



Pia Friis

# Männer im Kindergarten

---

**Wie man sie anwirbt –  
und dafür sorgt, dass sie auch bleiben**

Themenheft des norwegischen Kultusministeriums

Oslo 2006

deutschsprachige Version hg. vom Forschungsprojekt *elementar*

Innsbruck 2008





**elementar**

Männer in der pädagogischen  
Arbeit mit Kindern

Pia Friis

# Männer im Kindergarten

---

**Wie man sie anwirbt –  
und dafür sorgt, dass sie auch bleiben**

Themenheft des norwegischen Kultusministeriums  
– deutschsprachige Version –

Originaltitel: Temahefte om menn i barnehagen,  
om a rekruttere og beholde menn i barnehagen  
Herausgeber: Kunnskapsdepartementet, Oslo 2006  
Autorin: Pia Friis  
Fotos auf der Titelseite: Sveinung Bråthen

Deutsche Übersetzung: Yvonne Rakbjörg, Tim Rohrmann  
Redaktionelle Bearbeitung:  
Tim Rohrmann, Bernhard Koch, Josef C. Aigner

*Für den deutschen Sprachraum im Dezember 2008 zur Verfügung gestellt von  
elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern  
Forschungsprojekt an der Universität Innsbruck, Fakultät für Bildungswissenschaften  
Projektleitung: Univ. Prof. Dr. Josef C. Aigner  
[www.uibk.ac.at/ezwi/elementar](http://www.uibk.ac.at/ezwi/elementar)  
[elementar-ezwi@uibk.ac.at](mailto:elementar-ezwi@uibk.ac.at)*

Wir danken dem zuständigen Ministerium und der Autorin für die Genehmigung  
zur Übersetzung und für die Möglichkeit, die Broschüre im deutschen Sprachraum  
bekanntmachen zu dürfen.

## Inhaltsverzeichnis

<i>Vorwort zur deutschen Übersetzung</i> .....	4
<i>Vorwort zur norwegischen Originalfassung</i> .....	6
<i>Einleitung</i> .....	7
<b>1. Warum mehr Männer?</b> .....	<b>10</b>
Zur Rolle des Kindergartens in der Gesellschaft .....	10
Die Geschlechtsidentität von Jungen und Mädchen.....	11
Vielfältigkeit .....	13
Wie zeigt man Fürsorglichkeit?.....	14
<b>2. Hindernisse für Männer</b> .....	<b>16</b>
Das Risiko, „Männlichkeit“ zu verlieren .....	16
„Junge-Mädchen“ und „Mädchen-Jungen“ .....	17
Homophobie .....	19
Männer in Kindergärten - wenn Fürsorge „weiblich“ ist .....	19
Männer als Minderheit in einer Mehrheitskultur.....	21
<b>3. Kindergarten – ein Arbeitsplatz für Männer?</b> .....	<b>23</b>
Die „weibliche Kultur“ in Kindergärten .....	23
Die „Hausfrauenkultur“ .....	23
Mythen über die „gute Mutter“ .....	24
Der Mann in der „Hausfrauenkultur“.....	25
Worte und Begriffe .....	27
Leitung .....	27
Pädagogische Inhalte und das Profil des Kindergartens .....	28
<b>4. Was passiert, wenn ein Mann in einem Kindergarten zu arbeiten beginnt?</b> .....	<b>31</b>
Outdoor-Aktivitäten als „Rettungsringe“ für Männer .....	32
Männer werden auf einen Sockel gestellt .....	33
Männern werden „die Flügel gestutzt“ .....	33
<b>5. Handlungsempfehlungen</b> .....	<b>36</b>
<i>Literatur</i> .....	<b>42</b>

## Vorwort zur deutschen Übersetzung

In den letzten Jahren wächst das Bewusstsein dafür, dass Männer für die Entwicklung von Kindern wichtig sind. Die Diskussion darüber beschränkt sich allerdings meist auf die Bedeutung der Väter für ihre Kinder. Werden Kinder in Betreuungseinrichtungen aufgenommen, haben sie es zumeist nur mit Frauen zu tun, denn hier sind Männer kaum zu finden. Der Anteil männlicher Kinderbetreuer liegt in den meisten europäischen Ländern unter fünf Prozent. In Deutschland liegt er bei gut drei Prozent, Österreich liegt er mit weniger als einem Prozent noch weit unter dem EU-Durchschnitt.

Seit mehr als fünfzehn Jahren gibt es europaweit Bemühungen, den Männeranteil am pädagogischen Personal von Kindertageseinrichtungen zu erhöhen. Forschungs- und Praxisprojekte haben sich mit diesem Thema befasst und vielfältige Anregungen dafür gegeben, wie mehr Männer für den Kindergarten gewonnen und wie sie im Alltag unterstützt werden können, damit sie auch in diesem Arbeitsfeld bleiben.

Beispielhaft sind dabei die Entwicklungen in Norwegen. Hier ist es durch gezielte und koordinierte Bemühungen von staatlichen Stellen, Trägern von Betreuungseinrichtungen, Ausbildungsstätten und Initiativen männlicher Pädagogen gelungen, den Männeranteil am pädagogischen Personal von Kindergärten auf neun Prozent zu steigern. Einzelne Träger haben einen Männeranteil von 20 Prozent und mehr erreicht.

Pia Friis, Kindergartenleiterin in Oslo, hat dazu im Auftrag des norwegischen Bildungsministeriums die hier vorliegende, bemerkenswerte Broschüre verfasst. Sie stellt prägnant und umfassend Überlegungen, Strategien und Praxisanregungen zur Erhöhung des Männeranteils am pädagogischen Personal von Kinderbetreuungseinrichtungen zusammen.

In Österreich wird an der Fakultät für Bildungswissenschaften der Universität Innsbruck das Forschungsprojekt [elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern](#) durchgeführt. In einer bundesweiten Studie erforscht eine Gruppe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen Biografie, Ausbildung und Berufswege von Männern im Bereich der Elementarpädagogik.

In Deutschland haben sich Mitarbeiter von [Dissens e.V.](#) in mehreren Projekten mit dem Thema Männer in Kindertageseinrichtungen befasst. Aktuell führen sie an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen das Forschungsprojekt [Männer in der Ausbildung zum Erzieher und in Kindertagesstätten](#) durch.

Wir freuen uns, dass es möglich war, die Broschüre von Pia Friis aus dem Norwegischen zu übersetzen und einem deutschen Fachpublikum zugänglich zu machen. Die Beschäftigung von mehr männlichen Mitarbeitern kann der Elementarpädagogik wichtige Impulse geben und eröffnet neue Perspektiven für die gesamte pädagogische Arbeit in Kinderbetreuungseinrichtungen. Nicht zuletzt ist die professionelle Zusammenarbeit von Männern und Frauen ein wichtiger Baustein der Qualitätsentwicklung in pädagogischen Institutionen. Dazu möchten wir mit dieser Veröffentlichung einen Beitrag leisten.

Innsbruck, Dezember 2008

*Tim Rohrmann    Josef C. Aigner    Bernhard Koch*

### **Vorbemerkung zu einigen verwendeten Begriffen**

- ⊙ Im norwegischen "barnehage" werden Kinder von 0 bis 6 Jahren betreut, wobei es oft gesonderte Abteilungen für jüngere Kinder bis 3 Jahre gibt. In der Übersetzung haben wir dafür durchgehend den Begriff "Kindergarten" verwendet, obwohl der norwegische Begriff auch die Betreuung von kleineren Kindern mit einschließt.
- ⊙ In norwegischen "barnehage" arbeiten etwa 35 % "førskolelærer" und ca. 55 % "assistenter". Die Funktion der "førskolelærer" ("Vorschullehrer") entspricht der der ErzieherInnen in Deutschland und der KindergartenpädagogInnen in Österreich. Allerdings haben die norwegischen "Vorschullehrer" eine dreijährige Hochschulausbildung für die Arbeit mit Kindern von 0-7 Jahren absolviert. In der Übersetzung sprechen wir von „Vorschulpädagogen“. Unterstützt werden die „Vorschullehrer“ von „Assistenten“, die keine formale Qualifikation haben müssen; dies entspricht den „Helfern“ in Österreich.  
Die restlichen zehn Prozent verteilen sich auf verschiedene Gruppen von Beschäftigten, die zum Teil keine pädagogische Funktion haben, zum Teil aber auch höher qualifiziert sind und für spezifische Aufgaben eingesetzt werden.

## Vorwort zur norwegischen Originalfassung

Der neue Rahmenplan für die Tätigkeit und Aufgaben des Kindergartens ist im August 2006 in Kraft getreten. Um Kindergärten bei der Einführung und Umsetzung des Rahmenplans zu unterstützen, hat das Kultusministerium eine Reihe von Themenheften erarbeiten lassen. Diese sind als Inspiration und als Grundlage für die Reflexion der Arbeit zu verschiedenen Themen gedacht, die mit der Tätigkeit und den Aufgaben von Kindergärten verknüpft sind.

Die inhaltliche Verantwortung für die Themenhefte liegt bei den jeweiligen Verfassern. Ich danke allen Verfassern und anderen Beteiligten, die an der Erstellung mitgewirkt haben, für ihren Einsatz und die Zusammenarbeit. Mit besten Wünschen für eine fortgesetzt gute pädagogische Arbeit im Kindergarten,

*Øystein Djupedal*

Norwegischer Kultusminister

## Einleitung

Im *Handlungsplan für Gleichstellung 2004 - 2007* haben die Kinder- und Familienbehörden Norwegens als Ziel definiert, dass bis Ende 2007 zwanzig Prozent der Angestellten in Kindergärten männlich sein sollten. Zurzeit sind erst neun Prozent des Personals in norwegischen Kindergärten männlich, doch in manchen Kommunen, Stadtteilen und privaten Kindergärten ist der Anteil männlicher Beschäftigter deutlich größer. In diesen Fällen hängt das mit der gezielten Anwerbung von Männern zusammen.

Dies zeigt, dass es sich lohnt, sich für eine Beschäftigung von mehr männlichen Mitarbeitern einzusetzen. Ziel dieses Leitfadens ist es, Inspiration, Lust, Ideen und Wissen zu vermitteln zur Frage, wie männliche Pädagogen für den Kindergarten gewonnen werden können und wie man dafür Sorge trägt, dass sie dem Arbeitsfeld auch erhalten bleiben.

Viele Leiterinnen von Kindergärten behaupten, dass Sie sich mehr Männer als Mitarbeiter wünschen, es aber es keine Bewerber gäbe. Tatsächlich bewerben sich nicht viele Männer für Stellen im Kindergarten. Trotzdem gibt es viele Möglichkeiten, die man in Erwägung ziehen kann, sowohl *vor* als auch *nachdem* man Männer angestellt hat. Es geht darum sich bewusst zu machen, warum Männer sich *nicht* für diesen Beruf entscheiden. Das hat damit zu tun, dass heutzutage in Kindergärten eine „weibliche Kultur“ vorherrschend ist.

Auf der anderen Seite kann man sich nicht darauf beschränken, nur die Zahl männlicher und weiblicher Beschäftigter zu vergleichen. Stattdessen muss die Thematik in Zusammenhang mit einem weiteren Ziel des Handlungsplanes in Verbindung gesehen werden. In Ziel 2 wird formuliert: „Gleichstellung und Gleichwertigkeit sollen Grundlage für die Tätigkeit und Pädagogik im Kindergarten sein“. Ein größerer Anteil männlicher Beschäftigter ist ein wichtiger Schlüssel für größere Gleichstellung im Kindergarten.

Allerdings muss bedacht werden, dass die Beschäftigung von Männern die traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter aufrechterhalten kann, wenn man sich dessen nicht bewusst ist. Überspitzt könnte man sagen, dass die Männer mit den Jungen Fußball spielen, während die Frauen mit den Mädchen drinnen sitzen und Perlen auffädeln. Eine solche Festschreibung traditioneller Geschlechterrollen widerspricht den Zielen und Intentionen des Handlungsplans und des Rahmenplans für Kindergärten. Diese stellen fest, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der gesamten pädagogischen Arbeit des Kindergartens umgesetzt werden muss.

Es ist daher sowohl sinnvoll als auch notwendig, dieses Themenheft zusammen mit dem Themaheft „Gleichstellung in der pädagogischen Arbeit im Kindergarten“ zu verwenden (Rossolt, 2005)<sup>1</sup>.

Es ist wichtig festzustellen, dass der Handlungsplan für Gleichstellung wie die Gleichstellungsgesetze allgemein von allen Institutionen, auch von Kindergärten und kommunale Verantwortungsträgern, Aktivitäten zur Gleichstellung der Geschlechter verlangt und dies auch mit einer Berichtspflicht verbunden. Dies ist also nichts, was man tun oder lassen kann, sondern etwas, womit sich Träger und Leiter von Kindergärten aktiv auseinander setzen müssen.

Kindergärten müssen dafür sorgen, dass Buben und Mädchen die besten Möglichkeiten bekommen sich zu entwickeln. In Norwegen gibt es eine sehr hohe Scheidungsrate, und über neunzig Prozent der Kinder bleiben nach der Scheidung bei der Mutter. Von diesen neunzig Prozent sehen viele ihren Vater selten bis gar nicht. Immer noch sind Frauen der Meinung, dass sie den größeren Anspruch auf das Sorgerecht haben. Heute führt das mehr als früher zu Konflikten, weil Männer dies nicht länger akzeptieren wollen.

