



Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Hamburg University of Applied Sciences

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Fakultät Wirtschaft und Soziales
Department Soziale Arbeit

Männliche Erzieher in der Kita

– Zwischen hegemonialen und neuen Männlichkeiten

Bachelor-Thesis

Tag der Abgabe: 28.08.2013
Vorgelegt von: Lindner, Thimo Mattia
Betreuende Prüferin: Prof. Dr. Marion Gerards
Zweite Prüferin: Dipl.-Soz.Päd. Herma Tewes

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	2
2	Sozialkonstruierte Männlichkeit.....	4
2.1	Herstellung eines männlichen Geschlechtshabitus.....	4
2.2	Machtposition der hegemoniale Männlichkeit.....	6
2.2.1	Hierarchisierung von unterschiedlichen Männlichkeiten	8
2.2.2	Männlichkeiten in unterschiedlichen Milieus	9
2.2.3	Neue Männlichkeitsmodelle	11
2.3	Erwerbsarbeit – Ein Konstrukt von „doing gender“	13
2.3.1	„Ernährer-Hausfrau-Modell“	14
2.3.2	Erwerbsarbeit in unterschiedlichen Milieus.....	15
2.3.3	Traditionelle Erwerbsarbeit – Ein Auslöser für prekäre Männlichkeit	16
3	Erzieherische Berufe – Arbeitsbereich Kita	18
3.1	Klischeehafte Kennzeichnungen von erzieherischen Berufen	19
3.1.1	Herstellen von Männlichkeit im Kontext des ‚weiblichen Erzieherberufes‘	20
3.1.2	Aufbrechen von traditionellen Geschlechterrollen in der Kita	21
3.1.3	Aufbrechen von geschlechtskonformer Berufswahl	22
3.1.4	Aufbrechen des ‚Normallebenslauf‘ – Wahl eines ‚Frauenberufes‘.....	24
3.2	Hürden bei der Wahl eines erzieherischen Berufes.....	25
3.2.1	Geringe Entlohnung als Hürde für komplizenhafte Männlichkeit.....	27
3.2.2	Negative Wahrnehmung des Umfeldes als Hürde für komplizenhafte Männlichkeit ..	28
3.2.3	Steigerung des Ansehens von erzieherischen Berufen bei Männern	29
4	„MEHR Männer in Kitas“	31
4.1	Aktuelle Forschungsergebnisse.....	31
4.2	Geschlechtersensible Pressearbeit	34
4.3	Erwartungshaltung an männliche Erzieher	37
5	Schlussbetrachtung	39
6	Abbildungsverzeichnis.....	43
7	Literaturverzeichnis.....	48

1 Einleitung

Die vorliegende Bachelor-Thesis beschäftigt sich mit der Männlichkeit als Richtlinie für gesellschaftliche Anerkennung und hierarchische Machtstellung innerhalb der Genus-Gruppe Männer. Der Schwerpunkt der Thesis liegt auf dem männlichen Erzieher und der Konstruktion seines männlichen Geschlechtshabitus. Im Folgenden wird weiterhin der Begriff „männlicher Erzieher“ verwendet, da noch immer die erzieherischen Berufe als ‚weibliche Tätigkeiten‘ gelten, hier jedoch explizit die Männlichkeit des Erziehers angesprochen werden soll. Aus diesem Grund werden in der Thesis Männlichkeitsmodelle mit Genderaspekten betrachtet. Daher wird der pädagogische Diskurs und der Generalverdacht des sexuellen Missbrauchs durch Männer hier nicht berücksichtigt.

Männliche Erzieher befinden sich zwischen gesellschaftlicher Wertschätzung als Mann und Herabstufung seines weiblichen Berufes. Zum einen profitieren die männlichen Erzieher von der hegemonialen Machtstellung in der Gesellschaft und zum anderen lehnen sie diese sozialkonstruierten Vorstellungen von Männlichkeiten ab. Wird in der Bachelor-Thesis von ‚der Gesellschaft‘ gesprochen, bezieht sich dieses auf Deutschland und die dort lebenden Individuen.

Um die Diskrepanz des männlichen Handelns in ‚weiblichen Tätigkeiten‘ umfassend zu beleuchten, ist es unumgänglich, sich zunächst in der Bachelor-Thesis einen Überblick über den männlichen Geschlechtshabitus und deren sozialen Konstruktion zu verschaffen, um die klischeehaften Unterschiede zwischen Frauen und Männern besser zu verstehen. Anschließend wird auf die verschiedenen Männlichkeiten in den unterschiedlichen Milieus eingegangen, um deren Gemeinsamkeiten und hierarchische Machtstellung untereinander aufzuzeigen. Dabei wird die Haupteigenschaft des Männlichen als nicht weiblich zu gelten und somit das Abgrenzen und Herabstufen von Weiblichkeit betrachtet, um die Situationen von Männern in ‚Frauenberufen‘ besser verstehen zu können.

Im weiteren Verlauf der Bachelor-Thesis wird beleuchtet, ob Männer die Möglichkeit haben, alternativ zu den bestehenden Männlichkeiten, eine andere Männlichkeit zu wählen. Es wird aufgezeigt, dass sich neue Männlichkeiten entwickeln, welche noch zu definieren sind. Des Weiteren wird im ersten Teil der Fokus auf die Erwerbsarbeit gelegt, welche eine wichtige

Funktion für die Konstruktion von Männlichkeit aufweist. Männer können sich in einer prekären Situation bzgl. ihres männlichen Geschlechtshabitus befinden, wenn Sie sich beispielsweise für einen weiblichen Beruf entscheiden.

Die tradierten Geschlechterrollen in der Gesellschaft lassen sich kaum bzw. gar nicht mit dem Beruf des männlichen Erziehers vereinbaren. Besonders hegemoniale Männlichkeiten lassen sich, aufgrund ihres Männlichkeitsbildes, nicht in einer Kita finden. Die männlichen Erzieher müssen neue Männlichkeitsbilder in einem weiblichen Beruf herstellen, um die Klischees von ‚typisch‘ weiblichen und männlichen aufzubrechen. Kinder müssen besonders in der Kita die Erfahrung von Gendervielfalt machen, um zu verinnerlichen, dass auch soziale Berufe von Männern ausgeübt werden können.

Eben diese Hürden der tradierten Geschlechterrollen und die Vorstellung von einem gut bezahlten ‚typischen Männerberuf‘, welcher die Funktion des Familienernährers unterstützt, nimmt Einfluss auf die Berufswahl eines jungen Mannes. Meist können Männer, besonders aufgrund der geringen gesellschaftlichen Anerkennung, sich nicht vorstellen in einer pflegerischen Tätigkeit zu arbeiten. Daher müssen die erzieherischen Berufe in der Gesellschaft Wertschätzung erhalten, um eine Steigerung von männlichen Erziehern zu erreichen.

Im dritten Teil der Bachelor-Thesis wird auf die aktuelle Situation der männlichen Erzieher und der Versuch der Steigerung des Männeranteils in Kitas, durch die kaum vorhandenen Forschungsergebnisse in diesem Bereich, eingegangen. Es wird aufgezeigt, dass die Steigerung des Männeranteils in Kitas, besonders durch eine geschlechtersensible Pressearbeit begleitet werden muss, um die tradierte Wahrnehmung der Gesellschaft von erzieherischen Tätigkeiten aufbrechen zu können. Im Anschluss wird, aufgrund der hohen Erwartungshaltung der beteiligten Akteure, die prekäre Situation von männlichen Erziehern aufgezeigt. Sie befinden sich zwischen den hegemonialen Männlichkeitserwartungen der Gesellschaft und den Wunsch der Einrichtungen nach neuen Männlichkeitsmodellen, die zu einer gendervielfältigen Entwicklung der Kinder beitragen sollen. Abschließend werden im Fazit die wichtigsten Aspekte zusammen getragen und aufgezeigt, dass die Männlichkeit eine Hürde für die Berufswahl sein kann. Ebenso wird betrachtet, dass Einrichtungen den Genderaspekt deutlich mehr beachten müssen, um keine neue Geschlechterteilung zu reproduzieren.

2 Sozialkonstruierte Männlichkeit

In diesem Teil der Bachelor-Thesis wird auf das sozialkonstruierte männliche Geschlecht eingegangen. Es steht fest, dass zwei Geschlechter schon von Geburt an durch biologische Merkmale definiert werden (vgl. Buschmeyer 2013, 47). Aber sind wirklich nur biologische Eigenschaften für das Verständnis vom weiblichen und männlichen Geschlecht zuständig oder spielt die soziale Konstruktion von Geschlecht eine bedeutsame Rolle?

In der kommenden Darstellung wird davon ausgegangen, dass die Gesellschaft auf das Individuum und das Individuum wiederum auf die Gesellschaft einwirkt. Es kann auch von gegenseitiger Wechselwirkung in der Herstellung von Identitäten gesprochen werden.

2.1 Herstellung eines männlichen Geschlechtshabitus

Die Einflüsse der Gesellschaft auf das Individuum beschreibt Pierre Bourdieu in seinem Habitus-Konzept als Verinnerlichung von gesellschaftlicher Strukturen und Normen. Er geht davon aus, dass diese Beeinflussung sich im körperlichen Handeln, Denk- und Wahrnehmungsprozessen des Individuums widerspiegeln und sie somit zu gesellschaftlichen Wesen werden (vgl. Bourdieu 2005, 19 - 20). Bourdieu bezeichnet Individuen im gesellschaftlichen Kontext als „sozialisierte Körper“, um so auf die Beziehung zwischen ihnen und der Gesellschaft aufmerksam zu machen. Er zeigt damit auf, dass die sozialisierten Körper zu einer „Existenzform“ der Gesellschaft werden (vgl. Bourdieu 1993, 28). Die Individuen verinnerlichen unbewusste körperliche Verhaltensschemata des sozialen Umfeldes, um sich in die Gesellschaft zu integrieren. Es entsteht eine wechselseitige Prägung von Habitus und Gesellschaft, was eine Reproduktion von Verhaltensweisen nach sich zieht (vgl. Bourdieu 2005, 19 - 20).

Die Soziologin Anna Buschmeyer zeigt auf, wenn nur die äußeren Erscheinungsmerkmale, wie weibliche und männliche Attribute (Unterschiede in Kraft und Aufbau des Körpers), mit dem passenden Geschlechterstereotyp betrachtet werden, der Habitus auch vergeschlechtlichend sein kann. Dabei wird davon ausgegangen, dass ein biologisch und ein sozialkonstruiertes Geschlecht im Habitus innewohnt. Als biologisches Geschlecht wird das körperliche Aussehen, die Hormone und die DNA verstanden, welche nicht veränderbar sind.

Wiederum gilt das sozialkonstruierte Geschlecht, welches von sozialen Interaktionen zugewiesen wird, als veränderbar und von kulturellen Einflüssen abhängig. Diese Sozialisation des sozialkonstruierten Geschlechts wird auch als Gender bzw. Genderidentität bezeichnet (vgl. Buschmeyer 2013, 48, 58 & 64).

Der interaktionistische Ansatz geht davon aus, dass sich die geschlechtsspezifische Sozialisation durch stetige Interaktionsprozesse entwickelt (vgl. Tillmann 2007, 137). Buschmeyer legt dar, dass die sozialen Akteure ihre Genderidentität in unbewussten Interaktionsprozessen verinnerlichen. Ungeachtet dessen existieren auch Genderidentitäten, wo das biologische Geschlecht nicht mit dem sozialkonstruierten Geschlecht konform geht. Es ist möglich, dass eine biologische Frau männliche Interessen hat oder ein biologischer Mann weiblichen Berufen nachgeht (vgl. Buschmeyer 2013, 55, 67 & 74).

Laut Buschmeyer repräsentieren gesellschaftlichen Normen und Werte die geschlechtlichen Definitionsmuster einer Kultur, in dem die Individuen die Verhaltensweisen von Frauen und Männern internalisieren und reproduzieren. Resultierend daraus sind Geschlechterverhältnisse ein Teil des inkorporierenden Habitus (vgl. Buschmeyer 2013, 268). Schon in der Kindheit wird unbewusst wahrgenommen, welche geschlechtsspezifischen Unterschiede für ein Individuum gilt, um sich im sozialen Umfeld angemessen verhalten zu können. Der Geschlechtshabitus wird somit durch einen langen Lernprozess entwickelt und es definieren sich unterschiedliche Verhaltensmuster für Jungen und Mädchen (vgl. Buschmeyer 2013, 270).

Buschmeyer konnte, anhand der Ergebnisse der Männlichkeitsforschung, aufzeigen, dass für den männlichen Geschlechtshabitus die Abgrenzung zum Weiblichen als Hauptmerkmal für maskuline Männlichkeit gilt (vgl. Kapitel 2.2). Männer lassen keine Emotionen oder Nähe zu, denn dies gilt als weiblich und dient nicht dem Machtkampf unter Männern. Jungen wird schon in der Kindheit vermittelt, dass ‚Mädchensachen‘ nichts für ‚richtige Männer‘ sind, welches sich dadurch widerspiegelt, dass Jungen raufen, toben und eher gewaltbereiter als Mädchen sind. Die Inszenierung von klischeehaften Rollenmustern wird bis ins Erwachsenenalter transportiert und wirkt sich auf das Verhalten von Frauen und Männer in unserer Gesellschaft aus. Die positive gesellschaftliche Anerkennung von Geschlechtsunterschieden konditioniert die Individuen dahin, dass der ‚typisch‘ weibliche und männliche Geschlechtshabitus reproduziert und an die nächste Generation weitergegeben wird

(vgl. Buschmeyer 2013, 263). Demzufolge kann festgehalten werden, dass hauptsächlich die klischeehaften Gegebenheiten von sozialkonstruierten Geschlechtern eine Folge für die Unterscheidung von Frauen und Männer ist.

Mit dem Konzept des „doing gender“ wird die natürliche Gegebenheit von Weiblichkeit und Männlichkeit in Frage gestellt. Raewyn Connell und Michael Meuser greifen dieses Konzept auf und zeigen auf, dass das weibliche und männliche Gender nicht von biologischen Faktoren geprägt werden, sondern vielmehr durch stetige Sozialisations- und Interaktionsprozesse bestimmt sind (vgl. Connell 2006, 107).

„Geschlecht ist diesem Verständnis zufolge nicht ein Merkmal, das eine Person ein für alle Mal hat, sondern eine in sozialer Interaktion immer wieder aufs Neue herzustellende Leistung, an der alle Interaktionspartner beteiligt sind. Ein Geschlecht hat man nicht einfach, man muss es »tun«, um es zu haben.“ (Meuser 2004, 326)

Der Geschlechtshabitus entsteht in immer wiederkehrenden Prozessen des Alltags und ist keine feststehende Parabel welche nicht veränderbar ist. Hier entsteht der Begriff des „doing gender“, welcher die Geschlechtsunterschiede von Frauen und Männern und die kaum übereinstimmenden Eigenschaften im alltäglichen Handeln aufzeigt. Durch eine nicht geschlechtsneutrale Darstellung von weiblicher und männlicher Symbolik in der Gesellschaft, können Frauen und Männer sich dem „doing gender“ nicht entziehen (vgl. Meuser 2004, 326). Hier werden die Unterschiede im Gender offensichtlich und fordern von den Individuen eine Zugehörigkeit zu einem der zwei Geschlechter. Naturbedingt ist dieses zwar durch Geschlechtsmerkmale vorgeschrieben, jedoch muss der Gesellschaft bewusst werden, dass Frau nicht gleich Frau und Mann nicht gleich Mann ist. Beispielsweise zeigt ein männlicher Erzieher einen anderen Geschlechtshabitus auf, als ein Handwerker. Im nächsten Abschnitt wird auf die Unterschiede von Männlichkeit eingegangen und herausgestellt ob überhaupt verschiedene Männlichkeitstypen existieren.

