

# Männer in Kitas: Zwischen Idealisierung und Verdächtigung<sup>1</sup>

*Tim Rohrmann*

## 1 Einleitung

„Die Männer sind alle Verbrecher... aber lieb, aber lieb sind sie doch.“ Dieser inzwischen hundert Jahre alte Schlager von Rudolf Bernauer und Walter Kollo spannt das Feld auf, in dem die Grundthese des folgenden Beitrages entwickelt werden soll: dass die Frage nach Männern in Kindertageseinrichtungen entscheidend mit dem Spannungsverhältnis zwischen Idealisierung und Verdächtigung zu tun hat. Auf der einen Seite steht dabei die Sehnsucht nach Männern, die ‚lieb‘ sind; die gleichzeitig so wichtig sind, dass auf sie scheinbar gar nicht verzichtet werden kann – auf der anderen Seite die Befürchtung, dass Männer grundsätzlich ‚gefährlich‘ sind und ihnen daher nicht zu trauen ist. Eingewoben in diese Polarität sind stereotype Bilder männlicher Geschlechtlichkeit und Sexualität. Diskurse zum Thema ‚Männer in Kitas‘ sind daher, wie dieser Beitrag zeigen soll, wesentlich Diskurse über Männlichkeitskonstruktionen.

Studien und Praxisberichte zeigen, dass Männer in Kitas einerseits positiv aufgenommen und oft sogar idealisiert werden, andererseits immer wieder mit Vorbehalten und abwertenden Zuschreibungen konfrontiert werden. Was im Schlager amüsant daherkommt, wird in der Praxis der Arbeit mit kleinen Kindern zum Problem. Während die ‚lieben‘ Männer sehr erwünscht sind und als wesentlich für die Entwicklung von Kindern angesehen werden, lassen bedrohliche Aspekte von Männlichkeit – Macht, Gewalt und triebhafte Sexualität – sie für die Arbeit mit kleinen Kindern gänzlich ungeeignet erscheinen. Das Spannungsfeld zwischen Idealisierung und Verdächtigung prägt nicht nur die Reaktionen von Frauen auf männliche Erzieher, sondern ist auch für das Selbstbild von Männern relevant, die ihren Platz in einem von Frauen dominierten Arbeitsfeld finden wollen. Um diese These zu begründen, muss zunächst historisch etwas weiter ausgeholt zu werden.

---

1 Ich danke Jan Peeters sowie Michael Cremers und Jens Krabel für vielfältige Impulse für diesen Beitrag.

## 2 Das Geschlechtersystem von Kindertageseinrichtungen

Kindertageseinrichtungen sind weltweit eines der am stärksten geschlechtersegregierten Arbeitsfelder. Die Institution ‚Kindergarten‘ und der Beruf ‚Kindergärtnerin‘ entstanden im frühen 19. Jahrhundert in engem Zusammenhang mit der Entstehung des bürgerlichen Familienmodells. Obwohl mehrere der männlichen Begründer der Kleinkindbetreuung wie z.B. Fröbel zunächst die Beschäftigung männlicher Pädagogen befürwortet hatten, gelang es ihnen nicht, männliche Interessenten für diesen neuen Beruf zu finden. Schon nach kurzer Zeit gab es daher nur noch weibliche Betreuerinnen und Pädagoginnen. Insbesondere Frauen aus dem gebildeten Bürgertum sahen in einer Ausbildung zur Kindergärtnerin eine Möglichkeit für den Zugang zu höherer Bildung und Beruf. Diese Entwicklung ist im Kontext der Entwicklung der bürgerlichen Geschlechtscharaktere zu verstehen, die „als eine Kombination von Biologie und Bestimmung aus der Natur abgeleitet und zugleich als Wesensmerkmal in das Innere des Menschen verlegt“ wurden, wie Hausen schreibt (1976: 369f.). Ausgehend von den polarisierten Geschlechterrollen wurde für soziale und pflegerische Berufe das Ideal einer ‚geistigen Mütterlichkeit‘ formuliert. So wurde das Berufsbild der ‚Kindergärtnerin‘ als dem ‚natürlichen Wesen‘ der Frau entsprechend konstruiert. Rabe-Kleberg sieht hier den historischen „Beginn des weiblichen Sonderwegs in Ausbildung und Praxis der traditionellen Frauenberufe“ (Rabe-Kleberg 2003: 45; vgl. Amthor 2003; Sachße 2003). Die Entwicklung der Kinderbetreuung in der westlichen Hemisphäre ist damit eng mit der Sozialstruktur und der Position von Frauen in der Gesellschaft verknüpft (Hard/Jónsdóttir 2013; Peeters et al. 2013; Vandenbroeck et al. 2012).

Die weitere Professionalisierung des Berufsbildes, insbesondere nach dem Zweiten Weltkrieg, verlief widersprüchlich. Der Einfluss der Bindungstheorie, die frühkindliche Bindung lange Zeit nur im Kontext der *Mutter-Kind-Beziehung* konzipierte, verstärkte erneut die stereotype Vorstellung, dass Frauen besser für die Arbeit mit kleinen Kindern geeignet sind. Davon ausgehend wurde das Idealbild der pädagogischen Fachkraft dem Bild der ‚liebenden Mutter‘ nachgeformt (Peeters et al. 2013). Auf der anderen Seite wurden Zusammenhänge zwischen weiblicher Sozialisation und Professionalität zunehmend häufiger thematisiert und die Alleinzuständigkeit von Frauen für die Kleinkinderziehung in Frage gestellt.

Bis in die sechziger Jahre waren an den meisten Ausbildungseinrichtungen für Kindergärtnerinnen keine Männer aufgenommen worden, im Gegensatz zu den Ausbildungen zum Heimerzieher und zum Sozialarbeiter, die Männern bereits zugänglich waren (vgl. Amthor 2003, Marth 2005:17). 1967 wurden dann über eine Rahmenvereinbarung der Kultusminister die Ausbil-

dungen für die Arbeitsfelder Kindergarten und Hort mit der für Jugend- und Heimerziehung zusammengefasst und in diesem Zuge der neue Beruf ‚Erzieher‘ geschaffen, der sowohl Frauen als auch Männern offen stand. In der Folgezeit wurden die meisten deutschen Ausbildungseinrichtungen für Männer geöffnet, wobei diese sich meist eher auf die Arbeit mit älteren Kindern und Jugendlichen oder auf beratende und administrative Bereiche hin ausrichteten (Amthor 2003: 433; 438).<sup>2</sup> In der Fachdiskussion kamen männliche Fachkräfte in Kitas und deren subjektive Sichtweisen bis vor wenigen Jahren nahezu überhaupt nicht vor.

Auch wenn sich Beruf der Erzieherin und Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich professionalisiert haben, sind es nicht nur das zahlenmäßige Überwiegen von Frauen, sondern auch fortbestehende Assoziationen von Kinderbetreuung mit ‚natürliche‘ Mütterlichkeit, die es Männern erschwert, eine berufliche Perspektive im Bereich der frühen Bildung zu entwickeln (vgl. Friis 2008). Nichtsdestotrotz hat in den letzten Jahrzehnten in Deutschland die Zahl der männlichen Beschäftigten im Bereich der Kinderbetreuung kontinuierlich zugenommen. Im Zeitraum von 2002 bis 2012 hat sich die Zahl der männlichen Beschäftigten mehr als verdoppelt (9.244 vs. 19.848). Der Männeranteil am Personal ist dennoch nach wie vor niedrig (2,7% vs. 4,2%), da die Zahl der Beschäftigten insgesamt stark angestiegen ist (Statistisches Bundesamt 2002, 2012).<sup>3</sup> Die Bezeichnung ‚Frauenberuf‘ greift daher nicht nur theoretisch zu kurz, sondern wird auch der empirischen Realität mit fast 20.000 männlichen Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen längst nicht mehr gerecht.