Viele Männer wollen für Ihre Kinder sorgen und eine „anwesende Vaterrolle“ einnehmen. Das sind positive Zeichen von Veränderung. Die Annahme, dass Männer generell nicht an einer Beziehung zu ihren Kindern interessiert wären, ist nicht zutreffend. Männer sind auf dem Weg, eine bessere Beziehung zu ihren Kindern zu entwickeln, aber noch nicht bereit, Vorschulpädagoge zu werden oder andere weiblich dominierte Berufe wie z.B. Krankenpfleger zu ergreifen.

Øystein Gullvåg Holter und Helene Aarseth (1993) weisen in ihrem Buch «Menns livssammenhenger» (Lebenszusammenhänge von Männern) darauf hin, dass Männer ein großes Potential in Bezug auf Fürsorge und Nähe zu ihren Kindern haben. Die Realität ist aber, dass sie nicht so viel Kontakt zu ihren Kindern haben, wie Sie wünschen. Heutige Väter verbringen mehr Zeit mit ihren Kindern als früher, aber immer noch nicht so viel wie die Mütter. Nach wie vor gibt es viele Hindernisse, die einer intensiveren Beziehung zwischen Vätern und Kindern im Weg stehen, unter anderem Einstellungen in der Arbeitswelt und die Erwartungen, die an Männer in diesem Zusammenhang gestellt werden.

---

<sup>1</sup> In deutscher Sprache sind in diesem Zusammenhang z.B. die Veröffentlichung von Walter (2005) und die Praxisbroschüre von Gender Loops (2008) zu nennen. In Österreich gibt es den Leitfaden für geschlechtssensible Pädagogik von Schneider (2005), der aber die Frage einer Beschäftigung von Männern in Kinderbetreuungseinrichtungen kaum berücksichtigt.



Wir müssen auch einen Blick darauf werfen, wie sich Buben und junge Männer in der heutigen Gesellschaft verhalten. In der Schule sind Buben und Burschen häufig die „Verlierer“. Sie haben schlechtere Noten, und im Vergleich zu Mädchen beenden Burschen die Schule häufiger ohne Abschluss. Wenn Lehrer beschreiben sollen, wer ein so genanntes „Problemkind“ ist, so werden zu 70 Prozent Buben genannt. 80 Prozent der SchülerInnen, die Verhaltensauffälligkeiten zeigen, sind Buben. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass wir den Focus besonders auf Buben in Kindergärten legen.

In diesem Leitfaden geht es um folgende Themen:

- ⊙ Warum mehr Männer?
- ⊙ Hindernisse für Männer
- ⊙ Kindergärten – ein Arbeitsplatz für Männer?
- ⊙ Was passiert, wenn ein Mann beginnt, in einem Kindergarten zu arbeiten?
- ⊙ Konkrete Handlungsempfehlungen.

## 1. Warum mehr Männer?

### Zur Rolle des Kindergartens in der Gesellschaft

Kindergärten wurden innerhalb der Familien-, Gleichstellungs- und Arbeitsmarktpolitik lange Zeit als ein „Wohlfahrtsangebot“ gesehen, das primär die privaten Haushalte entlasten sollte. Der Kindergarten sollte eine Tagesstätte für Kinder berufstätiger oder alleinerziehender Eltern sein. Der pädagogische Auftrag war dagegen undeutlich, weil der Kindergarten viele verschiedene Funktionen hatte. Es bestand ein enger Kontakt zwischen den Kindergärten und den Haushalten, während das Verhältnis des Kindergartens zum Ausbildungssystem und zur Schule eher unklar war.

Inzwischen wurden Kindergärten der Bildungsabteilung zugeordnet und haben dabei einen großen Schritt weg von der Familienpolitik hin zur Bildungspolitik gemacht<sup>2</sup>. Dies hat zur Folge, dass sowohl die Kinder als auch der Kindergarten aus einem anderen Blickwinkel betrachtet werden. Die pädagogische Arbeit in den Kindergärten wird immer wichtiger für die Entwicklung der Gesellschaft. Der norwegische Rahmenplan für Kindergärten legt fest, dass in Kindergärten die Grundlage für lebenslanges Lernen und für aktive Teilnahme an der demokratischen Gesellschaft gelegt werden soll, in enger Verständigung und Zusammenarbeit mit den Elternhäusern.

Dies hat auch zur Folge, dass sich die Beziehung des Personals zu den Kindern und Eltern verändert. Mehr und mehr Kindergärten betrachten Kinder und Eltern als „Kunden“ oder „Klienten“, und diese Veränderung ist ein anderer Ausgangspunkt für die Zusammenarbeit. „Dienstleistende“ und „Kunden/Klienten“ sind gleichwertig, weil Ihre Rechte, gegenseitige Pflichten und die Haftungsverhältnisse geklärt sind. Wir können zusammenarbeiten und unsere Kunden/Klienten auf eine andere Art und Weise als früher verstehen.

Unsere Kunden/Klienten in Kindergärten sind Jungen und Mädchen sowie Väter und Mütter – nicht nur Kinder und Eltern. Dies fordert eine nuanciertere Sichtweise und einen gleichwertigeren Blick. Niemand hat sich bisher die Frage gestellt, ob das weibliche Personal in den Kindergärten in der Lage gewesen ist, die Bedürfnisse von Jungen und Mädchen sowie von Vätern und Müt-

---

<sup>2</sup> Diese Entwicklung ist auch in Deutschland und Österreich zu beobachten. In Österreich haben fast alle Bundesländer den Kindergartenbereich den Bildungsabteilungen zugeordnet. Auch in den neueren Kindergartengesetzen ist von Kindergärten als „Betreuungs- und Bildungseinrichtungen“ die Rede. Auch in vielen deutschen Bundesländern ist die Zuständigkeit für den Bereich Kindertageseinrichtungen in den letzten Jahren von den Sozial- in die Kultusministerien übergegangen. Dies gilt jedoch nicht für die Bundesebene, wo nach wie vor das Familienministerium, nicht aber das Kultusministerium zuständig ist.

ter zu verstehen und auf diese einzugehen. Wir haben bisher für selbstverständlich gehalten, dass dieser Aspekt berücksichtigt wurde. Wahrscheinlich war dies auch der Fall. Die Frage ist jedoch, wurde er *gut genug* berücksichtigt?

### Fragen

---

- ⊙ Kann das Verständnis für Eltern und Kinder als Kunden/Klienten verbessert werden, wenn beide Geschlechtergruppen im Personal vertreten sind?
- ⊙ Könnten männliche Pädagogen in Kindergärten eher auf die Bedürfnisse von Buben und auf die Bedürfnisse von Vätern eingehen?

In anderen Teilen der Gesellschaft wurde versucht, diesem Aspekt gerecht zu werden. Beispielsweise sichert das Norwegische Gesetzbuch durch paritätische Besetzung von richterlichen Entscheidungsinstanzen möglichst objektive und faire Urteile. Auch die Vorstände großer Konzerne wie z.B. Shell müssen mindestens zu 40 Prozent mit Frauen besetzt sein, , weil es das Verständnis für Kundenbedürfnisse steigert. In politischen Parteien gibt es Quotenregelungen nicht nur, damit Frauen in der Politik präsent sind, sondern vielmehr um mehr Vielfalt und Breite in die Diskussionen zu bekommen.

### Frage

---

- ⊙ Können diese Überlegungen auf den Bereich des Kindergartens übertragen werden?

## Die Geschlechtsidentität von Jungen und Mädchen

In letzter Zeit wurde viel über die Notwendigkeit diskutiert, dass Jungen und Mädchen Rollenvorbilder und Identifikationsobjekte brauchen, um sich als Jungen und Mädchen bzw. Männer und Frauen entwickeln zu können. Es wird behauptet, dass Frauen Jungen nicht zu Männern erziehen können, da Frauen nicht etwas sein können, was sie nicht sind. Männer würden in Kindergärten gebraucht, um dort „aufzuräumen“.

Hinter diesem Gedankengang liegt eine bestimmte Sicht auf Frauen wie auch auf Kinder. Frauen werden damit Fähigkeiten abgesprochen. Wenn ein Mann die Welt der Kinder tritt, so die Annahme, sind die Probleme schon nahezu gelöst. Dahinter scheint die versteckte Haltung zu liegen, dass es einen klaren, heterosexuellen, starken und traditionellen Mann erfordert; er braucht lediglich ein wenig Anleitung zu praktischer Kindergartenarbeit, dann bringt er die Dinge schon wieder in Ordnung.

Eine solche Sichtweise repräsentiert eine ganz konservative Sicht auf Frauen und Männer, und sie gibt wenig Raum für Veränderung und Entwicklung von Männern. Wir können nicht von *einem* Modell von Mannsein ausgehen, denn es gibt verschiedene Arten und Weisen, ein Mann zu sein. Wie wir später sehen werden, erleben viele Männer, dass die Männerrolle ihre Verhaltensmöglichkeiten mehr einschränkt als die der Frauen. Umso wichtiger ist es, dass Kindergärten hier neue Perspektiven eröffnen und in ihrer Sicht auf Geschlecht nicht überkommene Traditionen konservieren und stigmatisierend wirken.

Kindergärten und Kinder brauchen nicht nur *einen* Typus von Mann, sondern viele verschiedene. Wir brauchen den Musiker, den Philosophen, den Poeten, wir brauchen den spielerischen und empathischen Mann wie auch den „Pfadfinder“. Der „Pfadfinder“ sollte nicht das einzige Modell von Männlichkeit sein.

In Bezug auf Kinder bedeutet diese Haltung, dass man Buben so aufziehen müsse, dass sie Buben werden – das ist also etwas, was Jungen nicht unbedingt von selbst entwickeln. Buben kopieren ein Rollenmodell. Eine solche Sichtweise lässt Nuancen verschwinden und führt zur einer Vereinfachung des Männlichkeitsbegriffs. Sie übersieht, dass Kinder ihre Geschlechtsidentität in einem komplexen Zusammenspiel mit ihrer Umgebung entwickeln. Mit anderen Worten: Kinder definieren und verändern ihr eigenes Verständnis von Geschlecht im Spiel, und das ist nichts, was Erwachsene diktieren oder vorherbestimmen können (Bredesen, 2004; Rossholt, 2005).

Wenn man die Ziele der Gleichstellung und Gleichwertigkeit in Betracht zieht, die im Rahmenplan festgelegt sind, ist es kontraproduktiv, nach einem Tarzan-ähnlichen Mann im Kindergarten zu rufen. Wir können auch den Begriff „Geschlechtergerechtigkeit“ verwenden, der bedeutet, dass wir Kindern unabhängig vom Geschlecht dieselben Möglichkeiten geben sollen. Wir müssen unsere Möglichkeiten dazu nutzen, verschiedene „Typen“ von Männern und Frauen einzustellen.

Kindergärten können den Stereotypen von Männern widersprechen, wovon die Kinder profitieren. Es ist wichtig für Kinder, mit verschiedenen Arten von Männern in Kontakt treten zu können. Werden dagegen männliche Beschäftigte als ein bestimmter Typ von Männern gesehen, werden damit auch Vorstellungen davon festgeschrieben, wie ein Bube zu sein hat (Kampmann, 2003).

Ein anderer Gesichtspunkt ist dabei, dass solche Einstellungen Männer von Kindergärten fernhalten können. Es gibt viele Männer, die sich mit dem „Pfad-

finder-Image“ in den Naturkindergärten<sup>3</sup> oder dem „coolen“ heterosexuellen Fußballspieler nicht identifizieren können. Als das erste Video („Kindergärten: Ein Arbeitsplatz für Männer“) von der damaligen Kinder- und Familienabteilung 1994 veröffentlicht wurde, wurde behauptet, dass es „cool“ sei, in Kindergärten zu arbeiten. Der Film war ansprechend für viele Männer, die Naturkindergärten mögen. Die Erfahrung zeigte aber, dass es auch Männer gibt, die Probleme damit haben, sich mit dem im Film gezeigten Bild von Männlichkeit zu identifizieren. Es ist wichtig, sich darüber im Klaren zu sein, wenn wir den Anteil von Männern in Kindergärten erhöhen wollen.

Wir müssen offen dafür sein, verschiedene „Typen“ von Männern und Frauen einzustellen. Die Kindergärten sollen die Gesellschaft widerspiegeln. Daher sollten die Beschäftigten aufmerksam für gesellschaftliche Veränderungen sein, vor allem auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter.

### **Vielfältigkeit**

Ein anderer Aspekt, der für eine Einstellung von mehr Männern spricht, ist die Annahme, dass diese für mehr Breite und Variation in der pädagogischen Arbeit sorgen. Viele Männer interessieren sich für andere Themen und Aktivitäten als die, die in Kindergärten bislang üblich sind, und es wäre klug, sich dafür zu öffnen. Die pädagogischen Angebote und Aktivitäten von Kindergärten sind oft sehr traditionell und entlang der Bedürfnisse und Interessen von Frauen gestaltet.

Wenn Männer in Kindergärten arbeiten, wird dies herausgefordert, und das kann eine Bereicherung für den Kindergarten sein. Ein Mann, der z.B. Lust hat, eine kleine Werkstatt mit richtigen Werkzeugen und Ausrüstung einzurichten, vielleicht sogar mit elektronischen Werkzeugen, würde den Kindern neue Herausforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Auch den Kolleginnen wird ermöglicht, ihre Kompetenzen zu erweitern.