2.2 Machtposition der hegemoniale Männlichkeit

In der Gesellschaft wird im allgemeinen ‚Das Männliche‘ als eine Eigenschaft für maskuline Männer verstanden, die Standards setzen für die Klassifizierung von allen Männer innerhalb eines Kulturkreises. Die maskuline Männlichkeit ist das erstrebenswerteste was ein Mann erreichen kann (vgl. Krimmel 2004, 352).

Die Frauenforschung hat im Laufe der Zeit heraus gestellt, dass das Machtverhältnis zwischen Frauen und Männer zur Benachteiligung von Frauen im Geschlechterverhältnis führt. Die ungleiche Verteilung von Ressourcen und Güter zur Männlichkeit hin, gibt den Männern Macht über die Frauengruppe – selbst wenn Männern dieses nicht bewusst ist oder dem nicht nachkommen wollen. Diese Unterschiede in dem Machtgefüge wirken sich auch auf den Geschlechtshabitus innerhalb der männlichen Genus-Gruppe aus. Männer, die nicht dem Standard der maskulinen Männlichkeit entsprechen, erfahren ebenso eine Herabstufung wie Frauen (vgl. Krimmel 2004, 351 - 353).

Männer fühlen sich als besonders maskulin und mächtig, wenn sie Risiken durch Gewalt eingehen und ihrem Körper wenig Beachtung schenken. Das Ausüben von Gewalt innerhalb einer männlichen Subgruppe soll die soziale Ordnung unter den Männern herstellen und den maskulinsten Mann festlegen (vgl. Buschmeyer 2013, 111). Die Darstellung durch verbale oder sportliche Gewalt dient der Herstellung von Männlichkeit und unterstützt die Macht eines Männlichkeitsbildes. Männer die sprachlich schlagfertiger oder sportlicher als andere sind, gelten im westlichen Kulturkreis automatisch als männlicher (vgl. Buschmeyer 2013, 112). Eben genau diese Herstellung von männlicher Macht und Gewalt unter Männern, wird im Sinne des „doing masculinity“ so verstanden, dass diese sozialkonstruierte Männlichkeit im alltäglichen ‚Tun‘, wie beim Toben, hergestellt wird (vgl. Behning 2004, 125). Für Männer ist das eine anerkannte Funktion, um Konflikte zu klären und Männlichkeit zu definieren. Die Herstellung des „doing masculinity“ wird unter anderem durch die Stabilisierung der eigenen Männlichkeit beschrieben, in dem Männer beispielsweise ihre Männlichkeit inszenieren und sich als ‚starke Männer‘ präsentieren, wenn sie den ‚schwachen Frauen‘ die ‚harte männliche Arbeit‘ abnehmen (vgl. Behning 2004, 125).

Wie in Kapitel 2.1 beschrieben, gibt der Geschlechtshabitus Strukturen vor und reproduziert sie, insofern werden auch die Gegebenheiten für eine männliche Macht und Herrschaftsgefüge reproduziert und verinnerlicht. Die fortlaufende Herstellung vom männlichen Herrschaftskonzept in einer Gesellschaft verschafft den Männern, den Frauen gegenüber, eine übergeordnete Stellung und hat Auswirkungen auf die Unterschiede von Männlichkeiten. Connell beschreibt das in einer Gesellschaft dominierende Männlichkeitsbild als hegemoniale Männlichkeit mit dem zentralen Merkmal der „Zwangsheterosexualität“ und der Zurückweisung des Weiblichen (vgl. Connell 2006, 206 & Bourdieu 2005, 8). *„Der hegemonialen Männlichkeit in westlichen Kulturen entspricht das Bild eines weißen,*

heterosexuellen, gesunden, (Vollzeit) arbeitenden Mannes, der mit seinem Einkommen eine Familie ernähren kann.“ (Buschmeyer 2008, 124) Jene Merkmale ermöglichen der hegemonialen Männlichkeit den Status übergeordnet, welcher für die Männer, durch die hohe Wertschätzung des gesellschaftlichen Systems, erstrebenswert ist.

Hegemoniale Männlichkeit erhält seine Macht durch die „Beherrschten“, welches Frauen und Männer, die dieses Idealbild von Männlichkeit unterstützen, sein können (vgl. Buschmeyer 2013, 60). Als Folge dessen machen Männer die Erfahrung, dass sie Anspruch von der Gesellschaft für ihre hegemoniale Männlichkeit erfahren. Die Überlegenheit des hegemonialen Männlichkeitstypus über anderen Männlichkeiten wird so durch die Beherrschten reproduziert (vgl. Connell 2006, 98).

2.2.1 Hierarchisierung von unterschiedlichen Männlichkeiten

Die Hegemonie der Männlichkeit wird nach Connell nicht nur durch das ‚Abwerten‘ des Weiblichen, sondern auch durch das Abgrenzen zu anderen Männlichkeiten – besonders zu ‚schwulen Männer‘ – hergestellt (vgl. Connell 2006, 99). Entsprechen Männer nicht dem hegemonialen Männlichkeitsbild, so werden sie ‚nachrangigen Männlichkeiten‘ zugeordnet (vgl. Buschmeyer 2008, 124). Connell bezeichnet diese als komplizenhafte, marginalisierte und untergeordnete Männlichkeiten und beschreibt in ihrem Modell die Hierarchie zueinander, indem die hegemoniale Männlichkeit an der Spitze der Männlichkeitstypen steht (vgl. Connell 2006, 113).

Für Connell sind Männer der komplizenhaften Männlichkeit, jene die sich zwar an der hegemonialen Männlichkeit orientieren und von deren Vorteile profitieren, aber dennoch nicht danach leben (vgl. Connell 2006, 100). Diese Männer können jeglichen Geschlechtshabitus haben, egal ob sie hell- oder dunkelhäutig, hetero- oder homosexuell sind, sie tragen alle das Merkmal mit sich, Unterstützer des Systems der hegemonialen Männlichkeit zu sein und von deren Macht einen Nutzen zu haben.

Hingegen legt Connell bei der marginalisierten Männlichkeit dar, dass diese Männer nur teilweise von der Macht der hegemonialen Männlichkeit profitieren und nur in bestimmten Eigenschaften hegemonialen Erfolg aufweisen (vgl. Buschmeyer 2013, 94). Ein ‚schwuler

Geschäftsführer‘ kann beispielsweise für seine Arbeit Anerkennung erhalten, aber in der ‚normalen Gesellschaft‘ aufgrund seiner Homosexualität diskriminiert werden. Fehlt wiederum diese Anerkennung der Gesellschaft und zeigt ‚der schwule Mann‘ zu viel Verbundenheit mit dem weiblichen Geschlechtshabitus, durch das Verwenden von weiblicher Symbolik, ordnet Connell diese Männer der untergeordneten Männlichkeit zu (vgl. Connell 2006, 99). Connell verwendet gezielt den Begriff der Unterordnung, um die hierarchische Stellung dieser Männlichkeiten aufzuzeigen (vgl. Buschmeyer 2013, 94).

Für die Hegemonie der Männlichkeit kann diese Verbindung von weiblichen und männlichen klischeehaften Stereotypen eine Gefährdung bedeuten, da das zentrale Element der hegemonialen Männlichkeit die Zurückweisung von Weiblichkeit ist (vgl. Krell 2008, 266). Männer der unterdrückten Männlichkeit entsprechen demnach nicht dem Idealbild der hegemonialen Männlichkeit. Für einige Männer kann jedoch die unterdrückte Form von Männlichkeit die passende sein und sich somit, in kleinen sozioökonomischen Milieus, gegenseitig Wertschätzung zukommen lassen (vgl. Buschmeyer 2013, 94). In welcher Verbindung Milieus zu Männlichkeit steht, wird im nächsten Teilabschnitt betrachtet.

2.2.2 Männlichkeiten in unterschiedlichen Milieus

Während des ‚doing gender‘ spielt immer das Umfeld, in dem sich das Individuum befindet, eine wichtige Rolle. Der Geschlechtshabitus und die verschiedenen Männlichkeiten werden durch die Einflüsse der Milieus konstruiert und reproduziert. Koppetsch und Burkart stellten verschiedene Formen von Milieus heraus. Sie definierten unter Normenvorstellungen der Gesellschaft das traditionale, familistische und individualisierte Milieu (vgl. Koppetsch / Burkart 1999, 16 - 18 & Buschmeyer 2008, 127).

Im traditionellen Milieu werden die Geschlechter strikt voneinander getrennt. Sie unterscheiden klar, welche Aufgabengebiete Frauen und Männer übernehmen. Dabei zeigt sich in diesem Milieu besonders die Hierarchie zwischen den Geschlechtern (vgl. Buschmeyer 2008, 127). Männer erhalten im traditionellen Milieu, aufgrund ihres Geschlechts, eine Aufwertung. Das hat zur Folge, dass nicht nur die Weiblichkeit und ihre Attribute herabgestuft, sondern auch durch das traditionale Milieu die hegemoniale Männlichkeit re- und produziert werden.

Im Zentrum des familistischen Milieus steht die Familie und deren Versorgen. Frauen können einer Tätigkeit, wie Erwerbsarbeit nachgehen, jedoch sollten sie die familiären Pflichten nicht vernachlässigen. In diesem Zusammenhang stehen Männer den Frauen helfend zur Seite und wollen – anders wie im traditionellen Milieu – anfallende Aufgaben in der Familie übernehmen. Die Bedeutung des Lebens liegt somit auf der Familie. Männer verstehen das Einkommen als nützliches Gut, um die Familie ernähren zu können. Ungeachtet dessen profitieren Männer von den gesellschaftlichen Strukturen der hegemonialen Männlichkeit und stellen diese, aufgrund der wichtigen Bedeutung von Erwerbsarbeit für die Familie, nicht direkt in Frage. Durch diese Auswirkung des familistischen Milieus und der Stellung des Mannes im traditionellen Milieu werden unter anderem komplizenhafte Männlichkeiten hergestellt (vgl. Buschmeyer 2008, 128).

Anders als im familistischen Milieu dient im individualisierten Milieu die Erwerbsarbeit zur Selbstverwirklichung und Entfaltung der eigenen Individualität. Frauen und Männer gehen gleichermaßen einer Erwerbsarbeit nach und identifizieren sich stark mit dieser. Sie lehnen die ungleichen Geschlechterverhältnisse ab und sind sich eher ihrem Gender bewusst. Beide Geschlechter bewerkstelligen Familie und Beruf zu gleich großen Teilen (vgl. Buschmeyer 2008, 128 - 129). Obgleich die gesellschaftliche Anerkennung von traditionellen und hegemonialen Familienmustern Männer in ihrer freien Entfaltung einschränkt, kann dieses Milieu den Männern eine Chance für individuelle Männlichkeiten geben. Ein männlicher Erzieher kann beispielsweise im Feld der Kita seine eigene Männlichkeit ausleben und somit Unterstützung erfahren.

Männer mit marginalisierten oder unterdrückten Männlichkeitsmustern verkörpern nicht das Idealbild eines Mannes oder wollen dem nicht entsprechen. Sie suchen sich in individualisierten Milieus die Anerkennung, die sie in dem traditionellen oder familistischen Milieu nicht erhalten würden (vgl. Buschmeyer 2013, 94). Die Anerkennung des individualisierten Milieus von anderen und vielleicht sogar neuen Männlichkeitsbildern, kann diesen Männern ein Gefühl von Sicherheit geben. Dennoch werden sie von der Macht der männlichen Hegemonie beeinflusst. Da die Relation von hegemonialer Macht noch immer über die Identifikation von Männlichkeit und Weiblichkeit verteilt wird, werden auch Männer in diesem Milieu davon beeinflusst (vgl. Krimmel 2004, 347). Es sei denn, sie werden sich dieser Machtposition bewusst und entwickeln alternative oder neue Männlichkeitsmodelle.

2.2.3 Neue Männlichkeitsmodelle

Nach Connell orientieren sich alle Männlichkeitstypen an der vorherrschenden hegemonialen Männlichkeit oder lassen sich von dem Nutzen der Machtstellung eines Mannes beeinflussen. Männern die sich bewusst gegen das maskuline hegemoniale Männliche stellen und sich für Eigenschaften aus dem weiblichen Geschlechtshabitus entscheiden, werden nicht betrachtet (vgl. Buschmeyer 2013, 100).

Buschmeyer entwickelt für ihre Forschung im Feld „männliche Erzieher“, auf der Grundlage des Männlichkeitsansatzes nach Connell, die „alternativen Männlichkeiten“ (vgl. Buschmeyer 2013, 98). Sie weist darauf hin, dass es in dem Modell von Connell keine Männlichkeitstypen gibt, die nicht die hegemoniale Männlichkeit unterstützen oder sogar ablehnen. Ihrer Meinung nach ist daher der Ansatz von Connell nicht umfassend genug (vgl. Buschmeyer 2013, 100).

Nach Buschmeyer sind Männer die sich mit alternativen Männlichkeitsbildern identifizieren, auf der Suche nach Möglichkeiten sich nicht der Hegemonie von Männlichkeit unterzuordnen. Sie versuchen die Reproduktion der männlichen Macht zu durchbrechen. *„Gesucht wird sozusagen ein anti-komplizenhafter Männlichkeitstypus.“* (Buschmeyer 2013, 100).

Connell beschreibt in ihrem Modell kurz die protestierende Männlichkeit und Männer die enge Begegnungen mit dem Feminismus hatten. (vgl. Connell 2006, 132 & 151). Jedoch genau diese unzureichende Beschreibung und fast Außerachtlassung dieser Männlichkeitsformen, veranlasste Buschmeyer zu ihrem Modell des alternativen Männlichkeitstypus. Sie zeigt auf, dass Connell in der protestierenden Männlichkeit Männer zusammenfasst die aufgrund ihrer ‚Defizite‘ keine andere Wahl haben, als sich gegen die hegemoniale oder komplizenhafte Männlichkeit aufzulehnen. Ebenso macht Buschmeyer bewusst, dass die kurz beschriebene „pro-feministische Männlichkeit“ von Connell nur Männer beinhaltet, die aus den Erfahrungen mit feministischen Frauen heraus eine ablehnende Haltung gegenüber der hegemonialen Männlichkeit entwickelt haben (vgl. Buschmeyer 2013, 100). Beide Männlichkeitstypen entsprechen aber nicht dem zusätzlichen Männlichkeitsbild von Buschmeyer. Sie definiert eine alternative Männlichkeitsform, um die Männer (in ihrer Untersuchung: männliche Erzieher) zuordnen zu können, die sich kritisch mit ihrer eigenen Männlichkeit und somit auch mit der hegemonialen Männlichkeit

auseinandersetzen. Häufig sind es Männer die eine Alternative zur hegemonialen Männlichkeit suchen, sich mit aktuellen Geschlechterverhältnissen auseinandersetzen und sich ihrem „doing gender“ bewusst sind (vgl. Buschmeyer 2013, 101).

