



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten

Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher





# Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten

**Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten  
und in der Ausbildung zum Erzieher**

Ein Forschungsprojekt  
der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin und  
Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg/Berlin

**Projektleitung:** Michael Cremers/Jens Krabel

**Projektkoordination:** Prof. Dr. Stephan Höyng

**Qualitative Erhebung:** Katholische Hochschule für Sozialwesen, Berlin

**Quantitative Erhebung:** teleResearch, Mannheim, im Auftrag der Sinus Sociovision GmbH,  
Heidelberg/Berlin

**Datenauswertung der Forschungsdatenzentren der Länder:** Elvira Mauz

**Autoren der Studie:** Katholische Hochschule für Sozialwesen: Michael Cremers/Jens Krabel,  
Sinus Sociovision GmbH: Dr. Marc Calmbach

## Vorwort

Frühkindliche Bildung und Erziehung stellt Weichen für das ganze Leben! Sie hat den Anspruch, allen Kindern faire Chancen einer gleichberechtigten Teilhabe zu geben, sie bietet Vorschulkindern die Möglichkeit, das Miteinander mit Gleichaltrigen zu lernen und sie erleichtert auch den Eltern – Müttern wie Vätern – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



In Kindertageseinrichtungen lernen Mädchen und Jungen für ihr eigenes Leben. Erzieherinnen und Erzieher dienen ihnen als Vorbild. „Wenn ich groß bin, will ich werden wie ...“ Aber Kindertagesstätten bieten fast nur weibliche Vorbilder, denn hier arbeiten überwiegend Frauen; nicht nur in Deutschland. Warum eigentlich? Muss das so bleiben? Diesen Fragen geht die vorliegende Untersuchung – die erste ihrer Art in diesem Umfang – nach und gibt aufschlussreiche Antworten. Was mich freut: Männer als Erzieher sind in Kindertagesstätten äußerst erwünscht, nicht nur bei den pädagogischen „Profis“, sondern ebenfalls in hohem Maße bei den Eltern. Wenn Männer in Kitas präsent sind, wird das von allen Seiten sehr begrüßt. Sie werden als Bereicherung für die Einrichtungen wahrgenommen.

In der aktuellen gleichstellungspolitischen Diskussion wird seit geraumer Zeit viel über Jungen gesprochen. Das ist gut, denn es zeigt, dass Gleichstellungspolitik nicht nur weitgehend akzeptiert ist, sondern dass sie heute endlich Politik für Frauen und Männer, für Mädchen und Jungen ist. Gleichstellungspolitik als soziale Lebenslaufpolitik kann nur erfolgreich sein, wenn sie die Lebensherausforderungen beider Geschlechter sieht. Deswegen ist die Forderung nach „mehr Männern in Kitas“ auch keine, die nur für Jungen und Männer wichtig ist. Mädchen brauchen ebenso wie Jungen weibliche und männliche Vorbilder. Um zu sehen, was Frauen und Männer können und wie Frauen und Männer miteinander umgehen. Der Arbeitsmarkt in Deutschland und Europa ist von gravierenden Veränderungen geprägt, dabei verschieben sich die Arbeitsmöglichkeiten immer mehr von der Produktion hin zu den Dienstleistungen. Neben den klassischen „Männerberufen“ gibt es „neue Männerberufe“ wie den des Erziehers, die neue Möglichkeiten und damit größere Chancen auf diesem sich verändernden Arbeitsmarkt bieten. Dabei, so bin ich mir sicher, werden uns die vielfältigen Erkenntnisse dieser Untersuchung als eine gute wissenschaftliche Basis dienen.

Ich wünsche der Studie viele aufmerksame Leser und Leserinnen – auch über die Fachöffentlichkeit hinaus!

Dr. Kristina Schröder  
Bundesministerin für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend

## Inhalt

Vorwort .....	4
Abbildungsverzeichnis .....	7
Einführung.....	9
<b>I. Gleichstellungs- und bildungspolitischer Hintergrund des Forschungsprojekts .....</b>	<b>11</b>
<b>II. Aktuelle Zahlen zum Männeranteil in Kindertagesstätten.....</b>	<b>15</b>
<b>III. Männer in Kindertagesstätten: Stand der Forschung.....</b>	<b>20</b>
Kampagnen und Praxisbeispiele zur Erhöhung des Männeranteils in Kindertagesstätten.....	23
Welche Bedeutung haben bisherige Kampagnen, Initiativen und Praxisprojekte für zukünftige Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas? .....	31
<b>IV. Untersuchungsfragen und methodische Anlage des Forschungsprojekts .....</b>	<b>33</b>
<b>V. Zentrale Befunde der qualitativen und quantitativen Erhebung .....</b>	<b>37</b>
5.1 Berufswege, -zugänge und -perspektiven von Erziehern und Erzieherinnen .....	37
5.1.1 Wie sehen Berufswege und -zugänge von Erziehern und Erzieherinnen aus?...	37
5.1.2 Erzieherberuf – und dann? .....	39
5.1.3 Nehmen Männer tatsächlich verstärkt Leitungspositionen ein? – Ein Blick in die Statistik .....	40
5.1.4 Inwieweit wirkt das Image der Erzieherin bzw. des Erziehers als Berufseintrittsbarriere? .....	42
5.1.5 Werden die Arbeitsbereiche in den Kitas geschlechertypisch aufgeteilt?.....	43
5.2 Akzeptanz und Erwünschtheit von männlichen Erziehern .....	46
5.2.1 Sind männliche Pädagogen in Kitas erwünscht?.....	46
5.2.2 In welchen demografischen Teilgruppen der Eltern ist die Akzeptanz für männliche Erzieher in Kitas am größten, in welchen am geringsten? .....	48
5.2.3 Inwiefern haben die befragten Gruppen bereits Erfahrungen mit männlichen Erziehern gemacht? .....	51
5.2.4 Welche Eigenschaften bzw. Fähigkeiten sollten männliche Erzieher idealerweise mitbringen? .....	52
5.2.5 Warum sind männliche Pädagogen für die befragten Gruppen wichtig?.....	54
5.3 Skepsis und Vorbehalte .....	60
5.4 Barrieren und Hürden .....	66
5.4.1 Wie wird der geringe Anteil an männlichen Pädagogen in Kitas in den Erhebungen hauptsächlich begründet? .....	66
5.4.2 Sehen die männlichen Erzieher und Auszubildenden in den Kitas dieselben zentralen Gründe für den geringen Anteil an männlichen Erziehern?.....	72
5.4.3 Was bedeuten die zentralen Barrieren für die Stellenbesetzung in Kitas? .....	73

5.5	Handlungen, Strategien und Initiativen zur Erhöhung des Männeranteils .....	74
5.5.1	Haben sich Trägerverantwortliche und Kitaleitungen bereits über Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas Gedanken gemacht? .....	74
5.5.2	Welche Bedeutung hat das Thema „Männliche Erzieher“ im aktuellen Arbeitsalltag der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen?.....	76
5.5.3	Ist die Erhöhung des Anteils männlicher Pädagogen auf Träger- und Leitungsebene ein „Männerthema“?.....	78
5.5.4	Wer ist gefragt, wenn es um Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas geht? .....	79
5.5.5	Was müsste aus Sicht der Befragten geschehen, um mehr Männer als Erzieher in Kitas gewinnen zu können? .....	82
5.5.6	Unterscheiden sich die verschiedenen Träger im Hinblick auf das Thema „Männliche Erzieher in Kitas“ voneinander? .....	83
5.6	Exkurs – Zivildienstleistende in Kindertagesstätten .....	84
5.7	Zusammenfassung der zentralen Befunde .....	86
VI.	Handlungsempfehlungen.....	90
VII.	Fazit .....	97
	Literatur.....	98

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Berufe im Vergleich: Ausbildung, Vergütung und Männeranteil .....	13
Abb. 2:	Pädagogische Fachkräfte, Praktikanten und Praktikantinnen, FSJler und FSJlerinnen und „Sonstige“ in Kindertagesstätten im Jahr 2008, aufgeschlüsselt nach Bundesländern .....	16
Abb. 3:	Befragte Gruppen in der qualitativen Forschungsphase .....	34
Abb. 4:	Befragte Gruppen der standardisierten Telefonbefragung .....	35
Abb. 5:	Demografische Merkmale von Eltern mit Kind(ern) im Alter von 0 bis 6 Jahren ..	35
Abb. 6:	Geschlecht und Alter der Kitaleitungskräfte und Trägerverantwortlichen .....	36
Abb. 7:	Erwünschtheit von männlichen Pädagogen in Kitas .....	47
Abb. 8:	Akzeptanz von männlichen Erziehern in Kitas bei Eltern .....	48
Abb. 9:	Demografische Unterschiede bei den Eltern in der Offenheit gegenüber männlichen Erziehern in Kitas .....	48
Abb. 10:	Regionale Unterschiede in der Bedeutungszuschreibung bezüglich männlicher Pädagogen in Kitas .....	50
Abb. 11:	Erfahrungen mit männlichen Pädagogen in Kitas .....	52
Abb. 12:	Zuordnung der Nennungen der offenen Frage (Auswahl).....	53
Abb. 13:	Erwünschte Eigenschaften bzw. Fähigkeiten männlicher Erzieher .....	54
Abb. 14:	Gründe für die Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher in Kitas .....	57
Abb. 15:	Gründe für die Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher in Kitas .....	57
Abb. 16:	Gründe für die Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher in Kitas – demografische Unterschiede bei den Eltern (Einkommen, Bildung) .....	59
Abb. 17:	Gründe für die Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher in Kitas – demografische Unterschiede bei den Eltern (Geschlecht, Region, Alter) .....	60
Abb. 18:	Skepsis gegenüber Kitas mit männlichen Erziehern .....	61
Abb. 19:	Einschätzung des Risikos, Männer als Erzieher für Kleinkinder einzusetzen ...	61
Abb. 20:	Nachdenken über Gefahr eines möglichen Missbrauchs .....	62
Abb. 21:	Vertrauen in männliche Erzieher in Kitas .....	63
Abb. 22:	Skepsis im Hinblick auf männliche Erzieher in Kitas .....	64
Abb. 23:	Skepsis im Hinblick auf männliche Erzieher in Kitas – demografische Unterschiede bei den Eltern .....	66
Abb. 24:	Gründe für den geringen Anteil an männlichen Pädagogen in Kitas .....	69
Abb. 25:	Regionale Unterschiede in der Bewertung der Gründe für den geringen Männeranteil in Kitas .....	70
Abb. 26:	Konsequenzen für die Stellenbesetzung in Kitas .....	74
Abb. 27:	Persönliches Engagement für einen größeren Anteil an männlichen Erziehern.....	75
Abb. 28:	Bedeutung des Themas „Männliche Erzieher“ im aktuellen Arbeitsalltag .....	77
Abb. 29:	Aufmerksamkeit gegenüber dem Thema „Männliche Erzieher in Kitas“ .....	78
Abb. 30:	Gründe für die Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher in Kitas – demografische Unterschiede bei Trägerverantwortlichen und Kitaleitungskräften .....	78

Abb. 31: Geforderter und aktiver Einsatz für die Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher – demografische Unterschiede bei Trägerverantwortlichen und Kitaleitungskräften .....	79
Abb. 32: Zuständigkeit für Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas .....	80
Abb. 33: Bedeutung des Themas „Männliche Erzieher“ in der Politik .....	81
Abb. 34: Bedeutung der Ausbildungsakteure bei der Erhöhung des Anteils männlicher Pädagogen in Kitas .....	81
Abb. 35: Maßnahmen für mehr männliche Erzieher in Kitas .....	83
Abb. 36: Persönliche Relevanz von mehr männlichen Erziehern .....	85
Abb. 37: Gründe für die Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher in Kitas .....	85



## Einführung

Kindertagesstätten (Kitas) sind Institutionen mit einem gesellschaftlich hochrelevanten Auftrag. Sie tragen wesentlich dazu bei, die Integration der nachwachsenden Generationen in die Gesellschaft zu gewährleisten. Insofern ist es nur folgerichtig, dass die gesellschaftliche Anerkennung von Kindertagesstätten als Bildungseinrichtung seit einigen Jahren steigt und Kindertagesstätten eine **bildungspolitische Aufwertung** erfahren. Deutliche Zeichen dieser Aufwertung in Deutschland sind das Kinderfördergesetz, das den weiteren Ausbau von Betreuungsplätzen bis zum Jahr 2013 gewährleistet, und die mittlerweile in jedem Bundesland aufgelegten Bildungsprogramme, die anspruchsvolle Bildungsziele für die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen festlegen.

Die gesellschaftliche Aufwertung frühkindlicher Erziehung und Bildung fällt in eine Zeit, in der sich auch in der **deutschen Gleichstellungspolitik ein Paradigmenwechsel** vollzieht. Neben gleichstellungspolitischen Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen richtet sich die Politik zunehmend an Männer und Jungen mit dem Ziel, ihnen neue Perspektiven jenseits traditioneller und einengender Männlichkeits- und Lebensentwürfe zu eröffnen.

**Die vorliegende Studie** verortet sich in diesen beiden gesellschaftspolitischen Themenfeldern. Der Untersuchungsschwerpunkt liegt dabei auf der Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Erzieherausbildung. Die Studie beleuchtet jedoch auch Einstellungen und Praxiserfahrungen weiblicher Auszubildender und Erzieherinnen. Da das empirisch belegte und praktische Wissen über die Situation von Männern in Kindertagesstätten in Deutschland, aber auch in anderen Ländern äußerst gering ist, liefert die Studie eine in dieser Form und Ausführlichkeit einmalige empirische Basis. Die qualitativen und quantitativen Befunde geben eine repräsentative Auskunft über die Akzeptanz und Erwünschtheit von männlichen Erziehern sowie über Vorbehalte und Barrieren, die einer Steigerung des Männeranteils im Wege stehen. Sie lassen darüber hinaus Rückschlüsse zu, welche konkreten Strategien, Initiativen und Maßnahmen notwendig sind, um eine Erhöhung des Männeranteils zu erreichen.

### **Warum ist der Beschäftigungsanteil von männlichen Erziehern in Kitas so gering?**

Auch wenn es in Deutschland ermutigende Tendenzen gibt, die darauf hindeuten, dass eine Steigerung des Männeranteils in Kitas möglich ist – so zeigen beispielsweise jüngere Männer verstärktes Interesse an einer Arbeit als Erzieher und es lassen sich nationale und internationale Handlungsstrategien nachweisen, die zur Steigerung des Anteils männlicher Fachkräfte geführt haben –, so bleibt doch festzuhalten: Der Anteil männlicher pädagogischer Fachkräfte in Kindertagesstätten liegt gerade einmal bei 2,4%.

Einer der Hauptgründe für den geringen Männeranteil in Kindertagesstätten liegt in einer traditionellen Geschlechterordnung begründet, die zu stereotypen Geschlechterbildern und einer entsprechenden Arbeitsteilung führt. Eine Geschlechterordnung, die sich auch dadurch auszeichnet, dass frühkindliche Erziehung Frauen zugewiesen wird und sogenannte Frauenberufe, wie der Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers, eine geringe soziale Anerkennung erfahren und in der Regel schlechter entlohnt werden als sogenannte

Männerberufe. Diese Gründe wirken als Barrieren und versperren Männern den Weg in den Erzieherberuf. Weiterhin führen sie dazu, dass sich die wenigen Männer, die sich für den Beruf des Erziehers in einer Kindertagesstätte entschieden haben, oftmals deplatziert und „allein unter Erzieherinnen“ fühlen.

Vergegenwärtigt man sich den niedrigen Männeranteil in Kitas und die Barrieren, die einer Erhöhung des Männeranteils im Wege stehen, wird deutlich: Es können nur dann mehr Männer für eine Tätigkeit in Kindertagesstätten gewonnen werden, wenn die Gleichstellungspolitik weiter darauf setzt, frühkindliche Erziehung und Bildung aufzuwerten und traditionelle Geschlechtervorstellungen und Geschlechterrollen zu verändern bzw. zu erweitern.

Zudem sind kontinuierliche und gezielte Maßnahmen sowie der Einsatz personeller und finanzieller Ressourcen diverser Akteure und Entscheidungsträger notwendig, um Strategien zur Steigerung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten tatsächlich auch umzusetzen.

Doch lohnen sich diese Anstrengungen? Die Befunde der vorliegenden Studie sprechen für sich:

#### **Welche Gründe sprechen für mehr Männer in Kindertagesstätten?**

Die Befunde der Studie weisen **unmissverständlich** nach, dass die Türen der Kindertagesstätten für Männer weit geöffnet sind und die wenigen dort anwesenden männlichen Fachkräfte als große Bereicherung für die pädagogische Arbeit wahrgenommen und geschätzt werden. Die meisten Interviewpartner und -partnerinnen führen eine Vielzahl von Gründen an, warum männliche pädagogische Fachkräfte in Kitas wichtig sind: Sie halten es unter anderem für wichtig, dass Mädchen und Jungen von Erzieherinnen und Erziehern betreut werden und möglichst unterschiedliche Männer und Frauen als greifbare, lebendige Beziehungspersonen in der Kita von den Kindern erlebt werden können. Viele Eltern erhoffen sich zudem von männlichen Erziehern neue Impulse für die eigene Erziehung.

**In diesem Sinne ist erfreulich**, dass sich die **Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin** und das **Forschungsinstitut Sinus Sociovision** im Rahmen eines vom **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** (BMFSFJ) geförderten umfangreichen Forschungsprojekts mit dem Thema „Männliche Erzieher in Kitas“ befassen konnten.

Die vorliegenden Befunde des Forschungsprojekts bieten eine **gute und empirisch fundierte Grundlage**, die – so zumindest die Hoffnung der Projektdurchführenden – nicht nur nationale, sondern auch internationale Diskussionen in der (Fach-)Öffentlichkeit bereichern wird.

Mit der Einrichtung einer vom BMFSFJ geförderten **Koordinationsstelle „Männer in Kitas“** an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen, hat die Studie bereits einen wesentlichen Erfolg zu verzeichnen. Seit dem 1. Januar 2010 macht sich die Koordinationsstelle zur Aufgabe, den Anteil männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten mittel- und langfristig zu steigern.

Michael Cremers, Jens Krabel, Stephan Höyng und Marc Calmbach

# I.

## Gleichstellungs- und bildungspolitischer Hintergrund des Forschungsprojekts

Die wissenschaftliche Befassung mit männlichen Erziehern<sup>1</sup> in Kindertagesstätten<sup>2</sup> ist Teil der aktuellen gleichstellungspolitischen Ausrichtung des BMFSFJ. Im Folgenden werden in knapper Form gleichstellungs- und bildungspolitische Hintergründe der Studie skizziert.

### Paradigmenwechsel in der deutschen Gleichstellungspolitik

Neben der traditionellen Gleichstellungspolitik, die sich in erster Linie an Frauen richtet – wie beispielsweise bei der Überwindung der weiterhin vorhandenen Entgeltungleichheit oder aber auch bei den Bemühungen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und die Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen<sup>3</sup> –, bemüht sich die Gleichstellungspolitik in den letzten Jahren verstärkt darum, auch Männer gleichstellungspolitisch anzusprechen und einzubeziehen. Beispielhaft hierfür sind die vom **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** geförderten und/oder herausgegebenen Studien, Broschüren und Expertisen: „Neue Wege – Porträts von Männern im Aufbruch“ (BMFSFJ 2008), „Männer im Aufbruch“/„Männer in Bewegung“ (Volz/Zulehner 1998, 2009), „Wege zur Gleichstellung heute und morgen“ (Sinus Sociovision 2007), „Männer: Rolle vorwärts, Rolle rückwärts“ (Wippermann et al. 2009) sowie „Neue Wege für Jungs“ (Cremers 2007).

Ein weiteres Ziel der Gleichstellungspolitik ist zudem, veraltete und zunehmend dysfunktionale Männerleit- und Rollenbilder zu erweitern und mehr Männer und Jungen für bisher eher weiblich konnotierte Tätigkeitsfelder (Betreuung, Erziehung, Pflege und frühkindliche Bildung) zu gewinnen. Beispielhaft hierfür sind Reformen wie die des Erziehungsgeld- und Elternzeitgesetzes 2001 und 2007<sup>4</sup>, Initiativen wie das 2005 ins Leben gerufene Projekt **Neue Wege für Jungs** mit den drei Schwerpunktthemen „Erweiterung des Berufswahlspektrums“, „Flexibilisierung der männlichen Rolle“ und „Förderung sozialer Kompetenzen“ oder auch die von September 2008 bis März 2009 durchgeführte Fachkampagne „Moderne Altenpflege“ ([www.die-moderne-altenpflege.de](http://www.die-moderne-altenpflege.de)).

1 Da es in einigen Regionen Deutschlands üblich ist, männliche und weibliche bzw. ausschließlich weibliche pädagogische Fachkräfte als Erzieher zu bezeichnen, wird im Folgenden immer dann die Schreibweise „männliche Erzieher“ verwendet, wenn nur von Männern die Rede ist. Sobald eine Verwechslung in diesem Sinne ausgeschlossen werden kann, wird von Erziehern und Erzieherinnen geschrieben.

2 Mit Kindertagesstätten werden hier alle Tageseinrichtungen bezeichnet, die noch nicht schulpflichtige Kinder betreuen, erziehen und bilden. Darunter fallen auch altersgemischte und alterseinheitliche Einrichtungen, die einen Schulhort integriert haben. Reine Schulhorte fallen jedoch im Folgenden nicht unter die Bezeichnung Kindertagesstätte.

3 Koalitionsvertrag 2009 „Wachstum, Bildung und Zusammenhalt“ (vgl. [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)).

4 So markiert das Anfang 2007 eingeführte Elterngeld nach Angaben des BMFSFJ einen Paradigmenwechsel in der Familienpolitik (Familienreport 2009, S. 6).

Aber auch der Koalitionsvertrag von 2009 „Wachstum, Bildung und Zusammenhalt“ (vgl. [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)), zeugt davon, dass die wissenschaftliche Befassung mit männlichen Erziehern in Kindertagesstätten mittlerweile Teil der aktuellen gleichstellungspolitischen Ausrichtung der Bundesregierung ist:

### **Jungen – und Männerpolitik**

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, S. 74)

## **Die Gleichstellungspolitik möchte geschlechterstereotype Berufsorientierungen erweitern**

Während der Erzieherberuf<sup>5</sup> bei jungen Frauen aktuell zu einem der „Top-Ten“-Berufe zählt, ist er für junge Männer nach wie vor ungewöhnlich. Warum ist das so?

1. Im Rahmen gesellschaftlicher Arbeitsteilung und stereotyper Geschlechtervorstellungen wird Kindererziehung traditionell als „Frauenarbeit“ verstanden. Gemeinhin wird davon ausgegangen, dass Frauen aufgrund ihrer sogenannten „natürlichen Eigenschaften“ besonders gut für die Pflege und Erziehung von Kindern geeignet seien. Nicht zuletzt deshalb gilt der Erzieherberuf als „Frauenberuf“ – und die meisten jungen Männer möchten keinen Beruf erlernen, der vermeintlich nicht zu ihrem Geschlecht passt.<sup>6</sup>
2. Der niedrige Männeranteil lässt sich historisch auch mit einem Blick auf die Professionsgeschichte erklären: Erst seit den 1970er-Jahren erhielten Männer seitens der meisten Ausbildungsstätten überhaupt die Chance auf eine Erzieherausbildung (vgl. Rohrman 2009). Der geringe Anteil an männlichen Erziehern in Kitas war somit lange Zeit auch ein „hausgemachtes“ Problem.
3. Der geringe Zulauf an männlichen Erziehern wird in der (Fach-)Öffentlichkeit in erster Linie mit der geringen Entlohnung und sozialen Anerkennung des Berufsfeldes begründet. Doch monetäre Aspekte allein erklären den geringen Anteil an männlichen Erziehern in Kitas nicht ausreichend. Darauf deuten nicht zuletzt Statistiken hin, die zeigen, dass es etliche Berufe gibt, in denen der Männeranteil wesentlich höher ist als im Erzieherberuf, deren Gehaltsniveau jedoch der durchschnittlichen Erziehervergütung ähnelt oder sogar unter dieser liegt (vgl. Abbildung 1).

<sup>5</sup> Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden die männliche Form benutzt und vom Erzieherberuf bzw. von der Erzieherausbildung gesprochen.

<sup>6</sup> Ein Blick in aktuelle Ausbildungsstatistiken zeigt, dass sich geschlechterstereotype Berufsorientierungen nicht nur bei jungen Männern wiederfinden. In vielen Berufsgruppen lässt sich eine hohe Geschlechterkonzentration feststellen. Junge Frauen finden sich überproportional häufig (mit Anteilen zwischen 55% und 80%) in Verwaltungs- und Büroberufen, in Körperpflege-, Haushalts- und Reinigungsberufen, in Waren- und personenbezogenen Dienstleistungsberufen, in Gesundheitsberufen und in Textilbekleidungsberufen. Junge Männer hingegen dominieren in Metall- und Elektroberufen, in Bauberufen sowie in Verkehrsberufen.

Abb. 1: Berufe im Vergleich: Ausbildung, Vergütung und Männeranteil

Beruf	Ausbildung	Mindestgehalt	Vergütung in der Ausbildung <sup>7</sup>	Männeranteil in der Ausbildung
Erzieher/Erzieherin	Schulische Ausbildung	2.130 €	Unentgeltlich	16,62%
Altenpfleger/ Altenpflegerin	Schulische Ausbildung	2.140 €	966 € (TVÖD)	19,87%
Rettungsassistent/ Rettungsassistentin	Schulische Ausbildung	2.140 €	Unentgeltlich (im Praktikum max. 1.254 €)	73,09% <sup>8</sup>
Elektrotechnischer Assistent/Elektro- technische Assisten- tin	Schulische Ausbildung	2.390 €	Unentgeltlich	96,25%
Assistent/Assistentin – Informatik	Schulische Ausbildung	2.332 €	Unentgeltlich	89,62%
Fachkraft für Lagerlogistik	Duale Ausbildung	1.989 €	733 € – 812 €	89,49%
Koch/Köchin	Duale Ausbildung	1.815 €	541 € – 649 €	74,46%
Bäcker/Bäckerin	Duale Ausbildung	2.019 €	450 € – 580 €	80,39%
Fleischer/Fleischerin	Duale Ausbildung	1.326 €	399 € – 667 €	95,86%
Maler/Malerin und Lackierer/ LackiererIn	Duale Ausbildung	2.132 €	453 € – 493 €	88,69%
Kfz-Mechatroniker/ Kfz-Mechatronike- rin	Duale Ausbildung	2.169 €	548 € – 760 €	97,83%

Quellen: <http://infobub.arbeitsagentur.de/berufe/index.jsp>, Statistisches Bundesamt 2009, Ausbildungsjahr 2008, Statistisches Bundesamt 2010, Schuljahr 08/09

## Akteure aus Wissenschaft und Politik fordern eine Erhöhung des Anteils männlicher Pädagogen in Kitas

Der Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte wird in den aktuellen Diskussionen um eine Bildungsreform und die Professionalisierung der Elementarpädagogik zunehmende Bedeutung beigemessen. Nicht nur in Deutschland, sondern auch international wird von Vertretern und Vertreterinnen aus Wissenschaft, pädagogischer Praxis und Politik die Steigerung des Männeranteils im Berufsfeld Kindertagesstätte gefordert (vgl. Rabe-Kleberg 2005; OECD 2001, 2005). Die Notwendigkeit der Steigerung des Anteils männlicher pädagogischer Fachkräfte wird in der Regel damit begründet, dass ...

- männliche pädagogische Fachkräfte einen familiären Mangel an männlichen Bezugspersonen abfedern (vgl. OECD 2001; Aigner/Poscheschnik 2009),

<sup>7</sup> Tarifvertragliches Mindestgehalt laut Bundesagentur für Arbeit (Auszahlungsvergütung – 3. Ausbildungsjahr). Im Gegensatz zu den vollzeitschulischen Ausbildungen, in denen meist Schulgebühren erhoben werden, ist die Auszahlungsvergütung ein fester und zumeist tariflich abgesicherter Bestandteil der dualen Ausbildung. Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen erhebliche Unterschiede beim Gehalt. Die Ausbildungen mit den höchsten Vergütungen werden wesentlich häufiger von jungen Männern als von jungen Frauen absolviert, während sich die niedrigsten Vergütungen in einigen typischen „Frauenberufen“ finden.

<sup>8</sup> Während Frauen sich eher in den personenbezogenen Sparten des Gesundheitssektors, der Pflege, der Erziehung sowie in medizinischen und kaufmännischen Assistenzberufen schulisch ausbilden lassen, interessieren sich junge Männer hauptsächlich für technische Ausbildungen, zum Beispiel für den elektronischen Assistenzberuf oder aber für Kommunikations- und Informationsberufe aus dem relativ neuen IT-Bereich.

- | es sich nachteilig auf das Bindungs-<sup>9</sup>, Aggressions- und Gewaltverhalten sowie auf die Bildungschancen<sup>10</sup> von Jungen auswirkt, wenn ihnen männliche Bezugspersonen fehlen (vgl. Ahnert 2004; Ahnert et al. 2006; Fabes et al. 2003, 2007; Rabe-Kleberg 2003, 2005),
- | männliche Erzieher Spiele- und Beziehungsangebote in Kindertagesstätten erweitern (vgl. Rohrman 2009),
- | eine Erhöhung des Männeranteils im Berufsfeld Kindertagesstätte zur Erweiterung des Berufswahlspektrums und der Handlungsspielräume von Männern beitragen kann (vgl. Krabel/Stuve 2006; Cremers 2007/2008).

**Aber:** Diese Forderungen bleiben bisher nahezu folgenlos, denn der Mangel an männlichen pädagogischen Fachkräften wird zwar nahezu überall bedauert, „doch fast nirgends werden Maßnahmen ergriffen, um in der Ausbildung und Beschäftigung ein ausgewogeneres Zahlenverhältnis zwischen den Geschlechtern herzustellen“ (OECD 2004, S. 59).

### Bildungspolitische Aufwertung und Professionalisierung der Frühpädagogik

Die Kindertagesstätten haben in den letzten Jahren eine bildungspolitische Aufwertung erfahren:

- | In allen Bundesländern wurden Bildungsprogramme mit anspruchsvollen Bildungszielen, -aufgaben und -bereichen für die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen aufgelegt (vgl. Bock-Famulla 2008). In einigen Bildungsprogrammen findet sich mittlerweile auch die Forderung nach einer Steigerung des Männeranteils (vgl. Rohrman 2009).
- | Von einer Professionalisierung bzw. bildungspolitischen Aufwertung der Frühpädagogik zeugt auch die Akademisierung der Ausbildung. Kam die Elementarpädagogik bis zum Jahr 2004 an deutschen Hochschulen „nur in Spurenelementen vor“ (König/Pasternack 2008, S. 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, S. 72), da sich hierdurch die Berufsperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten insgesamt verbessern. Die Akademisierung und „Verwissenschaftlichung“ des Berufs und der Institution Kindertagesstätte sind jedoch nicht unumstritten (vgl. GEW 2008), nicht zuletzt weil die Gehaltseinstufung und der Verbleib der Akademiker und Akademikerinnen im Berufsfeld noch ungeklärt sind.

**Aber:** Der bildungspolitischen Aufwertung der Frühpädagogik steht die außerhalb des Berufsfeldes weitgehend immer noch vorhandene Vorstellung entgegen, dass pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen in erster Linie die Betreuungsaufgaben von Müttern weiterführen (sollen).

9 Vor allem die Ergebnisse der Bindungsforschung (vgl. Ahnert et al. 2006) legen nahe, dass das Geschlecht der pädagogischen Bezugspersonen eine wichtige Bedeutung für die Bindungsqualität zwischen pädagogischen Fachkräften und Kindern hat. Allerdings liegen erstens bisher zur positiven Bedeutung von männlichen pädagogischen Fachkräften in Kitas keine empirischen Forschungsergebnisse vor, und zweitens bedarf es einer weiteren vertiefenden Forschung, die aufzeigt, was genau die Bindung zwischen Fachkräften und Kindern ausmacht (vgl. Rohrman 2009).

10 Der Diskurs über Verhaltensprobleme und schlechte Leistungen der Jungen wird national und international schon lange geführt. Die ins Feld geführten Begründungen und Argumente zur Erklärung dieser Phänomene sind sehr unterschiedlich und im Fachdiskurs durchaus umstritten (vgl. Foster/Kimmel/Skelton 2001; Cremers 2007; Rohrman 2009; Bundesjugendkuratorium 2009).

## II.

### Aktuelle Zahlen zum Männeranteil in Kindertagesstätten

Wie einführend bereits erwähnt, bestätigen aktuelle Daten<sup>11</sup> die Alltagswahrnehmung, dass Männer in erzieherischen Berufen die absolute Seltenheit sind: Bundesweit liegt der Anteil männlicher Mitarbeiter im pädagogischen Bereich der Kindertagesstätten derzeit bei gerade einmal 3%, und hier sind männliche Praktikanten, Absolventen eines freiwilligen sozialen Jahres sowie Zivildienstleistende und ABM-Kräfte mit einem Anteil von insgesamt 0,6% bereits mitgezählt. In absoluten Zahlen ausgedrückt: Unter insgesamt 362.215 registrierten Beschäftigten im pädagogischen Kitabereich finden sich gerade einmal 10.745 Männer.<sup>12</sup>

Auffällig ist, dass dieser Anteil zwischen den verschiedenen Bundesländern und Landkreisen stark variiert.

Auf Landesebene weisen die Stadtstaaten Bremen und Hamburg den höchsten Männeranteil in Kitas auf – in den ostdeutschen Bundesländern, Baden-Württemberg und Bayern ist der Männeranteil besonders gering

Das Ranking der Bundesländer mit dem höchsten Männeranteil wird von den Stadtstaaten Bremen und Hamburg angeführt (Bremen: 9,6%, Hamburg: 8,5%). Auch über dem Durchschnitt liegen Schleswig-Holstein (5,1%), Berlin (4,5%) und Hessen (4,5%). Die ostdeutschen Bundesländer, Baden-Württemberg und Bayern rangieren auf den hinteren Plätzen mit einem Anteil von bisweilen deutlich unter 2%.

Betrachtet man allerdings die absoluten Zahlen männlicher Beschäftigter in Kitas – eine wichtige Größe, will man beispielsweise männliche Erzieher auf Länderebene vernetzen –, dann zeigt sich, dass in den Bundesländern Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen mit knapp 6.000 pädagogisch arbeitenden Männern mehr als die Hälfte aller Männer in Kindertagesstätten zu finden ist. Nordrhein-Westfalen weist mit 2.422 Beschäftigten dabei die höchste Zahl an Männern auf. In den ostdeutschen Bundesländern sind insbesondere fest angestellte männliche pädagogische Fachkräfte (ohne Praktikanten, FSJler<sup>13</sup> und Sonstige<sup>14</sup>) äußerst selten.

<sup>11</sup> Wenn nicht anders vermerkt, beziehen sich alle Daten auf das Jahr 2008.

<sup>12</sup> Die vorliegende Studie konzentriert sich auf männliche pädagogische Fachkräfte, die in Kindertagesstätten mit Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren arbeiten. Deshalb sind der Verwaltungsbereich von Kindertagesstätten und Schulhorte, die ausschließlich Schulkinder im Alter von 5 bis 14 Jahren betreuen, aus den Berechnungen ausgeschlossen. Die genaue Anzahl von Männern, die ausschließlich mit Vorschulkindern arbeiten, lässt sich allerdings nicht ermitteln, da bestimmte altersübergreifende und -gemischte Einrichtungen Vorschul- und Schulkinder betreuen und im Einzelnen nicht nachzuvollziehen ist, mit welchen Kindern die Männer in solchen Einrichtungen arbeiten.

<sup>13</sup> FSJler bzw. FSJlerinnen sind Personen, die ihr freiwilliges soziales Jahr absolvieren.

<sup>14</sup> Unter „Sonstige“ fallen unter anderem Zivildienstleistende und Menschen, die über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Kitas angestellt sind.

Abb. 2: Pädagogische Fachkräfte, Praktikanten und Praktikantinnen, FSJler und FSJlerinnen und „Sonstige“ in Kindertagesstätten im Jahr 2008, aufgeschlüsselt nach Bundesländern

		Pädagogische Fachkräfte inklusive FSJlerinnen und FSJler, Praktikantinnen und Praktikanten und „Sonstige“			Pädagogische Fachkräfte			FSJlerinnen und FSJler, Praktikantinnen und Praktikanten und „Sonstige“		
		Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Schleswig-Holstein	n	586	10.953	11.539	474	10.504	10.978	112	449	561
	%	5,1	94,9	100,0	4,3	95,7	100,0	20,0	80,0	100,0
Hamburg	n	734	7.893	8.627	621	7.404	8.025	113	489	602
	%	8,5	91,5	100,0	7,7	92,3	100,0	18,8	81,2	100,0
Niedersachsen	n	1.138	31.593	32.731	876	30.362	31.238	262	1.231	1.493
	%	3,5	96,5	100,0	2,8	97,2	100,0	17,5	82,5	100,0
Bremen	n	332	3.111	3.443	192	2.628	2.820	140	483	623
	%	9,6	90,4	100,0	6,8	93,2	100,0	22,5	77,5	100,0
Nordrhein-Westfalen	n	2.422	74.136	76.558	1.819	69.010	70.829	603	5.126	5.729
	%	3,2	96,8	100,0	2,6	97,4	100,0	10,5	89,5	100,0
Hessen	n	1.399	29.660	31.059	963	27.363	28.326	436	2.297	2.733
	%	4,5	95,5	100,0	3,4	96,6	100,0	16,0	84,0	100,0
Rheinland-Pfalz	n	580	20.650	21.230	400	18.982	19.382	180	1.668	1.848
	%	2,7	97,3	100,0	2,1	97,9	100,0	9,7	90,3	100,0
Baden-Württemberg	n	1.008	46.450	47.458	705	42.550	43.255	303	3.900	4.203
	%	2,1	97,9	100,0	1,6	98,4	100,0	7,2	92,8	100,0
Bayern	n	720	46.991	47.711	461	43.635	44.096	259	3.356	3.615
	%	1,5	98,5	100,0	1,0	99,0	100,0	7,2	92,8	100,0
Saarland	n	103	3.986	4.089	74	3.725	3.799	29	261	290
	%	2,5	97,5	100,0	1,9	98,1	100,0	10,0	90,0	100,0
Berlin	n	758	15.981	16.739	693	15.633	16.326	65	348	413
	%	4,5	95,5	100,0	4,2	95,8	100,0	15,7	84,3	100,0
Brandenburg	n	229	11.288	11.517	185	11.064	11.249	44	224	268
	%	2,0	98,0	100,0	1,6	98,4	100,0	16,4	83,6	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	n	134	7.817	7.951	93	7.525	7.618	41	292	333
	%	1,7	98,3	100,0	1,2	98,8	100,0	12,3	87,7	100,0
Sachsen	n	331	19.037	19.368	240	18.609	18.849	91	428	519
	%	1,7	98,3	100,0	1,3	98,7	100,0	17,5	82,5	100,0
Sachsen-Anhalt	n	136	11.874	12.010	80	11.516	11.596	56	358	414
	%	1,1	98,9	100,0	0,7	99,3	100,0	13,5	86,5	100,0
Thüringen	n	135	10.050	10.185	104	9.807	9.911	31	243	274
	%	1,3	98,7	100,0	1,0	99,0	100,0	11,3	88,7	100,0
<b>Gesamt</b>	<b>n</b>	<b>10.745</b>	<b>351.470</b>	<b>362.215</b>	<b>7.980</b>	<b>330.317</b>	<b>338.297</b>	<b>2.765</b>	<b>21.153</b>	<b>23.918</b>
	<b>%</b>	<b>3,0</b>	<b>97,0</b>	<b>100,0</b>	<b>2,4</b>	<b>97,6</b>	<b>100,0</b>	<b>11,6</b>	<b>88,4</b>	<b>100,0</b>

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Länder im Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Statistik der Kinder- und Jugendhilfe Teil III.1 (Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen) 2008

### Männliche Fachkräfte konzentrieren sich vor allem in den städtischen Kitas

Ein nach Landkreisen differenzierender Blick zeigt, dass es in jedem Bundesland Landkreise bzw. Stadtkreise gibt, in denen der Anteil pädagogisch arbeitender Männer teils deutlich über dem jeweiligen Landesdurchschnitt liegt. Besonders auffällig sind hierbei die Bundes-



länder Schleswig-Holstein und Hessen, in denen sich mehrere Stadtkreise mit einem hohen Anteil männlicher Kitamitarbeiter finden. Schleswig-Holstein weist mit Flensburg (10,8%) und Kiel (10,8%) die Stadtkreise mit den höchsten Männeranteilen in Kitas in Deutschland auf. Auch in Hessen gibt es gleich mehrere Stadtkreise mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an männlichen Erziehern, Praktikanten, FSJlern und sonstigen männlichen Mitarbeitern im pädagogischen Bereich (Frankfurt am Main: 9,8%, Kassel: 8,5%, Offenbach am Main: 6,9%, Darmstadt: 6,1%).

In den anderen Bundesländern sind es in der Regel die größeren Städte, die einen über dem jeweiligen Landesdurchschnitt liegenden Männeranteil in Kitas aufweisen. So weisen beispielsweise die Städte Freiburg (6,4%) und Dresden (4,4%) den höchsten Männeranteil in Kitas in Baden-Württemberg bzw. Sachsen auf.

In der Gruppe der unter 30-Jährigen ist der Männeranteil am größten – besonders auffällig ist der hohe Anteil junger männlicher Erzieher in Berlin, Brandenburg und Sachsen

Differenziert man die Gruppe der männlichen Erzieher (ohne FSJler, Praktikanten und Sonstige) nach verschiedenen Altersgruppen, zeigt sich: In der Gruppe der jüngeren Erzieher und Erzieherinnen fällt der Anteil männlicher Erzieher etwas größer aus. So liegt der Anteil männlicher Erzieher in der Gruppe der **unter 25-Jährigen** bei **2,9%**. In der Gruppe der **26- bis 30-Jährigen** ist der Männeranteil am größten und erreicht **3,6%**. Bei den **31- bis 40-Jährigen** liegt der Männeranteil noch bei **2,9%**. In der Gruppe der **41- bis 50-Jährigen** sinkt der Anteil männlicher Erzieher auf **2%**. Am niedrigsten fällt der Männeranteil dann bei den **51- bis 60-Jährigen** aus. Hier liegt er nur noch bei **1,4%**. Bei den Erziehern und Erzieherinnen, die **älter als 60 Jahre** sind, erhöht sich der Männeranteil wieder leicht auf **2,6%**.