Zwei andere Beispiele: Ein Mann möchte einen Raum voll mit Bällen einrichten, damit Kinder als auch Erwachsene darin „schwimmen können“. Ein anderer männlicher Pädagoge mit Filmkenntnissen will einen „horrorpädagogischen“ Film drehen, bei dem die Kinder selbst das Drehbuch schreiben und mitspielen. Natürlich können auch Frauen solche Ideen und Kompe-

---

<sup>3</sup> Im norwegischen Diskurs über Männer im Kindergarten spielt das Konzept einer „naturverbundenen“ Männlichkeit im Gegensatz zur „weiblichen“ Häuslichkeit eine wichtige Rolle. Diese kann an kulturelle Traditionen anknüpfen, z.B. Bergwandern als Volkssport oder Fischerei und Jagd als verbreitete Freizeitaktivität vieler Männer. Auch die in Norwegen verbreiteten „Naturkindergärten“ knüpfen an solche Traditionen an (Kommentar TR, vgl. Kapitel 2.4).

tenzen haben. Doch es ist häufig zu beobachten, dass wenn Männer im Kindergarten sind, sich auch die Angebote ändern.

Wie wäre es, Fahrräder zu kaufen und ein Radrennen für die Kinder zu organisieren? Oder Polizeimützen und Feuerwehrhelme? Ein Set mit Batman-Figuren? Oder wie wäre es, mit den zweijährigen Kindern auf eine Angeltour zu fahren? Der Vorschlag eines Pädagogen, eine Stereoanlage mit Projektor zu kaufen, um Bilderbücher auf Leinwand zeigen zu können, wurde abgewiesen, ebenso der Vorschlag, die norwegische Ausgabe der Zeitschrift „National Geographic“ zu abonnieren. Warum?

*Fragen:*

- 
- ⊙ Können diese Beispiele für nichttraditionelle Tätigkeiten und Aktivitäten einen Platz im Kindergarten haben – und wenn nicht, warum nicht?
  - ⊙ Wagen wir es, Männern zu erlauben, Aktivitäten mit Kindern durchzuführen, die wir uns selber nie im Traum vorgestellt hätten?
  - ⊙ Verwenden wir ökonomische Argumente, um Vorschläge für Anschaffungen und Aktivitäten abzuweisen, obwohl unserer Ablehnung eigentlich andere Ursachen zu Grunde liegen?

### **Wie zeigt man Fürsorglichkeit?**

Frauen haben eine lange, historische gewachsene Erfahrung mit Fürsorge/Fürsorglichkeit (norwegisch *omsorg*), sowohl wenn es sich um Kinder, um Ältere als auch um Kranke handelt. Es waren Frauen, die dem Begriff „Fürsorge“ seine Bedeutung gegeben haben, und Fürsorglichkeit wurde immer mit etwas Weiblichem assoziiert. Fürsorge ist nicht etwas, was einfach durch einen Einführungskurs zu erlernen ist, sondern eine Fertigkeit, die man mit der Zeit und im praktischen Tun erwirbt.

Durch mehrere Generationen hinweg haben Frauen Fürsorge in einer sicheren und souveränen Weise gezeigt, und das kann es Männern erschweren, neben ihnen zu bestehen. Mädchen lernen z.B. Fürsorge beim klassischen Mutter-Vater-und-Kind-Spiel mit Puppen. Wenn Jungen sehen, dass keine Jungen an diesem Spiel teilnehmen, ist es schwierig für sie dabei mitzumachen. Kinder sehen sich in der realen Welt um und sehen, dass im Spiel oft entweder keine Jungen oder keine Mädchen dabei sind.

Erwachsene Männer müssen für sich selbst herausfinden, wie sie Fürsorge zeigen können. Diese kann anders aussehen als die Art und Weise, in der Frauen Fürsorge zum Ausdruck bringen. Es ist wichtig, dass Frauen akzeptieren, dass Fürsorge auch auf andere Weise ausgedrückt werden kann. Männer

können dem Fürsorge-Begriff einen neuen Inhalt und eine neue Definition geben. Dies kann Fürsorge an sich nuancieren und bereichern. Es gibt viele Möglichkeiten, Liebe zu zeigen und gut zu Menschen zu sein.

*Fragen:*

---

- ⊙ Macht es Sinn, von „weiblicher“ und „männlicher“ Fürsorge zu sprechen?
- ⊙ Unterscheiden sich männliche und weibliche Beschäftigte darin, wie sie Fürsorge/Fürsorglichkeit zeigen?
- ⊙ Gibt es eventuell Unterschiede, die „quer“ zum Geschlecht liegen und ihre Wurzeln in anderen Ursachen haben, z.B. Ethnizität, Alter oder persönlicher Hintergrund?

## 2. Hindernisse für Männer

Es ist wichtig sich zu fragen, warum Männer mehrheitlich Kindergärten nicht als einen attraktiven Arbeitsplatz sehen. Selbst ausgebildete Kindergartenpädagogen / Erzieher betrachten den Kindergarten oft nur als eine Zwischenstation ihrer beruflichen Laufbahn.

### Das Risiko, „Männlichkeit“ zu verlieren

„Viele Männer wählen keinen Frauenberuf“, meint Per Kristian Dotterud, „weil sie Angst davor haben, als ‚weiblich‘ angesehen zu werden“. Der Beruf bedeutet viel mehr als nur Gehalt, es sagt etwas darüber aus, was für ein Mann oder was für eine Frau wir sind. Wir bekommen Bestätigung von unserer Umwelt, wenn wir über unseren Beruf reden.

Ein Mann der erzählt, dass er Hubschrauberpilot ist, wird meist zu hören bekommen, dass er ein „richtiger Mann“ sei. Es ist etwas anderes, wenn einer erzählt, dass er Krankenpfleger oder Kindergartenpädagoge sei. Gar nicht zu sprechen davon, wenn er als Berufsbezeichnung „Krankenschwester“ oder „Kindergärtnerin“ angeben müsste, auch heute noch gebräuchliche Berufsbezeichnungen, die schon vom Wort her weiblich sind<sup>4</sup>. Welcher Mann wünscht sich, Kindergärtnerin oder Krankenschwester zu sein?

Für einen Mann ist es riskant, für „unmännlich“ oder „feminin“ gehalten zu werden – sowohl von anderen Männern als auch von Frauen. Wir alle haben Vorstellungen, Gedanken und Meinungen – bewusst oder unbewusst –, wie ein Mann oder eine Frau sein sollte. Wenn jemand dieser Vorstellung widerspricht, riskiert er nicht akzeptiert oder anerkannt zu werden.

In früheren Zeiten war ein „richtiger Mann“ ein Mann, der Holz geschlagen, Elche gejagt, an Kämpfen teilgenommen hat und sehr schweigsam war, während die Frauen Gardinen gewechselt und gestrickt haben, die Kühe gemolken, die Blumen gegossen und offensichtlich „weibliche“ Tätigkeiten betrieben haben. Dies ist in unserer modernen Gesellschaft schwieriger geworden, weil Geschlechtsrollen mehr und mehr variieren. Wir können unsicher darüber werden, was eigentlich ein „typischer Mann“ oder eine „typische Frau“ sind, und verwenden Begriffe wie „unmännliche Männer“ und „unweibliche Frauen“.

Ist z.B. ein Mann immer noch ein Mann, wenn er Handtücher faltet oder Tischdecken näht, Haar-Gel verwendet und Light-Butter isst? Was ist mit einem Mann, der Schokolade liebt? Es ist okay, dass ein Mann Schnittblumen



kauft, aber was ist mit Topfpflanzen? Und was denken wir über Männer, die verwelkte Blätter von den Topfpflanzen abzupfen? Die Welt der Männer ist von strengen Richtlinien darüber, wie ein Mann sein sollte, geprägt. Schon der Gedanke über einen Bruch dieser Richtlinien kann einen Mann in ein „unmännliches“ Dasein führen (Lorentzen, 2004). Die Geschlechtszugehörigkeit ist also ganz wesentlich, auch für Männer.

Geschlecht ist das Erste, was registriert wird, wenn ein Kind geboren wird. Es ist wichtig für Eltern und für das Kindergartenpersonal, damit man weiß, wie man sich darauf einstellen kann, wie man sich dem Kind gegenüber verhalten sollte. Kinder, die mit uneindeutigen Geschlechtsmerkmalen geboren werden, werden oft nach 14 Tagen operiert, damit ihr Geschlecht klar definiert ist.

Als ein hypothetisches Beispiel könnten wir uns vorstellen, dass ein Elternpaar mit seinem Kind in einen Kindergarten kommt, ohne zu wissen, ob es ein Mädchen oder Junge ist. Wie würden wir reagieren? Mit anderen Worten: Das Geschlecht bestimmt, wie wir uns zueinander verhalten sollen.

Geschlecht ist darüber hinaus grundlegend für die Verteilung von Macht in der Gesellschaft und die Organisation von Arbeit. Stellen wir uns einmal einen Kindergarten nur mit Männern vor.

### *Fragen*

---

- ⊙ Wie würde ein Kindergarten aussehen und organisiert werden, wenn dort über mehrere Generationen nur Männer gearbeitet hätten?
- ⊙ Gedankenexperimente können nützlich sein, wenn man verstehen will, wie wichtig das Geschlecht ist.

### **„Junge-Mädchen“ und „Mädchen-Jungen“**

Für einen Mann ist es riskanter, „feminin“ zu sein, als für eine Frau „maskulin“ zu sein. Wir können uns ein „Junge-Mädchen“ vorstellen: ein cooles Mädchen, das auf Bäume klettert, schnell Rad fährt und selbstsicher und stark ist. Dies wird bei Mädchen positiv empfunden: „die wird sich nicht an der Nase herumführen lassen!“<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Im norwegischen Original werden hier die Berufe „jordmor“ („Erdmutter“, Hebamme) und „helsesøster“ (Gesundheitsschwester) genannt.

<sup>5</sup> In der deutschen Sprache gibt es dafür die Redewendung „An der ist ein Junge verloren gegangen“. Davon, dass an einem Jungen „ein Mädchen verloren gegangen“ sei, wird dagegen nicht gesprochen (TR).

Ein „Mädchen-Junge“ löst dagegen schnell eine gewisse Besorgnis beim Kindergartenpersonal und bei den Eltern aus. Mit einem „Mädchen-Jungen“ verbindet man einen Jungen, der mit Puppen spielt, der eher still und wenig körperlich aktiv ist. Vielleicht ist er ein „Träumer“ oder eine „Leseratte“. Dies kann zwar akzeptiert werden, aber nicht selten steht die Frage im Raum, ob so ein Junge „in der großen Welt überleben kann“.

Für uns ist es nahe liegend, ihn behutsam dahingehend zu beeinflussen, dass er anfängt, mit Autos zu spielen oder auf Bäume zu klettern. Wir haben Angst, dass Jungs, die zu „mädchenhaft“ sind, nicht von den anderen akzeptiert werden. Dann ist es sicherer, diese Jungen so zu beeinflussen, dass sie sich innerhalb der geschlechtstypischen Normen bewegen, die festlegen, womit Jungen spielen und wie sie sich verhalten sollen.

Nach dem Erstarken des Feminismus und der Gleichstellungspolitik in den 70er Jahren waren es meist Frauen, die ihren Horizont erweitert haben. Es ist heute unproblematisch für eine Frau, Ärztin oder Rechtsanwältin zu sein, Berufe, die früher eher Männern vorbehalten waren. Eine Frau bekommt Anerkennung, wenn sie Ingenieurin oder Lokomotivführerin wird, ein Mann als Grundschullehrer oder Krankenpfleger dagegen nicht. Diese Berufe werden nicht mit Stärke und Unabhängigkeit verbunden, Eigenschaften, die viele von Männern erwarten.

Für Männer kann es sogar besser sein, als Taxi- oder Lastwagenfahrer oder als Lagerarbeiter zu arbeiten, weil er dann sicher „als Mann“ gesehen wird, auch wenn es sich um Berufe mit niedrigem Status handelt. Häufig wird argumentiert, dass das niedrige Gehalt die Ursache sei, warum so wenige Männer in Kindergärten arbeiten. Dies könnte *ein* möglicher Grund sein, doch Polizisten verdienen weniger als Grundschullehrer, und in den oben genannten Berufen ist das Gehalt noch niedriger<sup>6</sup>. Es gibt andere Ursachen, warum Männer so selten in Kindergärten arbeiten.

---

<sup>6</sup> In Deutschland hat nach Angaben des Statistischen Bundesamtes eine Kindergärtnerin/Kinderpflegerin ein durchschnittliches Brutto-Jahreseinkommen von 32.819 €, ein Kraftfahrzeugführer dagegen nur 28.644 € und ein Lager- und Transportarbeiter nur 28.083 €.

In Österreich hält der Arbeitsmarktservice Österreich für Schüler vor der Berufswahlentscheidung ein Berufsinformationssystem bereit, in dem auch über durchschnittliche Einstiegsgehälter informiert wird. Demnach haben Kindergartenpädagogen ein durchschnittliches Einstiegsgehalt von 1100 € bis 1450 € brutto zu erwarten. Männerberufe wie „Berufsfirewehrmann/frau“ (ab 1235 € brutto) oder „Kraftfahrzeugtechniker/in“ (ab € 1372 € brutto) sind demnach nicht deutlich besser bezahlt. Auch der vom Ausbildungsniveau vergleichbare Beruf „Sozialpädagoge“ mit einem weit höheren Männeranteil hat ein vergleichbares Einkommen von 1160 bis 1304 € brutto zu erwarten (Koch 2008).

## Homophobie

In manchen Ländern werden Männer, die in Pflege- und Betreuungsberufen tätig sind, nicht selten für homosexuell gehalten. Dies ist zwar in Norwegen nicht so deutlich ausgeprägt und wird auch nur von wenigen so direkt gesagt. Doch wenn man darüber spricht, dass es schwule Pädagogen gibt, kommt es bei vielen Männern zu Unsicherheit. Manche befürchten, für homosexuell gehalten zu werden, wenn sie sich für dieses Arbeitsfeld interessieren. Aus diesem Grund werden in Werbekampagnen für mehr Männer in Kindergärten oft „coole“ oder traditionelle (heterosexuelle) Männer als Vorbilder für diesen Beruf dargestellt.

In der Arbeit mit Kindern bringen wir viel von unserer Persönlichkeit in den Beruf ein. Da die Grenze zwischen Profession und dem Persönlichen oft unklar ist, ist es manchmal schwer, sich den Kindern gegenüber adäquat zu verhalten. Wenn beispielsweise ein Beschäftigter vorhat zu heiraten, erzählte er das den Kindern, damit diese an seinen Gefühlen teilnehmen können. Wie würden die Kollegen reagieren, wenn ein homosexueller Kollege erzählen würde, dass er verliebt sei und vorhat, in eine Partnerschaft zu treten? Würde er genau so akzeptiert wie ein heterosexueller Kollege? Wird heterosexuellen Pädagogen und Assistenten (Helfern) mit Vorurteilen begegnet?

### Fragen:

- 
- ⊙ Könnten Vorurteile und Ängste bezüglich einer möglichen Homosexualität männlicher Pädagogen männliche Interessierte davon abhalten, sich für eine Tätigkeit im Kindergarten zu bewerben?
  - ⊙ Vielfältigkeit, Toleranz und Respekt für das einzelne Individuum sind Werte, die im Kindergarten gelebt werden sollen. Wie passt der Umgang mit Homosexualität in dieses Bild?
  - ⊙ Kindergärten sollen die Gesellschaft reflektieren – gilt dies auch für Minderheiten wie Homosexuelle?

## Männer in Kindergärten - wenn Fürsorge „weiblich“ ist

Viele der Männer, die eine Ausbildung zum Vorschulpädagogen haben, bevorzugen eine Beschäftigung in Naturkindergärten, einer Art von maskulinem „Schlupfloch“<sup>7</sup>. Dies ist eine ähnliche Entwicklung wie im Bereich der Krankenpflege: Männer arbeiten eher auf den „männlichen Inseln“, wie z. B. Intensiv-Station, Anästhesie, Notaufnahmen und OP, wo es sich um Technik, um

---

<sup>7</sup> In „Naturkindergärten“ und „Freiluftkindergärten“ (*friluftsbarnehage*) halten sich Kinder und Personal den größten Teil des Tages im Freien auf. Der Männeranteil ist hier deutlich höher.

spezifisches und formell erlerntes Wissen handelt. Demgegenüber sind auf der Ebene der kommunalen, häuslichen Krankenpflege Männer kaum vertreten (Bakken, 2004).

Fürsorge, Versorgung und Pflege sind Begriffe, die traditionell mit „Weiblichkeit“ verbunden werden. Wir könnten meinen, dass Fürsorge eine Begabung ist, die man als Person einfach „hat“. Wir könnten denken, dass Frauen sehr fürsorglich sind, als ob es angeboren wäre und keiner Übung bedarf.

*Fragen:*

- 
- ⊙ Können wir dasselbe über einen Mann behaupten?  
Ist die Beschreibung „ein fürsorglicher Mann“ ungeteilt positiv?  
Wie kann ein Mann Fürsorge zeigen?
  - ⊙ Glauben wir, dass Frauen die Begabung zur Fürsorge haben und Männer nicht?
  - ⊙ Bedeutet für uns „fürsorglich sein“ und „Frau sein“ dasselbe?

Die Begriffe „Fürsorge“ und „auf Kinder aufpassen“ sind eng mit dem Beruf der Kindergartenpädagogin / Erzieherin verbunden. Sie sind schwer zu definieren, weil es nicht spezifische Grundkenntnisse sind, die man sich durch Literatur aneignen kann. Viele Männer sind sich unsicher, ob sie diese Grundkenntnisse und Fertigkeiten haben. Das Bild der „männlichen Inseln“ in der Krankenpflege kann man auch auf den Kindergarten übertragen.

Ein Kindergarten, der den konkreten Arbeitsalltag mit Aktivitäten wie Film, Musik, Sport und Naturausflügen beschreibt, würde viele Männer in ihrer Kompetenz in der Arbeit mit Kindern sicherer machen. Ein Beispiel dafür ist der große Einzug der Männer in die Naturkindergärten. Hier sind 20% des pädagogischen Personals und sogar 70% des leitenden Personals männlich<sup>8</sup> (vgl. S. 32).

Viele Frauen fühlen sich dagegen den Begriffen „Fürsorge, Wärme und Liebe“ verbunden. Daher gilt es als selbstverständlich, dass nur Frauen in der Kinderbetreuung arbeiten. In den seltenen Fällen, in denen das Gegenteil gemacht wurde und eine Abteilung ausschließlich von männlichen Pädagogen geführt wurde (z.B. ein Männerprojekt im Kindergarten Bjerkealleen, Oslo, 1996/97), kamen kritische Fragen von Außenstehenden und Eltern wie z.B. „Ist das gut genug? Werden die Kinder die Fürsorge und Sicherheit bekommen, die sie brauchen?“

---

<sup>8</sup> In einer Pilotstudie von Lysklett & Emilsen (2007) betrug der Männeranteil sogar 36 Prozent.

*Frage deine männlichen Kollegen:*

- ⊙ Wurde dir schon einmal ein kleines Kind, das du gerade getröstet hast, von einer Kollegin weggenommen, weil sie der Meinung war, dies besser zu können?
- ⊙ Wurde dir nach vielen Jahren Arbeit mit den ganz kleinen Kindern gesagt, wie man Windeln richtig wechseln sollte?
- ⊙ Wurden dir schon einmal Aufgaben mit älteren Kindern zugeteilt, weil man der Ansicht war, dass du nicht die nötige Kompetenz für die Arbeit mit kleinen Kindern hast?

Weil „Fürsorge“ als weiblich definiert wird, suchen sich viele Männer im Kindergarten „männliche Nischen“ oder ziehen sich ganz aus dem Arbeitsfeld zurück.

### **Männer als Minderheit in einer Mehrheitskultur**

Ein anderes Hindernis für Männer ist die Tatsache, dass es in den Kindergärten so wenige andere Männer gibt. Männer in Kindergärten sind eine Minderheit in einer Mehrheitskultur (man bezeichnet einen Anteil von unter 15 % als Minderheit). Dies bringt für viele Männer Schwierigkeiten mit sich.

Wenn ein Assistent eine Arbeitsstelle in einem Kindergarten bekommt, weil er neugierig auf die Arbeit im Kindergarten ist und Spaß bei der Arbeit mit Kindern hat, kann er sich als einziger Mann, ohne jegliche Tradition, ohne kulturelles Erbe, Wissen oder Erfahrungen sehr unsicher fühlen. Er taucht ein in eine Welt, wo die Voraussetzungen klar für die sind, die sie schon kennen, aber nicht für jemanden, der neu und unerfahren ist. Er soll sich selber und seine Persönlichkeit im Kontakt mit Kindern und Erwachsenen als „Werkzeug“ verwenden.

Vielleicht gibt es Aktivitäten, die er gern machen oder Dinge, die er gern sagen würde im Bezug zu den Kindern, doch ist er sich nicht sicher, ob es richtig ist. Er würde vielleicht gern etwas ander(e)s machen als die Frauen, aber ist sich unsicher, ob dies akzeptiert wird und „pädagogisch richtig“ ist. Als erster Mann im Kindergarten wird er oft für die Kinder zum „Kletterturm“, weil Kinder intuitiv denken, dass es sich um einen Mann handelt, auf den man klettern kann. Dies passiert oft, weil es für Kinder ungewohnt ist, einen Mann im Kindergarten zu haben, und sie davon begeistert sind.

Während des Projektes im Kindergarten Bjerkealleen, in dem drei Männer arbeiteten, fragte ein Journalist einen fünfjährigen Jungen, wie er es fände, Männer im Kindergarten zu haben. Er antwortete mit: „Ganz normal!“, weil

für ihn Männer im Kindergarten nichts Besonderes oder Ungewöhnliches waren.

Ein pädagogischer Leiter in dieser Einrichtung erzählte uns von seinen Erfahrungen als Student in der ersten Praxis-Periode. Er hätte angefangen, Kinder huckepack zu tragen, jedoch festgestellt, dass niemand sonst das machte. Die weiblichen Kolleginnen hätten kritisch geschaut und ihm prophezeit, dass er nicht lange im Beruf bleiben würde. Er hatte kein männliches Rollenmodell, nach dem er seine Arbeit ausführen konnte. Er musste weitermachen, wie er es wollte und wie es den Kindern gefiel – oder sich der Art der Frauen anpassen.

Ein männlicher Übungslehrer hätte dem Studenten Sicherheit und Akzeptanz geben können, dass es eine andere Art und Weise der Fürsorge gibt, eine andere Art und Weise der Leitung einer Abteilung und andere Angebote und Aktivitäten, die auch wertvolle pädagogische Arbeit sein können. Aber es gab damals keine männlichen Übungslehrer im Kindergarten.

In der Ausbildung gibt es eine hohe Abbruchquote unter den männlichen Studenten. Fast die Hälfte (48,3%) der männlichen Studenten haben in der Zeit zwischen 2003 und 2005 ihre Ausbildung abgebrochen, im Gegensatz zu nur einem Viertel (26,4%) der weiblichen Studentinnen.

Für Männer als Minderheit in Kindergärten kann es wichtig sein, sich eigene Handlungsspielräume zu schaffen, damit sie sich wohl fühlen. So wie Frauen ihre Interessen, Erfahrungen und ihr Wissen mit in die Arbeit einbringen, können Männer ihre Lebens- und Berufserfahrungen einbringen und dem Kindergarten dadurch neue Orientierungen geben.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, nicht alle Männer in einen Topf zu werfen. Es gibt genauso viele Unterschiede *innerhalb* der Geschlechter wie *zwischen* den Geschlechtern. Wichtig ist, wie wir uns als Mann und Frau entwickeln. Wir werden alle als Junge oder Mädchen geboren, aber wie wir zu Männern und Frauen *werden*, wird entscheidend davon geprägt, welches Verständnis unsere Umwelt von Geschlecht hat.

#### *Fragen:*

---

- ⊙ Welche Möglichkeiten haben Minderheiten, Meinungen und inhaltliche Anliegen zum Ausdruck zu bringen?
- ⊙ Wie reflektiert die Mehrheit – hier die Frauen – die Werte, Meinungen und Handlungen der Minderheit?

### 3. Kindergarten – ein Arbeitsplatz für Männer?

#### Die „weibliche Kultur“ in Kindergärten

Kultur kann als ein gemeinsames „Meinungsuniversum“ verstanden werden. Kindergärten sind lange Zeit ein Frauenarbeitsplatz gewesen und wurden auch dadurch geformt. In den Kindergärten existiert daher eine von Frauen geprägte Kultur. Viele Frauen in diesem Sektor haben ein gemeinsames „Meinungsuniversum“: gemeinsame Werte und Haltungen. Es gibt ein gemeinsames Verständnis darüber, was Wert hat und wer oder was wichtig ist, wer draußen gehalten wird und wer nicht.

Eine von Frauen geprägte Kultur kann sich natürlich auch in verschiedene Richtungen entwickeln. Profil, Inhalt und Kultur von Kindergärten können auch dann variieren, wenn nur Frauen in Kindergärten arbeiten. Nichtsdestotrotz lässt sich wahrscheinlich von einige Gemeinsamkeiten sprechen, die viele Kindergärten kennzeichnen. Eine „weibliche Kultur“ kann man an der räumlichen Ausstattung und Gestaltung, an der Leitung, an Aktivitäten, dem pädagogischen Angebot und dem Profil der Einrichtung erkennen. Wir werden uns jetzt einige dieser Aspekte näher anschauen, bei denen sich manche Kindergärten vielleicht wieder erkennen werden.

#### Die „Hausfrauenkultur“

Bislang war für Kindergärten zentral, dass sie ein „Zuhause“ geben sollten. Ihnen wurde nicht die Rolle einer nationalen pädagogischen Einrichtung zugesprochen wie der Schule. Der Kindergarten wurde sogar als ein notwendiges Übel gesehen, und es wurde als schädlich betrachtet, wenn Kinder zu früh in Kindergärten geschickt werden oder zu lange am Tag dort bleiben.

Einige Kindergärten waren lange Zeit oder sind bis heute mit Hausfrauenvereinen verknüpft, was auch im Namen der Träger zum Ausdruck kommt. Dies hat eine deutliche Signalwirkung für den Platz des Kindergartens in der Gesellschaft – und ist nicht unbedingt ein Türöffner für Männer, die in diesen Beruf tätig sein wollen.

Es ist nicht lange her, dass in Norwegen ein Abschluss an einer Hauswirtschaftsschule Voraussetzung dafür war, um eine pädagogische Grundschulausbildung machen zu können. Diese Verbindung mit dem „Heim“ führt dazu, dass viele Kindergärten als eine Art „als-ob-Zuhause“ eingerichtet werden. Die Kindergruppen werden als gemütliche, schützende Nester eingerichtet, in denen wir Elemente aus der Privatsphäre wieder erkennen.

Dies können z. B. Gardinen, Untersetzer unter den Pflanzen, kleine Fotos an den Wänden, Kerzen und Couch mit Kissen und Flickendecken sein. Viele würden behaupten, dass die Frauen es so einrichten, damit sie sich bei der Arbeit wohl fühlen. Man nimmt buchstäblich die Atmosphäre und die Symbole von zu Hause an den Arbeitsplatz mit. Die Kindergärten werden der „verlängerte Arm“ des Zuhause.

### **Mythen über die „gute Mutter“**

Turid Thorsby Jansen meint, dass diese „heimelige“ Atmosphäre einen tieferen Grund hat. Kindergärten werden so eingerichtet, damit sie nicht gegen den Mythos der „guten Mutter“ verstoßen. Die „gute Mutter“ ist eine Mutter, die entweder zu Hause bleibt, wenn die Kinder klein sind oder Teilzeit arbeitet und ihrer Karriere opfert, um Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Dies ist das Bild, das unsere Gesellschaft und unsere Umwelt uns vermittelt, und eine Frau, die sich dafür entscheidet, erhält dafür Bestätigung.

Es sind überwiegend Frauen, die Erziehungsgeld in Anspruch nehmen, und es sind Frauen, die ihre Arbeitszeit reduzieren, um Zeit für ihre Kinder zu haben. Das dominierende Modell in norwegischen Familien mit Kindern ist, dass der Vater Vollzeit und die Mutter Teilzeit arbeitet. Es sind nicht nur ökonomische Gründe dafür ausschlaggebend, dass die Mütter „zu Hause bleiben“. Frauen, die Arbeit und Karriere für ihre Kinder opfern, erhalten dafür von ihrer Umwelt, von Freunden, von der Gesellschaft die Bestätigung, dass sie „gute Mütter“ sind. Der Mythos der „guten Mutter“ bedeutet in vielen Milieus ganz allgemein, dass eine Frau sich für ihre Kinder opfert.

Die heutige Realität ist aber, dass viele Mütter berufstätig sind. Wenn sie ihre Kinder in den Kindergarten geben, sind einige diese Mütter sehr ambivalent, weil sie damit dem Mythos der „guten Mutter“ nicht genügen. Wenn der Kindergarten dann „heimelig“ eingerichtet ist mit vielen verschiedenen Elementen aus einem Ort wie dem „Zuhause“, macht es das den Müttern leichter – sie verstoßen nicht gegen den Mythos der „guten Mutter“, wenn sie ihr Kind dort lassen.

Wir können uns das weibliche Personal so vorstellen, dass es in der Tür steht und die Kinder herzlich und mit offenen Armen empfängt. Der Kindergarten wird eine Verlängerung der Wertvorstellungen der Mutter, weil Personal und Mütter die gleichen Erziehungsideologien, die Idee der „guten Mutter“ teilen.

Diese Übereinstimmung zwischen den Müttern und dem weiblichen Personal in Kindergärten können weder Väter noch das männliche Personal nachemp-



finden. Ein „guter Vater“ zu sein bedeutet etwas ganz anderes als eine „gute Mutter“. Ein „guter Vater“ ist im Allgemeinen einer, der die Familie versorgt, Überstunden macht, damit die Familie die nötigen finanziellen Mittel hat, und der einen sicheren Rahmen für die Familie bildet.

Nur drei Prozent der Väter bleiben mit den Kindern zu Hause, sagt die Statistik<sup>9</sup>. Ein Vater in Karenz hat mir erzählt, dass er einen anderen Vater an einem Spielplatz getroffen hat, der mit der größten Selbstverständlichkeit gesagt hat: „Ach! Du bist auch arbeitslos!“

*Fragen:*

- 
- ⊙ Müssen Männer eine andere Begründung als Frauen finden, wenn sie für längere Zeit Kindererziehung und Haushalt übernehmen?<sup>10</sup>
  - ⊙ Bekommen Männer ermutigende Blicke und Reaktionen, wenn sie ihre Karriere für die Familie opfern, wenn sie lieber auf Überstunden verzichten und verantwortungsvolle Aufgaben in der Familie übernehmen?
  - ⊙ Was gibt Männern Status und Akzeptanz?
  - ⊙ Was gibt Frauen Status und Akzeptanz?

### **Der Mann in der „Hausfrauenkultur“**

Zurück zur Raumgestaltung in Kindergärten. Hat das Herstellen einer „häuslichen“ Atmosphäre etwas mit dem Betreiben eines Kindergartens zu tun? Der Rahmenplan für Kindergärten legt fest, dass die pädagogische Arbeit des Kindergartens Fürsorge und Erziehung, soziale und sprachliche Kompetenz, Spiel und Lernen, die sieben Fachgebiete und Kindergarten als „Kulturarena“ umfassen soll. Diese Aufgaben und Themen sollen auch von der räumlichen Ausstattung und Gestaltung des Kindergartens widergespiegelt werden. Entspricht eine „häusliche“ Einrichtung diesem Auftrag?

---

<sup>9</sup> In Österreich betrug der Anteil der Männer, die Elternzeit nehmen, im Jahr 2008 etwa 5 Prozent. Die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes ist nicht einkommensabhängig. In Deutschland hat die Einführung des neuen Elterngeldes den Anteil von Männern, die Elternzeit nehmen, im Jahre 2008 auf 16 Prozent steigen lassen. Ein Großteil dieser Männer nimmt die Elternzeit allerdings nur für kurze Zeit in Anspruch. Männer, die dauerhaft ihre Arbeitszeit reduzieren oder sogar den gesamten Alltag mit den Kindern übernehmen, sind nach wie vor Ausnahmen.

<sup>10</sup> Formulierung im Original: „Müssen Männer eine andere Begründung für ihre Karenz finden, nachdem der Vaterschaftsurlaub von fünf Wochen abgelaufen ist?“ Dieser „Vaterschaftsurlaub“ kann nur vom Vater in Anspruch genommen werden und verfällt sonst. Eine entsprechende Regelung ist in jüngster Zeit auch im Rahmen der Neuregelung des Elterngeldes in Deutschland eingeführt worden. Auch in Österreich existieren Regelungen, wonach das Kinderbetreuungsgeld einige Monate länger bezogen werden kann, wenn es vom zweiten Partner (meist dem Vater) in Anspruch genommen wird

Wie fühlt es sich für Männer an, an einem Ort zu arbeiten, die sich wie ihr Zuhause anfühlt? Wenige Männer mögen eine häusliche Atmosphäre am Arbeitsplatz und noch weniger die „Hausfraukultur“.

In den meisten Familien sind es immer noch die Frauen, die – buchstäblich gesprochen – entscheiden, wo der Schrank stehen soll. Männer haben die Tendenz entwickelt, sich unterzuordnen oder die Nr. 2 in der Familie zu spielen. Frauen sind die, die den Alltag gestalten, für Fürsorge zuständig sind und den Überblick haben.

Wir neigen außerdem dazu, Männer als Repräsentanten der Macht zu sehen unabhängig von der Sphäre, um die es geht. Frauen, die in typisch männlichen Berufen tätig sind, können das Gefühl haben, in eine Welt voller männlicher Grundsätze und Werte zu kommen. Genauso kann sich aber ein Mann fühlen, wenn er in die Welt voller weiblicher Grundsätze gerät – und merkt, dass er im Kindergarten keine Macht besitzt.

### *Fragen*

---

- ⊙ Was vermittelt eine „heimelige“ Gestaltung des Kindergartens Beschäftigten, Eltern und Außenstehenden?
- ⊙ Wo ist der fachliche und professionelle Schwerpunkt einer solchen Einrichtung?
- ⊙ Wie erleben Männer die Arbeit in einer Einrichtung, deren Werte und räumliche Gestaltung von der „weiblichen Kultur“ geprägt sind?
- ⊙ Kann es sein, dass es für Väter einfacher ist, in einen Kindergarten zu kommen, der wie eine Bildungseinrichtung aussieht und weniger wie ein „Zuhause“?

Wir müssen die Raumgestaltung aus neuen Blickwinkel sehen und eine Atmosphäre schaffen, die geprägt ist von Spiel, Kreativität, physischer Entfaltung, den sieben Fachgebieten, Staunen und Dokumentation. „Wir sollen kein privates Zuhause einrichten. Die Einrichtung eines Kindergartens steht eher im Dienst einer Ausbildung aus gemeinschaftlicher und öffentlicher Perspektive“ (Barnehagefolk, 2003). Kindergärten müssen deutlich als Bildungseinrichtungen erkennbar sein, die ästhetisch und klar gestaltet sind und dokumentieren, welche Art von Arbeit und Spiel dort vor sich geht.

Angenommen, eine Frau käme in einen Kindergarten und träfe dort auf einen Mann in einem Gruppenraum, dessen Einrichtung von Entfaltungsmöglichkeiten, physischen Herausforderungen, Kreativität und Dokumentation geprägt wäre – wie würde sie da reagieren?

## Worte und Begriffe

Wir können auch die Worte und Begriffe betrachten, die im Zusammenhang mit Kinderbetreuungseinrichtungen verwendet werden – Worte, die mit dem „zu Hause“ assoziiert werden. Zum Beispiel: „Stube“, „Familiengruppe“, „Tante“ – oder wenn gesagt wird, dass einige Kinder „zu Hause“ bleiben, wenn nur ein Teil der Gruppe einen Ausflug macht. Regt dies eher dazu an, etwas „Privates“ zu assoziieren als etwas „Öffentliches“?

## Leitung

Ein anderer Aspekt der „weiblichen Kultur“ in Kindergärten ist die Art und Weise, wie Leitung ausgeübt wird und wie Hierarchien gebildet werden. Erfahrungen in Kindergärten mit männlicher Leitung zeigen, dass diese oft eine andere Art der Leitung aufweisen. Leitung bedeutet hier, dass die Ziele für Arbeit und die Erwartungen an die Beschäftigten klar sind, dass der Leiter zwischen Wichtigem und Unwichtigem unterscheidet, dass er an Ergebnissen orientiert und zielstrebig ist.

Im Männer-Projekt im Kindergarten Bjerkealleen fiel auf, dass die Leitungsfunktion sowie Zeitrahmen und Tagesordnung von Teamsitzungen klarer strukturiert waren als oft in Kindergärten üblich. Verbesserungsvorschläge und Bereitschaft zu Veränderungen standen auf der Tagesordnung.

Man kann darüber diskutieren, ob dies etwas mit Männern und Frauen zu tun hat, und ob Frauen eine Gruppe oder einen Kindergarten nicht genauso gut und ambitioniert leiten können. Ich bin mir sicher, dass sie es können. Viele Kindergärten haben bislang aber eine „flachere“ Entscheidungsstruktur, in der eine einzelne Leiterin selten oder nie eine Entscheidung allein oder gar gegen ihr Team trifft. Die Einrichtungen haben eine Kultur entwickelt, die von starkem Zusammenhalt und dem Gefühl der Gleichheit geprägt ist. Auf der anderen Seite war und ist „versteckte“ Leitung ein Problem in vielen Kindergärten.

Zwar könnte es ein Mythos sein, dass Männer deutlicher und direkter sind, wogegen für Frauen die Beziehungen untereinander im Vordergrund stehen. Dennoch kann es hilfreich sein, die Leitungsfrage im Kindergarten zu diskutieren und darüber nachzudenken, wie ein Mann oder eventuell mehrere Männer dies beeinflussen würde(n).

*Fragen:*

- ⊙ Arbeiten Kindergärten anders, wenn sie von Männern geleitet werden?
- ⊙ Bevorzugen Männer und Frauen unterschiedliche Leitungsstile?
- ⊙ Liegt der Personaleinstellung und -entwicklung in Kindergärten eher eine Norm der Gleichheit oder eher das Ziel der Vielfältigkeit zu Grunde?
- ⊙ Ein Kindergarten soll die Gesellschaft reflektieren. Wird dies bei der Personaleinstellung und der Betriebsführung angemessen berücksichtigt?

**Pädagogische Inhalte und das Profil des Kindergartens**

In einem Kindergarten haben wir relativ viel Freiheit, etwas zu beeinflussen, zu gestalten, zu formen und die pädagogische Arbeit so zu gestalten, wie wir es als richtig für den Kindergarten empfinden. Viele dieser Möglichkeiten werden von persönlichen Interessen und dem Engagement der Beschäftigten bestimmt, obwohl der Rahmenplan für Kindergärten eine Richtlinie für die große Breite und die Vielfalt festlegt. Es ist jedoch auch wichtig, dass die Angestellten gemäß ihren Interessen arbeiten.

Die Sozialanthropologin Hilde Liden (1994) hat in einer Untersuchung folgendes festgestellt:

- Die Erwachsenen boten den Kindern ruhige Aktivitäten, die das Personal selber bevorzugt.
- Die Erwachsenen betätigen sich nicht so gerne körperlich, wie es von den Jungen erwartet wird.
- Die Erwachsenen geben den Jungen tendenziell zu wenig Aufmerksamkeit.