In Anlehnung an den Brockhaus von 2006, bedeutet Alternative „[...] eine von zwei Möglichkeiten [zu haben].“ (Paulick / Philipp 2006, 31). Buschmeyer spricht sogar von alternativen Männlichkeiten in der Mehrzahl, was bedeuten könnte, dass sie unterschiedliche Männlichkeiten darunter zusammenfasst. Dies gibt Anlass anzunehmen, dass Männer eine oder mehrere Alternativen zur hegemonialen Männlichkeit haben, welche dann auch die komplizierten, marginalisierende und untergeordnete Männlichkeiten umfassen würde. Sie muss damit aber eine neue Männlichkeit definieren, die sich nicht an der hegemonialen Männlichkeit orientiert und sich bewusst dagegen entscheidet (vgl. Buschmeyer 2013, 264).

Männer, die sich nach gesellschaftlichen Klassifizierungen für weibliche Gendereigenschaften entscheiden, wählen nicht automatisch den weiblichen Geschlechtshabitus und wollen unter anderem auch nicht androgyn oder homosexuell wirken, sondern sie definieren sich nicht nach der Hegemonie der gesellschaftlich konformen Männlichkeitsnormen. In der heutigen modernen Zeit entwickeln Männer nicht nur eine Alternative zu hegemonialer Männlichkeit, sondern definieren neue Männlichkeitsbilder, die nicht starr einer bestimmten Männlichkeit zugeordnet oder als weibliche Attribute verstanden werden können. Beispielsweise wollen diese Männer offen Emotionen zeigen und zulassen, kennen sich mit Pflege- und Haushaltsprodukten aus und haben Spaß an der Kindererziehung.

Es entsteht eine neue Männlichkeit, die nicht als Hauptmerkmal die Herabstufung des Weiblichen hat. Besonders Männer, die nicht viel Wert auf ihr „doing masculinity“ legen und weiblich konditionierte Eigenschaften hervorheben, finden in den schon vorhandenen Männlichkeitskonzepten keine Zuordnung (vgl. Buschmeyer 2013, 278). Selbst Connell hat für diese Männer noch keine abschließende Definition, sondern greift in Themen, wie „*Die Annullierung von Männlichkeit*.“ (Connell 2006, 156), die Veränderungsprozesse der Männlichkeit auf. Im weiteren Verlauf der Thesis wird daher nicht von alternativen, sondern von neuen Männlichkeiten gesprochen, da nicht abschließend von einem bestimmten Männlichkeitstypus gesprochen werden kann.

Die Darstellung der individuellen Bedürfnisse von neuen Männlichkeiten in bestimmten Milieus, wie Erwerbsarbeit, welche starken gesellschaftlichen Normen unterworfen ist, fällt Männern schwer. In der fortlaufenden Arbeit wird die Erwerbsarbeit als ein Konstrukt von hegemonialer Männlichkeit aufgezeigt und später in Verbindung mit dem weiblichen konditionierten erzieherischen Beruf verknüpft, um das Spannungsfeld eines männlichen Erziehers aufzuzeigen, in dem er sich befindet.

2.3 Erwerbsarbeit – Ein Konstrukt von „doing gender“

Der Habitus eines Individuums wird auch durch die gesellschaftliche Bewertung und Anerkennung seiner Erwerbsarbeit beeinflusst. Individuen identifizieren sich stark mit der Erwerbsarbeit, was wesentliche Auswirkung auf die Selbstdarstellung und die Interaktionsprozesse unter den sozialen Akteuren hat (vgl. Bäcker 2010, 389). „*Der Beruf wird zur primären Quelle des Selbstwertgefühls bzw. Selbstbildes, mit dem sich jemand gegenüber seiner Außenwelt präsentiert.*“ (Kurtz 2005, 9). Für die Individuen bedeutet die Erwerbsarbeit nicht nur die Existenzsicherung durch das Einkommen, sondern auch die Teilhabe an der Gesellschaft und damit die Bildung ihrer Genderidentität (vgl. Bäcker 2010, 389).

Das noch immer vorherrschende ‚Normalarbeitsverhältnis‘ wird mit dem Modell der hegemonialen Männlichkeit pauschalisiert, was zur Folge hat, dass Arbeitsverhältnisse meist nicht mit familiären Pflichten, wie der Kindererziehung, übereinstimmen. Es wird verlangt, dass diese Vollzeitwerbsarbeit gleichermaßen von Frauen und Männer bis zur Rente ausgeführt wird (vgl. Buschmeyer 2013, 34). „*Frauen und Männer mit anderen Arbeitsbedingungen wurden [und werden noch immer] als „Abweichung“ behandelt.*“ (Buschmeyer 2013, 34). Können oder wollen Sie diesem gesellschaftlichen Erwerbszwang nicht nachkommen, werden sie von der Gesellschaft ausgegrenzt und benachteiligt. Wer hingegen dem männlichen Arbeitsverhältnis nachkommt, gilt in der Gesellschaft als ‚Normal‘. Geschlechtsunterschiede werden daher besonders am Arbeitsmarkt deutlich. Frauen die nicht dem ‚Normalarbeitsverhältnis‘ nachkommen (unerheblich aus welchem Grund) und stattdessen kürzere Arbeitszeiten oder gleich einen weiblich konditionierten Beruf wählen, werden in der Gesellschaft für nicht so wichtig erachtet (vgl. Höyng / Lange 2004, 103). Aus diesem Grund wird Erwerbsarbeit als ein Konstrukt des „doing gender“ angesehen und trägt

unmittelbar zur Benachteiligung von Frauen und ‚weiblichen Tätigkeiten‘, wie der Kindererziehung, bei. Diese werden als nicht erstrebenswert angesehen, wohingegen ein männlicher Beruf eine Aufwertung erhält, besser bezahlt wird und somit auch wieder attraktiver für Männer ist (vgl. Buschmeyer 2013, 35). Die Männlichkeitsforschung bestätigte, dass insbesondere Männer ihre Männlichkeit mit der Hilfe von Erwerbsarbeit identifizieren und sich von weiblichen Berufen abgrenzen (vgl. Buschmeyer 2013, 263). Männer die beispielsweise einem weiblichen Beruf nachgehen und nicht mit diesen gesellschaftlich anerkannten ‚Normalarbeitsverhältnis‘ konform gehen wollen, werden von der männlichen Arbeitskultur ausgegrenzt (vgl. Höyng / Lange 2004, 103). Der Geschlechtshabitus von Frauen und Männern wird somit stark durch die Erwerbsarbeit sozialisiert (vgl. Baur / Luedtke 2008b, 87).

Der sozialkonstruierte Geschlechtshabitus von Kindern wird beispielsweise durch die arbeitenden Väter und ‚Hausfrauen‘ dahin geprägt, dass Erwerbsarbeit eine männliche Eigenschaft ist. Im Besonderen nehmen Mütter und Väter entscheidenden Einfluss auf die Sozialisation des Gender ihrer Kinder, denn bei der Übernahme von Geschlechterrollen ist das Identifizieren mit einer wichtigen Bezugsperson von entscheidender Rolle (vgl. Tillmann 2007, 85). Daher haben Eltern eine starke Modellfunktion den Kindern gegenüber. Diese vorherrschenden traditionellen Rollenstrukturen innerhalb einer Familie werden über Generationen gefestigt und prägen nicht nur das Bild von ‚weiblichen und männlichen Aufgaben‘ innerhalb einer Familie und Beruf, sondern reproduzieren auch die Wahl eines geschlechtsspezifischen Berufs. Demnach wirkt die Erwerbsarbeit stark auf den Geschlechtshabitus von Frauen und Männern ein und reproduziert in einigen Milieus die Stellung der Männer als Familienernährer (vgl. Baur / Luedtke 2008b, 87).

2.3.1 „Ernährer-Hausfrau-Modell“

Wie eben bereits herausgearbeitet, wird die Erwerbsarbeit noch immer als zentrale Aufgabe des Mannes und somit als Familienernährer verstanden (vgl. Baur / Luedtke 2008a, 14). Die „männliche Führsorge“, das Ernähren der Familie, wird weiterhin als zentraler Motor der männlichen Arbeit angesehen und erhält eine hohe soziale Anerkennung, was sich erheblich auf die Konstruktion von Männlichkeit auswirkt. Es wird noch immer als männliche Pflicht verstanden, die Familie ernähren zu müssen um ein ‚Mann zu sein‘ (vgl. Baur / Luedtke

2008b, 91). Frauen hingegen wird diese Pflicht nicht zugeschrieben, denn sie werden mit der niedrigeren Stellung als ‚Hausfrau‘ stigmatisiert (vgl. Baur / Luedtke 2008b, 82).

In einer Studie vom deutschen Jugendinstitut wird ersichtlich, dass 57,2 % der Männer die zwischen 15 und 42 Jahren alt sind, als wichtigste Voraussetzung für den richtigen Zeitpunkt der Familiengründung das Ernähren der Familie erachten (vgl. Zerle / Krok 2008, 3 u. 4). Es zeigt sich, dass über die Hälfte der Männer weiterhin davon ausgeht, ihre Familie ernähren zu müssen, ohne dabei die Funktion des Familienernährers gleichberechtigt aufzuteilen. Kann der Mann dieser Funktion nicht nachkommen, wirkt sich dies auf seine Männlichkeit aus. Er fühlt sich in seinem Männlichkeitsbild bedroht, denn von den meisten Frauen und Männern der westlichen Kultur wird das Arbeiten als Aufgabe des Mannes angesehen (vgl. Baur / Luedtke 2008b, 99). Diese Ansicht ist wiederum stark von den entsprechenden Sichtweisen des Milieus, in dem sich die Individuen befinden, abhängig. Das sogenannte „Ernährer-Hausfrau-Modell“ (Baur / Luedtke 2008b, 82) spiegelt hauptsächlich das traditionale Milieu und deren Individuen, welche sich danach orientieren, wieder.

2.3.2 Erwerbsarbeit in unterschiedlichen Milieus

Die Entlohnung der Erwerbsarbeit spielt im traditionellen Milieu eine entscheidende Rolle. Sollte der Mann ein zu niedriges Einkommen erhalten, kann er kaum oder eher keine Familie ernähren. Damit befindet sich der Mann in einem Dilemma mit seinem persönlichen Rollen- und Männlichkeitsverständnis als Familienernährer. Denn wie im Kapitel 2.2.2 schon beschrieben, haben Frauen und Männer im traditionellen Milieu unterschiedliche Aufgaben. Die Frau ist für die Hausarbeit und der Mann ist für die Erwerbsarbeit, und somit als Familienernährer, zuständig (vgl. Buschmeyer 2008, 127). In dem traditionellen Milieu sieht sich der Mann als besonders Männlich an, wenn „[...] er das Geld für seine Familie verdient.“ (Höyng / Lange 2004, 108). Sollte die Frau dennoch ein Einkommen aus Erwerbsarbeit erwirtschaften, sieht der Mann dieses als Zusatzverdienst und nicht als Versorgungsleistung an, denn er selbst ist nur der Ernährer der Familie (vgl. Höyng / Lange 2004, 108). Speziell deswegen entscheidet sich der Mann bei der Berufswahl auf der Grundlage der Entlohnung und nicht unbedingt auf der des persönlichen Interesses bzw. Kompetenzen.

Auch im familistischen Milieu findet sich das Modell des Familienernährers wieder. Männer gehen hauptsächlich einer Erwerbsarbeit nach, wollen sich aber nicht aus der Kindererziehung raushalten (vgl. Kapitel 2.2.2). In diesem Milieu erfährt die Frau in ihrer Position als ‚Hausfrau‘ dieselbe hohe Anerkennung, wie männliche Erwerbsarbeit. Hausarbeit und Erwerbsarbeit wird von den Akteuren auf eine Stufe gestellt (vgl. Buschmeyer 2008, 128 & Kapitel 2.2.2). Da in diesem Milieu die Familie eine besondere Stellung hat, empfindet der Mann aufgrund von hoher Zeitintensivität die Erwerbsarbeit als ambivalent. Arbeit bedeutet zum einen, dass entsprechend Geld für die Familie verdient wird, zum anderen aber auch, dass wenig Zeit für die Familie bleibt. Daher wird der Erwerbsarbeit nur so viel Zeit zugesprochen, dass die Familie ihren Standard halten und der Mann mit der Familie genug Zeit verbringen kann (vgl. Buschmeyer 2008, 128).

Im individualisierten Milieu wiederum wird das Modell des Familienernährers strikt kritisiert und abgelehnt. Sie nutzen Erwerbsarbeit für ihre individuelle Entfaltung (vgl. Kapitel 2.2.2) und entscheiden sich für einen Beruf auf der Grundlage ihrer persönlichen Kompetenzen (vgl. Buschmeyer 2008, 128). Zeichnen sich die von den Männern gewählten Berufe durch weibliche Eigenschaften aus, kann sich der Mann in seiner Männlichkeit verunsichert fühlen. Im nachfolgenden wird diese Unsicherheit als Auslöser für prekäre Männlichkeit dargestellt.

2.3.3 Traditionelle Erwerbsarbeit – Ein Auslöser für prekäre Männlichkeit

Wie eben verdeutlicht wurde, ist traditionelle Erwerbsarbeit ein Konstrukt des „doing gender“ und ein wesentliches Element der Herstellung von Männlichkeit. Die männliche Identität kennzeichnet sich grundlegend durch ein Vollarbeitsverhältnis und implementiert die Annahme, dass jeder Mann sich dieser Erwerbsarbeit verpflichtet fühlt. Insbesondere das Abgrenzen zu ‚weiblichen Tätigkeiten‘ ist ein Hauptmerkmal der verschiedenen Männlichkeitstypen und somit auch der traditionellen Erwerbsarbeit (vgl. Kapitel 2.2 & 2.3).

Josef Aigner und Gerald Poscheschnik haben in ihrer Auswertung von Interviews dargelegt, dass Männer, die einem weiblichen Beruf (z.B. Erzieherin) nachgehen, in ihrer Männlichkeit verunsichert werden, welches sie als prekäre Männlichkeit bezeichnen. Sie nehmen an, dass die Unsicherheit des eigenen Geschlechts nichts mehr seltenes ist, sich aber durch einen nicht geschlechtskonformen Beruf intensiviert (vgl. Aigner / Poscheschnik 2012, 174).

Der männliche Habitus befindet sich hier in einem Dilemma. Wie bereits herausgestellt, ist der Geschlechtshabitus eines Mannes zum einen durch die traditionelle hegemoniale Männlichkeit und deren Machtposition in der Gesellschaft, und zum anderen durch die Abgrenzung vom Weiblichen geprägt (vgl. Kapitel 2.1 & 2.2). Die gesellschaftlich anerkannte Geschlechterteilung vom Weiblichen und Männlichen löst sich durch die Wahl eines geschlechtsuntypisch konditionierten Berufes auf. Da einige Männer sich ihrer Männlichkeit und deren Herstellung nicht bewusst sind, können Unsicherheiten meist nicht von ihnen definiert werden. Nach Aigner und Poscheschnik verarbeiten Männer in weiblichen Berufen ihre Unsicherheit „[...] zum einen durch eine forcierte Männlichkeit („Hypermaskulinität“), zum anderen durch eine betonte Weiblichkeit („Pseudofeminität“).“ (Aigner / Poscheschnik 2012, 175).