Als Alternative bietet sich ein Bezug auf das von Connell (1995, 1999) entwickelte Konzept der *Geschlechtersysteme* an, das die vergeschlechtliche „Strukturierung von Beziehungen nach bestimmten Mustern innerhalb einer Institution“ bezeichnet (Connell 1995: 65). Männlichkeit ist damit (wie auch Weiblichkeit) „in dieser Struktur institutionalisiert und zugleich ein Aspekt des individuellen Charakters oder der Persönlichkeit“ (ebd.: 68).

Das Geschlechtersystem von Kindertageseinrichtungen ist durch das Überwiegen von Frauen bis in die Leitungsebenen, flache Hierarchien, großes Bedürfnis nach Harmonie und ambivalente Haltungen zu Männern gekennzeichnet. Nicht nur die Fachkräfte, sondern auch die Leitungskräfte sind ganz überwiegend weiblich. Männer stellen lediglich 6,1% der freigestellten und sogar nur 2,6% der nicht freigestellten Leitungskräfte. Fuchs-Rechlin stellt fest: „Auch wenn Männer unter den freigestellten Leitungskräften über-

---

2 Zur noch anders verlaufenen historischen Entwicklung in der ehemaligen DDR liegen keine Aussagen zum Geschlechterverhältnis vor.

3 Werden nur qualifizierte Fachkräfte berechnet, die im Elementarbereich direkt mit Kindern arbeiten, so liegen die absoluten Zahlen wie auch die prozentualen Anteile deutlich niedriger; für 2012 waren dies 13.246 männliche Fachkräfte und damit 3,2% der Fachkräfte im Elementarbereich (vgl. Koordinationsstelle 2013).

proportional häufig zu finden sind, sind sie auch in diesem Arbeitsbereich eher eine Ausnahmerecheinung“ (Fuchs-Rechlin 2012: 6). Auch in der Fachberatung sind Männer nur geringfügig häufiger anzutreffen (Fuchs/Schilling 2006).

Die flache Hierarchisierung von Kitas ist daran zu erkennen, dass zwischen unterschiedlich qualifizierten Fachkräften (z.B. Kinderpflegerin – Erzieherin) in der Praxis oft kaum unterschieden wird. Die Rolle von Leitung und Führung wird eher heruntergespielt oder sogar ganz abgelehnt, da Führung mit traditionell ‚männlicher‘ Dominanz und Kontrolle assoziiert wird. „It’s almost like it’s a dirty word leadership ... it is just something that people see as containing too much ego“ (female participant in Hard 2008, zit. nach Hard/Jónsdóttir 2013: 313). Studien belegen zudem, dass Erzieherinnen das harmonische Miteinander betonen und offene Konflikte eher vermeiden; stattdessen werden Konflikte verdeckt ausgetragen (Hard/Jónsdóttir 2013). Von männlichen Kollegen wird dagegen angenommen, dass sie direkter und konsequenter seien (Aigner/Rohrmann 2012: 276).

Insgesamt lassen sich Kindertageseinrichtungen damit als ‚weiblicher Raum‘ charakterisieren, was sich nicht nur in der Sozialisation der weiblichen Beschäftigten, sondern auch in der Teamkultur, der räumlichen Gestaltung, der materiellen Ausstattung und in den pädagogischen Angeboten und Reaktionen der Mitarbeiterinnen ausdrückt. Rohrmann und Thoma bezeichnen den Kindergarten daher pointiert als „Garten der Frauen“ (1998: 112). Gerner Wohlgemuth spricht vom „*Air of Care*“ als der Summe von Signalen wie z.B. Handlungen, Sprechweisen, Kommunikationsmuster oder auch die Einrichtungsgestaltung. Diese sei „zwar nicht per se ‚weiblich‘, aber davon geprägt, dass Frauen in Betreuungsberufen zahlenmäßig dominieren“ (Gerner Wohlgemuth 2012: 391).

Männer erscheinen im Geschlechtersystem von Kindertageseinrichtungen vor diesem Hintergrund zunächst als ‚anders‘ und ‚fremd‘. Dass diese Fremdheit in eine Polarität von Idealisierung und Abwehr aufgefächert wird, ist zum einen im Kontext der polaren Konzeption von männlichem und weiblichem Geschlechtscharakter zu verstehen, zum anderen vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Geschlechterhierarchie. Das gesellschaftlich höher bewertete ‚Andere‘ der Männlichkeit wird als Ergänzung und Bereicherung ersehnt, männliche Pädagogen werden in diesem Zuge idealisiert. Gleichzeitig ist es suspekt, wenn ein Mann sich dazu ‚herablässt‘ (sic!), mit kleinen Kindern zu arbeiten. Da es nicht plausibel erscheint, dass sich Männer ‚einfach so‘ für diese Tätigkeit interessieren, werden andere Motive unterstellt – nicht zuletzt ein sexuelles Interesse an Kindern.

Ein veränderter Zugang zur Rolle von Männern in der Kindererziehung ergab sich erst mit dem Aufkommen der Väterforschung, die den Beitrag von Männern zur Entwicklung von Kindern in ein neues Licht stellte (vgl. Fthenakis 1985; Lamb 1997; Le Camus 2001). Im letzten Jahrzehnt hat dann der

Diskurs über ‚Jungen als Bildungsverlierer‘ zur Forderung nach mehr Männern in pädagogischen Institutionen geführt, wobei die Begründungen für diese Forderung unterschiedlich und teils widersprüchlich sind (vgl. Rohrmann 2011, 2012a; Hurrelmann/Schultz 2012).

### 3 Das Bundesprogramm ‚Mehr Männer in Kitas‘

Parallel zum kontinuierlichen Anstieg der Zahl männlicher Erzieher in Kitas hat sich der Schwerpunkt öffentlicher Debatten über Geschlechterfragen und Chancengleichheit in den letzten beiden Jahrzehnten verschoben. Die Besorgnis über Problemverhalten und Leistungsdefizite von Jungen hat zu einer Neuausrichtung der Gleichstellungspolitik in Richtung Jungen und Männer geführt. Icken, Referatsleiterin im BMFSFJ, spricht von „einer neuen, dritten Etappe der Gleichstellungspolitik (...): Sie muss sich an Frauen und Männer gleichermaßen richten und auf Chancengerechtigkeit abzielen – und nicht auf Ergebnisgleichheit“ (Icken 2012: 17).

