebote an und kümmert sich um das Essen. Oder auch, wie ein Erzieher es einmal auf einer Fortbildung formulierte: „Männer sind zum Raufen da, bei Frauen kann man sich ausheulen“. Solange Frauen alles allein machen müssen, ist es normal, dass sie auch Tätigkeiten übernehmen, die eher als typisch „männlich“ gelten. In dem Moment, in dem ein Mann die Bildfläche betritt, ändert sich das manchmal. Viele männliche Fachkräfte beklagen, dass sie zu Hausmeisterarbeiten herangezogen werden. Erzieher berichten darüber hinaus von zahlreichen Tätigkeiten im Berufsalltag, die nach traditionellen Geschlechterstereotypen aufgeteilt werden, insbesondere Technik, Werken, Sport und Toben. Watermann (2006) berichtet „die erschreckende Aussage einer Erzieherin: ‚Wir haben einen Mann eingestellt, extra für den Werkraum‘“.

Deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden beim Umgang mit aggressivem Verhalten und dem Toben und Raufen der Jungen beschrieben, mit dem männliche Kollegen oft besser zurechtkommen. So berichtet eine Mitarbeiterin aus einem Wiener Modellprojekt zu geschlechtssensibler Pädagogik, in dem Kinder grundsätzlich von Frauen und Männern gemeinsam betreut wurden: „Der E. übernimmt die Gruppe, und plötzlich funktioniert es mit den Aggressionen“ – „Er hat mehr laufen lassen, und nach zwei Monaten war es deutlich ruhiger“. Dies kann für die Mitarbeiterinnen ein Anlass sein, den eigenen Umgang mit Konflikten zu reflektieren. Nicht selten führt es aber stattdessen dazu, dass schwierige Konflikte mit Jungen an Männer delegiert werden: „Regel du das mal, du kannst dich besser durchsetzen“. Im Extremfall ist das nichts anderes als eine moderne Variante von „Warte nur, bis Papa nach Hause kommt“. Ein anderes Licht auf die geschilderte Thematik wirft eine der wenigen wissenschaftlichen Studien zum Thema „Geschlechtsrollenverhalten, stereotype Einstellungen und Persönlichkeitseigenschaften“ von Kinderbetreuern (Child care workers), die bereits in den siebziger Jahren durchgeführt wurde. Interessanterweise vertraten die befragten Männer und Frauen zwar stereotype Ansichten zum Verhalten von Mädchen und Jungen, unterschieden sich aber kaum in ihrem tatsächlichen Verhalten. Sowohl Männer als auch Frauen verstärkten eher typisch weibliches Verhalten. Im Ergebnis waren sich männliche und weibliche Erzieher im Verhalten weit ähnlicher als erwartet.

Wenn Männer geschlechtsstereotypen Erwartungen gar nicht entsprechen (wollen), z.B. nicht gern Fußball spielen oder sich in Konflikten noch weniger gut durchsetzen können als die Kolleginnen, ist manchmal ein Klärungsprozeß mit den Kindern oder dem Team nötig. Insbesondere, wenn Männer auch körpernahe Versorgungsaufgaben wie das Wickeln übernehmen, kann es zu Irritationen kommen, nicht zuletzt bei Eltern.

Auch internationale Forschungen bestätigen, dass Männer sowohl von Kolleginnen als auch von Eltern in traditionelle männliche Rollen gedrängt werden. Mehrere schwedische Forschungsarbeiten bestätigen die Tendenz zu geschlechtstypischem Verhalten von Männern und Frauen in Kindertagesstätten. Nach Ansicht von Frising (2005) werden im Vorschulbereich traditionelle Geschlechterverhältnisse konserviert und stabilisiert, wenn stereotype geschlechtsbezogene Strukturen, Verhaltensweisen und Gewohnheiten nicht reflektiert und verändert werden. Nordberg (2003) bemerkt dazu, dass Männer in einem Bereich geschlechtsbezogene Kategorien bestätigen, in anderen Bereichen aber in Frage stellen können, ohne dies als Widerspruch zu erleben.

Watermann (2006) stellte in ihrer Göttinger Befragung fest, dass nur wenige der von ihr befragten Männer überhaupt von Versuchen berichteten, die traditionelle Rollenteilung zu durchbrechen: „Erstaunlich selten wird thematisiert, dass Männer stereotyp weiblich besetzte Eigenschaften und Verhaltensweisen wie Emotionen, Empathie und Fürsorge und Kinderpflege genauso wie Frauen besetzen können“. Andererseits beklagte ein Mann die Erwartung vieler Frauen, „dass man da als Mann ständig den imaginären blauen Arbeitsanzug anhat“; dass er nicht für „Formel 1“ und Fußball stehe, wurde „mit Erstaunen aufgenommen“. Es lässt sich zusammenfassen, dass

gemischte Teams keineswegs garantieren, dass stereotype Verhaltenszuschreibungen vermindert werden – im Gegenteil.

Jungen brauchen Männer, Mädchen auch - oder?

Ob und wie es sich tatsächlich auf Jungen und Mädchen auswirkt, ob ihnen ein Mann oder eine Frau als Pädagoge gegenübersteht, ist erstaunlicherweise bislang nur wenig untersucht worden. Die wissenschaftlichen Belege für die Annahme, dass die An- oder Abwesenheit von männlichen Fachkräften in Bildungs- und Betreuungsinstitutionen für Kinder von Bedeutung ist, sind bislang ausgesprochen dürftig. Die bereits genannte Studie von Diefenbach & Klein (2002), in der Bildungsabschlüsse im Vergleich der deutschen Bundesländer untersucht wurden, ergab eine Korrelation zwischen dem Männeranteil an Grundschulen und schlechteren Schulabschlüssen von Jungen einige Jahre später. Daraus einen Kausalzusammenhang abzuleiten, erscheint allerdings höchst fragwürdig; von den Autorinnen wird eine derartige Vermutung denn auch nur vorsichtig formuliert. Martin & Ruble stellen in einem Überblicksartikel zu geschlechtsbezogener Entwicklung fest, dass der Mangel an männlichen Fachkräften in Grundschulen in den USA zu Debatten geführt hat, aber es kaum Forschung zur direkten Wirkung des Geschlechts von Lehrkräften auf Kinder gibt. Eine aktuelle britische Studie kommt nun zu dem Schluss, dass das Geschlecht der Lehrkräfte sich *nicht* signifikant auf die Leistung von Jungen bzw. Mädchen auswirkt. Carrington, Tymms & Merrell (2005) werteten dazu Leistungsdaten von 8.978 zehn- bis elfjährigen Grundschulern in mehreren Fächern aus. Außerdem erhoben sie mit Fragebögen Einstellungen von Schülern zum Curriculum und zur Schule im Allgemeinen. Sie fanden keine Belege auf Zusammenhänge zwischen Leistung und Geschlecht; nichts deutete darauf hin, dass männliche Lehrkräfte die Leistungen von Jungen verbessern bzw. weibliche Lehrkräfte die von Mädchen.

Statistisch signifikant war jedoch ein anderes Ergebnis: von weiblichen Lehrkräften unterrichtete Schüler *beiderlei Geschlechts* hatten deutlich positivere Einstellungen zur Schule. Pointiert fassen die ForscherInnen zusammen, dass weibliche Lehrkräfte „das Beste in beiden Geschlechtern hervorbringen!“. Sie stellen daher aktuelle Begründungen zur Erhöhung des Männeranteils an Grundschulen provokativ in Frage: „Vergesst Gender! Ob eine Lehrkraft männlich oder weiblich ist, spielt keine Rolle.“ Die AutorInnen schränken ihre Ergebnisse allerdings dahingehend ein, dass die vorliegenden Daten weder Aussagen zu jüngeren Kindern noch zu langfristigen Effekten zulassen. Strategien zur Erhöhung des Männeranteils an Schulen halten sie durchaus für berechtigt. Zu klären wäre dabei aber nicht zuletzt, unter welchen Umständen sich Kinder überhaupt mit gleichgeschlechtlichen Pädagogen als Rollenmodell identifizieren.

In der Praxis wird immer wieder berichtet, dass Jungen besonders an Männern interessiert sind und noch mehr als Mädchen auf sie zugehen. Gerade an Grundschulen bildet sich um Männer, die zu Besuch kommen, oft schnell eine ganze Traube von Jungen. Allerdings sind die Aussagen von Fachkräften unterschiedlich. So berichtete in der Befragung von Watermann (2006) ein Auszubildender aus seinem Praktikum: „Bei den Kindern gehen Mädchen erst mal zu Frauen, und Jungen gehen eher zu Männern“. Ein anderer meint dagegen: „Sowohl Jungen als auch Mädchen freuen sich, wenn sie mal einen Mann sehen“ In der Befragung von Kreß (BVZ, 2006) wurden auf die Frage, wer sich bei Männern besonders wohl fühle, am häufigsten „Jungen, deren Mütter allein erziehend sind“ genannt (von 69,9 % der befragten Männer); danach folgten dann „Mädchen, deren Mütter allein erziehend sind“ (50,7 %). Jungen und Mädchen, die mit beiden Elternteilen leben, wurden dagegen gleich häufig genannt (jeweils 42,5 %). Nicht selten werden auch Beispiele genannt, in denen Mädchen mit männlichen Pädagogen flirten oder ihren „Charme“ einsetzen, wie es Jungen umgekehrt auch bei weiblichen Kolleginnen tun.

Möglicherweise wirken sich hier subjektive Theorien der Fachkräfte aus: Wer aus theoretischen Gründen oder vor dem Hintergrund eigener Kindheitserfahrungen Männern eine besondere Bedeutung für die Entwicklung von Jungen beimisst, ist vermutlich zugänglicher für die Anfragen von Jungen als ein Kollege, der diese Bedeutung nicht sieht – und neigt möglicherweise auch dazu, das Interesse von Jungen stärker wahrzunehmen als das von Mädchen. Die Bedeutung subjektiver Theorien von Geschlecht zeigt sich auch an der wiederholten Verwendung des

Begriffs „männliche Sicht“, die sich – so die Annahme etlicher Fachkräfte – von der „weiblichen Sicht“ grundsätzlich unterscheidet.

Interessant ist in diesem Zusammenhang eine Aussage von Cameron et al. (1999): Die ForscherInnen stellten in einer Studie fest, dass die Frage nach dem Rollenvorbild von Männern in der Kinderbetreuung ein „eher konfuse Bild“ ergibt. Während viele Frauen sich als professionelles Rollenvorbild verstehen, fehlt vielen Männern Klarheit darüber, was sie diesbezüglich eigentlich darstellen sollen oder können.

Männer in Kitas und Grundschulen sind meist keine typischen Männer

Es gibt Erzieher und Lehrer, die geschlechtstypische Erwartungen erfüllen, gern Fußball spielen und toben, sich nicht scheuen, in Konflikten auch mal etwas lauter zu werden. Allerdings gilt dies keineswegs für alle männlichen Pädagogen. Der neue Erzieher war als Junge vielleicht beim Aufstellen der Fußballmannschaft immer der Letzte und hatte gehofft, diesem Thema für den Rest seines Lebens entgehen zu können. Der junge Lehrer hat früher bei Kämpfen in der Pause immer das Weite gesucht und sich lieber hinter Büchern versteckt – und fühlt sich heute genauso unwohl und hilflos wie damals, wenn er in eine Prügelei auf dem Schulhof gerät.

In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, dass insbesondere Männer, die sich für den Beruf des Erziehers entscheiden, oft einen ungewöhnlichen Lebensweg hinter sich haben. Darauf weisen auch die bereits dargestellten unterschiedlichen Ausbildungshintergründe männlicher und weiblicher Beschäftigter in Kindertageseinrichtungen hin. Viele Männer entscheiden sich nicht direkt nach dem Schulabschluss für eine Tätigkeit im sozialen Bereich, sondern orientieren sich erst nach einer anderen Ausbildung oder Berufserfahrung bewusst um.

Die Entscheidung für einen pädagogischen Beruf hat nur selten etwas mit dem Bedürfnis zu tun, *als Mann* mit Kindern zu arbeiten. So berichtet Kreß (BVZ, 2006), dass für die meisten von ihr befragten Erzieher die „Freude an der Arbeit mit Menschen“ ein wichtiger Grund für die Berufswahl war. Sich „als Mann in die pädagogische Arbeit einbringen“ wollte dagegen nur ein knappes Drittel der Befragten. Es kann daher sein, dass die Vorstellungen und Wünsche, die ein junger Mann mit seiner Berufsentscheidung verbindet, ganz im Gegensatz zur Erwartung von Frauen stehen, das er im Alltag mit den Kindern so etwas wie das „männliche Element“ vermitteln soll.

Was wollen die Frauen? „The Right Kind of Man“

Wer sich für eine Tätigkeit als Erzieher oder Grundschullehrer entscheidet, hat es im Alltag zumeist mit Frauen zu tun. Er muss sich daher mit den Erwartungen auseinandersetzen, die Frauen an ihn richten – und die sind ambivalent und widersprüchlich.

Jones (2003) legte eine kritische Analyse der „Panik“ über die „Feminisierung des Bildungswesens“ in England vor und stellt fest, dass die Stimme der Frauen – nämlich der Mehrheit der weiblichen Lehrkräfte – in der Debatte kaum gehört werde. In einer Befragung von Lehrerinnen stellte sie fest, dass diese die Beschäftigung von Männern durchaus positiv sahen, dabei aber betonten, dass diese bestimmte Qualitäten haben müssten: „what is needed is the ‚right kind of man““. Dieser müsse, so faßt Jones die Aussagen der Lehrerinnen zusammen, folgende Kriterien erfüllen:

- Er muss von Kindern begeistert sein und einen ganzheitlichen Ansatz zur Erziehung früher Kinder vertreten („early years philosophy“);
- Er muss zuhören können und darf nicht arrogant sein;
- Er muss teamfähig sein und Humor haben;
- Er muss ein „richtiger Mann“ („macho“) sein und kein „Weichei“ („wimp“).

Ähnlich fanden Thoma, Baumgärtel & Rohrmann (1996) in einer Befragung von Erzieherinnen heraus, dass diese hohe und teils widersprüchliche Erwartungen an Männer haben. Sie bewerten Offenheit und Durchsetzungsfähigkeit bei Männern positiv, wünschen sich andererseits vor allem Kooperationsfähigkeit und Einfühlungsvermögen.

Auch Sargent stellte in Interviews mit männlichen Grundschullehrern in den USA fest, dass die Erwartungen, die an sie als „männliche Rollenmodelle“ gerichtet werden, ambivalent sind. Sie stehen im Kontakt mit Kindern mehr unter Beobachtung als ihre weiblichen Kolleginnen, wobei die bestehende Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern die Vorstellung unterstützt, dass Männer grundsätzlich einen anderen Unterrichtsstil haben als Frauen. In Reaktion auf diese Phänomene entwickeln die Grundschullehrer kompensatorische Verhaltensweisen, die ungewollt traditionelle Formen von Männlichkeit reproduzieren.

Dass die vielfältigen und widersprüchlichen Erwartungen von Frauen für junge Männer eine erhebliche Überforderung bedeuten können, liegt auf der Hand. Vor diesem Hintergrund ist nicht überraschend, dass die Zusammenarbeit von Männern und Frauen nicht immer einfach ist. Vielen Frauen mag es recht sein, wenn sie einen Mann im Team haben, der die „Männersachen“ übernimmt. Frauen, die sich von der Beschäftigung von Männern eher einen Abbau stereotyper Vorstellungen erhofft haben, werden in diesem Fall dagegen frustriert sein. Supervision und fachliche Begleitung sind daher oft unabdingbar, wenn die Zusammenarbeit von Frauen und Männern gelingen und die gewünschten Ergebnisse erbringen soll

Chancen und Probleme pädagogischer Berufe

Alles nur eine Frage des Gehalts?

Was bedeutet all das Gesagte nun für Männer, die sich für eine Tätigkeit im „Garten der Frauen“, also in den von Frauen dominierten Bereichen der Arbeit mit Kindern, entscheiden – und vor allem: was bedeutet es für sie als *Männer*?

Was die Tätigkeit des Erziehers angeht, so wird zunächst immer wieder die geringe Entlohnung des Berufs bemängelt. So stellte Robinson (1979) in den USA bei einer Nachbefragung von Kinderbetreuern im Elementarbereich fest, dass in der Zeit nach seiner ersten Studie weit mehr Männer als Frauen Beruf und Arbeitsstelle gewechselt hatten und zumindest zum Teil das geringe Gehalt dafür verantwortlich gewesen war. Becker (2001) berichtet aus nordamerikanischen Netzwerktreffen männlicher Kinderbetreuer, dass manche Männer in besser bezahlte Berufe zurückkehrten, obwohl sie eigentlich gern im Arbeitsfeld Kinderbetreuung geblieben wären. Auch in den deutschen Befragungen spielt die geringe Entlohnung eine wichtige Rolle. „Geld verdienen“ war eine der am häufigsten genannten Erwartungen der von Uhrig (2006) befragten Erzieher an ihre Tätigkeit. Nur 5 % der Befragten bewerteten die Bezahlung als „gut“, 74 % dagegen als „unbefriedigend“. Unisono erklärten sie dazu, dass die Entlohnung nicht den qualitativen Anforderungen entspreche, die heute an die Betreuung, Bildung und Erziehung von Kindern gestellt werden. Ein von Watermann (2006) befragter angehender Erzieher fand es „demotivierend“, so wenig zu verdienen, und kritisierte: „Ich werde nicht so viel verdienen wie beim Bund, wo jeder Idiot hingehen kann“.

Mehrere Befragte verwiesen auf die Schwierigkeit, mit dem Einkommen eines Erziehers eine Familie zu gründen. Daher suchen viele Erzieher nach Aufstiegsmöglichkeiten und weiteren Qualifikationsmöglichkeiten, um ihr Gehalt verbessern zu können. Das geringe Gehalt verbunden mit mangelnden Karrierechancen kann Männer davon abhalten, sich für den Beruf des Erziehers zu entscheiden, und trägt zur hohen Fluktuation von Männern im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen bei.

Die Forderung nach besserer Bezahlung von Erzieherinnen nun damit zu begründen, dass mehr Männer für den Job interessiert werden sollen, ist allerdings nicht unproblematisch: Das Problem der zu geringen Bezahlung betrifft ja Frauen gleichermaßen. Es gibt viele Gründe, warum dies geändert werden müsste – unabhängig vom Geschlecht der dort tätigen Fachkräfte. Einige Beobachtungen relativieren zudem die Annahme, dass das geringe Interesse von Männern an pädagogischen Berufen, insbesondere am Beruf des Erziehers, in erster Linie mit finanziellen Aspekten zusammenhängt. So ist auch in Skandinavien und in Luxemburg, wo sich die Gehälter in den Bereichen Kinderbetreuung und Schule nur unwesentlich unterscheiden, der Anteil männlicher Kinderbetreuer deutlich niedriger als der Anteil männlicher Lehrkräfte. Für Deutschland gilt, dass der Beruf des Grundschullehrers deutlich besser (und im internationalen

Vergleich überdurchschnittlich gut) bezahlt ist als der des Erziehers und angesichts zukünftigen Lehrermangels auch Perspektiven bietet. Dennoch ist der Männeranteil an Grundschulen in den letzten Jahrzehnten erheblich gesunken, wogegen der (kleine) Männeranteil am pädagogischen Personal in Kitas sich kaum verändert hat.

Auch in Bezug auf den Lehrerberuf wird angenommen, dass die geringe Attraktivität des Primarschullehrers für Männer mit dem Verdienst zusammenhängt, der zumindest geringer ist als bei einer Tätigkeit in der Sekundarstufe. Schneider & Tanzberger überprüften diese Annahme im europäischen Vergleich, indem sie den Männeranteil zum Einkommen von Lehrkräften (im Verhältnis zum Durchschnittseinkommen in der Bevölkerung) in Bezug setzten. Ein systematischer Zusammenhang zwischen Gehalt und Männeranteil am Lehrpersonal war nicht festzustellen: Der Männeranteil ist in Ländern, in denen Lehrkräfte überdurchschnittlich gut bezahlt werden, nicht höher.

„Patriarchale Dividende“ und Chancen zur Selbstverwirklichung

Zunächst einmal bietet der pädagogische Bereich Männern Chancen und Vorteile:

- Sie haben bessere Chancen auf einen Job als Frauen mit gleicher Qualifikation; insbesondere dort, wo es für wichtig gehalten wird, dass Kinder nicht nur von Frauen betreut und unterrichtet werden.
- Sie bekommen von Kolleginnen und Müttern „Vorschußlorbeeren“ und werden zunächst weniger streng beurteilt, weil sie sich als Mann überhaupt in diesen Bereich wagen; dies gilt wiederum insbesondere dort, wo es grundsätzlich für wichtig gehalten wird, dass Kinder nicht nur von Frauen betreut und unterrichtet werden.
- Sie haben vielfältige Möglichkeiten zur Gestaltung sowohl der inhaltlichen Tätigkeiten als auch des äußeren Arbeitsumfeldes und der Arbeitszeiten.
- Nicht zuletzt werden sie von Kindern meist begeistert aufgenommen.

Dass die besondere Position als „Hahn im Korb“ Vorteile bringt, liegt nicht zuletzt daran, dass in unserer Gesellschaft nach wie vor Männer einen höheren Status haben als Frauen. Erzieher oder Grundschullehrer müssen sich daher weniger „durchbeißen“ als Frauen, die sich in Männerbereichen ihren Platz erkämpfen wollen. Die von Watermann (2006) befragten angehenden Erzieher berichteten ausnahmslos von positiven Reaktionen der Kolleginnen auf ihre Berufswahl, wenn sie als Praktikanten in eine Kita kamen: „Sie haben mich mit Kusshand begrüßt, waren überglücklich“. Von Eltern berichtet Kreß (BVZ, 2006), dass insbesondere Mütter sich freuen, eine männliche Ansprechperson im Kindergarten anzutreffen. Es ist in diesem Zusammenhang nicht ungewöhnlich, dass Erzieher von Eltern als „Leiter“ angesprochen werden, selbst wenn sie Berufsanfänger sind. Derartige Bevorzugungen sind unabhängig davon, was für eine Einstellung zu Männlichkeit die jeweiligen Männer selbst haben. Der Männerforscher Robert Connell hat dafür den schönen Begriff „patriarchale Dividende“ geprägt: diese wird auch von Männern „eingestrichen“, die persönlich eine kritische Haltung zu traditioneller Männlichkeit und dem Machtgefälle zwischen Männern und Frauen vertreten.

Unabhängig davon sind viele Vorteile der Arbeit mit Kindern nur wenig bekannt. Dazu gehören der Spaß und die Freude, Kinder in ihrer Entwicklung zu begleiten; die Gestaltungsspielräume im materiellen Arbeitsumfeld und die Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit. So ist einer britischen Erhebung zufolge Kinderbetreuung einer der Berufe mit der höchsten Arbeitszufriedenheit (Rolfe, 2005). Auch die Frankfurter Befragungen von Erziehern ergaben, dass diese überwiegend zufrieden mit ihrem alltäglichen Tun sind. Mehr als zwei Drittel der von Uhrig (2006) befragten Männer geben an, dass der Anteil attraktiver Tätigkeiten 60 % und mehr ihrer Arbeitszeit ausmacht. „Die zwei Männer, die zu 100 % zufrieden sind, arbeiten übrigens bei den ganz Kleinen in der Krippe“. Uhrig stellt fest: „Die Befriedigung der Männer mit ihrer Tätigkeit und die Möglichkeiten der Selbstverwirklichung werden bisher kaum kommuniziert“. Sie berichtet weiter, dass 78 % der befragten Erzieher die Arbeitszeitgestaltung als gut bis sehr gut bewerteten. Die befragten Männer schätzen und nutzen die Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung von Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit und nutzten sie nicht zuletzt zur persönlichen Entfaltung neben der Arbeit in der Kita.

Subtile Diskriminierung

Den geschilderten Chancen stehen verschiedene problematische Aspekte gegenüber, die in Studien aus verschiedenen Ländern immer wieder genannt werden. Nelson (2002) nennt als wesentliche Gründe für den geringen Männeranteil in der Kinderbetreuung Stereotype über angemessene (Berufs-)rollen für Männer, den niedrigen gesellschaftlichen Status des Erzieherberufs und Angst vor Missbrauchsvorwürfen.

Rolfe (2005) und Sargent (2005) beschreiben die Schwierigkeiten von Männern im Elementar- und Primarbereich vor dem Hintergrund des Geschlechtersystems des Arbeitsfeldes, das in starkem Maße von Assoziationen zu „natürlicher“ Mütterlichkeit geprägt ist. In einer Analyse der dort vorherrschenden Symbole und Leitbilder stellt Sargent dem weiblichen Bild der „Mutter-Lehrerin“ das männliche Angstbild des „homosexuellen Pädophilen“ gegenüber. Als Alternative nennt er das „männliche Rollenvorbild“ (male role model), das als Erwartung von der Öffentlichkeit an die Männer herangetragen wird.

dass körperliche Nähe zwischen Männern und Kindern schnell unter Missbrauchs- bzw. Pädophilieverdacht steht oder zumindest entsprechende Unsicherheiten auslösen kann, ist für viele männliche Fachkräfte ein zentrales Problem in der alltäglichen Begegnung mit Kindern. Pointiert formuliert dies ein Lehrer: „Die Schöße von Frauen sind Plätze der Liebe, die der Männer Plätze der Gefahr“. Becker (2001) schreibt, dass männliche Beschäftigte „unter einem Schirm der Angst leben“ („living under an umbrella of fear“), sexueller Belästigung oder sexueller Übergriffe beschuldigt zu werden. Bereits in der Ausbildung spielt dies eine große Rolle. Sowohl in den Medien groß aufgemachte tatsächliche Missbrauchsfälle als auch unberechtigte Anschuldigungen gegen einzelne Kollegen z.B. im Berufspraktikum führen immer wieder dazu, dass alle männlichen Auszubildenden oder Fachkräfte mit der Thematik beschäftigt sind. Viele Kollegen „lösen“ das Problem, indem sie Körperkontakt zu Kindern weitgehend reduzieren. Dabei stehen meist nicht Unsicherheiten der männlichen Fachkräfte selbst im Vordergrund, sondern Befürchtungen bezüglich der Reaktionen von Kolleginnen und insbesondere von Eltern.

Unabhängig davon sind nicht alle Frauen daran interessiert, dass Männer in „ihrem“ Bereich mitreden und mitentscheiden. Forderungen nach Erhöhung des Männeranteils an Grundschulen stoßen z. T. auf massiven Widerstand von Frauen, die diese als Zweifel an ihrer Qualifikation interpretieren. Im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen wird die Beschäftigung von Männern manchmal unter Bezug auf berufspolitische Argumente ausdrücklich abgelehnt. Es wird befürchtet, „dass die zunehmende Zahl von männlichen Beschäftigten in einer traditionell weiblichen Arbeitsdomäne die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen verringern könnte“. Auch Klees-Möller kritisiert in einer Veröffentlichung zu Mädchen in Kindertagesstätten eine mögliche „Verdrängung von Frauen“ aus Leitungspositionen und hält dagegen: „Frauen in diesem Feld besitzen das fachliche Know-how und die Power, die Professionalisierung des Erzieherinnenberufes weiter voranzutreiben“. dass Jungen und Mädchen auch männliche Bezugspersonen brauchen, wie zuvor von der Autorin durchaus eingeräumt, gerät so aus dem Blick.

In anderen Fällen verliert sich anfängliche Begeisterung für „den Mann im Team“ im Berufsalltag. Gerade im informellen Bereich – in der Pause, beim kleinen Privatgespräch zwischendurch – können männliche Kollegen als Störfaktoren im trauten Frauenmiteinander erlebt werden. Nicht selten *wollen* Frauen oft gar keinen Mann im Team, weil dieser Unruhe ins Team bringt und Selbstverständlichkeiten in Frage stellt. Männern wird zudem nachgesagt, dass sie uneinfühlsam seien, mit ihnen kein gleichberechtigtes Miteinander möglich sei oder dass sie mit höherer Kompetenz und Weisungsbefugnis von Frauen nicht zurechtkämen. Andererseits erfüllen Männer, die eher unsicher auftreten und kein eigenes Profil zeigen, nicht die Erwartungen von Frauen an ihre „Männlichkeit“. Nicht selten werden sie schnell als „Weicheier“ bezeichnet und dann deutlich abgelehnt.

Von männlichen Fachkräften wird erwartet, dass sie denselben fachlichen und alltagspraktischen Ansprüchen genügen wie ihre Kolleginnen – auch, wenn ihnen lebensgeschichtlich in manchen Bereichen geschlechtstypischen Erfahrungen und Kenntnisse fehlen, die von Frauen in der Arbeit

mit Kindern als selbstverständlich angesehen werden. Zusätzlich müssen sie „ihren Mann stehen“, also besondere Erwartungen an ihre „Männlichkeit“ erfüllen. Als Beispiel sei eine Situation aus einem paritätisch besetzten Kindergarten in Wien genannt: Eine Kollegin findet grundsätzlich gut, dass ihr Kollege gern mit den Kindern tobt. Sie ist aber immer wieder auch genervt von ihm, weil er zum Beispiel dreimal so lange wie sie braucht, um eine Kiwi zu schälen, und fragt sich dann, ob er für die Alltagsarbeit mit Kindern nicht einfach ungeeignet sei. dass sie schneller ist, weil sie bereits als Mädchen viel mehr zu Hausarbeiten herangezogen worden ist als der Kollege, ist ihr nicht klar.

Ein angehender Erzieher kritisiert die Voreingenommenheit von Kolleginnen: „Frauen wollen gleichberechtigt sein, aber sagen selbst, Männer können keinen Geschirrspüler einräumen. Sie wunderten sich über mich, wenn ich solche Aufgaben gemacht habe“. Erfahrungen wie diese entsprechen der Benachteiligung von Frauen, die in von Männern dominierten Bereichen arbeiten, nur ist dies oft weniger offensichtlich. Man kann dabei durchaus von subtiler Diskriminierung sprechen. Diese beginnt – ganz analog der bekannten Diskriminierung des Weiblichen – bereits bei der Sprache, z.B. wenn angehende Erzieher beklagen, dass in Texten und Arbeitsaufgaben immer die weibliche Form „Erzieherin“ verwendet wird oder Unterrichtsthemen eher an typisch weiblichen Interessen ausgerichtet sind.

Die Rolle als „Hahn im Korb“ wird von vielen Männern als zumindest ambivalent erlebt. Probleme im Arbeitsalltag wurden von vielen Beteiligten nicht mit dem Geschlecht in Verbindung gebracht. Allerdings berichtet Uhrig, dass 73 % der befragten männlichen Erzieher die Zusammenarbeit mit männlichen Kollegen als „kollegial/freundschaftlich“ benannten, wogegen dies nur 53 % für die Zusammenarbeit mit Frauen angaben. Die Mehrzahl der in der qualitativen Teilstudie befragten Erzieher wünschten sich mehr männliche Kollegen; die Hälfte der Befragten fände eine paritätische Geschlechterverteilung wünschenswert. Auch in der BVZ- Studie beurteilen die befragten Männer die Zusammenarbeit mit männlichen Kollegen etwas positiver als die mit weiblichen Kolleginnen. Immerhin ein Drittel der Befragten berichtete, dass es „manchmal“ zu unausgesprochener Konkurrenz käme oder sie befürchten, dass „Frauen ihnen in ihre Arbeit reinreden“. Bei solchen Angaben ist zudem zu bedenken, dass sich viele Erzieher im Alltag als Mann im „Frauengarten“ arrangiert haben und nur selten Gelegenheit besteht, kritische Aspekte dieser Situation zu reflektieren. Probleme in der Zusammenarbeit der Geschlechter kommen vermutlich eher im Schutzraum einer Fortbildungssituation nur unter Männern zur Sprache als in standardisierten Erhebungen.

Bereits in der Ausbildung können unterschiedliche Motivationslagen von männlichen und weiblichen Auszubildenden zu Problemen führen. Viele Männer, die sich für eine Ausbildung und eine Arbeit im Bereich Kindertagesstätten interessieren, haben sich bewusst und gezielt für diesen Bereich entschieden und daher eine hohe intrinsische Motivation. Dies trifft für viele junge Frauen nicht im selben Maße zu. So berichtet ein Befragter in der Studie von Watermann, dass in der Ausbildungsklasse Schwierigkeiten nicht allein aus der Geschlechtszugehörigkeit resultierten, sondern aus dem Altersunterschied und anderen Interessen der jungen Frauen: „Handys, Jungs, Geld. Sie machten die Ausbildung, weil sie nichts Besseres im Sinn hatten“.

Zu den Schwierigkeiten im Berufsfeld kommen irritierte und ablehnende Reaktionen in der Familie, im Freundes- und Bekanntenkreis und darüber hinaus in der Öffentlichkeit, nicht zuletzt der erziehungspolitischen Landschaft. Watermann (2006) berichtet, dass ablehnende Reaktionen auf die Berufsentscheidung am massivsten von Freunden und Bekannten ausgingen. dass sich ein Mann für einen traditionellen Frauenberuf entscheidet kann zur Folge haben, dass seine Umwelt seine Männlichkeit in Frage stellt. „Machen Sie das aus der Not heraus?“ wurde ein Kollege von einem Großvater im Kindergarten gefragt. Ehemalige Schulfreunde reagieren befremdet, fragen, ob man keine „richtige“ Arbeit gefunden habe oder machen Andeutungen in Richtung Homosexualität. Auch für Männer selbst ist es nicht immer einfach, eine Tätigkeit als Erzieher mit den Vorstellungen von Männlichkeit unter einen Hut zu bringen, mit denen sie aufgewachsen sind.

Die vielfältigen Möglichkeiten der Teilzeitarbeit und Beurlaubung, die pädagogische Berufe für viele Frauen heute attraktiv machen, sind für Männer unbedeutend, solange ihre Lebensplanung vom Modell des lebenslang vollzeitbeschäftigten Familienernährers ausgeht. Erst in dem Maße, in dem sich ein verändertes Verständnis der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für *beide* Geschlechter durchzusetzen beginnt, kann sich dies ändern. In der BVZ- Studie, die detaillierte Angaben zu Familie und Arbeitszeitmodellen der Befragten macht, wird eine Vielfalt von Lebensmodellen deutlich. Immerhin 15 % der Väter arbeiten Teilzeit. Wenn Männer Erziehungszeiten für eigene Kinder als wesentlichen Bestandteil ihrer Lebensperspektive einplanen, kann auch eine Tätigkeit als Lehrer oder Erzieher für sie interessanter werden – sowohl aus inhaltlichen Gründen als auch aufgrund der Rahmenbedingungen, die anders als in vielen klassischen Männerberufen eine Reduzierung der Arbeitszeit oder einen zeitweisen Ausstieg wesentlich leichter ermöglichen.

Männer herausfordern und unterstützen!

Die Idee, mehr Männer in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen zu beschäftigen, rüttelt also an Selbstverständlichkeiten unseres Geschlechtersystems – das hat dieser Überblick gezeigt. Es gibt vier mögliche Ansatzpunkte, um neue Optionen und Perspektiven zu entwickeln:

Kinder brauchen Männer und Frauen.

Wir brauchen eine grundlegend andere Sicht auf die Bedeutung pädagogischer Arbeit mit Kindern: sie ist kein „Kinderkram“, sondern eine verantwortungsvolle und herausfordernde Aufgabe. Bildung und Erziehung von kleinen Kindern sind keine Frauensache, sondern gehen Frauen und Männer gemeinsam an. Dies gilt für die Institutionen, in denen Kinder einen großen Teil ihres Tages verbringen, genauso wie für die Familie. Dieses Wissen zu vermitteln ist eine Aufgabe aller pädagogischen Institutionen – muss also schon im Kindergarten Thema sein. Zu diesem Ziel gehört eine Steigerung der gesellschaftlichen Wertschätzung sowohl des Erzieher- als auch des Lehrerberufs – die bei beiden Berufen nicht sonderlich hoch ist. Warum sollte man junge Männer ermutigen, einen Beruf zu ergreifen, der sie eventuell der Lächerlichkeit preisgibt oder zu „Prügelknaben der Nation“ macht? Als Bundeswehrsoldaten müssen sie zwar auch so manche Schläge einstecken, aber dort geraten sie wenigstens nicht all zu sehr mit traditionellen Bildern von Männlichkeit in Konflikt.

Junge Männer brauchen einen spannenden und herausfordernden Beruf.

Junge Männer müssen erfahren, dass sie viel gewinnen können, wenn sie sich für den Beruf des Erziehers oder Grundschullehrers entscheiden. In kaum einem Beruf gibt es so viele Möglichkeiten, persönliche Stärken und Interessen einzubringen. Dazu müssen allerdings traditionelle Vorstellungen von Männlichkeit und Männerarbeit in Frage gestellt werden, zum Beispiel die Ansicht, dass „richtige“ Männerarbeit „hart“ sein muss (weswegen sogar Erzieher oft eher im Heim mit den „schweren Jungs“ arbeiten anstatt mit den „Kleinen“ im Kindergarten). Auch die große Bedeutung von Geld und Karriere für Männer muss in Frage gestellt werden – was nicht zuletzt darauf verweist, dass sich im Verhältnis der Geschlechter etwas ändern muss. Das Mann-als-Alleinernehrer-Modell funktioniert zumindest für Erzieher in der Regel nicht. Wenn es Männern gelingt, sich von traditionellen Vorstellungen von Männlichkeit und von überzogenen Erwartungen von Frauen zu lösen, dann hält die Arbeit mit Kindern viele Chancen und Entdeckungen für sie bereit. Sie stiftet Sinn, hält lebendig und macht Spaß.

Lehrer und Erzieher brauchen männliche Kollegen

Die Rolle als „Solotänzer im Frauenballett“ ist für viele Männer auf Dauer schwierig. Insbesondere in Kindertagesstätten im ländlichen Bereich fühlen sich viele Männer isoliert. Lehrer wie Erzieher können daher von Möglichkeiten für Austausch und Fortbildung speziell unter Männern profitieren. Nicht zuletzt machen sie dort die für manche Männer überraschende Erfahrung, dass sie nicht die einzigen „seltsamen Vögel“ sind, die sich in die Frauengärten verirrt haben, sondern dass andere Männer ähnliche Erfahrungen, Themen und Wünsche haben wie sie selbst.

Darüber hinaus wird verschiedentlich vorgeschlagen, dass Männer nicht allein in einem Team arbeiten sollten. Dies ermöglicht Austausch im Alltag und kann den Erwartungsdruck der

Kolleginnen an „den Mann“ im Team mildern, auch wenn nicht davon auszugehen ist, dass zwei Männer sich automatisch gut verstehen. Mehrere Männer im Team zu haben ist im Übrigen auch für Kinder wichtig, denn nur daran können sie erleben, wie *verschieden* Männer sein können.

Männer, die in Kitas und Grundschulen arbeiten, brauchen Perspektiven.

Männer in frauendominierten Bereichen müssen ein eigenes Profil und eine sinnvolle Berufsperspektive entwickeln. Insbesondere im Arbeitsfeld Kindertagesstätten sehen viele Männer für sich keine langfristige Perspektive. Hier besteht ein deutlicher Handlungsbedarf bereits in der Ausbildung, aber auch in der berufsbegleitenden Beratung, Supervision und Fortbildung.

Darüber hinaus ist zu wünschen, dass Ausbildungsgänge und Arbeitsbereiche durchlässiger werden. Dass bereits jetzt viele in Kitas tätige Männer Ausbildungen außerhalb des sozialpädagogischen Bereichs gemacht haben, macht sie für Kinder gerade interessant. Auch für die Schule wäre es zukunftsweisend, Quereinsteigern die Möglichkeit zu geben, als Lehrkraft zu arbeiten, wie es an privaten Schulen teilweise bereits möglich ist. Auf der anderen Seite sollte die Entscheidung für eine Tätigkeit als Lehrer oder Erzieher nicht „lebenslänglich“ bedeuten. Natürlich geht es dabei auch um Weiterqualifizierung und Aufstiegsmöglichkeiten, vor allem aber darum, Vielfalt in Kindergärten und Schulen einziehen zu lassen!

Zum Abschluss: Ideen für die Praxis

In jüngster Zeit wurden einige Initiativen mit dem Ziel begonnen, Jungen in der Berufsfindungsphase für Erziehungsberufe zu interessieren. Neben lokalen Projekten in verschiedenen Städten gibt es seit 2005 das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte Vernetzungsprojekt *Neue Wege für Jungs* in Bielefeld, das in der kurzen Zeit seines Bestehens eine Vielfalt von Aktivitäten entfaltet hat. Auf ihrer Homepage www.neue-wege-fuer-jungs.de wird Ex-Familienministerin Schmidt mit den Worten zitiert: „Jungs müssen nicht immer Mechaniker werden. Wir brauchen sie auch als Erzieher.“ Als Ansatzpunkt wird dabei immer wieder genannt, Jungen in der Sekundarstufe I Praktika in Kindertageseinrichtungen machen zu lassen, z.B. im Rahmen des BoysDay oder auch länger. Weitere Anregungen für die Erhöhung des Männeranteils in Kindertageseinrichtungen werden in den aktuellen Studien zur Situation männlicher Erzieher formuliert. Schließlich gibt es vereinzelte Projekte mit dem Ziel, Männer über Praktika und Umschulungen für den Beruf des Erziehers zu interessieren. Watermann meint, dass möglicherweise „mehr Männer den Beruf des Erziehers ergreifen, wenn sie nicht erst im Zivildienst oder nach vielen frustrierenden Umwegen in anderen Berufen auf den Erzieherberuf stoßen“.

Vielleicht ist es gerade der Exotenstatus von Männern in Kindertageseinrichtungen, der solche Projekte (auch für die Presse) interessant macht. Von entsprechenden Projekten, mit denen mehr Männer für den Beruf des Grundschullehrers gewonnen werden sollen, ist bislang jedenfalls weit weniger bekannt. Würden männliche Oberstufenschüler als Praktikanten in Grundschulen vielleicht die bestehenden Strukturen zu sehr in Frage stellen?

Es gibt jedenfalls zahlreiche praktische Ideen, um pädagogische Arbeit mit Kindern bzw. erzieherische Verantwortung für Jungen und Männer erfahrbar und interessant zu machen. Einige seien hier abschließend genannt

- die Übernahme von Patenschaften für jüngere Kinder durch ältere Jungen bereits im Kindergarten bzw. in der Grundschule, aber auch im weiteren Schulverlauf;
- ein Kindergarten-Praktikum für Jungen in der siebten Klasse, wie es an der Laborschule Bielefeld seit Jahren erfolgreich durchgeführt wird;
- die Änderung der klischeehaften Berufsbeschreibungen für Erziehungsberufe bei der Bundesagentur für Arbeit;
- Plakataktionen, die für diese Berufe werben
- direkte persönliche Ansprache von Jungen und männlichen Jugendlichen in ihrem Alltagsumfeld, z.B. in Sportvereinen;
- längerfristige Aktionen über einen „boy's day“ hinaus, bei denen Jungen in der Berufsfindungsphase Erziehern, Heilpädagogen, Grundschullehrer begegnen können;

- die Angleichung des Ausbildungsstandards für Erzieher und Lehrkräfte auf Universitätsniveau ;
- die Öffnung der Ausbildungsgänge für Quereinsteiger auch höheren Alters sowie die gezielte Ansprache von Männern, die sich nach einer anderen Berufsentscheidung umorientieren wollen.

Watermann fasst zusammen: „Möglicherweise würden mehr Männer den Beruf des Erziehers ergreifen, wenn sie nicht erst im Zivildienst oder nach vielen frustrierenden Umwegen in anderen Berufen auf den Erzieherberuf stoßen“.

Wichtiger als die viel strapazierten „männlichen Rollenvorbilder“ sind dabei eigene praktische Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern, z.B. im ehrenamtlichen Bereich. Verschiedene Studien belegen, dass solche Vorerfahrungen ein wichtiger Hintergrund für die Entscheidung von Männern für einen pädagogischen Beruf sind. Es macht daher in jedem Fall Sinn, Jungen und männliche Jugendliche zu derartigen Aktivitäten zu ermuntern.

Weit entscheidender als einzelne Aktionen ist schließlich, die Berufswahl von Männern in größeren Zusammenhang zu sehen. Männer müssen auf die Idee kommen, dass es „männlich“ sein kann, Kindern einen zentralen Platz in ihrem Leben einzuräumen, sowohl als Vater als auch möglicherweise als Pädagoge. Frauen sind ihnen da ein Stück voraus, denn für viele von ihnen ist es heute selbstverständlich, einen Beruf zu ergreifen *und* Zeit für Kinder haben zu wollen. Daher ist es wichtig, bereits mit Jungen an grundlegenden Fragen der Familien- und Berufsorientierung zu arbeiten. Das Ziel, mehr Männer in Kindergarten und Grundschulen zu erleben, ist damit untrennbar mit der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Leben von Männern verknüpft.

Wie entwickeln sich Kinder in paritätisch besetzten Einrichtungen? Melitta Walter

In den bisherigen Ausführungen ging es um die Forderung nach mehr Männern in Bildungs- und Erziehungseinrichtungen, wurden die Alltagssituation einzelner Erzieher dargestellt und auch die statistischen Rahmenbedingungen in Deutschland aufgezeigt.

Der Mann an sich ist selten anzutreffen, wenn er aber auffindbar ist, dann scheint es, dass er überwiegend glücklich und zufrieden als Erzieher arbeitet.

Nun wünschen sich die Veranstaltenden, dass ich den Blick auf die Kinder richte, die in paritätisch besetzten Kitas aufwachsen: welchen Vorteil haben Mädchen und Jungen davon, dass Frauen UND Männer tagtäglich um sie herum sind?

Eine korrekte, weil evaluierte und wissenschaftlich beobachtete Antwort kann ich Ihnen heute leider nicht bieten. Ich habe keinen Kontakt zu pädagogischen Teams die personell wirklich geschlechtergerecht ausgestattet sind, die 50 zu 50 arbeitet.

Doch ich biete Ihnen meine Erfahrungen, die ich im Laufe von 8 Jahren in Münchner Kindertageseinrichtungen als Fachbeauftragte für Geschlechtergerechte Pädagogik und Gewaltprävention zum Thema MANN - FRAU - KINDER gesammelt habe. Seit 5 Jahren leite ich den Arbeitskreis "Männer in der Pädagogik", in dem sich Erzieher und Kinderpfleger der städt. Kindertageseinrichtungen über ihre Rolle als Mann, ihre Vorbildfunktion, ihre Vorstellungen von Pädagogik und ihren Erfahrungen mit Kolleginnen austauschen.

Den städt. Einrichtungen Münchens stehen derzeit ca. 120 Pädagogen in der Elementar, Hort- und Tagesheimpädagogik zur Verfügung. Der Anteil der Kollegen in den Krippen und Kindergärten ist gering. Sie sind, wie die SZ letzte Woche titelte "Der Exot im Kindergarten". Männer im Alter zwischen Anfang 20 und 50 Jahren, also vom Berufspraktikanten bis zum Dienststellenleiter sind als Persönlichkeiten im AK vertreten. Die Teilnahme ist teilweise unregelmäßig, da Personalengpässe immer wieder zu Absagen führen. 50% der Kollegen halten immerhin Kontakt zum AK, immer wieder kommen Neue hinzu. Insgesamt trafen wir uns bisher 20 Mal einen Vormittag lang, verbrachten auch zwei Klausurtage miteinander. Da kommt einiges an Erfahrungen und Einschätzungen zusammen. Ich als Frau habe viel gelernt, da die Männer mich teilhaben lassen an ihren Wahrnehmungen. Was dabei heraus kommt, ist nicht immer erfreulich. Genau genommen gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen Kolleginnen und Kollegen oftmals sehr konfliktreich.

So muss erst einmal festgestellt werden: Kinder, die in Einrichtungen aufwachsen, die sich aus Erzieherinnen und Erziehern zusammensetzen, erleben offen ausgetragene oder unterschwellig wabernde Konflikte zwischen Frauen und Männern. Daran erkennen Kinder derzeit, dass es nicht ganz einfach ist zwischen den Geschlechtern, aber das kennen die Mädchen und Jungen schon von ihren Eltern.

Wer will denn Männer in der Pädagogik?

Wir verhandeln heute über ein Randthema der Pädagogik. So wichtig Ihnen und mir die Zunahme von Männern im pädagogischen Alltag auch ist, statistisch gesehen, sind sie eher unsichtbar. Wer setzt sich also ein? Die kleinen Mädchen und Jungen nicht. Sie leben mit den Frauen jahrein jahraus. Stellen Sie sich ein Foto auf der Titelseite der Süddeutschen Zeitung vor mit der Unterschrift "Hier demonstrieren Mädchen und Jungen mit kreativ gestalteten Plakaten für einen fifty/fifty-Geschlechterpräsenz der Erwachsenen in ihrem Kindergartenleben!" wir alle wüssten, dahinter stecken Erwachsene, am ehesten noch allein erziehende Mütter, denen der eigene Sohn zu schaffen macht. Dann muss ein Mann her, "der endlich mal durchgreift..." In absolut konflikträchtigen Situationen mit Jungen, die Banden bilden, rufen auch Erzieherinnen mal nach dem starken Mann!

Wenn überhaupt, berichten Medienvertretungen über die "Not der Jungen" und fordern den Mann unterstützt von einzelnen wenigen Expertinnen und Experten. Die Kollegen hier im Raum sind also die Ausnahme, eine lebendige, offensichtlich lebensfrohe Ausnahme.

Damit sich das Nachdenken über 'den Pädagogen' nicht zu trocken gestaltet, habe ich Ihnen einige Abbildungen zum Thema mitgebracht: Werbungen, die gern Vater-Sohns-Eintracht zeigen. Diese Folien-Beispiele von Werbungen mit Vätern und Kindern verdeutlichen den Trend: Gezeigt wird ein Junge, der nah am Vater ist, der gefördert und gefordert wird. Männliche Traditionen werden weiter gegeben an den Sohn. Weder Vater noch Sohn gehören zum klassischen Eltern-Kind-Klientel der Kinderbetreuungseinrichtungen.

Der Mann in der Werbung zeigt sich mit einem Kleinkind vor einem Computer-Arbeitsplatz. Er könnte auch Leiter einer Kinderkrippe sein, der gerade den Verwaltungsrechner bedient und Besuch von einem neugierigen Krabbelkind bekommen hat. Wenn Sie sich einmal in einer Kinderbibliothek umschauen, werden Sie wesentlich mehr Bilder- und Vorlesebücher finden, in denen ein Mann, der PAPA eine Hauptrolle spielt, als die Mutter. Die reale Abwesenheit des Mannes im Erziehungsalltag wird hier kompensiert. Sie sehen auch die Werbe-Inszenierung eines Mannes mit "blauem Auge". Ist dies vielleicht der junge dynamische Kollege, der mit den Jungen rauft, der Fachmann für die Bewegungspädagogik?! Wie schnell landen wir doch bei Klischees - denn nicht jeder Erzieher spielt gerne Fußball.

Ohne wissenschaftliche Analysen vorweisen zu können, bin ich sicher, dass Männer Kindern gut tun. Ich zeige Ihnen einige Beispiele aus Begleitungen von gemischtgeschlechtlichen Teams, die ihren Geschlechterkonflikt mit mir gemeinsam bearbeiten wollten.

Sehen wir uns die Kommunikationsformen der Geschlechter an: Frauen diskutieren ständig mit den Kindern. Sie reagieren frustriert, wenn ihre pädagogisch wertvollen Botschaften bei den Kindern, insbesondere den Jungen nicht ankommen. Sie machen, so Kollegen-Aussagen "Aus der Mücke einen Elefanten..." Die Kolleginnen werfen den Männern dann vor, dass sie "alles auf die leichte Schulter nehmen..." - eine Patt-Situation entsteht.

Auch in der Raumgestaltung gewichten die Geschlechter unterschiedlich: in Gruppen, die von Männern geleitet werden, ist es weniger ordentlich, dafür lebendiger. Die Spielmaterialauswahl ist origineller, Tische und Stühle werden aus den Räumen eher verbannt, damit das Fernlenkauto auf freie Bahn hat. Frauen hingegen richten "Kuschelräume" ein - Rückzugsorte für besonders anpassungsfähige kleine Kinder, die sich "ruhig" verhalten. Doch kaum kommt ein Mann in diesen 'Kuschelraum' gehen die Kissenschlachten los. Uns allen ist es ja aus dem Privatleben bekannt: weibliche und männliche Ordnungsprinzipien liegen Welten auseinander.

Am auffälligsten als Unterschied im Umgang mit den Kindern ist mir aber die Beobachtung, dass Frauen leider sehr häufig vor lauter Angst, den Mädchen und Jungen könnte "etwas " passieren, verhindern, dass Kinder das Leben ausprobieren können. Abenteuerlust, Versteckspiele, Kräfteressen wird als "gefährlich" eingestuft. Männer haben weniger Angst, dass Kinder sich verletzen, dass sie verloren gehen, dass sie nicht genug essen, dass sie sich überanstrengen.

So steht für mich fest: Kinder, die ohne Männer in den Kindertageseinrichtungen aufwachsen sind insgesamt überbehütet. Da Frauen die Erfahrung fehlt, als Junge aufgewachsen zu sein, messen sie Jungenverhalten an Mädchenverhalten. Für Jungen geht dieser Vergleich dann ungünstig aus: sie werden zu häufig für ihr jungenhaftes Verhalten kritisiert.

Natürlich gibt es auch Erzieherinnen, die mit Jungen sehr gut auskommen, die sogar 'lieber' mit Jungen arbeiten, doch dann haben sie ihre Probleme mit den 'angepassten' Mädchen. Es wäre ja auch zu viel verlangt, dass Frauen immer beiden Geschlechtern gegenüber gerecht sein können. Jeder Mensch, egal ob erwachsen oder Kind weist ganz individuelle Qualitäten auf. Doch die Mehrzahl der Pädagoginnen, vor allem im Feld der Elementarpädagogik, verhalten sich behütend, beschützend und Risiken vermeidend. Für ein trauriges, krankes, irritiertes Kind kann dieses "mütterliche" Verhalten genau richtig sein. Experimentierfreudige Mädchen und Jungen brauchen Unterstützung und Rückhalt, wenn sie sich ins Leben stürzen wollen.

In Gesprächen mit Kindern höre ich, wie sie Männer einschätzen. Wenn ich sie befrage. Beispiel: Wie geht es euch mit den Männern, die hier arbeiten? Wiederholen sich folgende Aussagen bei Kindern im Alter zwischen fünf und zehn Jahren:

- Sie toben mehr mit uns,
- sie sind gerechter,
- die helfen mir auf die Bäume,
- bei denen traue ich mich mehr,
- die wollen nicht ständig aufräumen,
- die schimpfen nicht so viel,
- die verstehen mehr Spaß.

Im Herbst 2006 wird die Zeitschrift TPS ein Schwerpunktheft zum Thema Jungen herausbringen. Tim Rohrman und ich haben dafür jeweils einen Beitrag geschrieben. Mir war das Thema: "Können Frauen die Männer in der Kita ersetzen?" angetragen worden.

Ich befragte hierzu Erzieher und junge Frauen, die noch in der Ausbildung zur Erzieherin sind und was dabei heraus kam war erhellend: Die Einschätzungen der Erzieher gibt spiegelbildlich wieder, woran sich die jungen Frauen erinnern, wenn sie an ihren Vater denken.

Das Fehlen der Männer in der Pädagogik verhindert Gleichberechtigung

1. in den Institutionen, denn es herrschen:
 - traditionelle weibliche Gestaltungsgesetze

- weiblich definierte Beschäftigungsangebote
 - weibliche Konfliktvermeidungsstrategien, die eine professionelle Auseinandersetzung verhindern.
2. bei den Kindern, denn:
- Jungen fehlen die gleichgeschlechtlichen Vorbilder
 - Mädchen fehlen gegengeschlechtliche Vorbilder
 - Allen fehlt das Miteinander der erwachsenen Geschlechter im Berufsleben.

Es ist an der Zeit die traditionellen weiblichen Gestaltungsgesetze der Institution "Kindergarten" zu hinterfragen. Es ist an der Zeit, über die weiblich definierten Beschäftigungsangebote laut nachzudenken, es kann auch nicht länger darauf verzichtet werden, weibliche Konfliktvermeidungsstrategien in der Auswirkung auf die pädagogische Praxis hin zu beleuchten.

Und - damit sich der Kreis dieser Inputs schließt noch einmal die Sicht auf die Kinder:
Auch wenn Tim Rohrman vorhin sagte, er sei sich nicht mehr so sicher, ob kleine Jungen wirklich Männer brauchen, um zu einem Mann heran zu wachsen - ich bin fest davon überzeugt, das männliche Kindheit gleichgeschlechtliche Vorbilder braucht. Ebenso wie ich mir sicher bin, dass Mädchen Männer brauchen, an denen sie sich orientieren können.
Beide Geschlechter profitieren von männlicher Gelassenheit, von größerer Impulsivität, von kraftvolleren Aktivitäten.

Wenn Jungen und Mädchen beide Geschlechter zur Verfügung haben, bekommen sie das ganze Spektrum des Lebens mit. Die Welt besteht nun einmal aus Frauen und Männern und die Kinder wollen erleben, was es heißt eine Frau oder ein Mann zu werden. Sie wollen und müssen 'Geschlechter-Feldforschung' betreiben können. Wenn Pädagoginnen und Pädagogen sich verständigen - im Interesse der Kinder den Alltag gestalten - dann bieten sie wesentlich abwechslungsreichere Entwicklungschancen als wenn nur ein Geschlecht denkt und handelt. Das betrifft das Leben im Allgemeinen und in der Pädagogik im Besonderen, denn hier entscheiden wir über die Zukunft der uns anvertrauten Kinder.

Doch bevor es wirklich um die Kinder gehen kann, braucht es - ich wiederhole mich hier gerne - erst einmal die Bereitschaft von Erzieherinnen und Erziehern ihre Geschlechterdebatte konstruktiv zu führen, Voreingenommenheiten abzubauen, auch die überhöhten Erwartungen von uns Frauen an männliche Kollegen.
Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit

Workshops zum Thema: Wie wird der Erzieherberuf der Zukunft aussehen?

1. Workshop mit 9 Frauen

Leitung: Melitta Walter

Wie phantasieren Frauen den so wichtigen Beruf im Bereich der Elementarpädagogik?

Ist es überhaupt möglich, so weit in die Zukunft zu schauen?

Aus welchen Quellen wird eine große Kindertageseinrichtung wohl finanziert?

Wie hoch wird der Anteil der Eltern an der Finanzierung sein?

Wenn die "Ressource" Kind immer kostbarer wird, übernimmt der Staat die Bildung und Erziehung - und welche Qualifikationen erwarten Arbeitgeber und Eltern? Wo werden Pädagoginnen und Pädagogen ausgebildet? Wie werden die Öffnungszeiten sein?

Für die Gruppe waren diese Fragen nicht so schnell zu beantworten.

Doch die Workshopteilnehmerinnen gingen davon aus, dass die Einstiegvoraussetzung für den Erwerb einer pädagogischen Qualifikation im Laufe der kommenden 20 Jahre wesentlich höher angesiedelt sein wird. Das heißt, die Ausbildung ist anspruchsvoller, gesellschaftspolitischer und theoretisch fundierter.

Die hier angedachte Kindertageseinrichtung (vier Gruppen, ca. 100 Kinder) befindet sich in einem Stadtteil, der sich durch eine sehr differenzierte kulturelle und soziale Bevölkerung auszeichnet.

Für das pädagogische Team (bisher nur aus Frauen bestehend) wurden zwei Mitarbeiter gesucht. Hier die Ausschreibungs-Ergebnisse:

Die Stellenausschreibung für einen Berufsanfänger (ca. 22 Jahre alt) - in Stichworten notiert:

Persönlichkeitsprofil:

Lebensfroh, neugierig, begeisterungsfähig, beweglich, kommunikativ, in seiner Geschlechterrolle reflektiert (bewusster Umgang mit Mädchen und Jungen) soll der junge Kollege sein.

Erwartet wird ein sicherer Umgang mit Wort und Schrift

Erwartet wird weiterhin eine große emotionale Intelligenz, eine interkulturelle Offenheit.

Neben der Begleitung von Kindern wird auch die Dialogfähigkeit im Umgang mit Erwachsenen gefordert- z.B. erziehungspartnerschaftliche Kommunikation mit Eltern, Kooperationsfähigkeit mit anderen Bildungsträgern, Verhandlungsgeschick mit potentiellen Geldgebern...

Neben diesen - zugegebenermaßen - anspruchsvollen Grundkompetenzen, erwartet das Frauenteam, dass der junge Mann sich im Laufe der Ausbildung schon für einen individuellen pädagogischen Schwerpunkt entschieden hat und diesen anschaulich vorstellen kann.

Die Stellenausschreibung für einen berufserfahrenen Erzieher (ca. Mitte 40) - in Stichworten notiert:

Der neue Kollege soll über alle vom Berufsanfänger erwarteten Qualifikationen und Qualitäten verfügen und über eine ausreichende Sicherheit in der praktischen Umsetzung obiger Zuschreibungen.

Der Kollege ist tatkräftig, bietet Inspiration und arbeitet strukturiert. Er hat sich spezialisiert und kann sein Talent sowohl in der Begleitung von Kindern, als auch in Schriftform darstellen. Die Fähigkeit der internen und externen Präsentation seiner Arbeit wird vorausgesetzt.

Erwartet wird ein Bewusstsein um die historische Entwicklung der Geschlechterrollen und die Umsetzung des Gender Mainstreaming im Alltagshandeln. Seine Vorbildrolle entspricht der eines modernen gesellschaftspolitischen geschulten Mannes, ökonomisches und ökologisches Wissen wird vorausgesetzt.

Der Kollege ist teamfähig (als Mann nicht dominant im Frauenteam).

Kommentar von Melitta Walter:

Die Gruppe der Frauen bestand überwiegend aus Theoretikerinnen (2 praktisch tätige Erzieherinnen waren dabei). Innerhalb kürzester Zeit waren sich die Teilnehmerinnen einig, dass der Erzieher der Zukunft sehr qualifiziert sein muss. Alle heutigen Defizite des Berufsbildes (so kann es nicht weiter gehen... da bewegt sich nicht genug ... für die Kinder sollte das Beste gerade gut genug sein...) führten dazu, dass Stellenausschreibungen entstanden, die unterm Strich eine reiner Forderungskatalog wurden. Eine Selbstdarstellung des bisher schon vorhandenen Teams fand nicht statt, es gab keine Lockmittel wie Gehalt, Besonderheiten der Einrichtungen etc.

Als spannend erlebte ich die Geschwindigkeit, in der die Frauen ihren Katalog zusammenstellten. Die Erwartungen an den Mann als Kollege wurden so hoch angesetzt, dass sie nicht erfüllbar sind.

Am Ende der gemeinsamen Diskussion mit den Männern wurde spürbar, wie schnell sich Frauen mit Forderungen zusammenschlossen, wie misstrauisch sie/wir die Selbstdarstellung der Männer begutachteten. Statt der Besetzung einer Stelle in einem professionellen Frauen-Team, das zukünftig gemischtgeschlechtlich handeln soll/will, wurde die alltägliche Auseinandersetzung zwischen den Geschlechtern im Privatleben die Grundlage der Wünsche an den Mann. Wohltuend fand ich dabei, dass beide Geschlechter den Humor nicht verloren. Ich bin sicher: wenn die Stellenausschreibungen noch einmal, nun in gemischtgeschlechtlichen Kleingruppen, formuliert worden wäre - hätte es eine konstruktive Auseinandersetzung im Sinne von "Was ist das Beste für die Kinder..." gegeben.

2. Workshop mit 10 Männern

Leitung: Tim Rohrmann

Für die Workshops wurden die Teilnehmer in eine Frauen- und eine Männergruppe aufgeteilt. Ausgangspunkt war die Vision einer großen Kindertageseinrichtung mit ca. 100 Kindern im Jahre 2026.

Die Frauengruppe erhielt den Auftrag, zwei „Stellenausschreibungen“ für diese Einrichtung zu entwerfen – eine für einen männlichen Berufsanfänger, eine für eine erfahrene pädagogische Fachkraft. Die Männergruppe erhielt den Auftrag, zwei „Bewerbungen“ zu verfassen – eine für einen männlichen Berufsanfänger, eine für eine erfahrene pädagogische Fachkraft.

Die Ergebnisse wurden dann in Form eines „Fish Bowls“ präsentiert: Zunächst wurde die Bewerbung des Berufsanfängers vorgestellt; über diese diskutierten dann im Innenkreis die Frauen, während die Männer im Außenkreis zuhörten.

Anschließend diskutierten die Männer im Innenkreis die erste Stellenausschreibung der Frauengruppe. Anschließend wurde die zweite Stellenausschreibung von den Männern im Innenkreis diskutiert. Zum Schluss diskutierten die Frauen dann die zweite Bewerbung der Männer.

Die Bewerbung des „Jung-Erziehers“ – in Stichworten notiert:

1. Eigene Motive
 - a) Kinder im Entwicklungsprozess begleiten, unterstützen, fördern
 - b) mit Menschen zusammen arbeiten, gern aktiv, auch draußen, gern kreativ
2. Besondere Fähigkeiten
 - a) lernfähig, wissbegierig, offen, kann auch von Kindern lernen
 - b) päd. Ausbildungen s. Anlage; handwerkliche Grundausbildung
 - c) Körperlichkeit: Sport, Bewegung. Risikobereitschaft, aber auch: Kindern emotionale und körperliche Sicherheit und Stabilität geben
 - d) Familienarbeit.

Die Bewerbung des erfahrenen Erziehers:

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit bewirbe ich mich auf die von Ihnen ausgeschriebene Stelle einer pädagogischen Fachkraft in Ihrer Einrichtung.

Ich bin ausgebildeter Elementarpädagoge mit Weiterbildung in Familientherapie und habe langjährige Erfahrung in der Zusammenarbeit mit dem ASD sowie als Integrationshelfer. Die letzten fünf Jahre habe ich in einem Bildungs- und Erfahrungszentrum für Kinder von 2 bis 14 Jahren in Frankfurt gearbeitet. Im Rahmen meiner Tätigkeiten in verschiedenen pädagogischen Institutionen habe ich vielfältige Beratungskompetenzen erworben. Außerdem habe ich ein Modul zum Thema sozial benachteiligte Jugendliche an der FH Frankfurt absolviert.

Trotz allem habe ich immer noch Lust zu Spielen und zu experimentieren und freue mich auf die individuelle Begleitung und Förderung von Kindern. Dabei spielt für mich die Beziehungsgestaltung eine entscheidende Rolle. Wichtige Arbeitsschwerpunkte sind für mich geschlechtsspezifische Projekte sowie Bildungsangebote im naturwissenschaftlichen Bereich.

Von meiner zukünftigen Arbeitsstelle erwarte ich ein lebendiges Team, selbständiges Arbeiten, Entscheidungsfreiheit, flexible Arbeitszeiten und Möglichkeiten für Fortbildung und Supervision. Über das Einstiegsgehalt werde ich mich gern mit Ihnen im persönlichen Gespräch verständigen. Werden noch Idealisten gebraucht? Wenn ja, dann bin ich der Richtige für Sie. Ich freue mich auf Ihre Einladung!
Mit freundlichen Grüßen

Kommentar von Tim Rohrmann:

Mein Eindruck war, dass Ausschreibungen und Bewerbungen eigentlich recht gut zueinander passten, obwohl es keine weiteren Vorabsprachen gab. In der Diskussion – und das hat mich am meisten beeindruckt – führte das aber keineswegs zu Übereinstimmung. Die Männer empfanden die Erwartungen der Frauen als überhöht und z.T. unangemessen; die Frauen wiederum empfanden die Selbstdarstellung der „Bewerber“ als überzogen selbstbewusst. Betont wurde damit zunächst nicht das Verbindende, der gemeinsame hohe Anspruch an männliche Beschäftigte, sondern das Trennende im Sinne traditioneller Geschlechterklischees.

Mich hat dies etwas an das Bilderbuch von Prinzessin Pfiffigunde erinnert, in dem diese zunächst völlig überzogene Forderungen an die Bewerber stellt, die um ihre Hand anhalten. Als es dann einem Prinzen mit dem bezeichnenden Namen „Prahlschnalle“ überraschenderweise gelingt, die Forderungen doch zu erfüllen, verwandelt sie diesen in einen Kröte.

In der Praxis geht der hohe Erwartungsdruck allerdings keineswegs nur von den Frauen aus, er wird auch von den Männern selbst vorweggenommen. Diese stellen sich daher als besonders „toll“ dar, was wiederum auf Skepsis bei den Frauen stößt ... ein echter Teufelskreis.

Alles in allem – Zusammenfassung der Tagungsergebnisse **Brigitta Kreß**

Es gibt noch Fachtagungen mit verblüffendem Ausgang und Ergebnissen, die einen bis in die eigenen vier Wände verfolgen. Diese BVZ-Tagung gehört dazu. Nicht nur die tief ausgelotete Mischung aus Theorie (Tim Rohrmann) und Praxis (Melitta Walter), die auf anspruchsvollem Niveau aktuelle Denk- und Handlungsmuster präsentierte, auch das spontane Aufbrechen altbekannter Tagungsrituale (Vorträge, Workshops, Plenum) gab diesem Tag eine besonders nachhaltige Wirkung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zogen trotz Wochenende und 32 Grad im Schatten die Fortbildungsanstrengung dem WM-Knaller Deutschland gegen Schweden vor.

- Gemeinsam wurde an diesem Samstag in eine Forschungslücke geblickt, die es in den nächsten Jahren zu schließen gilt. So kann z. B. die Frage nach den Auswirkungen auf die psychosexuelle Entwicklung von Mädchen bei konsequent paritätischer Erziehung nur spekulativ beantwortet werden. Während Männerforschung und Jungenarbeit derzeit zur Frauenforschung gut nachziehen, bleibt dieses Thema vorerst nicht wissenschaftlich abgesichert. Möglicherweise hängt die momentane Zurückhaltung der Frauenforschung auch mit praktischen bzw. finanziellen Problemen in Zusammenhang mit den aufwendigen Forschungsdesigns von Langzeitstudien zusammen.
- Bei der gemeinsamen Analyse der Männer- und Frauen-Workshops zeigte sich ein Muster von Frauen und Männern, das in diesem professionellen Rahmen so nicht zu

erwarten war: Bei der Ausarbeitung eines Anforderungsprofils für eine Erzieherstelle stellten die Frauen sehr hohe Ansprüche an ihre männlichen Kollegen, forderten zum Teil Eigenschaften und Qualifikationen, die sie selbst kaum erbringen konnten. Wenn sich die Männer schließlich mühsam diese – im Bewerbungsszenario zu eigen machten um unter den kritischen Augen der Frauen zu bestehen, wurde dies keineswegs entsprechend gewürdigt. Immer mehr Qualifizierungen fielen den Frauen ein und immer eifriger versuchten die Männer, diese zu liefern. Beinahe stellte sich eine Sisyphus-Situation ein, wie sie in klassischen Märchenbüchern vorkommt (Tim Rohrmann hatte dies in seinem Kommentar dazu ebenfalls beschrieben). In der Diskussion wurde schließlich mit einigem Erstaunen festgestellt, dass dies ein generelles, paradoxes Beziehungsverhalten zwischen Mann und Frau sei, das die Teilnehmenden hier wieder eingeholt hatte. Möglicherweise sei es durch die Gruppeneinteilung in zwei gleich starke Geschlechtergruppen zusätzlich dynamisiert und verstärkt worden. Wieder einmal wurde deutlich, wie politisch das Private sei und dass es die Beziehungsstrukturen seien, die Entscheidungen jeglicher Art zu steuern scheinen.

- Das Berufsbild des Erziehers sowie sein gesamtes Verhalten beinhaltet kein klares männliches Selbstverständnis. Es wird noch viel zu stark an weiblichen Vorgaben und weiblich geprägten Strukturen gemessen. Deshalb ist es erstrebenswert, wenn diejenigen Männer, die bereits Berufserfahrung haben, sich als Mentoren und Vorbilder anbieten. Hier gilt es, weiter untereinander im Gespräch zu bleiben und diese Verantwortung im Sinne der pädagogischen Qualität und der Kinder anzunehmen.
- Das klassische Männerbild hat in diesem Beruf keine gelebten Abbilder, wenn es denn überhaupt real existieren kann. Die Stärken der neuen, vielfältigen Formen von Mann-Sein können im Erzieherberuf gut ihren Ausdruck finden und dabei pädagogisch wertvoll wirken. Das sollte nach außen vermittelt werden. Aber nicht alle Erzieher haben daran ein spezielles Interesse, denn sie würden ihren Sonderstatus innerhalb ihrer Einrichtungen, die eine gewisse „Schutzzone“ für sie bildet, aufgeben müssen.
- Für die nächsten Schritte des BVZ im Projekt „Mehr Männer in die pädagogische Arbeit“ bedeutet das Ergebnis der Tagung u. a., dass der Blick sehr wohl auch auf die Beziehungen zwischen weiblichen und männlichen Kollegen gerichtet werden sollte, obwohl die Befragungsergebnisse der Studie eine relativ unproblematische und beinahe harmonische Zusammenarbeit zeigten. An diesen Ergebnissen scheint also einige Skepsis angebracht, bedenkt man, dass die Befragung der Männer – trotz aller Datenschutzmaßnahmen - im Auftrag vom Arbeitgeber BVZ durchgeführt wurde.
- Aktionen zur Rekrutierung von männlichem pädagogischem Personal müssten u. a. auch die Einstellungspraxis in den einzelnen Einrichtungen betrachten, besonders in denen, die bisher noch „männerfrei“ gearbeitet wird. Möglicherweise besteht auch dort ein Befragungs- und Fortbildungsbedarf, der die theoretische, praktische und emotionale Ebene der Erzieherinnen anspricht, um den Weg zu einer paritätischen Stellenbesetzung zu ebnen.

Durch die Referate und Diskussionen wurde deutlich, dass das BVZ mit seinem Männer-Projekt tatsächlich „die Nase vorn“ hat, und zwar nicht nur in Deutschland. Mit seiner Studie hat der Trägerverein auch europaweit Neuland betreten. Und dies nicht etwa im politischen Auftrag, wie es für öffentliche Organisationen nötig gewesen wäre, um z. B. der EU-Forderung nach Einführung von Gender Mainstreaming nachzukommen, sondern als Träger und Betreiber, zum Zwecke der Qualitätssicherung der insgesamt 120 Einrichtungen.

So kann man gespannt sein, wie sich die Personalstruktur der einzelnen Einrichtungen entwickeln wird. Vielleicht erobern sich die Männer nun auch ihre „Hälfte des Himmels“ bei der Kinderbetreuung.

„Stimmen zum Spiel“ - Eindrücke der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Stimmen zum Spiel oder meine Ideen zum Fachtag: Mehr Männer in die pädagogische Arbeit !

Von Martina Köbberich, Fachberaterin der LAG Freie Kinderarbeit Hessen e. V.

- Per E-Mail -

Während sich die männlichen Spitzenspieler anlässlich der Fifa-WM im Rampenlicht der Weltöffentlichkeit sonnten, grübelten engagierte Männer und Frauen einen ganzen Samstag lang einem Phänomen im gesellschaftlichen Schatten nach – ähnlich dem WM-Titel der DFB-Frauen, über den so wenig gesprochen wird, dass man glauben könnte, es hätte ihn nie gegeben.

Genau, im Mittelpunkt stand die Geschlechterdemokratie.

Wenn Sie meinen, es handelt sich dabei um ein drittklassiges Vorrundenspiel – wir wollen mal aus Freundlichkeit keine Namen nennen – haben Sie sich schon getäuscht. Man soll es kaum für möglich halten, es war ein packendes Match, mit harten Zweikämpfen, jeder Menge vergebener Chancen auf beiden Seiten, hitzigen Diskussionen in den Kabinen in der Halbzeitpause, in der Frauen und Männer „unter sich“ die weitere Strategie besprochen haben. Und schon sind wir mitten im Spielgeschehen ...

Zunächst gab es viel Wissenswertes zu erfahren. Zwei hochklassige ReferentInnen spielten dazu gut strukturiert den Ball übers Feld. Vielen Dank dafür an die SpielmacherInnen: Melitta Walter und Tim Rohrman!

Hier eine Auswahl von Spielzügen im Info-Block, die mich fasziniert haben:

- Hätten Sie gewusst, dass es in Niedersachsen eine eltern-initiativ-getragene Krabbelstube gibt, in die ausschließlich männlichen Fachkräfte – und davon gleich drei – die pädagogische Praxis bestreiten? Na, achten Sie mal auf ihren ersten Impuls, wenn sie das lesen! Landläufig führt diese Besetzung jedenfalls – wen wundert's – zu der Frage: Können die das überhaupt? Und zack: Getunnelt!
- Teilweise ist die Kugel im freien Fall, betrachtet man bspw. die männliche Beteiligung im Berufszweig der Grundschullehrer, die zunächst nach 1945 noch einen Anteil von 50% in den Kollegien ausmachte und bis heute rapide abfällt.
- Teilweise verlief das Spiel zäh, aufgrund der nicht vorhandenen Anspielstationen: Gerade mal 4 Studien sind Bestandteil der aktuellen Forschung und das in der gesamten bundesweiten Landschaft. Die Wirkung des Geschlechtes von Bezugspersonen auf die pädagogische Arbeit mit Mädchen und Jungen ist dabei bis heute gänzlich vernachlässigt worden. Hier wähnt man sich lediglich in Vermutungen, vergleichbar der Kopfnuss von Zizou: „Wie konnte es dazu kommen!“

Was für ein Spiel hat da eigentlich stattgefunden? Hier die Antwort: Es war insbesondere in der heiß umkämpften Spielmitte sicher kein Freundschaftsspiel zwischen Frauen und Männern. Es war zu diesem Zeitpunkt eher der Fight um den Cup und die Oberhand. Da wurden gelbe und rote Karten verteilt. Wir erinnern uns an Portugal gegen die Niederlande. Es kam unvermeidlich zum großen Knall, nachdem sich dann aber die Stimmung wieder aufgehellt hat. Es kam doch noch zum Freundschaftsspiel und zur Klärung: lösungs- und handlungsorientiert. Anders formuliert passierte folgendes:

Stattgefunden hat eine Annäherung an die Frage: Was ist geschlechtergerechte Pädagogik in Kindertageseinrichtungen? Und vor allem: Wie kann sie umgesetzt werden?

Dabei wurde sehr schnell deutlich, dass zunächst rückblickend aber auch fortdauernd die Reflexion und der Austausch über weibliche und männliche Rollenbilder und -muster auf die Agenda aller Beteiligten gehören. Eine Phase in der Gewitter vorkommen. Um Klischees und langjährig eingeschliffenen Handlungsmustern auf die Spur zu kommen, braucht es dazu im Anschluss eine bewusste und aufmerksame Wahrnehmung im Alltag, in Bezug auf die zu betreuenden Kinder, aber auch bezogen auf die professionell handelnden Fachkräfte.

Und auf den verschiedenen Ebenen braucht es Chancen und Anspielstationen: Träger besetzen die Stellen der Fachkräfte: Welche Rolle spielt dabei das Geschlecht und hat geschlechtsbewusste Pädagogik ihren Platz im Konzept der Einrichtung?

Und überhaupt: Woher kommen eigentlich die männlichen Bezugspersonen? Ist die dünne Beteiligung der Männer im Berufsstand des Erziehers lediglich auf das magere Gehalt, die mangelnde Wertschätzung und Anerkennung zurückzuführen?

Genau: „Auch“ lautet die Antwort, aber nicht nur! Denn, wie hat es Melitta Walter präzise auf den Punkt gebracht: „Seien wir doch mal ehrlich, für intelligente Frauen ist der Beruf genauso uninteressant wie für die Männer.“

Um dies zu ändern, dazu braucht es einiges: das fängt bei der Berufsbezeichnung an – Erzieher/in, ist das noch zeitgemäß und bezeichnet das die Tätigkeit? – und hört deshalb bei den Aufstiegschancen im Beruf nicht auf.

Darüber hinaus ist das Selbstbild der Handelnden entscheidend: die Haltung und die Reflexionsfähigkeit, nicht zu letzt der eigenen biographischen Sozialisationserfahrung, sind von großer Bedeutung. Aber auch das Wissen um die historische Entwicklung der Geschlechterrollen, ihre individuellen und strukturellen Auswirkungen, sucht man bisher auf den Stundenplänen der Fachhochschulen meist vergebens.

Einig ist sich das Plenum schließlich darüber, dass es Männer und Frauen braucht für die Umsetzung einer geschlechtsbewussten Pädagogik in der Kindertageseinrichtung. Es braucht beide Geschlechter für die Arbeit mit Mädchen und Jungen, auch oder gerade weil die aktuelle Forschung dazu bisher wenig zu bieten hat.

Wir sollten uns also schleunigst auf den Weg machen. Nicht gegen - sondern miteinander, ihr Frauen und Männer! Nur als „11 Freunde“ kann dieses Spiel gewonnen werden. Und ihr wisst ja: „Das nächste Spiel ist immer das Schwerste!“

Anders ist der Pokal 2010 in Sachen Geschlechterdemokratie nicht in unsere Einrichtungen zu holen.

Weitere E-Mail – Reaktionen:

- Ralf Reuther, Schülerladen „Zornige Zwerge“:

Es ist tatsächlich nicht einfach, bei diesen Temperaturen ein paar Sätze "zum Spiel" zu denken, aber ich probiere es:

Die Fachtagung "Mehr Männer ..." war in der Durchführung mit den zwei Vorträgen und der anschließenden Aufgabenstellung sehr gut und brachte neben einer Fülle von Informationen auch Bestätigungen des im Arbeitskreis "Männer AK" erlebten bzw. besprochenen. So waren auch wir dort Quereinsteiger mit dementsprechenden Biographien, die alle nicht glatt in das Arbeitsfeld des Erziehers führten.

Sehr interessant und nachahmenswert fand ich, dass in München der Männer AK eine feststehende Einrichtung ist; und nicht nur vorübergehend. Ebenfalls anregend fand ich den Hinweis auf die Regeln, die sich die Männer gegeben haben im Umgang mit Kindern, um sich und die Kinder zu schützen in einer offenen und gemeinschaftlichen Form.

Sehr witzig beim Ergebnisvortrag der Aufgabenstellung (Stellenausschreibung für einen Mann und Bewerbungsschreiben eines Mannes) war die übergroße Erwartungshaltung der anwesenden Frauen an die Person und die Leistungsfähigkeit des Mannes bei recht unklarer Definition der Leistungsmerkmale, wobei die Bewerbung des Mannes, die voller messbarer Leistungsmerkmale war, eher zerrissen wurde. Unser Beruf scheint weiterhin an der unklaren Aufgabenstellung zu leiden.

Irgendwie kam ich - weiß nicht, ob es allen so ging- zu dem Schluss, dass männliche Jugendliche nicht über die Schule zu einer Erzieherausbildung angeworben werden "können".

Der dargereichte Imbiss war exzellent. Vielen Dank dafür und für die Durchführung der Fachtagung

➤ Christina Leipold, Stadtschulamt Frankfurt am Main:

Es ist so heiß ... mir fällt leider echt nix originelles ein...
aber, was ich finde unbedingt in die Dokumentation rein sollte
ist das, was du wohl ursprünglich aus deinem Bekanntenkreis berichtet hast,
dass die Tochter abends nach Haus kommt und sagt:
"mama, unsere neue Erzieherin heißt Wolfgang"
Da steckt doch ganz viel drin!!!!

➤ Kamil Uzun, Kinderladen „Wilde Kerle“:

In zwei bis drei Sätzen meine Eindrücke über unsere Fachtagung "Mehr Männer in die pädagogische Arbeit" wieder zu geben scheint mir sehr schwer. Ich versuche es trotzdem. Es war sehr informativ, lebendig und gut vorbereitet. Die Referenten und Teilnehmer waren super, man hat es bei den Arbeitsgruppen gemerkt. Mehr Beteiligung hatte ich mir gewünscht. Aber vielleicht beim nächsten Mal.

➤ Merita Orfert, Kommunale Kinder-, Jugend- und Familienhilfe:

"Unterschiede dürfen sein." Für mich eine äußerst gelungene Veranstaltung, um mein überholtes Bild von Männern in der pädagogischen Arbeit zu korrigieren. Gut war natürlich, dass Männer in ausreichender Zahl teilgenommen haben.

Literatur und Links

- Bartjes, Heinz (2003). Männer in Frauenberufen. Zwischen Zuschreibung und Profilsuche. In Büttner, Christian & Nagel, Gudrun (Hg.). *Alles Machos und Zicken? Zur Gleichstellung von Jungen und Mädchen in Kindertageseinrichtungen*. Seelze-Velber: Kallmeyer. S. 128-140.
- Bartjes, Heinz (1996). *Der Zivildienst als Sozialisationsinstanz - Theoretische und empirische Annäherung. Edition soziale Arbeit*. Weinheim: Juventa.
- Becker, Shaun (2001). The Good, the Bad and the Few: Men In Child Care. *Interaction, Vol. 14, No. 4, Winter 2001*, 10-12.
- Belotti, Elena Gianini (1975). Was geschieht mit den kleinen Mädchen? München: Verlag Frauenoffensive. (Auszug S. 113-123: *Warum also sollte man nicht auch dem Mann vorschlagen, als Erzieher zu arbeiten?* nachgedruckt 2004 in *Switchboard, Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit, Nr. 166, Heft 10-11/2004*, 8f.)
- Bentheim, Alexander (2005). „Jungs müssen nicht immer Mechaniker werden. Wir brauchen sie auch als Erzieher.“ Eine Zusammenstellung und Nachlese zum BoysDay am 28. April 2005. *Switchboard Nr170, 17 (5-6)*, 4-8.
- Bentheim, Alexander & Moser, Peter (2005). Am Ende alle motiviert. Erste Erfahrungen mit einem Berufsorientierungsangebot von Manne e.V. – ein Interview mit Peter Moser. *Switchboard Nr. 170, 17 (5-6)*, 12-13.
- Bieneck, Bernd (1992). *Männer in der Kita*. Berlin: Amt für Kindertagesstättenarbeit in der EKIBB.
- Bieneck, Bernd & Stoklossa, Detlef (Hg.) (2002). *Heldenspiele(r). Leben mit Jungen in Kindertageseinrichtungen. Dokumentation Projekt Fachtagung Berlin-Brandenburg 1998-2001*. Berlin: Eigendruck.
- Biermann, Christine (1997). *Kritische Koedukation: Mädchen und Jungen in der Laborschule*. Werkstatthefte Nr. 10. Eigendruck der Laborschule Bielefeld.
- Blase-Geiger, Peter (1999). Jetzt kommen die Männer. *Klein & Groß, 7-8/1999*.
<http://www.kindergartenpaedagogik.de/473.html>
- Brandes, Holger (2002). Männer in einem "Frauenberuf"? Konstruktionen von "Männlichkeit" in der sozialen Arbeit. In: Brandes, Holger. *Der männliche Habitus. Band 2: Männerforschung und Männerpolitik* (S. 233-250). Opladen: Leske + Budrich.
- Busemann, Bernd (2003). Interview mit Bernd Busemann. *Bild-Zeitung*, 28.9.2003.
- BVZ Frankfurt (Hg.) & Kreß, Brigitta (2006). *Mehr Männer in die pädagogische Arbeit – ein Projekt des BVZ. Ergebnisse der Befragung*. <http://www.bvz-frankfurt.org>
- Cameron, Claire; Moss, Peter & Owen, Charlie (1999) *Men in the Nursery: gender and caring work*. London: Paul Chapman Publishing.
- Carrington, Bruce; Tymms, Peter & Merrell, Christine (2005a). *Role models, school improvement and the 'gender gap': Do men bring out the best in boys and women the best in girls?* Paper presented to the EARLI 2005 Conference, University of Nicosia.
- Carrington, Bruce; Tymms, Peter & Merrell, Christine (2005b). Forget Gender: Whether a Teacher is Male or Female Doesn't Matter. *Teacher. The National Education Magazine*; 12/2005, 32-34.
- Center for Early Childhood Leadership (Ed.) (2004). *Directors' Perceptions About Male Involvement in Early Childhood Programs, Research Notes*. National-Louis University, http://cecl.nl.edu/research/issues/rn_summer2004.pdf (30.6.2005).
- Connell, Robert W. (1999). *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Opladen: Leske & Budrich.

Diefenbach, Heike & Klein, Michael (2002). „Bringing Boys Back In“. Soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Bildungssystem zuungunsten von Jungen am Beispiel der Sekundarschulabschlüsse. *Zeitschrift für Pädagogik*, 48 (6), 938-958.

Ebenrett, Heinz J.; Hansen, Dieter & Puzicha, Klaus J. (2003). Verlust von Humankapital in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit. *Aus Politik und Zeitgeschichte (B 06-07/2003)*.
<http://www.bpb.de/publikationen/>

Engelhardt, Walter Josef (2002). Sozialpädagogische Ausbildung und Jungenarbeit. In: Bienek, Bernd & Stoklossa, Detlef (Hg.). *Heldenspiele(r). Leben mit Jungen in Kindertageseinrichtungen. Dokumentation Projekt Fachtagung Berlin-Brandenburg 1998-2001* (S. 127-131). Berlin: Eigendruck.

Engelhardt, Walter Josef (1999). Väterlichkeit als Beruf. Eine Annäherung aus Sicht der Männer und Jungen. *Kindertagesstätten aktuell, Ausgabe BY*, 5/99, 106-109.

Engelhardt, Walter Josef (1998). „Onkel Tante Helmut“ oder „Wo bleiben sie denn, die Männer in den Kindertagesstätten?“. *Kindertagesstätten aktuell, Ausgabe BY*, 10/98, 200-203.

Englert, Wolfgang (2006). Von der Leerstelle zum Lernfeld? Motive und Zugangsweisen männlicher Erzieher in Kindertageseinrichtungen – ein Forschungskonzept zur geschlechterbewussten Bildung im Elementarbereich. *Switchboard, Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit, Nr. 176, 18 (6-7)*, 10-11.

Englert, Wolfgang (2006). *Motivationslage männlicher Fachkräfte und Evaluierung von Personalgewinnungsmaßnahmen für männliche Fachkräfte im Tätigkeitsbereich von Kindertageseinrichtungen in städtischer und freier Trägerschaft in Frankfurt am Main. Auswertung der qualitativen Interviews mit den männlichen Fachkräften*. Frankfurt.

Englert, Wolfgang & Uhrig, Kerstin (2004). Pilotstudie "Genderbudget" zur Geschlechterbalance im Bereich der Kindertageseinrichtungen der Stadt Frankfurt m Main. In Männernetz Hessen (Hg.). *"Verloren im Mainstream!?" Reader zur Fachtagung mit Verleihung des Förderpreises Gender 2003/04*. Frankfurt: Eigendruck.

Epstein, Debbie; Maw, Janet; Elwood, Jannette & Hey, Valerie (eds.)(1998). *Failing Boys?: Issues In Gender And Achievement*. Oxford: Open University Press.

Faulstich-Wieland, Hannelore (1991). *Koedukation - enttäuschte Hoffnungen?* Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.

Foster, Victoria; Kimmel, Michael & Skelton, Christine (2001). 'What about the boys?' An overview over the debates. In Martino, Wayne & Meyenn, Bob (eds.). *What about the boys? Issues of masculinity in schools*. pp. 1-23.

Frauenbüro der Stadt Wien (Hg.) / Orner, Daniela; Buch, Maja; Meier, Elisabeth; Rosenlechner, Karin; Ruthofer, Mario & Kronlachner, Elisabeth (2003). *Geschlechtssensible Pädagogik im Kindergarten. Projektbericht aus dem Kindertagesheim fun&care Brunhildengasse*. Wien: Eigendruck.

Frising, Björn (2005). *A few remarks on men in child care and gender aspects in Sweden*. Contribution to the conference on Men in Childcare, London, Sept. 19, 2005. Download on www.meninchildcare.co.uk.

Hansen, Rüdiger (1999). Wilde Jungs und nette Männer. *Kindertageseinrichtungen aktuell, Ausgabe ND*, 7(3).

Havung, Margareta (2000) *Anpassning till rådande ordning. En studie av manliga förskollärare i förskoleverksamhet*. [Adjusting to the order. A study of male pre-school teachers in preschool] Lärarhögskolan i Malmö: Institutionen för pedagogik.no 145.

Jensen, Jytte Juul (1996). *Men as Workers in Childcare Services*. Discussion Paper / European Commission Network on Childcare. Brüssel: Europäische Kommission.

Jones, Deborah (2003). The 'Right Kind of Man': the ambiguities of regendering the early years school environment - the case of England and Wales. *Early Child Development and Care*, 173 (6), 565 - 575.

- Lyons, Michael ; Quinn, Andrea & Sumsion, Jennifer (2004). Gender, the labour market, the workplace and policy in children's services: Parent, staff and student attitudes. *Australian Journal of Early Childhood*, 30(1), 6-13.
- Kaiser, Astrid (2003). *Projekt geschlechtergerechte Grundschule*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kaiser, Astrid (Hg.) (2001). *Praxisbuch Mädchen- und Jungenstunden*. Hohengehren: Schneider.
- Klein, Lothar (1998). Als Mann in der Frauenwelt Kindertagesstätte. Auf holprigem Wege zur beruflichen Männerrolle. *tps Theorie & Praxis der Sozialpädagogik*, 1998 (2), 28-31.
- Krabel, Jens (1998). *Müssen Jungen aggressiv sein? Eine Praxismappe für die Arbeit mit Jungen*. Mülheim: Verlag an der Ruhr.
- Mills, Martin (2000). Issues in Implementing Boys' Programme in Schools: male teachers and empowerment. *Gender and Education*, 12(2), 221-238.
- Murray, Susan B. (1997). It's safer this way. The subtle and not-so-subtle exclusion of men in child care. In: Benokraitis, Nijole V. (Ed.). *Subtle Sexism - Current practice and prospects for change* (pp. 136-153). London: Sage.
- Nelson, Bryan G. (2002). *The importance of men teachers and why there are so few*. Minneapolis: Men in Child Care and Elementary Education Project.
- Nelson, Bryan G. & Sheppard, Bruce (Eds.) (1992). *Men in Child Care and Education: A Handbook for Administrators and Educators*. MenTeach, P.O. Box 6778, Minneapolis, MN 55406-0778, 1992.
- Netzwerk der Europäischen Kommission für Kinderbetreuung (1993). *Männer als Betreuer. Für eine Kultur der Verantwortung, der Aufgabenteilung und Gegenseitigkeit zwischen Mann und Frau bei der Betreuung und Erziehung der Kinder*. Brüssel: Europäische Kommission.
- Netzwerk der Europäischen Kommission für Kinderbetreuung (1996). *Qualitätsziele in Einrichtungen für kleine Kinder*. Brüssel: Europäische Kommission.
- Neumann, Gerhard (2001). Geschlechtsbewusste Arbeit mit Jungen im Lebenskundeunterricht. In Adloff, Peter & Alavi, Bettina (Hg.). *Genau wie Schule nur ganz anders. Didaktische Beiträge zur Humanistischen Lebenskunde*. Berlin: Humanistischer Verband Deutschlands, Landesverband Berlin.
- Neumann, Gerhard (1999). Jungenarbeit an Grundschulen. Einige Praxisbeispiele und Erfahrungen aus Jungengruppen. *unterrichten/erziehen*, Nr. 5/1999, 263-266.
- Pedersen, Peter Møller (2005). *Men in childcare - revolution or ripples in a female world*. Presentation at the conference on Men in Childcare, London, Sept. 19, 2005. Download on www.meninchildcare.co.uk.
- Peeters, Jan (2004). *Männer in den Kindergarten. Die Poster zur Berufskampagne*. 4 Poster im Set. Bezug: Betrifft Kinder, <http://www.betrifft-kinder.de>.
- Peeters, Jan (2003). *Men in childcare: an action-research in Flanders*. International Journal of Equity and Innovation in Early Childhood 1(1), 72-83.
- Rabe-Kleberg, Ursula (2003). *Gender Mainstreaming und Kindergarten. Reihe Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe*. Weinheim: Beltz (BeltzVotum).
- Redaktion Kindergarten heute (1997). Erziehen - kein Beruf für Männer? Studierende werben mit Plakaten für ihren Beruf. *Kindergarten heute*, 7-8/97, 28-29.
- Rohrman, Tim (2006). Jungen und Mädchen in der Schule. In Fleischer, Thomas; Grewe, Norbert; Jötten, Bernd; Seifried, Klaus & Sieland, Bernhard (Hg.). *Handbuch Schulpsychologie. Psychologie für die Schule*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Rohrman, Tim (2005a). Männer in Kindertageseinrichtungen: Immer noch eine kleine Minderheit. *Switchboard, Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit*, Nr. 169, 17 (4-5), 20-21.
- Rohrman, Tim (2005b). *Geschlechtertrennung in der Kindheit: Empirische Forschung und pädagogische Praxis im Dialog. Abschlussbericht des Projekts "Identität und Geschlecht in der Kindheit"*. Hg. vom Braunschweiger Zentrum für Gender Studies. Braunschweig: Eigendruck.

- Rohrman, Tim (2002). Zahlen statt Schätzungen. Männliche Beschäftigte in Tageseinrichtungen für Kinder. *Switchboard, Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit*, Nr. 155, 14 (12), 11.
- Rohrman, Tim (2001). Wofür ein Mann gebraucht wird... *Kindertageseinrichtungen aktuell KiTa spezial*, Nr. 2/2001, 35-38.
- Rohrman, Tim (1997). Männer in Kindertageseinrichtungen. *Kindertageseinrichtungen aktuell, Ausgabe HRS*, 5(9), 171-173.
- Rohrman, Tim & Thoma, Peter (1998). *Jungen in Kindertagesstätten. Ein Handbuch zur geschlechtsbezogenen Pädagogik*. Freiburg: Lambertus.
- Roisch, Henrike (2003). Die horizontale und vertikale Geschlechterverteilung in der Schule. In Stürzer, Monika; Roisch, Henrike; Hunze, Annette & Cornelißen, Waltraud. *Geschlechterverhältnisse in der Schule* (S. 21-52). Opladen: Leske + Budrich.
- Rolfe, Heather (2005). *Men in childcare. EOC Report No. 35*. Manchester: Equal Opportunities Commission.
<http://www.eoc.org.uk/cseng/research/men%20in%20childcarewp%2035%20full%20report.pdf>
- Ruble, Diane N. & Martin, Carol Lynn (1998). Gender development. In Eisenberg, N. (Ed.). *Handbook of Child Psychology, Vol. 3* (pp. 933-1016). New York: Wiley.
- Sargent, Paul (2005). The gendering of men in early childhood education. *Sex Roles: A Journal of Research*, 52 (3-4), 2/2005, 251-259.
- Sargent, Paul (2000). Real men or real teachers? Contradictions in the lives of men elementary teachers. *Men and masculinities*, 2 (4), 410-433.
- Schneider, Claudia & Tanzberger, Renate (2005). *Männer als Volksschullehrer. Statistische Darstellung und Einblick in die erziehungswissenschaftliche Diskussion*. Wien: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur.
- Schnurrer, Herta (2004a). Von unseren europäischen Nachbarn lernen - Tendenzen in der vorschulischen Bildung und Erziehung in Europa. *Kindertagesstätten KiTa aktuell, Ausgabe MO*, 4/2004, 76-82.
- Schnurrer, Herta (2004b). Und es bewegt sich doch. Ein Überblick zu den neuen Studienangeboten für Erzieherinnen und andere Fachkräfte für den Kindertagesstättenbereich an Fachhochschulen und Universitäten in Deutschland. *Kindertagesstätten KiTa aktuell, Ausgabe MO*, 10/2004, 196-202.
- Seubert, Thomas (1995). Und wann gehst du arbeiten? Erzieher - ein Job für "richtige" Männer? *Welt des Kindes*, 1/95, 12-17.
- Spence, Kenny & Chisholm, Chris (2005). "We can work it out". Presentation on the conference on Men in Childcare, September 20, London. Download on www.meninchildcare.co.uk
- Statistisches Bundesamt (2006). *Statistisches Jahrbuch 2005 für die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn. Pdf zum download auf http://www.destatis.de/jahrbuch/d_home.htm.
- Stoklossa, Detlef (2004). "Alles Mutti-Mief hier!" Traditionelles Rollendenken verhindert, dass endlich auch Männer im Kindergarten arbeiten. *männerforum* Nr. 30, 4-7.
- Thoma, Peter; Baumgärtel, Werner & Rohrman, Tim (1996). "Manns-Bilder" - *Jungen in Kindertagesstätten. Abschlußbericht des AGIP-Forschungsprojekts*. Wolfenbüttel: Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel.
- Titus, Jordan J. (2004). Boy trouble: rhetorical framing of boys' underachievement. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 25(2), 145-169.
- Uhrig, Kerstin (2006). *Motivationslage männlicher Fachkräfte und Evaluierung von Personalgewinnungsmaßnahmen für männliche Fachkräfte im Tätigkeitsbereich von Kindertageseinrichtungen in städtischer und freier Trägerschaft in Frankfurt am Main. Zusammenfassung der Gesamtergebnisse*. Frankfurt.
- van Dieken, Christel; Rohrman, Tim & Sommerfeld, Verena (2004). *Richtig streiten lernen. Neue Wege in der Konfliktbewältigung unter Kindern*. Freiburg: Lambertus.

Watermann, Liane (2006). *Erzieher – auch ein Beruf für Männer. Eine Untersuchung zu Motivation, die Rolle als Mann, Vorstellungen und Berufsperspektiven in der Ausbildung zum Erzieher*. Göttingen: Gleichstellungsstelle des Landkreises Göttingen, Eigendruck.

Welz, Eberhard & Dussa, Ulla; Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport Berlin (Hg.) (1998). *Mädchen sind besser - Jungen auch. Konfliktbewältigung für Mädchen und Jungen - ein Beitrag zur Förderung sozialer Kompetenzen in der Grundschule*. 2 Bände. Berlin: Paetec, Ges. für Bildung und Technik.

Will, Sylvia (2005). Küche, Kirche, Kindergarten. Strukturelle und arbeitspolitische Aspekte von Gender Mainstreaming. In Kindergartenarbeit der Ev.-luth. Kirche in Oldenburg (Hg.). *Dokumentation der Fachtagung "Die Lust an der Unterschiedlichkeit". Gender Mainstreaming als Aufgabe des Kindergartens*. Fachtag für Leitungskräfte am 23.9.2004. Oldenburg: Eigendruck.

Wohlgemuth, Ulla Gerner (2003).

Men in Childcare. Additional paper on the conference on Men in Childcare, Edinburgh, Dec. 2003. Download on <http://www.meninchildcare.co.uk>. www.chinanews.cn (2006).