Männer die ihre Unsicherheit durch „Hypermaskulinität“ verarbeiten, stufen Weiblichkeit herab und heben Männlichkeit extrem hervor, um ihre Männlichkeit weiterhin bevorzugt wahrzunehmen und die Stellung der hegemonialen Männlichkeit zu erhalten (vgl. Aigner / Poscheschnik 2012, 175). Besonders diese Männer betonen im alltäglichen ihre Männlichkeit und bedienen sich klischeehaften Aufgaben, wie beispielsweise das Übernehmen von handwerklichen Aufgaben eines männlichen Erziehers im Kindergarten, um seine eigene männliche Genderidentität hervorzuheben und zu beweisen (vgl. Aigner / Poscheschnik 2012, 176).

Aigner und Poscheschnik definieren Männer, die ihre Unsicherheit mit der Aufwertung des Weiblichen und Unterwerfung des Männlichen verarbeiten, als „pseudofeminin“ (vgl. Aigner / Poscheschnik 2012, 175). Sie gehen sogar davon aus, dass diese Männer „[...] eine gewisse Misandrie an den Tag [...] legen [...].“ (Aigner / Poscheschnik 2012, 177) und ihre Weiblichkeit hervorheben. Sie bezeichnen dies als „Pseudofeminität“, weil die Verbundenheit zum weiblichen noch keine Frau aus ihnen macht und ein gewisses Interesse am männlichen doch in den Männern vorherrscht. Sie betonen sogar, dass alle Männer – auch Männer mit „Pseudofeminität“ – Anteile von „Hypermaskulinität“ aufzeigen (vgl. Aigner / Poscheschnik 2012, 177).

Auch Aigner und Poscheschnik definieren keinen neuen Männlichkeitstypus für den Geschlechtshabitus eines Mannes. Vielmehr sprechen sie von „[...] einer ‚anderen‘ (mehr weiblichen) Form von Männlichkeit.“ (Aigner / Poscheschnik 2012, 177). Ebenso wie im

Kapitel 2.2.3 beschrieben, wird hier auch keine neue Männlichkeit definiert, sondern es wird von Männern ausgegangen, die augenscheinlich eine abwertenden Haltung ihrer eignen Männlichkeit gegenüber haben (vgl. Aigner / Poscheschnik 2012, 177).

Die hier aufgeführte weibliche Männlichkeitsform von Aigner und Poscheschnik und die alternative Männlichkeit von Buschmeyer zeigen auf, dass Männlichkeiten nicht nur die hegemonialen, unterstützenden oder unterdrückten Formen sind, sondern dass Männlichkeiten beispielsweise auch andere Merkmale, wie weibliche Attribute, aufzeigen können. Besonders im beruflichen Spannungsfeld Kita, wo ‚weibliche Tätigkeiten‘ auf einen männlichen Geschlechtshabitus treffen, kann anhand der männlichen Erzieher die Existenz von neuen Männlichkeitstypen aufgezeigt werden. Denn Männlichkeit ist nicht eine feststehende Parabel, die von jedem Mann gleichermaßen erfüllt werden muss oder kann, sondern viel mehr eine Eigenschaft die veränderbar ist (vgl. Rohrman 2012, 119).

3 Erzieherische Berufe – Arbeitsbereich Kita

Das nachfolgende Kapitel beschäftigt sich mit der klischeehaften Kennzeichnung des erzieherischen Berufes, welcher noch immer als weiblich dominierendes Arbeitsfeld gekennzeichnet wird und daher eher ‚Erzieherinnenberuf‘ genannt werden müsste. Es wird aufgezeigt, dass sich männliche Erzieher in einem Spannungsfeld zwischen dem Einfluss der hegemonialen Männlichkeit und gesellschaftlich zugeschrieben weiblichen Eigenschaft der Kindererziehung befinden.

Wie in Kapitel 2 beschrieben, fühlen sich Männer durch eine Gewaltbereitschaft und eine Machtposition besonders männlich, was sich auf die Entwicklung der ‚typisch‘ weiblichen und männlichen Erwerbsarbeit auswirkt. Es wird beispielsweise davon ausgegangen, dass genau die eben genannten männlichen Eigenschaften nicht in einem Geschlechtshabitus einer Erzieherin innewohnen. Einer Erzieherin wird eher die klischeehafte Kennzeichnung der ‚weiblichen Fürsorge‘ zugesprochen. Daher wird im folgenden Kapitel aufgezeigt, wie männliche Erzieher in einem weiblichen Beruf ihre Männlichkeit durch eine Macht- und Leitungsposition hervorheben.

3.1 Klischeehafte Kennzeichnungen von erzieherischen Berufen

Historisch betrachtet beruht der Erzieherinnenberuf auf der gesellschaftlichen Vorstellung, dass Mütter für die Erziehung ihrer eigenen Kinder vorzubereiten sind (vgl. Buschmeyer 2013, 24). Männer waren damals wie heute für die Erwerbsarbeit oder den Einsatz im Krieg zuständig, wohingegen die weibliche Aufgabe die Kindererziehung war. Im traditionellen Milieu ist diese geschlechtsspezifische Aufteilung heute noch immer gewollt (vgl. Kapitel 2.2.2). Besonders die Individuen aus diesem Milieu gingen bzw. gehen davon aus, dass in Frauen eine „natürliche Mutterliebe“ verankert ist, welche sie auch ohne Ausbildung zur Erzieherin berechtigt und Männer hingegen die Kindererziehung abspricht (vgl. Buschmeyer 2013, 25). Demnach ist der Beruf der Erzieherin mit dem Gedanken verbunden, dass nur Erzieherinnen ihn ausüben können, weil sie Frauen sind und weibliche Attribute, wie Empathie, haben. Die vorherrschende Meinung sieht noch immer vor, dass das Arbeitsfeld in der Kita weiblich konditioniert ist und Männlichkeit mit seinen ‚nicht kinderlieben Eigenschaften‘ unpassend wäre (vgl. Buschmeyer 2013, 28).

Diese gefestigten Geschlechterrollen prägen noch immer die klischeehaften Denkmuster der Individuen. Daher wird der Beruf des männlichen Erziehers weiterhin als ‚Frauenberuf‘ bezeichnet und ist mit der Vorstellung der nur Kaffee trinkenden ‚Tanten‘ verbunden. Diese Betrachtungsweise wirkt sich auf die gesellschaftliche Wertschätzung eines männlichen Erziehers aus (vgl. BMFSFJ 2012, 67). Nicht selten kommt daher der Verdacht auf, dass Männer in weiblichen Berufen homosexuell sein könnten. Denn die Gesellschaft geht davon aus, dass hegemoniale Männlichkeit nicht in weiblichen Tätigkeitsfeldern hergestellt werden kann (vgl. Buschmeyer 2013, 120). Auch ist das Wissen über die geringe Vergütung für Männer ein wichtiger Punkt, um sich gegen die erzieherischen Berufe zu entscheiden (vgl. Kapitel 3.2.1). Bei nicht ausreichender Vergütung einer Erwerbsarbeit könnte der Mann die Funktion des Familienernährers andernfalls nicht übernehmen und somit einem wesentlichen Merkmal der Herstellung von hegemonialer Männlichkeit nicht nachkommen (vgl. Buschmeyer 2013, 120 & Kapitel 2.3.1).

3.1.1 Herstellen von Männlichkeit im Kontext des ‚weiblichen Erzieherberufes‘

Wie eben dargelegt, wird davon ausgegangen, dass im Beruf des männlichen Erziehers keine hegemonialen Männlichkeiten hergestellt oder aufrechterhalten werden können. Das hegemoniale Männlichkeitsbild stuft genau diese weiblichen Eigenschaften herab und stellt sich auf eine höhere Stufe. Männer mit diesem Männlichkeitstypus stellen durch nonverbale Wettbewerbsgewalt ihr „doing masculinity“ in Leitungspositionen, wie des eines Managers, her (vgl. Buschmeyer 2013, 120 & Kapitel 2.2 & Behning 2004, 125). Bezieht man die hegemoniale Machtstellung der Männer auf die Mitarbeiter in einer Kita, wohnt die hegemoniale Macht in der Position einer Kita-Leitung inne. Denn der Geschlechtshabitus eines Mannes strebt nach Macht, um sein eigenes „doing masculinity“ zu präsentieren und zu stabilisieren. Besonders in den weiblich konditionierten Berufen, wie des männlichen Erziehers, lassen sich sonst kaum Möglichkeiten finden, den eigenen männlichen Geschlechtshabitus herzustellen (vgl. Buschmeyer 2013, 109).

Buschmeyer machte aufgrund ihrer Analyse der Interviews mit den männlichen Erziehern drauf aufmerksam, dass nicht nur die hegemoniale Leitungsposition zur Herstellung von Männlichkeit genutzt werden, sondern männliche Erzieher auch geschlechtstypische Aufgaben im Kita-Alltag übernehmen, die als besonders männlich gelten (vgl. Buschmeyer 2013, 107). Zum Beispiel übernehmen männliche Erzieher handwerkliche bzw. technische Aufgaben oder spielen mit den Kindern Fußball, um durch diese gesellschaftlich konditionierten Aufgaben als männlich zu gelten, obwohl sie in einem weiblichen Beruf tätig sind (vgl. Buschmeyer 2013, 108 & Rohrman 2012, 118). Diese geschlechterstereotypischen Tätigkeiten zeigen auf, dass selbst in einem ‚Frauenberuf‘ die Geschlechtsunterschiede und die Machtstellung der hegemonialen Männlichkeit über das Weibliche hergestellt werden können.

Des Weiteren sind, wie im Kapitel 2.1 beschrieben, Individuen nicht alleinige Hersteller ihres Geschlechtshabitus. Auch das Umfeld der Individuen wirkt entscheidend auf den Habitus ein. Die Eltern und Kolleginnen schreiben beispielsweise dem männlichen Erzieher unbewusst einen maskulinen Habitus zu. Sie drohen den Kindern mit der Durchsetzungskraft der männlichen Erzieher, um sie zu disziplinieren (vgl. Buschmeyer 2013, 107 - 108). Diese geschlechtsstereotype Rollenzuweisung von ‚männlichen Eigenschaften‘ innerhalb einer ‚weiblichen Erwerbsarbeit‘ stellen dar, dass sich Männer nicht nur durch hegemoniale

Männlichkeitsvorstellungen einer Leitungspositionen männlich empfinden, sondern auch Männlichkeiten im Kita-Alltag hergestellt werden können (vgl. Buschmeyer 2013, 108).

Buschmeyer stellte unter anderem heraus, dass nicht alle männlichen Erzieher dem Modell der hegemonialen Männlichkeit entsprechen wollen, sondern sich bewusst gegen das hegemoniale Männlichkeitsbild entscheiden, um damit traditionelle Geschlechtervorstellungen aufzubrechen und eine neues Bild von Männlichkeit herzustellen (vgl. Buschmeyer 2013, 264).

3.1.2 Aufbrechen von traditionellen Geschlechterrollen in der Kita

Traditionelle Geschlechterrollen können in gemischtgeschlechtlichen Teams von den Erzieherinnen und Erziehern reproduziert werden, wenn sie sich ihrer Modellfunktion für den Geschlechtshabitus der Kinder nicht bewusst sind. Die Kinder sammeln beispielsweise die Erfahrungen, dass Erzieherinnen mit ihnen backen und männliche Erzieher mit ihnen Fußball spielen. Sie verinnerlichen die spezifischen Gender von weiblichen und männlichen Erwachsenen und reproduzieren die Geschlechtsunterschiede in ihrem eigenen Habitus.

Frauen und Männer müssen gleichermaßen an der Entwicklung von Kindern teilhaben, damit die Kinder Erfahrungen von Gendervielfalt sammeln können, um unterschiedliche Weiblichkeits- und Männlichkeitsbilder kennen zu lernen. Geschlechterrollen zwischen Frauen und Männer müssen daher aufgebrochen werden, um den Kindern vermitteln zu können, dass auch ein Mann trösten und backen kann. Nicht nur Erzieherinnen und Erzieher müssen ihr traditionelles Rollenverhalten aufbrechen, sondern vielmehr muss das pädagogische Feld der Kita seine Denkmuster verändern. Männern darf nicht automatisch die hegemoniale Männlichkeit zugesprochen werden, sie müssen die Möglichkeit erhalten, ihre eigene Männlichkeit frei entfalten zu können (vgl. Icken 2012, 20).

Wie Buschmeyer aufgezeigt hat, existieren zwei Formen von Männlichkeit in der Kita. Vertreten ist der komplizenhafte Männlichkeitstypus und nach ihrer eigenen Definition der alternative Männlichkeitstypus, welcher in dieser Thesis als neue Männlichkeit definiert wurde (vgl. Kapitel 2.2.3). Obgleich beide Männlichkeitstypen mit der hegemonialen Männlichkeit brechen, indem sie einer weiblichen Tätigkeit nachgehen, müssen sich

männliche Erzieher ihrer Auswirkung auf die Genderentwicklung der Kinder bewusst werden (vgl. Buschmeyer 2013, 275). Männliche Erzieher mit einem komplizierten Männlichkeitstypus sehen die Hegemonie der Männlichkeit als erstrebenswert an und orientieren sich an ihr, was bei den Kindern tradierte Rollenmuster fördert. Hingegen grenzen sich neue Männlichkeiten bewusst von der hegemonialen Männlichkeit ab und orientieren sich eher am weiblichen (vgl. Buschmeyer 2013, 264). Durch diesen geschlechtsuntypischen Habitus muss den Kindern die Möglichkeit geschaffen werden, moderne und neue Männlichkeitsbilder kennenzulernen, um eine neue individuelle Genderidentität entwickeln zu können und den Kreislauf der Reproduktion von traditionellen Geschlechterrollen aufzubrechen (vgl. Icken 2012, 20).

Es darf in den Kitas nicht die Unterschiede der Geschlechtshabitus von Frauen und Männer im Vordergrund stehen, sondern vielmehr ihre Arbeit als professionelle Pädagogen. Erzieherische Männlichkeit muss als ‚normal‘ verinnerlicht werden, um der nächsten Generation aufzuzeigen, dass „männliche Fürsorge“ nicht nur die Eigenschaft des Familienernährers ist, sondern auch Kindererziehung zur neuen ‚normalen Männlichkeit‘ gehört (vgl. Buschmeyer 2013, 270 & 271). Kinder und Jugendliche müssen diese Erfahrung machen, um ihnen langfristig eine geschlechtsunspezifische Berufswahl zu ermöglichen (vgl. Icken 2012, 20).

3.1.3 Aufbrechen von geschlechtskonformer Berufswahl

Kinder und Jugendliche werden schon früh mit Geschlechtsunterschieden konfrontiert, in dem ihnen schon in der Kita und Schule geschlechtskonforme Kompetenzen zugeschrieben werden. Zum Beispiel gehen Lehrerinnen und Lehrer davon aus, dass Jungen eher technische, Mädchen eher erzieherische Tätigkeiten interessieren. Diese Zuschreibung beeinflusst noch immer die Beratung von Berufsberaterin und -beratern und die Ausrichtung der Betriebe, welche Auszubildende und Auszubildenden sie einstellen (vgl. Cremers / Diaz 2012, 34).

Besonders signifikant für die Berufswahl der Jungen ist die Darstellung des eigenen Geschlechtshabitus in ihrer Peergruppe. Charakteristisch für jene Gruppen ist, dass das hegemoniale Mächtigkeitsverhältnis ‚weibliche Tätigkeiten‘ und somit auch den Beruf des männlichen Erziehers herabstuft (vgl. Kapitel 2.2). Vor allem Jungen, die die Zustimmung

ihrer Peergruppe benötigen, können sich daher kaum vorstellen einen weiblichen Beruf zu wählen. Aus diesem Grund entwickelt sich meist kein Interesse an weiblich konditionierten Berufen (vgl. Cremers / Diaz 2012, 35). Besonders da die Identitätsbildung und die Entwicklung des Geschlechtshabitus im jugendlichen Alter noch nicht abgeschlossen sind, liegt eine geschlechtskonforme Berufswahl nahe. Jugendliche nutzen unter anderem die Ausbildung für die Stabilisierung ihrer Geschlechteridentität (vgl. Schiltz 2012, 73).

Nicht nur die Peergruppe, sondern auch die Familie wirkt sich auf die Entscheidung der Berufswahl von Jugendlichen aus. Gebunden an die Erfahrung aus dem Milieu in der sich die Familie befindet, wird auch die Anerkennung des Berufes geprägt. Insbesondere im traditionellen Milieu wird noch die Funktion des Mannes als Familienernährer wertgeschätzt, was aufgrund des späteren Einkommens, die Wahl der Ausbildung für junge Männer erheblich einschränkt. Jungen übernehmen die gesellschaftliche Auffassung, dass erzieherische ‚Frauenberufe‘ negativ behaftet sind, ohne diese sozialisierten Vorstellungen zu reflektieren (vgl. Schiltz 2012, 59, 60, 72 & Cremers / Krabel 2012b, 144).

Erwachsene müssen sich daher ihrer geschlechterstereotypen Zuschreibung den Kindern gegenüber bewusst werden, um so die hegemonialen konformen Sichtweisen der Mädchen und Jungen aufzubrechen und ihnen so eine genderneutrale Entwicklung zu ermöglichen. Denn gerade stereotypische Männerbilder wirken sich auf Jungen aus, in dem sie sogenannte ‚Frauenberufe‘ meiden und denken, dass diese Berufe nicht zu ihrem „doing masculinity“ passen. Da besonders Jungen in ihrer Sozialisation die Erfahrungen machen, dass hegemoniale Männlichkeit von der Gesellschaft bevorzugt wird, wirkt sich dies stark auf die Berufswahl aus. Die Gesellschaft muss sich diesem Prozess der traditionellen geschlechtsspezifischen Berufswahl bewusst werden und hinterfragen, damit sie mit gendersensiblen Angeboten dagegen steuern kann (vgl. Cremers / Diaz 2012, 42 & Melcher 2012, 60). Besonders hilfreich können hier die neuen entwickelten Männlichkeitsbilder des männlichen Erziehers sein, da männliche Erzieher eine positive wirkende Modellfunktion auf Jungen haben (vgl. Puhmann 2012, 48). Jungen können Männer mit neuen Männlichkeiten zum Vorbild ihrer eigenen neuen Männlichkeitsformen heranziehen und den Kreislauf der hegemonialen Männlichkeit durchbrechen, um somit nicht dem gesellschaftlichen Zwang der Wahl eines ‚echten Männerberufes‘ nachkommen zu müssen (vgl. Buschmeyer 2013, 270). Junge Männer können somit immer mehr von tradierten Rollenverständnissen abweichen und neue Lebensläufe entwickeln (vgl. Schiltz 2012, 69). *„Sie wünschen sich zunehmend gleiche*

Optionen wie Frauen, beispielsweise beim Thema Teilzeitarbeit oder hinsichtlich der Realisierung von Betreuungszeiten, um ihre Vaterrolle leben zu können [...].“ (Schiltz 2012, 69).

3.1.4 Aufbrechen des ‚Normallebenslauf‘ – Wahl eines ‚Frauenberufes‘

Historisch betrachtet durchliefen Männer meist einen linearen Lebenslauf. Sie durchlebten von der Gesellschaft vorgegebene und organisierte Phasen, die die Berufsbiografie festlegten. Es entwickelte sich ein ‚männlicher Normallebenslauf‘ (vgl. Helfferich 2006, 29). Der ‚Normallebenslauf‘ mit seinen gesellschaftlichen Normen prägte unter anderem die individuellen Lebensentwürfe und Männlichkeitsbilder eines Mannes. Männer die von diesem Lebenslauf abwichen, fielen aufgrund ihres nicht gesellschaftskonformen Verhaltens auf, da sie dem Bild der hegemonialen Männlichkeit nicht nachkamen (vgl. Helfferich 2006, 30).

Die Einhaltung des ‚männlichen Normallebenslauf‘ verlor in den letzten Jahrzehnten an Wichtigkeit. Das Abweichen von gesellschaftlich organisierten Phasen wird immer häufiger und die ursprüngliche Berufsbiografie wird zunehmend undeutlicher. Der ‚Normallebenslauf‘ wird durch flexiblere Phasen und individuellere Lebensgestaltung ersetzt (vgl. Helfferich 2006, 30). Denn für die junge Generation ist ein traditioneller Lebenslauf, wie ihn die ältere Generationen durchlebt hat, kaum noch vorstellbar (vgl. Melcher 2012, 60). Besonders ersichtlich ist dies bei den männlichen Erziehern. Buschmeyer stellte heraus, dass zwei von drei der befragten männlichen Erzieher ihren Beruf nicht direkt nach der Schule gewählt haben. Sie waren meist erst beruflich anderweitig tätig und orientierten sich dann zum erzieherischen Beruf um (vgl. Buschmeyer 2013, 38).

Von besonderer Entscheidung ist daher, für den individuellen Lebenslauf, die eben dargestellte Berufswahl. Sie ist davon geprägt, ob der gewählte Beruf Veränderungsmöglichkeiten im Lebenslauf offen lässt, wie Aufstiegschancen, Erhöhung des Einkommens oder auch Mutter- und Vaterschaftsurlaub. Zunehmend mehr Frauen und Männer wollen verschiedene Optionen für ihre Lebensgestaltung, um keine Einschränkungen in ihren individuellen Bedürfnissen machen zu müssen (vgl. Schiltz 2012, 69). Besonders die Erwerbsarbeit muss flexibler werden und sich neu orientieren, um Frauen und Männern die gleichen Chancen zu geben, ihren Lebenslauf individuell zu gestalten. Hier muss die

Vorstellung vom weiblichen und männlichen Geschlechtshabitus aufgebrochen werden, damit sie die Möglichkeit haben einen nicht geschlechtskonformen Beruf zu wählen. Zum Beispiel können Männer dann ungehindert ihres Gender einen ‚Frauenberuf‘ wählen und die Funktion des Familienernährers unter den Partnern aufteilen oder gar abtreten. Dies würde insgesamt zur Steigerung der Wahl eines ‚Frauenberufes‘ unter den Männern beitragen. Jedoch ist es unerheblich, ob sich eine Frau oder ein Mann für einen ‚Frauenberuf‘ entscheidet. Es müssen die Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern aufgebrochen werden, um damit eine höhere Anerkennung für ‚Frauenberufe‘ zu erreichen (vgl. Schiltz 2012, 70).

Ungeachtet dessen, dass der erzieherische Beruf den ‚Normallebenslauf‘ und tradierte Geschlechterrollen aufbricht, werden männliche Erzieher weiterhin von der hegemonialen Männlichkeit beeinflusst. Demnach wählen jene besonders häufig die Position einer Kitaleitung oder ein Studium, um höhere Anerkennung zu erhalten (vgl. Buschmeyer 2013, 39 & BMFSFJ 2012, 40)

3.2 Hürden bei der Wahl eines erzieherischen Berufes

‚Frauenberufe‘, wie die der Erzieherin, waren und sind noch immer mit traditionellen weiblichen Rollenklischees behaftet und weisen Bestandteile der ‚Zweigeschlechtlichkeit‘ durch den hierarchischen Stellenwert von Frauen innerhalb der Gesellschaft auf (vgl. Rohrmann 2012, 117). Diese Klassifizierung von Frauen und Männern, dass der erzieherische Beruf ein ‚Frauenberuf‘ sei, wird als Barriere für Männer angesehen. Die ‚emotionale Arbeitsweise‘ von Erzieherinnen und ihre ‚vorsichtige Haltung‘ in ihrer pädagogischen Arbeit, sowie ihre Kommunikation untereinander, lösen bei Männern in ihrem „doing masculinity“ das Gefühl von Deplatzierung aus (vgl. BMFSFJ 2012, 71).

Der Erzieherinnenberuf ist vor allem dadurch deutlich gekennzeichnet, dass innerhalb einer Kita kaum Hierarchien herrschen und somit auch kaum Aufstiegsmöglichkeiten vorhanden sind. Für Männer mit komplizierten Männlichkeiten sind diese niedrigen Aufstiegschancen in einer Kita eine Hürde für die Wahl eines ‚Frauenberufes‘ und somit auch für den des männlichen Erziehers (vgl. BMFSFJ 2012, 67). Besonders die Orientierung eines Mannes von komplizierter Männlichkeit, an hegemonialen Männlichkeitsvorstellungen, kann durch die Abgrenzung und Herabstufung von Weiblichkeit eine grundlegende Hürde sein, bevor sie

diesen Beruf überhaupt in Betracht ziehen (vgl. Cremers / Krabel 2012b, 143). Wiederum kann die besondere Stellung der Männer innerhalb eines Kitateams dazu führen, dass die Hürden der Berufswahl dadurch, dass sie männlich sind, annulliert werden. Männliche Erzieher mit komplizierter Männlichkeit empfinden diese besondere und ‚bessere Stellung‘ den Frauen gegenüber als Bestätigung ihrer Männlichkeit und tragen dieses nach außen (vgl. Buschmeyer 2013, 270). Diese männlichen Erzieher versuchen durch Hypermaskulinität und klischeehaften ‚männlichen Tätigkeiten‘ ihre Überlegenheitsansprüche innerhalb des weiblichen Berufsfeldes wieder herzustellen, um der Herabstufung ihrer Männlichkeit entgegen zu wirken (vgl. Cremers / Krabel 2012b, 147 & Kapitel 2.3.3).

Es wirken sich nicht nur die schlechten Aufstiegsmöglichkeiten und die männliche Abgrenzung zum Weiblichen als Hürde für die Berufswahl des männlichen Erziehers mit komplizierter Männlichkeit aus, sondern auch die geringe Anerkennung der Gesellschaft von weiblichen Berufen, die niedrige Wertschätzung der professionellen Arbeit von Erzieherinnen und Erziehern, die geringe Entlohnung und die Reaktion des nahen Umfeldes (vgl. Cremers / Krabel 2012b, 143).

Für Männer mit neuen Männlichkeitsmodellen ist diese gesellschaftlich produzierte Hürde von der Vorstellung einer hegemonialen männlichen Erwerbsarbeit, und somit die der Geschlechtertrennung, keine Barriere für die Wahl von erzieherischen Berufen. Sie nutzen das Feld des männlichen Erziehers, um sich endlich bewusst von hegemonialen Männlichkeitsmodellen abzugrenzen, ohne sich für die Übernahme von weiblichen Attributen rechtfertigen zu müssen. Wird dem männlichen Erzieher mit neuen Männlichkeiten aber dennoch in diesem Umfeld eine hegemoniale Männlichkeit zugeschrieben, machen sie deutlich, dass sie sich nicht damit identifizieren wollen (vgl. Buschmeyer 2013, 274).

Im nachfolgenden wird noch einmal ausführlicher auf die Entlohnung eines männlichen Erziehers und die Wahrnehmung des Umfeldes für komplizierte Männlichkeit eingegangen.

3.2.1 Geringe Entlohnung als Hürde für komplizenhafte Männlichkeit

Die finanzielle Lage eines erzieherischen Berufes ist die größte Hürde für Männer mit komplizierter Männlichkeit. Sie befinden sich im Dilemma zu ihrem sozialisierten Männlichkeitskonzept, welches stark von der hegemonialen Männlichkeit beeinflusst ist, und dem persönlichen Bedürfnis einem erzieherischen Beruf auszuüben. Schon in der unbezahlten Ausbildung wird ihnen bewusst, dass sie mit ihrem niedrigen Einkommen keine Familie ernähren können. Die Funktion des Familienernährers ist für Männer, mit Anlehnung an hegemoniale Männlichkeitsmodelle, eine grundlegende Definition ihres Geschlechtshabitus.

Ogleich einige männliche Erzieher diesem Modell der Geschlechteraufteilung nicht nachkommen wollen, definieren sie ihre Männlichkeit anhand des alleinigen Aufkommens für das familiäre Einkommen. Besonders die Männer des traditionellen und familistischen Milieus empfinden unbewusst das Gefühl von der Gesellschaft zu dieser Haltung gedrängt zu werden (vgl. Cremers / Krabel 2012b, 144). „[...] von den meisten [...] Frauen und Männern [wird] augenscheinlich vorausgesetzt, dass sich Männer nach wie vor an dem traditionellen Leitbild des männlichen Familienernährers orientieren.“ (BMFSFJ 2012, 68). Insbesondere ist dieser ‚Zwang‘, genügend Einkommen für die Familie zu verdienen, auch an einem ‚männlichen Normalarbeitsverhältnis‘ gekoppelt (vgl. Kapitel 2.3). Männer müssen einer Vollzeitwerbsarbeit nachkommen, um finanziell abgesichert zu sein. Daher ist gerade die Teilzeitbeschäftigung in einer Kita und eine relativ lange unbezahlte Ausbildung eine Barriere für Männer mit komplizierter Männlichkeit (vgl. BMFSFJ 2012, 68).

Nachdem sich die männlichen Erzieher mit der unbezahlten Ausbildung und dem niedrigen Gehalt abgefunden haben, rücken diese Hürden meist in den Hintergrund und sie empfinden Freude an der pädagogischen Arbeit mit Kindern (vgl. Cremers / Krabel 2012b, 145). Jedoch entwickelt sich besonders bei den männlichen Erziehern mit komplizierter Männlichkeit meist schon die nächste Barriere. Sie befinden sich im Genderkonflikt ihres eigenen Geschlechtshabitus und die Darstellung ihrer Männlichkeit nach außen hin.

3.2.2 Negative Wahrnehmung des Umfeldes als Hürde für komplizenhafte Männlichkeit

Die geringe soziale Anerkennung und die damit verbundene Herabstufung der hohen Arbeitsbelastung in Kitas ist eine im Alltag der Erzieherinnen und Erzieher wiederkehrende Hürde. Männliche Erzieher nehmen in ihrem Umfeld wahr, dass der Beruf besonders von anderen Männern nicht hoch angesehen ist. Durch das negative klischeehafte Bild einer Erzieherin, als ‚Kaffee-Tante‘ (vgl. Kapitel 3.1), und die ‚Nichtanerkennung‘ der hohen Arbeits- und Gesundheitsbelastung, entstehen im sozialen Umfeld des männlichen Erziehers häufig negative Reaktionen auf die Berufswahl (vgl. BMFSFJ 2012, 67).