Vor dem Hintergrund eines generellen Rufs nach mehr männlichen Pädagogen werden diese seit einiger Zeit auch für Kindertageseinrichtungen gefordert. In diesem Kontext wurde das Thema ‚Männer in Kitas‘ zu einem der Schwerpunkte der Vorhaben des BMFSFJ im Bereich Gleichstellung. Seitdem wurden mehrere große Projekte zu Männern in Kitas initiiert und finanziert:

1. Eine umfassende bundesweite Studie (Cremers et al. 2010);
2. die bundesweit tätige Koordinationsstelle ‚Männer in Kita‘ (2010-2014; <http://www.koordination-maennerinkitas.de>);
3. das ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘, mit dem im Zeitraum von 2011 bis 2013 16 regionale Modellprojekte auf verschiedensten Ebenen Strategien und Maßnahmen entwickelten, um Jungen und Männer für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen bzw. sie im Arbeitsfeld zu halten;
4. ein Forschungsprojekt an der Evangelischen Hochschule Dresden, die so genannte ‚Tandem-Studie‘ (Brandes et al. 2012, 2013);
5. ein Informationsportal für Quereinsteiger ([www.koordination-maennerinkitas.de/quereinstieg/](http://www.koordination-maennerinkitas.de/quereinstieg/)) sowie politische Initiativen zu einer erwachsenengerechten Ausbildung (vgl. Icken 2012).

Die Ziele des Bundesprogramms stehen im Einklang mit Forderungen auf europäischer Ebene. Bereits 1996 hatte das Netzwerk für Kinderbetreuung der Europäischen Kommission vorgeschlagen, dass bis zum Jahre 2006 20 Prozent der Beschäftigten in öffentlichen Einrichtungen für Kinder Männer

sein sollten (Netzwerk der EK 1996). Diese Forderung blieb allerdings weitgehend ohne Folgen. Inzwischen hat die Europäische Kommission dies erneut aufgegriffen. In einem Aktionsplan zu Frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung stellt sie fest, dass es vor dem Hintergrund der unausgewogenen Repräsentation der Geschlechter im Arbeitsfeld „dringend erforderlich“ sei, „in allen EU-Ländern die Laufbahn im FBBE-Sektor für Männer attraktiver zu machen“ (Europäische Kommission 2011: 5). In diesem Zusammenhang weist die Kommission auch auf die generelle Notwendigkeit von höheren Gehältern, besseren Arbeitsbedingungen und einem höheren Niveau und einer größeren Vielfalt der verlangten Bildungsabschlüsse hin.

Sowohl das Bundesprogramm als auch die europäischen Initiativen stellen die Forderung nach mehr Männern in einen gleichstellungstheoretischen Begründungszusammenhang. Differenztheoretische Argumentationen, die eine mögliche ‚Andersartigkeit‘ von männlichen Pädagogen herausstellen könnten, werden eher vermieden. Auch die Notwendigkeit einer grundlegenden Veränderung geschlechtsbezogener Einstellungen und Haltungen auch auf Seiten der *Frauen* wird nur vorsichtig formuliert, nicht zuletzt deswegen, weil die Akteure den Vorwurf vermeiden wollen, dass Initiativen für mehr Männer mit einer Abwertung der bisherigen Tätigkeit der weiblichen Fachkräfte einhergehen. Mit der gleichstellungspolitischen Argumentation soll sowohl Idealisierungen als auch klischeehaften Abwertungen männlicher Pädagogen der Boden entzogen werden. In der Praxis stellt sich dies jedoch anders dar.

#### 4 Männer als ‚Andere‘ in Kitas: Zwischen patriarchaler Dividende und subtiler Diskriminierung

Entgegen den gleichstellungspolitischen Intentionen des Bundesprogramms werden Männer sowohl in der Praxis als auch (und vor allem) im aktuellen Mediendiskurs (Schulte 2012) nach wie vor oft als ‚Andere‘ konstruiert. Gerner Wohlgemuth berichtet von ähnlichen Projekten in Dänemark, dass von Männern erwartet werde, „dass sie ein gewisses ‚Etwas‘ mitbringen, das in der pädagogischen Einrichtung bisher nicht vorhanden ist, und dass dies als wichtiger zusätzlicher Beitrag zur professionellen Betreuungsarbeit gesehen wird“ (Gerner Wohlgemuth 2012: 393). Dieses ‚Zusätzliche‘ ist durch geschlechtsstereotype Erwartungen bestimmt. Gleichzeitig geraten Männer im Konflikt mit dem für die Institution charakteristische *Air of Care*, wenn sie zu ‚männlich‘ auftreten. In Bezug auf Connells Konzept unterschiedli-

cher, zueinander in hierarchischen Verhältnissen stehender ‚Männlichkeiten‘ kann daher gefragt werden, welche Formen von ‚Männlichkeit‘ Erzieher einerseits im beruflichen, andererseits im außerberuflichen Kontext ausbilden – in Beantwortung der an sie gerichteten Erwartungen, aber auch als Bewältigungsstrategie angesichts verunsicherter Männlichkeit (Böhnisch 2003, 2004). Inwieweit profitieren sie als Männer in einem von Frauen dominierten Bereich von einer ‚patriarchalen Dividende‘? Und welchen Stellenwert hat die ‚Männlichkeit‘ von männlichen Kindergartenpädagogen im Kontext hierarchischer Verhältnisse unter Männern?

Männliche Pädagogen sind bei Kolleginnen und Leitungskräften, Eltern und Kindern sehr willkommen (Cremers et al. 2010; Aigner/Rohrmann 2012). Sie haben bessere Chancen auf einen Job als Frauen mit gleicher Qualifikation und werden oft zunächst weniger streng beurteilt, weil sie sich als Mann überhaupt in diesen Bereich begeben. Männer haben auch etwas höhere Chancen, Leitungspositionen zu besetzen, wenn auch die verbreitete Annahme, dass Männer generell aufsteigen und die Leitungspositionen bekleiden, in den Bereich der Stereotype verwiesen werden kann (siehe oben, vgl. Fuchs-Rechlin 2012).

Kimmerle fasst zusammen:

*„Bisweilen erfahren die männlichen Fachkräfte bei Eltern und Kindern so viel Anerkennung, dass die fachliche Kompetenz der Kolleginnen neben diesen ‚Strahlenden Rittern‘ verblasst, obgleich sie sich oftmals nicht hinter der Kompetenz ihres männlichen Kollegen verstecken müssten. Mitunter entsteht der Eindruck, dass die Anerkennung männlicher Fachkräfte oder Auszubildender besonders auf deren Genusgruppenzugehörigkeit basiert und dass deren mehr oder weniger profunde Fachkompetenzen tendenziell mehr Aufmerksamkeit erhalten“ (Kimmerle 2012: 26).*

Derartige Bevorzugungen können unabhängig davon sein, was für eine Einstellung zu Männlichkeit die jeweiligen Männer selbst haben. Sie lassen sich daher als ‚patriarchale Dividende‘ im Sinne Connells interpretieren (vgl. Rohrmann 2008). Besonders prägnant schildert ein männlicher Pädagoge aus Österreich seinen Eindruck, dass er „eigentlich schon wie ein Star“ sei: „... als wenn i ... weiß i ...ja, so a Fürst oder König wär!“ (Aigner/Rohrmann 2012: 366). Dies lässt sich als ‚enorme narzisstische Gratifikation‘ bewerten, scheint aber auch eine „besonders für Männer (...) lebenswerte Alternative zu einer zunehmend brutalisierten Arbeitswelt darzustellen, in der ja vornehmlich Männer mehr denn je konkurrenzhaft aufeinander bezogen sind“ (ebd.: 364, Hervorhebung im Original).

Diese Vorteile werden durch Aspekte relativiert, die eine Tätigkeit im Kindergarten für Männer als wenig attraktiv erscheinen lassen. So wird immer wieder die geringe Bezahlung als wesentlicher Grund erwähnt, der Männer von einer Tätigkeit als Erzieher bzw. Kinderbetreuer abhält. Dies ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass von Männern nach wie vor die Übernahme der (finanziellen) Versorgerrolle erwartet wird und bereits jungen

Männern ihr Einkommen wichtiger ist als jungen Mädchen (vgl. Aigner/Rohrmann 2012; Cameron et al. 1999). Auch Stereotype über angemessene Berufsrollen für Männer und der niedrige gesellschaftliche Status des Erzieherberufs halten Männer davon ab, eine berufliche Perspektive in Kindertageseinrichtungen zu suchen (Nelson 2002).

Cremers et al. stellen darüber hinaus fest, dass „das veraltete, stereotype Berufsbild“ und „eine als dominant wahrgenommene weibliche Kultur“ (Cremers et al. 2010: 87) von Männern als Barrieren erlebt werden. Diese führt unter anderem dazu, dass sowohl in der Ausbildung als auch in der Praxis typisch ‚männliche‘ Interessen nicht selten zu kurz kommen, oder Männern bestimmte Tätigkeiten weder zugemutet noch zugetraut werden. ‚Typisch männlich‘ ist hier in doppelter Weise gemeint: Zum einen geht es um Interessen und Tätigkeiten, die männlich konnotiert sind; zum anderen aber auch um solche, die für männliche Schüler und Fachkräfte tatsächlich typisch sind (ohne dass hiermit einer Biologisierung entsprechender Verhaltenstendenzen das Wort geredet werden soll). Derartige Erfahrungen entsprechen der Benachteiligung von Frauen, die in von Männern dominierten Bereichen arbeiten, nur ist es oft weniger offensichtlich. Murray (1997) spricht von der „subtilen und gar nicht so subtilen Diskriminierung“ von männlichen Kinderbetreuern.

Von großer Bedeutung sind schließlich abwertende Zuschreibungen, die die ‚Männlichkeit‘ von Erziehern generell infrage stellen, indem männliche Erzieher z.B. als ‚keine richtigen Männer‘ oder auch als ‚schwul‘ bezeichnet werden. So meint eine Leiterin über ihre männlichen Mitarbeiter, sie „würde fast sagen, dass die nicht wirklich männlich sind“; das Besondere an ihnen sei vielmehr „das Weibliche, was sie herauskehren“ (Aigner/Rohrmann 2012: 297). Insbesondere in der gleichgeschlechtlichen Peergruppe müssen männliche Jugendliche und junge Männer, die sich für den Erzieherberuf interessieren, mit offener Ablehnung rechnen (ebd.: 296, 334; Brody, in Vorbereitung).

Im Sinne von Connell lässt sich die Männlichkeit von Erziehern damit als ‚untergeordnete Männlichkeit‘ bezeichnen. Nicht selten geht dies mit dem impliziten Vorwurf einher, dass Männer, die als Erzieher arbeiten oder eine solche Tätigkeit anstreben, potentiell pädophil bzw. ‚Missbraucher‘ seien. Daher wird von einem ‚Generalverdacht‘ gegenüber Männern in der frühkindlichen Bildung gesprochen.

## 5 Der ‚Generalverdacht‘

International wird der Generalverdacht als eine wesentliche Barriere gesehen, die den Einstieg und Verbleib von Männern im Arbeitsfeld erschwert (vgl.

Cameron 2012; Farquhar 2008, Menka-Eide 2011; Nelson 2002; Peeters 2012). Aktuelle Berichte aus den ESF-Modellprojekten bestätigen entsprechende Vorbehalte nicht nur von Eltern, sondern auch von weiblichen Fachkräften insbesondere – aber nicht nur – in Regionen, in denen traditionelle Geschlechterbilder noch stark verankert sind und es bislang nur wenige männliche Fachkräfte gibt (persönliche Mitteilungen an den Autor aus der Begleitung der Projekte).

Aigner und Rohrmann (2012) stellen fest, dass der Generalverdacht insbesondere in der Phase der Berufsorientierung, der Ausbildung und des Berufseinstiegs zu Problemen führt, wogegen viele erfahrene Erzieher eine stabile berufliche Identität sowie Bewältigungsstrategien zum Umgang mit dem Thema entwickelt haben. Dies ist ein erneuter Hinweis darauf, dass auch forschungsmethodisch reflektiert werden muss, dass die pauschale Rede von ‚den‘ Männern in Kitas der Wirklichkeit nicht gerecht wird; vielmehr müssen Wechselwirkungen von Geschlecht, Alter und Berufserfahrungen berücksichtigt werden.

Trotz dieser Relativierung muss die große Bedeutung des Themas hervorgehoben werden. Eine bundesweite Erhebung zu Arbeitskreisen für Männer in Kitas ergab, dass der Umgang mit dem Generalverdacht eines der am meisten in den Arbeitskreisen behandelten Themen ist (Rohrmann 2013). Viele Männer reagieren verunsichert und hilflos angesichts der generellen Verdächtigungen, insbesondere wenn sie nicht offen ausgesprochen werden, sondern eher nur atmosphärisch zu erfassen sind. Dies kann männliche Auszubildende und Fachkräfte in ihrer pädagogischen Tätigkeit deutlich einschränken: „Und da hatte ich am Anfang große Schwierigkeiten, überhaupt die Nähe von Kindern zuzulassen. (...). Und da war bei mir halt etwas, wo ich bewusste Sorge und Angst drum hatte, dass das jemand vielleicht falsch interpretiert“ (Cremers/Krabel 2012b: 71). Manche Männer versuchen, körperlichen Kontakt zu Kindern möglichst zu vermeiden, was sich nachteilig auf ihre Beziehung zu den Kindern auswirkt. Andere beschränken Körperkontakt auf männertypische Aktivitäten wie Raufen und Toben, die oft von Frauen weniger übernommen werden. Dadurch werden jedoch geschlechterstereotype Muster verstärkt.

Popitz (1992) hat in *Phänomene der Macht* zwischen Verletzungsmacht und Verletzungsoffenheit als grundlegenden, wechselseitig aufeinander verweisenden Modi von Vergesellschaftung unterschieden. In unserer Gesellschaft wird dabei Männlichkeit tendenziell als ‚verletzungsmächtig‘, Weiblichkeit als ‚verletzungsoffen‘ konstruiert. Aus dieser Perspektive ist der Generalverdacht auf Konstruktionen des männlichen Körpers als sexuell triebgesteuert und potentiell gefährlich zurückzuführen – im Gegensatz zum weiblichen Körper, dem dies nicht unterstellt wird. Umgekehrt wird kaum reflektiert, dass Männer durch derartige Andeutungen verletzt werden können, da Männer generell nicht als verletzungsoffen wahrgenommen werden.

Dies gilt auch für manche Diskussionen in erziehungswissenschaftlichen Fachkreisen, in denen pauschalen Verdächtigungen und potenziellen Verletzungen männlicher Erzieher nur wenig Bedeutung beigemessen wird. Cremers und Krabel weisen in diesem Zusammenhang auf das Dilemma hin, dass damit gerade Männer verdächtigt werden, die fürsorglich sind und sich durch ihr Engagement im Care-Bereich in Gegensatz zu Mustern hegemonialer Männlichkeit setzen (Cremers/Krabel 2013).

## 6 Subjektive Bewältigungsstrategien

Wie positionieren sich nun männliche Fachkräfte in diesem Spannungsfeld? Nachfolgend werden zwei Bewältigungsmuster herausgestellt, die sich mit ‚Neutralisierung‘ und mit ‚Re-Souveränisierung‘ beschreiben lassen. Ältere Studien zur Geschlechterthematik im Elementarbereich hatten ergeben, dass pädagogische Fachkräfte geschlechtsbezogenen Aspekte eher wenig beachten. Permien/Frank (1995: 17) sprachen in diesem Zusammenhang von einer ‚Gleichheitsideologie‘: Zum einen wird Geschlechtsunterschieden zwischen Mädchen und Jungen nur eine geringe Bedeutung beigemessen, zum anderen wird behauptet, dass Jungen und Mädchen gleichbehandelt werden. Dies lässt sich auch in Bezug auf Frauen und Männer feststellen. Fachkräfte beiderlei Geschlechts betonen, dass im Kita-Alltag „alle dasselbe machen“ und professionelles Verhalten nicht vom Geschlecht abhängt. So ergaben die quantitativen Erhebungen von Aigner und Rohrmann, dass eine deutliche Mehrheit der befragten Kindergartenfachkräfte bei vielen Aktivitäten „eher keinen Unterschied“ in der Durchführung durch männliche oder weibliche Kolleg/innen sahen. Dies galt sogar für Aktivitäten wie „körperbetont spielen“ oder „Kampfspiele“, die typischerweise Männern zugeordnet werden (Aigner/Rohrmann 2012: 273).

Zu dieser Tendenz zur ‚Neutralisierung‘ von Geschlecht passt, dass viele männliche Erzieher ganz generell ambivalente oder eher diffuse Einstellungen zu Männlichkeit haben und sich schwer damit tun, Mann-Sein positiv zu besetzen. Viele männliche Fachkräfte bemühen sich ausdrücklich darum, gerade nicht das ‚Besondere‘ des Mann-Seins herauszukehren, sondern Kindern einen Gegenentwurf zu stereotypisierter Männlichkeit anzubieten und ein Modell für gleichberechtigtes Verhalten zu sein (Aigner/Rohrmann 2012: 301; Cremers/Krabel 2010: 45; Kohlmann 2010: 87). Nach dem Motto „Wenn zwei dasselbe tun, ist es noch lange nicht das Gleiche“ ist gerade dies eine Begründung für die Notwendigkeit männlicher Fachkräfte und Bezugspersonen für Kinder.

Allerdings stellen Aigner und Rohrmann im Vergleich von Fragebogen-  
aussagen mit Ergebnissen vertiefender Interviews fest,

*„dass die Erhebungen eine erhebliche Ambivalenz in den Einstellungen der befragten Männer offensichtlich werden lassen. Aussagen zu Ähnlichkeiten der Geschlechter stehen in den Interviews manchmal direkt neben Aussagen, die die Unterschiede zwischen Männern und Frauen hervorheben, wenn z.B. ein Mann zunächst meint, dass im Team ‚alles total gemischt‘ sei, im nächsten Satz dann aber von seiner Neigung zu handwerklichen Tätigkeiten und Fußballspielen erzählt“ (Aigner/Rohrmann 2012: 425).*

Diese Widersprüche, die an verschiedenen Stellen zu finden sind, sind nicht nur Ausdruck mangelnder Reflexion geschlechtsbezogener Haltungen und Aufgabenverteilungen in den Kita-Teams. Sie verweisen auch auf innere Dilemmata der befragten Männer sowie auf Widersprüche zwischen Professionalität und Authentizität. Beim Versuch, einen Platz als ‚gute‘ Männer im Geschlechtersystem von Kindertageseinrichtungen zu finden, greifen männliche Fachkräfte teilweise auf traditionelle Männlichkeitsmuster zurück. Von manchen weiblichen Kolleginnen wird ein betont ‚männliches‘ Auftreten ihrer Kollegen durchaus positiv bewertet. Andere reagieren irritiert oder gekränkt.

Tatsächlich entsprechen Männer zwar mit ihrer Berufswahl nicht sozialen Erwartungen an ihr Geschlecht, neigen in ihrer pädagogischen Tätigkeit aber oft zu geschlechtstypischem Verhalten. Studien zu Männern in Kitas berichten immer wieder, dass diese deutlich häufiger als ihre Kolleginnen Sport- und Bewegungsaktivitäten anbieten, mit den Kindern toben und raufen oder Kindern riskantes Verhalten zutrauen (vgl. Cremers et al. 2010; Emilsen/Koch 2012). Erzieherfachschüler und Erzieher werden in Kitas mit geschlechtertypischen Erwartungshaltungen von Kolleginnen, Kindern und Eltern konfrontiert, die sie teils als störend empfinden, teils aber auch dankbar annehmen. Um sich in einem als ‚weiblich‘ angesehenen Bereich zu behaupten, inszenieren sie ihre Berufstätigkeit als ‚männlich‘, indem sie sich z.B. Tätigkeitsbereiche aussuchen, die traditionell eher ‚männliche‘ Fähigkeiten zu erfordern scheinen, oder ein professionelles Berufsverständnis entwickeln, das Fachlichkeit und ‚männliche Coolness‘ in den Vordergrund stellt. Dabei kommt es z.T. auch zur Abwertung von Frauen bzw. von Verhaltensweisen, die Männer als typisch weiblich wahrnehmen (vgl. Rohrmann 2008; Cremers et al. 2010; Cremers/Krabel 2013).

Aigner und Rohrmann stellen dar, dass sich entsprechende Kompensationsversuche auch auf andere Lebensbereiche erstrecken. So

*„bewältigen manche Männer die ‚krisenhafte‘, weil doch stark geschlechtsuntypische Entscheidung für diesen traditioneller Weise als Frauenarbeit angesehenen Beruf durch Rückgriff auf als betont ‚männlich‘ geltende Nebentätigkeiten oder Hobbys (Arbeit in einem Motorrad-Laden, bei einem Wachdienst, auf einer Tankstelle usw.),*

*quasi als Rückversicherung ihrer Identität aus der ‚Tiefendimension‘ biografisch erworbener Männlichkeit“ (Aigner/Rohrmann 2012: 37).*

Derartige Verhaltensweisen lassen sich als Strategie der Resouveränisierung (vgl. Forster 2006) interpretieren: Männer versuchen, den Anspruch männlicher Überlegenheit wieder herzustellen, der in einem weiblich dominierten Arbeitsfeld verloren zu gehen droht. Solche Versuche der Resouveränisierung – Aigner und Poscheschnik sprechen von „Strategien männlicher Selbstvergewisserung“ (Aigner/Poscheschnik 2011: 65) – sind dabei nicht als ‚Problem‘ einzelner Männer zu verstehen. Vielmehr lassen sie sich als Bewältigungsstrategie von männlichen Erziehern und Auszubildenden verstehen, die ihre geschlechtsuntypische Berufswahl vor sich und anderen legitimieren (müssen) (Cremers/Krabel 2012a: 148).

## 7 Professionalisierung als Chance

Vor dem geschilderten Hintergrund bringen Initiativen für mehr männliche Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen sowohl das Risiko einer Restitution stereotyper Geschlechterbilder als auch Chancen für vielfältigere Formen des Mann- und Frau-Seins mit sich. Dies prägt auch die starke und zuweilen kritische Resonanz auf das Bundesprogramm ‚Männer in Kitas‘ in Medien und Fachöffentlichkeit. Auf der einen Seite ist im Anschluss an den Diskurs über Jungen als Bildungsverlierer oft eine undifferenzierte und nur wenig reflektierte Begeisterung für Maßnahmen für mehr Männer in Kitas festzustellen, die die diskutierte Tendenz zur Idealisierung männlicher Fachkräfte widerspiegelt. Auf der anderen Seite steht zuweilen eine ebenfalls pauschale Kritik nicht zuletzt aus den Erziehungswissenschaften, die eben diese Idealisierung zum Anlass nimmt, Maßnahmen für mehr männliche Fachkräfte grundsätzlich kritisch zu bewerten (vgl. Rohrmann 2013; Rose 2012; Rose/May 2013). Dabei wenden sich die kritischen Veröffentlichungen meist nicht grundsätzlich gegen Männer als Fachkräfte. Das ‚Verbrechen‘, um den anfangs zitierten Schlager aufzugreifen, wird vielmehr in der Aufrechterhaltung oder sogar Rekonstruktion traditioneller Geschlechterstereotype und hegemonialer Männlichkeitsmuster gesehen.

In diesem Kontext sind nun zwei positive Ergebnisse des Bundesprogramms hervorzuheben. Zum einen hat das ESF-Modellprogramm Kita-Trägern ermöglicht, umfassende Fachtage, Weiterbildungsangebote und Teamentwicklungsprozesse zur Reflexion von Genderfragen und geschlechterbewusster Pädagogik durchzuführen. Damit konnte diese bislang oft eher vernachlässigte Querschnittsaufgabe vielerorts im Bereich der Personalentwicklung platziert und z.T. auch verstetigt werden. Zum anderen haben

Kampagnen und Maßnahmen zur Berufsorientierung wesentlich dazu beigetragen, vielfältige Männlichkeiten von Erziehern bundesweit und international sichtbar zu machen. Bemerkenswerte Beispiele sind die Hamburger Kampagne ‚Vielfalt Mann‘ und die Wanderausstellung der bundesweiten Koordinationsstelle ‚Die Gesichter hinter den Zahlen‘, aber auch viele Facebookauftritte oder das Engagement von männlichen Fachkräften als ‚Werberzieher‘ oder Mentoren.

Viele Projekte im Bundesprogramm haben zudem gezielt zum Thema Generalverdacht gearbeitet. Die Sensibilität für sexuelle Übergriffe und Gewalt in Institutionen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Auch aus Kindertagesstätten werden immer wieder einmal einzelne Vorfälle bekannt. Die allermeisten männlichen Fachkräfte sind aber nicht übergriffig. Dass dennoch der Pädophilieverdacht immer wieder zum Thema wird, verweist auf mehrere Leerstellen im Diskurs sowie in der Praxis. Zum einen wird sichtbar, dass sexualpädagogische Themen im Kontext der Elementarpädagogik zu wenig bearbeitet werden. Trotz der scheinbaren Liberalisierung von Sexualität besteht bei vielen Fachkräften nach wie vor große Unsicherheit im Umgang mit sexuellen Fragen (vgl. Wanzeck-Sielert 2013). Zum anderen ist es erforderlich, mehr zu reflektieren, wie Kitas Kinder generell vor sexuellen Übergriffen und Gewalt schützen können, anstatt dieses durchaus heikle Thema durch eine Einschränkung des (körperbezogenen) Handlungsspielraums *männlicher* Erzieher zu vermeiden.

Hinter beiden Aspekten scheint die fortbestehende Wirkungsmacht klischeehafter Bilder von Sexualität durch, die Männer als potentiell gefährlich erscheinen lässt. Weibliche Fachkräfte in Kitas werden dagegen tendenziell mit asexueller Mütterlichkeit assoziiert, mögliche Übergriffigkeit von Frauen wird vor diesem Hintergrund nicht thematisiert. Vor diesem Hintergrund stimmen die im Kontext des Bundesmodellprogramms entwickelten Ansätze darin überein, dass Schutzkonzepte für Kitas sowohl den Umgang mit dem Generalverdacht als auch den Schutz von Kindern vor sexueller Gewalt berücksichtigen müssen (vgl. Cremers/Krabel 2012c; EHKN 2012; weitere Materialien in Vorbereitung). Dies schließt die Entwicklung sexualpädagogischer Konzeptionen sowie von angemessenen Formen der Kinderbeteiligung und des Beschwerdemanagements mit ein.

## 8 Fazit

Was lässt sich nun aus der Analyse von Männlichkeiten im Elementarbereich schlussfolgern? Zunächst ist hervorzuheben, in welchem Ausmaß die pädagogische Institution Kita durch geschlechtsbezogene Muster und Konstruk-

tionen strukturiert ist. Dies ist zwar in vieler Hinsicht seit Langem bekannt, wird in der Praxis jedoch oft wenig reflektiert. Wenn nun aber nicht mehr nur einzelne Männer in Kindertageseinrichtungen arbeiten, sondern ‚Mehr Männer in Kitas‘ zum Thema von fachlichen Diskursen und politischen Projekten werden, wird eine Auseinandersetzung mit diesen Zusammenhängen unvermeidlich. Dabei geraten zunächst die Widersprüche in den Männlichkeitskonstruktionen der beteiligten Akteure (einschließlich der Männer selbst) in den Blick. Diese sind – neben anderen Aspekten – als eine wesentliche Ursache dafür anzusehen, dass der Männeranteil am pädagogischen Fachpersonal von Kitas nach wie vor gering ist.

Das Ziel eines ausgewogeneren Geschlechterverhältnisses im Personal von Kindertageseinrichtungen erfordert, die Polarität zwischen dem ‚lieben‘ und dem ‚verbrecherischen‘ Mann zu reflektieren und aufzulösen. Die Auseinandersetzung mit Prozessen der Idealisierung und Abwertung von Männern in Kitas ist darüber hinaus eine Chance für eine Veränderung traditioneller Geschlechterkonstruktionen. Dies setzt voraus, Männer als ‚caretaker‘ – Betreuer – ernst zu nehmen und ihre Rolle in der pädagogischen Arbeit nicht auf eine stereotyp ‚männliche‘ Ergänzung der Arbeit von Frauen zu begrenzen. Vorstellungen von ‚Männlichkeit‘ lassen sich um Aspekte von Zuwendung, Fürsorglichkeit und Nähe zu Kindern erweitern. Darüber hinaus fordert die vorliegende Analyse dazu auf, auch die Weiblichkeitskonstruktionen zu hinterfragen, die historisch und auch auf individueller Ebene mit den Institutionen der Kinderbetreuung verbunden sind. Dabei kommt heute Fragen nach dem Miteinander der Geschlechter und damit nach einer *gemeinsamen* Weiterentwicklung geschlechtsbezogener Erklärungen und Orientierungen auch im Bereich der Frühpädagogik ein zentraler Stellenwert zu (vgl. Kunert-Zier 2005).

Als Schlüssel zur Überwindung geschlechterstereotyper Zuschreibungen kann Professionalität angesehen werden. So wird in einem ESF-Modellprojekt unter der Überschrift ‚Professionalität kennt kein Geschlecht‘ formuliert:

*„Professionelle pädagogische Arbeit können sowohl Frauen als auch Männer leisten. Man qualifiziert oder disqualifiziert sich nicht durch sein Geschlecht. Entscheidend sind die persönliche Eignung, das Fachwissen und die Fähigkeit, das Wissen in die Tat umzusetzen“ (Herrenbrück 2012:4).*

Auch die Ergebnisse der Tandem-Studie belegen, „dass Frauen und Männer gleichermaßen professionell mit den Kindern interagieren. [...] Hinsichtlich pädagogischer Professionalität spielt also das Geschlecht offenkundig keine Rolle“ (Andrä et al. 2013). Gleichzeitig stellte das Forschungsteam fest, dass Fachkräfte gerade in den Momenten, in denen Geschlechterbezüge sichtbar werden, besonders authentisch wirken (Andrä 2013; Brandes et al. 2013).

Ziel ist daher nicht eine ‚geschlechtsneutrale‘ Professionalität, sondern eine reflexive Grundhaltung, die Räume für ein Experimentieren mit Ge-

schlechterbildern und für vielfältige ‚Männlichkeiten‘ und ‚Weiblichkeiten‘ im Leben von Jungen und Mädchen, Frauen und Männern öffnet.

## Literatur

- Aigner, J./Poscheschnik, G. (2011): Fürsten und Könige? Aspekte der Psychodynamik von Männern in pädagogischen Berufsfeldern. *Psychosozial* 34, IV, 126, S. 57-68.
- Aigner, J./Rohrmann, T. (Hrsg.) (2012): *Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern*. Opladen: Budrich.
- Amthor, R. (2003): *Die Geschichte der Berufsausbildung in der sozialen Arbeit. Auf der Suche nach Professionalisierung und Identität*, Weinheim.
- Andrä, M. (2013): Men and Women in Interaction. Pedagogy and Authenticity – a Contradiction? Presentation on the 23rd EECERA annual conference, 30.8.2013, Tallinn/Estonia.
- Andrä, M./Schneider-Andrich, P./Brandes, H. (2013): „Ich habe keine Erwartungen an ihn als Mann...“ Männliche und weibliche Fachkräfte im Vergleich. *Theorie und Praxis der Sozialpädagogik*, Heft 6/2013, 12-15.
- Böhnisch, L. (2004): *Männliche Sozialisation: Eine Einführung*. Weinheim: Juventa.
- Böhnisch, L. (2003): *Die Entgrenzung der Männlichkeit. Verstörungen und Formierungen des Mannseins im gesellschaftlichen Übergang*. Opladen: Leske + Budrich.
- Brandes, H./Andrä, M./Röseler, W. (2012): Das „Männliche“ in der Erziehung. Annäherungen an geschlechtsspezifisches Erziehungsverhalten und männliches Rollenvorbild. In: Cremers et al. (Hrsg.): *Männer in Kitas*. Opladen: Budrich, S.151-166
- Brandes, H./Schneider-Andrich, P./Andrä, M. (2013): Wozu brauchen Kinder (männliche) Rollenvorbilder? *Theorie und Praxis der Sozialpädagogik*, Heft 6/2013, S. 6-8.
- Brody, D. (in Vorbereitung). *Men Who Teach Young Children: an international perspective*. Stoke-on-trent: Trentham Books.
- Cameron, C. (2012): Neu betrachtet: Männer und Professionalität in der Kinderbetreuung. In: Cremers et al. (Hrsg.): *Männer in Kitas*. Opladen: Budrich, S. 329-348.
- Cameron, C. (2001): Promise or Problem? A Review of the Literature on Men Working in Early Childhood Services. *Gender, Work and Organisation*, Vol. 8(4), S. 430-451.
- Cameron, C./Moss, P./Owen, C. (1999): *Men in the Nursery: gender and caring work*. London: Paul Chapman Publishing.
- Connell, R. (1999): *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Opladen.
- Connell, R. (1995): Neue Richtungen für Geschlechtertheorie, Männlichkeitsforschung und Geschlechterpolitik. In: Armbruster et al. (Hrsg.): *Neue Horizonte?*

- Sozialwissenschaftliche Forschung über Geschlechter und Geschlechterverhältnisse. Opladen: Leske+Budrich, S. 61-84.
- Cremers, M./Krabel, J. (2013): 'Männer in Kitas – Im Spannungsfeld zwischen Gender ‚patriarchaler Dividende‘ und ‚untergeordneter Männlichkeit‘. In: Rose, L./May, M. (Hrsg.): Mehr Männer in die soziale Arbeit? Opladen: Budrich.
- Cremers, M. & Krabel, J. (2012a): Männer in Kitas: Aktueller Forschungsstand in Deutschland. In: Cremers, M./Höyng, S./Krabel, J./Rohrmann, T. (Hrsg.): Männer in Kitas. Opladen: Budrich, S. 131-150.
- Cremers, M./Krabel, J. (2012b): Gender macht Schule – wie viel Gender steckt in der Fachschulausbildung für Erzieher/innen? In: Cremers et al. (Hrsg.): Männer in Kitas. Opladen: Budrich, S.183-197.
- Cremers, M./Krabel, J. (2012c): Generalverdacht und Sexueller Missbrauch in Kitas. Wie können Kitas ihre Erzieher vor dem Generalverdacht und Kinder vor sexuellem Missbrauch schützen? Cremers et al. (Hrsg.): Männer in Kitas. Opladen: Budrich, S. 265-285.
- Cremers, M./Höyng, S./Krabel, J./Rohrmann, T. (Hrsg.) (2012): Männer in Kitas. Opladen: Budrich.
- Cremers, M./Krabel, J./Calmbach, M./Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2010): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Berlin: BMFSFJ.
- Emilsen, K./Koch, B. (2010): Men and women in outdoor play – changing the concepts of caring. Findings from Norwegian and Austrian research projects. European Early Childhood Education Research Journal, 18, 4/2010, S. 543-553.
- Europäische Kommission (2011): Frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung: der bestmögliche Start für alle unsere Kinder in die Welt von morgen. Mitteilung der Europäischen Kommission. [[http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/childhoodcom\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/childhoodcom_de.pdf)] [Zugriff: 20.08.2012].
- Farquhar, S. (2008): New Zealand men's participation in early years work. Early Child Development and Care, 178(7/8), S. 733-744.
- Forster, E. (2006): Männliche Resouveränisierungen. Feministische Studien 24/2, S. 193-207.
- Friis, P. (2008): Männer im Kindergarten. Wie man sie anwirbt – und dafür sorgt, dass sie auch bleiben. Themenheft des norwegischen Kultusministeriums (2006). Deutsche Fassung 2008 hg. vom Forschungsprojekt Elementar, Universität Innsbruck. [http://www.uibk.ac.at/ezwi/elementar/literatur/friis\\_maenner\\_im\\_kindergarten.pdf](http://www.uibk.ac.at/ezwi/elementar/literatur/friis_maenner_im_kindergarten.pdf) [Zugriff: 15.1.2009].
- Fthenakis, W. (1985): Väter. Band 1: Zur Psychologie der Vater-Kind-Beziehung. München: Urban & Schwarzenberg.
- Fuchs-Rechlin, K. (2012): Leitung – die unterschätzte Achillesferse der Kitas. KomDat Heft 2/2012, S. 4-6.
- Fuchs-Rechlin, K./Schilling, M. (2006). Wo sind die Männer? Zur Personalstruktur in der Jugendhilfe. KomDat Jugendhilfe, Heft 2/2006, S. 2-3.
- Gerner Wohlgemuth, U. (2012): Motivation von Männern in sozialen Berufen. In: Cremers et al. (Hrsg.): Männer in Kitas, Opladen: Budrich, S. 387-404.

- Hausen, K. (1976): Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“. In: Conze, W. (Hrsg.): Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas Stuttgart: Klett; S. 363-393.
- Herrenbrück, S. (2012): Dem Generalverdacht professionell begegnen. In: Zentrum Bildung der EKHN/Projektstelle „MEHR Männer in Kitas (Hrsg.): Professionalität kennt kein Geschlecht. S. 4-5. [http://www.mikitas.de/images/Download/Zwischenkonferenz/brosch\\_generalverdacht\\_web.pdf](http://www.mikitas.de/images/Download/Zwischenkonferenz/brosch_generalverdacht_web.pdf) [Zugriff: 18.4.2013]
- Hurrelmann, K./Schultz, T. (Hrsg.) (2012): Jungen als Bildungsverlierer. Brauchen wir eine Männerquote in Kitas und Schulen? Weinheim: Beltz.
- Icken, A. (2012): Das Bundesprogramm ‚Männer in Kitas‘ – ein gleichstellungspolitischer Ansatz. In: Cremers et al. (Hrsg.): Männer in Kitas, Opladen: Budrich, S. 17-28.
- Kimmerle, C. (2012): Strahlender Ritter oder zweifelhafter Verdachtsfall – zu den Dilemmata der Anerkennung sozialpädagogischer Arbeit im Spiegel der Wahrnehmung männlicher Erzieher. In: Betrifft Mädchen, 25, Heft1/2012, S. 26-30.
- Koordinationsstelle Männer in Kitas (2013): Anteil männlicher Beschäftigter in den Bundesländern. <http://www.koordination-maennerinkitas.de/forschung/> [Zugriff: 18.4.2013].
- Kunert-Zier, M. (2005): Erziehung der Geschlechter. Entwicklungen, Konzepte und Genderkompetenz in den sozialpädagogischen Feldern. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lamb, M. (Ed.) (1997): The Role of the Father in Child Development. New York: John Wiley & Sons.
- Le Camus, J. (2001): Väter. Die Bedeutung des Vaters für die psychische Entwicklung des Kindes. Weinheim: Beltz.
- Menka-Eide, A. (2011): ”Du skal holde din sti ren...” En kvalitativ undersøkelse av menns forholdsregler for å unngå mistenkeligjøring for seksuelle overgrep i barnehagen. Masteroppgave i pedagogikk. Oslo: Universitet, Pedagogisk forskningsinstitutt.
- Murray, S. (1997): It's safer this way. The subtle and not-so-subtle exclusion of men in child care. In: Benokraitis, N. (Ed.): Subtle Sexism – Current practice and prospects for change. London: Sage. pp. 136-153.
- Nelson, B.(2002): The importance of men teachers and why there are so few. Minneapolis: Men in Child Care and Elementary Education Project.
- Netzwerk der Europäischen Kommission für Kinderbetreuung (1996): Qualitätsziele in Einrichtungen für kleine Kinder. Brüssel: Europäische Kommission.
- Peeters, J. (2012): Männer müssen auf der Hut sein. Kinder in Europa, 23, 11/2012, S. 18-19.
- Peeters, J./Van Laere, K./Vandenbroeck, M./Roets, G.(2013): Challenging the feminisation of the workforce: Rethinking the mind-body dualism in Early Childhood Education and Care. English translation of book chapter published 2013 in French: Vers la fin de l'hégémonie des femmes dans les soins et l'éducation des jeunes enfants, ou comment repenser la dualité corps/esprit dans le domaine de la petite enfance'. DansHauwelle, F./Rubio, M./Rayna, S. (eds.). Sexes, genre et petite enfance: questions et pratiques d'éducation, d'orientation et de formation, Toulouse, Èrès.
- Permien, H./Frank, K.(1995): Schöne Mädchen – Starke Jungen? Gleichberechtigung: (k)ein Thema in Tageseinrichtungen für Schulkinder. Freiburg: Lambertus.

- Popitz, H. (1992): *Phänomeneder Macht*. 2. Aufl. Tübingen: Mohr.
- Rabe-Kleberg, U. (2003): *Gender Mainstreaming und Kindergarten*. Reihe Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim: Beltz.
- Rohrmann, T. (2013): Mehr Männer in Kitas: Re-Stereotypisierung oder Chance für Geschlechtergerechtigkeit? Die Hochschule, Journal für Wissenschaft und Bildung, 1/2013, S. 78-87.
- Rohrmann, T. (Red.), Koordinationsstelle Männer in Kitas (Hrsg.) (2013). *Handreichung Arbeitskreise für Männer in Kitas*. Berlin: Koordinationsstelle.
- Rohrmann, T. (2012a): Warum mehr Männer? In: Cremers et al. (Hrsg.): *Männer in Kitas*. Opladen: Budrich, S. 115-129.
- Rohrmann, T. (2012b): Männer in der Elementarpädagogik: Ein aktueller internationaler Überblick. In: Cremers et al. (Hrsg.): *Männer in Kitas*. Opladen: Budrich, S. 289-306.
- Rohrmann, T. (2011): Zur Bedeutung von männlichen Pädagogen für Jungen. In: Forster, Edgar; Rendtorff, Barbara/Mahs, Claudia (Hg.): *Back to the Boys? Jungenpädagogik im Widerstreit*. Stuttgart: Kohlhammer, S. 108-126.
- Rohrmann, T. (2008): *Zwei Welten? Geschlechtertrennung in der Kindheit: Forschung und Praxis im Dialog*. Opladen: Budrich UniPress.
- Rohrmann, T./Thoma, P. (1998): *Jungen in Kindertagesstätten. Ein Handbuch zur geschlechtsbezogenen Pädagogik*. Freiburg: Lambertus.
- Rose, L. (2012): Wiederkehr von Yin und Yang? Versteckte Geschlechterpolarisierungen im Ruf nach mehr Männern in Erziehung und Bildung. In: *Betrifft Mädchen*, 25, Heft 1/2012, S. 10-15.
- Rose, L./May, M. (Hrsg.) (2013): *Mehr Männer in die soziale Arbeit?* Opladen: Budrich.
- Sachße, C. (2003): *Mütterlichkeit als Beruf: Sozialarbeit, Sozialreform und Frauenbewegung 1871-1929*. 3. Auflage. Weinheim: Beltz.
- Schulte, S. (2012): „Entschuldigung, sind Sie der Hausmeister?“ Geschlechtersensible Pressearbeit zum Thema „Männer in Kitas“. In: Cremers et al. (Hrsg.): *Männer in Kitas*. Opladen: Budrich, S. 253-264.
- Uhrig, K. (2006): *Motivationslage männlicher Fachkräfte und Evaluierung von Personalgewinnungsmaßnahmen für männliche Fachkräfte im Tätigkeitsbereich von Kindertageseinrichtungen in städtischer und freier Trägerschaft in Frankfurt am Main. Zusammenfassung der Gesamtergebnisse*. Frankfurt a.M.
- Vandenbroeck, M./Coussée, F./Bradt, L. (2010): The social and political construction of earlychildhoodeducation. *British Journal of Educational Studies* 58, no 2, S. 139-53.
- Wanzeck-Sielert, C. (2013): *Sexualerziehung in Kindertagesstätten*. In: Schmidt, R./Sielert, U. (Hrsg.): *Handbuch Sexualpädagogik und sexuelle Bildung*, Weinheim: Juventa, S. 571-581.