Insbesondere in Berlin, Brandenburg und Sachsen liegt der Männeranteil in der Gruppe der 26- bis 30-jährigen Erzieher und Erzieherinnen (ohne FSJler, Praktikanten und Sonstige) weit über ihren jeweiligen Landesdurchschnitt.<sup>15</sup> In Berlin finden sich in der Gruppe der 26- bis 30-jährigen Erzieher und Erzieherinnen insgesamt 8,9% männliche Erzieher (Landesdurchschnitt: 4,2%), in Brandenburg 6,8% männliche Erzieher (Landesdurchschnitt: 1,6%) und in Sachsen 8,7% männliche Erzieher (Landesdurchschnitt: 1,3%). In den anderen Bundesländern liegt der Männeranteil in der Gruppe der 26- bis 30-jährigen Erzieher und Erzieherinnen zwar auch etwas höher als der Männeranteil im jeweiligen Landesdurchschnitt. Der Unterschied fällt jedoch nicht so deutlich aus wie in Berlin, Brandenburg und Sachsen. Es scheint, dass der zunehmende Fachkräftebedarf an Erziehern und Erzieherinnen in den ostdeutschen Bundesländern (vgl. auch unten stehend) vor allem in den östlichen Stadt-

<sup>15</sup> Die Angaben zur Anzahl männlicher Fachkräfte unter 26 Jahren standen nicht für alle Bundesländer zur Verfügung. Der vom Forschungsdatenzentrum der Länder zur Verfügung gestellte Datensatz „Statistik der Kinder- und Jugendhilfe Teil III.1“ weist den Anteil männlicher und weiblicher Beschäftigter in Kitas auf. Die statistischen Auswertungen wurden durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des statistischen Landesamtes hinsichtlich festgelegter Geheimhaltungskriterien geprüft: Zur Wahrung des Datenschutzes dürfen Landkreise, in denen weniger als drei Männer in Kindertagesstätten beschäftigt sind, nicht ausgewiesen werden. Da die Gesamtzahl der Männer in Deutschland, die in Kindertagesstätten arbeiten, schon sehr gering ist, führten unsere statistischen Analyseraster dazu, dass ganze Datentabellen aufgrund der Anonymisierungsbestimmungen vom Forschungsdatenzentrum gelöscht wurden. Nicht mehr zur Verfügung standen Daten, die die Anzahl der Männer auf Landkreisebene, deren Alter sowie Beschäftigungsverhältnis und die Träger, die sie beschäftigen, auswiesen. Diese Ausgangsbedingungen erschwerten die statistische Auswertung.

bezirken Berlins, in Brandenburg und Sachsen dazu führt, dass verstärkt junge Männer sich für eine Arbeit in Kindertagesstätten entscheiden.

### Gründe für den unterschiedlich hohen Männeranteil in den einzelnen Bundesländern und Landkreisen

Die deutlichen Unterschiede bei den Bundesländern und Landkreisen in Bezug auf die Anzahl der Männer in Kitas werfen die Frage auf, wie diese Differenzen (zumindest im Ansatz) erklärt werden können:

- I** Bestimmte Tätigkeiten in Kitas werden in einigen Bundesländern nicht zuletzt aufgrund der Voraussetzung einer akademischen Ausbildung besser bezahlt. So beziehen beispielsweise die in der Regel akademisch geschulten Kitaintegrationserzieher und -erzieherinnen in **Bremen** und die Kitaleitungskräfte in **Hamburg**<sup>16</sup> ein vergleichsweise hohes Gehalt. In Hamburg liegt der Männeranteil bei den freigestellten Kitaleitungskräften dementsprechend auch bei 15,3% (Bundesdurchschnitt: 5,7%), in Bremen macht der Männeranteil unter den Integrationserziehern und -erzieherinnen 18,5% aus (Bundesdurchschnitt: 4,5%).
- I** In **Schleswig-Holstein** gibt es eine größere Anzahl von dänischen Kindertagesstätten, die einen hohen Männeranteil aufweisen. So betreibt beispielsweise der dänische Schulverein „Dansk Skoleforening for Sydslesvig“ in Schleswig-Holstein 55 Einrichtungen, mit einem Männeranteil von 13%. Die im dänischen Schulverein beschäftigten Erzieher und Erzieherinnen benötigen eine Erzieherausbildung an einer dänischen Hochschule und werden dementsprechend besser bezahlt als ihre deutschen Kollegen und Kolleginnen.
- I** In den Bundesländern **Berlin, Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein** und **Hessen** und in einigen Großstädten, wie beispielsweise **Freiburg** und **Kiel**, sind überdurchschnittlich viele Kindertagesstätten als Elterninitiativen organisiert. In den Elterninitiativen liegt der Männeranteil mit durchschnittlich 6,6% etwa doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt.
- I** Initiativen zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas zahlen sich offensichtlich aus. Es liegt die Vermutung nahe, dass der vergleichsweise hohe Anteil in **Hessen** und insbesondere im Raum **Frankfurt** darauf zurückzuführen ist, dass dort bundesweit die meisten Studien und Initiativen durchgeführt wurden, die sich mit der Situation von Männern in Kitas und in der Tagespflege beschäftigten (vgl. die Kapitel „Stand der Forschung“ und „Kampagnen und Praxisbeispiele“).
- I** In **Hamburg** und **Berlin** befinden sich die beiden Bundeswehrfachschulen, die ehemalige Soldaten und Soldatinnen zu Erziehern und Erzieherinnen ausbilden. An diesen Bundeswehrfachschulen liegt der Männeranteil in manchen Ausbildungsklassen bei 100%. Angesichts der wenigen Männer, die bundesweit in Kitas arbeiten, fallen die Bundeswehrfachschüler – die zwar nicht alle nach der Ausbildung eine Arbeit in Kitas aufnehmen, die aber während der Ausbildung dort ein Praktikum absolvieren müssen – statistisch ins Gewicht.

<sup>16</sup> Der Landesrahmenvertrag zur Kindertagesbetreuung in Hamburg sieht zwar vor, dass auch staatlich anerkannte Erzieher und Erzieherinnen eine Kitaleitungsstelle besetzen können, gängige Praxis von Kitaträgern ist jedoch, Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen als Kitaleitungskräfte einzustellen.

- | In **Bremen** findet sich ein überdurchschnittlich hoher Anteil an männlichen Praktikanten in Kindertagesstätten (vgl. Abbildung 2). Dies lässt sich unter anderem dadurch begründen, dass Erzieher und Erzieherinnen in Bremen ihr Anerkennungspraktikum in der Regel nicht wie in anderen Bundesländern in einer Jugendeinrichtung absolvieren können, da die dortigen Praktikumsplätze den Sozialpädagogen und -pädagoginnen vorbehalten sind.
- | Der niedrige Männeranteil in den **ostdeutschen Bundesländern** erklärt sich unter anderem dadurch, dass der Erzieherberuf in der DDR in noch stärkerem Maße als in der alten Bundesrepublik fast ausschließlich von Frauen ausgeübt wurde. Da im Anschluss an den Vereinigungsprozess in den ostdeutschen Bundesländern die Geburtenrate stark zurückging und viele Kindertagesstätten deshalb Betreuungsplätze und Stellen abgebaut haben, war es für Männer sehr schwer, selbst wenn sie gewollt hätten, in den ostdeutschen Bundesländern eine Beschäftigung in Kindertagesstätten zu finden. Erst in den letzten Jahren werden in den ostdeutschen Bundesländern wieder verstärkt Erzieher und Erzieherinnen eingestellt, da die Geburtenrate wieder ansteigt und viele ältere Erzieher und Erzieherinnen in Rente gehen.

### III.

## Männer in Kindertagesstätten: Stand der Forschung

### Männliche Erzieher in Kindertagesstätten – ein nationales und internationales Forschungsdesiderat

In Deutschland wurden, abgesehen von einigen Diplomarbeiten (vgl. unter anderem Marth 2005, Tünte 2006), bislang nur wenige Studien dem Thema „Männliche Pädagogen in Kindertagesstätten“ gewidmet.<sup>17</sup> Die empirische Basis dieser Studien ist gemeinhin sehr schmal, entsprechend vorsichtig sind deren Befunde zu bewerten. Folgende Studien stellen den Stand der Forschung in Deutschland dar:

- | Das Forschungsteam **Uhrig/Englert** untersuchte im Zeitraum von Oktober 2004 bis November 2005 die Situation männlicher pädagogischer Fachkräfte in Kindertagesstätten in Frankfurt am Main. Mittels eines quantitativen Fragebogens wurden dort im Rahmen einer Gesamterhebung alle männlichen Erzieher und Zivildienstleistende zum Berufsalltag sowie zu deren Berufswahlmotiven und Biografien befragt. Ferner wurden halb standardisierte qualitative Interviews zur Exploration der Ergebnisse mit 29 Männern und eine Befragung von männlichen Realschulabgängern, Abiturienten und Fachschülern zu deren Bildern vom Erzieherberuf durchgeführt (vgl. Uhrig 2006).
- | Eine weitere Untersuchung zur Situation von männlichen Beschäftigten in Frankfurter Kindertagesstätten wurde im Jahr 2005 vom freien Träger **Beratungs- und Verwaltungszentrum (BVZ) Frankfurt** in Auftrag gegeben. Mittels standardisiertem Fragebogen wurden im Rahmen einer Gesamterhebung 108 männliche Erzieher, Praktikanten und Zivildienstleistende des **BVZ Frankfurt** zu ihrem Selbstbild, zur Arbeitssituation und zu ihrer Berufswahlmotivation befragt (vgl. BVZ Frankfurt 2006, Kreß 2006). Zur Vergleichbarkeit der Arbeitszufriedenheit von Männern und Frauen beim **BVZ Frankfurt** wurde 2007 eine Befragung mit weiblichen Angestellten des Trägers durchgeführt (vgl. Kreß 2008).
- | Im Auftrag des Büros für Gleichstellung des Landkreises Göttingen führte **Watermann** 2005/2006 leitfadengestützte Interviews mit 14 männlichen Auszubildenden und ausgebildeten Erziehern durch. Die Männer wurden zu ihrer Berufswahlmotivation, ihren Berufsvorstellungen und Berufserfahrungen befragt. Der inhaltliche Erhebungsschwerpunkt lag auf Gleichstellungsthemen sowie dem männlichen Sonderstatus im Bereich der frühkindlichen Bildung (vgl. Watermann 2006).

<sup>17</sup> Zudem gibt es eine Reihe von Praxisberichten, die die Situation von männlichen pädagogischen Fachkräften in Kindertagesstätten und Horten beschreiben, hier aber nicht näher aufgeführt werden (vgl. Bienek/Stoklossa 2002; Blase-Geiger 1999; Engelhardt 1998 und 1999; Klein 1998; Küppers 2007; Rohrmann 1997, 2001 und 2008; Seubert 1995; Stoklossa 2007; Stüwe 2007; Winter 2007).

Im Rahmen eines Projekts zur Förderung geschlechteruntypischer Berufswahlentscheidungen führten **Kasiske/Krabel/Schädler und Stuve** im Jahr 2005 je drei leitfadengestützte Interviews mit männlichen Erziehern und Pflegern durch. Im Mittelpunkt der Interviews standen Fragen zur Ausbildung und Berufspraxis der Erzieher und Pfleger. Aufgrund der geringen Interviewanzahl hat die Studie vor allem explorativen Charakter (vgl. Kasiske et al. 2006).

Die Situation männlicher Fachkräfte im Bereich der Frühpädagogik ist auch in anderen Ländern bisher kaum beleuchtet worden. Eingang in die deutsche Fachdiskussion erhielten vor allem die Untersuchungen von **Cameron/Moss/Owen (1999)**, **Vandenbroeck/Peeters (2008)** und **Rolfe (2005)**.<sup>18</sup>

**Cameron et al.** interviewten insgesamt 21 Erzieher und Erzieherinnen aus zehn verschiedenen Kindertagesstätten in England zu ihren Berufszugängen und ihrer Arbeitssituation und zu ihren Wahrnehmungen von (vermeintlichen) Geschlechterunterschieden im Arbeitskontext. Außerdem führten Cameron et al. 77 Interviews mit Müttern und Vätern zum Thema „Männer in Kindertagesstätten“ durch (vgl. Cameron et al. 1999).

**Vandenbroeck und Peeters** begleiteten zwei qualitative Studien, in deren Rahmen insgesamt 46 männliche Auszubildende in Belgien interviewt wurden, und analysierten Lehrbücher, die in belgischen Erzieherfachschulen verwendet werden (vgl. Vandenbroeck/Peeters 2008).

Des Weiteren analysierte **Rolfe** im Auftrag der Equal Opportunities Commission (EOC) Literatur und Forschungsberichte zum Thema „Männer im Bereich der Frühpädagogik“ sowie eine staatliche Anwerbekampagne in England, die unter anderem das Ziel hatte, den Männeranteil in Kindertagesstätten zu erhöhen (vgl. Rolfe 2005).

Erwähnenswert ist zudem eine Studie, die das **Children's Workforce Development Council (CWDC)** in England durchführte. Im Juni 2008 wurden mittels einer Onlineerhebung ca. 1.000 Eltern zur Akzeptanz männlicher Erzieher in Kindertagesstätten befragt (vgl. [www.cwdcouncil.org.uk/press-releases/1591\\_parents-demand-more-male-childcare-workers](http://www.cwdcouncil.org.uk/press-releases/1591_parents-demand-more-male-childcare-workers)).

### Zusammenfassung der Befunde

Die hier aufgeführten Studien kommen zu ähnlichen Ergebnissen, die im Folgenden kurz dargestellt werden:

- Positive Praxiserfahrungen in sozialen Arbeitsfeldern, die im Rahmen von Schulpraktika, ehrenamtlicher Kinder- und Jugendarbeit oder des Freiwilligen Sozialen Jahrs bzw. Zivildienstes gemacht wurden, sind für Männer wichtige Einflussfaktoren bei der Entscheidung, Erzieher zu werden (vgl. Cameron et al. 1999; Kasiske et al. 2006; Uhrig 2006; Vandenbroeck/Peeters 2008; Watermann 2006).
- Relativ viele Männer finden als Quereinsteiger den Weg in den Erzieherberuf (vgl. Cameron et al. 1999; Kasiske et al. 2006; Kress 2006; Uhrig 2006; Vandenbroeck/Peeters 2008; Watermann 2006). Die berufliche Umorientierung von Männern in einer späteren Lebensphase wird in der Forschung als „zweite Karrierechance“ für Männer beschrieben (vgl. unter anderem Cameron et al. 1999, S. 50).

<sup>18</sup> Rohrman zitiert außerdem eine norwegische Pilotstudie von Lysklett/Emilsen (2007), die die Gründe für den hohen Männeranteil in sogenannten Freiluftkindergärten untersucht. Die Studie liegt jedoch bisher nur auf Norwegisch vor.

- Mehrere Untersuchungen legen nahe, dass die meisten (jungen) Männer von ihrem sozialen Umfeld vorwiegend positives Feedback auf ihre Berufswahl bekommen (vgl. Kasiske et al.; Vandenbroeck/Peeters 2008, Watermann 2006). Das gilt insbesondere für die Reaktionen der Eltern und näherer Verwandter. Vandenbroeck/Peeters beschreiben allerdings, dass die in Belgien interviewten jüngeren Männer mit abwertenden Kommentaren von Freunden, Freundinnen und Bekannten rechneten, auch wenn diese letztlich ausblieben. Im Widerspruch dazu stehen die Ergebnisse von Cameron, Moss und Owen, die beschreiben, dass männliche Erzieher eher ironische und abwertende Reaktionen auf ihre Berufswahl erhalten (vgl. Cameron et al. 1999).
- Alle Studien kommen zu folgendem Schluss: Sobald in einem Kitateam Männer und Frauen beschäftigt sind, tendieren die pädagogischen Fachkräfte dazu, geschlechtertypische Tätigkeiten auszuüben. So sind männliche Erzieher in der Regel für anfallende Handwerks-tätigkeiten in der Kita zuständig, bieten bevorzugt Sport- und Bewegungsangebote an, toben und raufen mehr mit den Kindern und trauen den Kindern eher ein risikoreicheres Verhalten zu als die Erzieherinnen. Auch werden männliche Auszubildende und Erzieher vonseiten ihrer Kolleginnen und der Kinder bisweilen mit geschlechtertypischen Erwartungshaltungen konfrontiert, die sie als störend empfinden (vgl. BVZ Frankfurt 2006; Cameron et al. 1999; Kasiske et al. 2006; Uhrig 2006; Vandenbroeck/Peeters 2008; Watermann 2006). Uhrig beschreibt in ihrer Zusammenfassung der Gesamtergebnisse, dass in solchen Situationen ein Klärungsprozess mit den Kindern und dem Team notwendig wurde, der aber von keinem der Interviewpartner als problematisch dargestellt wurde (vgl. Uhrig 2006, S. 34).
- Das Vorurteil, alle Männer seien potenzielle Missbraucher, verunsichert einen Teil der männlichen Auszubildenden und Erzieher. Bis auf die Studie von Cameron et al. wird allerdings in keiner der Studien der Missbrauchsverdacht als eine zentrale Barriere beschrieben, die Männern den Weg in den Erzieherberuf erschwert (vgl. BVZ Frankfurt 2006; Vandenbroeck/Peeters 2008; Watermann 2006).
- Männliche Auszubildende und Erzieher haben aufgrund ihres Minderheitenstatus in Ausbildungseinrichtungen und Kindertagesstätten eine Sonderrolle. Sie ragen allein durch ihre Anwesenheit aus der Mehrheit der weiblichen Auszubildenden bzw. Kolleginnen heraus. Ihre Sichtweisen, Kommentare und Verhaltensweisen bekommen dadurch eine geschlechtlich aufgeladene Bedeutung, ganz nach dem Motto – „Was sagst du denn dazu, als Mann?“ (vgl. Kasiske et al. 2006; Watermann 2006).
- Die geringe Entlohnung und mangelnde Wertschätzung des Erzieherberufs wird in allen Studien als ein zentraler Faktor für den geringen Anteil männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten gesehen (vgl. Cameron et al. 1999; Kasiske et al.; Kress 2006; Uhrig 2006; Vandenbroeck/Peeters 2008; Watermann 2006).
- Insbesondere die Studien von Kasiske et al., Uhrig und Watermann stellen die Bedeutung geschlechterreflexiver Teamauseinandersetzungen für ein konfliktfreies Zusammenarbeiten von Männern und Frauen heraus (vgl. Kasiske et al. 2006; Uhrig 2006; Watermann 2006).
- Vandenbroeck/Peeters stellen bei ihrer Textanalyse mehrerer in Ausbildungseinrichtungen Belgiens genutzter Lehrbücher fest, dass männliche Erzieher und Väter dort nahezu nicht präsent sind. In den seltenen Fällen, in denen Väter thematisiert werden, sind sie bei der Erziehung ihrer Kinder negativ dargestellt (vgl. Vandenbroeck/Peeters 2008, S. 711).

■ Cameron et al., Rolfe und das **Children's Workforce Development Council** (CWDC) zeigen, dass sich die Mehrheit der Eltern in England für mehr männliche Erzieher in Kindertagesstätten ausspricht (vgl. Children's Workforce Development Council 2009; Rolfe 2005). Cameron et al. betonen jedoch, dass Mütter häufig Erzieherinnen mehr Vertrauen entgegenbringen als männlichen Erziehern (vgl. Cameron et al. 1999, S. 99 f.).

### Aktuelle Entwicklungen in der Forschung

Aktuell wird in Österreich an der Universität Innsbruck das **Forschungsprojekt „Elementar“** durchgeführt. Im Zentrum des umfangreichen Projekts stehen die Lebenswege, Motive und Erfahrungen von Männern in Kinderbetreuungseinrichtungen. Die Ergebnisse des Projekts „Elementar“ werden im Sommer 2010 der Öffentlichkeit präsentiert. Der aktuelle Stand des Forschungsprojekts findet sich auf der Projektwebseite (vgl. [www.uibk.ac.at/ezwi/elementar/](http://www.uibk.ac.at/ezwi/elementar/)).

In letzter Zeit bemühen sich Forschende und Praktiker und Praktikerinnen diverser Länder Europas, die mit dem Thema „Männer in Kindertagesstätten“ beschäftigt sind, sich besser miteinander zu vernetzen. Ziel der internationalen Vernetzung ist es, empirische Untersuchungsergebnisse und Best-Practice-Beispiele zur Erhöhung des Männeranteils zusammenzutragen und für weitere nationale und internationale Projekte nutzbar zu machen. Im Jahr 2008 wurde deshalb in Berlin auf der durch das BMFSFJ geförderten bundesweiten Abschlusskonferenz „Geschlechterbewusste frühkindliche Erziehung und Bildung“<sup>19</sup> des europäischen Projekts **Gender Loops** das europäische Forschungsnetzwerk KOME (Knowledge on Men in Early Childhood Education) gegründet. Ein zweites Mal trafen sich Mitglieder des Netzwerks auf der EECERA-Konferenz<sup>20</sup> 2009 in Straßburg, ein weiteres Treffen auf der EECERA-Konferenz 2010 in Birmingham ist geplant.

### Kampagnen und Praxisbeispiele zur Erhöhung des Männeranteils in Kindertagesstätten

In Deutschland und anderen Ländern gibt es bereits diverse Erfahrungen mit Praxisprojekten und Initiativen, die sich zum Ziel gesetzt haben, die Anzahl männlicher Erzieher in Kindertagesstätten zu erhöhen. Bei der Umsetzung von Strategien zur Erhöhung des Männeranteils sollten diese berücksichtigt werden, weshalb im Folgenden die wichtigsten (in Deutschland bekannt gewordenen) Kampagnen, Praxisprojekte und Initiativen vorgestellt werden.

19 Das europäische Projekt Gender Loops setzte sich in seiner zweijährigen Laufzeit zum Ziel, Gender-Mainstreaming-Strategien für Ausbildungseinrichtungen für Erzieher und Erzieherinnen und Kindertagesstätten zu entwickeln. Die Erhöhung des Männeranteils in Kitas war dabei ebenfalls ein erklärtes Ziel des Projekts (vgl. [www.genderloops.eu](http://www.genderloops.eu)).

20 EECERA (European Early Childhood Education Research Association): Die EECERA verfolgt unter anderem das Ziel, Forschungsergebnisse aus dem Bereich der Elementarpädagogik zu verbreiten bzw. neue Forschungsprojekte zu initiieren (vgl. [www.eecera.org](http://www.eecera.org)).

## Staatliche Kampagnen zur Erhöhung des Männeranteils in Europa

In Norwegen wurde die bisher umfassendste staatliche Kampagne zur Anwerbung männlicher Erzieher organisiert. Seit 1996 wurden dort mehrere Aktionspläne zur Gleichstellung in Kindertagesstätten erarbeitet, die unter anderem das Ziel hatten, den Männeranteil in Kitas auf 20% zu erhöhen. Beispielhafte Fördermaßnahmen im Rahmen dieser Aktionspläne waren<sup>21</sup>:

- Jährliche Gleichstellungskonferenzen auf nationaler Ebene, auf denen ein Erfahrungsaustausch über Initiativen und lokale Entwicklungen zur Erhöhung des Männeranteils stattfindet.
- Die Unterstützung lokaler und regionaler Netzwerke von Männern, die in Kindertageseinrichtungen arbeiten.
- Öffentlichkeitsarbeit, zum Beispiel die Einrichtung einer nationalen Website für männliche Erzieher ([www.mennibarnehagen.no](http://www.mennibarnehagen.no)).
- Broschüren mit Informationen und praktischen Tipps zur Erhöhung des Männeranteils.
- Jährliche Verleihung eines Gender-Gleichstellungspreises des Bildungsministeriums. Dieser Preis ist bereits mehreren Einrichtungen verliehen worden, die sich für die Einstellung von mehr Männern in diesem Berufsfeld einsetzen.
- Förderung mehrerer Forschungs- und Praxisprojekte zur Situation von Männern in Kindertageseinrichtungen.
- Einrichtung von regionalen Arbeitsgruppen, in denen öffentliche Verwaltungen, Kindertageseinrichtungen und Ausbildungseinrichtungen vertreten sind. Die regionalen Arbeitsgruppen entscheiden unter anderem über die Vergabe von finanziellen Mitteln zur Erhöhung des Männeranteils in Kindertageseinrichtungen und organisieren Studienreisen, Konferenzen, Veranstaltungen etc.
- Die Bekanntmachung beispielhafter Männer-Förderprojekte von Kommunen, Kindertageseinrichtungen und Ausbildungseinrichtungen.

Mittlerweile liegt der Anteil männlicher Erzieher in Norwegen im Durchschnitt bei 9% und in einigen Kommunen, Stadtteilen und privaten Kitas sogar bei weit über 20%. Dieser Erfolg hängt eindeutig mit der gezielten Ansprache und Anwerbung von Männern zusammen (vgl. Friis 2006 in der Übersetzung 2008).

Neben Norwegen gilt Dänemark als das Land mit dem höchsten Anteil männlicher Erzieher weltweit. Im Jahr 2003 waren dort je nach Einrichtungsart zwischen 3% und 10% pädagogisch arbeitende Männer in Kitas beschäftigt (Petersen 2005)<sup>22</sup>. In Dänemark wurden seit Anfang der 1990er-Jahre mehrere staatliche Initiativen und Kampagnen mit dem Ziel initiiert, den Männeranteil in Arbeitsfeldern der Erziehung, Bildung und Pflege zu erhöhen (vgl. Wohlgemuth 2009, noch unveröffentlichte Dissertation). Abgesehen von einer Kampagne im Jahr 1995, die mehr männliche Erzieher für Kitas gewinnen wollte, lag der Fokus der anderen Initiativen der letzten Jahre jedoch auf der Erhöhung des Männeranteils in allen Care-Arbeitsbereichen. Die Kampagnen verfolgten unter anderem auch das Ziel, dem prognostizierten Fachkräftemangel in der (Alten-)Pflege entgegenzuwirken.

<sup>21</sup> Vgl. zum Folgenden auch Krabel/Cremers 2008, S. 42 f.

<sup>22</sup> In Einrichtungen mit Kindern von 0 bis 3 Jahren lag der Männeranteil bei 3%, in Einrichtungen mit Kindern von 3 bis 6 Jahren bei 7% und in Einrichtungen mit Kindern von 0 bis 6 Jahren bei 10%.



In England wurde im Rahmen einer nationalen frühkindlichen Betreuungs- und Bildungsstrategie (National Childcare Strategy) im Jahr 2000 eine Kampagne zur Gewinnung pädagogischer Fachkräfte ins Leben gerufen, die unter anderem das Ziel hatte, den Männeranteil in Kindertagesstätten bis zum Jahr 2004 von ca. 2% auf 6% zu erhöhen (vgl. Rolfe 2005). Im Zuge dieses Vorhabens wurden eine landesweite Öffentlichkeitskampagne initiiert und auf lokaler Ebene unterschiedliche Projekte und Maßnahmen zur Gewinnung von Männern für den Erzieherberuf realisiert (vgl. Rolfe 2005). Dies waren unter anderem:

- Die Entwicklung von Werbe- und Anwerbematerial, das in Schulen, Job-Centern, Sportstätten und auf Spielplätzen verteilt wurde.
- Die Durchführung öffentlicher Informationsveranstaltungen in Nachbarschafts-, Einkaufs- und Sportzentren, auf denen beispielsweise der Erzieherberuf oder männliche Erzieher und ihre Arbeitserfahrungen vorgestellt wurden.
- Hospitationen und Schnupperpraktika für Männer in Kindertagesstätten.
- Die Entwicklung mehrwöchiger Unterrichtskurse für erwerbslose Männer. Diese wurden in Kooperation mit Weiterbildungsträgern mit dem Ziel durchgeführt, die Männer für eine weitergehende Berufsqualifizierung zu motivieren.
- Mentoringprogramme für männliche Auszubildende und Erzieher.

Im Gegensatz zu Norwegen haben diese Maßnahmen in England jedoch zu keiner signifikanten Erhöhung des Männeranteils geführt (vgl. Rolfe 2005, [www.childcarecareers.gov.uk/index.cfm](http://www.childcarecareers.gov.uk/index.cfm)).

### Die Qualifizierung erwerbsloser Männer für den Erzieherberuf

In **Brandenburg** wird zurzeit (2008–2010) der zweite Durchgang (erster Durchgang 2005–2007) einer tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung zum Erzieher durchgeführt. Das **Berliner Institut für Frühpädagogik** (BifF) ist Träger dieser Maßnahme. Kooperationspartner sind das **Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg** sowie das **Sozialpädagogische Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg** (SFBB). Gefördert wird die Qualifikationsmaßnahme aus Mitteln des **Europäischen Sozialfonds** (ESF) und des Landkreises Spree-Neiße. Zielgruppe der Maßnahme sind langzeiterwerbslose Männer im Land Brandenburg mit einem mittleren Schulabschluss und einer abgeschlossenen Berufsausbildung.

Die Gesamtqualifizierungszeit beträgt zwei Jahre, in denen das vom **Berliner Institut für Frühpädagogik** entwickelte Curriculum mit 2.100 Zeitstunden in der Kindertagesstätte und 1.200 Seminarstunden umgesetzt wird. Die Einrichtungen, in denen die Männer ihre Ausbildungszeit verbringen, müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Sie ermöglichen Praxiserfahrungen mit Kindern im Krippen-, Kindergarten- und Hortalter.
- Sie verfügen über eine geeignete Fachkraft, die die Qualifizierung der Teilnehmenden als Mentor oder Mentorin fachlich begleitet.
- Sie können die Durchführung von Entwicklungsgesprächen und die Anfertigung von Entwicklungsberichten sicherstellen.
- Sie gewährleisten die Teilnahme der Mentoren und Mentorinnen an den Mentoringtreffen.
- Sie ermöglichen halbjährliche Hospitationen.
- Sie müssen dem Teilnehmer eine tägliche Vor- und Nachbereitungszeit von insgesamt ca. 60 Minuten zur Verfügung stellen.

Das Brandenburger Sozialberufsgesetz gewährleistet den Männern nach einem erfolgreichen Abschluss eine Gleichwertigkeitsfeststellung zum staatlich anerkannten Erzieher in Kindertagesstätten des Landes Brandenburg. In der ersten Projektphase nahmen 18 von 20 Teilnehmern an der Abschlussprüfung teil und bestanden diese mit einer staatlich anerkannten Gleichwertigkeitsfeststellung. Mittlerweile arbeiten alle Männer in Kindertagesstätten. Eine solche Qualifizierung müsste nicht auf das Land Brandenburg begrenzt sein und wäre natürlich auch für Frauen denkbar. Zudem müsste sie sich nicht notwendigerweise an Menschen richten, die von Langzeiterwerbslosigkeit betroffen sind. Ebenso möglich ist ein solches Projekt auch für an einer Umschulung Interessierte.

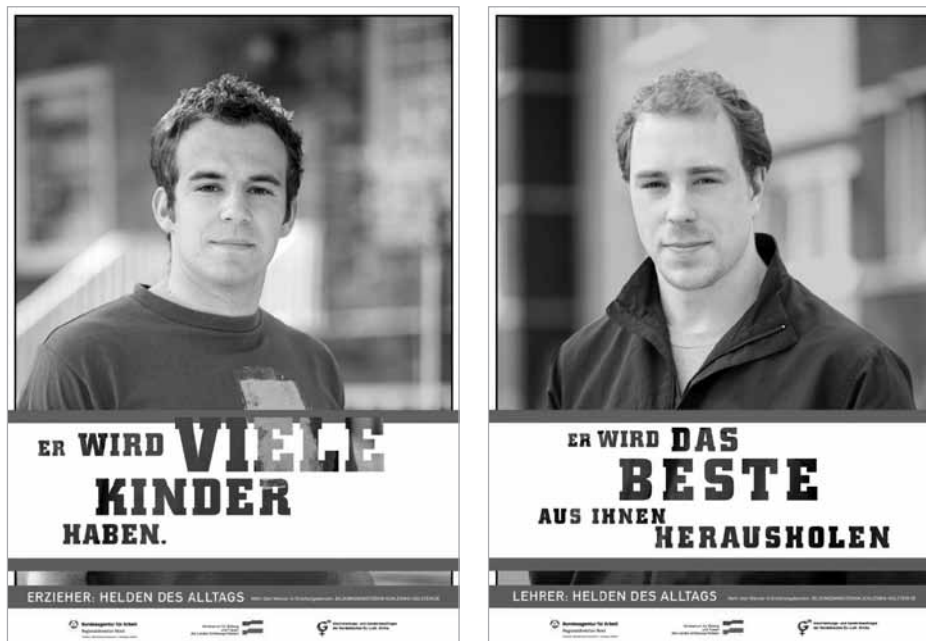
Seit März 2010 liegt eine von der Freien Universität Berlin durchgeführte Evaluation der pädagogischen Praxis von einem Teil der Männer vor, die aktuell im Berufsfeld Kindertagesstätte arbeiten und an der hier beschriebenen Qualifikationsmaßnahme im ersten Durchgang 2005–2007 teilgenommen haben. Die Autoren und Autorinnen der Evaluation verstehen diese als eine „erste Erkundigungsstudie in dem hier thematisierten Untersuchungsfeld“ (päd quis gGmbH, S. 29), die Untersuchungspopulation sei schmal und „nicht alle Männer, die die Qualifizierungsmaßnahme durchlaufen und die Gleichwertigkeitsanerkennung erhalten hatten, konnten erreicht werden.“ (ebd.). Sie sprechen vor diesem Hintergrund unter Punkt 1 die folgende Empfehlung aus:

„Die Maßnahme, langzeitarbeitslose Männer mit dem hier gegebenen Grad an Vorbildung in der gegebenen Form zu qualifizieren und als Erzieher anzuerkennen, erscheint prinzipiell als ein gangbarer Weg, beides zu erreichen: den Arbeitsmarkt zu entlasten und besonders auch männliche Erzieher für den Kindertagesstättenbereich zu gewinnen. Nach den vorliegenden Ergebnissen im Praxisfeld dieses Personenkreises spricht nichts dagegen, entsprechende Bemühungen verstärkt fortzusetzen.“ (ebd.)

In **Schottland** bietet die Organisation **Men in Childcare** in Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen für Erzieher und Erzieherinnen drei verschiedene Qualifizierungskurse für Männer an, in denen diese für soziale (Hilfs-)Dienste und für die Arbeit als pädagogische Fachkraft in Kindertageseinrichtungen ausgebildet werden. Die Maßnahme unterteilt sich in einen 16-wöchigen Einführungskurs à 2 Stunden die Woche, einen 16-wöchigen „Fast-track-Kurs“ à 2 Stunden die Woche und einen 12- bzw. 18-monatigen sogenannten „Higher-National-Certificate-Kurs“ (HNC), in dem die Männer für die Arbeit als staatlich anerkannte pädagogische Fachkraft ausgebildet werden. Die Einführungs- und Fasttrack-Kurse sind ausschließlich Männern vorbehalten, die HNC-Kurse stehen hingegen Männern wie Frauen offen. Mittlerweile finden die Ausbildungskurse in mehreren schottischen Städten statt, finanziert werden sie von der schottischen Regionalverwaltung und dem Europäischen Sozialfonds. Die Qualifizierungskurse führen nachweislich zu einer Steigerung des Männeranteils: So konnte der Männeranteil in Edinburgh innerhalb von vier Jahren (2001–2005) von 1% auf über 10% gesteigert werden. Mittlerweile haben etwa 1.200 Männer an einem oder mehreren Qualifizierungskursen teilgenommen, wie der aktuellen Homepage der Organisation zu entnehmen ist: <http://www.meninchildcare.co.uk> (Stand 11.12.2009).

## Öffentlichkeitskampagnen

Im Jahr 2007/2008 wurde vom **Ministerium für Bildung und Frauen** des Landes Schleswig-Holstein in Kooperation mit der **Bundesagentur für Arbeit/Regionaldirektion Nord**, dem **Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen** in Schleswig-Holstein und der **Gleichstellungs- und Genderbeauftragten der Nordelbischen Ev.-Lutherischen Kirche** die Werbekampagne „Bildung braucht mehr Männer“ ins Leben gerufen. Ziel war es, über Plakate und Informationsflyer Männern den Erzieher- und Lehrerberuf näherzubringen (vgl. unten stehende Plakate zur Kampagne in Schleswig-Holstein).



Ein Evaluationsbericht zu dieser Anwerbungsmaßnahme des Landes Schleswig-Holstein ist nicht vorhanden.

Im flämischen Teil **Belgiens** wurde zwischen 2001 und 2004 das vom Europäischen Sozialfonds finanzierte Projekt **Mannen in de Kinderopvang** durchgeführt. Im Rahmen dieses Projekts wurde neben der Durchführung einer Medienkampagne zur Gewinnung von männlichen Erziehern der Leitfaden „Werken met mannen en vrouwen in een gemengd team“ (Zusammenarbeit von Männern und Frauen in einem gemischtem Team) entwickelt<sup>23</sup>. Außerdem interviewte eine Untersuchungsgruppe der Universität Gent männliche Erzieherauszubildende zu ihrer Ausbildungssituation<sup>24</sup>. Zeitgleich startete die flämische Regionalregierung eine Qualitätsoffensive, die die Arbeit von Kindertagesstätten generell verbessern sollte. Im Rahmen dieser Qualitätsoffensive wurden am Anfang des Jahres 2000 die Löhne von pädagogischen Fachkräften in Kitas um 30% angehoben und die Bezeichnung des Erzieherberufs geändert: Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen heißen nun nicht mehr „kinderverzorger“ (Kinderversorger) sondern „kinderbegeleider“ (Kinderbegleiter). Laut Vandenbroeck und Peeters erhöhte sich der Männeranteil im flämischen Teil

<sup>23</sup> Der Leitfaden bietet Kindertagesstätten mit geschlechterheterogenen Teams Tipps und Informationen, wie Männer für die Arbeit in Kindertagesstätten gewonnen werden können und wie Erzieher und Erzieherinnen konfliktfrei zusammenarbeiten können.

<sup>24</sup> Die Ergebnisse dieser Befragung flossen unter anderem in die Durchführung zweier qualitativer Studien ein, in deren Rahmen insgesamt 46 männliche Auszubildende interviewt wurden (vgl. Kapitel Stand der Forschung, S. 20 ff.).

Belgiens zwischen 2002 und 2006 von 0,9% auf 2,3%. Offensichtlich wurden mit der Medienkampagne insbesondere Quereinsteiger angesprochen (vgl. Vandenbroeck/Peeters 2008; [www.vbjk.be/nl/projecten/mannen-de-kinderopvang](http://www.vbjk.be/nl/projecten/mannen-de-kinderopvang)).



Die Plakate der belgischen Medienkampagne wurden auch ins Deutsche übersetzt und werden seit 2004 in Deutschland über den Verlag **das Netz** vertrieben (vgl. oben stehende Plakate zur Kampagne in Belgien).

### Praxisprojekte zur Erhöhung des Männeranteils

Es gibt bereits viele Kindertagesstätten, die entweder auf eigene Initiative oder im Rahmen größerer Projekte eine geschlechterbewusste Pädagogik mit Mädchen und Jungen erprobten (vgl. u. a. Krabel/Cremers 2008; Rohrmann & Team Kita Fischteichweg 2008). In einigen Fällen wurde dabei auch die Zusammenarbeit von Männern und Frauen im Team reflektiert und geschlechterbewusster gestaltet oder versucht, die Väter besser in die Einrichtung zu integrieren. Eher seltener ging es explizit darum, Männer für die Mitarbeit in der eigenen Einrichtung zu gewinnen. Die Kita Vorsfelde in **Wolfsburg** beispielsweise setzte sich dieses Ziel im Rahmen eines Modellprojekts zur Einführung von Gender-Mainstreaming, das von der Stadtverwaltung Wolfsburg unter dem Titel „Abenteuer Fairness“ von 2004 bis 2006 durchgeführt wurde. So nahmen die Erzieherinnen der Kita Vorsfelde Kontakt zu Fachschulen und Fachhochschulen auf, um dort männliche Auszubildende bzw. Studierende für Praktika zu werben. Zudem führten sie am Girl's Day im Rahmen des Projekts **Neue Wege für Jungs** einen Schnuppertag für männliche Schüler durch und entwickelten Vorschläge, um Väter verstärkt in die Kindertagesstätte zu integrieren. Das Ziel, einen männlichen Mitarbeiter für die Kita Vorsfelde zu gewinnen, konnte nicht erreicht werden. Auch zu diesem Projekt liegt kein Evaluationsbericht vor.

Im Rahmen des hessischen Pilotprojekts **Kindertagespflege – Qualität und Professionalität durch Kontinuität und sichernde Rahmenbedingungen** (2007 bis 2009) wurde von der **Hessenstiftung – Familie hat Zukunft** auch das Projekt **Männer in der Tagespflege** initiiert. In diesem Projekt ging es vor allem darum, erstmals Kontakt zu den wenigen Tagesvätern in **Hessen** aufzunehmen, ihren besonderen Herausforderungen und Erfahrungen eine Plattform zu bieten und sie in das Gesamtpilotprojekt einzubinden. In einem Ende 2008 veran-

stalteten Workshop mit Tagesvätern, Expertinnen und Experten aus verschiedenen Institutionen wurden erste Handlungsempfehlungen als Antwort auf die Frage entwickelt, wie die Tagespflege auch für Männer attraktiver gestaltet werden könnte. Die Handlungsempfehlungen und eine erste Bewertung des Projekts sind unter dem Titel „Männer in der Kindertagespflege – Ergebnisse des Gesamtprojekts“ auf der Website der **Hessenstiftung – Familie hat Zukunft** dokumentiert ([www.hessenstiftung.de](http://www.hessenstiftung.de)). Die Steigerung des Männeranteils in der Tagespflege ist auch ein erklärtes Ziel des hessischen **Ministeriums für Arbeit, Familie und Gesundheit**.

In der **Schweiz** startete das **Netzwerk Schulische Bubenarbeit** (NWSB) im Jahr 2004 das Projekt „Männer in die Unterstufe!“ (MiU!). Das Projekt verfolgt das Ziel, Männer für die Berufe Kindergärtner und Unterstufenlehrer zu gewinnen, das Image der Berufe zu verbessern und Aus- und Weiterbildungseinrichtungen für das Thema zu sensibilisieren. Im Rahmen des Projekts wurden bisher folgende Maßnahmen durchgeführt:

- | Vernetzung von Schlüsselpersonen aus pädagogischen Hochschulen, akademischen Berufsberatungen, der Gewerkschaft VPOD und dem Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (LCH).
- | Aufbau einer Projektwebsite (vgl. [www.unterstufenlehrer.ch](http://www.unterstufenlehrer.ch)).
- | Erstellen von Kindergärtner- bzw. Unterstufenlehrerporträts.
- | Organisation von Schnuppertagen, an denen männliche Schüler für einen Tag in Kindertagesstätten mit männlichem pädagogischem Personal hospitieren.
- | Erarbeitung von Informations- und Öffentlichkeitsmaterialien (Broschüren, Plakate und Postkarten).
- | Ergänzende Öffentlichkeitsarbeit durch gezielte Pressearbeit.

Im Rahmen dieses Projekts erarbeitete der **Schweizer Krippenverband** auf Basis der belgischen Broschüre „Werken met mannen en vrouwen in een gemengd team“ einen Leitfaden für Kindertagesstätten mit geschlechterheterogenen Teams (vgl. [www.kitas.ch/index.php?id=98](http://www.kitas.ch/index.php?id=98)). Der Leitfaden gibt Ratschläge, wie Männer für die Kindertagesstätte gewonnen werden können und wie die Zusammenarbeit in gemischten Teams konfliktfrei und produktiv gelingen kann.