Vorwiegend in männlichen Genus-Gruppen herrschen häufig noch die stereotypischen Rollenbilder von männlichen Erziehern, nämlich das sie ‚schwul‘ oder pädophil sind. Besonders der Generalverdacht des sexuellen Missbrauchs führt bei Männern zu Verunsicherungen, erschwert die Wahl von erzieherischen Berufen und schränkt männliche Erzieher in ihrer pädagogischen Arbeit ein (vgl. BMFSFJ 2012, 63). Diese negativ konditionierten Vorstellungsmuster des Umfeldes führen nicht nur zu Barrieren in der Berufswahl, einige männliche Erzieher leugnen sogar ihren Beruf bzw. bessern die berufliche Anerkennung durch die Bezeichnung eines Studiums auf (vgl. BMFSFJ 2012, 67). Besonders männliche Erzieher mit einer komplizenhaften Männlichkeit befürchten als nicht ‚typisch Männlich‘ zu wirken und stellen in ihrem Umfeld besonders ihr „doing masculinity“ dar (vgl. Buschmeyer 2013, 277).

Nach einer gewissen Zeit im Beruf sammeln männliche Erzieher jedoch häufig andere Erfahrungen. Sie werden von einem Teil der Gesellschaft (besonders von Individuen aus dem individualisierten Milieus) anerkannt und bekommen positive Rückmeldungen darauf, dass sie als Männer in der Kita tätig sind. Besonders Männer die mit hegemonialen Vorstellungen sozialisiert wurden, sind über diese positive Haltung erstaunt (vgl. BMFSFJ 2012, 73). Entsprechend muss schon im Vorwege diese positive Anerkennung an die jungen Männer weitergetragen werden, damit auch sie verinnerlichen, dass die Wahl eines erzieherischen Berufes wertgeschätzt wird und sie sich gegebenenfalls für diesen Beruf entscheiden können (vgl. Cremers / Krabel 2012b, 146).

3.2.3 Steigerung des Ansehens von erzieherischen Berufen bei Männern

Der aktuelle Ausbau von Kitaplätzen unter drei Jahren (im August 2013), lenkt den Fokus wieder auf den erheblichen Personalmangel in den Kitas. Daher versucht die Gleichstellungspolitik die Männer für ‚typische Frauenberufe‘ zu interessieren. Wie die eben aufgeführten Hürden für Männer aufzeigen, muss die Politik die Wertschätzung von erzieherischen Berufen in der Gesellschaft steigern (vgl. Buschmeyer 2013, 41). Steigerungsstrategien der Gleichstellungspolitik müssen tradierte Geschlechterstereotypen von männlicher Arbeitsmacht aufbrechen, um überhaupt eine Steigerung des Ansehens von Erzieherinnen und Erzieher zu erreichen. Hierbei muss weiterhin der Fokus auf den Ausbau der Qualität und die Professionalität in der Kita gelegt werden, um den Beruf des männlichen Erziehers besonders bei Männern mit hegemonialen Männlichkeitsbildern aufzuwerten (vgl. BMFSFJ 2012, 10).

Um den Anteil von männlichen Fachkräften in Kitas zu erhöhen, ist die Gleichstellung des ‚weiblichen Erzieherinnenberufes‘ mit männlichen Arbeitsvorstellungen von Nöten. Dabei ist besonders das Aufbrechen von geschlechtlicher Arbeitsteilung wichtig. Frauen dürfen nicht mehr automatisch, aufgrund der historisch zugeschriebenen ‚natürlichen Mütterlichkeit‘, als Erzieherinnen gelten. Männer mit hegemonialen Männlichkeitsvorstellungen würden sich sonst im ‚erzieherischen Frauenberuf‘ deplatziert fühlen und sich einen männlich konditionierten Beruf suchen. Ebenfalls muss die Zuschreibung des tradierten Rollenklischees eines männlichen Familienernährers ausgemerzt werden, andernfalls wird die Wahl der Männer immer wieder auf den ‚besser bezahlten Männerberuf‘ führen (vgl. BMFSFJ 2012, 11 - 12). Hierbei steht außer Frage, dass eine deutliche bessere Bezahlung von erzieherischen Berufen auch die Steigerung der Anerkennung in der Gesellschaft und besonders auch bei den Männern fördern würde. Denn wie schon aufgezeigt, ist die hegemoniale Vorstellung des Familienernährers an der Höhe des Erwerbseinkommens gekoppelt (vgl. Kapitel 2.3.1).

Um Männer für die Arbeit in der Kita zu interessieren, soll die Ausbildung ein höheres Niveau erhalten. Durch ein Studium, wie der Bereich der frühkindlichen Pädagogik, erhofft sich die Politik, dass der Männeranteil in Kitas und somit auch geschlechtergemischte Teams steigt. Es wird angestrebt, dass Kinder in ihrer Sozialisation eine Vielfalt an unterschiedlichen Männlichkeitsmodellen kennenlernen dürfen. Bedenklich bei der Akademisierung ist, dass studierte Männer von einer höheren beruflichen Stellung ausgehen und somit der Verdacht

nahe liegt, dass sie die Positionen der Kitaleitungen einnehmen wollen. Auffallend ist jedoch, dass es männliche Pädagogen seltener in die Kita, sondern eher in andere pädagogische Felder zieht, weil dort die Arbeit mit schwierigen Jugendlichen in der Gesellschaft mehr Anerkennung erfährt (vgl. Höyng 2012, 205 - 206).

Ein weiterer Schritt, der unter den Männern das Ansehen von männlichen Erziehern steigern und die Verdrängung von Frauen aus den Leitungspositionen verhindern soll, ist die Einführung von sogenannten Gender-Mainstreaming Seminaren in Fach- und Hochschulen. Die Seminare verdeutlichen den Frauen und Männern die Auswirkungen ihres eigenen Geschlechtes, wodurch sie eine Gendersensibilität entwickeln sollen. Männer müssen sich beispielsweise ihrem „doing masculinity“ und deren Einfluss auf das weibliche Geschlecht bewusst werden, um ihr eigenes Gender reflektieren zu können. Sie sollten ein Bewusstsein für die Machtverhältnisse zwischen ‚Frauen- und Männerberufen‘ entwickeln, um sich somit besser in den männlichen Erzieher und seinen Männlichkeitskonflikt hineinversetzen zu können (vgl. Cremers / Krabel 2012a, 184 - 190).

Laut der Studie vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (im Folgenden BMFSFJ genannt) sind Werbekampagnen für die Steigerung des Männeranteils in Kitas besonders erfolgreich. Mit der Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“ will das BMFSFJ langfristig das Ansehen von weiblich konditionierten erzieherischen Berufen bei Männern steigern und somit den Beruf für Männer attraktiver machen (vgl. BMFSFJ 2012, 10 & 32). Ungeachtet der Tatsache, dass die Steigerung der Wertschätzung von großer Bedeutung ist, muss die Gesellschaft und die Politik auch damit beginnen, unterschiedlichste Formen von neuen Männlichkeitsmodellen anzuerkennen. Verschiedenste Männer müssen für die Arbeit des männlichen Erziehers gewonnen werden, um die tradierten Männlichkeitsbilder schon in der Kita aufzubrechen und den Kindern bei ihrer Entwicklung des Genders unterschiedliche männliche Geschlechtshabitus vorzuleben (vgl. Buschmeyer 2013, 277).

4 „MEHR Männer in Kitas“

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

4.1 Aktuelle Forschungsergebnisse

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

Die Studie liefert Erkenntnisse über ein kaum erforschtes Feld. Die Ergebnisse zeigen nicht nur die Situation von Männern in Kitas auf, sondern liefern auch Informationen über die Hürden von Männern für die Wahl eines erzieherischen Berufes und über die Akzeptanz von Männern in Kitas. Als Hauptargument für die Barriere werden die tradierten Geschlechterstereotypen genannt, welche zu einer Geschlechterteilung in der Erwerbsarbeit führen. Besonders der erzieherische Beruf als ‚Frauenberuf‘ erfährt kaum soziale Anerkennung und somit wenig Interesse bei den Männern (vgl. BMFSFJ 2012, 9 & Kapitel 2.3).

Die Gleichstellungspolitik muss daher besonders bei Männern und Jungen die Vorstellung von Männlichkeit aufbrechen und neue Sozialisationsmöglichkeiten bieten. Zum Beispiel will das seit 2005 existierende Pilotprojekt „Neue Wege für Jungs“ vom BMFSFJ die Berufswahl

von Jungen mit weiblich konditionierten Berufen erweitern, um ihnen andere und neue männliche Geschlechtshabitus aufzuzeigen (vgl. BMFSFJ 2012, 11). Aus diesem Grund und da in einigen Familien das männliche Rollenmodell fehlt, müssen mehr Männer für diesen Beruf gewonnen werden, um die Defizite von fehlenden Männlichkeitsbildern aufzufangen und die Reproduktion von hegemonialer Männlichkeit zu durchbrechen (vgl. BMFSFJ 2012, 13). Männliche Erzieher werden nicht nur für Jungen als Rollenvorbilder gebraucht, sondern sind ebenso wichtig für Mädchen.

Aus der Studie geht hervor, dass besonders die Trägerverantwortlichen und die Kitaleitungen der Ansicht sind, dass gemischtgeschlechtliche Teams den Kindern im Prozess des „doing gender“ eine positive Beziehungsgestaltung zwischen Frauen und Männern nahebringen. Ebenfalls gehen alle sozialen Akteure einer Kita davon aus, dass Erzieherinnen und Erzieher voneinander lernen können. Dabei müssen die beteiligten Akteure darauf achten, dass die männliche Erzieher nicht als ‚pädagogisches Element‘ dienen und weibliche Erzieherinnen dem Männlichen untergeordnet werden. Die Geschlechterunterschiede müssen aufgebrochen und für neue definierte Gender genutzt werden (vgl. BMFSFJ 2012, 55 - 56).

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

Die Studie hat wesentliche Ergebnisse herausgearbeitet, welche für die Handlungsempfehlungen, die Erhöhung des Männeranteils in der Kita, hilfreich sind. Als zentraler Punkt für die Steigerung wurde das frühe Internalisieren vom männlichen Geschlechtshabitus in pädagogischen Einrichtungen herausgestellt. Positive Betreuungserfahrungen von Jugendlichen, wie ein freiwilliges soziales Jahr in einer Kita, oder die Vorbildfunktion von Eltern die im sozialen Beruf tätig sind, können als wesentlicher Verstärker für die ‚Normalität‘ von Männern in pädagogischen Berufen angesehen werden. Die Anwesenheit von männlichen Erziehern kann sich somit positiv auf die Berufswahl von jungen Männern auswirken (vgl. BMFSFJ 2012, 86).

Arbeiten zwei oder mehr männliche Erzieher in einem weiblich geprägten Erzieherinnenteam, fühlen sich die Männer nicht mehr so stark deplatziert. Besonders für männliche Erzieher mit komplizierter Männlichkeit wird das Gefühl der Deplatzierung unter nur weiblichen Kolleginnen schnell zur Herausforderung ihrer hegemonialen Männlichkeitsvorstellungen (vgl. BMFSFJ 2012, 86 & Kapitel 2.2). Daher wird besonders für diese Männlichkeitstypen der Beruf attraktiver, wenn sie die Kita-Leitungsposition anstreben und somit besser bezahlt werden. Die männliche Machtstellung, die gesellschaftliche Position des Familienernährers und das Interesse nach Aufstiegsmöglichkeiten werden damit zufriedengestellt. Die Studie zeigt, dass männliche Erzieher mit zunehmendem Alter, in die Position des freigestellten Kitaleiters wechseln. 2008 waren ca. 5,5 Prozent männliche freigestellte Kitaleiter im Alter zwischen 31 und 40 Jahren und im Alter zwischen 51 und 60 Jahren erhöht sich der Anteil auf ca. 27 Prozent (vgl. BMFSFJ 2012, 41).

Trotz der Notwendigkeit hegemoniale Männlichkeitsvorstellung schon früh in der nächsten Generation aufzubrechen, müssen die vorhandenen männlichen Erzieher in den Einrichtungen gehalten werden. Die Studie macht daher deutlich, dass männliche Erzieher, selbst bei niedriger Bezahlung, für ein Bleiben in der Einrichtung gewonnen werden können, wenn sie für ihre pädagogische Arbeit Wertschätzung und Anerkennung erfahren (vgl. BMFSFJ 2012, 86). Besonders Eltern mit einem hohen Bildungsniveau lassen den männlichen Erzieher Wertschätzung zukommen, da sie sich durch männliche Pädagogen neue Impulse in den Einrichtungen erhoffen. Dies darf aber nicht dazu führen, dass eine Einrichtung alleine durch die Anwesenheit von männlichen Erziehern eine Aufwertung erfährt. Die Verantwortlichen dürfen nicht Männer aufgrund ihres Geschlechts einstellen, sondern nach den gleichen Qualifikationen, wie Erzieherinnen. Es würde sonst im weiblichen Beruf ein männliches Machtgefüge entstehen (vgl. BMFSFJ 2012, 59 & 87).

Erste Ergebnisse der TANDEM-Studie¹ von der evangelischen Hochschule Dresden ergeben, dass die allgemeine Zuschreibung der Gesellschaft, dass Frauen eher sensibler und Männer herausfordernder sind, nicht zutreffen. Es wird aufgezeigt, dass es kaum Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Pädagogen in ihrer Arbeit mit Kindern gibt. Der weibliche und männliche Geschlechtshabitus wird somit kaum noch wegen ihres Gender unterschieden. Vielmehr fordern die Kinder in den Einrichtungen, von ihrem

¹ Die TANDEM-Studie führt aktuell Untersuchungen durch, ob bei Erzieherinnen und Erzieher, in ihrer pädagogischen Arbeit, Unterschiede vorhanden sind (vgl. Brandes 2012, 153).

sozialkonstruierten Geschlecht ausgehend, selbst geschlechtsspezifische Handlungen. Zum Beispiel wollen Mädchen eher basteln und Jungen eher mit Autos spielen. Hier muss die geschlechtsspezifische Sozialisation aufgebrochen werden, um der heranwachsenden Generation unterschiedliche Verhaltensweisen eines Geschlechtstypen zu ermöglichen (vgl. PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Hamburg e.V. 2012)

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

4.2 Geschlechtersensible Pressearbeit

Für die 16 Modellprojekte „MEHR Männer in Kitas“ wird in diesem Teil der Bachelor-Thesis exemplarisch die Kampagne „Vielfalt, Mann! - Dein Talent für Hamburger Kitas“ vom PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband Hamburg e.V. und die Ausstellung „Die Gesichter hinter den Zahlen“ von der Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“ betrachtet. Hauptziel der Projekte ist es, über Werbekampagnen auf die erzieherischen Berufe aufmerksam zu machen und die neuen verschiedenen Männlichkeiten innerhalb einer Einrichtung aufzuzeigen. Beide Kampagnen wollen mit der Verwendung und Darstellung von männlichen Erziehern gezielt das männliche Gender ansprechen, um den Männeranteil kontinuierlich in den Kitas zu erhöhen (vgl. BMFSFJ 2012, 87).

In der geschlechtersensiblen Pressearbeit muss auf das Problem des ‚Frauenüberschusses‘ in erzieherischen Berufen eingegangen werden. Wie herausgearbeitet, meiden Männer den Beruf unter anderem, weil sie nicht als weiblich bzw. unmännlich gelten wollen. Hauptsächlich der komplizenhafte Männlichkeitstypus ist darauf bedacht, dass seine Tätigkeiten trotz seines weiblichen Berufes noch immer als cool und männlich erscheinen zu lassen (vgl. Buschmeyer 2013, 264). Das Männer mit hegemonialen Vorstellungen besonders ihr ‚Mann sein‘ in einem weiblichen Beruf hervorheben wollen, wurde bereits im Kapitel 3.2.2 erläutert. Diese

männlichen Überlegenheitsansprüche müssen durch genderkonforme Konzepte in den Einrichtungen aufgefangen werden.

Mit der Umsetzung von wirksamen Kampagnen dürfen die verantwortlichen Koordinierungsstellen der ‚Klatsch-Presse‘ keinen Raum geben, um Spekulationen aufkommen zu lassen, dass Männer Fähigkeiten besitzen, die den Frauen fehlen. Aufgrund dessen ist es besonders wichtig, dass die Kampagnen der Koordinierungsstellen zum einen pressewirksam neue Männer für die erzieherischen Berufe gewinnen, zum anderen die Genderaspekte beachten (vgl. Schulte 2012, 256 - 258).

„[...] [Bei den Kampagnen ist es wichtig,] dass einerseits die Gleichstellung der Geschlechter eine wichtige Rolle spielt und dass andererseits die Persönlichkeit des pädagogischen Personals, unabhängig vom Geschlecht, hervorgehoben wird. [...] Es wird deutlich, dass die Tätigkeiten, die eine Fachkraft ausübt, nicht von ihrem Geschlecht bestimmt wird, sondern von ihren Interessen, Vorlieben und Talenten.“ (Schulte 2012, 260)

Männer mit unterschiedlichsten Begabungen und Interessen müssen unabhängig von ihrem hegemonialen Geschlechtshabitus angesprochen werden, um möglichst auch verschiedenen und neuen Männlichkeiten für die erzieherischen Berufe zugewinnen (vgl. Schulte 2012, 261). Wird aber nur mit ‚männlichen Tätigkeiten‘ innerhalb einer Kita geworben, wirkt sich dieses negativ auf die Vorstellung der Rollenverteilung innerhalb einer Einrichtung aus. Wird beispielsweise mit den Aussagen geworben, dass männliche Erzieher Fußball spielen, Forscher oder Baumeister sind, dann entsteht das Bild, dass Männer nur ‚männliche Aufgaben‘ innerhalb einer Kita übernehmen. Diese Vorstellung entspricht nicht der Aufgabenvielfalt einer Erzieherinnen und eines Erziehers und löst somit inkorrekte Erwartungshaltungen bei männlichen Bewerbern aus (vgl. Schulte 2012, 260).

In der Werbekampagne von „Vielfalt, Mann! - Dein Talent für Hamburger Kitas“ wird zwar durch den Slogan „Sei alles, werde Erzieher!“ besonders die Vielfalt des Berufes und damit auch die neuen Männlichkeitsmodelle angesprochen, aber die Aufdrucke auf den T-Shirts signalisieren in erster Hinsicht komplizenhafte Männlichkeitsvorstellungen. Es wird unter anderem mit Tätigkeiten, wie „Spieleentwickler“, „Rennfahrer“, „Baumeister“, „Discjockey“ und „Torwart“ geworben, welche bei den Männern den Anschein von hegemonialen Tätigkeiten auslösen könnten. Dies würde jedoch nicht einer geschlechtersensiblen Pressearbeit entsprechen. Besonders auffällig ist dabei, dass die Aufzählungen von

pflegenden und fürsorglichen Eigenschaften fehlen (vgl. Abb. 1, 2, 3, 4). Diese Kampagnen sind zwar werbewirksam, erreichen allerdings nur Männer mit tradierten geschlechtsspezifischen Rollenvorstellungen. Das führt dazu, dass wieder eine Geschlechterteilung und keine Gleichstellung entsteht. Es müssen ebenfalls Frauen in die Kampagnen miteinbezogen werden, um nicht das sozialkonstruierte Geschlecht im Mittelpunkt, sondern vielmehr die persönlichen Vorlieben der pädagogischen Fachkräfte in den Vordergrund zu stellen. Denn auch Frauen können ‚alles sein‘ und dieselben Fähigkeiten wie Männer repräsentieren (vgl. Schulte 2012, 256 - 260).

In der Ausstellung „Die Gesichter hinter den Zahlen“ von der Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“ wird zwar durch die fotografierten Männer auch das männliche Geschlecht hervorgehoben, aber der Schwerpunkt der Kampagne wird auf die verschiedenen „[...] *Persönlichkeiten hinter den Zahlen* [...].“ (Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ 2013b) gelegt. Sie befragten die teilnehmenden männlichen Erzieher, was ‚Mann sein‘ für sie bedeutet und stellten deren Definition durch kurze, prägnante Schlagwörter dar. Männlichkeit oder ‚Mann sein‘ aus heutiger Sicht bedeutet für die befragten männlichen Erzieher unter anderem „SICH EINLASSEN“, „VERSTEHEN“, „ZURÜCKHALTUNG“ und „VERTRAUEN“ (vgl. Abb. 5, 6, 7, 8). Damit will die Kampagne vermitteln, dass der männliche Geschlechtshabitus in der heutigen Gesellschaft vielmehr bedeutet, als nur tradierte Vorstellungen von hegemonialer Männlichkeit und geschlechtlicher Arbeitsteilung. Die Kampagne will keine von der Gesellschaft konditionierten männlichen, sondern eher ‚weibliche Eigenschaften‘ vermitteln, um besonders Männer mit neuen Männlichkeiten den Zugang zu erzieherischen Berufen zu ermöglichen (vgl. Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ 2013b).

In den geschlechtersensiblen Pressearbeiten muss weiterhin drauf geachtet werden, dass der Anteil von männlichen Fachkräften im erzieherischen Beruf steigt, die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern bestehen bleibt und beide Geschlechter dieselben alltäglich anfallenden Kita-Aufgaben, wie pflegerische und erzieherische Tätigkeiten, übernehmen (vgl. Schulte 2012, 260). Daher ist es besonders wichtig, dass möglichst viele verschiedene weibliche und männliche Geschlechtshabitus in einer Einrichtung sind, um den Kindern das Heranziehen von verschiedenen Gendermodellen zu ermöglichen (vgl. Höyng 2012, 205 - 206).

4.3 Erwartungshaltung an männliche Erzieher

Die Aufforderung nach mehr Männern in den Kitas beinhaltet die Erwartungshaltung, dass männliche Erzieher beispielsweise keine ‚harten Kerle‘ oder ‚Weicheier‘ sein dürfen (vgl. Schulte 2012, 262). Es wird von ihnen erwartet, dass sie sich geschlechtersensibel verhalten und nicht den hegemonialen Männlichkeitsvorstellungen entsprechen, um die nächste Generation von Mädchen und Jungen nicht mit tradierten hegemonialen Vorstellungen zu prägen. Kinder müssen Erfahrungen mit unterschiedlichen Geschlechertypen von Frauen und Männern sammeln, um den Fortbestand der Geschlechterteilung und die Erwartungen an den männlichen Geschlechtshabitus aufzubrechen (vgl. Aigner / Poscheschnik 2012, 167 - 169).

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

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

des hohen Anteils an weiblichen Pädagogen als Bildungsverlierer gelten, durch männliche Rollenmodelle aufgefangen werden (vgl. Buschmeyer 2013, 41).

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

Die Gleichstellungspolitik interessiert sich jedoch nicht nur für Männer, weil sie als ‚Retter‘ für eine höhere Anerkennung des Berufes gelten, auch im aktuellen Diskurs des Fachkräftemangels in Kitas (beispielsweise der Krippenausbau) werden Männer als ‚Lösung des Problems‘ angesehen. Bei der Lösung muss aber beachtet werden, dass die Steigerung des Männeranteils erheblich durch hegemoniale Männlichkeitsmodelle erschwert werden. Denn selbst männliche Quereinsteiger können sich kaum vorstellen einen weiblichen Beruf auszuführen, der ‚schlecht bezahlt‘ ist und wenig gesellschaftliche Anerkennung mit sich bringt (vgl. Buschmeyer 2013, 41 & Kapitel 3.2.3).

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

Männliche Erzieher mit neuen Männlichkeitsmodellen befinden sich zwischen den herangetragenen, teilweise hegemonialen Vorstellungen der Einrichtung und den eigenen

neuen Männlichkeitsbildern, welche vielmehr die Gleichstellung von Weiblichkeit und Männlichkeit fordert. Einige männliche Erzieher äußerten in der Studie, dass sie genervt sind, häufig wegen handwerklichen Aufgaben oder Arbeiten am Computer zurate gezogen zu werden. Dies ist schließlich nicht der Sinn einer gleichberechtigten geschlechtersensiblen Arbeitsteilung. Für die nächste Generation muss daher ein Rollenbild entstehen, bei dem nicht das Gender, sondern die individuellen Interessen und Begabungen des Einzelnen im Vordergrund stehen (vgl. BMFSFJ 2012, 44).

5 Schlussbetrachtung

Die Aufforderung nach mehr Männern in Kitas hinterlässt den Eindruck einer Erwartungshaltung, bei der nur bestimmte Männlichkeiten mit besonders vielfältigen Fähigkeiten gesucht werden, die darüber hinaus auch sämtlichen Anforderungen der beteiligten Personen gerecht werden.

Wie in der Bachelor-Thesis aufgezeigt wurde, gibt es nicht nur eine bestimmte gesellschaftlich definierte Männlichkeit, sondern verschiedene Männlichkeitsmodelle. Es wird davon ausgegangen, dass alle Männlichkeitsbilder der hegemonialen Männlichkeit entsprechen wollen, um ihr ‚Mann sein‘ vor anderen Individuen hervorzuheben. Männer bilden demnach untereinander ihren männlichen Geschlechtshabitus, in dem sie ihre hierarchische Machtstellung vor anderen Frauen und Männern fortlaufend präsentieren. Jedoch genau diese tradierten Vorstellungen von Männlichkeit und die ‚Zwangsheterosexualität‘ scheinen aktuell nicht mehr auf alle Männer zu zutreffen. Es entwickeln sich neue männliche Geschlechtshabitus, der die hegemonialen Männlichkeitsvorstellungen ablehnen und Weiblichkeit, Homosexualität und andere Gender als gleichwertig betrachten. Es ist hervorzuheben, dass Männer, die eine neue Männlichkeit entwickeln, nicht als androgyn oder homosexuell wirken wollen, sondern vielmehr eine neue gleichberechtigte Männlichkeit darzustellen versuchen.

Besonders die tradierte Geschlechterteilung in der Erwerbsarbeit bedarf einer ‚Überholung‘. Die hegemoniale Vorstellung, dass Männer noch immer die Familienernährer sind, ist nicht mehr zeitgemäß und repräsentiert eine Geschlechterordnung, die so kaum noch von Männern

erfüllt werden können. Sei es, da ihnen die finanziellen Mittel fehlen oder sie die Vorstellung von einer gleichberechtigten Teilung der Erwerbs- und Familienarbeit haben.

Männer aus traditionellen und familistischen Milieus sind sich ihrem Gender häufig nicht bewusst und verstehen somit die Auswirkung ihrer hegemonialen Männlichkeit nicht. Einige Männer schätzen diese bevorzugte Position in der Gesellschaft und empfinden sie nicht als negative Zuschreibung. Männer mit neuen Männlichkeitsbildern, die sich meist im individualisierten Milieu befinden, sind sich ihrem Gender und deren Auswirkung durchaus bewusst und entscheiden sich gegen die hegemoniale Männlichkeitsmacht. Dabei stoßen sie in der Gesellschaft noch häufig an tradierte Geschlechtergrenzen, was ihnen ihre prekäre Lage verdeutlicht.

Besonders Männern, die in klischeehaft gekennzeichneten erzieherischen Berufen tätig sind, wird die Herstellung von Männlichkeit erschwert. Die männlichen Erzieher mit komplizierter Männlichkeit befinden sich in dem Dilemma, dass sie hegemoniale Männlichkeitsvorstellungen unterstützen bzw. erstrebenswert finden und dem nachgehen einer ‚weiblichen Tätigkeit‘, was als grundlegende Barriere für die Entscheidung eines erzieherischen Berufes verstanden werden kann. Häufig zeigen die Verantwortlichen diese Hürden jedoch nicht auf, sie nutzen das Argument der geringen Entlohnung vielmehr als Rechtfertigung für die schlechte Anerkennung unter Männern.

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

Des Weiteren ist bei der Aufforderung zu mehr Männern in Kitas wichtig, dass die Einrichtung sich bewusst mit dem gemischtgeschlechtlichen Team auseinandersetzen. Sie müssen gendersensible Themen ansprechen und ihre Mitarbeiter in diesem Bereich fördern. Werden Genderthemen in einer Einrichtung nicht bearbeitet, kann es schnell dazu führen, dass männlichen Erzieher fortlaufend tradierte ‚männliche Aufgaben‘ zugeteilt werden. Was sich negativ auf die Sozialisierung von Kindern auswirken kann, indem die geschlechtliche

Arbeitsteilung reproduziert wird. Kinder müssen die Möglichkeit haben, die Vielfalt von weiblichen und männlichen Geschlechtshabitus kennen zu lernen, weshalb auch Männer in dem weiblich dominierenden Beruf benötigt werden. Jedoch um die Vielfalt auch von Männlichkeiten zu gewähren, müssen alle beteiligten Akteure offen für neue Männlichkeitsbilder sein (vgl. Buschmeyer 2013, 279).

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

Besonders die pädagogischen Werbekampagnen müssen den Gedanken der Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern mehr aufgreifen. Indem sie mit beiden Geschlechtshabitus werben und somit zeigen, dass beide Gender dieselben Tätigkeiten übernehmen können. Bezogen auf die Kampagne „Vielfalt, Mann! - Dein Talent für Hamburger Kitas“ wird deutlich, dass zum einen die stagnierten Geschlechterstereotypen, wie Erfinder und Fußballtrainer, für den erzieherischen Beruf gesucht werden, aber auch zum anderen mit dem Slogan „Sei alles, werde Erzieher!“ die Vielfalt von Männlichkeiten anspricht. Diese Werbung ist zwar sehr stark auf „doing masculinity“ bezogen und soll Männer mit komplizierter Männlichkeit ansprechen, um eben diesen Anteil von Männlichkeit in den Einrichtungen zu erhöhen. Die Gesellschaft, bzw. in diesem Fall die Verantwortlichen für die Werbekampagne, müssen sich jedoch bewusst machen, dass Männlichkeit nicht gleichermaßen von Männern erfüllt wird und beispielsweise Männer mit neuen Männlichkeiten diese Rolle des ‚Fußball spielenden Erziehers‘ nicht übernehmen wollen (vgl. Buschmeyer 2013, 43).

Wie die Kampagne „Vielfalt, Mann! - Dein Talent für Hamburger Kitas“ auf hegemoniale Männlichkeitsvorstellung wirkt, lässt sich sinnbildlich anhand einer Schmiererei auf dem Werbeplakat in Hamburg verdeutlichen. Unter dem Slogan „Sei alles, werde Erzieher!“ befindet sich die Ergänzung „*Oder werde Ingenieur und verdiene Geld...*“ (Abb. 9). Obgleich

dies qualitativ betrachtet nur eine Person widerspiegelt, verdeutlicht es dennoch, dass nicht die Möglichkeit der individuellen Entfaltung, sondern das geringe Einkommen das Bild des männlichen Erziehers in der Gesellschaft prägt. Ebenso macht es drauf aufmerksam, dass die Vielfalt des erzieherischen Berufs nicht die Lösung für mehr Männer in Kitas ist. Vielmehr sollten die Gehälter der Erzieherinnen und Erzieher endlich erhöht werden, um damit ein höheres Ansehen für die harte erzieherische Arbeit zu erlangen. Denn wie die Schmiererei verdeutlicht, wird der Beruf des Ingenieurs mit einem beträchtlichen Einkommen verknüpft und somit auch mit einer höheren Anerkennung.

Diese und andere hegemoniale Anerkennung von männlicher Erwerbsarbeit dürfen nicht in pädagogische Einrichtungen getragen werden, andernfalls verunsichert dies den männlichen Erzieher in seiner Herstellung von einer neuen Männlichkeit. Besonders männliche Erzieher mit neuen Männlichkeitsmodellen wollen diesem Bild der hegemonialen Männlichkeit nicht mehr entsprechen und dürfen in den Einrichtung nicht von der hegemonialen Erwartungshaltung ‚abgeschreckt‘ werden. Daher muss die Erwartung an einen hegemonialen männlichen Geschlechtshabitus abgeschafft und Aufgaben Gendergerecht verteilt werden, um eine gleichberechtigte Generation zwischen Frauen und Männern zu etablieren.

Die Männlichkeitsforschung muss sich daher mit der Produktion von neuen Männlichkeitsmodellen und vielleicht sogar mit der Diskriminierung des männlichen Geschlechts in der heutigen Gesellschaft beschäftigen, die aktuell Auswirkung auf die Sozialisation von jungen Männern hat. Die jungen Männer entwickeln sich im starken Spannungsfeld zwischen der Anpassung von tradierten und neuen Männlichkeitsmodellen. Einflüsse, wie die eines neuen männlichen Modeverhaltens (beispielsweise des metrosexuellen Fußballstars), die Präsenz von ‚neuen Vaterrollen‘ (die erzieherisch Tätigkeiten übernehmen) oder der Sozialisation von der Gleichwertigkeit der Geschlechter, üben einen hohen Druck auf den neuen männlichen Geschlechtshabitus aus (vgl. Icken 2012, 20). All diese Entwicklungsprozesse zur Herstellung von neuen Männlichkeiten müssen in der Gesellschaft offen kommuniziert werden, um dieses neue Männlichkeitsmodell entsprechend zu würdigen und als ‚normale Männlichkeit‘ zu klassifizieren. Aus diesem Grund muss auch das Männlichkeitskonzept nach Connell, um das neue Männlichkeitsbild ergänzt werden, damit auch in fachlichen und wissenschaftlichen Diskursen ein Verständnis dafür entwickelt werden kann.

6 Abbildungsverzeichnis



Abb. 1: Großflächenplakat vom PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Hamburg e.V.
„Vielfalt, Mann! - Dein Talent für Hamburger Kitas“ Sebastian H., online unter:
http://www.vielfalt-mann.de/fileadmin/user_upload/mik_hamburg/galerie/pressefotos/Grossflaechenplakat_Vielfalt_MANN_Sebastian_H.pdf
(Zugriff: 31.07.2013)



Abb. 2: Großflächenplakat vom PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Hamburg e.V.
„Vielfalt, Mann! - Dein Talent für Hamburger Kitas“ Sebastian B., online unter:
http://www.vielfalt-mann.de/fileadmin/user_upload/mik_hamburg/galerie/pressefotos/Grossflaechenplakat_Vielfalt_MANN_Sebastian_B.pdf (Zugriff: 31.07.2013)



Abb. 3: Großflächenplakat vom PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Hamburg e.V. „Vielfalt, Mann! - Dein Talent für Hamburger Kitas“ David G., online unter: http://www.vielfalt-mann.de/fileadmin/user_upload/mik_hamburg/galerie/pressefotos/Grossflaechenplakat_Vielfalt_MANN_David.pdf (Zugriff: 31.07.2013)



Abb. 4: Großflächenplakat vom PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Hamburg e.V. „Vielfalt, Mann! - Dein Talent für Hamburger Kitas“ David G., online unter: http://www.vielfalt-mann.de/fileadmin/user_upload/mik_hamburg/galerie/pressefotos/Grossflaechenplakat_Vielfalt_MANN_Guido.pdf (Zugriff: 31.07.2013)



Abb. 5: Gesichter Ausstellung Postkarten, Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“,
online unter:

http://www.koordination-maennerinkitas.de/fileadmin/company/pdf/Gesichter-Ausstellung/RZ_MIK_Ausstellung_Postkarten.pdf (Zugriff: 31.07.2013)



Abb. 6: Gesichter Ausstellung Postkarten, Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“,
online unter:

http://www.koordination-maennerinkitas.de/fileadmin/company/pdf/Gesichter-Ausstellung/RZ_MIK_Ausstellung_Postkarten.pdf (Zugriff: 31.07.2013)



Abb. 7: Gesichter Ausstellung Postkarten, Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“,
online unter:
http://www.koordination-maennerinkitas.de/fileadmin/company/pdf/Gesichter-Ausstellung/RZ_MIK_Ausstellung_Postkarten.pdf (Zugriff: 31.07.2013)



Abb. 8: Gesichter Ausstellung Postkarten, Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“,
online unter:
http://www.koordination-maennerinkitas.de/fileadmin/company/pdf/Gesichter-Ausstellung/RZ_MIK_Ausstellung_Postkarten.pdf (Zugriff: 31.07.2013)



Abb. 9: Privates Foto, Werbekampagne U- und S-Bahn Hamburg (Fotografiert: 10.05.2013)

7 Literaturverzeichnis

- Aigner, Josef / Poscheschnik, Gerald (2012): *Brauchen Kinder Männer? Psychoanalytische Befunde und sozialpolitische Folgerungen*, in: Rohrmann, Tim (Hg.) [u. a.]: *Männer in Kitas*, Opladen [u. a.]: Verlag Barbara Budrich, S. 167 – 180
- Baur, Nina / Luedtke, Jens (2008a) *Konstruktionsbereiche von Männlichkeit. Zum Stand der Männerforschung*, in: Baur, Nina / Luedtke, Jens (Hg.): *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland*, Opladen [u. a.]: Verlag Barbara Budrich, S. 7 – 29
- Baur, Nina / Luedtke, Jens (2008b): *Männlichkeit und Erwerbsarbeit bei westdeutschen Männern*, in: Baur, Nina / Luedtke, Jens (Hg.): *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland*, Opladen [u. a.]: Verlag Barbara Budrich, S. 81 – 103
- Behning, Ute (2004): *Implementation von Gender Mainstreaming auf europäischer Ebene: Geschlechtergleichstellung ohne Zielvorstellung?*, in: Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hg.): *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 122 – 134
- BMFSFJ (2012): *Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten, Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher*, 3. Aufl. Rostock: Publikationsversand der Bundesregierung
- BMFSFJ (2010): *ESF-Modellprogramm ‚MEHR Männer in Kitas‘ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – Förderleitlinien –*, online unter: http://www.esf-regiestelle.eu/esf/content/e2145/e2184/10-07-16_Frderleitlinien_MMik_barrierefrei.pdf (Zugriff: 26.07.2013)
- Bourdieu, Pierre (2005): *Die männliche Herrschaft*, 5. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag GmbH

- Bourdieu, Pierre (1993): *Soziologische Fragen*, Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag GmbH
- Buschmeyer, Anna (2013): *Zwischen Vorbild und Verdacht, Wie Männer im Erzieherberuf Männlichkeit konstruieren*, Wiesbaden: Springer VS
- Buschmeyer, Anna (2008): *Männlichkeitskonstruktionen Teilzeit arbeitender Väter*, in: Baur, Nina / Luedtke, Jens (Hg.): *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland*, Opladen [u. a.]: Verlag Barbara Budrich, S. 123 – 140
- Brandes, Holger [u. a.] (2012): *Das „Männliche“ in der Erziehung. Geschlechtsspezifisches Erziehungsverhalten und männliches Rollenvorbild*, in: Rohrman, Tim (Hg.) [u. a.]: *Männer in Kitas*, Opladen [u. a.]: Verlag Barbara Budrich, S. 151 – 166
- Bäcker, Gerhard [u. a.] (2010): *Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Band 1: Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung*, 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlag GmbH
- Connell, Robert (2006): *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*, 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlag GmbH
- Cremers, Michael / Diaz, Miquel (2012): *„... mir ist es egal, Hauptsache soziale Arbeit.“ – Neue Wege für Jungen in der Berufswahl*, in: Rohrman, Tim (Hg.) [u. a.]: *Männer in Kitas*, Opladen [u. a.]: Verlag Barbara Budrich, S. 29 – 44
- Cremers, Michael / Krabel, Jens (2012a): *Gender macht Schule – wie viel Gender steckt in der Fachschulausbildung für Erzieher/innen?*, in: Rohrman, Tim (Hg.) [u. a.]: *Männer in Kitas*, Opladen [u. a.]: Verlag Barbara Budrich, S. 183 – 197
- Cremers, Michael / Krabel, Jens (2012b): *Männer in Kitas: Aktueller Forschungsstand in Deutschland*, in: Rohrman, Tim (Hg.) [u. a.]: *Männer in Kitas*, Opladen [u. a.]: Verlag Barbara Budrich, S. 131 – 150

- Helfferrich, Cornelia (2006): *Biografien und Lebenslauf*. In: Scher, Albert (Hg.): *Soziologische Basics. Eine Einführung für Pädagogen und Pädagoginnen*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlag GmbH
- Höyng, Stephan / Lange, Ralf (2004): *Gender Mainstreaming – ein Ansatz zur Auflösung männerbündischer Arbeits- und Organisationskultur?*, in: Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hg.): *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 103 – 119
- Höyng, Stephan (2012): *Männer und Geschlechterverhältnisse in der Akademisierung des Arbeitsfeldes Kindertagesstätte*, in: Rohrman, Tim (Hg.) [u. a.]: *Männer in KITAS*, Opladen [u. a.]: Verlag Barbara Budrich, S. 199 – 218
- Icken, Angela (2012): *Das Bundesprogramm ‚Männer in KITAS‘ – ein gleichstellungspolitischer Ansatz*, in: Rohrman, Tim (Hg.) [u. a.]: *Männer in KITAS*, Opladen [u. a.]: Verlag Barbara Budrich, S. 17 – 26
- Koordinationsstelle „Männer in KITAS“ (2013a): *Anteil aller pädagogischen Fachkräfte beziehungsweise aller pädagogisch arbeitender Männer und Frauen in KITAS über die Jahre 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 und 2012 auf Bundeslandebene*, online unter: http://www.koordination-maennerinkitas.de/fileadmin/company/pdf/Koordinationsstelle/Maenneranteil_BL-07-12.pdf (Zugriff: 26.07.2013)
- Koordinationsstelle „Männer in KITAS“ (2013b): *Männer in KITAS »Die Gesichter hinter Den Zahlen«, Der Begleitkatalog zur Ausstellung*, online unter: http://www.koordination-maennerinkitas.de/fileadmin/company/pdf/Gesichter-Ausstellung/MIK_Ausstellung_Katalog_2013.pdf (Zugriff: 29.07.2013)
- Koppetsch, Cornelia / Burkart, Günter (1999): *Die Illusion der Emanzipation, Zur Wirksamkeit latenter Geschlechternormen im Milieuvvergleich*, Konstanz: Universitätsverlag Konstanz

- Krell, Claudia (2008): *Das Männerbild von Lesben und Schwulen*, in: Baur, Nina / Luedtke, Jens (Hg.): *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland*, Opladen [u. a.]: Verlag Barbara Budrich, S. 265 – 285
- Kurtz, Thomas (2005): *Die Berufsform der Gesellschaft*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft
- Krimmel, Michael (2004): *Frauenforschung, Männerforschung, Geschlechterforschung: Einige persönliche Überlegungen*, in: Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hg.): *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 337 – 355
- Melcher, Marc (2012): „*Soziale Jungs*“ – ein Zugang zum Erzieherberuf? *Jungenförderung, Berufs- und Lebensplanung*, in: Rohrmann, Tim (Hg.) [u. a.]: *Männer in Kitas*, Opladen [u. a.]: Verlag Barbara Budrich, S. 57 – 68
- Meuser, Michael (2004): *Gender Mainstreaming: Festschreibung oder Auflösung der Geschlechterdifferenz? Zum Verhältnis von Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik*, in: Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hg.): *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 322 – 336
- PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Hamburg e.V. (2012): *Erste Ergebnisse der TANDEM-Studie zum Kita-Bereich: Nur marginale Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften, Fachtagung des Hamburger Netzwerks ‚MEHR Männer in Kitas‘, „Geschlechterbewusste Pädagogik in der Kita“*, online unter: <http://www.vielfalt-mann.de/presseinfos/pressemitteilungen/detailansicht-pressemitteilungen/article/erste-ergebnisse-der-tandem-studie-zum-kita-bereich-nur-marginale-unterschiede-zwischen-weiblichen/> (Zugriff: 29.07.2013)
- Paulick, Siegrun / Philipp, Almut (2006): *Der Brockhaus, In einem Band*, 12 Aufl. Leipzig: F. A. Brockhaus GmbH

Puhlmann, Angelika (2012): *Berufsorientierung junger Männer heute*, in: Rohrman, Tim (Hg.) [u. a.]: *Männer in KITAS*, Opladen [u. a.]: Verlag Barbara Budrich, S. 45 – 56

Rohrman, Tim (2012): *Warum mehr Männer?*, in: Rohrman, Tim (Hg.) [u. a.]: *Männer in KITAS*, Opladen [u. a.]: Verlag Barbara Budrich, S. 115 – 129

Schiltz, Alexandra (2012): *Berufliche Beratung als Instrument der Gleichstellungspolitik – Modernisierungsbedarfe in der Berufsberatung*, in: Rohrman, Tim (Hg.) [u. a.]: *Männer in KITAS*, Opladen [u. a.]: Verlag Barbara Budrich, S. 69 – 83

Schulte, Sandra (2012): *„Entschuldigung, sind Sie der Hausmeister?“*, *Geschlechtersensible Pressearbeit zum Thema „Männer in KITAS“*, in: Rohrman, Tim (Hg.) [u. a.]: *Männer in KITAS*, Opladen [u. a.]: Verlag Barbara Budrich, S. 253 – 264

Tillmann, Klaus-Jürgen (2007): *Sozialisationstheorien, Eine Einführung in den Zusammenhang von Gesellschaft, Institution und Subjektwerdung*, 15. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag

Zerle, Claudia / Krok, Isabelle (2008): *Null Bock auf Familie? Der schwierige Weg junger Männer in die Vaterschaft*, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung