

Olsson, Benjamin

Männer in der Kita

Unterschiede bei Anstellungen und Lebensläufen
in Bezug zu dem Geschlecht pädagogischer
MitarbeiterInnen in Kindertageseinrichtungen.

BACHELORARBEIT

HOCHSCHULE MITTWEIDA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2015

Olsson, Benjamin

Männer in der Kita

Unterschiede bei Anstellungen und Lebensläufen
in Bezug zu dem Geschlecht pädagogischer
MitarbeiterInnen in Kindertageseinrichtungen.

eingereicht als

BACHELORARBEIT

an der

HOCHSCHULE MITTWEIDA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2015

Erstprüfer: Prof. Dr. B. Wolf

Zweitprüfer: Prof Dr. G. Ehlert

Bibliografische Beschreibung:

Olsson, Benjamin:

Männer in der Kita. Unterschiede bei Anstellungen und Lebensläufen in Bezug zum Geschlecht pädagogischer MitarbeiterInnen in Kindertageseinrichtungen. 38 Seiten

Mittweida, Hochschule Mittweida (FH), Fakultät Soziale Arbeit, Bachelorarbeit, 2015

Referat:

Die Bachelorarbeit befasst sich mit der Problematik ‚Mehr Männer in Kitas‘. Hierzu werden Unterschiede in der Anstellung und dem Lebenslauf von Erziehern und Erzieherinnen untersucht.

Die Arbeit unterteilt sich in zwei Hauptteile. Im Ersten werden generelle Fragen zu den zwei Geschlechtern anhand von Literatur beleuchtet. Im Zweiten werden die gewonnenen Erkenntnisse anhand einer quantitativen Studie überprüft.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	V
0 Vorüberlegung	1
1 Frauen- oder Männerdomäne?	3
1.1 Ab wann zählt ein Beruf als segregiert?	3
1.2 Zur Geschichte des ErzieherInnen Berufes	4
1.3 Gender vs. Sex	6
1.4 Zur Geschichte der tradierten Geschlechterbilder	7
1.5 Typisch männlich / Typisch weiblich - Etikettierungen	8
1.6 Unterschiedliche Bewertung der Arbeit	9
1.7 Fazit Geschlecht	10
2 Rechtliche Grundlage	11
3 Mehr Männer in Kitas	12
3.1 Sozialisationsgewinn für Kinder	13
3.2 Gleichstellung der Geschlechter	15
3.3 Sicherung des Fachkräftebedarfs	16
3.4 Professionsgewinn	18
3.5 Der Generalverdacht	19
3.6 Fazit	21
4 Forschung	22
4.1 Forschungsdesign	22
4.1.1 Wer wird befragt?	22
4.1.2 Thesen	23
4.1.3 Der Fragebogen	24
4.1.4 Pretest	24
4.1.5 Schwierigkeiten	25
4.2 Auswertung	26
4.2.1 Rücklauf	26
4.2.2 Aus- und Bewertung der Antworten	27
4.3 Fazit der Befragung	36

5	Schlussbetrachtung	37
	Anlagen	VI
	Eigenständigkeitserklärung	VI
	Der Fragebogen	VII
	Liste der befragten Einrichtungen	VIII
	Literaturverzeichnis	X
	Rechtsquellen	XVI

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1 FRAUENANTEILE IN DEN BERUFEN (HAUSMANN/KLEINERT 2014, 3).....	3
ABBILDUNG 2 GÄNGIGE GESCHLECHTERTYPOLOGIE DER KOMMUNIKATION (CREMERS/HÖYNG/KRABEL U.A. 2012, 240).....	9
ABBILDUNG 3 GÄNGIGE GESCHLECHTERTYPOLOGIE DES KONFLIKTVERHALTENS (CREMERS/HÖYNG/KRABEL U.A. 2012, 241)	9
ABBILDUNG 4 AUSBILDUNGSMARKTENTWICKLUNG IN DEUTSCHLAND VON 2009 BIS 2013 (ULRICH/MATTHES/FLEMMING U. A. 2014, 9)	16
ABBILDUNG 5 VERTRAUEN IN MÄNNLICHE ERZIEHER IN KITAS (BMFSFJ 2014, 63).....	19
ABBILDUNG 6 NACHDENKEN ÜBER GEFAHR EINES MÖGLICHEN MISSBRAUCHES (BMFSFJ 2014, 63)	20
ABBILDUNG 7 ABSCHLÜSSE NACH GESCHLECHT.....	26
ABBILDUNG 8 UNTERSCHIEDUNG NACH ARBEITSZEITEN.....	27
ABBILDUNG 9 POSITION IM TEAM 1	28
ABBILDUNG 10 POSITION IM TEAM 2.....	29
ABBILDUNG 11 BRUCH IM LEBEN.....	29
ABBILDUNG 12 ALTER BEIM ERREICHEN DES ABSCHLUSSES	30
ABBILDUNG 13 GRÜNDE FÜR DEN SOZIALEN BERUF 1	31
ABBILDUNG 14 GRÜNDE FÜR DEN SOZIALEN BERUF 2.....	33
ABBILDUNG 15 ARBEITSSUCHEND - EHRENAMT - SOZIALES JAHR.....	34
ABBILDUNG 16 VERHÄLTNISSE NACH BEREICHEN.....	35

0 Vorüberlegung

„Wegbereiter für die Zukunft“, „Neue Perspektiven finden“ oder „Sei alles, werde Erzieher!“ ‚rufen‘ in Hamburg übermannsgroße Werbewände (vgl. Vielfalt, Mann!). Männliche Erzieher - ein Beruf, für den man die Werbetrommel rührt?

Ich selber arbeite in einem Dresdner Hort mit 44,4 % Männeranteil. Für mich war die Debatte „ErzieherIn als Frauenberuf“ immer ein Problem der ländlichen Gegenden, aber keines, welches es rechtfertigt, in Hamburg solch große Werbeleinwände aufzustellen. Also auf an den Tellerrand und einmal schauen, was wir in Deutschland für einen Männeranteil in Kitas haben und was der Unterschied zwischen Männern und Frauen in einer Kita ist. Mit wem man auch spricht, die überwiegende Mehrheit befürwortet die Aussage, dass mehr Männer in Kindertageseinrichtungen arbeiten sollten.

In dieser Arbeit werde ich mich mit den gängigsten Argumentationsmustern (Kapitel 4) für männliche Erzieher kritisch auseinandersetzen. Bevor ich sagen kann, es ist wichtig, dass in einer Kindertagesstätte Männer und Frauen vertreten sind, schaue ich: Was ist das Männliche und das Weibliche (Kapitel 2)? Woher kommt diese geschlechtsspezifische Unterteilung der Gesellschaft / des Arbeitsmarktes (horizontal sowie vertikal)? Auch wenn dieser Punkt im Rahmen dieser Arbeit nur angerissen werden kann. Jedoch empfinde ich es als wichtig zu schauen, wo wir als Gesellschaft in Geschlechterfragen stehen.

In den letzten 50 Jahren hat sich in Deutschland und der EU einiges zur Stellung der Geschlechter verändert. Im 3. Kapitel werde ich kurz auf die aktuelle Rechtslage eingehen. Unter diesem Punkt wird keine hermeneutische Betrachtung der Gesetze stattfinden, auch keine Abhandlung der geschichtlichen Entwicklung der Rechtsstellung von Mann und Frau, sondern ein Blick auf die aktuelle Rechtslage zum Thema.

Mit der Forschungsfrage „Mehr Männer in Kitas - Warum Männer in einen Frauenberuf wechseln“, wollte ich die Forschung überschreiben. Doch schon in den ersten Gesprächen mit Erziehern fiel mir auf, dass das Eigenbild der

Berufsgruppe geschlechtsneutral ist. Somit änderte ich meine Forschungsfrage hin zu: Unterschiede bei Anstellungen und Lebensläufen in Bezug zum Geschlecht pädagogischer MitarbeiterInnen in Kindertageseinrichtungen.

Hierzu habe ich im Oktober / November 2014 174 pädagogische MitarbeiterInnen in Kindertageseinrichtungen befragt und die Ergebnisse gegenübergestellt (4. Kapitel).

Aus den Annahmen über Männer und Frauen in Verbindung mit den Argumentationsmustern habe ich unter 4.1.2 Thesen abgeleitet, welche die Grundlage für meine Befragung von ErzieherInnen in Kindertagesstätten in der Landeshauptstadt Dresden darstellen. Im Gegensatz zu anderen Befragungen, welche zu dem Thema „männliche Fachkräfte in Kitas“ deutschlandweit durchgeführt worden sind, verstehe ich unter Kindertagesstätte die drei Bereiche Hort, Kindergarten und Kinderkrippe. (vgl. BMFSFJ 2014, 15)

Um die Präsenz des Themas zu verdeutlichen, möchte ich einen Auszug aus dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung von 2009 zitieren, welcher der erste Schritt in eine Richtung ist, auf den Böhnisch schon seit Längerem hinweist (vgl. Böhnisch/Funk 2002 346ff): „Wir wollen eine eigenständige Jungen- und Männerpolitik entwickeln und bereits bestehende Projekte für Jungen und junge Männer fortführen und intensivieren. Damit eröffnen wir ihnen auch in erzieherischen und pflegerischen Berufen erweiterte Perspektiven“ (Koalitionsvertrag 2009, 74).

In dieser Arbeit gehe ich von der Zweigeschlechtlichkeit der Gesellschaft aus. Alle Personengruppen, welche nicht in das Raster „männlich - weiblich“ passen, sind anteilig so gering, dass sie in der Befragung keine relevante Rolle spielen.

1 Frauen- oder Männerdomäne?

1.1 Ab wann zählt ein Beruf als segregiert?

Es scheint, als lege der/die AutorIn einer Studie fest, ab wann ein Beruf als segregiert gilt. So findet sich fast bei jeder Studie eine andere Nennzahl. Allgemein kann man sagen, dass sich ein Grenzwert zwischen 70% und 80% bei Vertretern eines Geschlechts eingependelt hat (vgl. Hausmann /Kleinert 2014).

Wie man an den verschiedenen Grenzwerten schon feststellen kann, existiert keine klare Definition von Männer- und Frauenberufen. Für diese Forschungsarbeit ist dies kein Problem, da festzustellen ist, dass 2008 im deutschen Mittel 97,6% der Fachkräfte in Kindertagesstätten Frauen waren (vgl. BMFSFJ 2014, 15).

Selbst in Großstädten wird ein Männeranteil von 10% (inkl. Integrati-

onshelfer) nicht überschritten, sodass wir hier von einem klassischen Frauenberuf ausgehen können. Diese horizontale Segregation hat eine hohe Halbwertszeit. So stellen Hausmann und Kleinert fest, dass „sich die Frauenanteile in den meisten Berufen im Laufe der untersuchten 35 Jahre nur wenig verän-

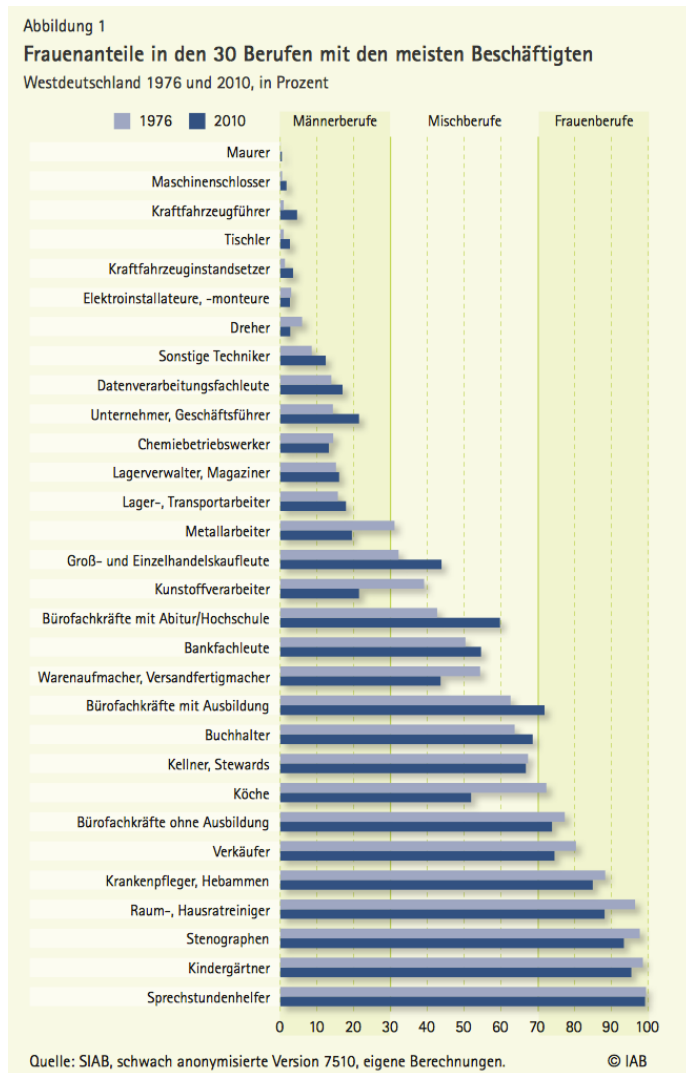


Abbildung 1 Frauenanteile in den Berufen (Hausmann/Kleinert 2014, 3)

dern – insbesondere gilt das für die Berufe, die stark von einem Geschlecht besetzt sind. Tendenziell zeigt sich bei Frauenberufen im Mittel ein Rückgang des Frauenanteils und bei Männerberufen umgekehrt ein Anstieg des Frauenanteils. Größere Veränderungen in unterschiedliche Richtungen gibt es bei gemischten Berufen, am stärksten bei den KöchInnen, den Bürofachkräften mit Abitur oder Hochschulabschluss und bei den KunststoffverarbeiterInnen. Die dauerhafte Spaltung von Frauen- und Männerberufen ist auch erkennbar, wenn man nicht nur die ‚Top-30-Berufe‘, sondern den gesamten westdeutschen Arbeitsmarkt über 35 Jahre hinweg betrachtet. Fast zwei Drittel aller beschäftigten Frauen arbeiteten in diesem Zeitraum in Frauenberufen, etwa ein Viertel in gemischten Berufen und nur knapp über ein Zehntel in Männerberufen“ (Hausmann/Kleinert 2014, 4).

Wetterer stellt dazu fest, dass die dualgeschlechtliche Arbeitsteilung „ein zentraler, möglicherweise sogar der zentrale Modus der sozialen Konstruktionen Geschlecht“ (Wetterer 2002, 26 zit. n. Buschmeyer 2013, 35) sei. Hinzu kommt, dass unsere Gesellschaft zwei Aufgaben (Reproduktion und Ernährung vgl. 1.4) sehr verschieden deutet. So zählt die ‚Reproduktionsarbeit‘ nicht zum klassischen, gesellschaftlichen Arbeitsbegriff (vgl. Buschmeyer 2013, 34). Wie sich dieses Problem durch die Geschichte des ErzieherInnenberufes zieht, lohnt sich genauer zu betrachten.

1.2 Zur Geschichte des ErzieherInnen Berufes

Schon der „Erfinder“ des Kindergartens in Deutschland, Friedrich Fröbel (1782-1852) sagt: „Die Erziehung zur Bildung des Menschen soll nicht nur dem weiblichen Geschlecht übertragen werden, sondern das mehr von außen lehrende männliche Geschlecht gehört nach dem Gesetz des Gegensatzes nicht minder dazu, und seine Mitwirkung zur Bildung muss nicht nur in den Knaben- sondern schon in Kinderjahren beginnen“ (Rabe-Kleberg 2003, 44). Trotz dieser Maxime fand F. Fröbel ausschließlich Frauen, welche bereit waren in seinen Kindergärten zu arbeiten.

Schon einige Zeit vor Fröbel, zum Ende der Aufklärung, entstand eine neue Idee: Kinder sollten zur Mündigkeit erzogen werden. Auch hier gab es schon

eine klare Rollenverteilung: der Vater war für die Erziehung verantwortlich, die Mutter für das gesundheitliche Wohl und die Pflege (vgl. Buschmeyer 2013, 24). Das zweite ‚Standbein‘ der Entwicklung war die immer stärker fortschreitende Industrialisierung, welche „Einrichtungen zur außerfamiliären Versorgung und Erziehung von Kindern im Vorschulalter“ (Amthor 2003, 545) forderten. Der evang. Theologe Flieder (1800 – 1864) gründete 1836 die erste Ausbildungsstätte für Kleinkindlehrerinnen in Kaiserswerth (vgl. Amthor 2003, 545).

F. Fröbel legte dann 1840 den Grundstein des heutigen ErzieherInnenberufes, indem er mit der Ausbildung von Kindergärtnerinnen begann, ohne theologische Interessen. Sein Interesse war die Bildung der Kinder. Neben den fröbelschen Kindergärten machten sich auch die zwei großen Kirchen stark in der Ausbildung von Diakonissen und katholischen Ordensschwwestern (vgl. Amthor 2003, 209ff). Das Leitbild für eine Kindergärtnerin war zu jener Zeit die Vorstellung einer verständnisvollen, treusorgenden, musisch begabten und gefühlsmäßig handelnden ‚Ersatzmutter‘. „Die Berufsausbildung zur Kindergärtnerin setzte ein (für Frauen unter damaligen Verhältnissen) hohes allgemeines Bildungsniveau voraus und qualifizierte diese in Theorie und Praxis zur eigenständigen Gründung und Leitung eines Kindergartens sowie zur Anleitung des Personals“ (Rabe-Kleberg 2003, 44). Somit wurde der Beruf der Kindergärtnerin ein Übergangsberuf bis zur Eheschließung für die gutbürgerliche Frau.

Von Anfang an entwickelte sich der Beruf der Kindergärtnerin und auch der Leiterin eines Kindergartens zum Hungerberuf, mit dem kein Auskommen war. Die Stellenangebote hingegen waren von Anfang an reichlich (vgl. Amthor 2003, 222f).

War es unter Fröbel noch theoretisch denkbar, dass Männer den Beruf des Kindergärtners ergreifen, so entwickelte sich die Maxime der Erzieherinnenbildung immer weiter weg vom Lernen und Erziehen, hin zur Wohlfahrt. 1922 in der Reichsschulkonferenz wurde dann festgelegt, dass der Kindergarten als Aufgabe der Wohlfahrt zu definieren sei und nicht als Teil der Schule (Rabe-Kleberg 2003, 45).

Erst mit der Kinderlädenbewegung der 68iger bekamen Männer (in Westdeutschland) einen Zugang zur Elementarpädagogik (Kinderläden), welcher zwar noch nicht als ein gleichberechtigtes Nebeneinander zu sehen war, doch ist hier ein wichtiger Wendepunkt in der Geschichte des ErzieherInnenberufes zu sehen. Im Jahr 1996 hat das EU-Netzwerk „Kinderbetreuung“ empfohlen, dass bis 2006 20% des Personals in Kindertageseinrichtungen Männer sein sollten. Ein Ziel, das in keinem Land erreicht wurde und von dem auch Deutschland weit entfernt ist. Doch was ist ‚männlich‘ und was ist ‚weiblich‘ bei der Erziehung?

1.3 Gender vs. Sex

Das Geschlecht wird als binäre Zuordnungseinheit der Gesellschaft angesehen und ist Ausgangspunkt für eine Reihe von Etikettierungen (vgl. 2.2). Schon bei dem Blick in einen Kinderwagen ist oft einer der ersten Gedanken: Blau oder Rosa? Ohne es bewusst zu reflektieren, gehen wir davon aus, dass sich jeder Mensch in das Raster männlich oder weiblich einordnen lässt. Somit wird der Körper (das biologische Geschlecht) zum Fundament sozialer Gewissheit (vgl. Korte/Schäfer 2002, 86).

Hinterfragen wir diese zwei Kategorien, stellen wir fest, dass die deutsche Sprache hier an eine Grenze stößt. Das deutsche Wort „Geschlecht“ beinhaltet einerseits das biologische Geschlecht (engl. sex) und das soziale Geschlecht (engl. gender). Warum ist diese Unterscheidung wichtig in der Diskussion über geschlechtsspezifische Berufswahlen?

Wenn wir uns die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes anschauen fällt die Trennung in Frauenberufe, Männerberufe sowie gemischtgeschlechtliche Berufe [vertikal] auf (vgl. Abb. 1, S.3), sowie die Trennung der Geschlechter in hierarchische Ebenen [horizontal]. Würden wir nun nicht in Gender und Sex unterscheiden, bräuchten wir uns über Geschlechtergerechtigkeit keine Gedanken machen, denn: „Persönlichkeitsentwicklung fände dann in biologisch vorgeprägten Bahnen statt, die für Jungen und Mädchen unterschiedlich angelegt sind. Alle Versuche, den angelegten Geschlechtertypus durch Erziehungs- und Sozialisationseinflüsse zu überwin-

den, müssten erfolglos bleiben, könnten sogar als widernatürlich bezeichnet werden. [...] Die Biologie bestimmt weitgehend die Persönlichkeitsentwicklung, sie ist unüberwindbares Schicksal“ (Tillmann 1995, 42).

Gender (Geschlecht), class (Klassenzugehörigkeit) und race (ethnische Herkunft) sind die drei Schlüsselkategorien zur Erklärung der gesellschaftlichen Teilhabe und von Benachteiligungsstrukturen für Mädchen und Jungen, Frauen und Männern (vgl. Ehlert, Funk, Stecklina 2011, 153). Somit ist es für die Frage nach der vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes elementar zu schauen, welche sozialen Eigenschaften schreiben wir der Geschlechtszugehörigkeit zu, ohne sie zu hinterfragen.

1.4 Zur Geschichte der tradierten Geschlechterbilder

– ein sozialisationsbezogener Erklärungsversuch

Soziale Berufe gelten als weiblich und MINT- [Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik] Berufe als männlich (vgl. Ehlert, Funk, Stecklina 2011, 153). Aber auch innerhalb eines Berufsfeldes haben sich Hierarchien entwickelt (z.B. Hebammen und Ärzte, pädagogisch/beratende und pädagogisch/leitende Tätigkeiten). Diese geschlechtsspezifische und arbeitsteilige Zuschreibung geht auf eine lange Tradition zurück und ist in ihren Wurzeln biologisch und gesellschaftlich begründbar. So stellt Tillman fest, dass jede Gesellschaft zwei elementare Aufgaben lösen muss. Erstens die Beschaffung von Lebensmitteln und zweitens die Sicherung der Reproduktion der Art. Folglich ist es logisch, dass die Jagd nur Männern vorbehalten sein konnte. Die hohe Kindersterblichkeit und die kürzere Lebenserwartung in Vorzeiten sind als zwei entscheidende Faktoren für die klassische Arbeitsteilung anzusehen. So hatte sich eine Frau in der Regel immer um den Nachwuchs zu kümmern (Kinder wurden bis zum Alter von 2-3 Jahren getragen und gestillt. Bedingt durch die hohe Kindersterblichkeit hatte die Frau immer ein hilfsbedürftiges Lebewesen bei sich, mit dem es unvorstellbar war, auf die Jagd zu gehen.). Diese Arbeitsteilung findet man in allen Kulturen in leicht verschiedenen Ausprägungen. Doch ist diese Arbeitsteilung nicht genetisch bedingt,

sondern rein pragmatisch, um das Überleben der Art zu sichern (vgl. Tillmann 1995, 45ff).

In unserer Gesellschaft, in der die Kindersterblichkeit sehr gering ist, Kindertagesstätten existieren und auch Männer nicht mehr auf die Jagd gehen müssen, stellt sich somit erstmals die Frage, ob sich die tradierten Rollenbilder noch als tragfähig erweisen.

1.5 Typisch männlich / Typisch weiblich - Etikettierungen

„Frauen und Männer gehen unterschiedlich, sprechen unterschiedlich, fühlen unterschiedlich, arbeiten unterschiedlich. Nur ist es nicht Ursache, sondern Folge geschlechtsspezifischer Erziehung und Lebensbedingungen“ (Scheu 1977, 6).

Als typisch weiblich gilt: Mütterlichkeit, Emotionalität, soziales Interesse, Passivität, Empathie und Abhängigkeit vom Mann als Ernährer. Hingegen gilt als typisch männlich: Durchsetzungsstärke, Aktivität, Zielstrebigkeit, geringere Sozialkompetenz und Unabhängigkeit von der Frau (vgl. Scheu 1977, 7; Cremers/Höyng/Krabel u.a. 2012, 121). Auch Neubauer stellt gängige Geschlechtertypologie bei Kommunikation und Konfliktverhalten gegenüber:

Gängige Geschlechtertypologie der Kommunikation

Männer	Frauen
positionaler Sprachstil: Meinung, Standpunkt	relationaler Sprachstil: Empfindung, Bezogenheit
es geht um Information, Definition, Lösung, Status	es geht um Interaktion, Verstehen, Kooperation, Akzeptanz
Stärken: Aktivität und Analyse, Durchsetzung	Stärken: soziale und emotionale Kompetenz, Empathie

Tendenz: asymmetrische, hierarchische Kommunikation	Tendenz: symmetrische egalitäre Kommunikation
Aufgabenbeziehung	Beziehungsaufgaben

Abbildung 2 Gängige Geschlechtertypologie der Kommunikation (Cremers/Höyng/Krabel u.a. 2012, 240)

Gängige Geschlechtertypologie des Konfliktverhaltens

Männer	Frauen
Sachebene, Rationalität	Beziehungsebene, Emotionalität
Klärungsinteresse	Fürsorglichkeit
Kongruenz, Widerspruch	Harmonie, Konfliktvermeidung
funktionale Hierarchie	Krabbenkorb-Phänomen
Durchsetzung von Interessen	Fähigkeit zum Perspektivwechsel
Kritik, Problemlösung	Ausgleich, Kompromiss

Abbildung 3 Gängige Geschlechtertypologie des Konfliktverhaltens (Cremers/Höyng/Krabel u.a. 2012, 241)

Anhand der Beispiele sieht man, wie weit der Graben zwischen den Geschlechtern in der Gesellschaft zu sein scheint. Diese Beobachtung bringt Rohrman zu der Frage, welchen Mann wollen wir in der Kita - den hegemonialen Mann, der das Männliche in die Kita bringt oder den emotionalen Mann, der die sozialen Kompetenzen mitbringt (vgl. Cremers/Höyng/Krabel u.a. 2012, 119)?

1.6 Unterschiedliche Bewertung der Arbeit

Am Anfang ein Beispiel, das den Wert der Arbeit verdeutlichen soll: 1989 bekamen die deutschen Fußballerinnen für den Gewinn des EM-Titels vom DFB (Deutscher Fußball Bund e.V.) ein Kaffeeservice spendiert. Die Männer, wel-

che ein Jahr später den WM Titel gewannen, bekamen 145.000 DM / Spieler. Auch als die Männerauswahl sechs Jahre später Europameister wurde, betrug die Prämie 100.000 DM / Spieler. Im Vergleich dazu wirkt das Kaffeesevice wie eine Verhöhnung.

An diesem Beispiel sieht man, dass vergleichbare Arbeit verschieden bewertet wird. Das Statistische Bundesamt errechnete 2000, dass Frauen (bei vergleichbarer Arbeit) 78,5% des Gehaltes der Männer bekommen (vgl. Statistisches Bundesamt 2001, 393) Zu dieser unterschiedlichen Bezahlung (gender pay gap) kommt, dass Frauen eine geringere durchschnittliche Erwerbszeit [das Volumen von Erwerbsarbeit im gesamten Lebenslauf] als Männer haben (gender time gap). Diese Unterschiede werden mit zunehmendem Alter immer größer und enden in geringeren Rentenansprüchen aus eigener Erwerbsarbeit (vgl. Allmendinger 2010,12 zit. n. Ehlert 2012, 47).

1.7 Fazit Geschlecht

Geschlechterrollen gehören zu den stabilsten Rollen (vgl. Cremers/Höyng/Krabel u.a. 2012, 233) einer Gesellschaft. Die daraus abgeleitete „Teilung des Arbeitsmarktes in ‚Frauenbereiche‘ und ‚Männerbereiche‘ ist nicht von vornherein als negativ zu werten, sondern die damit verbundenen Benachteiligungen und Kosten, die in erster Linie Frauen treffen“ (Leitner 2001, 14). Auch sind politische Regelungen, diskursive und kulturelle Praktiken und Normen wie die Heteronormativität nicht naturgegeben (vgl. Butler 1991, 3 zit. n. Ehlert 2012, 27), sondern immer im Kontext einer Gesellschaft zu verstehen. So gibt es seltene Wechsel zwischen den Polen. Ein gutes Beispiel ist hier der Informatikbereich. So war dieser anfänglich von Frauen dominiert, doch seit den 1970er Jahren findet ein starker Rückgang der Informatikerinnen statt (vgl. Kappel 1999 zit. n. Leiter 2001, 1). Heute sprechen wir von einem ‚steigenden männlichen‘ Beruf.

2 Rechtliche Grundlage

zur Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland (nach BMFSFJ 2014)

- Der Vertrag von Amsterdam vom 1. Mai 1999 regelt u. a. die verbindliche Festschreibung von Gender Mainstreaming in die Politik der EU Mitgliedsstaaten.
- Der Vertrag von Lissabon Art. 8 enthält die Verpflichtung der EU zu Gender Mainstreaming.
- Art. 3 Abs. 2f GG
 - (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
 - (3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.
- § 9 Nr. 3 SGB VIII
 - 3. Bei der Ausgestaltung der Leistung und Erfüllung der Aufgaben sind die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern.
- § 2 GGO
 - §2 Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (Gender Mainstreaming).

Gender Mainstreaming als geschlechtspolitische Strategie ist inzwischen rechtlich breit aufgestellt. Wobei an dieser Stelle betont sei, dass Gender Mainstreaming eine politische Strategie zur konsequenten Umsetzung der Zweigeschlechtlichkeit einer Gesellschaft mit dem Ziel der Gleichberechtigung

gung und Gleichstellung (der Frau) ist, (vgl. Ehlert; Funke 2011, 148ff) und nicht die popularwissenschaftlichen und medialen Deutungen zur „Gleichmacherei“ der Geschlechter, bis hin zur Auflösung der biologischen Geschlechtskategorie. Als Maßstab für die Gleichstellung hat sich die 3-R-Methode durchgesetzt. Die „3-R stehen für Fragen nach der Repräsentation der Geschlechter in einer Organisation, nach dem Einsatz von Ressourcen und dem, was sich dort als Realität der alltäglichen Arbeit etabliert hat“ (Ehlert; Funke 2011, 149).

3 Mehr Männer in Kitas

- eine These ohne Antithese

In diesem Kapitel geht es um die Frage: „Warum brauchen wir mehr Männer in der Kita?“ und nicht primär um das EU Projekt. Unter Männern in der Kita sind angestellte Männer im pädagogischen Bereich zu verstehen. In verschiedenen Texten werden auch FSJler, Väter und Hausmeister mitgezählt. Diese Gruppe der Männer wird, solange nicht ausdrücklich anders genannt, nicht betrachtet.

„Weder bei Eltern noch in der Fachöffentlichkeit bestehen noch Zweifel an der Aussage: `Mehr Männer in Kindertageseinrichtungen sind nicht nur erwünscht, sondern gelten geradezu als eine Notwendigkeit‘“ (Weber; Krebs; Neubauer 2010, 12f). Die einzigen Gegenargumente findet man bei sehr stark traditionellen, religiösen Gruppierungen und am rechten Rand der Gesellschaft, welche eine klare Definition der Rolle des Mannes und der Rolle der Frau festlegen, wobei hier Kindergärten an und für sich maximal als notwendiges Übel angesehen werden, da die „gute“ Frau ihre Kinder zuhause erzieht. Da diese Argumente sehr ideologisch gefärbt sind und gerade bei den religiösen Argumenten der Gotteswille sehr hoch betont wird, was für konstruktive Diskussionen keine rationale Kategorie darstellt, werde ich auf diese Strömungen nicht weiter eingehen (vgl. Bauer Jens 2013; vgl. AFD 2014 These 3; vgl. AFD 2014; vgl. Papst Benedikt XVI, 2012).

Die Argumentation für mehr Männer in Kitas gliedert sich in vier Hauptstränge, wobei diese nicht immer klar voneinander zu trennen sind und teilweise ineinander greifen. Als einziges Gegenargument steht der Generalverdacht, [dass alle Männer potentielle Sexualstraftäter sind] auf den ich in 3.5 eingehen möchte.

3.1 Sozialisationsgewinn für Kinder

Sind fehlende Männer in der Frühentwicklung schädlich für unsere Kinder? Diese generelle Frage können wir aus entwicklungs- und tiefenpsychologischer Sicht mit JA beantworten (vgl. Rose/Stibane 2013, 7). So wirkt sich das Fehlen von Männern nachteilig auf das Bildungs-, Aggressions- und Gewaltverhalten, sowie auf die Bildungschancen von Jungen (vgl. BMFSFJ 2014, 14) aus. Auch wird festgestellt, dass Jungen häufiger beziehungs- und konfliktunfähiger sind und schlechtere Schulleistungen erbringen (vgl. Rohrmann 2009, 70; vgl. Paritätisches Bildungswerk Bundesverband 2008, 7). Seit der PISA Studie 1996 fiel auf, dass Jungen zu den „Bildungsverlierern“ in Deutschland gehören. Dies, in Verbindung mit der „Feminisierung der Pädagogik“, (Ehlert 2012, 66) lässt den Eindruck entstehen, dass wir nur ein „paar“ Männer in der frühkindlichen Pädagogik benötigen, um den Jungen gleiche Chancen zu geben. Doch ist die Annahme, dass Jungen bei männlichen Pädagogen bessere Leistungen bringen, bisher nicht empirisch belegt (vgl. Ehlert 2012 66). Auch Dammasch stellt fest: „Was empirisch sozialwissenschaftlich also wenig belegt ist, meinen Kinder- und Jugendpsychotherapeutinnen und -therapeuten in ihren Praxen recht eindeutig bemerkt zu haben: ‚Wo der Vater zu Hause fehlt, brauchen die Söhne alleinerziehender Mütter engagierte Männer in der Krippe, im Kindergarten und in der Grundschule‘, schreibt der Frankfurter Kinder- und Jugendpsychoanalytiker Frank Dammasch (2010). Es fehlt den Jungen, an professionellen männlichen Identifikationspersonen, an positiver Spiegelung und sozialer Anerkennung männlicher Interaktionsmuster[...]“ (Frank Dammasch 2010 zit. n. Aigner/Rohrmann 2012, 12f).

Kritisch zur These des Sozialisationsgewinns sei anzumerken, dass wir beispielsweise aus der Reggio-Pädagogik wissen: „Das Kind ist Konstrukteur

seiner Selbst“. Wenn wir dieses Leitbild mit dem Argument des Männerausfalls zusammen bringen, dürfte es in der Umgebung des Kindes keine männlichen Bezugspersonen geben, mit welchen das Kind interagieren könnte, da sonst der Nachbar, Freund ... als Vorbild für Rollenmuster dienen könnte. Diese Argumentationsfigur lebt von Übertreibung und Ausblendung. So leben die meisten Kinder in zweigeschlechtlichen Familien. Alleinerziehend heißt in der Postpostmoderne nicht, dass die Mutter allein ist, sondern der aktuelle Lebensgefährte der Mutter nicht der leibliche Vater sein muss oder dass die Eltern in einer nicht eingetragenen Partnerschaft zusammenleben Auch die Weiterführung der These, „dass Männer für Kinder immer weniger erreichbar sind“, halte ich für sehr fragwürdig. So ist z.B. das Elterngeld ein Erfolgsmodell. 2012 haben über 29% der Väter im deutschen Durchschnitt (vgl. Statistisches Bundesamt 2014, 7) Elterngeld in Anspruch genommen. Auch durch die vielfältigeren Lebens- und Arbeitsentwürfe fällt es heute vielen Vätern leichter, Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Wenn wir in die nicht all zu ferne Geschichte schauen, haben wir in der 1950er Generation eine Generation, welche mit viel größeren Ausfällen zurecht kommen musste. Doch zweifelsohne „produzieren“ pluralistische Lebensentwürfe auch Männer, die als Väter nicht zur Verfügung stehen. Doch von diesen auf eine ganze Generation zu schließen ist eine Fehlannahme (vgl. Rose/Stibane 2013, 9).

Ein weiterer Kritikpunkt ist die mit der Fokussierung einhergehende Idealisierung der Erzieher. Sie stellt einerseits unerfüllbare Ansprüche an den Erzieher (der „Erlöser“ aus der Bildungsmisere), andererseits geht dieses Bild mit einer Abwertung der pädagogischen Arbeit von Erzieherinnen einher. Diese wird nicht bewusst provoziert, doch ist dies ein dem Menschen innewohnender Rückschluss. So KiTa aktuell: „Vielleicht tragen bald in viel mehr Kitas Männer so zu den sozial-emotionalen Fortschritten der Kinder bei, dass Kinder sich selbst anders entdecken und lösen lernen aus der behütenden Fürsorglichkeit von Müttern und ihren Vertreterinnen“ (KiTa aktuell spezial 2011, 3 zit. n. Rose/Stibane 2013, 10). Ist Fürsorglichkeit ein Qualitätsproblem der pädagogischen Arbeit? Auch wird durch die Zentrierung auf Jungen (vgl. Ro-

se/Stibane 2013, 7) nicht die Frage nach dem Sozialisationsgewinn für Kinder als Ganzes gestellt.

3.2 Gleichstellung der Geschlechter

„Martin Spiewak: ‘Es heißt Ministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend. Da fehlen die Männer.’ Kristina Schröder: ‘An einen Namenswechsel ist nicht gedacht. Richtig ist aber, dass diese Regierung erstmals ausdrücklich eine Jungen- und Männerpolitik betreiben wird‘“ (Spiewak 2010). Der Beruf der ErzieherInnen ist das erste Beispiel in Deutschland, in dem wir von einer Emanzipation der Männer sprechen können und ist damit „erstens Beweis für die Existenz von männlichen Benachteiligungen und damit für eine soziale Realität, die im geschlechterpolitischen Diskurs lange völlig fehlte und auch jetzt durchaus umstritten ist; sie ist zweitens Beweis für das Ernstmachen mit einer neuen Gleichstellungspolitik, die nun auch männliche Benachteiligungen sieht und angeht. Von daher geht es bei der Förderung von Männern in Kitas letztlich um noch mehr als nur um die gleichberechtigte Beteiligung von Männern an der familialen und institutionellen Erziehung und Bildung von Kindern – nämlich um ein eindrückliches Sinnbild der Umbrüche in der Geschlechterordnung und der Geschlechterpolitik“ (Rose/Stibane 2013, 11f). Männer werden nicht nur gestützt, wenn sie sich in weiblich konnotierten Tätigkeitsfeldern bewegen wollen, sie werden regelrecht aufgefordert.

Kritisch zur These der Gleichstellung der Geschlechter sei anzumerken, dass in der Grundaussage („Mehr Männer in Kitas“) schon die Trennung der Geschlechter impliziert ist und es somit zur Spannung zwischen dem „Männlichen“ der Pädagogen und der „Gleichstellung“ der Geschlechter kommt. Einerseits erwartet man von Erziehern, dass sie den männlichen Part ins Team bringen, auf der anderen Seite sollen sie stereotype Geschlechterbilder aufbrechen. Zudem besteht die Gefahr, dass Frauen „männlich“ kodierte Aufgaben an den männlichen Kollegen delegieren [z.B. Nagel in die Wand schlagen] und damit Geschlechterstereotypen verstärkt werden (vgl. Cremers/Höyng/Krabel u.a. 2012, 116ff). Somit ist festzustellen, dass sich Männer und Frauen in einem Team eher auf tradierte Rollenbilder verlassen, als sie zu

durchbrechen.

Ein weiterer Kritikpunkt ist der Unterschied in der Gleichstellung von Frauen und Männern. Wenn Frauen in ein Männerteam kommen, wird von ihnen erwartet, dass sie sich „männlich“ verhalten, dass sie sich durchsetzen und ihre Standpunkte lösungsorientiert einbringen. Wenn Männer in einen Frauenberuf gehen, wird von ihnen erwartet, dass sie sich traditionell „männlich“ verhalten. Dies kann daran liegen, dass unsere Erwerbslandschaft im Großen und Ganzen männlich dominiert ist und Erfolg haben sich als männliche Eigenschaft etabliert hat. Hier ist die Gesellschaft gefordert, die traditionell weiblichen Werte in der Arbeitswelt hochzuheben (vgl. 1.3ff).

3.3 Sicherung des Fachkräftebedarfs

„Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fiel 2013 auf einen historischen Tiefstand. Sie sank auf nur noch 531.000, so wenig wie noch nie im wiedervereinigten Deutschland.“ (Ulrich/Matthes/Flemming u.a. 2014, 9)

	2009	2010	2011	2012	2013
zum 30.09. noch unbesetzte Ausbildungsstellen	17.255	19.605	29.689	33.274	33.534
zum 30.09. noch suchende Jugendliche	88.540	80.371	72.319	75.984	83.564
Neue Ausbildungsverträge	564.306	559.959	569.379	551.259	530.715

Abbildung 4 Ausbildungsmarktentwicklung in Deutschland von 2009 bis 2013 (Ulrich/Matthes/Flemming u. a. 2014, 9)

Der Kampf um gute Mitarbeiter wird härter (vgl. Koordinationsstelle 126), dazu kommt der akute ErzieherInnenmangel, welcher sich durch den Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz (§ 24a Abs. 5 SGB VIII; KiföG) verstärkt hat. So hatte beispielweise der Eigenbetrieb Kita der Stadt Dresden im Sommer 2013 185 ErzieherInnenstellen in Kindertageseinrichtungen ausgeschrieben (vgl. Landeshauptstadt Dresden 2013). In diese Mangelsituation kommt die unerschlossene „Humankapitalressource - Mann“ gerade recht und Rohmann

kommt zu der Erkenntnis, dass „auf diese Personalressource (die Hälfte der möglichen BewerberInnen) nicht länger verzichtet werden kann“ (vgl. Cremers/Höyng/Krabel u.a. 2012, 126).

Auffällig ist auch die Werbung für den Boys´ Day. So sind Männer als Erzieher und Pfleger medial viel präsenter als Friseure oder Zahnarzthelfer o.ä. In einer Beschreibung des Projektes „Mehr Männer in Kitas“ heißt es: „Eine Erhöhung des Männeranteils im Berufsfeld Kindertagesstätten trägt zur Erweiterung des Berufswahlspektrums und der Handlungsspielräume von Männern bei.“ (Koordinationsstelle Männer in Kitas).

Kritisch zur These der Sicherung des Fachkräftebedarfs sei anzumerken, dass oft die Diskussion des Fachkräftemangels mit einer Abwertung der Profession einher geht. So wollte 2011 die Arbeitsministerin U. von der Leyen unterstützt von der Familienministerin Schröder die Verkäuferinnen der insolventen Schleckerkette zu Erzieherinnen umschulen (Süddeutsche 2011). Diese Idee kam, nachdem lange höhere Standards (Akademisierung des Erzieherberufs) gefordert wurden (vgl. Textor). Dieses gravierende Beispiel hat nichts direkt mit der Frage nach den Männern zu tun, doch zeigt es die Spannung in der sich das Berufsfeld befindet.

2008 warb das Bundesmodellprojekt „Soziale Jungs“ in seiner Broschüre mit: „Im Pflegebereich ist es dringend geboten, männliches und weibliches Pflegepersonal und Betreuungspersonal entsprechend einsetzen zu können. In pflegenden Berufen ergeben sich insbesondere für junge Männer mit niedrigen Schulabschlüssen berufliche Perspektiven, die den Wegfall der klassischen männlich dominierten Berufe im technischen und handwerklichen Bereich ausgleichen könnten. Für als „unmännlich“ geltende erziehende, pflegende und helfende Berufe gilt es, eine positive Identität für Männer zu entwickeln.“ (Paritätisches Bildungswerk Bundesverband 2008, 7) Die GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) kritisiert am Modellprojekt „Mehr Männer in Kitas“: „Offenbar gibt man den Wettbewerb um gute Realschüler und Abiturienten auf und versucht erst gar nicht, sie von einer qualifizierten und zukunftsreichen Ausbildung abzubringen. Stattdessen schaut man in klassische, überproportional von Männern ausgeübte Gesellenberufe des

Handwerks und verspricht sich dort eine erfolgreiche Werbekampagne für Kindertagesstätten“ (GEW 2010).

An diesen Beispielen kann man sehen, dass der Wirkzusammenhang [Erziehermangel → Wo gibt es ‚bewegliches Humankapital‘? → Aktivieren], egal ob bei den Schleckerfrauen oder langzeitarbeitslosen Männern oder bei Männern, welche zu schlechte Noten für Handwerksberufe haben, politisch zu funktionieren scheint.

3.4 Professionsgewinn

Der Professionsgewinn steht dem Argument des Fachkräftemangels konträr gegenüber, doch finden wir beide Argumentationsmuster in unserer Gesellschaft.

In den letzten Jahren wandeln sich die Kitas von einer Betreuungseinrichtung hin zu einer Bildungseinrichtung. So hat jedes Bundesland inzwischen einen Bildungsplan/Bildungsprogramm für die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen. Des Weiteren ist in den letzten Jahren eine Akademisierung der Ausbildung festzustellen. „Kam die Elementarpädagogik bis zum Jahr 2004 an deutschen Hochschulen ‚nur in Spurenelementen vor‘ (König/Pasternack 2008, 1), gibt es mittlerweile bundesweit 54 akademische Ausbildungen im Bereich der Elementarpädagogik (Stand 05/2008). Mit der Akademisierung der Erzieherausbildung ist auch die Hoffnung verbunden, einen höheren Männeranteil am frühpädagogischen Personal zu erreichen (vgl. König/Pasternack 2008, 72), da sich hierdurch die Berufsperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten insgesamt verbessern“ (BMFSFJ 2014, 14).

Seit 2009 entwickelte sich aus dem TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) schrittweise der TVöD SUE (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst - Sozial- und Erziehungsdienst). Hier wurde eine ausdifferenzierte Tarifvereinbarung getroffen, welche u.a. dem Problem der kurzen Karriereleiter für ErzieherInnen entgegen wirken soll. So gibt es nun 16 Entgeltgruppen (S3 - S18), welche die Arbeitsleistung differenziert beschreiben und bewerten (vgl. GEW 2009).

In einer Umfrage von Cremers vermuteten fast 50% der Befragten, dass „eine Steigerung des Männeranteils in Kitas mit einer Erhöhung des gesellschaftlichen Ansehens des Erzieherberufes einhergehen würde“ (vgl. Cremers/Höyng/Krabel u.a. 2012, 125).

Kritisch zur These des Professionsgewinns sei anzumerken, dass es grundsätzlich fraglich ist, ob die Kausalität so eng gefasst werden kann. Es existiert keine Vergleichsgruppe, nur Indizien, welche wiederum sehr stark auf eine Kausalität hindeuten. Wenn wir alle Gewinne der Profession den Männern zuschreiben, stellen wir gleichzeitig die Professionalität der Arbeit von Frauen in Frage, da sie ohne die Männer keine Aufwertung schaffen konnten (vgl. Cremers/Höyng/Krabel u.a. 2012, 216). Eine zweite Kritik ist die Differenz des Selbst- und Fremdbildes der Profession. So existiere „außerhalb des Berufsfeldes weitgehend immer noch die Vorstellung, dass Kindertageseinrichtungen in erster Linie die Betreuungsaufgaben von Müttern weiterführen (sollen)“ (BMFSFJ 2014, 14)

3.5 Der Generalverdacht

2010 stand im Zeichen der Enthüllungen bzgl. des sexuellen Missbrauchs an Kindern, besonders in Einrichtungen der katholischen Kirche, in Internaten und privaten Schulen (vgl. Sommer/Herbst 2010 zit. n. Buschmeyer 2013, 113). Bei der Studie des BMFSFJ gaben 60% der Eltern an, dass sie ihr Kind bedenkenlos einem männlichen Erzieher anvertrauen würden. Jedoch haben 40% der Eltern schon mindestens einmal an die Gefahr eines sexuellen Missbrauches gedacht (Abb. 5 & 6).



Abbildung 5 Vertrauen in männliche Erzieher in Kitas (BMFSFJ 2014, 63)

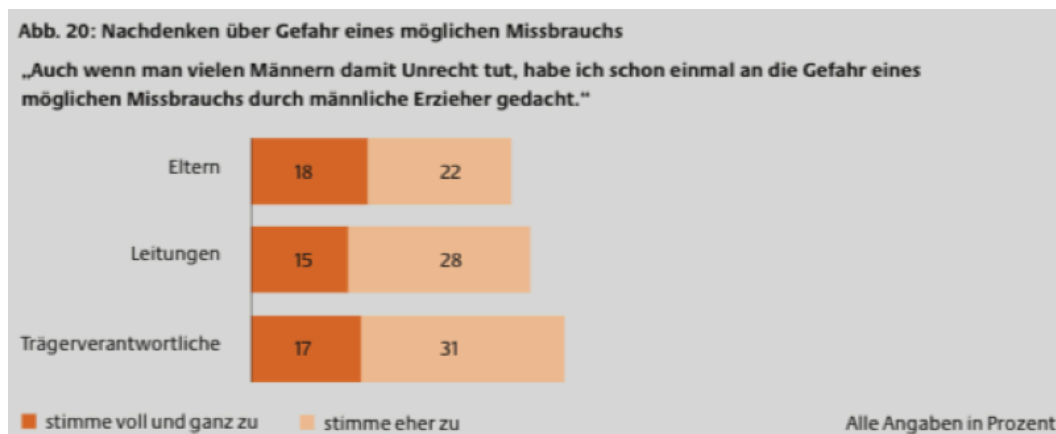


Abbildung 6 Nachdenken über Gefahr eines möglichen Missbrauches (BMFSFJ 2014, 63)

Stärker als bei Eltern ist die Präsenz des Themas bei den verantwortlichen Trägern mit über 50% (vgl. BMFSFJ 2014, 62f). Dass diese Befürchtung nicht ganz unbegründet ist, zeigt auch Bruno Schrep auf. Er geht in einem Bericht über ein Präventionsprojekt an der Berliner Charité davon aus, dass in Deutschland 290.000 Männer tendenziell pädophile Neigungen haben. Das ist 1% aller Männer zwischen 18 und 70 Jahren (vgl. Schrep 02.10.2006 zit. n. Buschmeyer 2013, 115). Gerade diese Tatsache fordert die Träger heraus, sich über sexualpädagogische Konzepte präventiv Gedanken zu machen. Denn „Sexualität wird im Kindergarten meist erst dann zum Thema, wenn ein Mann dort anfängt zu arbeiten und fast ausschließlich vor dem Hintergrund sexuellen Missbrauchs verhandelt“ (Buschmeyer 2013, 113). Ein Bereich, welcher abseits jeder öffentlichen Betrachtung steht, ist der Umgang von Frauen mit Kindern. Stöckel vermutet dazu, „dass sexueller Missbrauch durch Frauen seltener wahrgenommen wird, weil Berührungen als Form der Pflege und ‚weiblicher‘ Zuneigung anerkannter sind und möglicherweise nicht einmal von den Betroffenen selbst als sexuell übergriffig erlebt oder erinnert werden“ (vgl. Stöckel 1998, 31 f. zit n. Buschmeyer 2013, 116; vgl. Ford 2006 zit. n. Buschmeyer 2013, 116). Als präventive Reaktion auf die Befürchtungen der Gesellschaft wird für alle MitarbeiterInnen (ehren- sowie hauptamtlich) einer Kindertageseinrichtung, das erweiterte Führungszeugnis (§30a und §31 BZRG) gefordert. Dies enthält zusätzlich zum normalen Führungszeugnis Verurteilungen bzgl. Sexualdelikten, welche für die Aufnahme in das normale Führungszeugnis zu geringfügig sind.

Welche Auswirkungen dieser Generalverdacht auf die pädagogische Arbeit hat, untersuchte Paul Sargent in der Studie „Real Men or Real Bechers?“. Hierzu interviewte er Männer als Grundschul- und Vorschullehrer in den USA. Paul Sargent fand heraus, „dass Männer, die (in den USA) in diesem Beruf arbeiten, unter ständiger Beobachtung stehen, was ihre Sexualität angeht. Dadurch, dass sie schnell dem Vorurteil unterliegen, homosexuell oder gar pädophil zu sein, können die Männer nicht auf die gleiche Weise mit Kindern umgehen wie Lehrerinnen. Sie sind sich ihres Geschlechts ständig bewusst, nehmen kleine Kinder nicht auf den Schoß und passen auf, dass sie nicht zu viel Nähe zeigen, die ihnen negativ ausgelegt werden könnte.“ (Sargent 2000 zit. n. Buschmeyer 2013, 119)

3.6 Fazit

„Männer in Kitas“ ist eine Forderung, welche durch viele Seiten beleuchtet wird und auch von allen Seiten befürwortet wird. Jede Argumentationsfigur hat für sich ihre Stärken und Schwächen. Doch sollten wir aufpassen, dass wir den Erzieher nicht durch die Vielschichtigkeit der Problematik zum Erlöser von allen Problemen der frühkindlichen Pädagogik erheben. Er ist und bleibt ein professioneller Angestellter, wie jede Erzieherin. Auch erleben wir in der aktuellen Zeit ein ‚Auf und Ab‘ der Profession. So scheint Punkt 3.3 sich mit Punkt 3.4 zu widersprechen. Doch stehen sie nebeneinander und sind für mich ein Zeichen eines Umbruches.

Der Generalverdacht ist ein ernstzunehmender Gegner. In meiner Recherche habe ich den „Shakura e.V. (Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt an Mädchen und Jungen Shukura - AWO, KiJu) gefragt, ob sie einen Anstieg der Zahl der Einrichtungen wahrnehmen, welche sich der Problematik ‚Männer unter Generalverdacht‘ stellen. Dies verneinten sie. Somit schließe ich, dass die Sensibilität und der ‚Leidensdruck‘ der Einrichtungen nicht hoch genug sind, hier Geld und Zeit in die Auseinandersetzung zu investieren, was ich als sehr gefährlich erachte. Unsere Gesellschaft baut teilweise meterhohe Betonwände um ihre Kindertagesstätten zum „Schutz der Kinder“, doch stellen sich die Einrichtungen nicht den Vorwürfen an Erzieher und wirken diesen z.B. mit sexualpädagogischen Konzepten und Handlungsleitlinien entgegen.

4 Forschung

4.1 Forschungsdesign

Das Thema „Männer in Kitas“ basiert auf der Zweiteilung der Geschlechter im Beruf der ErzieherInnen. Der Schwerpunkt meiner quantitativen Studie sind: Unterschiede bei Anstellungsverhältnissen und Lebensläufen in Bezug zum Geschlecht pädagogischer MitarbeiterInnen in Kindertageseinrichtungen.

In den ersten Gesprächen hörte ich Skepsis bzgl. der Bearbeitungsmöglichkeit von Fragebögen. Man erzählte mir, dass viele pädagogische MitarbeiterInnen an der Belastungsgrenze arbeiten. Somit entschloss ich mich, den Fragebogen sehr kurz, einfach und schnell ausfüllbar zu gestalten. Um die ErzieherInnen zu motivieren den Fragebogen auszufüllen, leitete ich ihn mit einem relativ persönlichen Anschreiben ein.

Als Forschungszeitraum legte ich den 23.10.14 bis 10.11.14 fest. Um eine möglichst aussagekräftige Gruppe der Befragten zu gewinnen, verteilte ich ca. 450 Fragebögen in verschiedenen Dresdener Einrichtungen (Anlage 3). Mir war bewusst, dass dies nicht für eine repräsentative Umfrage reichen wird. Mein Ziel ist es, Tendenzen aufzunehmen und nicht absolute Antworten zu finden. Somit sind die Diagramme unter 4.2 auch als Tendenzen zu werten und nicht als repräsentative Studie für alle ErzieherInnen in Deutschland.

4.1.1 Wer wird befragt?

In Sachsens Kitas arbeiteten am 01.03.2014 24292 ErzieherInnen und 1761 SozialpädagogInnen (vgl. Statistisches Landesamt Sachsen 2014, 40). Da diese Gruppe für mich unerforschbar groß war, legte ich den Schwerpunkt auf pädagogische MitarbeiterInnen einer Kita, in der mindestens ein Mann arbeitet und welche in Dresden ist. Hierfür konnte ich die städtischen Einrichtungen im Bereich des Ortsamtes Loschwitz und Blasewitz, die Einrichtungen der ‚Thüringischen Sozialakademie‘, die Einrichtungen von ‚Outlaw gGmbH‘ und drei Einrichtungen in freier Trägerschaft gewinnen. Als Einrichtungen wählte ich Kinderkrippen, Kindergärten und Horte aus, was sich von einigen

Befragungen auf Bundesebene unterscheidet. (vgl. BMFSFJ 2014, 15). Somit ergeben sich 32 Einrichtungen (Anlage 3).

4.1.2 Thesen

I. Männer haben höhere Anstellungsverhältnisse als Frauen.

II. Männer streben in Kindergärten die Leitungsposition an.

In den ersten zwei Thesen handelt es sich um das hegemoniale Männlichkeitsbild des Leiters und Ernährers. Ich möchte erforschen, inwieweit es sich in den Rahmenbedingungen der Arbeitsverträge niederschlägt. Demnach müssten Männer höhere Anstellungsverhältnisse (Wochenarbeitszeit) innehaben und die höher bezahlten Anstellungen (Leiter).

III. Männer haben im Lebenslauf oft einen „Bruch“ vor der Berufswahl Erzieher (Kindergärtner).

IV. Männer sind älter als Frauen bei der Berufswahl zum Erzieher.

V. Männer haben andere Motive als Frauen bei der Berufswahl.

In diesen drei Thesen geht es um die Berufswahl. Bedingt durch die sozialen Erwartungen an das Geschlecht in der Adoleszenz, wählen Männer erst einen „männlichen“ Ausbildungsberuf und wechseln später im Lebenslauf in die Erzieherausbildung. Dies müsste sich im Alter und in den Gründen der Berufswahl niederschlagen.

VI. „Pausen“ im Lebenslauf (Zivildienst / FSJ / Arbeitslosigkeit) haben Auswirkungen auf eine Neuorientierung.

VII. Erzieher haben eher einen „sozialen Lebenslauf“ als Erzieherinnen.

Ich gehe davon aus, dass Männer, die in den Erzieherberuf wechseln, im Leben schon länger ‚Spuren der Sozialen Arbeit‘ hinterlassen haben, und dass eine Pause (Zivildienst / FSJ / Arbeitslosigkeit) bei der Neuorientierung unterstützend wirkt.

VIII. Je älter die Kinder desto höher der Männeranteil.

Hier spielen wieder die tradierten Geschlechterbilder eine Rolle. Die Frau als „Pflegerin“ und der Mann als „Gegenüber“ der Kinder.

4.1.3 Der Fragebogen (Anlage 2)

Als Einstieg in den Fragebogen wählte ich einen Text, in dem ich mich vorstellte, das Anliegen erklärte und eine minimale Anleitung zum Ausfüllen gab. Als Einstieg in die Fragen versicherte ich dem / der AusfüllerIn die Anonymität und Vertraulichkeit der Daten. Das Ziel des kurzen Textes war es, eine Vertrauenssituation herzustellen, denn der / die AusfüllerIn gibt ja persönliche Daten preis.

Ich baute den Fragebogen bewusst von den persönlichen Fragen hin zu den abstrakteren Fragen auf, um wieder bei persönlichen Fragen zu enden. Für eine persönliche Frage als Startfrage überwog der Gedanke, dass Angaben zum Geschlecht i.d.R. leicht fallen. Danach folgten einfache, geschlossene Fragen. Die achte Frage („Was waren die drei wichtigsten Gründe [...]?“), welche aus meiner Sicht am schwersten zu beantworten ist, setzte ich als Höhepunkt an den Anfang des letzten Drittels. Als letzten Abschnitt stellte ich nochmals persönliche Fragen zum Leben der AusfüllerInnen mit der Möglichkeit zum Abschluss eigene Gedanken aufzuschreiben.

4.1.4 Pretest

Den Pretest habe ich mit vier ausgewählten ErzieherInnen durchgeführt, alle konnten den Fragebogen gut ausfüllen. Bei der fünften Frage kam es zu leichten Irritationen. Diese Frage („Hatten Sie vor Ihrem aktuellen Berufsabschluss eine andere Ausbildung / Studium begonnen / absolviert?“) war zu vielschichtig gestellt. In Absprache mit Fr. Prof. Dr. Wolf änderte ich sie in „Haben Sie vor Ihrem aktuellen Berufsabschluss (ErzieherIn, SozialpädagogIn ...) einen / mehrere andere(n) Abschlüss(e) erworben?“

Gleichzeitig habe ich eine anonyme Onlinebefragung erstellt und fünf andere ErzieherInnen gebeten diese auszufüllen. Hierbei brachen zwei Personen vorzeitig ab und nur drei beendeten den Fragebogen. Da es für mich nicht nachvollziehbar war, wer aus welchem Grund abbrach und es im analogen Fragebogen immer die Möglichkeiten gibt, Anmerkungen zu schreiben, entschied ich mich, die Befragung nur mit gedruckten Fragebögen durchzuführen.

4.1.5 Schwierigkeiten

Bei 450 Fragebögen und einem Männeranteil (2011) von 4,4% im Direktionsbezirk Dresden (vgl. sächsischer Landtag 2011, 6) würde ich rein statistisch 20 Männer erreichen. Wenn der Rücklauf ca. 50% beträgt, wäre die Gruppe der Männer [mit 10 von 225 Fragebögen] für eine differenzierte Aussage kaum auswertbar. Um den Männeranteil zu erhöhen, beschloss ich nur Einrichtungen auszuwählen, in welchen keine reinen Frauenteam arbeiten. Somit ist die Quote der Männer verfälscht, aber durch die Erhöhung sind Aussagen über die Gruppe der Männer besser möglich.

Der Fragebogen enthielt der Einfachheit halber keine Unterscheidung zwischen freigestellten (stellvertretenden) LeiterInnen und (stellvertretende) LeiterInnen, welche anteilig am Kind arbeiten. Somit enthält die Gruppe der LeiterInnen und der stellvertretenden LeiterInnen eine gewisse Unschärfe, da die Leitungsanteile von Einrichtung zu Einrichtung variieren und von der Zahl der Kinder in der jeweiligen Einrichtung abhängt. Diese war ich bereit in Kauf zu nehmen, damit die Frage fünf nicht zu komplex wird.

Unter der geschlossenen Frage zwei habe ich nur die aktuellen Berufsabschlüsse abgefragt und übersehen, dass zu DDR-Zeiten andere Qualifikationen vergeben wurden. Soweit Angaben gemacht worden sind, habe ich diesen Fehler bei der Frage fünf und sieben heraus gerechnet. So gaben einige an, dass sie ErzieherIn als zweite Ausbildung nach KinderpflegerIn (DDR) abgeschlossen hatten. Dies wertete ich als Erstausbildung „ErzieherIn“. Auch unter der Frage sechs gab es eine Unschärfe. Ich wollte artfremde Ausbildungen abfragen, doch einige ErzieherInnen gaben hier die SozialassistentInnen Ausbildung als erste Ausbildung an. In der Bewertung habe ich diese herausgerechnet, so dass nur artfremde Ausbildungen in die Bewertung mit eingeflossen sind.

4.2 Auswertung

4.2.1 Rücklauf

Von 450 ausgegebenen Fragebögen erhielt ich zum Stichtag 174 ausgefüllte Fragebögen (38,66%) zurück. Davon wurden 25 von Männern (14,37%) und 149 von Frauen (85,6%) ausgefüllt.

Von den Befragten arbeiteten 163 mit Abschluss und 11 ohne Abschluss (z.B. berufsbegleitende Ausbildung / Studium) in einer Kindertagesstätte.

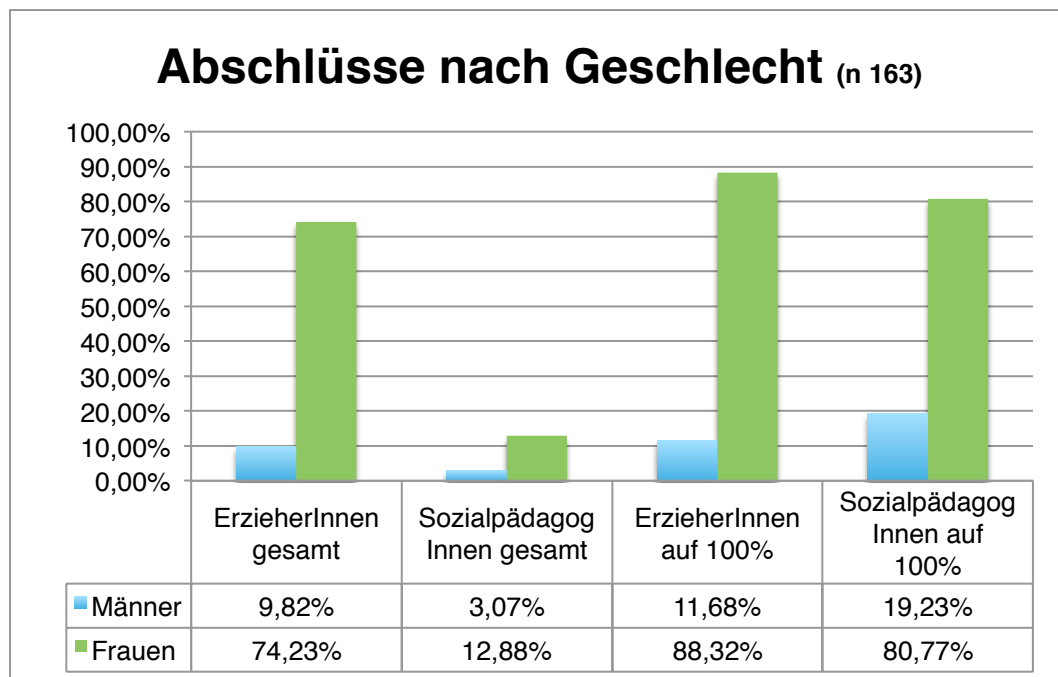


Abbildung 7 Abschlüsse nach Geschlecht

Die Schwerpunkte der Bereiche teilten sich in Krippe 58, Kindergarten 97 und Hort 44 Angaben auf. Es war möglich zwei oder drei Bereiche anzugeben, in welchen man schwerpunktmäßig arbeitet, so dass es hier zu 199 Rückmeldungen kam. Auffällig war, dass immer nur die Kombination „Krippe und Kindergarten“ oder einzelne Bereiche genannt wurden. Von den Befragten (n 174) arbeiteten 14 als LeiterInnen, 14 als stellvertretende LeiterInnen, 17 als GruppenleiterInnen, 127 als ErzieherInnen und eine Person gab nicht an, als was sie arbeitet. Da es in den Einrichtungen verschiedene Strukturen gibt, habe ich mich entschlossen, die GruppenleiterInnen und ErzieherInnen zu einer Gruppe der ErzieherInnen zusammenzufassen. Eine Person arbeitete als Qualitätsbeauftragte und Erzieherin (FB 128), diese habe ich mit in die

Gruppe ErzieherInnen eingeordnet. Bezüglich der Arbeitszeiten (n 174) arbeitete eine Person u16h, eine Person ü16h-20h, eine Person ü20h-24h, sechs Personen ü24h-28h, 27 Personen ü28h - 32h, 77 Personen ü32h – 36h und 61 Personen ü36h. Hier fiel auf, dass unter anderem die berufsbegleitende Ausbildung ein Grund für geringe Anstellung ist. 77 Befragte (n 171) gaben an, einen Abschluss vor der Ausbildung zum aktuellen Beruf absolviert zu haben. Nach der „Bereinigung“ von SozialassistentInnen und ErzieherInnen hatten 49 Befragte eine artfremde Ausbildung und 122 waren „nur“ SozialassistentInnen, ErzieherInnen und / oder SozialpädagogenInnen.

Die Gruppe der ErzieherInnen (n 135) war bei Erreichen des Abschlusses zwischen 17 und 52 Jahre alt. Des Weiteren gaben 16 Personen an, arbeitssuchend gewesen zu sein, 47 waren oder sind ehrenamtlich aktiv und 26 Befragte absolvierten ein soziales Jahr.

4.2.2 Aus- und Bewertung der Antworten

1. Männer haben höhere Anstellungen als Frauen.

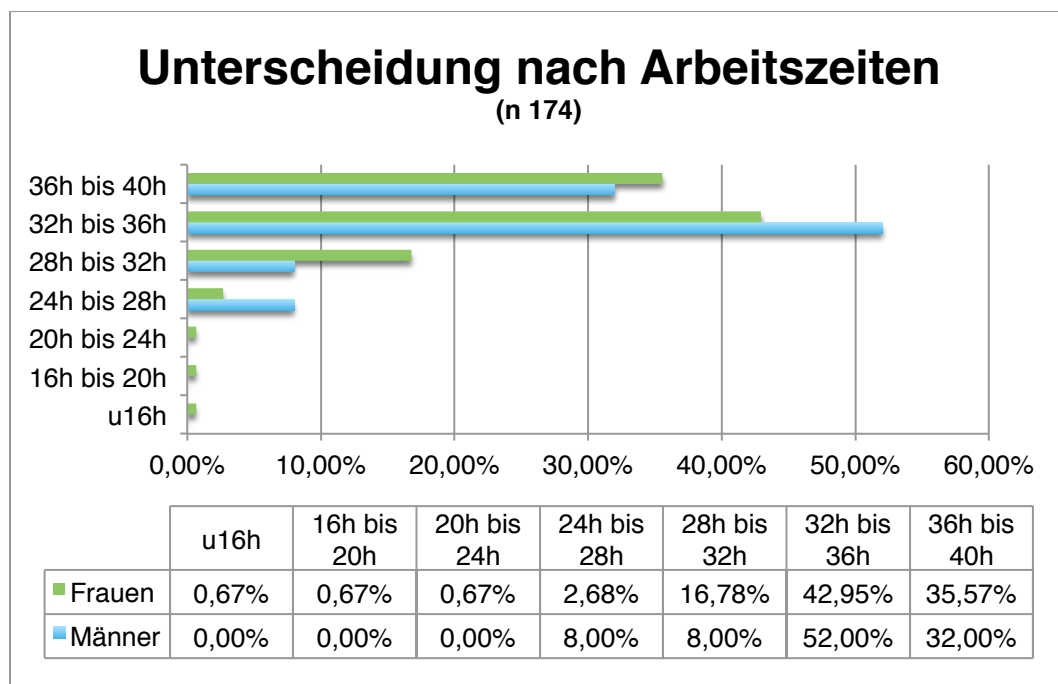


Abbildung 8 Unterscheidung nach Arbeitszeiten

Bei dieser These muss man den ErzieherInnenmangel in Dresden mit bedenken, so kann in Dresden jede ErzieherIn, welche möchte, zur Zeit 32+ Stun-

den arbeiten. Die Auffälligkeit der Angabe 24h – 28h führe ich auf berufsbe-
gleitende ErzieherInnenausbildungen zurück, welche häufiger von Männern
besucht werden, welche aber nicht explizit erfasst wurden. Grundsätzlich
kann ich tendenziell feststellen, dass Männer in den dynamischen Stellen
(Stellen bei den Trägern werden oft mit einem Sockelarbeitsvertrag vergeben,
welcher dann je nach Kinderzahl aufgestockt wird [32h+]) prozentual mehr
vertreten sind, aber in den Anstellungsverhältnissen 36h+ (oft LeiterInnenstel-
len) sind Frauen im Verhältnis höher vertreten. Ich schließe dies aus dem
höheren Frauenanteil in Leitungstellen (Abb. 9 & 10).

Eine gewisse Unschärfe kam in die Auswertung durch die dynamischen Ar-
beitsverträge. So haben sich einige bei der Beantwortung der Frage unsicher
gefühlt. Auch haben einige ihr Kreuz auf die Zahl und nicht an die vorgesehe-
ne Stelle gemacht. Daraus schließe ich, dass eine andere Aufteilung nicht an
der 10% Linie entlang (z.B. 18h – 22h; 22h – 26h; 26h – 30h...) eine höhere
Sicherheit gegeben hätte. Oft werden ErzieherInnen mit 32h (80%) einge-
stellt, arbeiten dann aber 35h – 37h. Da die Kategorien bis 32h und über 32h
eingeteilt waren, gab es teilweise Unsicherheiten.

II. Männer streben in Kindergärten die Leitungsposition an.

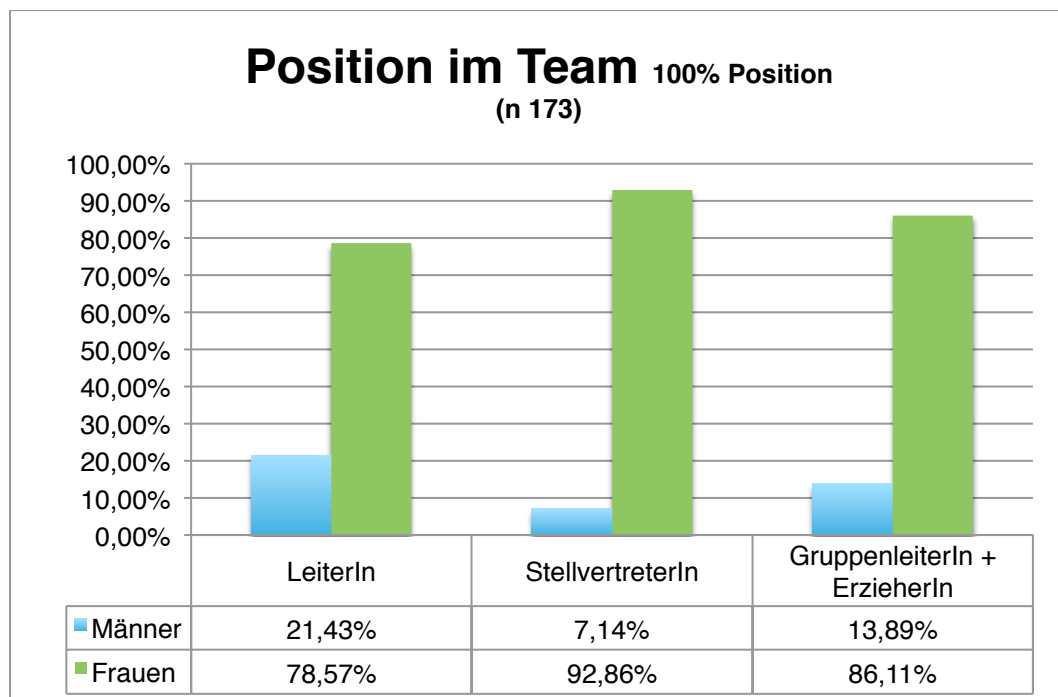


Abbildung 9 Position im Team 1

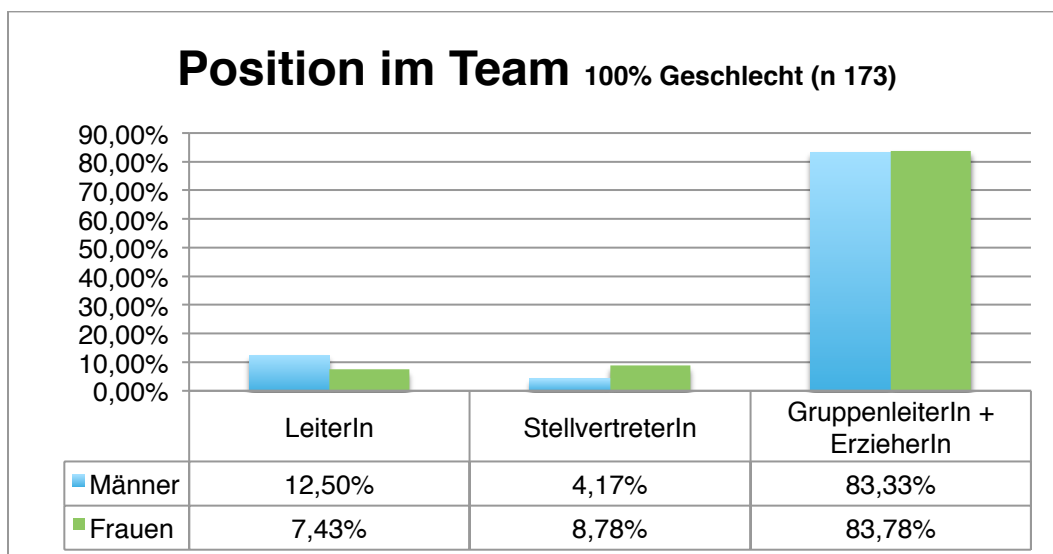


Abbildung 10 Position im Team 2

Diese These kann ich stützen. Bei meiner Umfrage sind 21,43% der LeiterInnen Männer im Gegensatz zu 13,89% der ErzieherInnen. Wenn man auf die Statistik der Stadt Dresden als Ganzes schaut, sind 2011 8,1% Leiter und 7,5% pädagogisches Personal (vgl. Berichte und Zwischenberichte). Hier kommt man zur gleichen Tendenz, aber in geringerer Ausprägung. Dies kann am Ausschluss der reinen Frauenteamen liegen. Auch wenn die Gruppe der Leiter mit nur n 03 sehr gering ist, kann man sagen, dass Männer in Dresden tendenziell in höhere Positionen streben.

III. Männer haben im Lebenslauf oft einen Bruch vor der Berufswahl Erzieher.

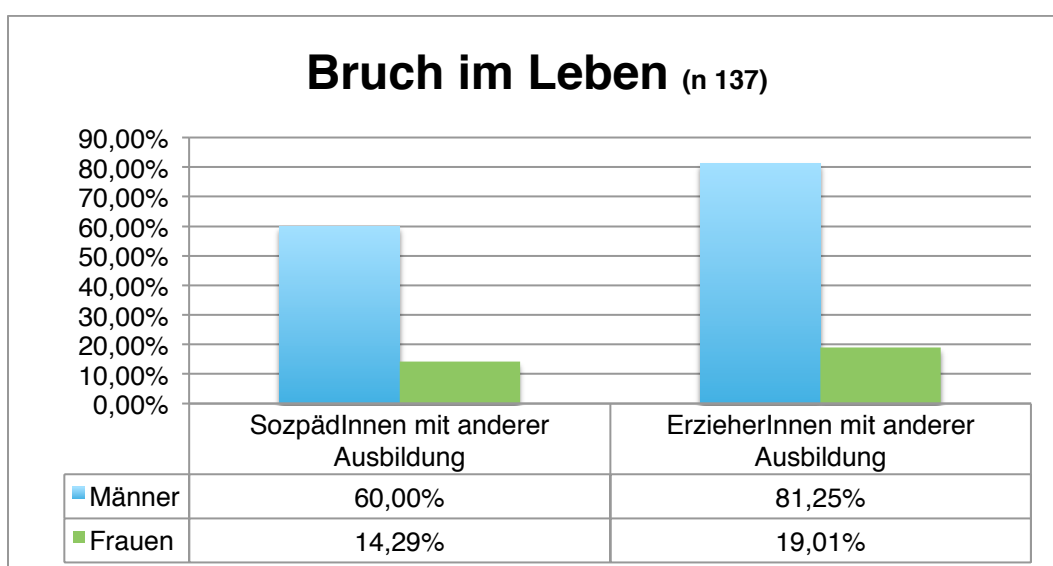


Abbildung 11 Bruch im Leben

Diese These kann ich unterstützen. So haben 13 von 16 Erziehern eine andere Ausbildung und nur 23 von 121 der Erzieherinnen. Bei den Sozialpädagogen fällt der Unterschied erwartungsgemäß nicht so hoch aus, doch ist er hier auch noch deutlich messbar. Drei von fünf Sozialpädagogen haben vor ihrem Studium einen anderen Beruf gelernt und nur drei von 21 Sozialpädagoginnen (Kindheitspädagoginnen sind nicht mitgezählt).

Während Männer im Vorfeld eher männlich kodierte Berufe (Landwirt, Tischler, Facharbeiter f. Anlagen und Geräte, Fachkraft für Lagerlogistik...) erlernen, wählten Frauen eher weiblich kodierte Berufe (Floristin, Restaurantfachfrau, Krankenschwester, Kauffrau, Näherin...).

IV. Männer sind älter als Frauen bei der Berufswahl zum Erzieher.

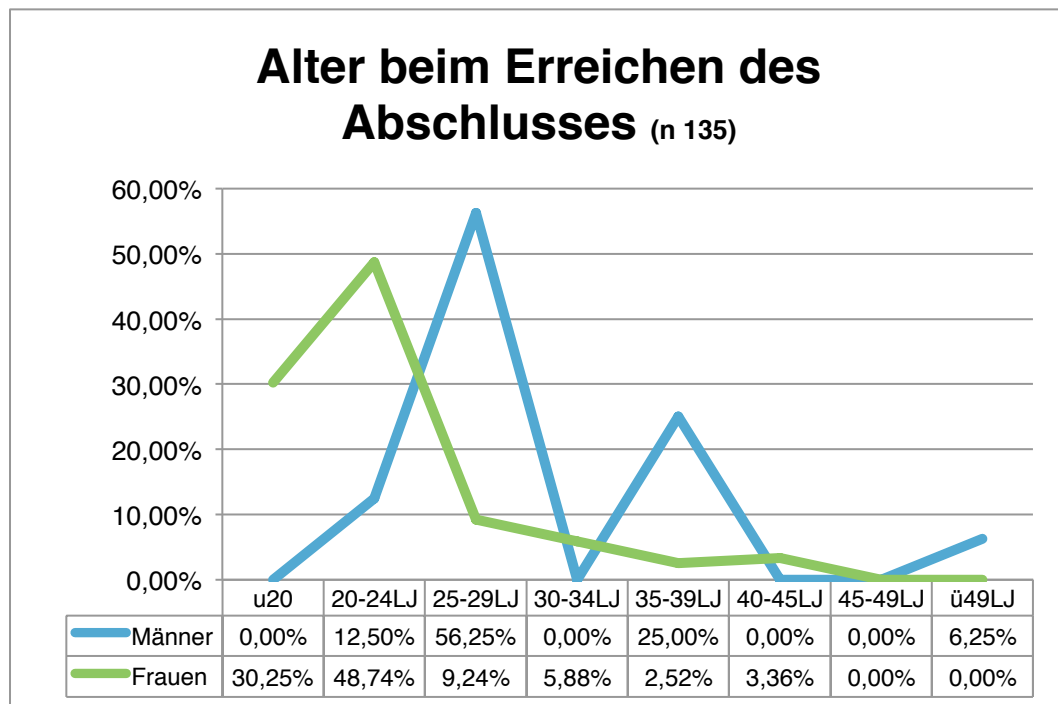


Abbildung 12 Alter beim Erreichen des Abschlusses

Wie man an dem Diagramm (Abb. 12) gut ablesen kann, steigen Frauen sehr früh in den ErzieherInnenberuf ein und erreichen dann im Alter von 20-25 Jahren den höchsten Ausschlag. Im Vergleich zu anderen Berufen, lässt sich das hohe Eintrittsalter von dem langen Bildungsweg in Sachsen ableiten. So ist der Regelbildungsweg für DirekteinsteigerInnen: Realschulabschluss bis zum 16. LJ, dann zwei Jahre SozialassistentInnenausbildung bis zum 18. LJ und dann drei Jahre ErzieherInnenausbildung bis zum 21. LJ. Männer erler-

nen hingegen oft einen anderen Beruf (Abb. 11). So steigen sie im Durchschnitt eine Stufe später in den Erzieherberuf ein. Für den Nulldurchgang bei den Männern zwischen 30. und 34. LJ sehe ich zwei mögliche Erklärungen. Erstens könnte die geringe Gruppe der Befragten zu einem verfälschten Ergebnis führen und zweitens könnten die direkt ausgebildeten Männer bis zum 30. LJ ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Männer welche gearbeitet haben und dann eine berufsbegleitende Ausbildung angestrebt haben, schließen diese erst mit über 35 Jahren ab. Dies ist ein interessanter Einbruch, welcher in einer anderen Untersuchung genauer erforscht werden müsste.

V. Männer haben andere Motive als Frauen bei der Berufswahl.

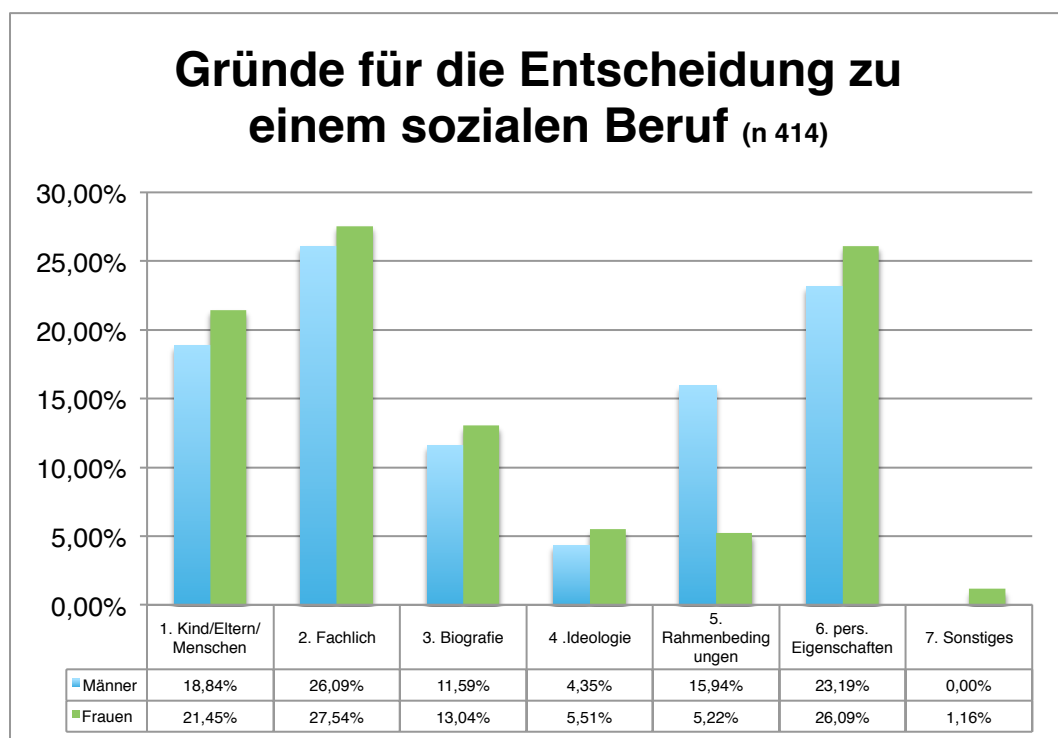


Abbildung 13 Gründe für den sozialen Beruf 1

Um diese Frage grafisch darzustellen zu können, musste ich erst einmal die Antworten kategorisieren. Nach der Betrachtung der Antworten fand ich die Einteilung in Gründe, welche:

- 1. den Menschen in den Mittelpunkt stellen

z.B.: ich wollte mit Menschen arbeiten; Arbeit mit Menschen; Kontakt zu Menschen; Arbeit mit Kindern; Umgang mit Kindern; positive Arbeit mit Menschen;

- 2. fachlich begründet waren

z.B.: Interesse an Pädagogik; Interesse Kinder bei ihrer Entwicklung zu beobachten und zu unterstützen; Entwickeln und Beobachten; Entwicklung, Psychologie; kreativ-geistige Arbeit;

- 3. biografisch begründet waren

z.B.: Ehrenamt zum Beruf machen; Mutter Erzieherin; weil ich selbst Mutter geworden bin; Pflegefall in der Familie; große Familie; Praktika in diesem Bereich;

- 4. einen größeren Gedanken / Ideologie beinhalteten

z.B.: Teilhabe an gesellschaftlichen Entwicklungsprozessen; Kinder sind unsere Zukunft; Gottesliebe an die jüngste Generation weitergeben;

- 5. auf Rahmenbedingungen der Anstellung eingingen

z.B.: geregelte Arbeitszeiten; gerechterer Umgang mit Mitarbeitern; berufliche Sicherheit; Teamkultur; sicherer Arbeitsplatz; gutes Geld; Weiterbildungsmöglichkeiten;

- 6. sich auf persönliche Eigenschaften oder persönliche Interessen beziehen

z.B.: Spaß; Neigung; Liebe zum Kind; kinderlieb; Freude; Gefühl der Berufung; Belastbarkeit; Wirksamkeit; musiziere gern; das Gefühl besser Fuß fassen zu können;

- 7. sonstige Gründe

z.B.: Dankbarkeit und Herzlichkeit; Arbeit, bei der ich mir nie die Sinn-Frage stellen muss; gab keinen Grund;

Durch die Gruppierung der offenen Fragen kann das Ergebnis durch eine leichte Verschiebung des persönlichen Empfindens schnell um 1-2% variieren. Somit finde ich es schwierig zu sagen, dass Frauen ein höheres ideologisches Interesse (+1,16%) haben oder mehr durch Biografie (+1,45%) und Fachlichkeit geleitet werden. Bei der Zentrierung zum Kind / Menschen (+2,61%) und den persönlichen Eigenschaften (+2,9%) ist der Abstand schon besser interpretierbar, doch am deutlichsten ist der Abstand bei den Rahmenbedingungen (-10,75%).

Hier sehe ich wieder die tradierten Rollenbilder in ihrer Wirksamkeit. So sind es Frauen, welche sich mehr um Menschen kümmern und welche sich als Person einbringen wollen und können. Den Männern ist das Geld und die Sicherheit des Arbeitsplatzes wichtiger. Aber auch hier gibt es wieder verschiedene Erklärungsstränge. So dürfen wir bei der Interpretation nicht die Berufserfahrungen / -wechsel der Männer in anderen Branchen außer Acht lassen. So hat eine Frau, welche seit 30 Jahren bei der Stadt eine sichere Anstellung hat, nie die Existenzsorgen mancher Männer erleben müssen, welche den Beruf des Erziehers aus wirtschaftlichen Gründen wählten. So erfuhr ich bei meinen Recherchen von einem Meister im Handzugsinstrumentenbau, welcher in seinem Beruf mehrfach ausgezeichnet wurde. Doch leider konnte ihm die Firma, in der er arbeitet, nur 900 Euro netto zahlen. Inzwischen ist er glücklicher Erzieher in einem Hort.

Wenn wir nur die Antworten der Quereinsteiger betrachten, verstärkt sich das Bild nochmals, was in meinen Augen eher dafür spricht, dass die tradierten Geschlechterbilder schwerer wiegen als die persönlichen Erfahrungen im Lebenslauf.

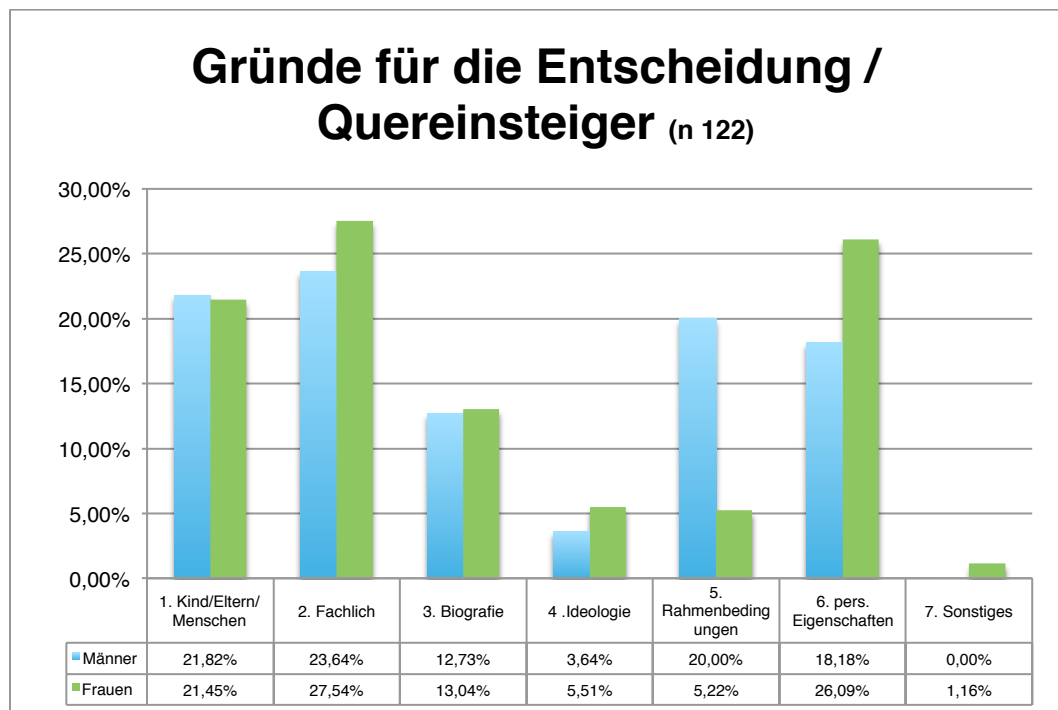


Abbildung 14 Gründe für den sozialen Beruf 2

VI. „Pausen“ im Lebenslauf (Zivildienst / FSJ / Arbeitslosigkeit) haben Auswirkung auf eine Neuorientierung

VII. Erzieher haben eher einen „sozialen Lebenslauf“ als Erzieherinnen

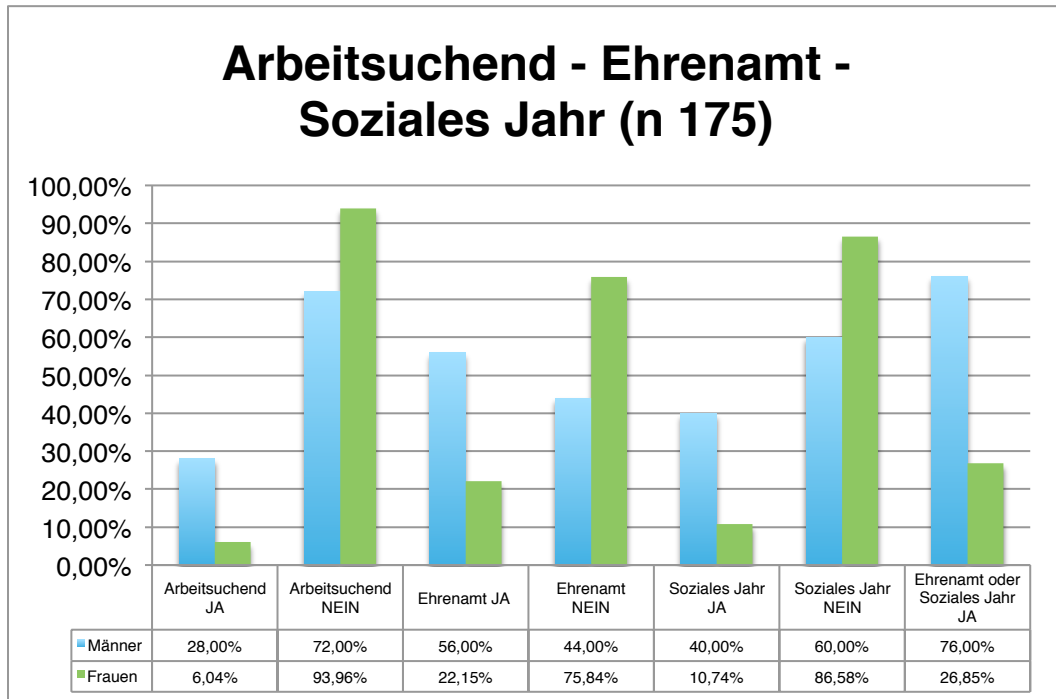


Abbildung 15 Arbeitssuchend - Ehrenamt - Soziales Jahr

Männer in Kindertageseinrichtungen sind / waren zu 76% ehrenamtlich aktiv, haben Zivildienst oder / und ein soziales Jahr absolviert. Bei Frauen hingegen war nur jede Vierte ehrenamtlich oder in einem freiwilligen Jahr aktiv. Anzumerken ist, dass die Zahl der sozialen Jahre durch den Wehrersatzdienst beeinflusst werden, welcher nur für Männer Pflicht war. Doch schon bei der ehrenamtlichen Tätigkeit besteht ein signifikanter Unterschied zwischen Männern (56,00%) und Frauen (22,15%) in Kindertagesstätten. Somit stärkt dies die These, dass „soziale Männer“ ihre soziale Art auf anderen Wegen ausleben, bevor sie zum Erzieherberuf wechseln.

Auch waren deutlich mehr Männer als Frauen vor der Ausbildung arbeitslos, was ich mehr auf die Biografieunterschiede zurückführe als auf eine aktive Phase der Neuorientierung (1. Ausbildungsberuf vs. 2. Ausbildungsberuf). Für eine Aussage zur Neuorientierung durch Arbeitslosigkeit war die Frage nicht weit genug gefasst.

VIII. Je älter die Kinder, desto höher der Männeranteil.

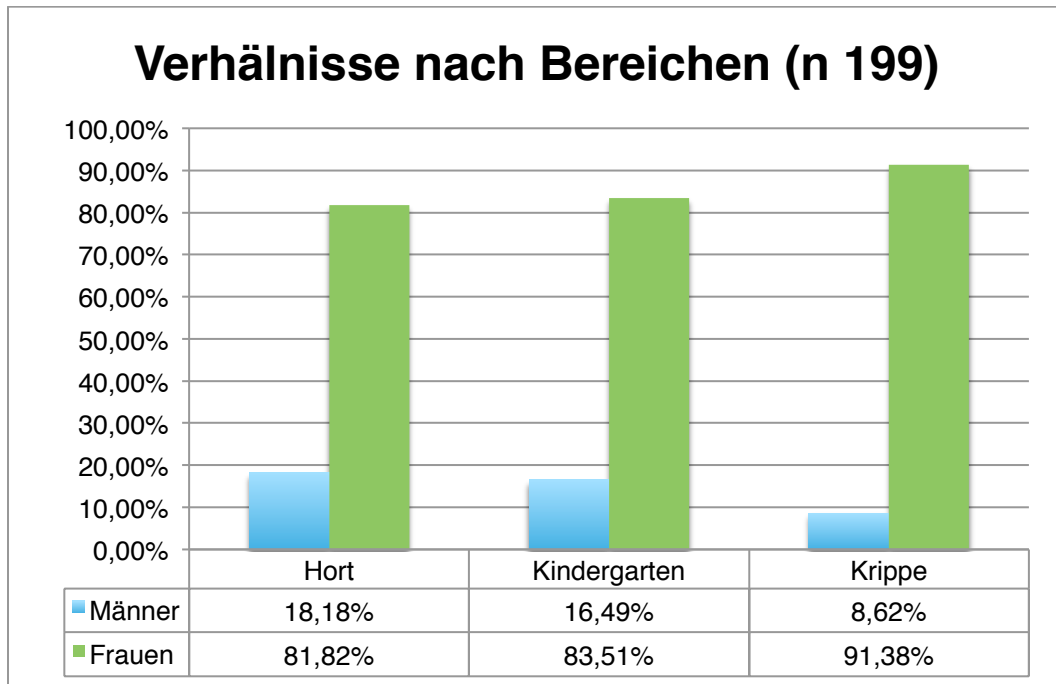


Abbildung 16 Verhältnisse nach Bereichen

Hier stehen sich zwei Aussagen gegenüber: Männer arbeiten lieber mit älteren Kindern vs. Männer arbeiten eher in Kindergärten, da hier die Anstellungsverhältnisse höher sind.

Genau diese Spannung sehe ich auch, wenn ich die Zahlen bewerte. Männer als Krippenerzieher liegen mit 8,62% um 8-10% hinter den anderen Bereichen. Den höchsten Männeranteil hatte in der Befragung ein Hort (Hort der Freien Evangelischen Schule) mit einem Männeranteil von 44,44%.

Die Einrichtungen, in denen reine Frauenteam arbeiteten, welche ich somit nicht befragte, waren ausschließlich Kinderkrippen und Kindergärten, keine Horte. Somit müsste das Verhältnis der Erzieher in Kindergärten und -krippen zu Gunsten der Frauen korrigiert werden. Dies spricht dafür, dass die erste Aussage eine höhere Relevanz in den von mir befragten Dresdner Einrichtungen hat. Dies könnte aber auch auf die hohen Anstellungsverhältnisse in Dresdner Horten zurückzuführen sein.

4.3 Fazit der Befragung

An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass ich in den Abbildungen zur besseren Vergleichbarkeit mit Prozentangaben gearbeitet habe. Doch sollten diese als tendenziell und nicht als repräsentativ gedeutet werden. Trotz der geringen Männergruppe (n 25), welche in einigen Auswertungen in drei Bereiche unterteilt wurde, wird deutlich, wo zwischen Erziehern und Erzieherinnen Unterschiede vorhanden sind und wo eine Annäherung stattgefunden hat.

Traditionelle Männlichkeitsbilder spielen in Kindergärten immer noch eine starke Rolle. So konnte ich auch gut den Bruch im Leben eines Erziehers feststellen, nach dem Erzieher sehr häufig erst eine ‚männliche‘ Ausbildung anfangen und z.T. Jahre in dem Beruf arbeiten, ehe sie eine Ausbildung zum Erzieher anstreben.

Den „Sozialen Lebenslauf“ fand ich bei Männern wesentlich öfter als bei Frauen. So sind Männer häufiger ehrenamtlich tätig (gewesen). Auch dass mehr Männer in Horten arbeiten, konnte ich feststellen. Hier sei auf eine Befürchtung von Rohrman hingewiesen, dass durch die verstärkte Einführung von verlässlichen Halbtags- und Ganztagschulen die Zukunft der Horte ungewiss ist, bzw. es zu einer Reduktion der Anstellungsverhältnisse in Horteinrichtungen kommt. Dies würde vermutlich dazu führen, dass den Kindertagesstätten ein nicht unerheblicher Teil der Männer wegbricht. (vgl. Rohrman 2009, 20f).

Schlussendlich ist feststellbar, dass zwischen dem Männlichen und dem Weiblichen in Kindertagesstätten ein größerer „Graben“ besteht, als der Berufstand allgemeinen vorgibt.

5 Schlussbetrachtung

Die Bedeutung der Feststellung von F. Nietzsche (1844–1900) „Götter verweisen! Gott ist tot! Gott bleibt tot! Und wir haben ihn getötet! Wie trösten wir uns, die Mörder aller Mörder?“ (Nietzsche 1887, 125) verstehen wir in dieser Diskussion aus einem anderen Blickwinkel ganz neu. Könnte es sein, dass Nietzsche hier nicht eine religiöse Aussage trifft, sondern die Abschaffung von Sicherheiten beschreibt, welche über Jahrhunderte lang tradiert wurden. Diese Feststellung sollte nicht als etwas Negatives verstanden werden, sondern eher als der Schlüssel zu einem neuen Selbstverständnis. So können wir uns heute dadurch die Frage stellen, welches Selbstverständnis der ErzieherInnenberuf beispielsweise in Bezug auf das Geschlecht (Gender) hat. Durch das eher geschlechtsneutrale Selbstverständnis des Berufstandes sind diese Unterschiede in der Praxis oft gar nicht präsent. So „kann es nicht das Ziel von Professionalität im Elementarbereich sein, pädagogische Fachkräfte in erster Linie als Mutter- bzw. Vaterersatz zu positionieren. Eine kritische Analyse der Zusammenhänge von „Mütterlichkeit“ und Professionalität ist ja auch einer der wesentlichen Ansatzpunkte der Genderdiskussion im Elementarbereich (vgl. Rabe-Kleberg 2003), was auch für Männer gelten muss“ (Aigner/Rohrmann 2012, 13). Bei diesem (politischen und fachlichen) Diskurs sollten wir uns immer über die starke Verankerung der Verbindung von Gender und Sex bewusst sein. So Tillman: „Geschlecht ist nicht nur eine biologische, sondern zugleich eine fundamentale soziale Kategorie - kein anderes menschliches Merkmal hat so grundsätzliche Auswirkungen auf Erleben und Verhalten, auf gesellschaftliche Chancen und Erwartungen. Bei anderen Zugehörigkeiten (Nationalität, Schicht, Berufsgruppe etc.) besteht die prinzipielle Möglichkeit, sie im Laufe des Lebens zu wechseln, die Geschlechtszugehörigkeit ist hingegen (wie die Hautfarbe) lebenslang festgelegt, sie ist gleichsam unentrinnbar“ (Tillmann 1995, 41). Diese starke Kategorie „Geschlecht“ scheint gesellschaftlich von einem so hohen Stellenwert zu sein, dass sie immer präsenter wird, kommerziell sowie medial. „So entstehen polarisierte Bilder von Jungen und Mädchen, die medial verarbeitet werden, besonders in Printmedien, im Fernsehen und im Internet. So würden Jungen kaum noch

lesen, stundenlang am Computer sitzen, Gewalt verherrlichende Spiele spielen und entsprechend immer gewaltbereiter werden. Im Gegensatz dazu würden Mädchen ihre Freizeit nutzen, um zu tanzen, zu musizieren und zu basteln. Folgt man diesen Bildern, dann stören Jungen und schaden sich und anderen, und Mädchen gelten als die Braven, die an ihrer Karriere arbeiten“ (Ehlert 2012, 65f). Trotz dieser Zuspitzung der Zweigeschlechtlichkeit können wir immer wieder feststellen, dass: „Junge Menschen eine klischeehafte Unterteilung in Männer- und Frauenberufe als überholt erachten“ (Aigner/Rohrmann 2012, 11). Doch wenn junge Menschen sich einen „sicheren Stand“ in der Gesellschaft erarbeitet haben und etwas länger die „tradierten Bahnen“ erlebt haben, scheinen sie sich wieder zu tradierten Rollenbildern hinzuwenden. „Ein entsprechender Gleichheitsglaube bestimmt das Lebensverhältnis der Geschlechter, vor allem in der Lebensphase des Aufwachsens. Doch später im Erwachsenenalter stellt sich das Geschlecht immer noch und immer wieder als Produzent von Ungleichheit heraus.“ (Ehlert 2012, 16)

Ich sehe im Bewusstwerden der Unterschiede zwischen der männlichen und weiblichen Rolle eine Chance für eine wirkliche Gleichstellung der Geschlechter. Auch wenn Männer in Kitas die Polarisierung der Geschlechter zu fördern scheinen, ist dies der unerlässliche erste Schritt. In einem zweiten Schritt (mit den dann vorhandenen Männern in der Kita) müssen diese Rollenbilder reflektiert und wieder aufgebrochen werden. Beispielsweise könnten hier Einrichtungen verpflichtet werden, ein sexualpädagogisches Konzept zu erarbeiten und in diesem ihre Rollenbilder zu hinterfragen.

Doch müssen wir Schritt für Schritt gehen. Wollen wir zu viel auf einmal, dann könnte sich die Entwicklung in eine andere Richtung drehen. So erkennen wir die ersten Anzeichen, dass Männer in Kitas überschätzt werden. „Mittlerweile entsteht so gerade der Eindruck, dass mehr Männer in Kindertageseinrichtungen fast eine Art Allheilmittel gegen vielerlei Probleme der Elementar-erziehung darstellen würden - insbesondere mit Blick auf die Situation und Probleme von Jungen“ (Weber/Krebs/Neubauer 2010, 13)

Anlagen

Eigenständigkeitserklärung

Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Dresden, 15.01.2015

B. Olsson

Der Fragebogen

7. Wie alt waren Sie beim Erwerb Ihres Berufsabschlusses (ErzieherIn; Sozialpädagog(e)In;...)?

.....

8. Was waren die drei wichtigsten Gründe, warum Sie sich für einen sozialen Beruf entschieden haben?

.....

.....

.....

9. Waren Sie vor der sozialen Ausbildung / Studium arbeitssuchend?

Nein Ja, ca. Monate

10. Waren Sie vor Ihrer sozialen Ausbildung / Studium ehrenamtlich aktiv?

Nein Ja

Wenn Ja, als was:

11. Haben Sie ein soziales Jahr (FSJ / Bürgerarbeit / Zivildienst ...) geleistet?

Nein Ja

Wenn Ja, in welchem Bereich:

Möchten Sie mir weitere Gedanken oder Anregungen zu diesem Thema mitteilen?

.....

.....

.....

Vielen Dank Benjamin Olsson
Rückfragen: b.olsson@web.de

Guten Tag,

ich heiße Benjamin Olsson und studiere an der HS Mittweida University of Applied Sciences „Soziale Arbeit“. Bei meiner Bachelorarbeit forsche ich, unter Anleitung von

Frau Prof. Dr. B.Wolf, über Geschlechterverhältnisse im Personal einer Kindertagesstätte (Krippe / Kindergarten / Hort).

Vielen Dank, dass Sie sich ein paar Minuten Zeit nehmen, um mir elf Fragen zu Ihrem Lebenslauf und zu Ihrem Anstellungsverhältnis zu beantworten. Der Fragebogen enthält

Fragen, bei denen Sie ein oder mehrere Kreuze setzen dürfen (durch o gekennzeichnet) und Fragen bei denen Sie etwas eintragen sollen (durch gekennzeichnet). Sollte

Ihnen an der ein oder anderen Stelle der Platz nicht ausreichen, benutzen Sie bitte die Rückseite.

Alle Antworten werden vertraulich und anonym weiterverarbeitet.

1. Welchem Geschlecht gehören Sie an?

weiblich männlich

2. Welche der folgenden Abschlüsse haben Sie erworben? (Mehrfachnennung möglich)

ErzieherIn SozialpädagogIn HeilerziehungspflegerIn SozialassistentIn

3. In welchem Bereich arbeiten Sie schwerpunktmäßig? (Mehrfachnennung möglich)

Krippe (0-3) Kindergarten (3-6) Hort (6-10)

4. Wie hoch ist Ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit (Anstellungsverhältnis) der letzten 12

Monate? (u - über; u - unter)

u16h u16h - 20h u20h - 24h u24h - 28h u28 - 32h u32h - 36h u36h

5. Als was arbeiten Sie schwerpunktmäßig in Ihrer Kita?

LeiterIn stellvertretende(r) LeiterIn GruppenleiterIn ErzieherIn

Sonstiges

6. Haben Sie vor Ihrem aktuellen Berufsabschluss (ErzieherIn, Sozialpädagog(e)In;...) einen /

mehrere andere(n) Abschluss(e) erworben?

Nein Ja

wenn Ja, welche(n):

Liste der befragten Einrichtungen

Stadt Dresden Ortsamt Blasewitz

- 1 Integrations-Kindergarten »Villa Mittendrin«
- 2 Hort Blasewitz an der 63. Grundschule
- 3 Integrations-Kindertagesstätte »MUSICA«
- 4 Kindertagesstätte »Sonnenkäfer«
- 5 Integrations-Hort »Hort der 25. Grundschule«
- 6 Kindertagesstätte »Kinderhaus Pusteblume«
- 7 Kindertagesstätte Geisingstraße 25
- 8 Kindertagesstätte »Baumhaus«
- 9 Integrations-Hort »Hort der 51. Grundschule«
- 10 Integrations-Kindertagesstätte »Hügelland«
- 11 Integrations-Kindertagesstätte Paul-Gerhardt-Straße 21
- 12 Kindertagesstätte »MerseBurg«
- 13 Kindertagesstätte »Mäuseburg«

Stadt Dresden Ortsamt Loschwitz

- 14 Kindertagesstätte »MOBILE«
- 15 Integrations-Kindertagesstätte »Kinderreich«
- 16 Hort der 59. Grundschule
- 17 Kindertagesstätte »Bühlauer Waldwichtel«
- 18 Kindertagesstätte Neukircher Straße 20
- 19 Kindertagesstätte Lohmener Straße 8
- 20 Kindertagesstätte Fidelio-F.-Finke-Straße 11
- 21 Kindertagesstätte Winzerstraße 2

Outlaw

- 22 Kita Hechtstraße
- 23 Hort an der 26. Grundschule "Am Markusplatz"
- 24 Kita Limbacher Weg
- 25 Kita Rehefelder Straße

Thüringer Sozialakademie

- 26 Kindertagesstätte "Seidnitzer Stadtmäuse"
- 27 Kindertagesstätte "Raupennest"
- 28 Kindertagesstätte "Striesener Entdeckerland"
- 29 Kindertagesstätte „Biopolis“
- 30 Kindertagesstätte "Loschwitzer Strasse"

sonstige Freie Träger

- 31 Hort der Freien Evangelischen Schule Dresden
- 32 Kita Leuchtturm

Literaturverzeichnis

AFD [Hrsg] (2014): Alternative für Deutschland. Bildung und Gleichstellung. <http://www.alternativefuer.de/programm-hintergrund/fragen-und-antworten/bildung-und-gleichstellung/> verfügbar am 26.11.2014

AFD [Hrsg] (2014): Alternative für Deutschland. Die 10 Thesen für den Freistaat Thüringen. <http://www.alternativefuer.de/die-10-thesen-fuer-den-freistaat-thueringen/> verfügbar am 26.11.2014

Aigner, Josef Christian; Rohrmann, Tim [Hrsg] (2012): Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich

Amthor, Ralph Christian (2003): Die Geschichte der Berufsausbildung in der Sozialen Arbeit, Auf der Suche nach Professionalisierung und Identität. Weinheim, München: Juventa

Bauer, Jens (2013): NPD Dresden. Gleichstellungswahn und Gender Mainstreaming kosten die Stadt fast 500.000 Euro pro Jahr. <http://www.npd-dresden.de/2011/?p=1946> verfügbar am 26.11.2014

BMFSFJ [HRGB] (2014) Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten, Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher, 4.Auflage, Paderborn: Bonifazius

BMFSFJ [Hrsg] (2014): Strategie „Gender Mainstreaming“. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=192702.html>. verfügbar am 26.11.2014

Böhnisch, Lothar; Funk, Heide (2002): Soziale Arbeit und Geschlecht, Theoretische und praktische Orientierungen. Weinheim, München: Juventa

Buschmeyer, Anna (2013): Zwischen Vorbild und Verdacht, Wie Männer im Erzieherberuf Männlichkeit konstruieren. Wiesbaden: Springer VS

Cremers, Michael; Höyng, Stephan; Krabel, Jens; Rohrmann, Tim [Hrsg] (2012): Männer in Kitas. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich

Ehlert, Gudrun (2012): Gender in der Sozialen Arbeit, Konzepte, Perspektiven, Basiswissen. Schwalbach/Ts.: Wochenschau

Ehlert, Gudrun; Funk, Heide; [Hrsg] (2011): Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht. Weinheim, München: Juventa

GEW [Hrsg] (2009): Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Entgelttabellen für den Sozial- und Erziehungsdienst. http://www.gew.de/Entgelttabellen_fuer_den_Sozial-_und_Erziehungsdienst.html verfügbar am 26.11.2014

GEW [Hrsg] (2010): Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Mehr Männer in Kitas. Modellprojekt mit Nebenwirkungen. http://www.gew.de/Mehr_Maenner_in_Kitas_-_Modellprogramm_mit_Nebenwirkungen.html verfügbar am 26.11.2014

Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Männer- und Frauendomen kaum verändert, Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. IAB-Kurzberichte 9/2014. <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf>. verfügbar am 26.11.2014

Koalitionsvertrag (2009), Wachstum. Bildung. Zusammenhalt. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP. 17. Legislaturperiode. https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Ministerium/koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile verfügbar am 26.11.2014

König, Karsten; Pasternack, Peer (2008): elementar + professionell. Die Akademisierung der elementarpädagogischen Ausbildung in Deutschland. Wittenberg: HoF-Arbeitsberichte 5/2008 http://www.peer-pasternack.de/texte/HoF_AB5_2008.pdf verfügbar am 26.11.2014

Koordinationsstelle Männer in Kitas [Hrsg]: Warum Mehr Männer <http://www.koordination-maennerinkitas.de/ueber-uns/warum-mehr-maenner/> verfügbar am 26.11.2014

Korte, Hermann; Schäfer, Bernhard [Hrsg] (2002): Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie. 6. Auflage. Opladen: Leske + Budrich,

Landeshauptstadt Dresden [Hrsg] (2013): Stellenausschreibung. Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen (Krippe, Kiga, Hort) <http://www.dresden.de/media/pdf/ausschreibungen/2013/130728-erzieher.pdf> verfügbar am 26.11.2014

Leitner, Andrea (2001): Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation <https://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs47.pdf>. verfügbar am 26.11.2014

Nietzsche, Friedrich (1887): Die fröhliche Wissenschaft. „la gaya scienza“ Leipzig: E. W. Fritsch

Papst Benedikt XVI (2012): Gender-Theorie ist gegen die Natur des Menschen <http://kultur-und-medien-online.blogspot.de/2012/12/papst-benedikt-xvi-gender-theorie-ist.html> verfügbar am 26.11.2014

Paritätisches Bildungswerk Bundesverband [Hrsg] (2008): Freiwilligendienst von Schülern. Frankfurt am Main. http://www.freiwilligendienstjungs.de/Dokumente/broschuere_sozialejungs_endversion.pdf verfügbar am 26.11.2014

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

Rohrman, Tim (2009): Gender in der Kindertageseinrichtung. Ein Überblick über den Forschungsstand. München: DJI http://www.dji.de/bibs/Tim_Rohrman_Gender_in_Kindertageseinrichtungen.pdf verfügbar am 26.11.2014

Rose, Lotte; Stibane, Friederike (2013): Männliche Fachkräfte und Väter in Kitas. Eine Analyse der Debatte und Projektpraxis. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. WiFF Expertisen, Band 35. München: WiFF

Sächsischer Landtag [Hrsg] (2011): Berichte und Zwischenberichte der Staatsregierung zu den Beschlüssen des Landtags http://www.kita-bildungsserver.de/fileadmin/inc/do_download.php?did=833 verfügbar am 26.11.2014

Scheu, Ursula (1977): Wie werden nicht als Mädchen geboren – wir werden dazu gemacht, Zur frühkindlichen Erziehung in unserer Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Fischer

Spiwak, Martin (2010), Familienministerin Kristina Schröder im Interview mit der „ZEIT“. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aktuelles,did=134950.html> verfügbar am 26.11.2014

Statistisches Bundesamt [Hrsg] (2014): Elterngeld für Geburten 2012. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldGeburtenKreise5229204127004.pdf?__blob=publicationFile. verfügbar am 26.11.2014

Statistisches Bundesamt [Hrsg] (2001): Ergebnisse der Lohnstatistik für 2000. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/VerdiensteArbeitskosten/Lohnstatistik2000_52001.pdf?__blob=publicationFile. verfügbar am 26.11.2014

Statistisches Landesamt Sachsen [Hrsg] (2014): Statistischer Bericht. Kindertagesbetreuung im Freistaat Sachsen 2014. Kamenz: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsens

Süddeutsche [Hrsg] (2011): Von der Leyen will Schlecker-Frauen als Erzieherinnen. <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/folgen-der-schlecker-insolvenz-von-der-leyen-will-schlecker-frauen-als-erzieherinnen-1.1376492> verfügbar am 26.11.2014

Textor, Martin R.: Kindergartenpädagogik. Erzieher/innenausbildung: zwischen Akademisierung und Elementarisation <http://www.kindergartenpaedagogik.de/1057.html> verfügbar am 26.11.2014

Tillmann, Klaus-Jürgen (1995): Sozialisationstheorien, Eine Einführung in den Zusammenhang von Gesellschaft, Institution und Subjektwerdung. Reinbeck: Rowohlt

Ulrich, Joachim Gerd; Matthes, Stephanie; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf; Krekel, Elisabeth M.(2014): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013. Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf historischen Tiefstand. Bonn: BIBB http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa-2013.pdf verfügbar am 26.11.2014

Vielfalt Mann! Dein Talent für Hamburger Kitas. <http://www.vielfalt-mann.de> verfügbar am 26.11.2014

Weber, Andreas; Krebs, Angelika; Neubauer, Gunter (2010): Männer für erzieherische Berufe gewinnen: Perspektiven definieren und umsetzen. Impulse und Anregungen für eine größere Vielfalt in Tageseinrichtungen für Kinder. 2. Überarbeitete Auflage. Schriftenreihe der Baden-Württemberg Stiftung Bildung: Nr. 50. Stuttgart: Baden-Württemberg Stiftung

Rechtsquellen:

Vertrag von Amsterdam in der Fassung vom 1. Mai 1999

Vertrag von Lissabon in der Fassung vom 13. Dezember 2007

Grundgesetz - GG in der Fassung vom vom 23. Mai 1949 zuletzt geändert am 21. Juli 2010

Sozialgesetzbuch Achtes Buch - SGB VIII in der Fassung vom 14. Dezember 2006 zuletzt geändert am 06. Juli 2009

Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien – GGO in der Fassung vom 6. Februar 1996

Gesetz über das Zentralregister und das Erziehungsregister – BZRG in der Fassung vom 21.09.1984 zuletzt geändert 06.09.2013