### Netzwerke, Fachtage, Arbeitskreise und Männerbeauftragte

Im Jahr 2005 initiierte das **Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend** das Pilotprojekt **Neue Wege für Jungs**, das unter anderem mittels Kurzzeitpraktika in sogenannten Frauenberufen die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Jungen anstrebt. Etwa ein Drittel aller Kurzzeitpraktika, die im Rahmen von **Neue Wege für Jungs** von den Jungen bundesweit absolviert werden, finden in Kindertagesstätten und Horten statt. Das Projekt **Neue Wege für Jungs** umfasst ein Servicebüro für Multiplikatoren und Multiplikatorinnen und versteht sich als Plattform für den fachlichen Dialog und Austausch sowie als Vernetzungsinstanz für diverse Akteure. Auf der Website [www.neue-wege-fuer-jungs.de](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de) werden Informationen, Hintergrunddaten und konkrete Materialien zur Durchführung von Projekten und Kurzzeitpraktika bereitgestellt. Das Projekt **Neue Wege für Jungs** wird zunehmend in der Öffentlichkeit, in den Schulen, in den städtischen Verwaltungen, bei privaten und öffentlichen Trägern, in Organisationen und Unternehmen wahrgenommen, und die

Anzahl der Netzwerkpartner und -partnerinnen, die das Anliegen durch Angebote wie Projekttag, Workshops, Seminare und Kooperationen mit Schulen unterstützen, steigt kontinuierlich. Das Netzwerk besteht aktuell aus 152 mitwirkenden Initiativen (Stand 18.03.2010).

In letzter Zeit wurden in Deutschland und verschiedenen anderen Ländern mehrere Fachtage durchgeführt, die sich mit der Situation von männlichen Erziehern im Bereich der Frühpädagogik beschäftigten. In den **Niederlanden** (Amsterdam) fand am 15. April 2009 der erste landesweite Fachtag für Männer in Kindertagesstätten statt (vgl. Rohrmann 2009, S. 31). In **Deutschland** kamen am 23. und 24. Oktober 2009 in **Hannover** ca. 200 männliche Erzieher und Fachleute sowie einige Fachschullehrkräfte auf dem zweiten bundesweiten Fachtag für „Männer in Kitas“ zusammen. In verschiedenen Workshops diskutierten die Teilnehmer und wenigen Teilnehmerinnen unter anderem das Problem des Missbrauchsverdachts, die Zusammenarbeit mit Vätern sowie Gender-Mainstreaming-Strategien für Kindertagesstätten. Der Fachtag „Männer in Kitas“ soll aufgrund des großen Interesses weiterhin alle zwei Jahre stattfinden. Zwei weitere kleinere regionale Fachtagungen fanden in den letzten Jahren in **Frankfurt am Main** unter dem Titel „Mehr Männer in die pädagogische Arbeit“ bzw. „Geschlechterbewusste Fachkräfte als Akteure einer Kultur der Anerkennung“ statt. In Frankfurt wurde zudem mithilfe des Frauenreferats im Oktober 2008 die Elementar-AG für Männer in Kitas gegründet mit dem Ziel, den Erfahrungsaustausch unter männlichen Pädagogen zu intensivieren und weitere männliche Fachkräfte für die Arbeit in Kitas zu gewinnen. Arbeitskreise, in denen sich männliche Erzieher vernetzt haben, gibt es auch noch in einigen weiteren Städten, wie beispielsweise in Dresden, Hannover und Köln. Ebenfalls in Frankfurt gibt es den bundesweit ersten Männerbeauftragten in einer Kita, und zwar bei dem Träger betriebsnaher Kindertagesstätten **pme Familienservice**. Der Männerbeauftragte hat die Aufgabe, den Austauschprozess unter den männlichen Erziehern des Betriebes zu fördern, aber auch generell unter den männlichen Erziehern im Großraum Frankfurt. Zudem soll er relevante Informationen an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weitergeben und für die positiven Auswirkungen gemischtgeschlechtlicher Teams werben.

Auch auf internationaler Ebene existieren Netzwerke für männliche Erzieher. In **Neuseeland** stellt das Netzwerk **EC-MENZ** eine Website zur Verfügung, koordiniert regionale Arbeitskreise und veranstaltet regelmäßige Konferenzen (vgl. [www.ecmenz.org](http://www.ecmenz.org)). Weitere ähnlich funktionierende Netzwerke finden sich auch in den **USA** (**MenTeach**, vgl. [www.menteach.org](http://www.menteach.org)), in **Australien** (**Males in Early Childhood – Australia**, vgl. [www.malesinearlychildhood.bravehost.com](http://www.malesinearlychildhood.bravehost.com)) und in **Norwegen**. Auf globaler Ebene hat sich im Rahmen der **World Forum Foundation** – ein Netzwerk, das die Qualität frühkindlicher Bildungssysteme verbessern möchte – das Arbeitsforum „Men in Early Childhood Education“ etabliert. Dieses Arbeitsforum traf sich das letzte Mal im Mai 2008 in Honolulu, um sich unter anderem über Forschungsergebnisse zum Thema „Männer in Kitas“, über Gründe für den geringen Männeranteil im Bereich der Frühpädagogik und über die Bedeutung gemischter Kitateams auszutauschen (vgl. [www.worldforumfoundation.org/wf/projects/men\\_ece/index.php](http://www.worldforumfoundation.org/wf/projects/men_ece/index.php)). Mittlerweile verfügt das Arbeitsforum über eine Website, auf der internationale Initiativen und Projekte zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas vorgestellt werden (vgl. [www.meninchildcare.com](http://www.meninchildcare.com)).

## Integration von Sport-, Bewegungs- und Naturangeboten in Kindertagesstätten und Ausbildungseinrichtungen

In **Norwegen** und **Dänemark** gibt es Kindertageseinrichtungen bzw. Ausbildungseinrichtungen für Erzieher und Erzieherinnen, die über vermehrte Sport-, Bewegungs- und Naturangebote versuchen, den Männeranteil in ihren Einrichtungen zu erhöhen. In Norwegen überschreiten die sogenannten „Freiluftkindergärten“, die einen Schwerpunkt ihrer pädagogischen Arbeit auf Abenteuer- und Naturerlebnisse legen, bereits die Richtmarke von 20% männlichen Fachkräften (vgl. Friis 2009, S. 32). In Dänemark haben Ausbildungseinrichtungen für Erzieher und Erzieherinnen in begrenztem Rahmen die Möglichkeit, sich auf bestimmte Ausbildungsinhalte zu spezialisieren. Das **Kolding College** nutzte diese Möglichkeit zur Spezialisierung und entschied im Jahr 2000, den Sport-, Bewegungs- und Naturunterricht stärker in die Ausbildung zu integrieren, um verstärkt Männer für die Erzieherausbildung zu gewinnen. So können sich Studierende des **Kolding College** beispielsweise auch zum Schwimmlehrer bzw. zur Schwimmlehrerin ausbilden lassen. Drei Jahre nach Einführung der neuen Bewegungs- und Naturunterrichtsinhalte stieg der Männeranteil von 15% auf ca. 24% (vgl. Wohlgemuth 2003).

### Welche Bedeutung haben bisherige Kampagnen, Initiativen und Praxisprojekte für zukünftige Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas?

Eine abschließende Bewertung bisheriger nationaler und internationaler Kampagnen, Initiativen und Praxisprojekte zur Erhöhung des Männeranteils fällt schwer, da die Literaturlage sehr dünn ist und vor allem keine wissenschaftlichen Evaluationen vorliegen. Auch sind internationale Bemühungen zur Erhöhung des Männeranteils nicht ohne Weiteres auf Deutschland übertragbar, da sich frühkindliche Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungssysteme von Land zu Land teils erheblich unterscheiden.

Eine längerfristig angelegte staatliche Kampagne, die verschiedene Akteure aus den Bereichen Praxis, Ausbildung und Verwaltung einbindet, vielfältige Fördermaßnahmen initiiert und finanzielle Ressourcen zur Verfügung stellt, verspricht allerdings den größten Erfolg. Beispielhaft für ein solches Vorgehen ist Norwegen. Das englische Beispiel zeigt jedoch auch, dass staatliche Kampagnen zur Erhöhung des Männeranteils scheitern können, wenn diese nicht langfristig genug ausgerichtet sind und die Verantwortung zur Umsetzung von Initiativen und Maßnahmen auf regionaler Ebene verbleibt.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt lässt sich nicht beurteilen, inwieweit die dänische Strategie, den Männeranteil in allen Care-Arbeitsbereichen zu erhöhen, erfolgreich sein wird. Allerdings ließe sich gerade diese umfassende Strategie sehr gut in die aktuelle deutsche Gleichstellungspolitik einbinden (vgl. das Kapitel: Gleichstellungs- und bildungspolitischer Hintergrund des Forschungsprojekts, S. 11 ff.).

Erfolg versprechend sind Programme zur Qualifizierung erwerbsloser und umschulungsinteressierter Männer, wie die Beispiele Brandenburg und Schottland zeigen. Für eine erfolgreiche Qualifizierung der Männer sind eine enge Kooperation und Abstimmung zwischen Trägern der Qualifizierungsmaßnahme und Kindertagesstätten beziehungsweise den Ausbildungseinrichtungen maßgeblich. Vor dem Hintergrund, dass sich der Bereich der Frühpädagogik zunehmend professionalisiert und Trägerverantwortliche sowie Kitaleitungen verdeutlichen, dass eine Erhöhung des Männeranteils nicht zulasten der pädagogischen Qualität gehen darf (vgl. S. 82 f.), müssen Ausbildungsprogramme für erwerbslose und umschulungsinteressierte Männer dem Umfang und dem Niveau einer Erzieherfachschulausbildung entsprechen. Die tätigkeitsbegleitende Qualifizierung aus Brandenburg mit einem Curriculum von 2.100 Zeitstunden in der Kindertagesstätte und 1.200 Seminarstunden sowie einer Gleichwertigkeitsfeststellung zum staatlich anerkannten Erzieher entspricht diesen hohen Anforderungen, wohingegen das schottische Modell diesem Anspruch nicht in ausreichendem Maße gerecht wird.

Die vielfältigen Öffentlichkeitskampagnen, Praxisprojekte und Vernetzungsaktivitäten sind weitere wichtige und Erfolg versprechende Beispiele zur Erhöhung des Männeranteils. Sie zeigen die große Bandbreite der strategischen Möglichkeiten auf, wie Männer im Erzieherberuf sichtbar gemacht und für den Erzieherberuf interessiert bzw. gewonnen werden können. Besonders Erfolg versprechend sind Medienkampagnen, Projekte und Vernetzungsaktivitäten dann, wenn sie wie in Norwegen in eine koordinierte, längerfristige Strategie zur Erhöhung des Männeranteils eingebunden sind. Das Beispiel Belgien verdeutlicht zudem, dass eine Öffentlichkeitskampagne in Verbindung mit einer Qualitätsoffensive für Kindertagesstätten den Männeranteil zumindest in kleinem Umfang steigern kann.

Sehr erfolgreich, aber nicht unstrittig fällt die Bewertung der Strategie aus, über vermehrte Sport-, Bewegungs- und Naturangebote in Kitas und Ausbildungseinrichtungen den Männeranteil steigern zu wollen. So weisen die norwegischen Freiluftkindergärten und das dänische Kolding College, die diese Strategie verfolgen, einen hohen Anteil männlicher Erzieher bzw. Auszubildender auf. Es birgt jedoch die Gefahr, dass die bestehenden stereotypen Geschlechtervorstellungen und Arbeitsteilungen in Kindertagesstätten (vgl. S. 43 ff.) noch verfestigt werden, wenn Sport-, Bewegungs- und Naturangebote explizit nur als männliche Domänen wahrgenommen und herausgestellt werden. Pia Friis beschreibt diese Gefahr in ihrer Broschüre „Männer im Kindergarten. Wie man sie anwirbt – und dafür sorgt, dass sie auch bleiben“. Sie hebt hervor, dass in norwegischen Naturkindergärten häufig ein bestimmter Typ Mann arbeitet, der ein naturverbundenes „Pfadfinderimage“ pflegt und eher ein traditionelles Männlichkeitsbild verfolgt (vgl. Friis 2008, S. 12 f.). Zudem weist sie auf die Gefahr hin, dass eine Kampagne, die ausschließlich für ein solches Männerbild in Kitas wirbt, wiederum andere Männer abschreckt, die diesem sportlichen und naturverbundenen Leitbild nicht entsprechen wollen oder können.

Grundsätzlich ist zu beklagen, dass für die hier beschriebenen Kampagnen und Praxisbeispiele und Vernetzungsaktivitäten kaum wissenschaftliche Evaluationen vorliegen, sodass eine systematische Überprüfung erfolgreicher bzw. weniger erfolgreicher Strategien nicht möglich ist.



# IV.

## Untersuchungsfragen und methodische Anlage des Forschungsprojekts

Das Forschungsprojekt wurde vom 01.09.2008 bis zum 30.11.2009 durchgeführt und war in drei Projektphasen unterteilt.

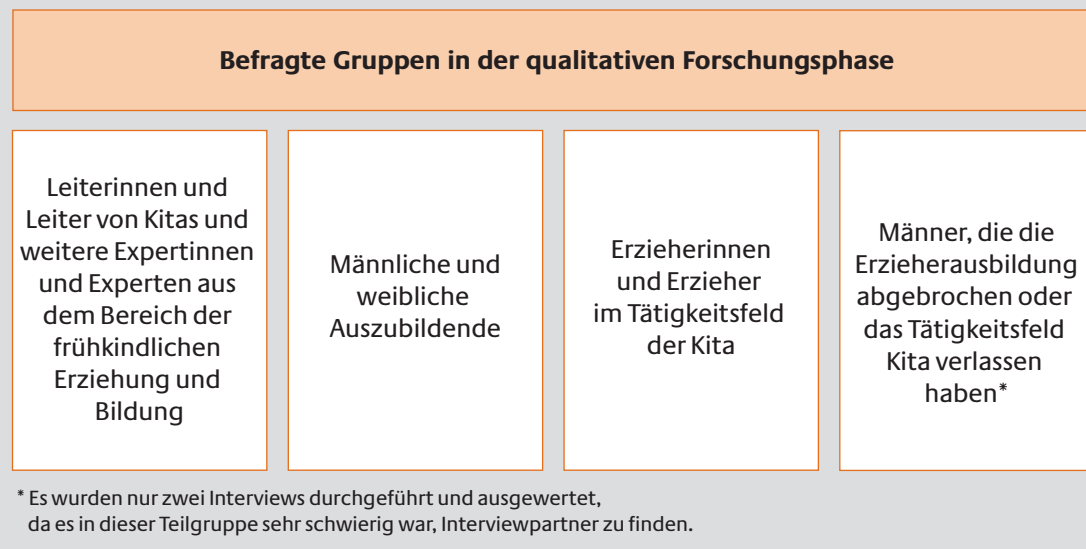
1. In der ersten Projektphase wurde der nationale und internationale Forschungsstand zum Thema „Männer in Kindertagesstätten“ aufgearbeitet.
2. In der zweiten Projektphase wurde auf Basis qualitativer sozialwissenschaftlicher Methoden folgenden Fragen nachgegangen:
  - | Wie müssen Rahmen- und Lernbedingungen in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern beschaffen sein, damit Männer sich für eine Erzieherausbildung entscheiden und während der Ausbildung für eine Tätigkeit in Kindertagesstätten motiviert werden können?
  - | Wie müssen Rahmen- und Arbeitsbedingungen in Kindertagesstätten beschaffen sein, damit Männer sich für eine Tätigkeit in Kindertagesstätten entscheiden und dort über einen längeren Zeitraum verbleiben (wollen)?

Daran schlossen sich weitere Fragen an:

- | Spiegelt sich das öffentliche und politische Interesse nach mehr männlichen Erziehern auch bei Trägern von Kindertagesstätten und in den Kindertagesstätten wider?
- | Sind die verantwortlichen bildungspolitischen und pädagogischen Akteure in diesen Einrichtungen an einer Erhöhung des Männeranteils in der frühkindlichen Erziehung interessiert?
- | Werden gegebenenfalls Strategien verfolgt, Männer für die Tätigkeit in Kindertagesstätten zu werben?

Der Erhebungszeitraum erstreckte sich vom 20.10.2008 bis zum 19.03.2009.

Abb. 3: Befragte Gruppen in der qualitativen Forschungsphase



Insgesamt wurden 40 Gruppen- und Einzelinterviews mit 78 Personen aus relevanten Teilgruppen durchgeführt.<sup>25</sup>

Zudem wurde das Forschungsdatenzentrum der Länder beauftragt, Daten über die Anzahl der männlichen pädagogischen Fachkräfte, die in den einzelnen Landkreisen in den Jahren 2007 und 2008 in Kindertagesstätten beschäftigt waren, bereitzustellen. Auf der Basis dieser Daten wurden neben Berlin drei weitere Städte (Bremen, Freiburg, Dresden) zur Durchführung von Interviews ausgesucht. Ausgewählt wurden diese Städte, da sie einen für ihre jeweilige Region hohen Anteil an männlichen Fachkräften in Kindertagesstätten aufweisen. Mit der Auswahl dieser Städte war auch die Hoffnung verbunden, dort am ehesten Träger oder Kindertageseinrichtungen anzutreffen, die bereits Strategien zur Erhöhung ihres Männeranteils entwickelt haben.

3. In der dritten Projektphase wurden in Zusammenarbeit mit dem Forschungsinstitut Sinus Sociovision die Befunde der qualitativen Studie mittels einer quantitativen Repräsentativerhebung auf eine breitere Basis gestellt. Im Rahmen einer standardisierten telefongestützten Befragung wurden die Einstellungen von 1) Kitaleitungskräften, 2) Trägerverantwortlichen sowie 3) Eltern von Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren zum Themenfeld „Männer in der Ausbildung zum Erzieher und in Kindertagesstätten“ erhoben. Dazu wurden viele der in der qualitativen Grundlagenstudie ermittelten Inhalte operationalisiert, das heißt in Fragen und Statement-Batterien für eine standardisierte Befragung umgesetzt. In der quantitativen Befragung ging es darum, repräsentativ zu ermitteln,
- | worin aus Sicht der befragten Gruppen der Mangel an männlichen Fachkräften in Kitas begründet liegt;
  - | wie die befragten Gruppen zu männlichen Fachkräften in Kitas stehen;

<sup>25</sup> Interviewt wurden 17 männliche und 15 weibliche Auszubildende, 18 männliche Erzieher (davon 2 Erzieher, die das Tätigkeitsfeld Kita verlassen haben) und 10 Erzieherinnen, 1 männlicher Kitaleiter und 6 Kitaleiterinnen sowie 1 Experte und 10 Expertinnen aus dem Bereich der frühkindlichen Erziehung und Bildung. In der Expertinnen-/Expertengruppe wurden viele Trägerverantwortliche, wie beispielsweise Geschäftsführerinnen und Fachberaterinnen von Kitaträgern, interviewt.

- mit welchen Argumenten Trägerverantwortliche, Kitaleitungskräfte sowie Eltern sich für Männer in Kitas aussprechen und in welcher Hinsicht sie Skepsis oder gar Ängste äußern;
- ob, und wenn ja, welche Strategien zur Erhöhung des Männeranteils angedacht wurden.

Die standardisierte Repräsentativbefragung wurde mittels einer CATI-Erhebung durchgeführt. Es wurden 600 Kitaleitungskräfte, 100 Verantwortliche von Kitaträgern sowie 1.000 Eltern mit Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren befragt.

Abb. 4: Befragte Gruppen der standardisierten Telefonbefragung



Nachstehende Grafiken erteilen Auskunft über die demografische Struktur der einzelnen Untersuchungsgruppen der standardisierten Befragung.

Abb. 5: Demografische Merkmale von Eltern mit Kind(ern) im Alter von 0 bis 6 Jahren

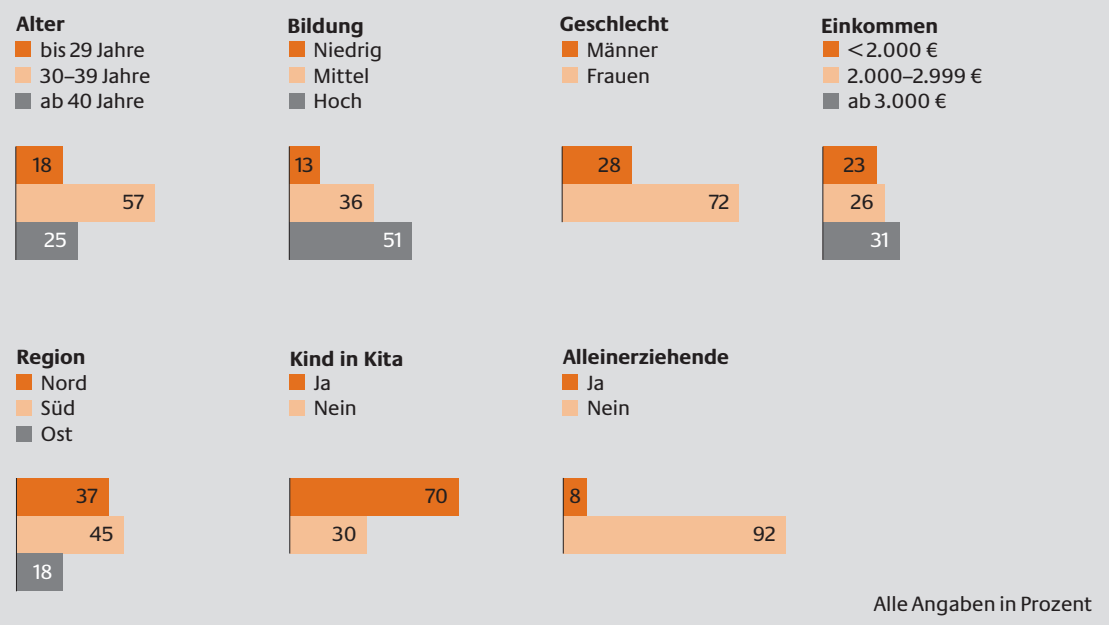
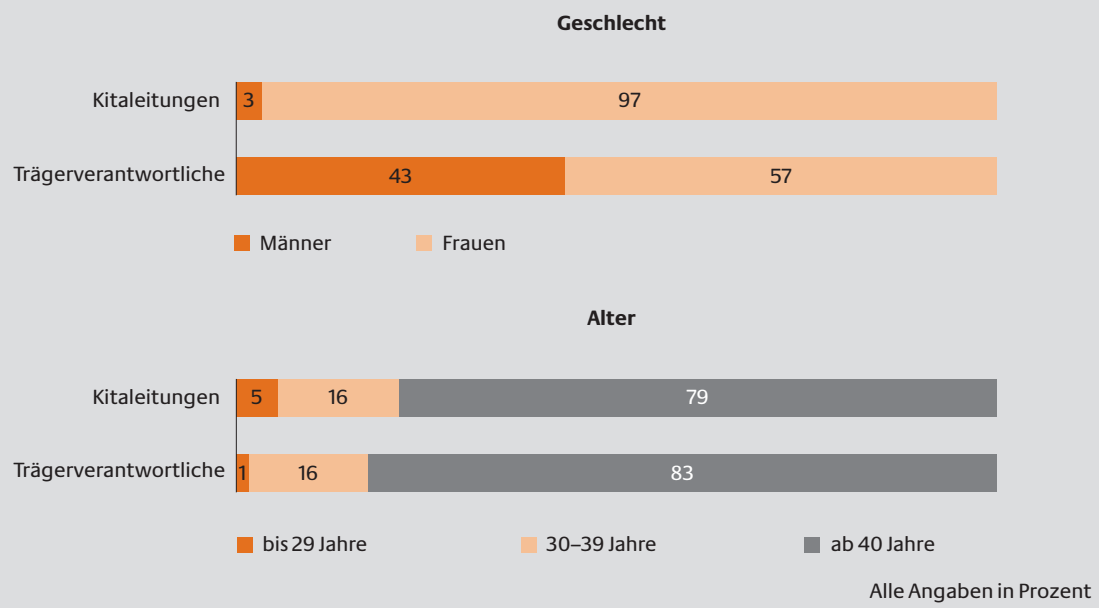


Abb. 6: Geschlecht und Alter der Kitaleitungskräfte und Trägerverantwortlichen



# V.

## Zentrale Befunde der qualitativen und quantitativen Erhebung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Erhebungen präsentiert. Dabei gilt es Folgendes zu beachten:

- | Bei der Darstellung der quantitativen Daten ist in der Regel eine vierstufige Skala verwendet worden. Wenn nicht anders angemerkt, ist stets die erste Topbox bzw. der **höchste Zustimmungsteil** („stimme voll und ganz zu“) ausgewiesen.<sup>26</sup>
- | In der Gruppe der Kitaleitungskräfte konnten nur wenige Männer befragt werden – aus dem einfachen Grund, dass nur relativ wenige Leitungsstellen mit Männern besetzt sind. Die Aussagen, die über die Teilgruppe der Männer getroffen werden, sind daher als Tendenzen zu verstehen.
- | Es sind nur die auffälligen soziodemografischen Unterschiede vermerkt. Wenn bei den einzelnen Fragebogenstatements nicht explizit auf demografische Auffälligkeiten hingewiesen wird, bestehen entweder keine oder nur sehr geringe Unterschiede.
- | Bei der regionalen Differenzierung wurde die Zuordnung der Bundesländer in die Gruppen „Nord“, „Süd“ und „Ost“ wie folgt vorgenommen:  
 Ost: Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen.  
 Süd: Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland.  
 Nord: Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein.

### 5.1 Berufswege, -zugänge und -perspektiven von Erziehern und Erzieherinnen

#### 5.1.1 Wie sehen Berufswege und -zugänge von Erziehern und Erzieherinnen aus?

„Ja, also bei uns liegt das eigentlich so in der Familie. Also meine Mutter ist Sozialpädagogin, mein Vater hat hier an der Schule seine Ausbildung gemacht, meine Tante ist Sozialpädagogin.“ **Männlicher Auszubildender, 20 Jahre**

„Im Prinzip liegt's bei mir auch in der Familie. Meine Tante ist Jugendpädagogin, meine Mutter ist Kindererzieherin gewesen.“ **Männlicher Auszubildender, 22 Jahre**

<sup>26</sup> Die Antwortkategorien der vierstufigen Skala waren: „stimme voll und ganz zu“, „stimme eher zu“, „stimme eher nicht zu“, „stimme überhaupt nicht zu“.

## Unterschiedliche Zugänge zum Erzieherberuf

Wie kommen Menschen zum Erzieherberuf? Auf Basis der qualitativ befragten männlichen und weiblichen Auszubildenden, Erzieher und Erzieherinnen lassen sich im Wesentlichen vier Berufszugänge unterscheiden<sup>27</sup>:

1. Die **„Unüberlegten“** schlittern relativ unmotiviert in den Erzieherberuf hinein, ohne sich bewusst für eine zukünftige Tätigkeit als Erzieherin oder als Erzieher zu entscheiden. In dieser Gruppe befinden sich vor allem junge Frauen, die die Erzieherausbildung beginnen, weil ihnen der Beruf gesellschaftlich nahegelegt wird. In der Regel gehen die „Unüberlegten“ davon aus, dass Erzieher und Erzieherinnen vor allem pflegerische und umsorgende Tätigkeiten ausüben.
2. Die **„Überzeugten“** entscheiden sich schon frühzeitig während der Schulzeit bzw. nach Ableistung des Zivildienstes oder eines Freiwilligen Sozialen Jahres für den Erzieherberuf. In der Gruppe der „Überzeugten“ befinden sich viele Frauen, die in den Interviews berichten, dass sie „von Kindesbeinen an“ Erzieherin werden wollten, auch ohne vorher praktische Erfahrungen, zum Beispiel im Rahmen von Praktika oder eines Freiwilligen Sozialen Jahres, gesammelt zu haben. Dieser Berufswunsch wurde von ihnen nie infrage gestellt und vom sozialen Nahumfeld stets positiv aufgefasst. Auch unter den Männern finden sich „Überzeugungstäter“, im Unterschied zu den Erzieherinnen spielt bei den Männern das „Reinschnuppern“ in den Beruf jedoch eine wichtige Rolle im Berufsfindungsprozess. Sie entscheiden sich vor allem aufgrund von positiven Erfahrungen im familiären Nahumfeld, bei Schulpraktika in Kitas, in einem Freiwilligen Sozialen Jahr oder während des Zivildienstes für den Erzieherberuf. Kurz: Während ein Teil der Frauen „schon immer“ Erzieherin werden wollte, erwächst bei den Männern der Berufswunsch erst aus positiven Arbeitserfahrungen mit Kindern bzw. Jugendlichen.
3. Die **„berufsnahen Quereinsteiger und Quereinsteigerinnen“** beginnen nach der Schule zunächst eine Ausbildung oder ein Studium in einem anderen sozialen Berufsfeld (beispielsweise als Krankenpfleger bzw. Krankenpflegerin oder als Sozialpädagoge bzw. Sozialpädagogin) oder in einem anderen sogenannten „Frauenberuf“ (zum Beispiel als Hauswirtschaftsassistenz bzw. Hauswirtschaftsassistentin). Nach dem Abschluss oder Abbruch der Erstausbildung entscheiden sie sich für die Ausbildung zum Erzieher bzw. zur Erzieherin.
4. Die **„berufsfernen Quereinsteiger und Quereinsteigerinnen“** finden erst über viele andere, nicht zwingend soziale bzw. pädagogische Berufsbiografien zum Erzieherberuf. Zu den „berufsfernen Quereinsteigern und Quereinsteigerinnen“ zählen vor allem Männer. Viele von ihnen haben jahrelang in klassischen „Männerberufen“ gearbeitet. Neben firmenseitigen Kündigungen, genereller Jobunsicherheit oder gesundheitlichen Problemen wird von den Männern vor allem der mangelnde soziale Kontakt mit Menschen als Wechselgrund angeführt. Die männlichen Auszubildenden und Erzieher dieser Berufsfindungsgruppe erklären den (späten) Berufswunsch „Erzieher“ mit früheren positiven Arbeits- und Betreuungserfahrungen mit Kindern und Jugendlichen. Zivildienst, kirchliche ehrenamtliche Kinder- und Jugendarbeit und Betreuungsaufgaben bei Kinderfreizeiten oder Sportvereinen werden als bereichernde Zeit beschrieben, an die sie mit der Erzieherausbildung wieder anknüpfen wollen. Offensichtlich stellen solche (oft ehrenamtlichen) Tätigkeiten Brücken in den Erzieherberuf dar.

<sup>27</sup> Die hier skizzierten Berufszugangsguppen bilden eine erste Typisierung. Inwieweit diese sich jedoch quantifizieren und in deutlicher Abgrenzung voneinander wiederfinden, bleibt weiteren Untersuchungen überlassen. Interessant wäre sicherlich eine für Deutschland repräsentative Befragung von Erziehern und Erzieherinnen.

Für die Frauen in der Gruppe der „berufsfernen Quereinsteigerinnen“ stellt sich die Situation anders dar. In der Mehrheit war für die Frauen dieser Berufsfindungsgruppe in einer bestimmten Lebensphase der Erzieherberuf nur die zweite Wahl, weil sie beispielsweise als Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt waren und in ihren bereits erlernten oder präferierten Berufen keine Arbeit fanden. Häufig ergriffen diese Frauen dann relativ unmotiviert den Erzieherberuf, weil sie nicht länger erwerbslos sein oder nicht noch ein weiteres Jahr nach einem Ausbildungsplatz suchen wollten.

### Eine berufsnahe Familienbiografie begünstigt bei Männern die Entscheidung, Erzieher zu werden

Viele männliche Erzieher bekommen den Erzieherberuf offensichtlich von den Eltern in die Wiege gelegt. Viele der befragten männlichen Auszubildenden und Erzieher sind in Familien aufgewachsen, in denen die Mütter und/oder Väter ebenfalls als Erzieherin bzw. Erzieher oder in anderen sozialen Berufsfeldern arbeiten. Diese Männer lassen sich jedoch keiner speziellen Berufszugangsgruppe zuordnen. Sie finden als Jugendliche oder Erwachsene als „Überzeugte“, als „berufsnahe“ oder als „berufsferne Quereinsteiger“ in den Erzieherberuf.

### Subjektive Geschlechterkonstruktionen und institutionelle Geschlechterstrukturen legen männlichen und weiblichen Fachkräften und Auszubildenden unterschiedliche Tätigkeitsfelder nahe

Nach der Ausbildung finden weibliche Fachkräfte zumeist in Kitas und männliche Fachkräfte oftmals in anderen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe einen Arbeitsplatz. Nicht immer liegt dieser Werdegang eindeutig an den unterschiedlichen Arbeitsplatzwünschen der Männer und Frauen. In den Interviews wird deutlich, dass Berufswege häufig schon in der Ausbildung eingespart werden. So haben es männliche Auszubildende beispielsweise schwer, ihren Praktikumsplatz in einer Krippe zu finden und dort entsprechende Arbeitserfahrungen zu machen, weil ihnen die Arbeit mit den „ganz Kleinen“ nicht immer zuge-  
traut wird. Frauen haben dagegen häufig Schwierigkeiten, einen Praktikumsplatz in einem Heim oder in der offenen Kinder- und Jugendhilfe zu bekommen, weil beispielsweise davon ausgegangen wird, dass sie die Arbeit mit aggressiven Jungen überfordert.

#### 5.1.2 Erzieherberuf – und dann?

„Ich hab auch mehr noch den Drang, mehr zu wissen, über den Menschen, über das Kind. Deswegen will ich auch ganz gern mich da weiterbilden im Studium.“

**Männlicher Erzieher, 31 Jahre**

„Also Kinderkrippe würde mich jetzt natürlich nicht so brennend spannend interessieren. Also ich würde es mal machen, wenn ich es müsste. Hätte ich jetzt kein Problem damit. Aber wenn ich es mir raussuchen könnte, dann nicht unbedingt.“

**Männlicher Auszubildender, 28 Jahre**

Während die Mehrheit der Erzieherinnen in der Kita verbleiben möchte, strebt die Mehrheit der männlichen Erzieher eine Leitungsposition oder ein weitergehendes Studium an

Obwohl die befragten männlichen Erzieher ihre Arbeit gern ausüben, können sich nur die wenigsten vorstellen, auf lange Sicht in der Kita zu bleiben. Die Mehrheit der Interviewten verknüpft den Verbleib in der Kita mit einem Aufstieg auf der Karriereleiter. Auch ein weiterführendes Studium steht bei vielen auf der Agenda. Andere suchen eine neue Herausforderung in der Arbeit mit älteren Kindern. Die befragten weiblichen Erzieherinnen hingegen planen in der Mehrzahl, ihre Arbeit in der Kita fortzusetzen. Nur einige wenige möchten den Bereich wechseln und in Zukunft beispielsweise als Streetworkerin arbeiten. Auch die Übernahme der stellvertretenden Kitaleitung oder gar der Leitung können sich im Vergleich zu den Männern eher wenige der weiblichen Erzieherinnen vorstellen.

Die Mehrheit der männlichen Auszubildenden kann sich eine Arbeit in der Kita gut vorstellen, die weiblichen Auszubildenden bevorzugen dagegen eher eine Tätigkeit mit Jugendlichen oder ein weitergehendes Studium

Überraschenderweise sieht die Situation bei den Auszubildenden anders aus als bei den bereits ausgebildeten Erziehern und Erzieherinnen. Unter den Auszubildenden sind es eher die Männer, für die das Arbeitsfeld Kindertagesstätte eine realistische Option nach der Ausbildung darstellt, auch wenn für sie prinzipiell auch andere Tätigkeitsfelder denkbar sind. Einige der männlichen Auszubildenden schließen jedoch die Arbeit mit Kindern unter drei Jahren explizit aus. Die weiblichen Auszubildenden wünschen sich dagegen mehrheitlich eine Arbeit mit Jugendlichen oder tendieren dazu, sich durch ein Studium weiterzubilden<sup>28</sup>.

### 5.1.3 Nehmen Männer tatsächlich verstärkt Leitungspositionen ein? – Ein Blick in die Statistik

„Aber meine Perspektive ist eigentlich oder mein Berufswunsch ist schon die Richtung irgendwo in dem Bereich Leitung was zu übernehmen.“

**Männlicher Erzieher, 48 Jahre**

Die statistischen Daten deuten ebenso wie die qualitativen Interviews darauf hin, dass die Leitung einer Kita für viele männliche Erzieher eine berufliche Perspektive ist und ihnen dies die Entscheidung erleichtert, im Arbeitsfeld „Kindertagesstätte“ zu verbleiben. Im Einzelnen:

<sup>28</sup> Eine repräsentative Erhebung könnte darüber Aufschluss geben, inwieweit diese überraschenden Befunde einen neuen Trend markieren und verallgemeinerbar sind.



## Durch die Übernahme einer Kitaleitungsstelle gewinnt das Berufsfeld Kindertagesstätte für Männer an Attraktivität

Im Jahr 2008 waren insgesamt **5,7% aller freigestellten Kitaleitungskräfte** Männer<sup>29</sup>. Setzt man diese 5,7% in Relation mit der Grundgesamtheit aller männlichen pädagogischen Fachkräfte in Kitas (2,4%), wird deutlich, dass die Tätigkeit in einer Kindertagesstätte für Männer attraktiver ist, wenn sie eine Kitaleitungsstelle einnehmen können.

Die 2,4% männlichen pädagogischen Fachkräfte arbeiten in unterschiedlichen Arbeitsbereichen in Kindertagesstätten (als freigestellte Kitaleiter, Gruppenleiter, Ergänzungskräfte, Erzieher in gruppenübergreifender Tätigkeit oder als Integrationserzieher nach SGB VIII/SGB XII). Betrachtet man nun, wie sich die 2,4% männlichen Fachkräfte auf die einzelnen Arbeitsbereiche verteilen, dann zeigt sich: Im Jahr 2008 waren ca. **10%** der männlichen pädagogischen Fachkräfte in Kindertagesstätten als freigestellte Kitaleiter beschäftigt.

### Männliche Erzieher wechseln in jüngeren Jahren auf eine Kitaleitungsstelle

Im Vergleich zu den Erzieherinnen werden männliche Erzieher eher im jungen Alter freigestellte Kitaleiter. Dies zeigt die statistische Auswertung nach Alter der in Kitas beschäftigten männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräfte: In der Gruppe der **26- bis 30-jährigen** angestellten Erzieher und Erzieherinnen liegt der Männeranteil unter den freigestellten Kitaleitungskräften bei **8,6%**. Der Männeranteil unter den freigestellten Kitaleitungskräften sinkt in der Gruppe der **31- bis 40-Jährigen** auf **7,2%** und in der Gruppe der **51- bis 60-Jährigen** auf **5%**.

### Männer, die über eine längere Zeit in Kitas arbeiten, streben häufig die Position der Kitaleitung an

Betrachtet man die 10% der männlichen Erzieher, die 2008 als freigestellte Kitaleiter arbeiteten, nach ihrem Alter, dann zeigt sich: Je älter die männlichen Erzieher werden, desto häufiger arbeiten sie als freigestellte Kitaleiter. In der Gruppe der **31- bis 40-jährigen** männlichen pädagogischen Fachkräfte arbeiteten im Jahr 2008 **5,5%** Männer als freigestellte Kitaleiter. In der Gruppe der **41- bis 50-jährigen** männlichen pädagogischen Fachkräfte arbeiteten bereits **15,8%** der Männer als freigestellte Kitaleiter und in der Gruppe der **51- bis 60-jährigen** erhöhte sich der Anteil der Männer, die als freigestellte Kitaleiter arbeiteten, auf **27%**.

---

<sup>29</sup> Kitaleitungskräfte werden erst ab einer bestimmten Kinderanzahl, die in einer Kindertagesstätte betreut wird, von der pädagogischen Arbeit mit Kindern freigestellt. Die Statistik erfasst nur diese pädagogisch freigestellten Kitaleitungskräfte. Diejenigen Kitaleitungen, die zusätzlich pädagogische Arbeit mit Kindern leisten, werden in der Statistik nicht als Kitaleitungskräfte ausgewiesen. Da aber in einem Großteil der Kitas die Kitaleitung sowohl Leitungsfunktionen als auch pädagogische Arbeiten übernimmt, lassen sich allein auf Basis des vorliegenden Datenmaterials keine genauen Aussagen darüber treffen, wie viele männliche Erzieher als Leiter und stellvertretende Leiter in Kindertagesstätten arbeiten.

### 5.1.4 Inwieweit wirkt das Image der Erzieherin bzw. des Erziehers als Berufseintrittsbarriere?

„Also vor der Ausbildung – dachte ich mir so: Ja, was soll man denn jetzt noch großartig lernen, ja? Machst du das Ding und dann hast du endlich deinen ... aber – stimmt gar nicht, ja? Also ich bin echt erstaunt, wie reichhaltig die Erfahrungen sind, die ich allein durch den Unterricht mache. Da war ich wirklich erstaunt, ja.“

**Männlicher Auszubildender, 29 Jahre**

#### Das veraltete, stereotype Berufsbild lässt den Erzieherberuf unattraktiv erscheinen

Das Berufsbild der Kitaerzieherin bzw. des Kitaerziehers wandelt sich nur langsam. Gemeinhin haben Männer wie Frauen – die bildungsnahen jeweils nicht ausgenommen – stereotype bzw. unterkomplexe Vorstellungen von diesem Beruf. Selbst diejenigen, die sich für den Erzieherberuf entschieden haben, äußern negative und vereinfachende Vorstellungen von den Tätigkeiten in Kindertagesstätten. Hartnäckig scheint sich das Vorurteil zu halten, dass Erzieher und Erzieherinnen in Kindertageseinrichtungen ausschließlich spielen, basteln, die Kinder betreuen und versorgen. Weiterhin finden sich weitere Einstellungen:

- Der Beruf benötige eigentlich keine (mehrjährige) Ausbildung. Die Arbeit mit Kindern erfordere vor allem das richtige „Bauchgefühl“.
- Erzieher bzw. Erzieherin werden nur diejenigen, die keinen anderen Ausbildungsplatz finden oder denen nichts Besseres einfällt.
- In den Kitas herrsche ein bestimmter Typ Erzieherin vor, der veraltete Erziehungskonzepte verfolge, herumsitze, Kaffee trinke und zudem die Kinder schlecht behandle, weil die Erzieherinnen verbittert und überarbeitet seien.

Die hohe Relevanz, die mittlerweile der Elternarbeit, den Entwicklungs- und Lerndokumentationen und der Bildungsarbeit mit den Kindern zukommt, ist den wenigsten Erziehern, Erzieherinnen und Auszubildenden vor dem Ausbildungsbeginn bewusst.

Die Interviews vermitteln einen Eindruck davon, mit welchen stereotypen Bildern das Berufsfeld der Kindertagesstätte verbunden ist und welche Anstrengungen es noch bedarf, den Beruf der Kitaerzieherin beziehungsweise des Kitaerziehers als eine attraktive Tätigkeit herauszustellen, die auch Frauen und Männer mit höheren Schulabschlüssen begeistert. Denn gerade bei den bildungsnahen Personen besteht das Risiko, dass sie den Erzieherberuf nicht ergreifen, weil ihnen das Berufsprofil nicht spannend und herausfordernd genug erscheint.

Die genannten tradierten und vereinfachenden Vorurteile führen dazu, dass insbesondere Männer den Erzieherberuf nur deshalb wählen, weil sie perspektivisch mit **älteren Kindern** oder **Jugendlichen** arbeiten wollen. Konsequenterweise argumentieren einige der interviewten Männer, dass der Anteil männlicher Erzieherfachkräfte gesteigert werden könne, indem der Öffentlichkeit deutlich vermittelt werde, dass Erzieher und Erzieherinnen nicht nur in Kitas arbeiten, sondern auch für andere Bereiche, wie zum Beispiel die Jugendhilfe, ausgebildet werden.

Eigene positive Erfahrungen in professionellen Kitas begünstigen bei Männern hingegen den Wunsch nach einer Tätigkeit in einer solchen Einrichtung.

### 5.1.5 Werden die Arbeitsbereiche in den Kitas geschlechertypisch aufgeteilt?

„Also ich weiß nur, dass am Anfang, als der Computer hier eingeführt worden ist, war: Heiko<sup>30</sup>, kannst du mal? Heiko, machst du mal? Heiko, kannst du mal das? (...) Also das ... Computer war für viele inklusive Chefin und Stellvertretung damals böhmische Wälder. Ist heute nicht mehr ganz so. Also, mittlerweile machen die Frauen das eben auch. (...) Und auch ... also manches wurde dann eben auch sehr diskutiert. Zu manchem hat man dann als Mann auch gesagt: Okay, das ist Frauending – sollen sie es so machen; ich mach's trotzdem anders. Aber dazu gehört auch ein Stück weit Berufserfahrung dazu dann. Also weil, bestimmte Sachen kann ich als Mann nicht. Die kann Frau definitiv besser.“

**Männlicher Erzieher und stellvertretender Kitaleiter, 41 Jahre**

„Im ersten Ausbildungsjahr war ich auch in einer großen Tageseinrichtung mit sechs Gruppen. Da waren drei männliche Erzieher, wobei nur zwei ... also, zwei waren beim Hort. (...) Und man hat schon stark gemerkt, dass die männlichen Erzieher immer sehr beliebt sind bei den Kindern. Weil da so mehr getobt wird, mehr gerauft wird; Fußballspielen ... Gerade für die Jungs hat das so einen besonderen Stellenwert. Klar spielen auch Frauen Fußball, aber das hat beim Mann einfach noch mal eine andere Qualität auch. Und da einfach auch eine hohe Anerkennung da ist, wenn Männer da sind. Die machen irgendwie andere Spiele oder sie gehen ganz anders mit den Kindern um. Und das hatte ich schon stark gemerkt.“

**Weibliche Auszubildende, 19 Jahre**

Grundsätzlich zeigt sich: Der Arbeitsalltag in Kitas ist von einer geschlechertypischen Aufgabenverteilung durchzogen, wobei diese meist in (unbewusstem) beiderseitigem Einvernehmen geschieht. Im Folgenden werden typische geschlechterdifferenzierende Bereiche bzw. Angebote skizziert.

#### Männliche Fachkräfte toben und raufen häufiger

Die Mehrheit der Interviewten hebt hervor, dass Männer im Vergleich zu ihren Kolleginnen häufiger und lieber mit den Kindern toben, raufen oder rangeln. **Aber:** Es gibt eine kleinere Gruppe von jüngeren weiblichen Auszubildenden unter den Befragten, für die das Toben explizit dazugehört.

Jüngere männliche Auszubildende berichten zudem: Falls sie gleich zu Beginn ihres Praktikums sehr viel tobten und raften, führte dies teilweise dazu, dass sie von den Kindern weniger ernst genommen wurden und ihre Autorität einbüßten. Einige berichten auch davon, dass sie von ihren Anleitern bzw. Anleiterinnen auf diese Problematik hingewiesen wurden.

<sup>30</sup> Der Name wurde geändert.

## Männliche Fachkräfte sind häufiger für die wilden Jungen zuständig

In gemischten Teams beschäftigen sich Männer in der Tendenz häufiger als Frauen mit den wilden und lauten Jungen. Sie lassen ihnen in der Tendenz auch mehr durchgehen, wenn diese beispielsweise lärmern oder sich kabbeln. Es wird argumentiert, dass Männer sich eher in Jungen hineinversetzen könnten, da sie ähnliche biografische Erfahrungen wie die Jungen gemacht hätten.

## Männliche Fachkräfte sind häufiger für die Haustechnik sowie für Sport- und Bewegungsangebote zuständig

Sobald männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten beschäftigt sind, scheinen sie fast automatisch die Ansprechpartner für **Technik- und Computerbelange** zu werden. Häufig bitten Erzieherinnen die Männer, ihnen bei technischen Problemen zur Seite zu stehen. Die männlichen Fachkräfte reagieren ganz unterschiedlich auf diese Bitten. Einige der männlichen Auszubildenden und Erzieher übernehmen die Rolle des Technik- und Computerfachmanns gern, weil sie die dafür notwendigen Kompetenzen in ihren früheren Berufen erworben haben oder weil dies ihren Arbeitsalltag „bunter“ macht. **Aber:** Einige der befragten männlichen Auszubildenden und Erzieher reagieren genervt darauf, wenn sie zu häufig darum gebeten werden, Technik- oder Computerfragen zu beantworten.

Ein Schwerpunkt vieler männlicher Fachkräfte liegt in der **Bewegungs- und Sportförderung** der Kinder. Die männlichen Auszubildenden und Erzieher erklären ihre Vorlieben für Bewegungs- und Sportangebote in der Regel damit, dass ...

- sie sich selbst gern bewegen und Fußball spielen;
- sie sich daran erinnern, wie sehr sie als Kind Sportaktivitäten geliebt haben;
- sie (Angebots-)Nischen besetzen, die von den weiblichen Erzieherinnen nicht besetzt werden.

Ein weiterer Grund für geschlechtertypische Tätigkeitsaufteilungen ist folgender: Erzieher und Erzieherinnen richten die Angebote an den jeweiligen eigenen Stärken und Schwächen aus. Im Vergleich liegt den Männern oftmals Sport und Bewegung (noch) näher als den Frauen. Einige der befragten Frauen berichten, dass sie Sportaktivitäten nicht so gerne oder nicht mit der gleichen Leidenschaft wie männliche Fachkräfte anbieten, und betonen, dass die Sportangebote, die die männlichen Auszubildenden und Erzieher den Kindern anbieten, eine „andere Qualität“ hätten. **Aber:** Die Mehrzahl der weiblichen Fachkräfte ist sich der Bedeutung von Sport- und Bewegungsangeboten für Kinder bewusst und bedient auf vielfältige Weise die Bewegungsnachfrage der Kinder in Kitas. So sorgt in einigen Kindertagesstätten eine von Sporttrainern und -trainerinnen durchgeführte Sport AG für mehr Bewegung, wenn das Team den Eindruck hat, dieser Bildungsbereich komme zu kurz.

## Männliche Fachkräfte trauen Kindern körperliche (Grenz-)Erfahrungen häufiger zu

Männliche Auszubildende und Erzieher trauen den Kindern eher als weibliche Fachkräfte Handlungen zu, die auf den ersten Blick gefährlich erscheinen. So lassen männliche Fachkräfte Kinder beispielsweise höher klettern oder auch mal mit der Schere herumrennen. Weibliche Fachkräfte schreiten in solchen Situationen aus Angst, die Kinder könnten sich verletzen, tendenziell schneller ein. Die befragten weiblichen Auszubildenden und Erzieherinnen zollen dem weniger sicherheitsorientierten Umgang vieler Männer durchaus positive Anerkennung. **Aber:** In der Art des Sprechens über dieses Thema wird deutlich, dass die unterschiedlichen Sicherheitsbedürfnisse in der Arbeit mit Kindern nicht immer leicht zu vereinbaren sind. Das Verlangen, in bestimmten Situationen einzuschreiten oder es eben nicht zu tun, ist nicht nur eine Frage pädagogischer Haltung oder pädagogischen Wissens. Gefühle wie Angst und Sicherheit bzw. Unsicherheit sind den weiblichen und männlichen Fachkräften durch tendenziell differierende Sozialisationserfahrungen „körperlich eingeschrieben“. Veränderte pädagogische Praxis muss entsprechend im Team immer wieder eingeübt und reflektiert werden.

### Was ist letztlich dran an diesen Stereotypen?

Die qualitativen Interviews mit den Erziehern, Erzieherinnen und Auszubildenden zeigen, dass pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten oftmals geschlechtertypische Tätigkeiten ausüben. Weibliche und männliche Fachkräfte setzen unterschiedliche Schwerpunkte, haben unterschiedliche Stärken und Vorlieben, die sie in ihrer Arbeit umsetzen (möchten). Einige Interviewte vertreten die Meinung, dass es gut sei, wenn Erzieherinnen und Erzieher die Angebote machen könnten, die ihnen besonders gut lägen und ihren Interessen entsprächen. Denn gerade diese Angebote kämen gut bei den Kindern an oder zumindest besser, als wenn sie von Personen durchgeführt würden, die weniger Interesse daran hätten. Den Interviewten war dabei zum Teil bewusst, dass den Kindern in diesem Fall geschlechtertypische Angebote gemacht werden. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive ist diese Entwicklung bedenklich, da Kindern in Kindertagesstätten damit traditionelle, stereotype Männlichkeits- und Weiblichkeitsbilder vermittelt werden.

Andererseits „durchkreuzen“ Erzieher und Erzieherinnen in der Praxis immer wieder die hier als unterschiedlich dargestellten geschlechtertypischen Tätigkeitsfelder oder verhalten sich explizit „geschlechteruntypisch“. So begegneten wir auf der einen Seite männlichen Fachkräften, die sich ungern mit Technik beschäftigen und auch nicht gerne toben und Fußball spielen und auf der anderen Seite ebenso weiblichen Fachkräften, die sich für die Computer zuständig fühlen, gern Fußball spielen und ein gutes Gefühl dabei haben, wenn Kinder auf hohe Bäume klettern.

**Zudem:** Nur selten berichten männliche Auszubildende und Erzieher davon, dass sie offen mit geschlechtertypischen Erwartungshaltungen in der Art „schön, dass wir jetzt einen Mann zum Fußball spielen haben“ konfrontiert wurden.

## 5.2 Akzeptanz und Erwünschtheit von männlichen Erziehern

### 5.2.1 Sind männliche Pädagogen in Kitas erwünscht?

„Also, wenn man sich das Berliner Bildungsprogramm anguckt, dann steht drin, wir sollen die Kinder aufs Leben vorbereiten. Das Berliner Leben ist bunt. Und eigentlich müsste jede Kita von sich aus schon gucken, dass sie bunt ist. Und da gehören auch Männer dazu. Und Männer auch noch möglichst in unterschiedlichen Varianten. Große, kleine, dicke, runde, stille, laute (...). Anders kriegen wir das Bildungsprogramm ja nicht umgesetzt.“

**Kitaleiterin, 50 Jahre**

„Ich denke mir, dass das ganze Team hier – von der Chefetage angefangen – schon immer dafür offen war, dass hier Männer arbeiten. Wo ich damals hier angefangen hab, ich war der erste Erzieher (...). Wie gesagt, die waren schon immer sehr offen dafür. Was schon mal, denke ich, mal ganz wichtig ist.“

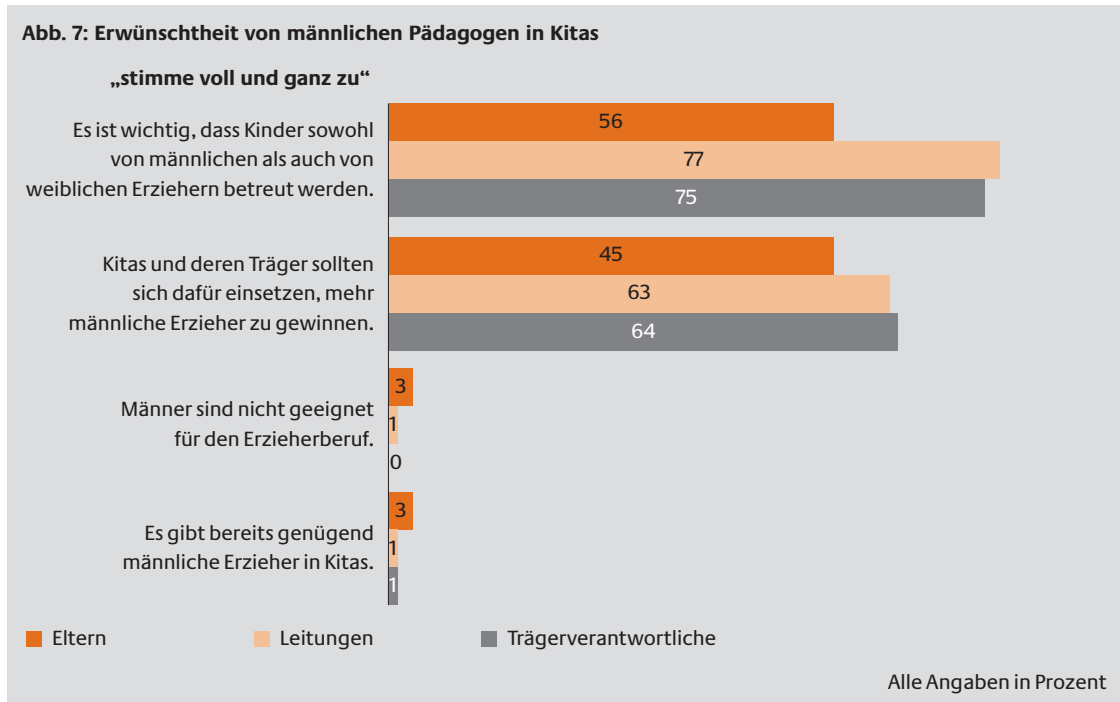
**Männlicher Erzieher, 34 Jahre**

Der starke Wunsch nach mehr männlichen Kollegen in Kitateams und Ausbildungsklassen besteht unbestritten bei allen an der Erhebung beteiligten Befragten, von den Eltern bis zu den Trägerverantwortlichen.

In der qualitativen Erhebung fällt auf, dass der Wunsch nach mehr männlichen Erziehern besonders stark von der Kitaleitung zum Ausdruck gebracht wird. Außerdem ist hervorzuheben, dass weibliche Auszubildende und Erzieherinnen die Arbeit mit männlichen Auszubildenden und Erziehern sehr positiv bewerten. Selbst für die (wenigen) weiblichen Auszubildenden und Erzieherinnen, die auch negative Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit männlichen Auszubildenden bzw. Erziehern gemacht haben, steht die Relevanz der Erhöhung des Männeranteils in Kitas außer Frage.

Die qualitativen Interviews verdeutlichen zudem, dass männliche Fachkräfte als ebenso kompetent eingeschätzt werden wie weibliche Fachkräfte. Zudem fühlen sich männliche Auszubildende und Erzieher in Kitas willkommen. Sie nehmen die ihnen entgegengebrachte Offenheit und Wertschätzung wahr und empfinden sie als Bestärkung und „Motivationspritze“. Einige der befragten Männer sind sich sicher, dass gerade diese Unterstützung dazu geführt hat, dass sie in einer Kita als Erzieher arbeiten oder dort verbleiben.

Auch die Ergebnisse der quantitativen Erhebung lassen keinen Zweifel daran aufkommen, welche Bedeutung einer Erhöhung des Männeranteils in Kitas beigemessen wird. Im Einzelnen:



Trägerverantwortliche, Kitaleitungskräfte und Eltern finden mehrheitlich, dass Kinder von geschlechterheterogenen Kitateams betreut werden sollten

Nur ein verschwindend geringer Teil der Trägerverantwortlichen, Kitaleitungskräfte sowie der Eltern ist der Ansicht, dass es bereits genügend männliche Pädagogen in Kitas gibt. Circa drei Viertel der Befragten auf Träger- und Leitungsseite halten es hingegen für wichtig, dass Kinder von Erziehern und Erzieherinnen betreut werden.

Festzuhalten bleibt, dass Trägerverantwortliche und Kitaleitungskräfte **noch** deutlicher als die Eltern die Forderung stellen, dass sich Kitas und deren Träger für eine Erhöhung des Männeranteils starkmachen sollten.

Seitens der Trägerverantwortlichen, Kitaleitungskräfte und Eltern zweifelt kaum jemand die Eignung der Männer für den Erzieherberuf an

Das Stereotyp, dass Männer für den Erzieherberuf nicht geeignet seien, wird von den Trägerverantwortlichen, Kitaleitungskräften und Eltern entschieden abgelehnt. Bei den Trägerverantwortlichen und Kitaleitungskräften stellt praktisch niemand die Eignung von Männern für diesen Beruf infrage. Bei den Eltern geben gerade einmal 3% an, dass Männer für den Erzieherberuf nicht geeignet sind.

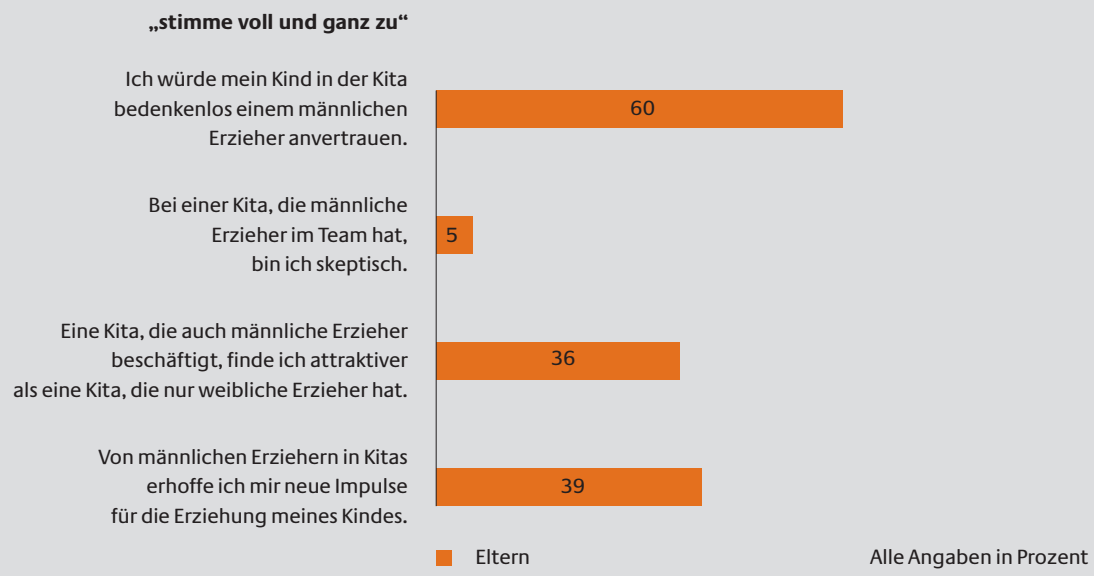
Die Mehrheit der Eltern vertraut männlichen Erziehern

Die Eltern äußern mehrheitlich (60%) und unabhängig vom Geschlecht, dass sie ihr Kind in der Kita ohne Bedenken männlichen Erziehern anvertrauen würden. **Dennoch:** Es gibt durchaus einen (wenn auch sehr kleinen) Teil von 5%, der in Bezug auf männliche Pädagogen in Kitas massive Skepsis äußert.

## Männliche Pädagogen machen Kitas für viele Eltern attraktiver – auch im Hinblick auf neue Impulse für die eigene Erziehung

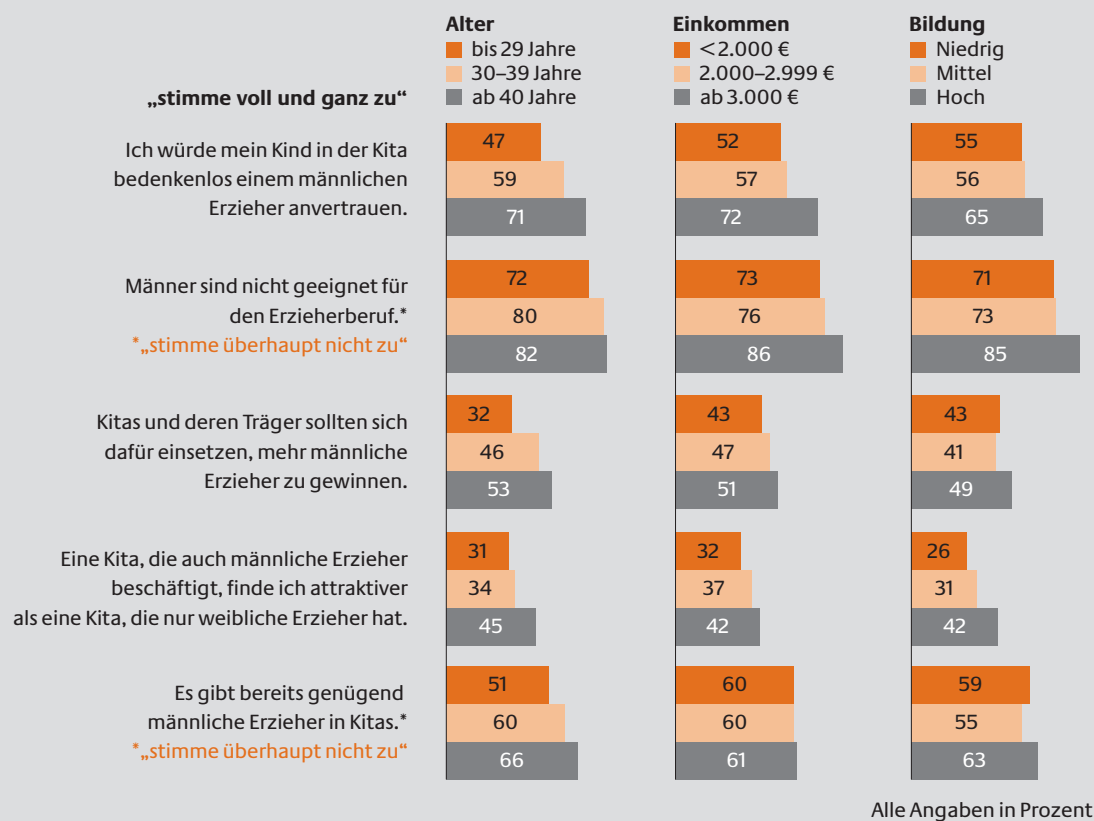
Immerhin ein Drittel der Eltern findet Kitas, in denen männliche Erzieher beschäftigt sind, attraktiver als Kitas, in denen ausschließlich Erzieherinnen beschäftigt sind. Die Eltern erhoffen sich von den männlichen Pädagogen auch Impulse für die eigene Erziehung.

Abb. 8: Akzeptanz von männlichen Erziehern in Kitas bei Eltern



### 5.2.2 In welchen demografischen Teilgruppen der Eltern ist die Akzeptanz für männliche Erzieher in Kitas am größten, in welchen am geringsten?

Abb. 9: Demografische Unterschiede bei den Eltern in der Offenheit gegenüber männlichen Erziehern in Kitas





## Insbesondere Eltern aus sozial besser gestellten Schichten befürworten männliche Pädagogen in Kitas

Das Vertrauen in männliche Erzieher ist bei den sozial besser situierten Eltern am höchsten. Entsprechend fordern diese Eltern auch am stärksten, dass sich Kitas und deren Träger um eine Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher bemühen sollten. Im Detail:

- | Die sozial besser gestellten Eltern (hohes Einkommen, hohe Bildung) äußern am deutlichsten, dass sie das eigene Kind ohne Bedenken männlichen Erziehern anvertrauen würden.
- | Vor diesem Hintergrund überrascht es auch nicht, dass das Stereotyp, Männer seien nicht für den Erzieherberuf geeignet, vor allem von dieser Gruppe massiv abgelehnt wird.
- | Die Eltern mit der höchsten Bildung und dem höchsten Einkommen fordern (noch) stärker als die bildungs- und einkommensmäßig benachteiligten Eltern, dass sich Kitas und deren Träger für mehr männliche Pädagogen starkmachen sollten.
- | Es überrascht deshalb auch nicht, dass Kitas mit einem geschlechterheterogenen Kitageam vor allem von den Eltern aus den bildungsnahen und einkommensstarken Gruppen interessant gefunden werden.

**Aber:** Es kann nicht behauptet werden, dass in den bildungs- und einkommensschwächeren Schichten männliche Erzieher in Kitas **deutlich** weniger akzeptiert würden. Die Unterschiede zwischen den sozialen Schichten fallen bei den meisten erhobenen Aussagen **eher gering** aus.

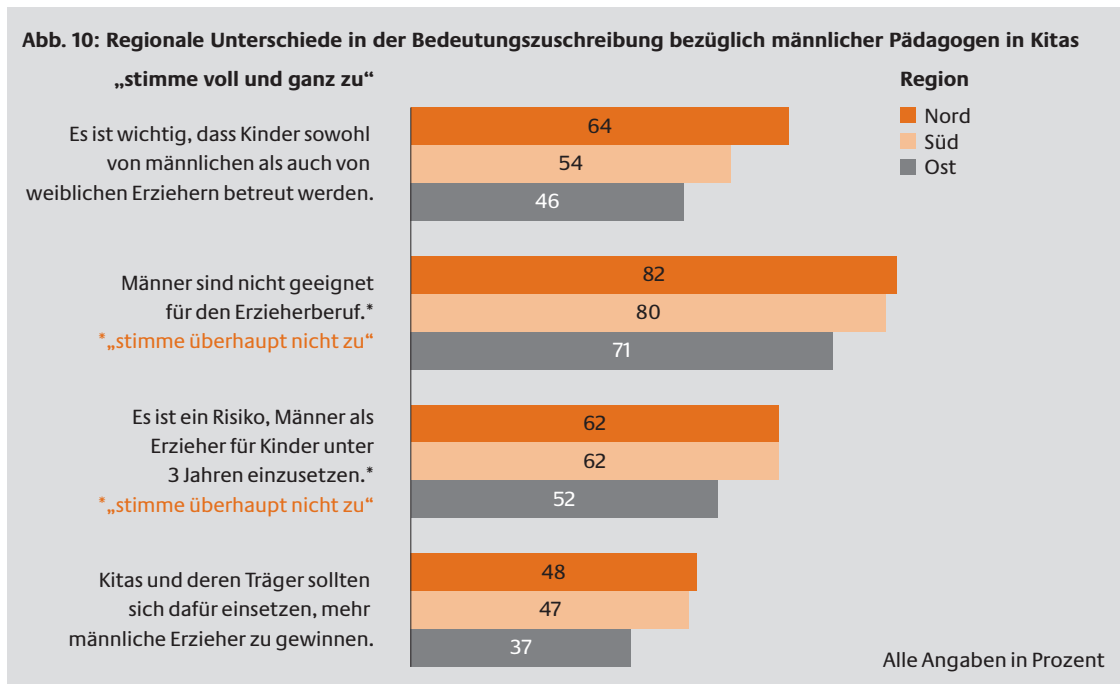
## Jüngere Eltern äußern sich zurückhaltender in Bezug auf männliche Erzieher in Kitas als ältere

Bei Themen rund um männliche Erzieher in Kitas besteht eine bisweilen große Kluft zwischen jüngeren Eltern (bis 29 Jahre) und älteren Vätern und Müttern (über 40 Jahre).

- | Beispielsweise halten über zwei Drittel der über 40-jährigen Eltern die Aussage, dass es bereits genügend männliche Erzieher in Kitas gibt, für völlig unzutreffend. Unter den jüngeren Eltern (unter 29 Jahre) ist es „nur“ etwa die Hälfte.
- | Auch würden „lediglich“ 47% der Eltern unter 29 Jahren das eigene Kind ohne Bedenken männlichen Erziehern anvertrauen. Bei den Eltern über 40 Jahren sind es 71%.
- | Daher fordert auch nur ein Drittel der unter 30-jährigen Eltern im Gegensatz zu über der Hälfte der über 40-jährigen, dass sich Kitas und deren Träger um mehr männliche Erzieher bemühen sollten.

## Eltern in den westdeutschen Bundesländern schreiben dem Thema „männliche Erzieher in Kitas“ eine höhere Bedeutung zu als Eltern aus den ostdeutschen Bundesländern

Die Frage, ob man es für wichtig hält, dass Kinder von geschlechterheterogenen Kitageams betreut werden, wird in den verschiedenen Regionen Deutschlands unterschiedlich beantwortet.



Während in den westdeutschen Bundesländern (und hier vor allem im Norden) die Eltern mehrheitlich der Aussage voll und ganz zustimmen, dass es wichtig ist, wenn Kinder in der Kita von Erziehern und Erzieherinnen betreut werden, stimmt in den ostdeutschen Bundesländern nur knapp die Hälfte dieser Meinung voll und ganz zu.

Offensichtlich hält sich in den ostdeutschen Bundesländern das Stereotyp, Männer seien für den Erzieherberuf nicht geeignet, etwas hartnäckiger als in den westdeutschen Bundesländern: Während ca. 80% der Eltern aus den westdeutschen Bundesländern die Aussage „Männer sind nicht geeignet für den Erzieherberuf“ massiv verneinen, sind es im Osten etwas geringere 71%. Auch distanzieren sich Eltern aus dem Osten Deutschlands etwas verhaltener von dem Statement „Es ist ein Risiko, Männer als Erzieher für Kinder unter drei Jahren einzusetzen“ als Eltern im Westen der Republik.

Vor dem Hintergrund dieser Befunde ist es auch keine Überraschung, dass nur ca. ein Drittel der Eltern aus den ostdeutschen Bundesländern im Vergleich zu ca. der Hälfte der Väter und Mütter aus den westdeutschen Bundesländern mehr Einsatz von den Kitas und Trägern im Hinblick auf eine Erhöhung des Männeranteils fordert.

**Bei der Akzeptanz von männlichen Pädagogen in Kitas zeigen sich keine Unterschiede zwischen Vätern und Müttern sowie zwischen Eltern aus städtischen und ländlichen Gebieten**

Die Akzeptanz von männlichen Pädagogen in Kitas hängt nicht mit dem Geschlecht der Eltern oder der Größe deren Wohnorts zusammen. Sowohl Väter und Mütter als auch Eltern aus städtischen und ländlichen Gebieten unterscheiden sich jeweils nur marginal bei Aussagen, die a) konkrete Skepsis bezüglich männlichen Erziehern in Kitas erfragen und b) die Offenheit gegenüber bzw. Forderung nach geschlechterheterogenen Erzieherteams in den Blick nehmen. Dies betrifft folgende Aussagen:

- | Bei einer Kita, die männliche Erzieher im Team hat, bin ich skeptisch.
- | Ich würde mein Kind in einer Kita bedenkenlos einem männlichen Erzieher anvertrauen.
- | Es ist ein Risiko, Männer als Erzieher für Kinder unter drei Jahren einzusetzen.
- | Auch wenn man vielen Männern damit Unrecht tut, habe ich schon einmal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch männliche Erzieher gedacht.
- | Es ist wichtig, dass Kinder sowohl von männlichen als auch weiblichen Erziehern betreut werden.
- | Es gibt bereits genügend männliche Erzieher in Kitas.
- | Kitas und deren Träger sollten sich dafür einsetzen, mehr männliche Erzieher zu gewinnen.
- | Eine Kita, die auch männliche Erzieher beschäftigt, finde ich attraktiver als eine Kita, die nur weibliche Erzieher hat.

Alleinerziehende unterscheiden sich in ihrer grundsätzlichen Offenheit gegenüber männlichen Pädagogen nicht auffällig von gemeinsam erziehenden Eltern

Ob man grundsätzlich offen gegenüber männlichen Pädagogen in Kitas eingestellt ist bzw. ob man nach mehr männlichem pädagogischem Personal in Kitas verlangt, hat offensichtlich nichts damit zu tun, ob jemand alleinerziehend ist. Alleinerziehende und Nicht-Alleinerziehende beantworten die Fragen nach der Akzeptanz und Bedeutung von männlichen Erziehern nicht signifikant unterschiedlich.

### 5.2.3 Inwiefern haben die befragten Gruppen bereits Erfahrungen mit männlichen Erziehern gemacht?

„Als Erzieher habe ich das sehr ... kollegial und sehr ... sehr freundschaftlich und wohlwollend erfahren, ein Mann zu sein in einem frauendominierten Team. (...) Insgesamt gut und wohlwollend. Es hat das Team, das Kindergartenteam, glaube ich, aufgelockert, dass wir Männer dort waren, wir zwei. Also insgesamt einen anderen Schwung reingebracht. Mir haben die Frauen selber später gesagt, dass sie das gemessen haben, dass wir Männer dort waren.“

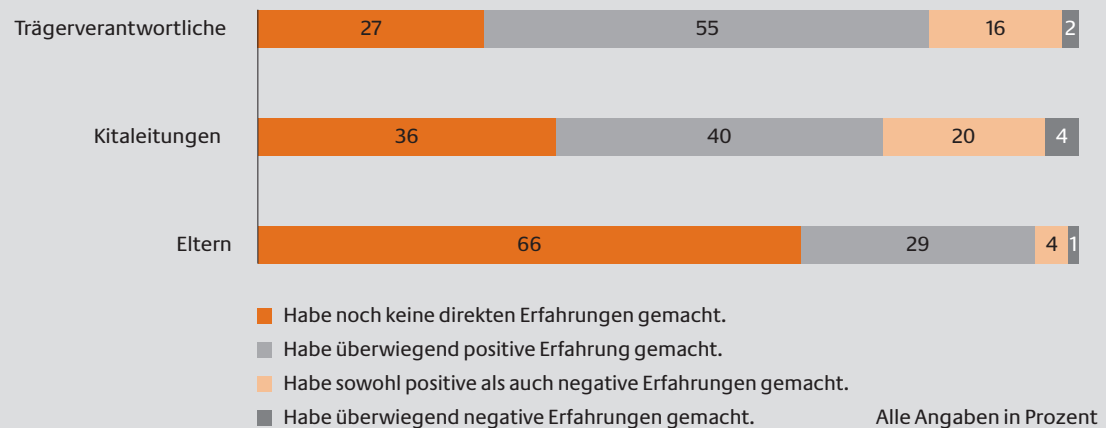
**Männlicher Kitaleiter, 35 Jahre**

Trägerverantwortliche, Kitaleitungskräfte sowie Eltern machen mit männlichen Erziehern fast ausschließlich positive Erfahrungen

Alle Erhebungsgruppen, aber besonders Trägerverantwortliche und Kitaleitungskräfte, heben in den qualitativen Interviews hervor, dass sie mit der Arbeit der männlichen Erzieher sehr zufrieden sind, dass männliche Erzieher für die Kinder und das Team eine Bereicherung seien und die Zusammenarbeit zwischen Erziehern und Erzieherinnen gut verlaufe. Diese Einschätzung wird durch die quantitativen Daten bestätigt:

Abb. 11: Erfahrungen mit männlichen Pädagogen in Kitas

„Inwiefern haben Sie bereits Erfahrungen mit männlichen Erziehern gemacht?“



Der hohe Anteil an Trägerverantwortlichen, Kitaleitungskräften sowie Eltern, die schon Erfahrungen mit männlichen Erziehern gemacht haben, deutet auf einen hohen „Durchlauf“ der Männer in Kitas hin

Angesichts der wenigen Männer, die in Kindertagesstätten arbeiten, ist der hohe Anteil an Eltern, Trägerverantwortlichen und Kitaleitungskräften, die bereits Erfahrungen mit männlichen Erziehern gemacht haben, erstaunlich. Folgende Erklärungen sind naheliegend:

- Ein Großteil der männlichen Pädagogen, mit denen Eltern Erfahrungen gemacht haben, sind männliche Praktikanten, Zivildienstleistende, ABM-Kräfte und „Ein-Euro-Jobber“, die zwar ihr Praktikum, ihren Dienst bzw. ihre Maßnahme in Kindertagesstätten absolvieren (müssen), dann aber keine berufliche Tätigkeit im Berufsfeld Kita aufnehmen.
- Fast alle Trägerverantwortlichen haben in Bewerbungsgesprächen vereinzelte Erfahrungen mit männlichen Erziehern gemacht.
- Männliche Erzieher verbleiben nicht sehr lange im Arbeitsfeld „Kita“. Sie finden andere Tätigkeitsfelder, wechseln relativ bald in den Hort-, Heim- oder Jugendbereich bzw. beginnen ein Studium.

#### 5.2.4 Welche Eigenschaften bzw. Fähigkeiten sollten männliche Erzieher idealerweise mitbringen?

„Und dadurch war es so, dass wir dann mehrfach Anerkennungspraktikanten auch als Männer dann hatten. Und da ich auch dann das Interesse hatte, also, die auch zu nehmen (...), klar, man guckt sich die Frauen und die Männer auch an. Und ich würde jetzt nicht sagen, dass man praktisch weniger von denen erwartet. Oder denkt, ach, Hauptsache Mann! So ist es jetzt auch nicht. Sie müssen schon irgendwie was mitbringen. (...) ja, so was Männliches auch mitbringen. (...) Und im offenen Konzept ist es ja so, dass alle Kinder von allen Erwachsenen auch profitieren. Deswegen ist es gut, wenn man so eine Vielzahl von Charakteren und so was hat. (...) Zuerst war es dann wirklich so jemand, ja, so ein Kräftiger. Und dann kam wieder jemand, der ein bisschen ... ja, größer oder jünger oder älter. Und dann hatten wir zwischendurch mal auch einen mit so einem türkischen Hintergrund.“

**Kitaleiterin, 42 Jahre**

Wir haben die Trägerverantwortlichen, Kitaleitungen und die Eltern in einer offenen Frage (das heißt ohne festgelegte Antwortkategorien) danach gefragt, welche Eigenschaften bzw. Fähigkeiten männliche Erzieher idealerweise für den Erzieherberuf mitbringen sollten. Die Einzelnennungen wurden sinnvoll übergeordneten Kategorien zugewiesen.

Abb. 12: Zuordnung der Nennungen der offenen Frage (Auswahl)

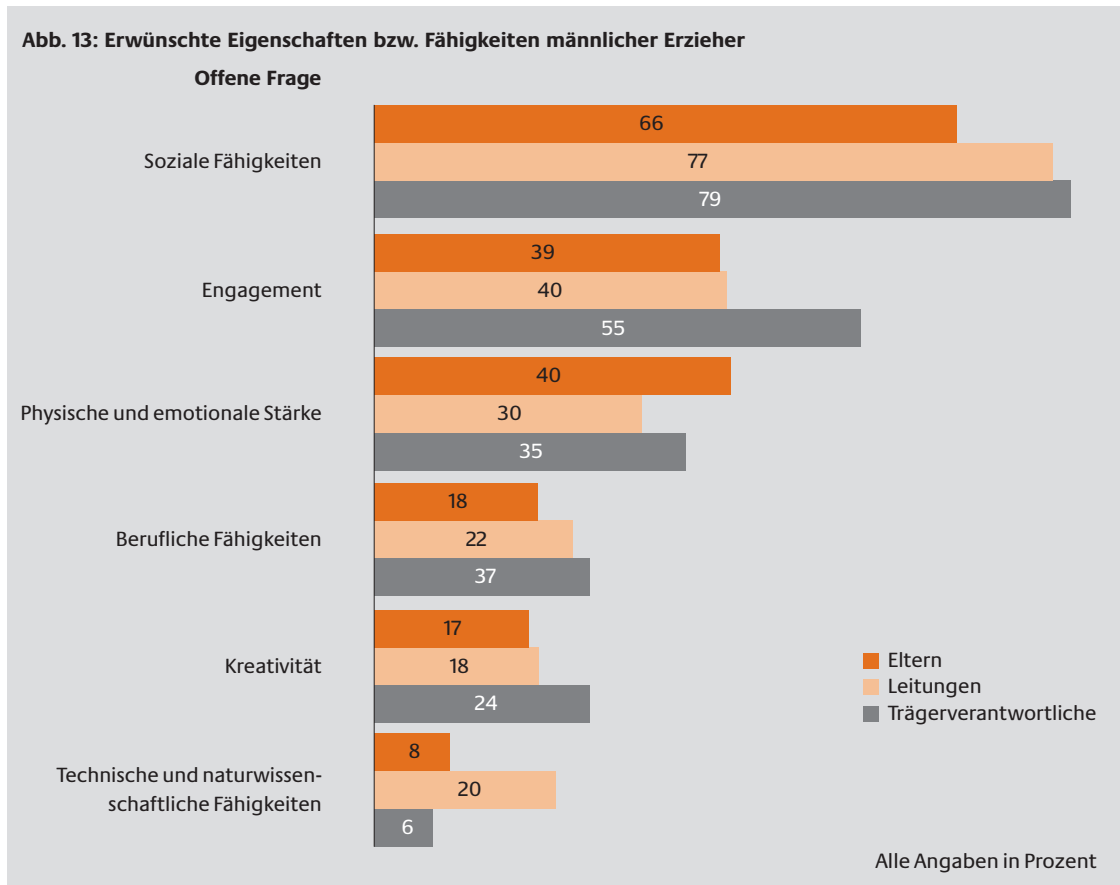
Zuordnung der offenen Frage (Auswahl)					
Soziale Fähigkeiten	Engagement	Physische und emotionale Stärke	Berufliche Fähigkeiten	Kreativität	Technische/naturwissenschaftliche Fähigkeiten
<ul style="list-style-type: none"> <li>  Empathie, Respekt</li> <li>  Feinfühligkeit</li> <li>  Freundlichkeit</li> <li>  Fürsorglichkeit</li> <li>  Anpassungsfähigkeit</li> <li>  Kommunikativität</li> <li>  Kompromissfähigkeit</li> <li>  Konflikte lösen</li> <li>  Kritikfähigkeit</li> <li>  Sensibilität</li> <li>  Soziale Ader</li> <li>  Teamfähigkeit</li> <li>  Toleranz</li> <li>  Umsichtigkeit</li> <li>  Zuhören können</li> <li>  Trösten können</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Engagement</li> <li>  Einsatzbereitschaft</li> <li>  Motivation</li> <li>  Fortbildungswilligkeit</li> <li>  Energie</li> <li>  Freude am Beruf</li> <li>  Aufgeschlossenheit</li> <li>  Begeisterung</li> <li>  Lernwilligkeit</li> <li>  Eigenständigkeit</li> <li>  Liebe zum Beruf</li> <li>  Unternehmungslust</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Geduld</li> <li>  Ausdauer</li> <li>  Sportlichkeit</li> <li>  Durchsetzungsvermögen</li> <li>  Belastbarkeit</li> <li>  Humor/gute Laune</li> <li>  Selbstbewusstsein</li> <li>  Gelassenheit</li> <li>  Gute Nerven</li> <li>  Besonnenheit</li> <li>  Stressresistenz</li> <li>  Courage, Mut</li> <li>  Charakterfestigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Fachwissen</li> <li>  Pädagogisches Geschick</li> <li>  Hauswirtschaftliche Fähigkeiten</li> <li>  Sprachliche Kompetenzen</li> <li>  Allgemeinwissen</li> <li>  Beobachtungsgabe</li> <li>  Berufserfahrung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Experimentierfreudigkeit</li> <li>  Kreativität</li> <li>  Fantasie</li> <li>  Künstlerische Fähigkeiten</li> <li>  Musikalität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Handwerkliche Fähigkeiten</li> <li>  Technische Fähigkeiten</li> <li>  Computerkenntnisse</li> <li>  Experimentierinteresse</li> <li>  Bauen, Konstruieren</li> </ul>

### Soziale Fähigkeiten, Engagement und physische und emotionale Belastbarkeit sind die wesentlichen Anforderungen an männliche Erzieher

Die Trägerverantwortlichen, Kitaleitungen und Eltern sind sich einig: Am wichtigsten werden bei männlichen Erziehern die **sozialen Fähigkeiten** eingeschätzt. Zwei Drittel der Eltern und ca. drei Viertel auf Träger- und Leitungsebene betonen soziale Eigenschaften als wichtige Charaktereigenschaften von männlichen Erziehern; insbesondere Empathie wird genannt (von ca. 40% aller Befragten). Circa 20% der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungskräfte betonen zudem die Teamfähigkeit. Die Bereitschaft für ein hohes **Engagement** wird ebenfalls als wichtige Voraussetzung genannt: Circa 40% der Kitaleitungen und Eltern setzen diese voraus, bei den Trägerverantwortlichen sind es sogar 55%.