Dies schränkt die Möglichkeiten von Mädchen *und* Jungen ein, ihre Geschlechtsidentität zu entwickeln.

*Fragen:*

- ⊙ Ist es in Ihrem Kindergarten so, dass die Jungen zum Spielen nach draußen geschickt werden, weil das Personal denkt, dass sie sich physisch verausgaben („austoben“) müssen, während die Mädchen eher drinnen sitzen und mit ruhigen Aktivitäten beschäftigt sind?
- ⊙ Welche Gedanken über Jungen und Mädchen haben wir dabei?

Willi Ågre, Professor an der Hochschule in Vestfold, hat einige Beobachtungen über das Personal in Bezug auf Außen- und Innenaktivitäten gemacht. Er weist darauf hin, dass es eine auffällig gute Personalbesetzung um den Tisch drinnen gibt, wo gezeichnet, gemalt oder Perlenschmuck gebastelt wird, wäh-

rend draußen, wo die Jungen spielen, wenige oder kaum Erwachsene zu finden sind. Ist dies eine Tendenz, die wir aus dem Kindergarten kennen? Wenn ja, sagt dies etwas aus über die Präferenzen der Erwachsenen und darüber, welche Kinder nahen Kontakt zu den Erwachsenen erhalten.

*Fragen:*

- ⊙ Wir wirkt sich dies auf die Möglichkeiten und Begrenzungen von Jungen und Mädchen aus?
- ⊙ Würde sich dies verändern, wenn mehrere Männer in Kindergärten arbeiten würden?

Jan Kampmann, ein dänischer Kindheitsforscher, hat das Rollenspiel von Kindern untersucht. Er fand heraus, dass Mädchen ihr Rollen-Repertoire eher ausweiten und die Grenzen zum Spielraum der Jungen überschreiten. Die Mädchen verfügen über das gesamte Spektrum von Rollen und übernehmen oft die Führungsrolle in Spielen, an denen beide Geschlechter teilnehmen. Beide Geschlechter können aber gut über das eigene und andere Geschlecht reflektieren. Kinder berichten, dass ein bestimmtes Verhalten erforderlich ist, um Status und die Position innerhalb des eigenen (gleichgeschlechtlichen) Freundeskreises nicht zu verlieren.

*In jeder Gruppe eines Kindergartens gibt es zwei Toiletten. Ein Junge kommt in die Nachbargruppe gelaufen und sagt, dass er dort auf die Toilette gehen müsse, weil die „Jungen-Toilette“ in seiner Gruppe besetzt sei. Es ist für diesen Jungen ausgeschlossen, die andere zu verwenden, weil die anderen diese als „Mädchen-Toilette“ definiert haben.*

*Ein anderer Junge berichtet im Kindergarten, er habe Prinzessinnen Kleider zu Hause, darf sie jedoch nicht im Kindergarten tragen.*

Dies zeigt, dass Jungen und Mädchen im Kindergarten wissen, womit und womit sie nicht spielen „dürfen“, bis wohin die Grenzen reichen und welche Regeln („Codes“) es darüber gibt, wie man sich als Junge oder Mädchen „richtig“ verhält. Mit anderen Worten: wie man Geschlecht „richtig macht“.

Im englischsprachigen Raum wird von „sex“ und „gender“ gesprochen, was in der deutschen Sprache mit „biologischem“ und „sozialem Geschlecht“ übersetzt wird. Mit „sozialem Geschlecht“ ist (unter anderem) gemeint, wie sich Kinder zu Jungen und Mädchen aus dem heraus entwickeln, was sie in ihrer Umwelt wahrnehmen. Wir als Erwachsene im Kindergarten weisen mit Körpersprache, Tonfall, Erziehungsstil und Wortwahl darauf hin, welche Vorstellungen wir als Erwachsene von Jungen und Mädchen haben.

In der Beziehung zwischen den Geschlechtern sind es die Erwachsenen, die die Grenzen für das soziale Geschlecht festlegen, nicht die Kinder. Für einen Kindergarten ist sinnvoll, dies zu reflektieren und darüber zu diskutieren, inwieweit das Geschlecht bestimmend ist für die alltägliche Arbeit und das pädagogische Profil des Kindergartens. Ein Kindergarten, für den Gleichstellung und Gleichberechtigung wichtige Ziele sind, wird seine pädagogische Arbeit aus einer Gender-Perspektive betrachten. Auch der Rahmenplan für Kindergärten formuliert die Aufgabe, eigene Haltungen sowie gesellschaftliche Erwartungen an Jungen und Mädchen zu reflektieren.

Kajsa Svaleryd (2004) stellt in ihrem Buch „Gleichwertigkeit, ein Gedanken- und Handlungsbuch für Gleichstellungsarbeit mit Kindern und Jungen“ die folgenden Aufgaben für geschlechtsbewusste pädagogische Arbeit heraus. Man müsse

- ⊙ die eigenen Geschlechtsrollenstereotype reflektieren und untersuchen, wie diese auf die pädagogische Arbeit im Kindergarten beeinflussen;
- ⊙ die eigenen Vorstellungen und Bilder davon, was „männlich“ oder „weiblich“ ist, überprüfen;
- ⊙ Mythen und Vorstellungen der Kinder über Geschlecht herausfordern und bewusst machen
- ⊙ Methoden und Arbeitsmaterialien finden, damit Jungen und Mädchen die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten bekommen, ohne von traditionellen Geschlechtsstereotypen eingeengt zu werden.

Es ist das Personal, das damit anfangen muss, seinen Blick zu erweitern. Nicht zuletzt müssen wir als Erwachsene reflektieren, wie wir geworden sind was wir sind. Die pädagogische Arbeit im Kindergarten muss Raum für eine geschlechtsbewusste Perspektive geben. Dann wird es wahrscheinlich auch für Männer interessanter, in Kindergärten zu arbeiten.

#### 4. Was passiert, wenn ein Mann in einem Kindergarten zu arbeiten beginnt?

Wie bereits erwähnt, sind Männer eine Minderheit in einer Mehrheitskultur. Minderheiten werden oft oberflächlich betrachtet oder stigmatisiert. „Oberflächlich“ bedeutet, dass nur das Äußere betrachtet wird, z.B. die Kleider (hat er Löcher in der Hose oder nicht?), die Haare (sind die Haare gewaschen, fettig, lang, kurz? Ist er rasiert/nicht rasiert?), ist er groß oder klein usw. Das bedeutet, dass ein Mann nur oberflächlich gesehen wird, anstatt genauer mit seinen Qualifikationen wahrgenommen zu werden.

So ergeht es oft auch Migranten: Man erkennt einen Hijab an seinem langen Bart, seinen vielen Kindern und seiner Tunika, anstatt ihn als Person wahrzunehmen. Dies kann sich für die Person, die so angeschaut wird, unangenehm anfühlen, man wird eher zum Objekt anstatt zum Subjekt.

„Stigmatisierung“ bedeutet, dass von jemand bestimmte Interessen, Fertigkeiten oder Eigenschaften erwartet werden, nur weil dieser jemand ein Mann oder eine Frau ist. So wird von Männern im Kindergarten oft erwartet, dass er wie ein Hausmeister praktische und technische Aufgaben übernimmt, wie z.B. Schnee zu schaufeln, Glühbirnen zu wechseln oder Regale aufzubauen.

Oder es wird erwartet, dass er mit den Kindern Fußball spielt, Lagerfeuer macht und die Kinder auf Kletterausflüge in den Wald mitnimmt. Solche Erwartungen können sehr unangenehm sein, wenn man weder die Fertigkeiten dazu hat noch sich für solche Aktivitäten interessiert. Genauso unangenehm kann es umgekehrt für Frauen sein, wenn ein Mann in den Kindergarten kommt und sagt, dass nun er alle schweren Sachen heben werde. Wer hat diese Aufgaben übernommen, bevor ein Mann in den Kindergarten kam?

Frauen- und Männerrollen haben sich in der letzten Zeit stark verändert. Männer und Frauen wählen ihre Rollen anhand von vielen verschiedenen Identifikationsobjekten und Milieus aus, und das Spektrum ist für beide Geschlechter größer als früher.

##### *Fragen:*

---

- ⊙ Erwarten weibliche Pädagoginnen, dass der Mann eine Lücke füllen soll, die die Frauen selbst nicht ausfüllen wollen?
- ⊙ Wenn der Mann sich nicht so verhält, wie es von ihm erwartet wird, wird er dann dennoch akzeptiert?
- ⊙ Kann es sein, dass an einen Mann, der in einem Kindergarten arbeiten will, strengere oder andere Kriterien angelegt werden als an Frauen?

## Outdoor-Aktivitäten als „Rettungsringe“ für Männer

In den letzten Jahren haben sich in Norwegen Naturkindergärten stark entwickelt. In Trondheim hat man einen eigenen Ausbildungsschwerpunkt mit vielen männlichen Studenten eingerichtet. Viele Männer entscheiden sich dazu, in einem Naturkindergarten zu arbeiten, oder sie gründen eigene Outdoor-Kindergärten. Warum ist dies so?

Viele Männer sagen, dass sie das Gefühl haben, in der Natur ihren Beruf gemäß ihren eigenen Vorlieben ausüben zu können. In den Kindergärten ist es vielen Männern „zu eng“, sie können nicht so mit den Kindern arbeiten wie sie gern möchten. Ein anderer Grund ist, dass Naturkindergärten ein „männliches Alibi“ darstellen, wenn man in einem „weiblichen“ Arbeitsfeld tätig ist. Ein männlicher Vorschulpädagoge, der mit einem Messer an seinem Gürtel herumläuft und seinen Hauptarbeitsplatz in einem lavvo (*offenes Zelt, einem Tipi ähnlich, TR*) oder an Bord eines Bootes hat, hat wenige Probleme mit seiner männlichen Identität.

Aus pädagogischer Sicht ist erwiesen, dass Kinder das Bedürfnis haben, sich in der freien Natur zu tummeln. Wir wissen auch, dass Kinder, die physisch aktiv sind, auch in der Schule am besten funktionieren. Ein Kindergarten, in dem die Männer draußen im Wald mit den Kindern ein Lagerfeuer machen, während die Frauen im Haus sitzen und traditionellen Aktivitäten nachgehen, verstärkt allerdings ein konservatives Rollenmuster.

Das Ziel der Naturkindergärten, einen Männeranteil von zwanzig Prozent zu erreichen, wurde dort schon längst erreicht. Die Herausforderung liegt nun darin, auch andere Einrichtungen zu verändern, so dass Männer sich nicht nur in Naturkindergärten wohl fühlen.

### Fragen:

---

- ⊙ Warum denken viele Männer, dass es in Kindergärten zu „eng“ ist?
- ⊙ Sind die Toleranzgrenzen für manche Aktivitäten in Naturkindergärten und traditionellen Kindergärten unterschiedlich?
- ⊙ Ist es so, dass sich Männer in Naturkindergärten mehr bestätigt fühlen als in traditionellen Kindergärten?
- ⊙ Wenn ja: Kann dies mit der „weiblichen“ bzw. „Hausfrauen“-Kultur in den Kindergärten in Zusammenhang stehen?<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Eine Pilotstudie von Lysklett & Emilsen (2007) ergab in der Tat, dass viele männliche Vorschullehrer in Natur- und Freiluftkindergärten arbeiten, weil diese Einrichtungen weniger von der „Frauenkultur“ üblicher Kindergärten geprägt seien.



## **Männer werden auf einen Sockel gestellt**

Neue männliche Kollegen werden vom weiblichen Personal zunächst oft mit großem Enthusiasmus und Freude empfangen – so, dass es manchmal ein bisschen zu viel werden kann. Männer berichten, dass sie die Küche nicht putzen müssen, solange sie mit den Kindern raus gehen und Fußball spielen. Frauen zeigen hier eine Art von mütterlicher Fürsorge für junge, männliche Kollegen. Ein Mann erzählte, dass von ihm erwartet wurde, jeden Tag mit den Kindern zu spielen.

Eine andere Art, männliche Kollegen auf einen Sockel zu stellen ist es, ihn häufig zu berühren, mit ihm zu flirten, ihn sichtbar als Mann anzusprechen. Manchmal hat man den Eindruck, der Mann wird von den Frauen als eine Art „Maskottchen“ behandelt. Viele Männer mögen das, andere jedoch gar nicht. Als „Maskottchen“ erhält man zwar Privilegien, ist aber nicht mit seinen Kolleginnen gleichgestellt und gerät in eine Position, die beklemmend sein kann.

Für weibliche Kolleginnen ist daher wichtig, sich dieser Probleme bewusst zu sein und darüber zu reflektieren, wie männliche Kollegen im Unterschied zu Frauen diskriminiert werden können. Manchmal ist es auch umgekehrt, dass der Mann sich an die „Maskottchen-Position“, an die Privilegien und die besondere Aufmerksamkeit gewöhnt hat und dies als selbstverständlich ansieht. Dann ist es der Mann, der über seine Rolle im Team nachdenken sollte.

## **Männern werden „die Flügel gestutzt“**

Eine andere Weise einem Mann zu begegnen ist es, ihn die ganze Zeit wegen der Art und Weise zu kritisieren, in der er seine Arbeit macht - sowohl die Beziehungsarbeit zu den Kindern als auch die praktische Arbeit. In vielen Kindergärten spielen praktische Tätigkeiten eine große Rolle, wie z.B. Aufräumen, Staub wischen, die Mahlzeiten, die Garderobe aufräumen, Kehren und generell die Ordnung.

Wenn ein männlicher Angestellter Zeitpläne und Routinen in diesem Bereich nicht befolgt, kommt es leicht zu Konflikten. Ein männlicher Pädagoge berichtete, dass er mit den Kindern im Park war und nicht rechtzeitig zur festgelegten Aufräumzeit zurückkam. Dies wurde zu einem Problem, weil er das Spiel und Miteinander mit den Kindern im Park wichtiger fand als zur „rechten Zeit“ zurück zu sein.

Ein anderer Mann erzählte, dass er es nur ausgehalten habe, über viele Jahre hinweg als einziger Mann mit weiblichen Kolleginnen zusammen zu arbeiten, weil er sich selbst beigebracht hatte, wie man einen Lappen ordentlich auswringt. Dieses Beispiel zeigt zum einen, dass die Frauen in diesem Kin-

dergarten großes Gewicht auf bestimmte „hausfrauliche Details“ legen. Es bekräftigt aber auch den Mythos, dass Männer solche Aufgaben nicht so ordentlich und reinlich ausüben können wie Frauen. Andere Beispiele dafür sind, dass dort, wo Männer arbeiten, immer Chaos in der Garderobe herrscht, oder dass Männer den Kindern nie den Mund abwischen, nachdem sie Tomatensuppe gegessen haben.

Die Frage ist, ob wir das andere Geschlecht die ganze Zeit mit kritischem Blick anschauen müssen. Glauben wir wirklich, dass Männer keinen Sinn für Ordnung haben oder sie nicht sehen, dass eine Küchenbank sauber und eine Garderobe eine gewisse Ordnung haben sollte? Und glauben wir andererseits wirklich, dass Frauen besser sind, wenn es um Küche oder Bad geht?

Eine andere Art, einem Mann „die Flügel zu stutzen“, ist es ihn zu bremsen, wenn er Lust darauf hat, andere Dinge zu tun als die, die sonst üblich sind. Vielleicht will er mit den Kindern eine Carrera-Bahn aufbauen, Reifen am Auto wechseln, draußen ein Tandem-Rad fahren, einen Wettlauf machen oder Krieg spielen.

Oft werden solche Spiele gestoppt, bevor man darüber reflektiert hat, ob sie eigentlich einen Wert für Kinder haben könnten. Reifen zu wechseln ist eine notwendige Aufgabe, und die Kinder hätten die Möglichkeit, das fast magische Anheben eines Autos nur durch Muskelkraft zu erleben. Hier könnten die Kinder Physik praktisch erlernen, was nicht zuletzt den Intentionen und Zielen des Rahmenplanes für Kindergärten entspricht.

#### *Fragen:*

---

- ⊙ Gibt es genügend Raum für solche Aktivitäten, wenn ein Mann sie vorschlägt?
- ⊙ Womit wird es begründet, wenn solche Aktivitäten nicht zugelassen werden?

Frauen haben eine lange Tradition als das Geschlecht, das Kinder betreut, mehr Wissen über die Bedürfnisse von Kindern hat und Kinder am besten versteht. Aber heißt das, dass wir immer Recht haben? Bedeutet es, dass es nicht möglich ist, sich anderen Sichtweisen zu öffnen, andere Ideen zu haben und die Bedürfnisse und Interessen der Kinder anders wahrzunehmen?

Weil Frauen in Kindergärten die Definitionsmacht darüber haben, was pädagogisch angemessen ist, haben viele Männer den Eindruck, dass sie viele Sachen gern anders oder neu machen würden, aber ausgebremst werden, bevor sie überhaupt die Möglichkeit hatten damit anzufangen.

Aktivitäten und Tätigkeiten in Kindergärten haben ihren Ursprung oft im häuslichen Bereich. Unabhängig vom Geschlecht erfordert es Mut und Überzeugungskraft gegenüber den KollegInnen, eine neue Aktivität in den Kindergarten einzubringen. Frauen haben eine lange Tradition darin, pädagogische Angebote aus dem Material ihrer Lebenswelt heraus zu entwickeln. Männer haben eine solche Tradition nicht. Aktivitäten, von denen Männer den Eindruck haben, dass sie etwas Besonderes in Bezug auf Kinder beitragen können, können für das übrige Personal als fremd oder nicht angebracht erscheinen.

Es ist eine große, noch ausstehende Aufgabe, Aktivitäten von Männern in den Kindergarten zu integrieren. Für Männer (und Frauen) kann diese eine Gratwanderung sein, und manchmal geben sie auf, dies zu versuchen. Ohne Unterstützung können Männer unsicher werden, wenn sie zurechtgewiesen werden oder zu hören bekommen, dass man so etwas nicht im Kindergarten machen könne. Viele Männer haben das Gefühl, dass ihnen Argumente fehlen, dass ihnen die so genannte „Intuition“ fehlt und das Verständnis darüber, was Kinder brauchen und welche Bedürfnisse sie haben. Wir müssen diesen Männern die Möglichkeit geben, ein solches Verständnis zu entwickeln.

Ironische Kommentare des weiblichen Personals können auch eine Art sein, Männern „die Flügel zu stutzen“. Manchmal reichen wenige solche Kommentare aus, um einem jungen, enthusiastischen Studenten in seiner ersten Praxisphase oder einem neuen Assistenten den Eindruck zu geben, dass eine Tätigkeit im Kindergarten vielleicht doch nicht die richtige Arbeit und Zukunftsperspektive für sie ist.

Viele Kindergärten arbeiten zwar aktiv daran, Männer einzustellen. Dennoch gibt es einige Fallgruben, die dem Ziel, mehr Männer zu beschäftigen, im Wege stehen. Dies liegt daran, dass Männer etwas Neues und Anderes repräsentieren und dadurch fast automatisch Selbstverständlichkeiten und Routineabläufe in Frage gestellt werden. Bei einem reflektierten Personal, das daran gewöhnt ist, neue Wege zu beschreiten, die eigene Praxis kritisch zu sehen und das Ziel hat, besser zu werden, werden keine größeren Probleme auftauchen. Wenn aber der Kindergarten eher traditionell ist, vieles so gemacht wird, weil man es „immer schon so gemacht hat“, und neuen Ideen generell Skepsis entgegengebracht wird, dann können Probleme entstehen.

## 5. Handlungsempfehlungen

Es gibt viele Möglichkeiten, Männer für den Kindergarten zu gewinnen und dafür zu sorgen, dass sie dort auch bleiben. Entsprechende Aktivitäten können vor oder nach der Einstellung stattfinden.

### *Männerförderung bei Stellenausschreibungen*

---

In einer Vorschrift aus dem Jahr 1998 wurde festgelegt, dass in Stellenausschreibungen Männer ausdrücklich aufgefordert werden sollen, sich zu bewerben. Diese Vorschrift wird erstaunlich wenig befolgt. Wenn wir wissen, dass der Kindergarten Sektor mit weiblicher Identität verbunden ist, kann es sein, dass viele Männer in diesem Sektor zwar arbeiten möchten, sich aber nicht bewerben. Möglicherweise würden sich Männer eher bewerben, wenn sie in einer Stellenanzeige dazu ausdrücklich aufgefordert werden.

### *Man kann gleichzeitig mehrere Männer zur Bewerbung auffordern*

---

Wir wissen, dass Männer sich wohler fühlen, wenn es mehrere Männer im Kindergarten gibt. Warum nicht nach mehreren männlichen Pädagogen oder Assistenten suchen? Es kann sein, dass es für Bewerber interessanter ist, wenn diese sehen, dass es sich wirklich um einen Kindergarten handelt, der Männer in seinem Personal haben will.

### *Man muss mehrere Männer in eine gleiche Abteilung bringen*

---

Bislang war die Meinung verbreitet, dass man – wenn man mehrere männliche Angestellte hat – die Männer möglichst auf die Abteilungen verteilen muss, damit so viele Kinder und Eltern wie möglich profitieren können. Viele Männer empfinden es aber als leichter, mit anderen Männern zusammenzuarbeiten, weil sie ihre Arbeit dann eher in einer Art und Weise machen können, die sie für richtig halten. Der männliche Angestellte sollte nicht das „männliche Alibi“ der Einrichtung sein, sondern ein Teil des Personals, den man ernst nehmen sollte, wenn es darum geht, wie er seine Arbeit ausführen möchte. Es ist einfacher für mehrere Männer, einen „männlichen Handlungsraum“ zu kreieren, in dem sie nach ihren eigenen Vorstellungen arbeiten können.

### *Vorschulpädagogenausbildungen müssen Männer in dieselben Klassen setzen*

---

Hier gilt, was weiter oben bereits genannt wurde. Viele Hochschulen wissen, dass die männlichen Studenten das Bedürfnis haben, zusammen zu sein. Leider sind sie bislang oft auf verschiedene Klassen verteilt worden.

---

*Die Hochschulen müssen männliche Übungslehrer für männliche Studenten organisieren*

---

Auf diesen Aspekt weisen Studenten manchmal selbst hin, wenn es um Praxiseinheiten im Rahmen der Ausbildung geht. Viele Dozenten sind sich nicht bewusst, dass es für einen männlichen Studenten ausschlaggebend sein kann, in einen Kindergarten zu kommen, in dem der Übungslehrer ein Mann ist. Erst dann bekommt er ein männliches Rollenmodell, an dem er sehen kann wie er seinen Beruf in einem traditionell weiblichen Arbeitsfeld ausführen kann. Das macht ihm Mut, seine Ausbildung fortzuführen.

Wir wissen, dass viele männliche Studenten oft vor oder direkt nach der ersten Praxisperiode ihre Ausbildung abbrechen. Viele haben den Eindruck, dass sie auf einen falschen Weg geraten sind, dass sie als Mann nichts beitragen können – oder wie Runar Bakken es von der Krankenpflegerausbildung in der Telemark sagt: „Es ist, als ob man in der Frauen-Fußballnationalmannschaft spielt und noch nie zuvor einen Ball angefasst hat.“

---

*Quotierung von Ausbildungsplätzen zugunsten männlicher Bewerber*

---

Diese Initiative kann dazu führen, dass schnell mehr Männer in diesen Beruf gelangen, so dass anstelle einer Minderheitskultur ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis erreicht werden kann.

---

*Gender und eine geschlechtsbewusste Perspektive müssen die ganze Ausbildung durchdringen*

---

Es müssen Theorien und Berichte aus der Praxis eingeführt werden, die deutlich machen, wie Geschlecht im Kindergarten konstruiert wird und was das für uns bedeutet. Die Ausbildung muss berücksichtigen, dass Gender als soziale „Markierung“ in manchen Kontexten von Bedeutung ist, in anderen nicht. Insbesondere sollte ein analytisches Werkzeug für das Thema „Geschlecht und Körper im Kindergarten“ entwickelt werden.

---

*Kindergärten sollten bei Anfragen von Schulen nach Praktikumsplätzen gezielt nach männlichen Schülern fragen*

---

Kindergärten bekommen oft Anfragen von Schulen, um Schüler für Berufs-Praktika aufzunehmen. Lehrkräfte an den Schulen denken traditionell, wenn sie nicht auf das Problem fehlender Männer in Kindergärten aufmerksam gemacht werden. Man kann entweder eine feste Absprache mit der nächsten Schule treffen, dass immer Jungen an den Kindergarten vermittelt werden, oder lediglich darum bitten, wenn eine Anfrage an den Kindergarten gerichtet wird.

---

*Männliches Kindergartenpersonal auf den Berufs- und Ausbildungsmessen*

---

Kindergärten könnten auf Berufs- und Ausbildungsmessen einen Stand errichten, an dem nur männliches Personal vertreten ist, und damit das Interesse der Jungen für diesen Beruf wecken. Die Männer werden dann sichtbare Rollenmodelle dafür, dass es in Ordnung ist, als Mann im Kindergarten zu arbeiten.

---

*Bei der Vermittlung von Aushilfen und Vertretungen können Kindergärten gezielt nach männlichen Interessenten fragen*

---

Wenn ein Kindergarten eine Zeitarbeitsfirma<sup>12</sup> einschaltet, um Aushilfen und Vertretungen zu suchen, werden diese sicherlich weibliche Personen empfehlen. Wieder sehen wir, dass hier unbewusst traditionelle Orientierungen wirken. Wenn stattdessen gezielt nach Männern gefragt würde, könnte eine Aushilfstätigkeit für Männer auch zu einem Türöffner werden, um in den Beruf einzusteigen.

---

*Wir können anfangen unsere eigene Kultur im Kindergarten zu reflektieren*

---

Bevor man einen Mann einstellt, kann es von Vorteil sein, die eigene Kultur im Kindergarten kritisch zu reflektieren. Man kann zum Beispiel bei den Pausen beginnen. Welche Magazine und Zeitschriften liegen aus? Worüber wird in den Pausen geredet? Wie ist das Pausenzimmer eingerichtet?

Ein anderer Aspekt ist die Leitungskultur. Wie wird Leitung in unserer Einrichtung ausgeübt? Wie sind Teamsitzungen gestaltet? Gibt es eine Tagesordnung, gibt es einen Referenten, geht es um sachliche und fachliche Themen? Oder stehen Details und praktische Tätigkeiten im Vordergrund? Wie wird mit Konflikten unter den Mitarbeiterinnen umgegangen? Wird eine fachliche Debatte eher als Bedrohung oder als Antrieb für die pädagogische Arbeit gesehen?

Wie ist der Kindergarten eingerichtet? Ist der Kindergarten eine klar und ästhetisch gestaltete Bildungseinrichtung, oder machen Einrichtungsdetails und Dekorationen eher einen „häuslichen“ Eindruck?

---

<sup>12</sup> Im norwegischen Originaltext ist hier das *vikarbyrå* genannt, eine Einrichtung, die Vertretungen und Aushilfen vermittelt. In erster Linie ist hier an die Vermittlung von Arbeitskräften ohne formale Qualifikation zu denken.

*Alle männlichen Bewerber müssen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden*

---

Wenn ein Kindergarten das Ziel hat, mehr männliche Beschäftigte anzustellen, darf bei der Personalauswahl nicht nur nach Erfahrung und Dienstalter im Beruf entschieden werden. Auch Männer müssen die Möglichkeit bekommen, anzufangen und sich Erfahrungswissen aneignen. Alle männlichen Bewerber sollten zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, damit sie merken, dass ihre Bewerbung ernst genommen wurde. Die Leitung muss die verbreitete Aussage reflektieren: „Wir werden nicht einen Mann um jeden Preis einstellen“ Was heißt „um jeden Preis“? Stellen wir Frauen „um jeden Preis“ ein?

*Man muss wagen, Stellen ungewöhnlich zu besetzen*

---

Üblicherweise wird bei einer Stellenbesetzung nach Erfahrung, Ausbildung und persönlicher Eignung gefragt. Aber was bedeutet „persönliche Eignung“ im Bezug auf Männer? Ist es möglich, einen männlichen Bewerber anhand anderer Kriterien als denen, die wir normalerweise für weibliche Bewerberinnen verwenden, zu beurteilen? Wenn wir langfristig denken, müssen wir junge und neugierige Männer einstellen.

Manche junge Männer haben Lust, einmal ein Jahr im Kindergarten zu arbeiten, nur weil es sich spannend und lustig anhört. Solche Männer können sich selbst im Vorstellungsgespräch nicht so gut beschreiben. Sie geben an, dass sie gern spielen, aber die wichtigen fachlichen Argumente für eine erfolgreiche Bewerbung fehlen.

Wenn wir langfristig denken, ist es wichtig, auch solche jungen und neugierigen Männer einzustellen. Wenn sie einen Job bekommen und die Möglichkeit haben, sich in diesem Beruf auszuprobieren, möglichst unter Anleitung eines männlichen Pädagogen, kann es sein, dass sie motiviert werden, eine entsprechende Ausbildung zu beginnen.

*Das Personal kann über die Einstellung zu Männern im Beruf reflektieren*

---

Selbst wenn man noch keinen Mann eingestellt hat, kann man die eigenen Toleranzgrenzen reflektieren, wenn es um Aktivitäten und den Inhalt der eigenen Arbeit geht. Wie wäre es, einen unerfahrenen männlichen Assistenten aufzunehmen und einzuarbeiten? Oder einen ausgebildeten männlichen Pädagogen? Was ist der Schwerpunkt unserer Arbeit – liegt er auf praktischen Tätigkeiten und Routinen oder auf fachlichen und pädagogischen Inhalten?

---

*Kindergärten mit männlichen Angestellten müssen in der näheren Umgebung sichtbar sein*

---

Es ist wichtig zu zeigen, dass ein Kindergarten auch ein Arbeitsplatz für Männer sein kann. Daher ist es wichtig, dass die nähere Umgebung sieht, dass es Männer gibt, die in Kindergärten arbeiten. Berichte und Bilder in der Lokalzeitung, die Männer im Spiel mit Kindern zeigen, können sichtbar machen, dass Männer auch in einem Betreuungsberuf arbeiten können. Gleichzeitig zeigen sie, was diesen Beruf konkret ausmacht.

*Träger und Leitungen müssen einen Männeranteil von 20 Prozent am pädagogischen Personal als Qualitätsziel festschreiben*

---

Wenn private und kommunale Träger das Ziel formulieren, dass Kinder in ihrem Alltag Männer und Frauen als Ansprechpartner haben sollen, dann wird das Vorhaben, mehr männliche Beschäftigte zu gewinnen, auf ein höheres Niveau gehoben – im Einklang mit anderen Qualitätszielen. Dies ist ein wichtiges Signal sowohl für die Beschäftigten, für die Eltern und darüber hinaus für die Gesellschaft. Trotz der staatlichen Vorgaben und Empfehlungen haben allerdings bislang nur wenige Träger und Einrichtungen dieses Ziel formuliert.

*Kindergärten mit höherem Männeranteil können ausgezeichnet werden*

---

Um die Motivation für Träger und Kindergartenleiter zu erhöhen, kann man Auszeichnungen und Preise verleihen, wie man es auch in anderen Bereichen tut, wenn dort Qualitätsziele erreicht werden. Auszeichnungen können z.B. öffentliches Lob oder Anerkennung sein, der Austausch und die Verbreitung von „best practice“-Beispielen, finanzielle Prämien oder eine konkrete Zuwendung für den Kindergarten.

*Männliche Angestellte und Studenten müssen ein Netzwerk bilden*

---

Es tut gut, von „Mann zu Mann“ Gespräch über seinen Beruf zu führen, über den männlichen Handlungsraum und darüber, was es heißt eine Minderheit in einer Mehrheitskultur zu sein. Oder wie Jørgen Lorentzen (1994) es ausdrückt: „ Seinen eigenen Raum erschaffen, um Probleme und schöne Erfahrungen zu besprechen.“ Die Geschlechterdiskussion ist nicht länger nur Frauen vorbehalten. Auch Männer brauchen eigene Foren, in denen sie sich offen miteinander aussprechen können. Männer aus Kindergärten können lokale und überregionale Netzwerke bilden<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> In Norwegen bietet die Website [www.mibnett.no](http://www.mibnett.no) Artikel, Bücher und allgemeine Informationen über alles an, was mit Männern im Kindergarten in Norwegen und in der Welt vor sich geht. In Deutschland gibt es die Website [www.männerinkitas.de](http://www.männerinkitas.de).



---

*Stellenausschreibungen müssen bei Männern Interesse und Neugier wecken*

---

Stellenanzeigen, mit denen Leiter, pädagogische Mitarbeiter und Assistenten für Kindergärten gesucht werden, enthalten oft wenig interessante Informationen. In ihnen steht, ab wann die Stelle frei ist, ob es eine Festanstellung oder Vertretung ist, um welche Art von Kindergruppe es sich handelt. Gesucht werden flexible und positive Mitarbeiter, und zum pädagogischen Konzept der Einrichtung wird z.B. soziale Kompetenz genannt.

Man bekommt nur einen vagen Eindruck vom Profil des Kindergartens, davon, welche spezifischen Qualifikationen erwartet werden und was der Kindergarten über den üblichen Tariflohn hinaus dem Bewerber bieten kann.

Wenn man einen Blick auf freie Stellen in der Privatwirtschaft wirft, sieht man einen ganz anderen Typ von Anzeigen. Hier werden andere Begriffe und Wörter verwendet, um die Qualifikationsanforderungen festzustellen. Manchmal sind diese den Anforderungen im Kindergarten ähnlich. Wir sind es nur nicht gewohnt, in solchen Bahnen zu denken.

Wir können konkreter darin werden, welche Aktivitäten und welche pädagogischen Konzepte der Kindergarten hat. Dann werden sich Männer sicherer darin sein, ob sie etwas beizutragen haben, was der Kindergarten braucht. Wenn im Kindergartenbereich damit begonnen wird, andere Begriffe zu verwenden, das Profil von Kindergärten herausgestellt und deutlich gemacht wird, welche Qualifikationen diese Arbeit voraussetzt, dann wird sich vielleicht auch das Bild des Kindergartens in der Öffentlichkeit allmählich verändern. Eine Stellenausschreibung ist ein Branchenbild für die Öffentlichkeit.

## Literatur

*Anmerkung der Bearbeiter: Das Literaturverzeichnis wurde überarbeitet und um Titel ergänzt, die in den Anmerkungen zur deutschsprachigen Version genannt werden.*

Askland, Leif & Satøen, Svein (1998). Hva skal vi med menn? Om betydningen av menn i barnehagen. Pedagogisk Forum.

Bakken, Runar(2004). Mann i ingenmannsland. Fagbokforlaget.

Barnehagefolk (2003). Rom for pedagogikk. Barnehagefolk nr 3/2003.

Bratterud, Granrusten & Lillemyr (2000). Hva er så spesielt med menn. En kartlegging av menns og kvinners motivasjon til førskoleærer-utdanningen. Trondheim: Dronning Mauds Minne.

Bredesen, Ole (2004). Nye gutter og jenter – en ny pedagogikk? Oslo: Cappelen akademiske forlag, Nordisk ministeråd.

Bredesen, Ole (2003). Problematiske gutter og fraværende menn – Fagblikk og perspektiver på kjønn i skolen. Oslo: Rapport fra utdannings og forskningsdepartementet.

Bredesen, Ole (2000). Kule, analytiske og rå, en analyse av hvordan tre ansatte på en avdeling beskriver seg selv og sitt arbeid. Hovedoppgave i sosiologi.

Gender Loops s. Krabel & Cremers

Havung, Margaret (2000). Anpassning till rådande ordning, en studie av manliga førskolelærare i førskoleverksamhet. Malmö: Institutionen for pedagogikk, Lærerhøgskolan.

Holter, Øystein Gullvåg & Aarseth, Helene (1993). Menns Livssammenheng. Oslo: Gyldendal.

Kampmann, Jan (2000). Børnekultur, køn og læreprosesser i børnehavn og indskoling. Kønsparadokser i skolen. NIKK Magasin nr. 3/2000, 4-8.

Koch, Bernhard (2008). „Damit kann man ja keine Familie ernähren!“ Das Einkommen in der Kinderbetreuung. Unveröffentlichtes Arbeitspapier aus dem Forschungsprojekt *elementar* – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern. Universität Innsbruck.

Krabel, Jens & Cremers, Michael (Hg.) (2008). Gender Loops. Praxisbuch für eine geschlechterbewusste und –gerechte Kindertageseinrichtung. Berlin: Dissens e.V. [Online] URL: <http://www.genderloops.eu/> [7.11.2008].

Krabel, Jens & Cremers, Michael (Hg.) (2008). Gender Loops. Curriculum für Dozent/innen und Lehrer/innen: Ideen, methodisch-didaktisches Material und Instrumente für die Aus- und Fortbildung von Erzieher/innen. Berlin: Dissens e.V. [Online] URL: <http://www.genderloops.eu/> [15.12.2008].

Liden, Hilde (2004). Leisure time activities in a woman dominated world – boys and girls in Norwegian after school programs.

Liden, Hilde (1994). Social construction of gender in children`s worlds: Papers from a seminar january 1994. Universitet Oslo. Senter for kvinne-forskning. Arbeidsnotat nr 3/1994.

Lorentzen, Jørgen (2004). Maskulinitet, Blikk på mannen gjennom litteratur og film. Spartacus.

Lorentzen, Jørgen (1994): Menns grenser. In: Oftung, Knut (red.): Menns bilder & bilder av menn. Oslo.

Lysklett, Olav Bjarne & Emilsen, Kari (2007). De er mange, de er motiverte, de er menn i natur- og friluftsbarnehage! Sluttrapport fra prosjektet "Menn i natur- og friluftsbarnehager". Trondheim: Dronning Mauds Minne Høgskole for Førskolelærerutdanning.

Odelfors, Birgitte (1999). Barnehagen i et kjønns-perspektiv.

Oftung, Knut (1994). Menns bilder og bilder av menn, en debattbok om menn og likestilling. Oslo: Likestillings-rådet.

Pedersen, Peter Møller (2005). Fordelinger og fordoblinger, en studie i kønskonstruksjoner og sosial læring i pedagoguddannelsen. PH.D.-afhandling.

Rossholt, Nina (2005). Temahefte om likestilling i det pedagogiske arbeidet i barnehagen. Oslo: Kunnskapsdepartementet. [Online].

Schneider, Claudia (2005). Leitfaden für geschlechtssensible Pädagogik für Betreuungs- und Bildungseinrichtungen für Kinder im Alter von 0 bis 10 Jahren. In Frauenbüro der Stadt Wien (Hg.) (2005). Geschlechtssensible Education-Box. Wien: Eigendruck.

Svaleryd, Kajsa (2004). Likeverd. En tanke og hand-lingsbok for likestillingsarbeid med barn og unge. Oslo: Gyldendal akademiske forlag.

Wahlstrøm, Kajsa (2003). Jenter og gutter og pedagoger, Likestillingspedagogikk i praksis. Oslo: Pedagogisk Forum.

Wahlstrøm, Kajsa (2003). Hvem er klasserommets vinnere og tapere. NIKK magasin, nr. 2/2003.

Walter, Melitta (2005): Jungen sind anders, Mädchen auch. Den Blick schärfen für eine geschlechtergerechte Erziehung. München: Kösel.

Sørensen, Rønnaug (2006). Er den likestilte barnehagen den gode barnehagen? Foredrag av sosiolog i Bergen mars 2006.