Auch eine **physische und emotionale Belastbarkeit** wird für wichtig erachtet – insbesondere von den Eltern (40%). Die Väter und Mütter heben hier vor allem Geduld als erforderlichen Charakterzug von Erziehern hervor (23%).

**Berufliche Eigenschaften** (vor allem pädagogisches Fachwissen) und **Kreativität** werden von den Trägerverantwortlichen stärker als von den Eltern und Kitaleitungen gefordert. Auffällig ist, dass 20% der Kitaleitungen in das Anforderungsprofil von männlichen Erziehern auch **technische und naturwissenschaftliche Fähigkeiten** aufnehmen. Nur von vergleichsweise wenigen Eltern und Trägerverantwortlichen werden diese Eigenschaften für wichtig erachtet.



### Mütter heben stärker als Väter hohes Engagement, Kinderfreundlichkeit und Kreativität als wichtige Eigenschaften bei männlichen Erziehern hervor

Mit wenigen Ausnahmen sind sich Väter und Mütter in den Anforderungen, die sie an männliche Erzieher stellen, einig. Auffällig ist allerdings, dass 42% der Mütter im Vergleich zu 29% der Väter von den männlichen Erziehern hohes Engagement fordern. 22% erwarten explizit, dass Männer kinderlieb sein müssen. Von den Vätern nennen nur 11% diesen Aspekt im Rahmen der offenen Frage. Auch halten 20% der Mütter im Gegensatz zu 10% der Väter Kreativität für eine wichtige Eigenschaft bei männlichen Erziehern.

#### 5.2.5 Warum sind männliche Pädagogen für die befragten Gruppen wichtig?

„Aber die Ungewöhnlichkeit da drin von der Begegnung zwischen einem ganz kleinen Kind und einem Mann – stellvertretend als Vater, kann man ja jetzt mal sagen – wie viel Berührung da auch passieren kann. Wie viel Hinwendung, wie viel Zuwendung. Das ist ja was, das erleben nicht alle Kinder und nicht alle Erwachsenen in ihrem Alltag. Und das vor Ort zu sehen und zu erleben, erleichtert meines Erachtens halt auch, festgefahrene Rollenbilder aufzulösen.“

**Kitaleiterin, 51 Jahre**

„Also, das war ganz deutlich, als dieser türkische Mann hier gearbeitet hat. Da war natürlich für viele türkische Väter wirklich eine Gelegenheit, herzukommen und hier was loszuwerden oder was zu sagen oder mit dem ins Gespräch zu kommen. Die wussten, da ist jemand, der versteht auch meine Sprache und so. Und ist auch ein Mann und so. Die waren dann manchmal überrascht, ne? Weil er ja praktisch auf unserer Seite gestanden hat. Oder aus unserer Sicht ... er war ja auch zu Ausbildungszwecken praktisch hier. Aber das hat schon Brücken aufgeschlagen. Das ist schon deutlich.“

**Kitaleiterin, 42 Jahre**

Aus Sicht der Erzieher, Erzieherinnen, Auszubildenden, Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen, die an den qualitativen Interviews teilgenommen haben, spricht eine Vielzahl an Gründen für mehr männliche Erzieher in Kitas. Die Befragten waren sich vor allem darin einig, dass Männer eine Bereicherung für den Klassenverbund, das Kitateam und die Kinder sind. Einige der Interviewten verbinden mit einer Steigerung des Männeranteils zudem die Hoffnung auf eine Aufwertung des Berufs oder eine Veränderung traditioneller Männlichkeitsbilder. Sämtliche in den qualitativen Interviews geäußerten Argumente für eine Erhöhung des Männeranteils in Kitas wurden für den quantitativen Fragebogen operationalisiert. Im Folgenden wird angegeben, inwieweit Trägerverantwortliche, Kitaleitungen und Eltern den in der qualitativen Erhebung geäußerten Gründen für eine Steigerung des Männeranteils zustimmen. Auffällig ist:

Bei Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen ist das Bewusstsein für die Vorteile von Männern in Kitas deutlich stärker ausgeprägt als bei den Eltern

Die Befunde zeigen klar, dass das Bewusstsein der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen für die Vorteile von Männern in Kitas insgesamt stärker ausgeprägt ist als bei den Eltern. Es liegt die Vermutung nahe, dass viele Eltern die Kindertagesstätte eher als einen Ort der Betreuung betrachten, wo sich die Kinder wohlfühlen und sie sicher aufgehoben sein sollen (vgl. Rabe-Kleberg 2003). Offenbar halten die Eltern männliche Erzieher für weniger geeignet, entsprechende Voraussetzungen zu schaffen, als Erzieherinnen.

### Männliche Erzieher bereichern die Angebotsstruktur der Kitas

Männliche Erzieher sind wichtig, um die Angebote an Kinder in Kitas zu erweitern: Zwei Drittel der Trägerverantwortlichen, Kitaleitungskräfte sowie die Hälfte der Eltern sehen in männlichen Erziehern eine Bereicherung für die Kinder, weil davon ausgegangen wird, dass sie die Vielfalt an Angeboten erhöhen.

Dabei haben sie nicht ausschließlich die Jungen im Blick. Die Trägerverantwortlichen, Kitaleitungskräfte und Eltern erklären mehrheitlich: **Männliche Erzieher sind nicht nur für Jungen, sondern auch für Mädchen wichtig**. Dieser Punkt wird dabei von Trägerverantwortlichen und den Kitaleitungen deutlich stärker betont als von Eltern (Trägerverantwortliche: 82%, Kitaleitungskräfte: 80%, Eltern: 55%).

## Die Entwicklungsförderung der Kinder bedarf geschlechterheterogener Teams

Die Hälfte der Trägerverantwortlichen und ca. 40% der Eltern und Kitaleitungen sehen durch geschlechterheterogene Kitateams auch eine bessere Unterstützung der Kinder bei der Bewältigung von Entwicklungsaufgaben gewährleistet.

### Männliche Erzieher sind wichtige Vorbilder in Kitas

Trägerverantwortliche (70%) und Kitaleitungen (61%) sind mehrheitlich der Meinung, dass die Kinder durch geschlechterheterogene Kitateams lernen, wie Männer und Frauen ihre Beziehungen positiv gestalten können. Auch knapp die Hälfte der Eltern vertritt diese Meinung.

Unbestritten ist für die Mehrheit der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungskräfte, dass vor allem die Jungen männliche Erzieher als Vorbilder benötigen. Die Eltern antworten hier deutlich zurückhaltender: Nur ein Drittel der Eltern findet, dass Jungen männliche Vorbilder in Kitas brauchen.

Auch in der Frage, ob männliche Erzieher für Kinder von alleinerziehenden Müttern von besonderer Bedeutung sind, unterscheiden sich die Eltern deutlich von den Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen: Während 60% der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungskräfte männliche Erzieher als wichtige Bezugspersonen für Kinder von alleinerziehenden Müttern einstufen, sind es bei den Eltern „nur“ 43%.

### Männliche Erzieher sind eine (pädagogische) Bereicherung für das Kitateam

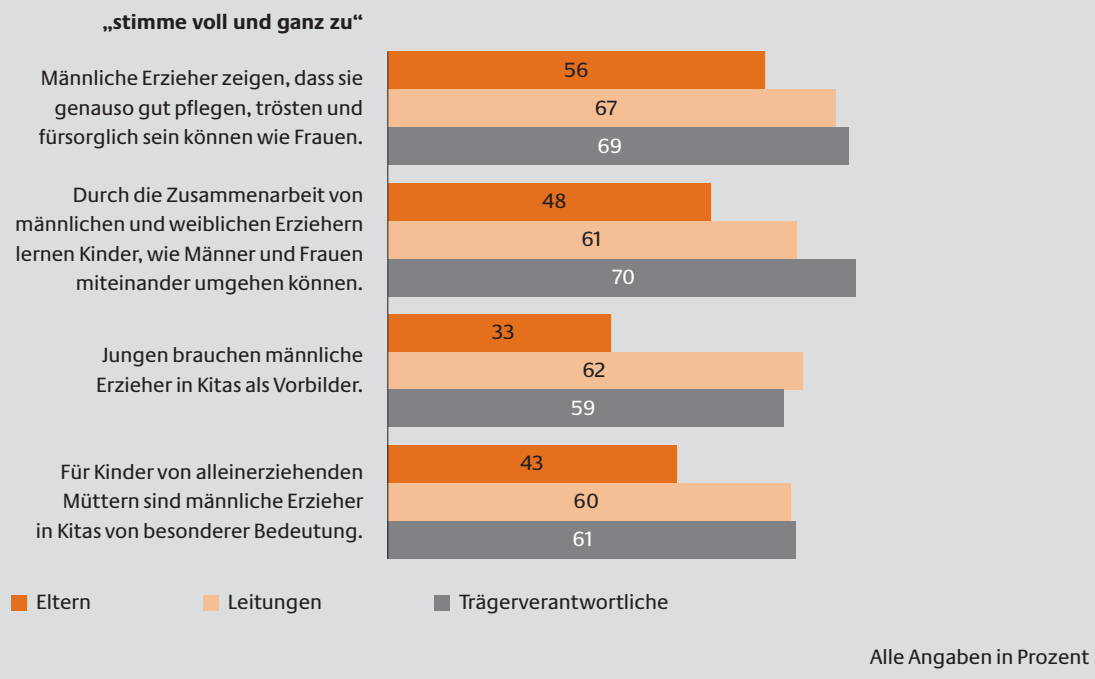
Etwa die Hälfte der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen hebt hervor, dass Männer Kitas mit Interessen und Sichtweisen bereichern können, die bislang nur wenig berücksichtigt werden. Die Eltern sind diesbezüglich deutlich skeptischer (30%).

Unbestritten ist unter jeweils ca. 80% der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen sowie bei zwei Dritteln der Eltern, dass Erzieher und Erzieherinnen in ihrer pädagogischen Arbeit voneinander lernen können.

Trägerverantwortliche und Kitaleitungskräfte verbinden mit einer Erhöhung des Männeranteils in Kitas auch die Hoffnung auf „frischen Wind“ in pädagogischen Fragen: Ein Viertel der Trägerverantwortlichen und ca. ein Fünftel der Eltern und Kitaleitungen gehen davon aus, dass Erziehungsstile überdacht und verändert würden, gäbe es mehr Männer in Kitas.



Abb. 14: Gründe für die Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher in Kitas



## Männliche Erzieher sind gewinnbringend für die Elternarbeit

In einer Erhöhung des Männeranteils sehen die Befragten nicht nur Vorteile für die Kinder und das Kitateam, sondern auch für die Eltern. So betonten 56% der Trägerverantwortlichen und 40% der Kitaleitungen, dass männliche Erzieher in Kitas wichtig sind, da sie als Ansprechpartner für die Väter fungieren können. Allerdings sehen nur 31% der Eltern männliche Erzieher als eine wichtige Anlaufstelle für Väter.

Abb. 15: Gründe für die Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher in Kitas



## Mehr männliche Pädagogen in Kitas erhöhen die gesellschaftliche Anerkennung des Erzieherberufes

46% der Trägerverantwortlichen und 42% der Kitaleitungen rechnen damit, dass eine Steigerung des Männeranteils in Kitas mit einer Erhöhung des gesellschaftlichen Ansehens des Erzieherberufes einhergehen würde. Die Eltern sind hier deutlich weniger optimistisch (26%).

### Männliche Erzieher können dazu beitragen, traditionelle Rollenvorstellungen und Geschlechterbilder zu erweitern

Die Mehrheit der Trägerverantwortlichen, Kitaleitungen und Eltern ist der Meinung, dass Männer in Kitas einen wichtigen Beitrag dazu leisten, traditionelle Männlichkeitsbilder zu erweitern, indem sie zeigen, dass Wickeln, Pflegen, Trösten und Fürsorglichkeit zum Mann-Sein dazugehören.

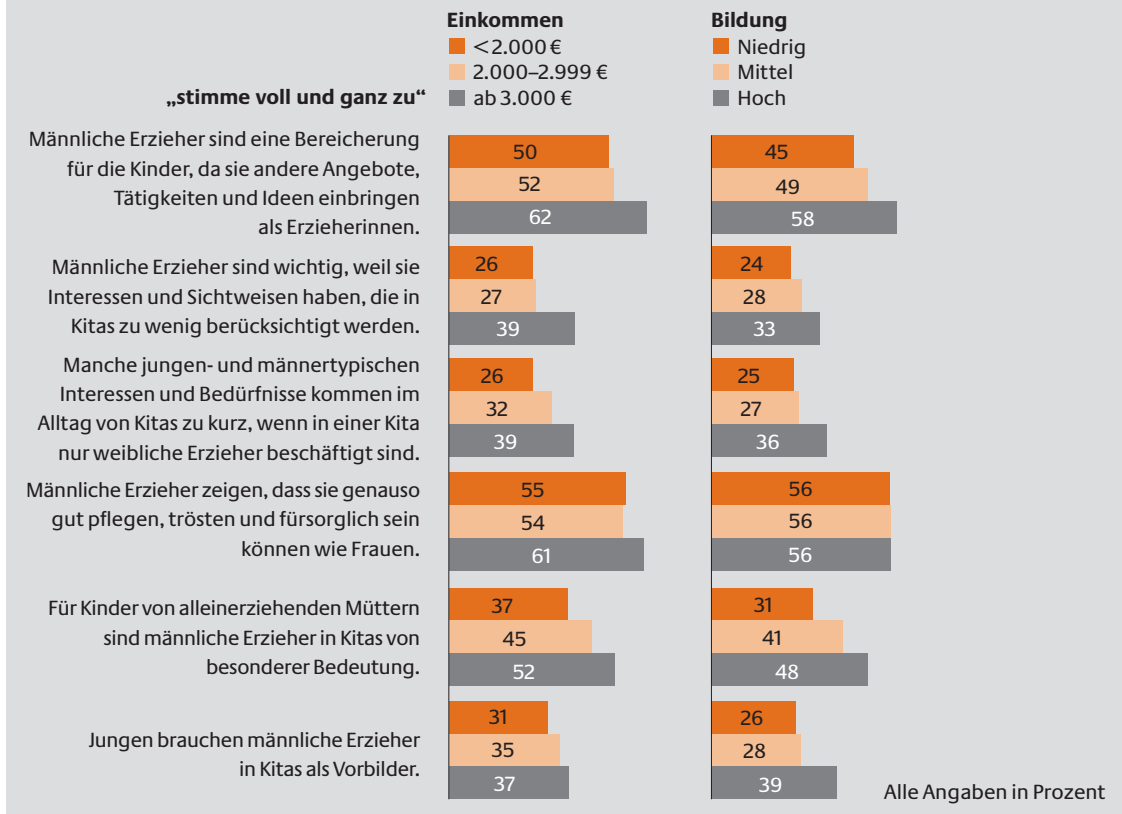
Immerhin 20% der Trägerverantwortlichen und nur ein geringfügig kleinerer Anteil der Kitaleitungen (16%) und Eltern (17%) rechnen zudem damit, dass eine Erhöhung des Männeranteils in Kitas dazu führen würde, dass sich auch Väter mehr in der Erziehung ihrer Kinder engagieren.

Die Zustimmung zu den Gründen, die für eine Erhöhung des Männeranteils in Kitas sprechen, ist bei den Eltern abhängig von sozialer Lage, regionaler Herkunft, Geschlecht und Alter

Einige der Gründe, die für eine Erhöhung des Anteils männlicher Pädagogen in Kitas sprechen, werden von den Eltern in Abhängigkeit von Alter, Wohnregion, formalem Bildungsgrad und Einkommen unterschiedlich bewertet. So sind beispielsweise die älteren und sozial besser gestellten Eltern (hohes Einkommen, hohe Bildung) stärker noch als die jüngeren und sozial schwächer gestellten Eltern der Meinung, dass männliche Erzieher in Kitas ...

- eine Bereicherung für die Einrichtung sind, weil sie die Angebotsvielfalt erhöhen;
- dafür Sorge tragen, dass jungen- und männertypische Interessen abgedeckt werden;
- zeigen, dass sie genauso gut pflegen und trösten können wie Frauen;
- wichtige Bezugspersonen für Jungen sind.

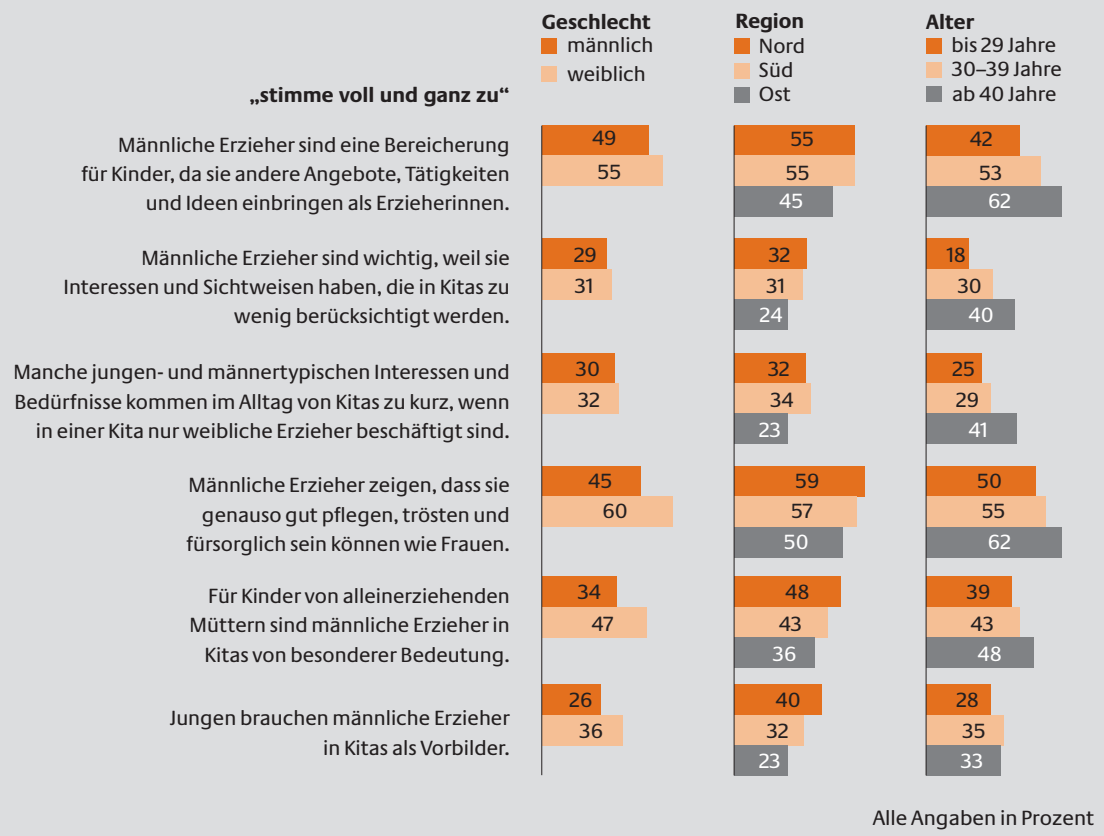
**Abb. 16: Gründe für die Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher in Kitas – demografische Unterschiede bei den Eltern (Einkommen, Bildung)**



Zudem zeigen sich bei den Eltern Geschlechterunterschiede sowie regionale Differenzen:

- Die Mütter heben die Gründe, die für eine Erhöhung des Anteils männlicher Pädagogen in Kitas sprechen, tendenziell etwas stärker hervor als die Väter.
- Die Eltern aus den Bundesländern im Norden und Süden betonen die Vorteile von männlichen Erziehern in Kitas noch deutlicher als die Eltern aus den Bundesländern im Osten. Besonders auffällig ist, dass Eltern aus den nördlichen und südlichen Bundesländern die Vorbildfunktion von männlichen Erziehern wesentlich stärker betonen als Eltern aus den östlichen Bundesländern.

Abb. 17: Gründe für die Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher in Kitas – demografische Unterschiede bei den Eltern (Geschlecht, Region, Alter)



### 5.3 Skepsis und Vorbehalte

#### Gibt es Skepsis im Hinblick auf männliche Erzieher in Kitas?

„Also man macht immer noch ein bisschen den Mund auf, so ah, wenn jetzt Männer aus unserer Klasse sagen: Ja, ich habe das von Anfang an vor und ich gehe in die Krippe. Man selber, wo man ja völlig mit diesem Fach vertraut ist, denkt sich immer so: Ja, echt, machst du das? (...) Und dann denkt man so: Okay, ja, muss ich mich noch ein bisschen anfreunden mit dem Gedanken, dass du jetzt in die Krippe gehst. Obwohl ich ihm das natürlich voll zutraue.“

**Weibliche Auszubildende, 22 Jahre**

„Für mich gab's zwei entscheidende Punkte auch, die mich sehr lange zum Nachdenken angeregt haben und wo ich auch nicht wusste, ob ich den Beruf wirklich antreten möchte. (...) Und dann die Rolle als Mann halt in dieser Einrichtung. Dieses Vorbelastete als Mann, dass man halt ... dass einem so sehr auf die Finger geguckt wird und so, dass ... da hab ich mir vorher halt schon sehr viel einen Kopf drüber gemacht. Weil in den Medien halt immer der Mann als Übeltäter den Kindern gegenübersteht. Und ich nicht wusste, wie das ... ja, mir dann im Berufsalltag ... wie das auf mich zukommt. Und dadurch hab ich erst mal die Praktika gemacht, um überhaupt zu sehen, wie da die Anerkennung von dem Personal ist, was da mit mir arbeitet. (...) Und, ja. Also wäre da irgendwo Widerstand gekommen, hätte ich den Beruf wahrscheinlich auch gar nicht gewählt.“

**Männlicher Auszubildender, 23 Jahre**

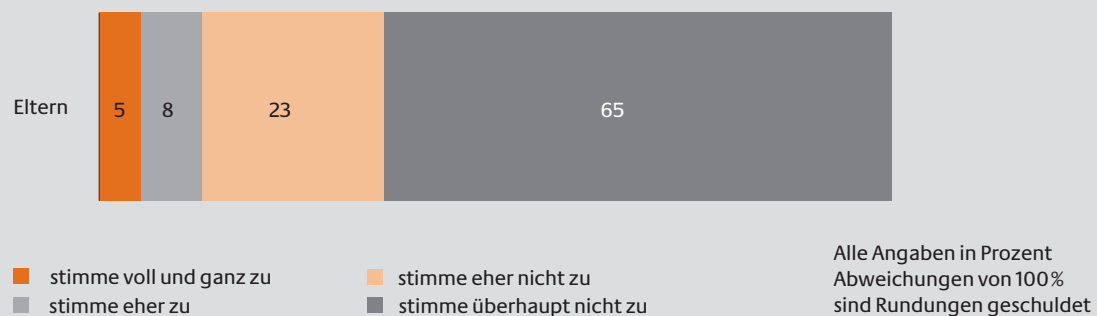
Die einführenden Zitate zeigen: Männliche Erzieher sind in Kitas keine Selbstverständlichkeit, sind (noch) nicht „normal“. Männer, die den Erzieherberuf anstreben, lösen eine gewisse Irritation aus und stellen sich selbst die Frage, wie sehr ihnen wohl „auf die Finger geguckt“ wird, weil bei Männern in Kitas auch an Übergriffe und „Übeltäter“ gedacht wird. Tatsächlich bestätigen in der repräsentativen Befragung 15% der Kitaleitungen und 18% der Eltern die Einschätzung des männlichen Auszubildenden: Sie konstatieren, schon einmal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch männliche Erzieher gedacht zu haben. Ein Umstand, der die überwältigende Zustimmung zu männlichen Erziehern in beiden Erhebungen noch eindrucksvoller erscheinen lässt: Trägerverantwortliche, Kitaleitungs-kräfte, Erzieherinnen und Eltern bringen männlichen Erziehern und Auszubildenden nur in Ausnahme starke Skepsis entgegen. Kaum jemand sieht ein Risiko darin, Männer als Erzieher für Kleinkinder einzusetzen.

### Nur sehr geringe Skepsis bei den Eltern

Nur 5% der Eltern zeigen sich ernsthaft skeptisch im Hinblick auf männliche Pädagogen in Kitas. Dem stehen 65% gegenüber, die überhaupt keine Besorgnis äußern.

**Abb. 18: Skepsis gegenüber Kitas mit männlichen Erziehern**

„Bei einer Kita, die männliche Erzieher im Team hat, bin ich skeptisch.“

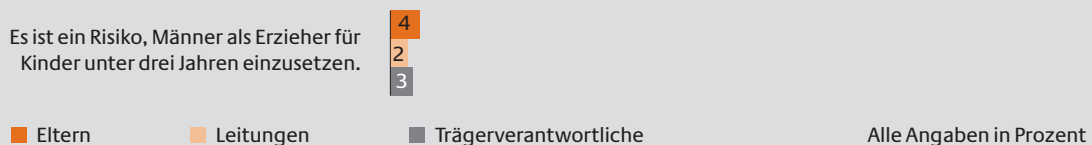


### Kaum jemand betrachtet es als Risiko, Männer als Erzieher für Kleinkinder einzusetzen

Wird es als Risiko gesehen, wenn sich männliche Erzieher um Kinder unter drei Jahren kümmern? Nur 3% der Trägerverantwortlichen, 2% der Kitaleitungen und 4% der Eltern hegen hier Befürchtungen.

**Abb. 19: Einschätzung des Risikos, Männer als Erzieher für Kleinkinder einzusetzen**

„stimme voll und ganz zu“

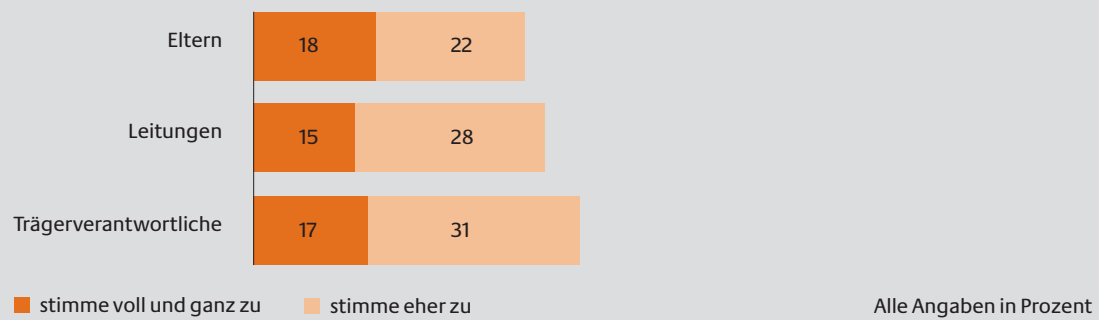


## Trägerverantwortliche, Kitaleitungen und Eltern kennen Verdachtsmomente gegenüber männlichen Erziehern in Kitas

Wie gezeigt, sehen nur ganz wenige Befragte ein Risiko in der Arbeit von männlichen Erziehern mit Kindern im Krippenalter (0 bis 3 Jahren). Vielmehr sind fast alle Befragten der Meinung, dass Männer die vermeintlich weiblich konnotierten Aufgaben (Trösten, Pflegen etc.), die in einer Kita anfallen, genauso gut erfüllen wie ihre Kolleginnen. Doch bedeutet dies nicht, dass man völlig frei ist von Verdachtsmomenten gegenüber männlichen Pädagogen in Kitas. 15–18% der Befragten (Trägerverantwortliche, Kitaleitungen, Eltern) bejahen folgende Frage: „Auch wenn man vielen Männern damit Unrecht tut, habe ich schon einmal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch männliche Erzieher gedacht.“ Nimmt man neben der Antwortkategorie „stimme voll und ganz zu“ bei dieser Frage auch die Antworten derjenigen Befragten hinzu, die dem „eher zustimmen“, dann zeigt sich: 42% haben schon einmal – mehr oder weniger intensiv – an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch männliche Erzieher gedacht (Trägerverantwortliche: 48%, Kitaleitungen: 43%, Eltern: 40%).<sup>31</sup>

**Abb. 20: Nachdenken über Gefahr eines möglichen Missbrauchs**

„Auch wenn man vielen Männern damit Unrecht tut, habe ich schon einmal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch männliche Erzieher gedacht.“



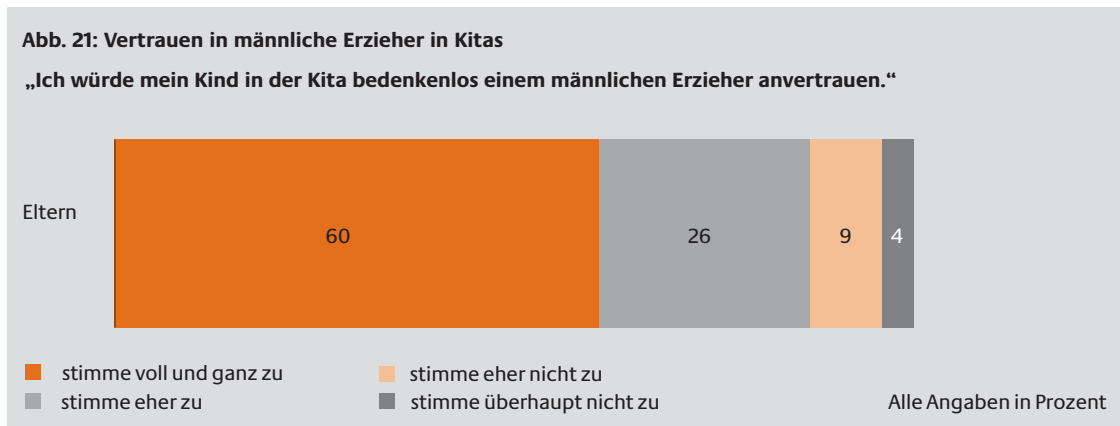
## Reflektierte Zustimmung gegenüber männlichen Erziehern in Kitas

Nahezu die Hälfte der Trägerverantwortlichen, Kitaleitungen und Eltern hat schon mal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch männliche Erzieher gedacht. Dies führt jedoch weder dazu, dass Trägerverantwortliche, Kitaleitungen und Eltern ein Risiko darin sehen, männliche Fachkräfte in der Arbeit mit Kindern unter drei Jahren einzusetzen, noch dazu, dass Eltern männlichen Erziehern gegenüber skeptisch sind.

Die Gegenüberstellung der Befunde zeigt: Bei der Zustimmung zu Männern als Erzieher handelt es sich nicht um eine naive, unreflektierte Zustimmung, sondern um eine Zustimmung im Bewusstsein der besonderen Herausforderung, die durch die Missbrauchsthematik gegeben ist. Die Befragten nehmen insoweit eine reflektierte Haltung gegenüber männlichen Erziehern ein. Trägerverantwortliche, Kitaleitungen und Eltern äußern nur eine geringe Skepsis, obwohl sie schon einmal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch männliche Erzieher gedacht haben. Diese Analyse wird durch einen weiteren Befund erhär-

<sup>31</sup> Es gab unter den 16 Kitas und Fachschulen, in denen wir die qualitativen Befragungen durchführten, nur jeweils eine Einrichtung bzw. Fachschule, in der „Missbrauch“ kein Thema war.

tet: Insgesamt 86% der Eltern stimmen der Aussage „Ich würde mein Kind in der Kita bedenkenlos einem männlichen Erzieher anvertrauen“ voll und ganz zu bzw. eher zu.



## Verdachtsmomente wirken sich auf die Ausbildungswahl von Männern und die pädagogische Praxis aus

Zusammenfassend muss davon ausgegangen werden: Männliche Erzieher werden gedanklich immer wieder mit dem Thema „Missbrauch“ in Verbindung gebracht. Diese „gedankliche Nähe“ wirkt zum einen als Ausbildungswahlbarriere für junge Männer, zum anderen hat sie Auswirkungen auf die pädagogische Praxis. Im Einzelnen:

- Der Missbrauchsverdacht führt in erster Linie zu Verunsicherungen bei männlichen Auszubildenden (aber auch bei männlichen Erziehern) und schränkt diese in der täglichen professionellen Arbeit ein. Um sich vor Verdachtsmomenten zu schützen, halten sich männliche Erzieher und Auszubildende immer wieder demonstrativ in der Arbeit insbesondere mit Mädchen zurück. Die Männer trauen sich beispielsweise nicht, Kinder auf den Schoß zu nehmen, sie auf die Wange zu küssen oder verzichten auf Umarmungen und körpernahe Turnübungen. Einige der befragten Männer sind auch explizit von ihren Vorgesetzten oder Kolleginnen darauf hingewiesen worden, zum Beispiel beim Wickeln die Tür aufzulassen oder im Schlafraum nicht allein auf die Kinder aufzupassen.
- Die Angst davor, als potenzieller Missbraucher gesehen zu werden, erschwert manchen Männern die Entscheidung für den Erzieherberuf. Auch ausgebildete männliche Erzieher sind sich einer möglichen Stigmatisierung sehr wohl bewusst und fragen sich deshalb häufig, ob es „komisch“ sei, als Mann in der Kita zu arbeiten.
- Kitaleitungskräfte werden mit dem Thema „Missbrauch“ auf unterschiedliche Weise konfrontiert, so zum Beispiel, wenn Eltern ihre Kinder keinem männlichen Erzieher anvertrauen möchten oder wenn männliche Auszubildende oder Erzieher im körpernahen Kontakt mit Kindern unsicher sind. Die Interviews zeigen, dass es für männliche Erzieher erleichternd sein kann, wenn die Kitaleitungskräfte in solchen Situationen das direkte Gespräch mit den Männern suchen und mit ihnen gemeinsam besprechen, wie mit Verdachtsmomenten umgegangen werden kann.
- Weibliche Auszubildende und Erzieherinnen berichten in den Interviews immer wieder davon, dass männliche Kollegen Schwierigkeiten haben, einen Praktikums- bzw. Arbeitsplatz in der Krippe zu bekommen oder aufgrund von Verdachtsmomenten bestimmte

körpernahe Tätigkeiten nicht ausüben dürfen oder Missbrauchsvorwürfen ausgesetzt sind. In der Regel reagieren die befragten Frauen mit Mitgefühl und setzen sich teilweise für die Männer ein.

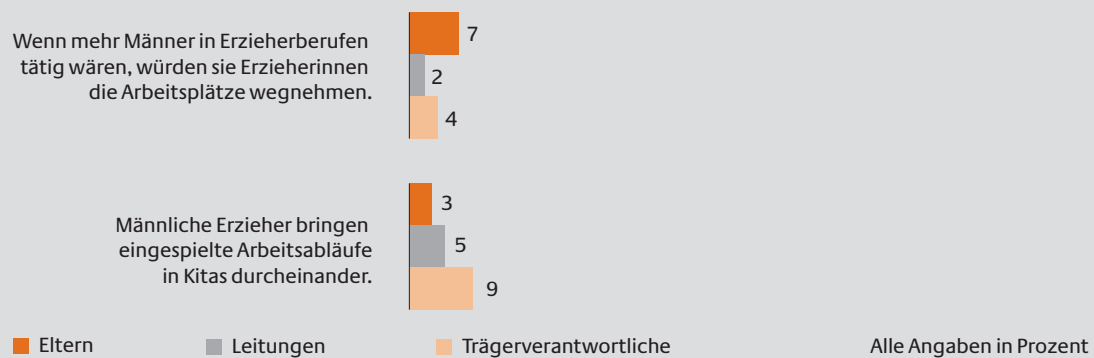
### Nur ein sehr kleiner Teil der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen sieht etablierte Systeme in Kitas durch männliche Erzieher gefährdet

Die (geringe) Skepsis männlichen Erziehern gegenüber wird auch durch andere Einflussfaktoren nicht vertieft: Auf die Frage, ob männliche Erzieher eingespielte Arbeitsabläufe in Kitas durcheinanderbringen, antworten nur 5% der Leitungskräfte einer Kita, 9% der Trägerverantwortlichen und 3% der Eltern mit einem klaren Ja. Auch in den qualitativen Interviews wurde nur vereinzelt angesprochen, dass man die von Männern eingebrachten Arbeits- und Kommunikationsstile sowie Spielangebote als störend und belastend empfindet.

### Nur ein Bruchteil der Befragten rechnet damit, dass sich die Berufschancen von Frauen durch eine Erhöhung des Männeranteils in Kitas verschlechtern

In den qualitativen Interviews wurden vereinzelt Befürchtungen bekundet, dass männliche Kollegen den Erzieherinnen die Arbeitsplätze wegnehmen könnten. Die Befunde der standardisierten Befragung zeigen, dass diese Befürchtung von nur einem sehr geringen Teil der Befragten geteilt wird (Trägerverantwortliche: 4%; Kitaleitungen: 2%, Eltern: 7%).

Abb. 22: Skepsis im Hinblick auf männliche Erzieher in Kitas



### Männern wird die Arbeit mit unter Dreijährigen weniger zugetraut bzw. Männer interessieren sich auch selbst eher für die Arbeit mit älteren Kindern

Daten des **Statistischen Bundesamtes** zeigen Folgendes: Je kleiner die Kinder in den Einrichtungen sind, desto weniger männliche Erzieher arbeiten mit ihnen pädagogisch. In reinen Krippen sind dann auch nur weniger als 1% Männer beschäftigt.



In der Arbeit mit Kindern unter drei Jahren stehen vor allem Pflegeaufgaben im Vordergrund. Die Studie legt nahe, dass Männer zwar nicht als Risiko für unter Dreijährige betrachtet werden, aber Pflegeaufgaben trotzdem Männern augenscheinlich weniger zugetraut werden bzw. die Männer sich diese selbst nicht zutrauen. **Zudem:** Viele der befragten Männer formulieren ein größeres Interesse an der Arbeit mit älteren Kindern. Mit diesen könne man beispielsweise „schon besser kommunizieren“ und mit den „Kleinen“ würden „Bewegungs- und Sportangebote noch nicht so gut gehen“. Diese Angebote gehören jedoch zu den Lieblingsangeboten vieler männlicher Erzieher.

In der qualitativen Erhebung finden sich deutliche Hinweise darauf, dass der Zugang zum Arbeitsfeld Krippe den Männern noch verschlossener ist als zum Arbeitsfeld Kita:

- | Männer möchten nicht in der Krippe arbeiten bzw. bevorzugen andere Arbeitsbereiche.
- | Kitaleitungen tendieren eher dazu, Männer in der Arbeit mit älteren Kindern einzusetzen.
- | Weibliche Auszubildende, Erzieherinnen und Kitaleiterinnen können sich nicht ganz frei von dem Vorurteil machen, Männer seien potenzielle Missbraucher. Dies ist ein Vorbehalt, von dem eher Männer betroffen sind, die mit Kindern unter drei Jahren arbeiten (wollen).

Daher liegt die Vermutung nahe, dass auch in der Zukunft der Männeranteil im Krippenbereich geringer sein wird als in den Bereichen Kita und Hort. Bedenklich ist dies unter anderem deshalb, weil vor allem in der Krippenbetreuung künftig ein Fachkräftemangel zu erwarten ist.

### Die Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen sehen Vorbehalte von Erzieherinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen

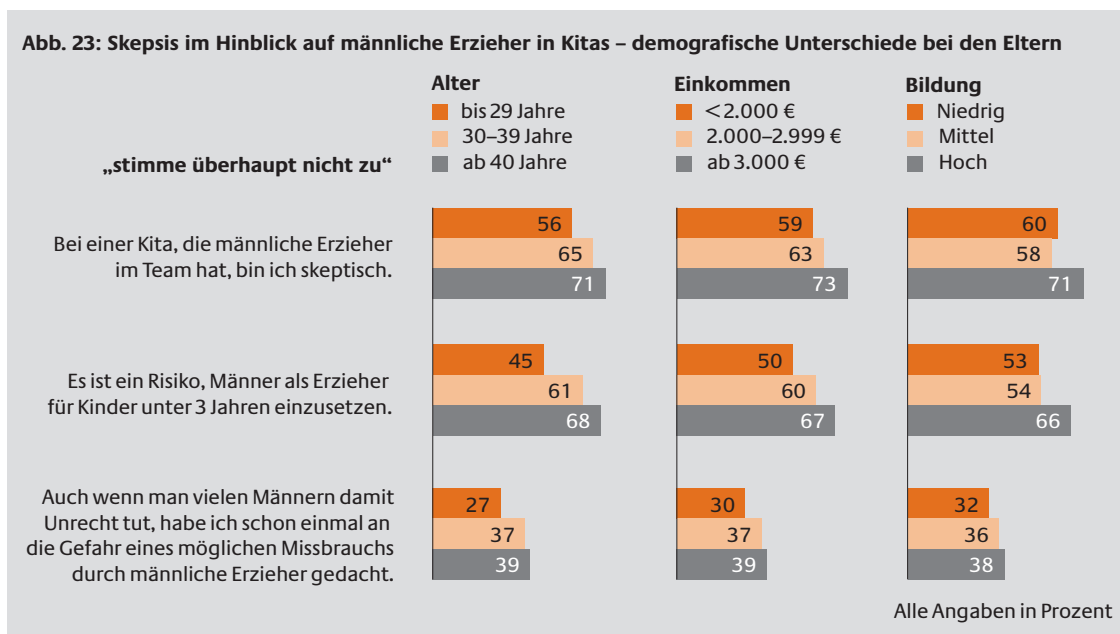
11% der Trägerverantwortlichen, 4% der Kitaleitungskräfte und 7% der Eltern gehen davon aus, dass Erzieherinnen Vorbehalte gegenüber männlichen Erziehern haben.

Auch in den qualitativen Interviews wurde von den Trägerverantwortlichen und Kitaleitungskräften angesprochen, dass Erzieherinnen Vorbehalte gegenüber männlichen Erziehern haben könnten. In diesem Zusammenhang sind sie der Meinung, dass ...

- | Vorbehalte bei weiblichen Auszubildenden und Erzieherinnen eher selten sind;
- | es sich primär um generationsbedingte Vorbehalte zu handeln scheint und nicht so sehr um geschlechterbezogene – denn männliche wie weibliche Auszubildende berichten von Differenzen mit älteren Kolleginnen. Im Zentrum der intergenerationalen Konflikte stehen dabei vor allem unterschiedliche Arbeits- und Ordnungsstile;
- | einige der weiblichen Auszubildenden Neidgefühle gegenüber Männern hegen, da diese in Kitas häufig eine Sonderrolle bekämen und nur aufgrund ihres Geschlechts „in den Himmel gelobt“ würden;
- | in einigen wenigen Fällen weibliche Auszubildende und Erzieherinnen sich nicht ganz frei davon machen könnten, in Männern potenzielle Missbraucher zu sehen (vgl. auch oben).

## Jüngere sowie bildungs- und einkommensschwache Eltern sind bezüglich männlichen Erziehern in Kitas am skeptischsten

Welche demografischen Teilgruppen bei den Eltern zeigen die größte Skepsis in Bezug auf männliche Erzieher in Kitas? Wie dargestellt, betonen jüngere Eltern sowie Eltern aus sozial benachteiligten Schichten (niedriges Einkommen, niedrige Formalbildung) die Vorteile von männlichen Erziehern in Kitas weniger deutlich als ältere und sozial besser gestellte Eltern. Bedeutet dies nun gleichzeitig auch, dass die Skepsis bezüglich männlichen Erziehern in diesen Gruppen am größten ist? In der Tat ist auffällig, dass in der jüngsten Alterskohorte und bei den Eltern mit dem geringsten Einkommen und dem niedrigsten Bildungsniveau die Skepsis bezüglich männlichen Erziehern offensichtlich am stärksten vorhanden ist. Dies zeigt sich daran, dass sich diese Gruppen am wenigsten von folgenden Aussagen distanzieren: **„Bei einer Kita, die männliche Erzieher im Team hat, bin ich skeptisch“**; **„Es ist ein Risiko, Männer als Erzieher für Kinder unter drei Jahren einzusetzen“**; **„Auch wenn man vielen Männern Unrecht tut, habe ich schon einmal an die Gefahr eines möglichen Missbrauchs durch männliche Erzieher gedacht“**. Väter und Mütter unterscheiden sich bei diesen Aussagen nicht auffällig voneinander.



## 5.4 Barrieren und Hürden

### 5.4.1 Wie wird der geringe Anteil an männlichen Pädagogen in Kitas in den Erhebungen hauptsächlich begründet?

„Anerkennung ist ganz wesentlich. (...) Und ich glaube, dass Männer an der Stelle mehr auf Anerkennung pochen und die auch haben wollen. Und wenn die nicht kommt, dann gehen die auch wieder. (...) Bezahlung ein weiterer dann. Spätestens dann, wenn sie selber Kinder kriegen, wenn sie sich als Ernährer fühlen oder der Ernährer sein sollen, dann kann es sein, dass diese vielleicht wechseln in die Leitung. Oder komplett aussteigen. Ganz was anderes machen. Also da muss was getan werden.“

**Männlicher Kitaleiter, 35 Jahre**

„Also die Stereotype kamen eher früher. Wo es dann hieß irgendwie ... so zur Schulzeit. Was sind die Vorurteile von Männern im Kindergarten? Entweder sie sind schwul oder sie wollen was von Kindern oder beides. Ja? Und da habe ich dann auch gedacht: Okay, könnte komisch sein, wenn man dann im Kindergarten ist.“

**Männlicher Erzieher, 30 Jahre**

„Ich möchte ja jetzt nur nicht sagen, hier ist alles Mist. Was es ja auch nicht ist! Um Gottes willen. Aber ich finde, es fehlen halt ... so ein, zwei Ecken, wo man sich dann halt auch ... auch verwirklichen könnte irgendwie. Also ich hab jetzt gerade im Kopf gehabt, so eine Technikecke gibt's hier halt im Haus gar nicht. Ich habe es bei der Leitung angesprochen. Sie sagt: Ja, mach doch. Aber so einfach so machen ist halt auch immer schwierig. Ohne was ... irgendwas zu machen irgendwie. Und da wäre es vielleicht schön, auch noch einen Mitstreiter zu haben, der dann sagt, okay, wir machen eine Technikecke.“

**Männlicher Erzieher, 31 Jahre**

## Schlechte Entlohnung, niedrige soziale Anerkennung und geringe Aufstiegschancen sind die zentralen Barrieren

Auf Basis der empirischen Daten lassen sich **drei** wesentliche Gründe für den geringen Anteil an männlichen Pädagogen in Kitas anführen:

- | Für zwei Drittel der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen steht fest: **Berufsperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten müssen verbessert werden** – solange das nicht der Fall ist, sind kaum mehr Männer für den Erzieherberuf zu gewinnen.
- | Vor allem die Kitaleitungen finden, dass dieser Beruf im Verhältnis zu den hohen Anforderungen nur geringe soziale Anerkennung mit sich bringt. Bei den Trägerverantwortlichen und insbesondere den Eltern ist diese Meinung deutlich schwächer ausgeprägt (Kitaleitungen: 61%, Trägerverantwortliche: 54%, Eltern: 44%). Auch aus den qualitativen Interviews geht klar hervor, dass männliche und weibliche Auszubildende, Erzieher und Erzieherinnen die geringe soziale Anerkennung außerhalb des Berufsfeldes alltäglich erleben. In der Wahrnehmung der Befragten manifestiert sich die mangelnde Wertschätzung des Berufs:
  - | durch ein negatives Berufs- bzw. Erzieherbild außerhalb des Berufsfeldes. So würden Erzieherinnen und Erzieher häufig noch als Kaffee trinkende Basteltanten und -onkel angesehen;
  - | durch die geringe Entlohnung des Berufs;
  - | durch die Nichtanerkennung gesundheitsschädigender Belastungen des Berufs, wie beispielsweise der durchgehend hohe Lärmpegel in Kitas<sup>32</sup>,
  - | durch einen schlechten Personalschlüssel, der eine qualitativ hochwertige Bildungsarbeit erheblich erschwert;
  - | durch die teilweise negativen Reaktionen des Nahumfeldes bei der Berufswahlentscheidung der Befragten. Insbesondere die weiblichen Auszubildenden und Erzieherinnen

<sup>32</sup> Der neue Tarifabschluss zwischen der **Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände** und den Gewerkschaften Ver.di und GEW, der am 1. November 2009 in Kraft getreten ist, erkennt mittlerweile die gesundheitlichen Belastungen des Erzieherberufs an und sieht erstmals einen verbindlichen Gesundheitsschutz für Erzieher und Erzieherinnen vor. In sogenannten Gesundheitszirkeln werden für jeden Arbeitsplatz Belastungen und deren Ursachen analysiert und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation erarbeitet (vgl. GEW 2009, S. 16).

mit höherem Schulabschluss heben diesen Punkt in den Interviews hervor. Einige der Auszubildenden entwickeln daraufhin eine „innere Distanz“ zu ihrem Beruf und verleugnen beispielsweise in Gesprächen ihre Berufsausbildung und geben stattdessen vor, zu studieren.

- █ Eng damit verknüpft ist die Frage nach der gerechten Entlohnung für die pädagogische Arbeit. Mehrheitlich sind die Kitaleitungen der Meinung, dass der Erzieherberuf aufgrund der geringen Bezahlung unattraktiv ist. Auffällig ist dabei, dass der monetäre Aspekt von den Eltern und Trägerverantwortlichen in wesentlich geringerem Maße als Barriere betrachtet wird als von den Kitaleitungen (Kitaleitungen: 65%, Trägerverantwortliche: 46%, Eltern: 38%). Auch in den qualitativen Interviews wird die geringe Bezahlung des Erzieherberufs in mehrerer Hinsicht thematisiert:
  - █ Ein Teil der Interviewten verbindet mit der Erhöhung des Männeranteils die Hoffnung, dass das Gehaltsniveau von Erzieherinnen und Erziehern generell steigen wird.
  - █ In Tätigkeitsfeldern, in denen Erzieher und Erzieherinnen mit anderen Professionsgruppen zusammenarbeiten, die besser bezahlt werden (beispielsweise in Grundschulen), erleben Erzieher und Erzieherinnen ihr niedrigeres Gehalt (noch) deutlicher als Abwertung der eigenen Arbeit.
  - █ Andere Tätigkeitsfelder, in denen Erzieher und Erzieherinnen arbeiten können, bieten bessere Perspektiven als Kindertagesstätten. Insbesondere die Arbeit in Heimen und Wohngruppen ist für männliche Erzieher in mehrfacher Hinsicht attraktiv:
    - █ größere Vollzeitzeitmöglichkeiten;
    - █ bessere Bezahlung (zudem Wochenend- und Schichtzulagen);
    - █ höheres soziales Ansehen, da die Arbeit mit älteren, „schwierigen“ Kindern und Jugendlichen sozial anerkannter ist.

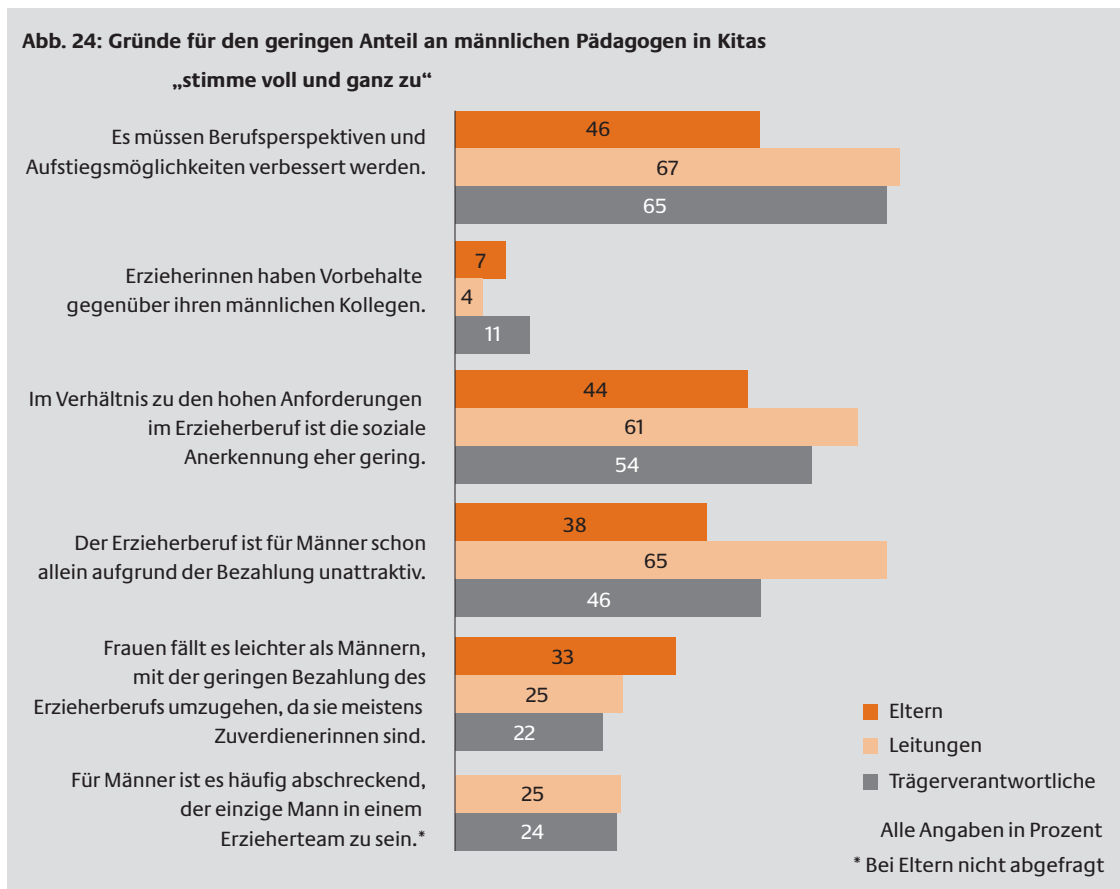
Da sich männliche Auszubildende und Erzieher in der deutlichen Mehrzahl eine Berufsperspektive in Kindertagesstätten nur mit einer Vollzeitstelle vorstellen können, ist der zunehmende Anteil von Teilzeitarbeitsplätzen in Kitas eine Barriere für Männer in diesem Bereich. Nur noch knapp 40% des pädagogischen Personals in Kindertagesstätten ist vollzeitbeschäftigt und ein Sechstel der Beschäftigten arbeitet weniger als 20 Stunden pro Woche. Insgesamt nimmt der Anteil stundenweise Beschäftigter deutlich zu (vgl. Deutsches Jugendinstitut 2008).

Weiterhin ist es für die angehenden Erzieherinnen und Erzieher sehr problematisch, während der drei- bis vierjährigen Ausbildung kein Geld zu verdienen. Ohne staatliche Finanzierung (BAföG) bzw. ohne finanzielle Unterstützung der Eltern lässt sich diese Ausbildung nicht oder nur unter starken Zusatzbelastungen durchführen. Einige der männlichen und weiblichen Auszubildenden beschreiben ihre aktuelle Lebenssituation dementsprechend drastisch: viele Nebenjobs, Konsumverzicht, Schlafmangel, körperliche und geistige Erschöpfung. Die schwierige finanzielle Situation führt dazu, dass manche der Auszubildenden mit dem Gedanken spielen/gespielt haben, die Ausbildung abzubrechen, oder sie auch tatsächlich abbrechen.

Häufig findet sich in den qualitativen Interviews zudem die Meinung, dass Männer das Erziehergehalt insbesondere deshalb zu niedrig finden würden, weil sie damit keine Familie ernähren könnten. Dabei wird von den meisten der befragten Frauen und Männer augen-

scheinlich vorausgesetzt, dass sich Männer nach wie vor an dem traditionellen Leitbild des männlichen Familiernährers orientieren. Diese Annahme findet sich gleichermaßen in den west- wie in den ostdeutschen Bundesländern.

Tatsächlich findet sich das Modell des männlichen Familiernährers als kulturelles Leitbild und als gesellschaftliche (Männlichkeits-)Anforderung bei den befragten männlichen Auszubildenden und Erziehern wieder. Sie formulieren einen Orientierungsdruck und sprechen von biografischen Momenten, in denen sie sich mit entsprechenden Gedanken zur Familienplanung beschäftigt haben, obwohl sie häufig selbst keinen Lebensentwurf mit traditioneller Rollenaufteilung anstreben.<sup>33</sup>



Schlechte Entlohnung, niedrige soziale Anerkennung sowie schlechte Berufsperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten werden in den ostdeutschen Bundesländern offensichtlich weniger deutlich als Einstiegsbarrieren für den Erzieherberuf gesehen als in den westdeutschen Bundesländern

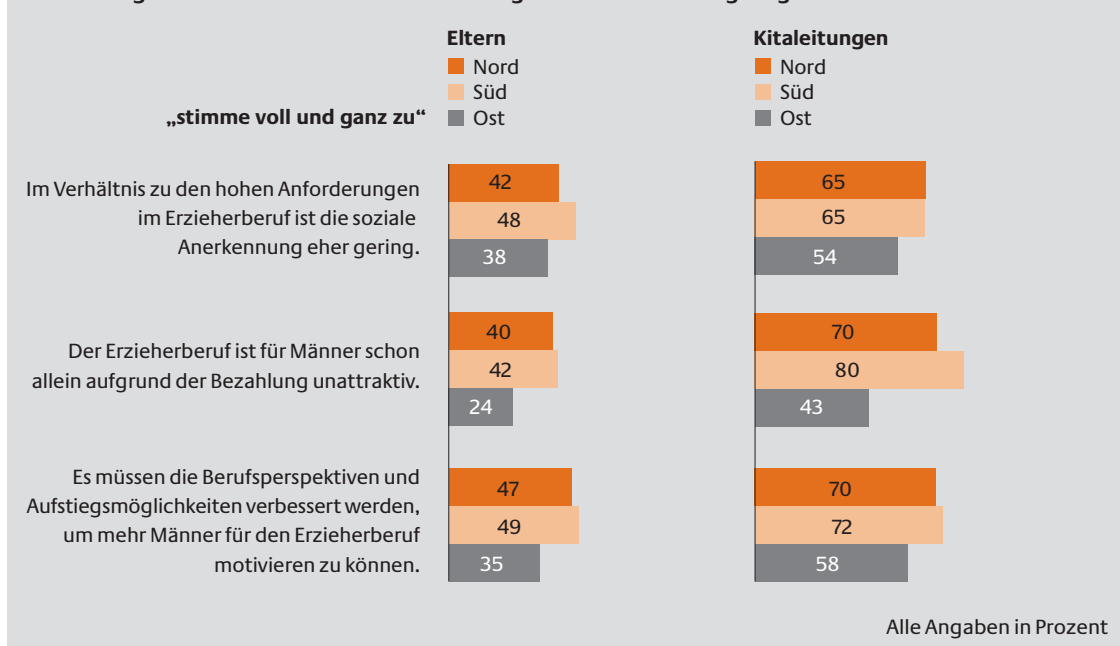
Auffällig ist, dass Eltern und Kitaleitungskräfte in den ostdeutschen Bundesländern die beruflichen Perspektiven und die geringe soziale Anerkennung nicht ganz so negativ

<sup>33</sup> Die repräsentative Studie „Wege zur Gleichstellung heute und morgen“ (Sinus Sociovision 2007) zeigt, dass die Hälfte der Männer sich wünscht, nicht hauptverantwortlich für den Geldverdienst zuständig zu sein.

bewerten wie Eltern und Kitaleitungen aus den westdeutschen Bundesländern. Möglicherweise ist dieser Befund darauf zurückzuführen, dass dem Kindergarten in der ehemaligen DDR eine wesentlich wichtigere Erziehungs- und Bildungsfunktion zugewiesen wurde und er damit einen höheren gesellschaftspolitischen Stellenwert innehatte als in der Bundesrepublik Deutschland. So gab es für (fast) alle Kinder in der DDR ein ganztägiges, einheitliches Bildungs- und Erziehungsangebot. Zudem wurde dem Erzieherberuf durch Ausbildung, die Vermittlung von Fachwissen und durch politische Wertschätzung der Charakter eines modernen Berufes – vergleichbar mit dem Ingenieurberuf – verliehen, der zwar noch mehr als in der Bundesrepublik Deutschland ausschließlich von Frauen ausgeübt wurde, der aber anders als in der Bundesrepublik Deutschland nicht den niedrigen Stellenwert eines traditionellen Frauenberufs hatte (vgl. Rabe-Kleberg 1993, 1999, 2003).

Auch beim Aspekt der Entlohnung zeigt sich eine Ost-West-Differenz: Die Eltern, Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen aus den ostdeutschen Bundesländern schließen sich in wesentlich geringerem Maße der Meinung an, dass der Erzieherberuf schon allein wegen der niedrigen Bezahlung unattraktiv sei.

Abb. 25: Regionale Unterschiede in der Bewertung der Gründe für den geringen Männeranteil in Kitas



Hier spielt sicherlich das insgesamt geringere Lohnniveau in diesen Bundesländern eine wichtige Rolle.

Traditionelle Geschlechtervorstellungen und Berufsbilder sowie eine „weibliche Kitakultur“ können als weitere Barrieren für Männer wirken

- Aus den qualitativen Interviews geht hervor, dass neben dem Leitbild des männlichen Familienernährers bei jungen Männern in der Berufswahlorientierung vor allem das Stereotyp hemmend wirkt, männliche Erzieher seien schwul bzw. die Erziehung von Kindern sei Frauensache.

- | Die außerhalb des Beschäftigungsfeldes immer noch allgegenwärtige Vorstellung, dass pädagogische Fachkräfte in Kitas mit den Kindern „nur“ spielen, basteln und ansonsten die Betreuungsaufgaben von Müttern fortführen, lässt das Berufsfeld Kita für viele Männer ebenfalls unattraktiv erscheinen. Umso wichtiger ist es, dass Kindertagesstätten nach außen deutlich als professionelle Bildungsinstitutionen erkennbar sind.<sup>34</sup>
- | Auch eine im Berufsfeld „Kita“ als dominant wahrgenommene „weibliche Kultur“ wird von den befragten Auszubildenden, Erziehern und Erzieherinnen sowie Kitaleitungskräften als Barriere betrachtet, da sie davon ausgehen, dass sie bei Männern „Deplatzierungs-effekte“ auslösen können. Unter „weiblicher Kultur“ wird dabei verstanden:
  - | Frauen würden mehr über „persönliche“ und „belanglose“ Themen reden. Den Männern sind Unterrichtsgespräche oder Teambesprechungen häufig nicht zielorientiert genug. Sie haben den Eindruck, diese führten zu keinen eindeutigen Entscheidungen.
  - | Frauen würden bei Teambesprechungen mehr Wert auf eine nette und harmonische Atmosphäre als auf ein professionelles, gut strukturiertes Abarbeiten anstehender Tagesordnungspunkte legen.
  - | Frauen würden das Für und Wider abwägen, anstatt schnelle, unkomplizierte Entscheidungen zu treffen.
  - | Frauen würden ihre Arbeitsbeziehungen emotionalisieren. In der Wahrnehmung der männlichen Erzieher entstehen dadurch persönliche Konflikte, in die immer wieder das gesamte Team hineingezogen wird.
  - | Frauen halten Kinder zu einem vorsichtigeren, Gefahren vermeidenden Spiel an. Männliche Auszubildende und Erzieher trauen den Kindern dagegen mehr zu, lassen sie höher auf Bäume klettern oder wilder toben.
  - | Frauen setzen andere Schwerpunkte in ihrer pädagogischen Arbeit. Den Männern zufolge konzentrieren sich viele weibliche Auszubildende und Erzieherinnen beispielsweise auf musische und künstlerische Angebote und vernachlässigen Sport- und Bewegungsangebote (vgl. auch die Aussagen zu geschlechertypischen Tätigkeiten von Erziehern und Erzieherinnen, S. 43 ff.).
  - | Frauen legen viel Wert auf eine Verschönerung der Innenräume, auch wenn dies dazu führt, dass Kinder in ihrer Bewegungsfreiheit und in ihrem Spiel eingeschränkt werden.

Die Einschätzung, dass die Bedürfnisse und Interessen von Jungen in Kitas, in denen ausschließlich Erzieherinnen beschäftigt sind, zu kurz kommen (Trägerverantwortliche: 55%, Kitaleitungen: 46%) und die Annahme, dass männliche Erzieher Kitas mit Interessen und Sichtweisen bereichern können, die bislang nur wenig berücksichtigt werden (Trägerverantwortliche: 48%, Kitaleitungen: 53%), unterstreichen diesen qualitativen Befund. Entsprechend ist jeweils ein Viertel der Kitaleitungen und Trägerverantwortlichen der Meinung, dass die Befürchtung, der einzige Mann in einem Kitateam zu sein, ebenfalls abschreckend auf Männer wirkt.

<sup>34</sup> Pia Friis schreibt, dass viele Kindertagesstätten in Norwegen dazu tendieren, die Räume so einzurichten, dass sie eher an ein Zuhause denn an eine Bildungseinrichtung erinnern. Gardinen, Untersetzer unter den Pflanzen oder eine Couch mit Kissen und Flickenteppichen sollen den Eltern das Gefühl vermitteln, ihre Kinder seien in der Einrichtung gut aufgehoben und geschützt, und sie bräuchten kein schlechtes Gewissen zu haben, die Kinder von zu Hause wegzugeben (vgl. Friis 2008, S. 23 f.). Sicher finden sich auch Kindertagesstätten in Deutschland, auf die diese Beschreibung zutrifft.

**Auffallend** ist bei den Interviewaussagen zu „weiblicher Kitakultur“ zweierlei:

- I Ein Teil der männlichen Auszubildenden und Erzieher beschreibt weiblich konnotierte Tätigkeiten und Kommunikationsstile tendenziell abwertend und grenzt sich von diesen ab.
- I Männliche Auszubildende und Erzieher, die bestimmte Arbeits- oder Kommunikationsweisen in einer Klasse oder Kita kritisieren, machen dafür häufig generalisierend eine „weibliche Kultur“ verantwortlich. Diese Haltung kommt beispielsweise dann zum Ausdruck, wenn männliche Auszubildende in den Interviews beklagen, dass zu wenig Fachunterricht stattfinden könne, weil ihre Mitschülerinnen zu häufig über Persönliches reden würden. Dagegen interpretieren weibliche Auszubildende derselben Klasse die Unterrichtssituation ganz anders. Sie halten eher einzelne Lehrer und Lehrerinnen für zerredete und unstrukturierte Unterrichtsstunden verantwortlich und nicht eine „typische weibliche Kultur“.

#### 5.4.2 Sehen die männlichen Erzieher und Auszubildenden in Kitas dieselben zentralen Gründe für den geringen Anteil an männlichen Erziehern?

„Also dazu kam erst mal, dass ja die Jobchancen ziemlich gut sind. So, wie ich das immer gehört habe, zumindest hier an der Schule, dass sehr viele Absolventen wirklich einen Job bekommen, was ja heutzutage nicht mehr selbstverständlich ist, mit einer abgeschlossenen Ausbildung irgendwie dann auch berufstätig werden zu können. Was schon mal ein sehr großer Anreiz auf jeden Fall auch für eine Ausbildung ist.“

**Männlicher Auszubildender, 25 Jahre**

„Es war ein Anreiz, das Geld. Und es ist sicher. Also das war ganz wichtig. Dass es sicher ist. Und es wird angenehm bezahlt.“

**Männlicher Auszubildender, 28 Jahre**

Die männlichen Erzieher und Auszubildenden schätzen offensichtlich die Berufsperspektiven und die soziale Anerkennung wesentlich besser ein als die Erzieherinnen

Die geringe Entlohnung, das traditionelle Bild des männlichen Familienernährers und die nicht entlohnte Ausbildung werden grundsätzlich auch von den interviewten Männern als Gründe für den geringen Anteil an männlichen Fachkräften in Kitas angeführt. Es ist jedoch auffällig, dass im Vergleich zu den anderen Erhebungsgruppen die männlichen Erzieher und Auszubildenden die Entlohnung als durchaus ausreichend wahrnehmen. Es scheint, wenn sich Männer erst einmal bewusst dafür entschieden haben, während der Ausbildung nichts zu verdienen und einen gering entlohnten Beruf auszuüben, dass dann der Faktor „Geld“ zunehmend in den Hintergrund rückt und andere Faktoren in den Vordergrund geraten: so beispielsweise die Bildungsarbeit „schon mit den ganz Kleinen“; „der große Spaß an der Arbeit mit den Kindern“ oder auch, dass „jeden Tag mindestens einmal gelacht wird“. Diese Entscheidung fällt ihnen wohl auch deshalb leichter, weil sie ihre Perspektive und Arbeitsplatzchancen in Kitas als vergleichsweise gut bewerten. Nicht zuletzt deswegen fiel die Wahl auch auf den Erzieherberuf. Das gilt insbesondere für Befragte aus Regionen, die



unter hoher Erwerbslosigkeit bzw. Fachkräftemangel leiden. Dort wird der Erzieherberuf für Männer als eine gute Berufsperspektive wahrgenommen, weil der Arbeitsplatz mittelfristig vergleichsweise sicher erscheint.

Zudem berichten männliche Auszubildende und Erzieher, dass sie in den Kitas häufig Anerkennung von Kindern, Eltern und Kolleginnen sowie außerhalb der Kita Anerkennung von Passanten erfahren, die sie bei der Kinderbetreuung beobachten. In der Regel wird den Männern dabei gespiegelt, wie gut es sei, dass sie erzieherische Verantwortung übernehmen und „endlich auch mal Männer“ in Kitas arbeiten. Bemerkenswert ist daneben, dass die männlichen Erzieher und Auszubildenden auch aus ihrem sozialen Umfeld mehrheitlich positive Reaktionen auf ihre Berufswahl erfahren.<sup>35</sup> Einige der männlichen Erzieher waren über diese Reaktionen überrascht, da sie offensichtlich mit spöttischen und gering schätzenden Reaktionen gerechnet haben (vgl. auch das Kapitel „Berufswege, -zugänge und -perspektiven“, S. 37 ff).

Die qualitativen Interviews zeigen somit, dass die wenigen Männer, die sich für den Arbeitsplatz Kita entscheiden, aufgrund ihres Geschlechts einen Sonderstatus haben, der nicht nur Deplatzierungseffekte auslösen kann, sondern der auch dazu führt, dass ihrer Berufswahl Anerkennung gezollt wird, sie in den Kitas mit „offenen Armen“ empfangen werden und ihre Rolle in dem ansonsten eher gering geschätzten Erzieherberuf aufgewertet wird.

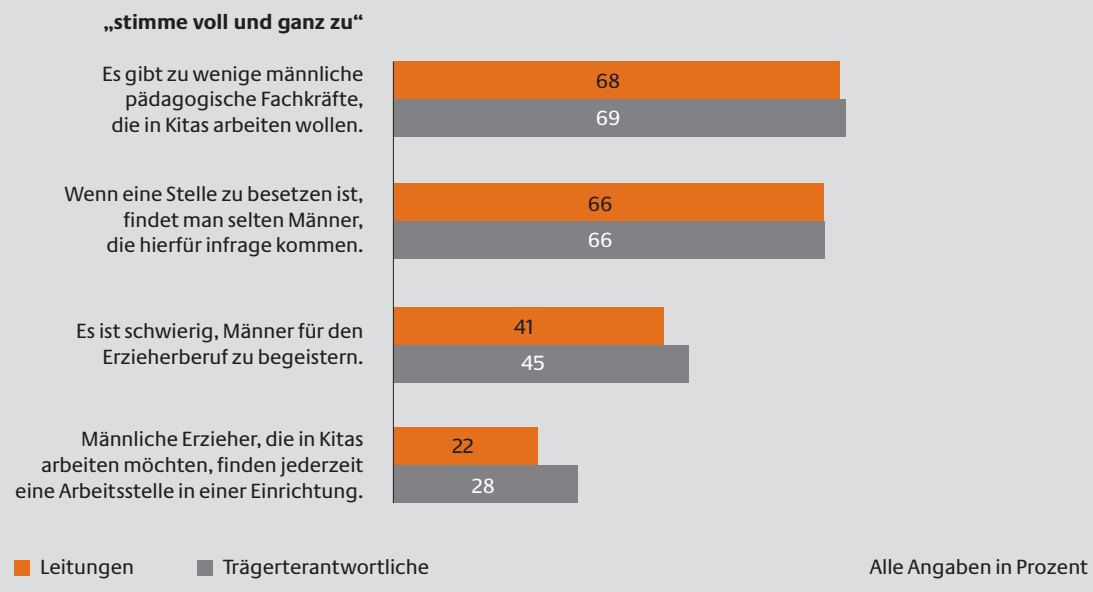
#### 5.4.3 Was bedeuten die zentralen Barrieren für die Stellenbesetzung in Kitas?

„Die männlichen Bewerbungen oder die Bewerbungen von Männern gehen ein, wenn das Ausbildungsjahr endet. Das heißt, das ist ein deutliches Zeichen, dass die dann mit dem neuen Kitajahr, wenn Stellen zu besetzen sind, die Männer dann auch sofort weg sind. Das ist unterjährig kaum mal. Das ist ganz, ganz selten, dass mal ein männlicher Bewerber da ist.“

**Kitaleiterin, 48 Jahre**

<sup>35</sup> Weibliche Auszubildende berichten deutlich häufiger davon, dass ihr soziales Umfeld ihre Berufswahl mit Geringschätzung kommentiert.

Abb. 26: Konsequenzen für die Stellenbesetzung in Kitas



Es stellt sich nun die Frage, welche Konsequenzen die identifizierten Barrieren für die Stellenbesetzung in Kitas haben:

1. Etwas über 40% der Trägerverantwortlichen und der Kitaleitungen beklagen, dass **Männer kaum für den Erzieherberuf begeistert werden können**.
2. Auffällig ist, dass Trägerverantwortliche und Kitaleitungskräfte die Sichtweise teilen, dass der **Arbeitsplatz Kita offensichtlich auch für bereits ausgebildete männliche Pädagogen nicht attraktiv** ist:
  - ! Jeweils etwa zwei Drittel der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen halten fest: Es gibt zu wenige männliche pädagogische Fachkräfte, die in Kitas arbeiten **wollen**.
  - ! Dieser Befund erhärtet sich: Circa zwei Drittel der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen haben die Erfahrung gemacht, dass man bei Ausschreibungen kaum Männer findet, die für die Stelle infrage kommen.
3. Aufgrund der geringen Anzahl männlicher Bewerber schätzen 28% der Trägerverantwortlichen und 22% der Kitaleitungen, dass männliche Erzieher **problemlos eine Anstellung** in einer Kita finden können.

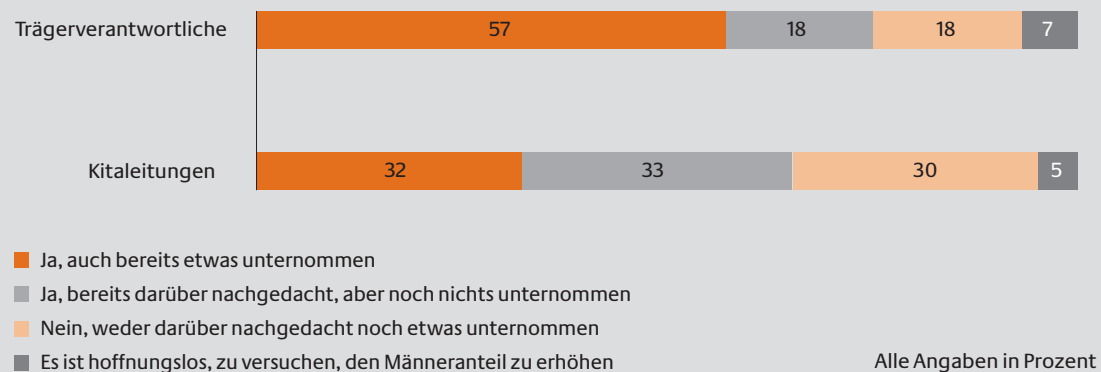
## 5.5 Handlungen, Strategien und Initiativen zur Erhöhung des Männeranteils

### 5.5.1 Haben sich Trägerverantwortliche und Kitaleitungen bereits über Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas Gedanken gemacht?

Die Befragten wünschen sich nicht nur mit Nachdruck eine Erhöhung des Anteils an männlichen pädagogischen Fachkräften, sondern haben bereits auch mehrheitlich darüber nachgedacht, wie dies gelingen kann.

**Abb. 27: Persönliches Engagement für einen größeren Anteil an männlichen Erziehern**

„Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, wie man den Anteil an männlichen Erziehern erhöhen kann bzw. etwas in diese Richtung unternommen?“



Die Erhöhung des Männeranteils ist bei den Kitaleitungen und vor allem auf Trägerebene ein wichtiges Thema

Drei Viertel der Trägerverantwortlichen haben bereits über eine Erhöhung des Männeranteils nachgedacht, bei den Kitaleitungen sind es „nur“ zwei Drittel. Dies deutet auf eine hohe Aufmerksamkeit für das Thema hin.

Offensichtlich sehen Kitaleitungen und Trägerverantwortliche die Frage der Umsetzung vor allem auf Seite der Träger aufgehoben und weniger bei den Kitaleitungskräften: Während über die Hälfte der Trägerverantwortlichen die Erhöhung des Männeranteils in Kitas bereits praktisch angegangen ist, hat nur ein Drittel der Kitaleitungen etwas in dieser Richtung unternommen.

Die Erhöhung des Männeranteils wird mehrheitlich als realistisches Vorhaben eingestuft

Wie gezeigt, ist der Mehrheit der Kitaleitungen und Trägerverantwortlichen klar: Sie sind in der Verantwortung, sich für mehr Männer in Kitas einzusetzen. Doch wie realistisch wird das Vorhaben „Erhöhung des Männeranteils in Kitas“ (auf der konkreten Handlungsebene) eingestuft? Es zeigt sich, dass weder Trägerverantwortliche noch Kitaleitungen der Erhöhung des Männeranteils in Kitas pessimistisch gegenüberstehen: Nur jeweils ein Bruchteil hält den Versuch, für mehr männliche pädagogische Fachkräfte in Kitas zu sorgen, für ein hoffnungsloses Unterfangen.

Aber: Verbindliche organisationsinterne Strategien zur Gewinnung von männlichen Erziehern sind bislang selten

In der qualitativen Erhebung wurden Trägerverantwortliche und Kitaleitungen auch nach Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils gefragt. Die qualitative Auswertung zeigt:

Trägerverantwortliche und Kitaleitungen verfügen über ein ganzes Set verschiedenster Maßnahmen und Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas. So werden beispielsweise ...

- | Kooperationen mit Schulen, Fachschulen oder Arbeitsvermittlungsagenturen eingegangen;
- | männliche Bewerber immer zu Vorstellungsgesprächen eingeladen und bei gleicher Qualifizierung bevorzugt eingestellt;
- | männliche Erzieher – wenn möglich – nicht nach dem Gießkannenprinzip auf verschiedene Kitas verteilt.<sup>36</sup>

Trägerverantwortliche und Kitaleitungskräfte weisen zudem darauf hin, dass männliche Erzieher eher in Kitas arbeiten (wollen), in denen schon männliche Erzieher, Praktikanten, FSJler oder Zivildienstleistende beschäftigt sind. Kitas mit männlichen Mitarbeitern finden demnach leichter einen weiteren männlichen Mitarbeiter als Kitas, in denen ausschließlich Frauen beschäftigt sind.

**Aber:** Verbindliche organisationsintern implementierte Strategien bzw. Qualitätsziele zur Erhöhung des Männeranteils werden bisher weder von Trägerverantwortlichen noch von den Kitaleitungen nachhaltig verfolgt. In den Interviews begründen die Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen dies damit, dass es zu wenige Männer gebe, die an einer Arbeit in Kitas überhaupt Interesse hätten. **Zudem:** Andere Bildungsthemen und tagespolitische Herausforderungen führen dazu, dass für die Bearbeitung des Themas „Erhöhung des Männeranteils“ kaum Zeit und Ressourcen zur Verfügung stünden. Diese Gründe dürften auch dafür ausschlaggebend sein, dass immerhin 18% der Trägerverantwortlichen und 33% der Kitaleitungen zwar darüber nachgedacht haben, den Männeranteil in ihren Einrichtungen zu erhöhen, bisher aber in dieser Richtung noch nichts unternommen haben. Die Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen wurden daher auch danach gefragt, welche Bedeutung das Thema in ihrem **aktuellen** Arbeitsalltag hat.

### 5.5.2 Welche Bedeutung hat das Thema „Männliche Erzieher“ im aktuellen Arbeitsalltag der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen?

„Also bei uns beim Träger ist im Moment (...) sind einfach andere brennende Themen da. Denke ich mal, das hat damit was zu tun. Ja. Wir sind auch mit dieser ganzen internen Evaluation, externe Evaluation, PQF-Programm – sind wir so richtig zugezuckt. Ja? Und das ist schon mit ein Grund, denke ich. Dass wir einfach dafür keine Luft haben. Da nehmen sich einzelne Leute Luft, die da ein Interesse haben. (...) Dass das der Träger prinzipiell ablehnen würde, also glaube ich nicht. Weil es ist schon ein Thema. (...) Aber im Moment sind so viele andere wichtige Sachen da, wo auch Finanzierung davon abhängt. Dass einfach keine Luft da ist.“

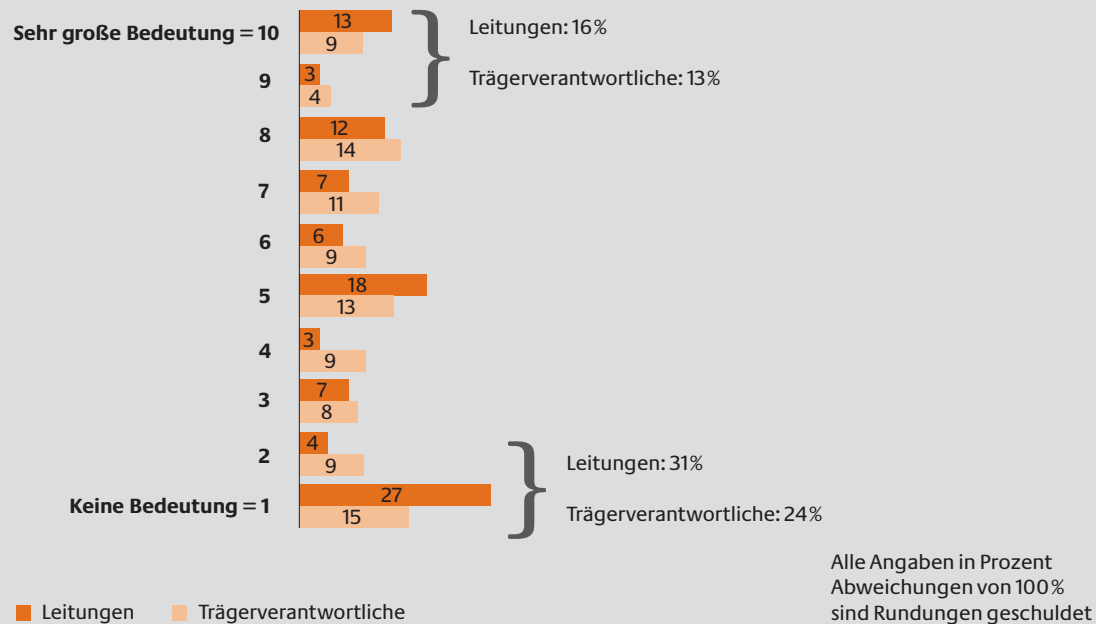
**Weibliche Trägerverantwortliche, 52 Jahre**

<sup>36</sup> Dies bedeutet, dass Träger darauf achten, dass wenn möglich mindestens zwei männliche Erzieher in einer Kita beschäftigt sind. Dafür nehmen sie auch in Kauf, dass es dann weniger Kitas gibt, in denen Männer tätig sind. Fachschulen/-akademien für Sozialpädagogik verfahren meist ähnlich: Die wenigen männlichen Auszubildenden werden möglichst gemeinsam einer Klasse zugeteilt.

Das Thema „Männliche Erzieher“ wird zwar für sehr wichtig erachtet, ist im aktuellen Arbeitsalltag jedoch nicht von höchster Priorität

Wie die Befunde klar zeigen, wird das Thema „Männliche Pädagogen in Kitas“ grundsätzlich für wichtig erachtet, auch hat man bereits (vor allem auf Trägerseite) etwas zur Erhöhung des Männeranteils unternommen. Fragt man jedoch nach der Relevanz des Themas im **gegenwärtigen** Arbeitsalltag, zeigt sich, dass auf Träger- und Leitungsseite nur etwa 15% der Befragten dem Thema eine sehr große aktuelle Bedeutung zuschreiben.<sup>37</sup> Für 31% der Kitaleitungen und 24% der Trägerverantwortlichen hat das Thema im Großen und Ganzen im täglichen Berufsleben eine eher geringe Relevanz.<sup>38</sup>

Abb. 28: Bedeutung des Themas „Männliche Erzieher“ im aktuellen Arbeitsalltag

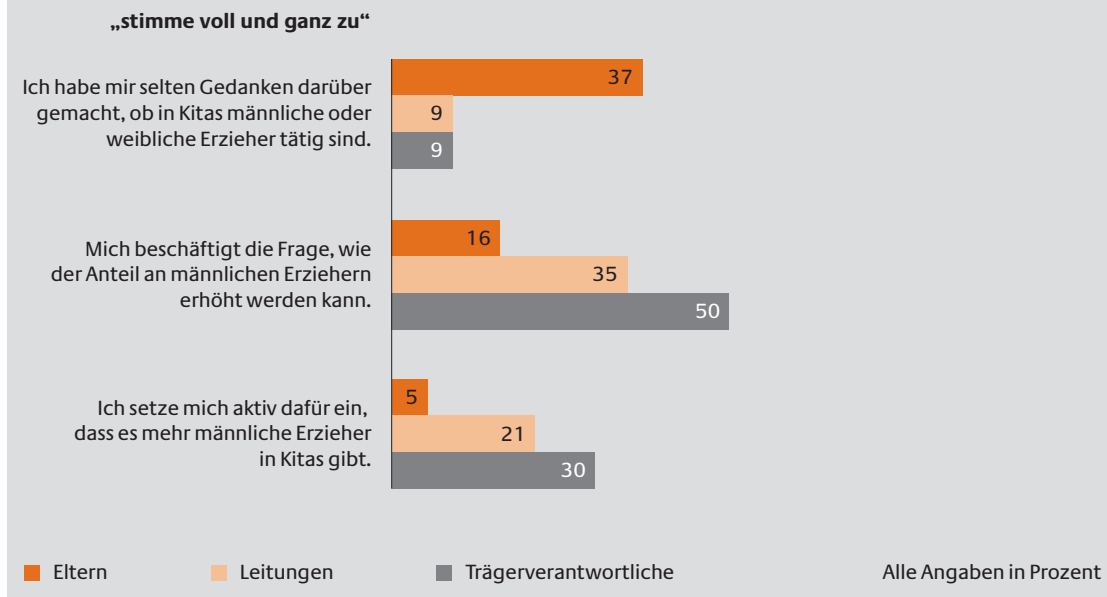


Weitere Zahlen stützen die Annahme, dass das Thema „Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher in Kitas“ zwar präsent ist, sich jedoch nur eine Minderheit als aktiv Engagierte auf diesem Gebiet bezeichnen lässt: bei den Trägerverantwortlichen ca. ein Drittel, bei den Kitaleitungen ein Fünftel. Wieder wird deutlich: Die Erhöhung des Männeranteils ist eher ein Thema der Trägerverantwortlichen und weniger der Kitaleitungen. Ebenso erhärtet sich der Befund, dass sich die Eltern mit dem Thema „Mehr männliche Pädagogen in Kitas“ nur am Rande beschäftigen – was jedoch nicht zwangsläufig bedeutet, dass sie das Thema nicht mehrheitlich wichtig finden würden. **Das heißt:** Die hier beschriebenen Befunde unterstreichen die Einschätzung, dass andere Bildungsthemen und tagespolitische Herausforderungen dazu führen, dass den Trägerverantwortlichen und noch mehr den Kitaleitungen im Arbeitsalltag für die Bearbeitung des Themas „Erhöhung des Männeranteils“ nicht genügend Zeit und Ressourcen zur Verfügung stehen.

<sup>37</sup> Werte 9 und 10 der Zehnerskala addiert (1 = keine Bedeutung bis 10 = sehr große Bedeutung).

<sup>38</sup> Werte 1 bis 2 der Zehnerskala addiert (1 = keine Bedeutung bis 10 = sehr große Bedeutung).

Abb. 29: Aufmerksamkeit gegenüber dem Thema „Männliche Erzieher in Kitas“



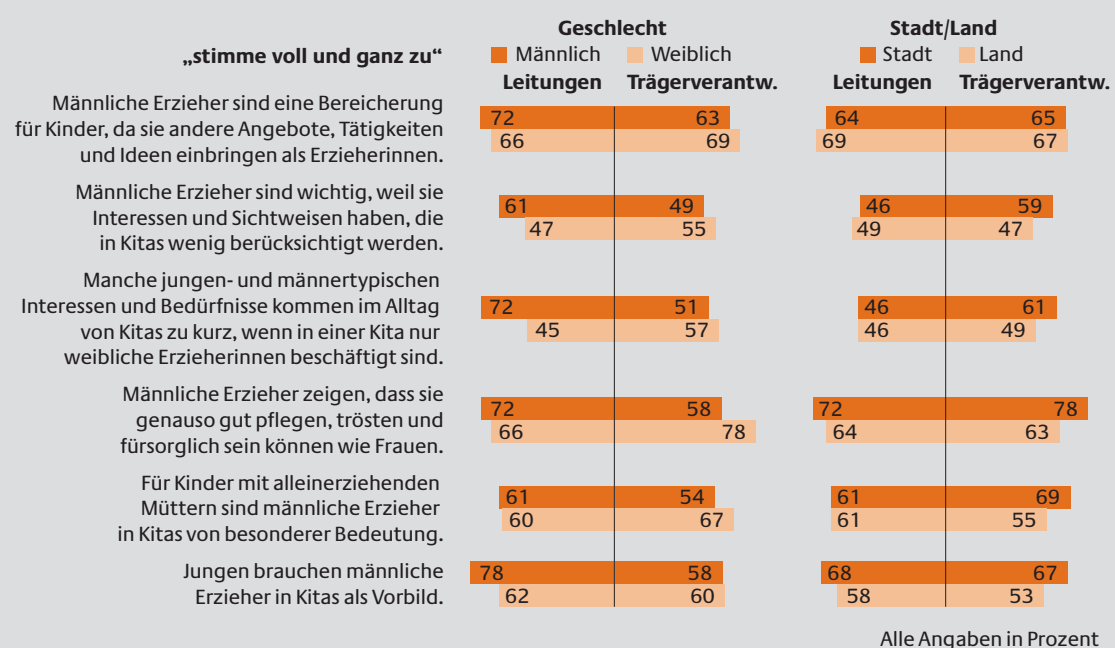
### 5.5.3 Ist die Erhöhung des Anteils männlicher Pädagogen auf Träger- und Leitungsebene ein „Männerthema“?

Die Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher ist auf Leitungsebene eher ein „Männerthema“, auf Trägerebene eher ein „Frauenthema“

Geschlechterdifferenzierungen innerhalb der Kitaleitungen und Trägerverantwortlichen zeigen:

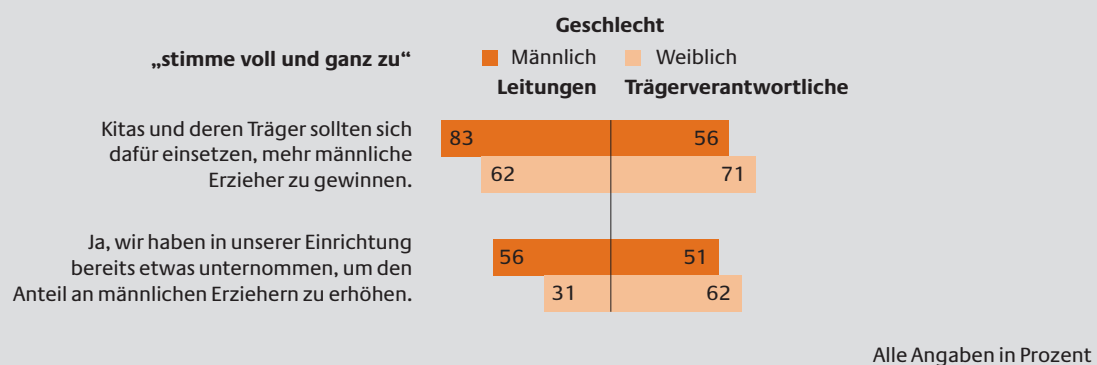
- | Auf Leitungsebene sprechen sich Männer etwas häufiger als Frauen für eine Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher aus. Bei den Trägerverantwortlichen sind es hingegen tendenziell die Frauen, die die Bedeutung männlicher Erzieher herausstellen.

Abb. 30: Gründe für die Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher in Kitas – demografische Unterschiede bei Trägerverantwortlichen und Kitaleitungskräften



- Auf Seite der Kitaleitungen fordern Männer (noch) deutlicher als Frauen, dass sich Kitas und deren Träger dafür einsetzen sollen, mehr männliche Erzieher zu gewinnen (Männer: 83%, Frauen: 62%). Die männlichen Kitaleiter sind zudem auch aktiver in Sachen Erhöhung des Männeranteils in Kitas: Während nur ca. jede dritte Kitaleiterin bereits etwas zur Erhöhung des Männeranteils unternommen hat, ist es bei den männlichen Kollegen mehr als jeder zweite.
- Auf Seite der Träger hingegen fordern mehr Frauen als Männer einen stärkeren Einsatz von Kitas und Trägern für die Gewinnung männlicher Pädagogen (Männer: 56%, Frauen: 71%). Die Frauen sind diesbezüglich auch etwas aktiver als die männlichen Kollegen: 62% der Frauen geben an, bereits etwas zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas unternommen zu haben. Bei den Männern sind es „nur“ 51%.

**Abb. 31: Geforderter und aktiver Einsatz für die Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher – demografische Unterschiede bei Trägerverantwortlichen und Kitaleitungskräften**



- Auch bei der Frage, welche Bedeutung das Thema „Männliche Erzieher“ im aktuellen Arbeitsalltag hat, zeigt sich dieser Unterschied: Auf Leitungsebene ist es den Männern wichtiger als den Frauen (Männer: 56%, Frauen: 34%), auf Trägerseite den Frauen wichtiger als den Männern (Männer: 30%, Frauen: 43%).<sup>39</sup>

#### 5.5.4 Wer ist gefragt, wenn es um Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas geht?

Die Erhöhung des Männeranteils trauen sich Kitaleitungen und vor allem Trägerverantwortliche mehrheitlich zu

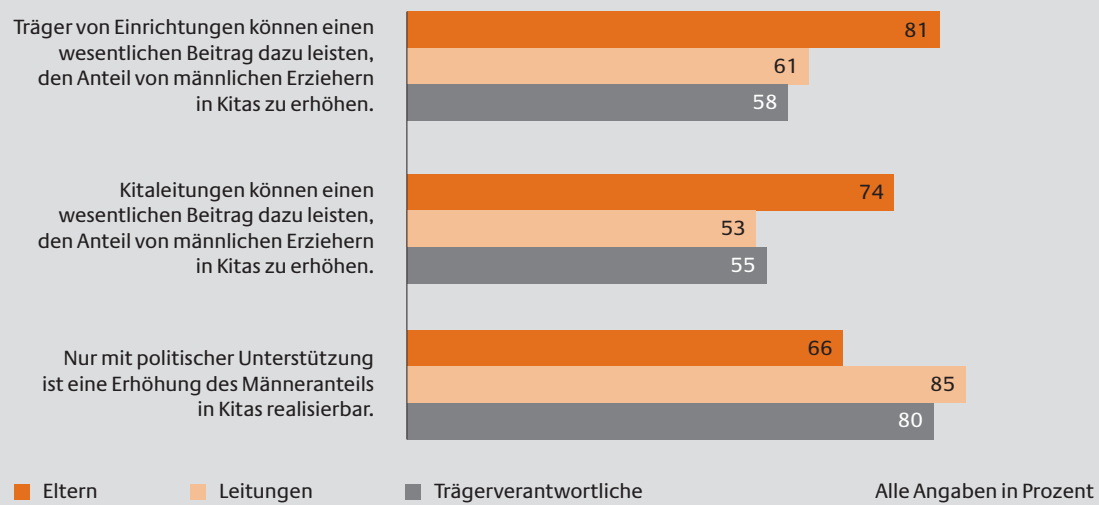
Über 50% der Kitaleitungen und Trägerverantwortlichen sind der Ansicht, dass Kitaleitungskräfte einen wesentlichen Beitrag dazu leisten können, den Anteil von männlichen Erziehern in Kitas zu erhöhen<sup>40</sup>. Als noch wirkungsmächtiger werden die Kitaträger eingestuft: Hier sind ca. 60% der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen der Ansicht, dass Träger Wesentliches zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas beisteuern können.

<sup>39</sup> Hier wurden jeweils die Werte 7 bis 10 einer Zehnerskala (1 = keine Bedeutung bis 10 = sehr große Bedeutung) addiert.

<sup>40</sup> Um darzustellen, dass Trägerverantwortliche und Kitaleitungskräfte sich prinzipiell zutrauen, den Männeranteil in ihren Einrichtungen erhöhen zu können, ist an dieser Stelle der höchste und zweithöchste Zustimmunganteil („stimme voll und ganz zu“, „stimme eher zu“) ausgewiesen.

Abb. 32: Zuständigkeit für Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas

„stimme voll und ganz zu“/„stimme eher zu“



**Aber: Die Erhöhung des Männeranteils in Kitas bedarf vor allem aus Sicht der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen politischer Unterstützung – und die gibt es ihrer Meinung nach bislang nicht**

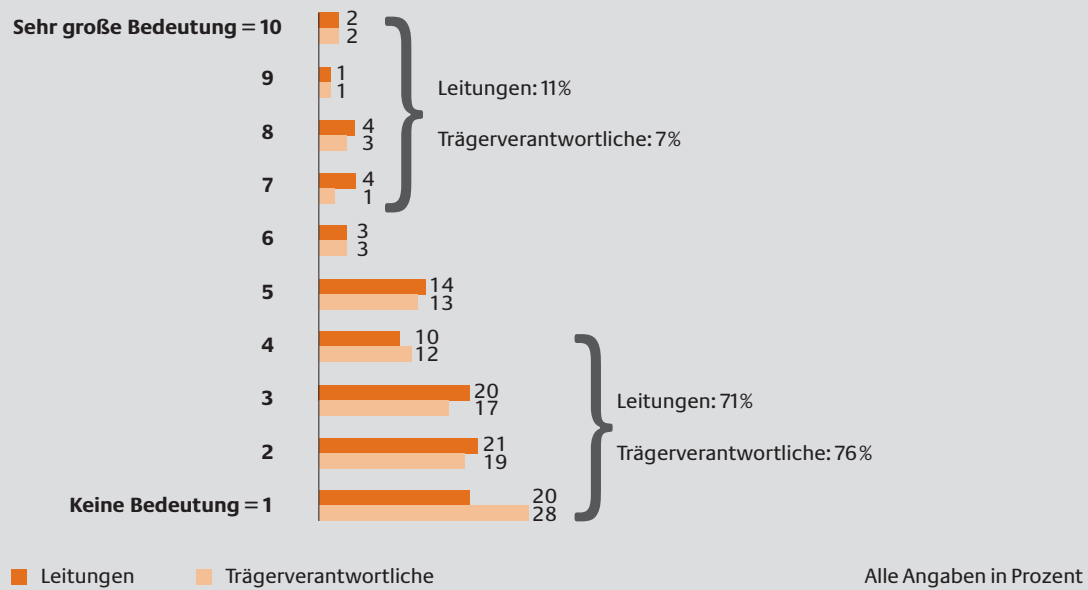
Zwar geben über die Hälfte der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen an, dass die eigenen Einrichtungen einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher leisten können, jedoch vertreten auch jeweils über 80% die Meinung, dass eine Steigerung des Männeranteils in Kitas nur mit politischer Unterstützung realisierbar ist. Auch die Eltern gehen mehrheitlich davon aus, dass eine Erhöhung des Männeranteils politischer Unterstützung bedarf. Allerdings nehmen sie die Politik in geringerem Maße in die Pflicht, als das die Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen tun. Die Eltern gehen noch wesentlich stärker als die Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen davon aus, dass Trägerverantwortliche und Kitaleitungskräfte selbst einen großen Beitrag zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas leisten können.

Bislang sieht jedoch lediglich ein Bruchteil der Trägerverantwortlichen wie Kitaleitungen das Thema „Männliche Erzieher“ auf politischer Ebene verankert:

- Kaum jemand auf Träger- und Leitungsseite ist der Ansicht, dass diesem Thema in der Politik große Aufmerksamkeit gewidmet wird.
- Dem stehen jeweils etwas über 70% der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen gegenüber, die der Meinung sind, dass dem Thema „Männliche Erzieher“ von der Politik kaum Bedeutung beigemessen wird. Ein Viertel der Trägerverantwortlichen und ein Fünftel der Kitaleitungen finden sogar, dass dieses Thema die Politik überhaupt nicht interessiert.



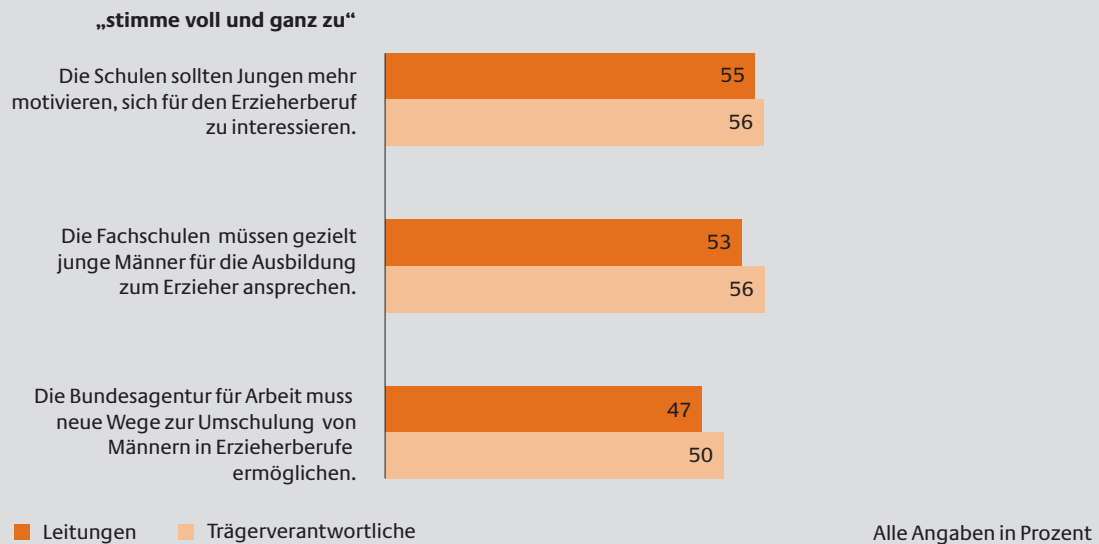
Abb. 33: Bedeutung des Themas „Männliche Erzieher“ in der Politik



### Kitaleitungen und Trägerverantwortliche nehmen das (Aus-)Bildungssystem in die Pflicht, sich für mehr männliche Pädagogen starkzumachen

Einigkeit besteht bei Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen auch darin, dass das (Aus-)Bildungssystem gefragt ist: Man fordert von den (Fach-)Schulen, bei Jungen für den Erzieherberuf zu werben, und erwartet von der **Bundesagentur für Arbeit**, Männern Umschulungen in Erzieherberufe zu ermöglichen.

Abb. 34: Bedeutung der Ausbildungsakteure bei der Erhöhung des Anteils männlicher Pädagogen in Kitas



### 5.5.5 Was müsste aus Sicht der Befragten geschehen, um mehr Männer als Erzieher in Kitas gewinnen zu können?

„Ja, was halt noch so ein Punkt ist, ist einfach die Bezahlung, glaube ich, überhaupt in Kitas (...). Und ich glaub ... also, wenn wir noch besser bezahlen würden, hätten wir noch einen viel besseren Zulauf an Männern, glaube ich.“

**Weibliche Trägerverantwortliche, 39 Jahre**

Anhebung der Gehälter und Steigerung des sozialen Ansehens sowie Schärfung des Bewusstseins, dass der Beruf gesellschaftlich hochrelevant ist

Die Frage nach den Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas ist natürlich eng verknüpft mit den Barrieren, die Männer davon abhalten, sich für einen pädagogischen Beruf in einer Kita zu entscheiden. So ist es keine Überraschung, dass von Trägerverantwortlichen und insbesondere von den Kitaleitungen betont wird, dass in allererster Linie die **Gehälter angehoben** werden sollten und die **soziale Anerkennung des Erzieherberufs gesteigert** werden müsste – wurde doch vorwiegend mit diesen Argumenten der geringe Anteil an männlichen Erziehern in Kitas erklärt.<sup>41</sup> Trägerverantwortliche wie Kitaleitungen gehen davon aus, dass bei Männern bislang das **Bewusstsein für die gesellschaftliche Relevanz des Erzieherberufs gering** ist: Zwei Drittel der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungskräfte vertreten die Meinung, dass den Männern stärker zu vermitteln ist, dass sie mit der Arbeit in Kitas einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag leisten.

Zudem wird von fast der Hälfte der Befragten betont, dass **mehr Umschulungsmöglichkeiten** für Männer angeboten werden müssen und die **Bildungsqualität** von Kitas sich erhöhen muss.

Eine Einstellung von männlichen Erziehern um jeden Preis wird mehrheitlich abgelehnt

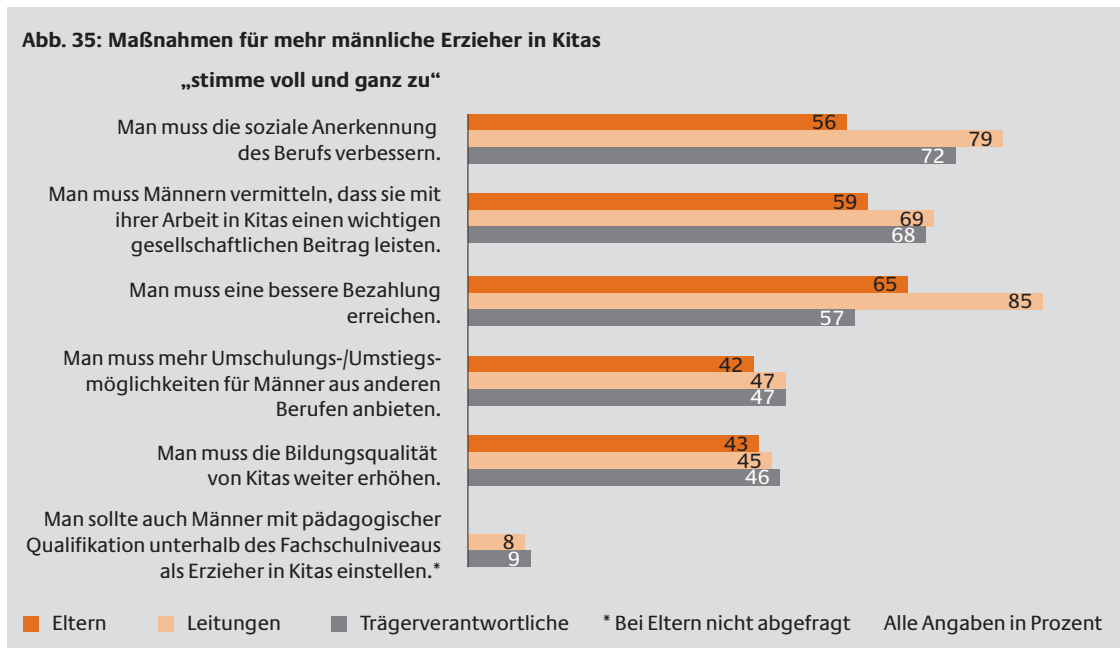
Trotz des Mangels an männlichen Pädagogen in Kitas ist es den Trägerverantwortlichen und Kitaleitungskräften mehrheitlich wichtig festzuhalten, dass eine Erhöhung des Männeranteils zulasten der pädagogischen Qualität nicht infrage kommt. Kurz: Männer werden nicht um jeden Preis eingestellt.

Dass männliche Fachkräfte genauso qualifiziert sein und dem Stellenprofil entsprechen müssen wie ihre Mitbewerberinnen wird von jeweils über der Hälfte der Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen ohne Wenn und Aber betont. Zudem weisen die Kitaleitungskräfte in den qualitativen Interviews darauf hin, dass es ihnen nicht nur um „Männer an sich“ geht, sondern sie sich möglichst vielfältige und unterschiedliche Männer für ein „buntes“ Team wünschen.

<sup>41</sup> Der Wunsch relativ vieler männlicher Fachkräfte, eine Leitungsposition innerhalb der Kita zu bekleiden und der hohe Anteil männlicher Integrationserzieher in Bremen und männlicher Kitaleiter in Hamburg, die wegen ihrer akademischen Ausbildung ein höheres Gehalt beziehen (vgl. auch das Kapitel „Aktuelle Zahlen zum Männeranteil in Kindertagesstätten“, S. 15 ff.), bestätigen die Forderung und positive Wirkung von angehobenen Gehältern.

Männer mit einer pädagogischen Qualifikation unter dem Fachschulniveau einzustellen, wird vor allem von Trägerverantwortlichen in urbanen Gegenden kategorisch abgelehnt (65%). Bei Trägerverantwortlichen aus ländlicheren Gegenden stößt diese Strategie auf etwas größere Akzeptanz: Hier wird sie „nur“ von 51% massiv verurteilt.

**Aber: Immerhin ca. 10% sowohl der Trägerverantwortlichen als auch der Kitaleitungskräfte können sich vorstellen, männliche Erzieher unter Fachschulniveau einzustellen**



### 5.5.6 Unterscheiden sich die verschiedenen Träger im Hinblick auf das Thema „Männliche Erzieher in Kitas“ voneinander?

„Ich hab da angerufen, bei der Katholischen Fachschule. Und dann haben sie gefragt, ob ich männlich bin. Hab ich gesagt: Ja. Und dann haben sie gesagt: Ja nee, wir nehmen nur Frauen.“

**Männlicher Auszubildender, 20 Jahre**

Wie die bisherigen Befunde zeigen, ist die „Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher“ vor allem ein Thema bei den Trägerverantwortlichen. Im Folgenden soll nun der Frage nachgegangen werden, ob sich die verschiedenen „Trägerarten“ bezüglich ihrer Meinung zu männlichen Pädagogen in Kitas unterscheiden. Da „nur“ 100 Personen mit Führungsverantwortung auf Trägerseite befragt wurden, sind die folgenden Differenzierungen nicht als Befunde mit repräsentativer Gültigkeit zu verstehen, sondern als empirisch gestützte Tendenzen.

Zunächst ist festzuhalten: **Kein Träger schreibt dem Thema „Männliche Fachkräfte in Kitas“ eine geringe Bedeutung zu.** Dennoch zeigen sich Unterschiede: Vor allem die katholischen Kitaträger scheinen eine Sonderstellung einzunehmen.

## Katholische Träger stehen dem Thema „Männliche Erzieher“ offensichtlich zurückhaltender gegenüber als andere Träger

Einige Beispiele:

- Während im Schnitt 75% der Trägerverantwortlichen die Ansicht vertreten, dass Kinder sowohl von männlichen als auch weiblichen Fachkräften betreut werden sollten, sind es bei den Verantwortlichen katholischer Träger „nur“ 58%.
- Von allen Trägerverantwortlichen beschäftigen sich die katholischen am wenigsten mit der Frage, wie der Anteil an männlichen Erziehern in Kitas erhöht werden kann (42% im Vergleich zu durchschnittlich 50%).
- Nur 33% der katholischen Trägerverantwortlichen haben bereits etwas zur Erhöhung des Anteils männlicher Pädagogen in Kitas unternommen. Damit liegen sie deutlich unter dem Durchschnitt von 57%.

### 5.6 Exkurs – Zivildienstleistende in Kindertagesstätten

Seit Ende 2006 dürfen Zivildienstleistende hauptamtliche Erziehungskräfte in der Beaufsichtigung und Betreuung der Kinder unterstützen.<sup>42</sup> Am 1. November 2008 waren 3.013 aktive Zivildienstplätze im Bereich der Kindertagesstätten ausgewiesen. Insgesamt verteilten sich 1.860 Zivildienstleistende auf diese aktiven Zivildienstplätze – ca. ein Drittel der Zivildienstplätze blieb demnach unbesetzt.

Folgende Tätigkeiten gehören zu den möglichen Aufgabenfeldern von Zivildienstleistenden in Kindertagesstätten:

- Mithilfe beim Aufsichtführen (Spielen und Toben im Innen- und Außenbereich der Einrichtung, Hausaufgabenbetreuung für Kinder bis 14 Jahre)
- Mithilfe bei praktischen Anleitungen, z. B. Basteln, Kochen, Werken
- Mithilfe bei Handgriffen des täglichen Lebens (Waschen, An- und Ausziehen, Zähne putzen, Windeln wechseln, Umgang mit Reißverschlüssen, Schnürsenkel binden)
- Mithilfe bei Übungen zum Spracherwerb und zur Alltagsorientierung (Farben, Jahreszeiten, Ziffern, Buchstaben, Uhr ablesen)
- Begleitdienste auf Ausflügen oder beim täglichen Gang von und nach Hause (vgl. Deutscher Bundestag 2008 S. 14).

#### **Kann der Zivildienst in Kindertagesstätten einen sinnvollen Beitrag zur Steigerung des Anteils männlicher Erzieher leisten?**

Erste Ergebnisse des Forschungsprojekts „Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“<sup>43</sup> bestätigen die Richtigkeit dieser Vermutung. Denn viele Zivildienstleistende entscheiden sich aufgrund positiver Erfahrungen während des Zivildienstes im späteren Biografieverlauf für einen sozialen Beruf (vgl. Pressemitteilung BMFSFJ vom 15.12.2008). Ein Ergebnis, das auch durch die Befunde der vorliegenden Studie bestätigt wird (vgl. S. 38 ff.). Zivildienstleistende für eine Tätigkeit in Kindertagesstätten zu motivieren und weitere

<sup>42</sup> Im Folgenden werden Auszüge aus der Antwort der Bundesregierung (Drucksache 16/11380) auf eine Kleine Anfrage der FDP-Fraktion (Drucksache 16/10976 „Bildungs- und Entwicklungschancen von Jungen“) dargestellt.

<sup>43</sup> Das dreijährige Forschungsprojekt startete im Januar 2008 und wird von der **Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung** (GIB) in Kooperation mit der **TU Dresden** durchgeführt.

Zivildienstplätze in Kitas zu schaffen, erscheint vor dem Hintergrund der folgenden Ergebnisse sinnvoll:

- Trägerverantwortliche sowie Kitaleitungen sehen in der Beschäftigung von Zivildienstleistenden die Chance, weitere Männer für die Arbeit in ihren Kindertagesstätten zu gewinnen. Ihrer Erfahrung nach sind männliche Praktikanten und Erzieher eher bereit, in einer Kita zu arbeiten, wenn dort schon ein Mann im pädagogischen Bereich anwesend ist. Dabei spielt es offenbar keine große Rolle, ob dieser Mann Erzieher, Anerkennungspraktikant, FSJler oder Zivildienstleistender ist.
- Eltern, die positive Erfahrungen mit Zivildienstleistenden gemacht haben, stehen dem Thema „Männer in Kitas“ noch offener gegenüber und fordern noch stärker eine Erhöhung des Männeranteils als der Durchschnitt aller befragten Eltern.

Abb. 36: Persönliche Relevanz von mehr männlichen Erziehern

„Wie wichtig ist es Ihnen persönlich, dass es mehr männliche Erzieher in Kitas gibt?“

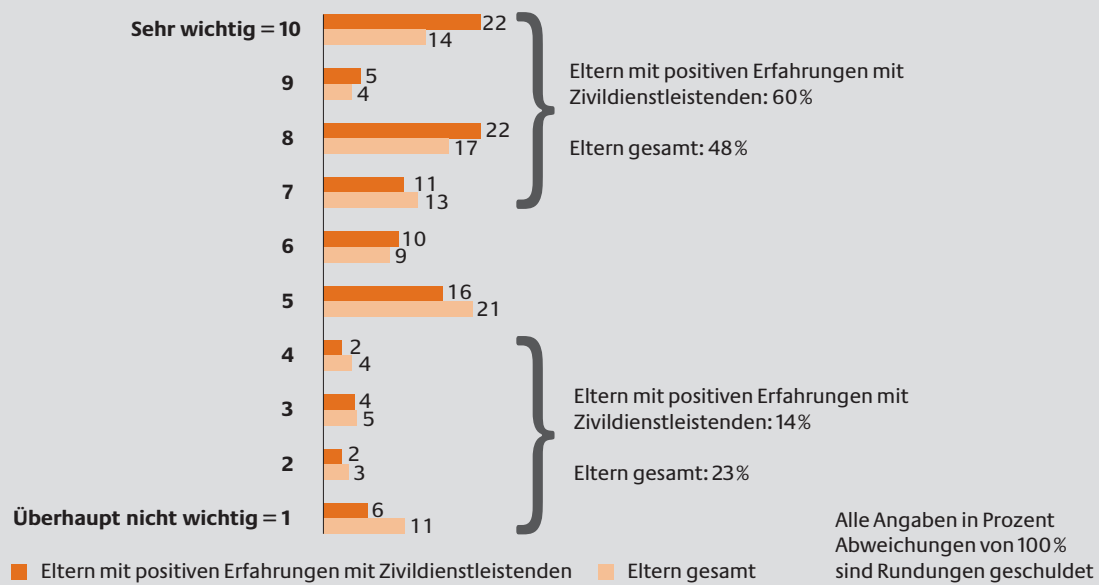
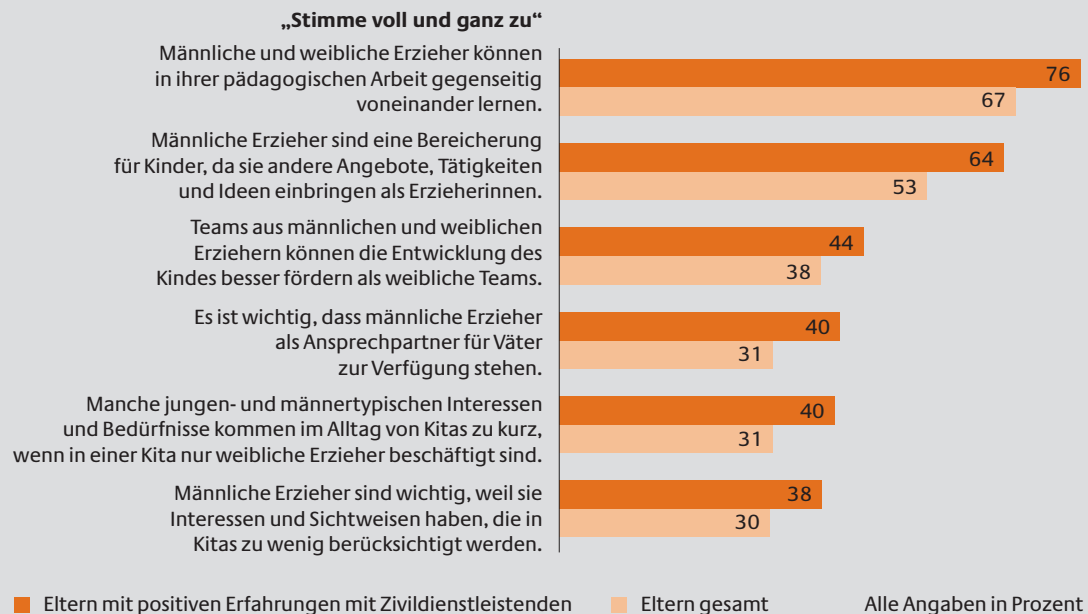


Abb. 37: Gründe für die Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher in Kitas



Der Zivildienst erleichtert jungen Männern **zudem** formal die Zulassung zur Erzieherausbildung. Denn in der Regel wird ein absolvierter Zivildienst in einer Kindertagesstätte von den Fachschulen für Sozialpädagogik als berufliche Vorbildung anerkannt und gilt damit als eine mögliche formale Voraussetzung für die Aufnahme an einer Fachschule.

### Eine nachhaltige Stärkung des Zivildienstes und der Freiwilligendienste ist vor dem Hintergrund der vorliegenden Befunde folgerichtig

Die Aussagen zum Zivildienst lassen sich in vieler Hinsicht auf das Freiwillige Soziale Jahr übertragen, denn junge Männer haben auch als FSJler die Möglichkeit, positive soziale Erfahrungen zu sammeln und auch sie tragen zu einer zahlenmäßigen Erhöhung des Männeranteils in Kitas bei.

Für Kindertagesstätten ist die Beschäftigung von männlichen FSJlern auch vor folgendem Hintergrund interessant: Junge Männer können nach § 14 c des Zivildienstgesetzes anstelle ihres Zivildienstes auch ein Freiwilliges Soziales Jahr in einer Kita ableisten.

Der Zivil- und Freiwilligendienst sollte demnach bei der Entwicklung von Strategien zur Steigerung des Männeranteils eine wichtige Rolle spielen. Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, die beiden Dienste attraktiv zu gestalten.

## 5.7 Zusammenfassung der zentralen Befunde

Die Ergebnisse der Erhebungen zeigen, dass ...

- national und international bislang nur wenige Studien zum Thema „Männliche Pädagogen in Kindertagesstätten“ vorliegen (vgl. S. 20 ff.);
- bundesweit der Anteil männlicher Mitarbeiter im pädagogischen Bereich der Kindertagesstätten derzeit bei etwa 3% liegt (vgl. S. 15) und männliche Fachkräfte sich vor allem in den städtischen Kitas konzentrieren (vgl. S. 16);
- positive Arbeits- und Betreuungserfahrungen mit Kindern und Jugendlichen, wie z. B. im Zivildienst oder in der kirchlichen und ehrenamtlichen Kinder- und Jugendarbeit, stellen häufig für Männer Brücken in den Erzieherberuf dar (vgl. S. 39 f.). Außerdem begünstigen Eltern, die soziale Berufe ausüben, die Entscheidung von Männern, die Erzieherausbildung zu absolvieren;
- das Berufsfeld „Kindertagesstätte“ für Männer an Attraktivität gewinnt, wenn sie eine Kitaleitungsstelle übernehmen (können) (vgl. S. 40 f.) oder besser bezahlt werden, wie beispielsweise im Fall der in der Regel akademisch geschulten Kitaintegrationserzieher und -erzieherinnen (vgl. S. 18) oder in den Kitas des dänischen Schulvereins **Dansk Skoleforening for Sydslesvig** in Schleswig-Holstein (vgl. S. 18);
- männliche Erzieher der relativ schlechten Entlohnung ihrer Arbeit dann eine geringere Bedeutung beimessen, wenn sie für ihre Arbeit soziale Anerkennung erfahren und ihre Arbeitsbedingungen eine professionelle und mit ausreichenden Ressourcen ausgestattete Bildungs- und Betreuungsarbeit mit den Kindern zulässt (vgl. S. 72 f.);

- | Männer, denen in Kitas positive und wertschätzende Erfahrungen zuteil werden, in der Einrichtung eher verbleiben und nach außen für ihre Berufswahl werben (vgl. S. 73 f.);
- | sich Männer eher für eine Anstellung in einer Kita interessieren, wenn dort schon andere Männer beschäftigt sind (vgl. S. 76);
- | männliche Fachkräfte und Auszubildende in Erzieherfachschulen und in Kindertagesstätten bei Eltern, Trägerverantwortlichen, Kitaleitungskräften, Erzieherinnen und weiblichen Auszubildenden sehr erwünscht sind (vgl. S. 46 ff.), ihnen nur sehr geringe Skepsis entgegengebracht wird und nur ein sehr kleiner Teil der Befragten etablierte Systeme in Kitas durch männliche Erzieher gefährdet sieht (vgl. S. 60 ff.);
- | Trägerverantwortliche und Kitaleitungskräfte Männer nicht um jeden Preis einstellen. Männliche Fachkräfte müssen genauso qualifiziert sein und dem Stellenprofil entsprechen wie ihre Mitbewerberinnen (vgl. S. 82). Soziale Fähigkeiten, Engagement sowie physische und emotionale Belastbarkeit werden als die wesentlichen qualitativen Anforderungen an männliche Erzieher formuliert (vgl. S. 52);
- | Trägerverantwortliche, Kitaleitungskräfte, weibliche Auszubildende und Erzieherinnen sowie Eltern die Erfahrungen mit männlichen Fachkräften als sehr positiv und bereichernd bewerten (vgl. S. 51 ff.);
- | Kindertagesstätten, die männliche Pädagogen beschäftigen, für viele Eltern attraktiver sind – unter anderem auch, weil sie sich von den männlichen Pädagogen neue Impulse für die eigene Erziehung erhoffen (vgl. S. 48);
- | die Zusammenarbeit von Erziehern und Erzieherinnen ebenfalls positiv beschrieben wird (vgl. S. 51 f.);
- | männliche Erzieher nicht nur für Jungen, sondern auch für Mädchen wichtig sind (vgl. S. 55).

In den Erhebungen zeigen sich aber auch **Barrieren und Hürden**, die einer Steigerung des Männeranteils im Wege stehen. So wurde deutlich, dass ...

- | die Entlohnung und gesellschaftliche Anerkennung des Erzieherberufs nicht leistungsgerecht sind (vgl. S. 66 ff.);
- | die Aufstiegs- und Berufschancen im Erzieherberuf gering sind (vgl. S. 66.);
- | sich die unentgeltliche Ausbildung ohne staatliche Finanzierung (BAföG) bzw. ohne finanzielle Unterstützung der Eltern nicht oder nur unter starken Zusatzbelastungen durchführen lässt (vgl. S. 68);
- | das veraltete, stereotype Berufsbild und die immer noch allgegenwärtige Vorstellung, dass pädagogische Fachkräfte in Kitas mit den Kindern „nur“ spielen, basteln und ansonsten die Betreuungsaufgaben von Müttern fortführen, den Erzieherberuf unattraktiv erscheinen lassen (vgl. S. 42 und S. 71);
- | noch immer latente Bedenken gegenüber männlichen Erziehern in der frühkindlichen Pädagogik bestehen (vgl. S. 60 ff.);
- | eine als dominant wahrgenommene „weibliche Kultur“ bei männlichen Erziehern und Auszubildenden „Deplatzierungseffekte“ auslösen kann (vgl. S. 71);
- | Trägerverantwortliche und Kitaleitungen bisher keine verbindlichen und nachhaltigen Strategien bzw. Qualitätsziele zur Erhöhung des Männeranteils verfolgen, da sie davon ausgehen, dass sich zu wenige Männer für den Erzieherberuf interessieren. Überdies führen andere Bildungsthemen und tagespolitische Herausforderungen dazu, dass Trägerverantwortlichen und Kitaleitungen für die Bearbeitung des Themas „Erhöhung des Männeranteils“ kaum Zeit und Ressourcen zur Verfügung stehen (vgl. S. 76);

- | sich die Politik des Themas (bisher) nicht annimmt (vgl. S. 80 f.).
- Daraus folgt, dass es eines expliziten Engagements und eines klaren politischen Willens bedarf, um den Männeranteil in Kitas zu erhöhen. Grundsätzlich ist es geboten, dass ...
- | sich die Aufstiegs- und Berufschancen verbessern;
  - | die Entlohnung und gesellschaftliche Anerkennung steigt;
  - | sich die Ausbildungsrahmenbedingungen verbessern;
  - | sich die Berufszugänge für männliche „Quereinsteiger“ und „Umschulungsinteressierte“ verbessern;
  - | Kitaträger und Kitaleitungen politisch und öffentlichkeitswirksam unterstützt werden;
  - | sich das professionelle Profil des Erzieherberufs in der alltäglichen Arbeit und in den Außendarstellungen schärft;
  - | Männer, die bereits in dem Berufsfeld agieren, in den Außendarstellungen sichtbarer werden.

**Grundsätzlich zeigt sich auch, dass** der Arbeitsalltag in den Kitas von einer geschlechtertypischen Aufgabenverteilung durchzogen ist, wobei diese meist bewusst oder unbewusst in beiderseitigem Einvernehmen von Erziehern und Erzieherinnen geschieht (vgl. S. 43 ff.).

Aus gleichstellungspolitischen Gründen ist es daher wichtig, dass Aus- und Weiterbildungseinrichtungen von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kitaträger und Kitas unter ihren Lehrkräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „Geschlechtersensibilisierungsprozesse“ initiieren und evaluieren, nicht nur um den Männeranteil in Kindertagesstätten zu steigern, sondern auch, um die beschriebenen geschlechtertypischen Tätigkeitsaufteilungen, Vorurteile, Arbeits- und Kommunikationsweisen institutionsbezogen zu analysieren und gegebenenfalls zu verändern (vgl. S. 43 ff.).

**Zudem** veranschaulichen vor allem folgende Befunde sehr prägnant, dass die aktuelle gleichstellungsorientierte Politik zur Veränderung traditioneller Geschlechtervorstellungen, wie sie auch im Kapitel „Gleichstellungs- und bildungspolitische Hintergründe der Studie“ beschrieben wurden, weitergeführt werden muss, um das Ziel der Steigerung des Männeranteils in Kindertagesstätten zu erreichen:

- | Männer in Kitas leisten einen wichtigen Beitrag, traditionelle Männlichkeitsbilder zu erweitern, indem sie zeigen, dass Wickeln, Pflegen, Trösten und Fürsorglichkeit zum Mann-Sein dazugehören (vgl. S. 57).
- | Die Orientierung am traditionellen (Männlichkeits-)Leitbild des Familienernährers führt dazu, dass Männer das Erziehergehalt insbesondere deshalb zu niedrig finden, weil sie damit keine Familie ernähren könnten (vgl. S. 68 f.).
- | Latent vorhandene Stereotype wie die, dass die Erziehung und Pflege von Kindern Frauensache und männliche Erzieher schwul seien, verhindern, dass sich (mehr) Männer für die Tätigkeit in einer Kindertagesstätte entscheiden (vgl. S. 70).
- | Verdachtsmomente gegenüber männlichen Erziehern erschweren Männern die Entscheidung für den Erzieherberuf (vgl. S. 60 ff.).



Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der...

- | gesellschaftlichen Aufwertung der Bereiche **Care/Caring Work**<sup>44</sup> und frühkindliche Erziehung und Bildung;
- | Entwicklung weiterer Initiativen, Projekte und Maßnahmen mit dem Ziel, Jungen und Männer in den familiären und professionellen Bereichen der frühkindlichen Bildung und des **Caring Work** zu gewinnen;
- | kritischen Auseinandersetzung mit vereinfachenden und verallgemeinernden Täter- und Opferzuschreibungen, um dem Generalverdacht des männlichen Missbrauchers erfolgreich und nachhaltig entgegenzuwirken.

---

<sup>44</sup> Von Englisch **to care**. Der Begriff bezeichnet sämtliche weiblich konnotierten Fürsorgetätigkeiten, Arbeiten im Haushalt, Erziehungsarbeit, Pflege etc.

# VI.

## Handlungsempfehlungen

Trägerverantwortliche und Kitaleitungskräfte als bedeutsame Akteure im Berufsfeld Kindertagesstätte halten das Thema „Männliche Erzieher in Kitas“ für sehr wichtig. Entsprechend groß ist auch ihr Interesse und Engagement hinsichtlich einer Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte im Arbeitsfeld Kindertagesstätte. Trägerverantwortliche und Kitaleitungskräfte sind somit wichtige und motivierte Bündnispartner bei der Entwicklung gesetzlicher, administrativer und bildungspolitischer Rahmenbedingungen, um die Steigerung des Anteils männlicher Erzieher in Kitas anzugehen.

**Aber:** Trotz des großen Interesses an männlichen Fachkräften mangelt es bislang an nachhaltigen, koordinierten Strategien zur Erhöhung des Männeranteils. **Ein bundesweiter Aktionsplan bzw. eine Bund-Länder-Initiative zur gezielten Anwerbung von männlichen Fachkräften im Bereich des pädagogischen Personals ist dringend erforderlich.** Wichtige Ziele dieses Aktionsplans bzw. einer Bund-Länder-Initiative müssen sein:

1. das große Interesse an männlichen Fachkräften aufzugreifen,
2. in Kooperation mit den wichtigsten professionellen Akteuren im Bereich der frühkindlichen Erziehung und Bildung passgenaue Handlungsstrategien zur Steigerung des Männeranteils in Kitas zu entwickeln und umzusetzen.

Um diese beiden Ziele zu erreichen, bedarf es einer **Koordinierungsstelle**, die die wichtigen Akteure im Bereich der frühkindlichen Erziehung und Bildung für das Thema „Männer in Kitas“ sensibilisiert, sie für eine Zusammenarbeit gewinnt und vernetzt. Es ist wichtig, die jeweiligen Akteure bei der Entwicklung und Umsetzung der akteurspezifischen Handlungsstrategien zu unterstützen und entsprechende Strategien aufeinander abzustimmen. Hierbei sind die Bildungshoheit der Länder, die unterschiedlichen länderspezifischen Ausbildungssysteme und die Heterogenität der Trägerlandschaft zu berücksichtigen. Die Koordination sollte bundespolitische Akteure und landespolitische Akteure zur abgestimmten Umsetzung der verschiedenen Vorhaben befähigen.

Die Erfahrungen, Kompetenzen und Ressourcen folgender Akteure sollten für die Entwicklung und Verbreitung von Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas einbezogen werden:

### **I Bundespolitische Akteure**

Bundespolitischen Akteuren kommt unter anderem die Aufgabe zu, bei den einzelnen Bundesländern für einen Aktionsplan bzw. eine Bund-Länder-Initiative zur Erhöhung des Männeranteils zu werben und diese für eine Kooperation zu gewinnen. Weiterhin sollten sie mit einer entsprechenden Öffentlichkeitsarbeit für das Anliegen „Mehr Männer in

Kitas“ werben sowie finanzielle Mittel für Strategien zur Steigerung des Männeranteils und Modellprojekte bereitstellen.

### I **Landespolitische Akteure**

Die einzelnen Bundesländer sind in zweifacher Hinsicht wichtige Akteure bei der Umsetzung von Strategien, die darauf abzielen, mehr Männern den Zugang zur Erzieherausbildung und zum Erzieherberuf in Kindertagesstätten zu erleichtern. Sie sind verantwortlich für die finanzielle Ausstattung und die Bildungspläne der Kindertagesstätten und für die Rahmenpläne der Erzieherfachschul- und Erzieherhochschulausbildung. Beide Bereiche sind der Länderhoheit unterstellt und können deshalb nur mit dem Einverständnis und der Unterstützung der Länder verändert werden.

### I **Kirchen und Träger der Wohlfahrtspflege**

Kirchen und Träger der Wohlfahrtspflege sind als Vertreter der Kitaträger wesentliche Akteure und ermöglichen in ihren Strukturen Erfahrungs- und Fachaustausch. Sie selber sind in vielfältigen formellen wie informellen Arbeitskreisen und Gremien vernetzt. Diese Vernetzungsstrukturen gilt es für die Umsetzung von Projekten und Strategien zur Erhöhung des Männeranteils nutzbar zu machen. Sie haben die Möglichkeit, für das Anliegen „Mehr Männer in Kitas“ zu werben und zu ermuntern, in dieser Richtung aktiv zu werden. Die **Gemeinschaft der katholischen Männer Deutschland** (GKMD) und die **Männerarbeit der evangelischen Kirche in Deutschland** verfügen außerdem über eine langjährige Tradition und Erfahrung im Bereich der Männerarbeit und Männerforschung, die ebenfalls unbedingt genutzt werden sollte.

### I **Kitaträger und Kindertagesstätten**

Vorrangiges Ziel für die Zusammenarbeit mit Kitaträgern und Kindertagesstätten ist die Anwerbung von Männern und die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Gleichstellungsfragen.

### I **Dachverbände der Fachschulen für Sozialpädagogik und Aus- und Weiterbildungs-institutionen für Erzieher und Erzieherinnen**

Auch die Dachverbände der Fachschulen für Sozialpädagogik und die Aus- und Weiterbildungseinrichtungen sind wichtige Akteure für die Umsetzung von Strategien zur Steigerung des Männeranteils in der Erzieherausbildung und in Kindertagesstätten, nicht zuletzt bei der Anwerbung von Männern und der Umsetzung von Strategien zur Sensibilisierung (vgl. beispielsweise das EU-Projekt **Gender Loops** und das unter der Trägerschaft des **Berliner Instituts für Frühpädagogik** (BifF) durchgeführte Brandenburger Projekt zur tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung erwerbsloser Männer für den Erzieherberuf).

### I **Deutscher Landkreistag, Deutscher Städte- und Gemeindebund, Deutscher Städtetag**

Die drei kommunalen Spitzenverbände **Deutscher Landkreistag, Deutscher Städte- und Gemeindebund** und **Deutscher Städtetag** vertreten die Interessen der Landkreise, Kommunen und aller kreisfreien und der meisten kreisangehörigen Städte, die unter anderem auch als Träger kommunaler Kindertagesstätten fungieren. Die kommunalen Spitzenverbände sind bei der Entwicklung von Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas in zweifacher Hinsicht wichtige Bündnispartner. Sie nehmen zum einen Einfluss auf die Tarifverhandlungen für Kitabeschäftigte und damit auch auf die Löhne und Arbeitsbedingungen von Erziehern und Erzieherinnen. Zum anderen beraten und informieren sie ihre Mitglieder über kommunal bedeutsame Vorgänge und Entwicklungen. Die kommunalen Spitzenverbände haben damit die Möglichkeit, über ihre Gremien und Fachausschüsse

die Landkreise, Kommunen und Städte für das Anliegen einer Steigerung des Männeranteils zu gewinnen und Leuchtturmprojekte kommunaler Kitaträger bekannt zu machen.

#### I Bundesagentur für Arbeit (BA)

Die **Bundesagentur für Arbeit** beeinflusst das Bild des Erzieherberufs in der Öffentlichkeit. Eine politische Initiative zur Steigerung des Männeranteils in Kitas ist auf ein modernes und professionelles Berufsbild des Erziehers/der Erzieherin angewiesen. Umschulungen und Qualifikationsinitiativen für erwerbslose Männer mit der besonderen Zielrichtung des „Erzieherberufs“ können durch die BA gestützt und durchgeführt werden.

#### I Gewerkschaften

Die Gewerkschaften **Ver.di** und **GEW** haben eigene Möglichkeiten, die Aufwertung des Berufsfeldes zu fördern. Sie setzen sich beispielsweise seit Längerem für eine höhere Entlohnung, bessere Arbeitsbedingungen und eine höhere soziale Anerkennung des Erzieherberufs ein. Die Gewerkschaften beeinflussen auch den Akademisierungsprozess der Erzieherausbildung.

#### I Arbeitgeberverbände

Die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände handelt mit den Gewerkschaften die Tarifabschlüsse für Erzieherinnen und Erzieher aus und ist damit maßgeblich für die Lohnentwicklung im Erzieherberuf verantwortlich.

#### I Nationale und internationale Expertinnen und Experten im Bereich der frühkindlichen Erziehung und Bildung

Die verschiedenen nationalen und internationalen Akteure aus den Bereichen der Forschung und Praxis, die sich um eine Steigerung des Männeranteils in Kitas bemühen, sind auf eine bessere Vernetzung und einen fachlichen Erfahrungsaustausch angewiesen. Der Aufbau nationaler und internationaler Vernetzungsstrukturen sollte daher unbedingt weitergeführt und von der Koordinierungsstelle unterstützt werden (vgl. das europäische Forschungsnetzwerk **KOME**).

#### I Das bundesweite Netzwerk und Servicebüro Neue Wege für Jungs

Das Projekt **Neue Wege für Jungs** hat einen maßgeblichen Anteil an der institutionellen Implementierung von Jungenförderung, zum Beispiel an Schulen der Sekundarstufe I, sowie an der öffentlichen Diskussion zum Thema „Jungen/Männer und Care Work“. Die Anzahl seiner Netzwerkpartner und -partnerinnen, die das Anliegen des Projekts **Neue Wege für Jungs** durch zahlreiche Angebote wie Projektstage, Workshops, Seminare und Kooperationen mit Schulen unterstützen, ist mittlerweile auf 152 Mitwirkende (Stand: 18.03.2010) angestiegen. Das Servicebüro **Neue Wege für Jungs** verfügt somit über viele Bündnispartner mit einem reichhaltigen Wissen darüber, wie Jungen bei einer geschlechteruntypischen Berufswahl unterstützt werden können.

#### I Elternverbände

Der **Berliner Landeselternausschuss**, der das Volksbegehren „Kita – Bildung von Anfang an = Gewinn für Berlin“ initiierte und damit unter anderem eine Verbesserung des Erzieher-Kind- und des Leitungsschlüssels durchsetzen konnte, zeugt davon, welche große Bedeutung Eltern bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität frühkindlicher Erziehung und Bildung, insbesondere auch durch die Steigerung des Anteils männlicher Erzieher, haben können.

### I Bundesamt für den Zivildienst

Die vorliegende Studie hat herausgestellt, dass junge Männer aufgrund positiver Erfahrungen während des Zivildienstes sich oft im späteren Biografieverlauf für einen sozialen Beruf entscheiden. Das **Bundesamt für Zivildienst** kann daran verstärkt mitwirken, indem es den Zivildienst noch intensiver als Lerndienst gestaltet.

### I Zivildienstleistende und männliche FSJler, die in Kindertagesstätten arbeiten

Zivildienstleistende und männliche FSJler, die in Kindertagesstätten arbeiten, können beispielsweise über spezielle Mentorenprogramme betreut und begleitet werden. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sie ihre Tätigkeit in Kindertagesstätten als positiv erfahren.

Aus den bisherigen Befunden ergeben sich folgende Handlungsfelder und -empfehlungen für eine Koordinierungsstelle und die oben beschriebenen Akteure:

#### 1. Handlungsfeld: Berufsorientierung junger Männer

- I Veränderung der Berufsbildbeschreibung durch die **Bundesagentur für Arbeit**, damit sich auch Männer vom Berufsbild des Erziehers angesprochen fühlen. Ein Blick auf die aktuelle Aufgaben- und Tätigkeitsbeschreibung der Bundesagentur offenbart zum Beispiel, dass bei der Beschreibung des Erzieherberufs der Bildungsauftrag von Kindertagesstätten unerwähnt bleibt.
- I Durchführung regionaler Modellprojekte, in denen beispielsweise Schulen und Kindertagesstätten dahin gehend kooperieren, dass Jungen eine vertiefende Berufswahlorientierung ermöglicht wird. Diese regionalen Modellprojekte sollten von bundes- und landespolitischen Akteuren initiiert und finanziert werden.
- I Ausbildungsmessen und Fachtagungen sollten genutzt werden, um dort für die Erzieherausbildung zu werben.
- I Das BMFSFJ sollte, in Kooperation mit dem Servicebüro **Neue Wege für Jungs**, Schulen der Sekundarstufe I anregen, mit Kindertagesstätten zu kooperieren, um Jungen im Rahmen von Kurzzeitpraktika Einblicke in die Erziehertätigkeit zu ermöglichen. Weiterhin sollte darauf hingewirkt werden, dass Schulen sich in die Netzwerkpartnerschaft des Projekts **Neue Wege für Jungs** integrieren.

#### 2. Handlungsfeld: Öffentlichkeitsarbeit

- I Bundes-, landespolitische Akteure und die kommunalen Spitzenverbände sollten öffentlichkeitswirksam für das Anliegen „Mehr Männer in Kitas“ werben. Bei der Werbung sollten auch Strategien entwickelt werden, die den **Diversity**-Ansatz berücksichtigen, um möglichst der realen Vielfalt von unterschiedlichen Männlichkeiten zu entsprechen bzw. diese abzubilden.
- I Es sollte eine regelmäßig aktualisierte Landkreiskarte erstellt werden, in der die Anzahl männlicher Erzieher in Kitas auf Landkreisebene verzeichnet ist. Diese Landkreiskarte sollte entsprechend öffentlichkeitswirksam vorgestellt werden (ggf. Integration dieser Landkreiskarte in den Gleichstellungs-Atlas).
- I Bundes- und landespolitische Akteure sollten Gleichstellungspreise für Kindertagesstätten ausloben. Prämiiert werden sollten Kitas, die Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen, wie beispielsweise Strategien zur Steigerung des Männeranteils (vgl. die entsprechende staatliche Kampagne in Norwegen).

- | Die vom BMFSFJ für den Aufgabenbereich „Männer in Kitas“ geförderte Koordinierungsstelle sollte daran mitwirken, dass der vorliegende Forschungsbericht der nationalen und internationalen (Fach-)Öffentlichkeit vorgestellt und der Fachdiskurs zum Thema „Männer in der frühkindlichen Erziehung und Bildung“ vertieft wird. Weiterhin sollte eine Koordinierungsstelle dazu beitragen, national und international Best-Practice-Beispiele auszutauschen.
- | Die Koordinierungsstelle sollte in Kooperation mit den Dachverbänden der Fachschulen für Sozialpädagogik und der Kitaträger, den Kirchen und Gewerkschaften die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen des vorliegenden Forschungsberichts an die jeweiligen Mitgliederorganisationen weitergeben bzw. in den maßgeblichen Gremien diskutieren.
- | Die Bundes- und Landesregierungen sollten Kontakt zu Migrantenverbänden aufnehmen und mit diesen gemeinsam Strategien entwickeln, um bei Männern mit Migrationshintergrund für den Erzieherberuf zu werben.
- | Die Bundes- und Landesregierungen sollten in Kooperation mit Eltern und deren Verbänden (zum Beispiel den Landeselternausschüssen) öffentlichkeitswirksam für das Anliegen „Mehr Männer in Kitas“ werben.

### 3. Handlungsfeld: Aus- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern

- | Bundes- und landespolitische Akteure sollten zur Verbesserung der Ausbildungsrahmenbedingungen beitragen, beispielsweise durch die Übertragung von Standards der dualen Berufsausbildung auf die Erzieherausbildung (analog zu den Bemühungen in der Altenpflegeausbildung).
- | Bundespolitische Akteure sollten öffentlichkeitswirksam darauf hinweisen, dass auch Auszubildende, die den Erzieherberuf erlernen, mit einer bereits absolvierten Erstausbildung oder einem vergleichbaren Berufsabschluss durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) gefördert werden können.
- | Landespolitische Akteure sollten auf eine stärkere Integration von Sport-, Bewegungs- und Naturerfahrungsangeboten in den Rahmenplänen der Fachschulen für Sozialpädagogik hinwirken (vgl. den Sport-, Bewegungs- und Naturunterricht am dänischen **Kolding College**).
- | Aus- und Weiterbildungseinrichtungen sollten Organisations- und Personalentwicklungsprozesse initiieren, mit dem Ziel, Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils institutionell als Querschnittsaufgabe zu verankern (beispielsweise in Leitlinien, Qualitätsstandards, Qualitätsvereinbarungen).
- | Aus- und Weiterbildungseinrichtungen sollten gegebenenfalls ihre Öffentlichkeitsarbeit und Außendarstellungen verändern, um Männern die Erzieherausbildung als eine attraktive Berufswahl zu präsentieren. Bei der Erstellung öffentlichkeitswirksamer Materialien sollten die dargestellten Männer möglichst vielfältige Männlichkeitsentwürfe repräsentieren.
- | Aus- und Weiterbildungseinrichtungen sollten die Themen „Missbrauch“ und „Generalverdacht“ in den Lehrplan integrieren. Männliche Auszubildende sollten in der Ausbildung darauf vorbereitet werden, dass sie in Kindertagesstätten möglicherweise als potenzielle Missbraucher wahrgenommen werden. Die vom BMFSFJ geförderte Koordinierungsstelle sollte in Koordination mit den für die Erzieherausbildung zuständigen Landesverwaltungen, den (Fach-)Hochschulen und Fachschulen für Sozialpädagogik ausloten, ob und inwieweit bessere Zugangsmöglichkeiten für Männer geschaffen werden können.

- | Die Koordinierungsstelle sollte in Koordination mit (Fach-)Hochschulen und Fachschulen für Sozialpädagogik ausloten, inwieweit Ausbildungs- und Berufsqualifikationen von Erziehern und Erzieherinnen für pädagogische BA- und MA-Studiengänge angerechnet werden können, sodass eine größere Durchlässigkeit von Bildungsgängen erreicht werden kann.

#### 4. Handlungsfeld: Qualifizierung erwerbsloser bzw. umschulungsinteressierter Männer

- | BA, Bundes- und landespolitische Akteure sollten ein bundesweites (ggf. vom **Europäischen Sozialfonds** gefördertes Programm) zur tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung erwerbsloser bzw. umschulungsinteressierter Männer für den Erzieherberuf entwickeln (entsprechend dem vom Berliner Institut für Frühpädagogik (Biff) von 2005 bis 2007 in Brandenburg durchgeführten Projekt zur tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung erwerbsloser Männer für den Erzieherberuf).
- | Landespolitische Akteure sollten Rahmenbedingungen schaffen, die eine Beschäftigung (noch) nicht qualifizierter Männer und Frauen in Kindertagesstätten ermöglichen. Das Berliner Kita-Gesetz beispielsweise bietet Kitaträgern die Möglichkeit, bis zu 5% pädagogisch nicht ausgebildete Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Kindertagesstätten einzustellen. Berliner Träger können diese 5%-Regelung nutzen, um explizit Männer einzustellen, die anschließend die Erzieherausbildung berufsbegleitend absolvieren.

#### 5. Handlungsfeld: Qualitäts-, Personal- und Organisationsentwicklung in Kindertagesstätten

- | Landespolitische Akteure, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sollten dazu beitragen, die Rahmenbedingungen in Kindertagesstätten zu verbessern (Personalstellen, Bezahlung), und Träger im Bereich der frühkindlichen Bildung bei der Verfolgung des Ziels, den Männeranteil in Kindertagesstätten zu erhöhen, (finanziell) unterstützen.
- | Kitaträger und Kitas sollten die Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte als Qualitätsziel benennen bzw. gegebenenfalls vorgeben.
- | Kitaträger und Kitas sollten Organisations- und Personalentwicklungsprozesse initiieren, mit dem Ziel, Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils institutionell als Querschnittsaufgabe zu verankern (beispielsweise in Leitlinien, Qualitätsstandards, Qualitätsvereinbarungen).
- | Kitaträger und Kitas sollten Kooperationen mit (Fach-)Hochschulen und Fachschulen für Sozialpädagogik eingehen, um männliche Praktikanten für die Einrichtung(en) zu gewinnen.
- | Kitaträger und Kitas sollten Kooperationen mit Arbeitsvermittlungsagenturen eingehen, um männliche Erzieher für die Mitarbeit in den Einrichtungen zu gewinnen.
- | Kitaträger und Kitas sollten Konzepte erarbeiten, die die Bedeutung von Körperlichkeit und Nähe in den Beziehungen zwischen erzieherischen Fachkräften und Kindern betonen und sich gleichzeitig den Themen „Missbrauch“ und „Generalverdacht“ widmen, um institutionelle Umgangsstrategien dafür zu finden, die auch nach außen hin z. B. gegenüber Eltern vertreten werden (zum Beispiel über die Ernennung einer oder eines Kinderschutzbeauftragten).
- | Kita-Träger und Kitas sollten ihre Professionalisierungsbemühungen nach außen vermitteln.

- | Kitaträger und Kitas sollten männliche Erzieher, Praktikanten, Zivildienstleistende und Absolventen eines Freiwilligen Sozialen Jahrs in den Außendarstellungen sichtbar hervorheben.

#### 6. Handlungsfeld: Verbreitung und Weiterentwicklung konkreter Praxisideen zur Entwicklung von Strategien zur Erhöhung des Männeranteils

- | Bundes- und landespolitische Akteure sollten weitere Forschungsprojekte initiieren, die die bisher vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnisse zum Themenkomplex „Männer in Kindertagesstätten“ ergänzen. Die neuen wissenschaftlichen Erkenntnisse können so in die Weiterentwicklung neuer Praxisprojekte und -materialien zur Erhöhung des Männeranteils einfließen.
- | Es sollten Handreichungen und Checklisten für Kitaträger, Kitas, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen entwickelt werden (in denen unter anderem Best-Practice-Beispiele bzw. sogenannte Leuchtturmprojekte vorgestellt werden), die Informationen darüber liefern, wie Männer für die Arbeit in Kitas bzw. die Ausbildung geworben werden und eventuell auftretende Geschlechterkonflikte bearbeitet werden können (vgl. den belgischen Leitfaden „Zusammenarbeit von Männern und Frauen in einem gemischten Team“).
- | Die Koordinierungsstelle sollte Konzepte für sogenannte In-House-Fortbildungen entwickeln, in denen Kita- und Fachschulteams unter anderem Informationen und Praxisideen erhalten, wie ihre Einrichtungen Männer für eine Mitarbeit bzw. für die Ausbildung gewinnen können.

#### 7. Handlungsfeld: Zivil- und Freiwilligendienst

- | Das BMFSFJ und das **Bundesamt für Zivildienst** sollten öffentlichkeitswirksam darauf hinweisen, dass der Zivildienst auch in Kitas abgeleistet werden kann.
- | Das BMFSFJ und das **Bundesamt für Zivildienst** sollten darauf hinweisen, dass junge Männer, die nach § 14 c des Zivildienstgesetzes ein freiwilliges soziales Jahr in einer Kita ableisten, für Kitas besonders interessant sind.

#### 8. Handlungsfeld: Gleichstellungsstrategien und Geschlechtersensibilisierung

- | Die Koordinierungsstelle sollte die Einführung von Gleichstellungsstrategien in Aus- und Weiterbildungseinrichtungen von Erziehern und Erzieherinnen unterstützen.
- | Außerdem sollte sie Workshops, Seminare und Unterrichtsmodule zur Geschlechtersensibilisierung entwickeln und diese in Ausbildungs- und Weiterbildungseinrichtungen sowie Kindertagesstätten initiieren (hierbei sollten auch die Themen „Missbrauch“ und „Generalverdacht“ berücksichtigt werden).
- | Weiterhin sollte sie Trainings für Berufsberaterinnen und Berufsberater der BA durchführen, die dazu beitragen, dass geschlechterstereotype Berufswahlberatungen vermieden werden und jungen Männern bei der Berufsberatung auch der Beruf des Erziehers nahegelegt wird.



## VII.

### Fazit

Die aktuelle Bundesregierung kündigt in ihrem Koalitionsvertrag die Entwicklung einer „eigenständigen Jungen- und Männerpolitik“ an, deren Ziel unter anderem die Erweiterung männlicher Berufswahlorientierungen hin zu erzieherischen und pflegerischen Berufen sein soll.

Die vorliegende Studie bietet der Bundesregierung eine Reihe von Anknüpfungspunkten zur Umsetzung dieses Vorhabens. Ein Aktionsplan bzw. eine Bund-Länder-Initiative, die mit einer öffentlichkeitswirksamen Kampagne flankiert wird, stärkt diejenigen Akteure, die die Steigerung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten schon jetzt für wichtig halten und unterstützt sie darin, konkrete Schritte und Maßnahmen zur Verfolgung dieses Zieles anzugehen. Zudem bietet eine Bund-Länder-Initiative die Chance, (weitere) Akteure für die Thematik zu sensibilisieren und für eine Mitarbeit und Unterstützung zu gewinnen.

Die Bundesregierung stößt mit einer solchen Initiative möglicherweise auch in weiteren EU-Staaten Projekte an, die das Ziel verfolgen, den Anteil männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten zu erhöhen.

## Literatur

- Ahnert, Lieselotte (2004):** Bindungsbeziehungen außerhalb der Familie: Tagesbetreuung und Erzieherinnen-Kind-Bindung. In: Ahnert, Lieselotte (Hg.). Frühe Bindung. Entstehung und Entwicklung. München: Ernst Reinhardt, S. 256–277.
- Ahnert, Lieselotte/Pinquart, Martin/Lamb, Michael E. (2006):** Security of Children's Relationships with Non-Parental Care Providers: A Meta-Analysis. In: Child Development, 77 (3), S. 664–679.
- Aigner, Josef C./Poscheschnik, Gerald (2009):** Die Wirkung männlicher Kindergartenpädagogen auf die Entwicklung von Kindern. Unveröffentlichter Forschungsantrag. Universität Innsbruck.
- Bienek, Bernd/Stoklossa, Detlef (Hg.) (2002):** Heldenspiele(r). Leben mit Jungen in Berlin: Eigendruck.
- Bundesjugendkuratorium (2009):** Schlaue Mädchen – Dumme Jungen? Gegen Verkürzungen im aktuellen Geschlechterdiskurs. Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums. München.
- Blase-Geiger, Peter (1999):** Jetzt kommen die Männer. In: klein&groß, 7-8/1999, <http://www.kindergartenpaedagogik.de/473.html> [27.11.2009].
- BMFSFJ (2008):** Neue Wege – Porträts von Männern im Aufbruch, <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=113002.html> [05.11.2009].
- Bock-Famulla, Kathrin (2008):** Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2008. Transparenz schaffen – Governance stärken. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- BVZ Frankfurt (Hg.) & Kreß, Brigitta (2006):** Mehr Männer in die pädagogische Arbeit – ein Projekt des BVZ. Ergebnisse der Befragung. [http://www.bvz-frankfurt.org/images/stories/dokumente/ergebniss\\_maennerbefragung.pdf](http://www.bvz-frankfurt.org/images/stories/dokumente/ergebniss_maennerbefragung.pdf) [27.11.2009].
- Camaron, Claire/Moss, Peter/Owen, Charlie (1999):** Men in the nursery: Gender and caring work. London: Paul Chapman Publishing.
- Cremers, Michael (2007):** Neue Wege für Jungs?! Ein geschlechtsbezogener Blick auf die Situation von Jungen im Übergang Schule – Beruf. Bielefeld: Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e. V.
- Cremers, Michael/Puchert, Ralf/Mauz, Elvira:** So gelingt aktive Jungenförderung. Neue Wege für Jungs startet Netzwerk zur Berufs- und Lebensplanung. Bericht der wissenschaftlichen Begleitforschung. In: Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e. V. (Hg.) (2008).
- Deutscher Bundestag (2008):** Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Miriam Gruß, Patrick Meinhardt, Ina Lenke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP – Drucksache 16/10976 – Bildungs- und Entwicklungschancen von Jungen. Drucksache 16/11380. Berlin.
- Deutsches Jugendinstitut (Hg.) (2008):** Zahlenspiegel 2007. Kindertagesbetreuung im Spiegel der Statistik. München/Dortmund.
- Diskowski, Detlef (2008):** Männer in die Kita. Eine tätigkeitsbegleitende Qualifizierung arbeitsloser Männer zu Fachkräften. [http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/media.php/4113/02\\_2008\\_Maenner\\_in\\_kita\\_1.pdf](http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/media.php/4113/02_2008_Maenner_in_kita_1.pdf). [27.11.2009].

- Engelhardt, Walter Josef (1998):** „Onkel Tante Helmut“ oder „Wo bleiben sie denn, die Männer in den Kindertagesstätten?“. In: Kindertagesstätten aktuell, Ausgabe BY, 10/98, S. 200–203.
- Engelhardt, Walter Josef (1999):** Väterlichkeit als Beruf. Eine Annäherung aus Sicht der Jungen und Männer. In: Kindertagesstätten aktuell, Ausgabe BY, 5/99, S. 106–109.
- Fabes, Richard A./Hanish, Laura D./Martin, Carol Lynn (2007):** Peer interactions and the gendered social ecology of preparing young children for school. In: *Childhood Services*, 1, S. 144–157.
- Fabes, Richard A./Hanish, Laura D./Martin, Carol Lynn /Anders, Mary C./Madden-Derdich Debra A. (2003):** Early school competence: the roles of sex-segregated play and effortful control. In: *Development psychology*, 39(5), S. 848–858.
- Foster, V./Kimmel, M./Skelton, C. (2001):** „What about the boys?“ An overview of the debates. In: Martino, W./Meyenn, B. (Hg.): *What about the boys? Issues of masculinity in schools*. Philadelphia, PA: Open University Press.
- Friis, Pia (2008):** Männer im Kindergarten. Wie man sie anwirbt – und dafür sorgt, dass sie auch bleiben. Themenheft des norwegischen Kultusministeriums (2006). Deutsche Fassung hg. vom Forschungsprojekt Elementar. Universität Innsbruck 2008. <http://www.uibk.ac.at/ezwi/elementar/literatur/index.html.de> [27.11.2009].
- GEW (2008):** Erzieherinnenausbildung in der Hochschule. Studienmodelle im Überblick. Frankfurt am Main.
- GEW (2009):** Erziehung und Wissenschaft, Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft GEW, 9/2009, S. 16.
- Kasiske, Jan/Krabel, Jens/Schädler, Sebastian/Stuve, Olaf (2006):** Zur Situation von Männern in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung in Deutschland. Eine Überblicksstudie. In: Krabel, Jens/Stuve, Olaf (Hg.): *Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Klein, Lothar (1998):** Als Mann in der Frauenwelt Kindertagesstätte. Auf holprigen Wegen zur beruflichen Männerrolle. In: *tps Theorie und Praxis der Sozialpädagogik*, 1998 (2), S. 28–31.
- König, Karsten/Pasternack, Peer (2008):** elementar + professionell. Die Akademisierung der elementarpädagogischen Ausbildung in Deutschland. Wittenberg: Institut für Hochschulforschung (HoF).
- Krabel, Jens/Cremers, Michael (2008):** Gender Loops – Praxisbuch für eine geschlechterbewusste und -gerechte Kindertageseinrichtung. Berlin: Dissens e. V. [http://www.genderloops.eu/?pg=57&lang=5&menu\\_id=](http://www.genderloops.eu/?pg=57&lang=5&menu_id=) [27.11.2009].
- Krabel, Jens/Stuve, Olaf (Hg.) (2006):** Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Kreiß, Brigitta (2006):** Männer als Erzieher. In: *Psychologie Heute* 11/2006, S. 64–67.
- Kreiß, Brigitta (2008):** BVZ – Projekt: Mehr Männer in die pädagogische Arbeit. Teil 2: Befragung der Frauen und Gegenüberstellung der Antworten von Männern und Frauen. Unveröffentlichtes Manuskript. Veröffentlichung in Vorbereitung.
- Küppers, Horst (2007):** Starke Männer für den Erzieherberuf gewinnen! In: *klein&groß* 11/07, S. 21–22.
- Lysklett, Olav Bjarne/Emilsen, Kari (2007):** De er mange, de er motiverte, de er menn i natur- og friluftsbarnehage! Sltrapport fra prosjektet „Menn i natur- og friluftsbarnehager“. Trondheim: Dronning Mauds Minne Hogskole for Forskolelaererutdanning.

- Marth, Sandy Sascha (2005):** Männer als sozialpädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Universität zu Köln.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) (2004):** Starting Strong II. Länderbericht Deutschland 2004: Die Politik der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung. Bildung und Erziehung in der Bundesrepublik Deutschland. Paris.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) (2001):** Starting Strong I. Early Childhood Education and Care. Paris.
- Pädagogische Qualitäts-Informations-Systeme gGmbH – Kooperationsinstitut der Freien Universität (2010):** Qualifizierung von langzeitarbeitslosen Männern zu Erziehern im Land Brandenburg – Evaluation ihrer pädagogischen Praxis im Berufsfeld. Berlin.
- Pedersen, Peter Møller (2005):** Men in Childcare – revolution or ripples in a female world. Presentation at the conference on Men in Childcare, London. <http://www.meninchildcare.co.uk/presentations.htm>. [04.09.2009].
- Peeters, Jan (2008):** The Construction of a new Profession. A European perspective on professionalism in Early Childhood Education and Care. Amsterdam: SWP.
- Peeters, Jan (2007):** Including Men in Early Childhood Education: Insights from the European Experience. In: New Zealand Research in Early Childhood Education, Vol. 10, 2007, S. 15–24.
- Rabe-Kleberg, Ursula (2005):** Feminisierung der Erziehung von Kindern. Chancen oder Gefahren für die Bildungsprozesse von Mädchen und Jungen. In: Sachverständigenkommission Zwölfter Kinder- und Jugendbericht (Hg.): Entwicklungspotentiale institutioneller Angebote im Elementarbereich. Band 2. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut, S. 135–172.
- Rabe-Kleberg, Ursula (2003):** Gender Mainstreaming und Kindergarten. Reihe Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim: Beltz.
- Rabe-Kleberg, Ursula (1999):** Vom Risiko ein Junge zu sein – oder: „Männer werden als Kind schon auf Mann geeicht“. In: Opp, G./Fingerle, M./Freytag, A. (Hg.): Was Kinder stärkt. München/Basel: Reinhardt Verlag, S. 279–286.
- Rabe-Kleberg, Ursula (1993):** Verantwortlichkeit und Macht – Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Rohrmann, Tim & Team der Kita Fischteichweg (2008):** „Jetzt geht gleich das Ohr auf!“. Erfahrungen aus einem Pilotprojekt zu geschlechtsbewusster Pädagogik in der Kita. In: KiTa spezial, 3/2008, S. 15–18.
- Rohrmann, Tim (2009):** Gender in Kindertageseinrichtungen. Ein Überblick über den Forschungsstand. München: Deutsches Jugendinstitut e. V. [http://www.dji.de/bibs/Tim\\_Rohrmann\\_Gender\\_in\\_Kindertageseinrichtungen.pdf](http://www.dji.de/bibs/Tim_Rohrmann_Gender_in_Kindertageseinrichtungen.pdf) [27.11.2009].
- Rohrmann, Tim (2009):** Tageseinrichtungen für Kinder werden zum Thema. Ein aktueller Überblick für Deutschland und einige EU-Länder. In: Switchboard. Zeitschrift für Männer- und Jungenarbeit, Nr. 188, S. 29–31.
- Rolfe, Heather (2005):** Men in childcare. EOC Report No. 35. Manchester: Equal Opportunities Commission. URL: [http://www.eoc.org.uk/cseng/research/men\\_in\\_childcarewp35\\_full\\_report.pdf](http://www.eoc.org.uk/cseng/research/men_in_childcarewp35_full_report.pdf). (15.11.2008).
- Seubert, Thomas (1995):** Und wann gehst du arbeiten? Erzieher – ein Job für „richtige“ Männer? In: Welt des Kindes 1/95, S. 12–17.

**Sinus Sociovision (2007):** Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus 2007 für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Heidelberg.

**Stoklossa, Detlef (2007):** Holt die Männer in die Kita. In: Die Welt des Kindes, Heft 1/2007, S. 13–15.

**Stüwe, Kai (2007):** Ich bin fünf Männer! In: klein&groß 11/07, S. 22–23.

**Tünte, Marcus (2006):** Männer im Erzieherberuf: Die Relevanz von Geschlecht in einer traditionellen Frauenprofession. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

**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.

**Vandenbroeck, Michel/Peeters, Jan (2008):** Gender and professionalism: a critical analysis of overt and covert curricula. In: Early Childhood Development and Care Vol. 178, No. 7, Month 2008, S. 703–715.

**Volz, Rainer/Zulehner, Paul M. (1998):** Männer im Aufbruch. Ostfildern: Schwabenverlag.

**Volz, Rainer/Zulehner, Paul M. (2009):** Männer in Bewegung. Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Baden-Baden: Nomos Verlag.

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

**Winter, Arne (2007):** Mann in der Erzieherausbildung. In: klein&groß 11/07, S. 23–25.

**Wippermann, Carsten/Calmbach, Marc/Wippermann, Katja (2009):** Männer: Rolle vorwärts, Rolle rückwärts? Opladen: Verlag Barbara Budrich.

**Wohlgemuth, Ulla (2009):** noch unveröffentlichte Dissertation an der Syddansk Universität in Dänemark, Veröffentlichung in Vorbereitung.

**Wohlgemuth, Ulla (2003):** Men in childcare. Additional paper on the conference on Men in Childcare, Edinburgh. <http://www.meninchildcare.co.uk>. [04.09.2009].

## Webseiten:

[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

[www.childcarecareers.gov.uk/index.cfm](http://www.childcarecareers.gov.uk/index.cfm)

[www.cwdcouncil.org.uk/press-releases/1591\\_parents-demand-more-male-childcare-workers](http://www.cwdcouncil.org.uk/press-releases/1591_parents-demand-more-male-childcare-workers)

[www.die-moderne-altenpflege.de](http://www.die-moderne-altenpflege.de)

[www.ecmenz.org](http://www.ecmenz.org)

[www.eecera.org](http://www.eecera.org)

[www.genderloops.eu](http://www.genderloops.eu)

[www.hessenstiftung.de](http://www.hessenstiftung.de)

[www.kitas.ch/index.php?id=98](http://www.kitas.ch/index.php?id=98)

[www.malesinearlychildhood.bravehost.com](http://www.malesinearlychildhood.bravehost.com)

[www.meninchildcare.com](http://www.meninchildcare.com)

[www.meninchildcare.co.uk](http://www.meninchildcare.co.uk)

[www.mennibarnehagen.no](http://www.mennibarnehagen.no)

[www.menteach.org](http://www.menteach.org)

[www.neue-wege-fuer-jungs.de](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de)

[www.sozialejungs.de](http://www.sozialejungs.de)

[www.uibk.ac.at/ezwi/elementar/](http://www.uibk.ac.at/ezwi/elementar/)

[www.unterstufenlehrer.ch](http://www.unterstufenlehrer.ch)

[www.vbjk.be/nl/projecten/mannen-de-kinderopvang](http://www.vbjk.be/nl/projecten/mannen-de-kinderopvang)

[www.worldforumfoundation.org/wf/projects/men\\_ece/index.php](http://www.worldforumfoundation.org/wf/projects/men_ece/index.php)



Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;  
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeber:**

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
11018 Berlin  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

**Bezugsstelle:**

Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
Tel.: 0 18 05/77 80 90\*  
Fax: 0 18 05/77 80 94\*  
Gebärdentelefon: [gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de](mailto:gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de)  
E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50\*\*  
Fax: 0 30 18/5 55 44 00  
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr  
E-Mail: [info@bmfsfj-service.bund.de](mailto:info@bmfsfj-service.bund.de)

Einheitliche Behördennummer: 115\*\*\*  
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: [115@gebaerdentelefon.d115.de](mailto:115@gebaerdentelefon.d115.de)

**Stand:** Juni 2010, 1. Auflage

**Gestaltung:** [www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

**Bildnachweis Fr. Dr. Schröder:** BMFSFJ/L. Chaperon

**Druck:** DruckVogt GmbH, Berlin

- \* jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,  
max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen
- \*\* 3,9 Cent/Min. aus dem dt. Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen
- \*\*\* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche  
Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.  
Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,  
Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [www.d115.de](http://www.d115.de);  
7 Cent/Min. aus dem dt. Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen