



Bildung und Kultur

Leonardo da Vinci
Pilotprojekte



Geschlechterthematisches Interviewprojekt: Studierende befragen ErzieherInnen zu Geschlechterthemen

von Christoph Kimmerle, Pestalozzi-Fröbel-Haus, Berlin
und Jens Krabel, Dissens e.V.

Im Folgenden finden Sie eine ausführliche Beschreibung des Interviewprojekts „Studierende befragen ErzieherInnen zu Geschlechterthemen“, an dem Studierende des Pestalozzi-Fröbel-Hauses Berlin und der Alice-Salomon-Fachhochschule in Berlin sowie ErzieherInnen und Leiterinnen von Kindertageseinrichtungen des freien Trägers „Pfefferwerk Stadtkultur gGmbH“ teilgenommen haben.

Inhalt:

Beschreibung des Interviewprojekts	S. 1
Interviewleitfäden	S. 2
Ergebnisse aus den Interviews – Zusammenfassung und erste Ergebnisse	S. 9

Die Beschreibung des geschlechterthematischen Interviewprojekts ist ein zusätzlicher Beitrag des **Gender Loops Curriculums**, herausgegeben von Krabel, Jens/Cremers, Michael/Debus, Katharina (2008). Online verfügbar unter: www.genderloops.eu

1. Beschreibung des Interviewprojekts

Vorbemerkung – Erkenntnisinteresse und methodisches Vorgehen

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews mit ExpertInnen aus dem Bereich der Aus- und Fortbildung für ErzieherInnen in Deutschland zeigen, dass Studierende durch die Methode des „Forschenden Studierens“ für Geschlechterthemen sensibilisiert werden können. Die Studierenden erleben sich dabei als ForscherInnen, die Geschlechterforschungsfragen nachgehen bzw. entwickeln und zu beantworten suchen.

Im Sinne eines „Forschenden Studierens“ wurde im Rahmen von Gender Loops ein Interviewprojekt durchgeführt. Studierende der Alice-Salomon-Fachhochschule und des Pestalozzi-Fröbel-Hauses - Fachschule für Sozialpädagogik – befragten ErzieherInnen aus insgesamt 13 Kindertageseinrichtungen des freien Trägers „Pfefferwerk Stadtkultur gGmbH“ zu den Themen „Gender Mainstreaming“, „Geschlechtsbewusste Pädagogik“ und „Zusammenarbeit von männlichen und weiblichen ErzieherInnen“.

Die Studierenden führten die Interviews in Gruppen – zu zweit bis zu fünft. Meist wurde einE ErzieherIn interviewt; aber auch Gruppeninterviews mit zwei bis vier ErzieherInnen erwiesen sich als praktikabel und gewinnbringend.

Die Interviews dauerten zwischen 30 und 60 Minuten; die Aussagen wurden durch Mitschrift, zum Teil auch durch Tonbandaufnahmen gesichert. Anschließend wurden die Einzel-Interviews von den Studierenden ausgewertet, im Unterricht vorgestellt und diskutiert sowie schriftlich zusammengefasst. Schließlich wurden die Aussagen und Erkenntnisse aus allen Interviews sowie aus deren Vergleich miteinander weiter diskutiert und als Ergebnisse des gesamten Projekts zusammengefasst. Für die Studierenden ergaben sich daraus zum Teil neue Schwerpunkte und Fragestellungen, die sie weiterverfolgen wollten. Die Zusammenfassung ging zudem – in weitgehend anonymisierter Form (aus Daten- und Vertrauensschutzgründen) – den LeiterInnen der Kindertageseinrichtungen und den befragten ErzieherInnen zu; die Erkenntnisse konnten so als Anregungen Eingang in die organisationsinterne Diskussion dort zu Gender Mainstreaming, geschlechtsbewusster Pädagogik und gegebenenfalls erforderlichem Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarf finden.

Es zeigte sich, dass Interviews je nach (Vor-) Kenntnissen der ErzieherInnen und der Studierenden unterschiedlich verlaufen. Der Erkenntnisgehalt ist davon aber nicht notwendigerweise abhängig; als hierfür wesentlicher erwiesen sich Interesse und Neugier auf beiden Seiten sowie eine auf Verstehen ausgerichtete Haltung der InterviewerInnen, die zur Verständnisklärung, zu Nachfragen und konkreten anschaulich-nachvollziehbaren Beispielen führt. Besonders hilfreich scheint es zu sein, wenn die InterviewerInnen nicht davon ausgehen, dass die Befragten schon wissen, wie etwas gemeint ist, und wenn sie sich trauen, Nachfragen zu dem zu stellen, was die Befragten sagen – und möglicherweise auch als selbstverständlich voraussetzen.

Die Interviews wurden einerseits über vorbereitete Interview-Leitfäden (vor-) strukturiert, andererseits waren sie offen für die jeweiligen GesprächspartnerInnen; der tatsächliche Befragungsverlauf variierte entsprechend.

Eine exemplarische Auswahl an Leitfragen für ein solches Interview finden Sie im Anhang.

Durchführung

Im Vorfeld der Interviews

- Kontaktaufnahme zu einem oder mehreren Kindertageseinrichtungsträgern, Vorstellen des Interviewprojekts und Bitte um Beteiligung von Kindertageseinrichtungen.
- Absprache über den Verlauf, Zeitumfang und Datum des Interviews mit den beteiligten Einrichtungen.
- Eine (erste) fachliche Grundlageschaffende Auseinandersetzung mit dem Thema Geschlecht im Vorlauf und in Vorbereitung auf die Interviews – je nach Konzeption der

Lehrveranstaltung bzw. des Themenfelds / Unterrichtsfachs / Moduls z.B. Aspekte der Entwicklung geschlechtlicher Identität(en), geschlechtssensibler/ -bewusster / -reflektierter Pädagogik, gesellschaftlicher Arbeitsteilung, des ErzieherInberufs als traditionellem Frauenberuf und der Bedeutung für die dort arbeitenden weiblichen und männlichen ErzieherInnen, des Gender Mainstreaming etc.

- Den Studierenden wird die Idee des Interviewprojekts erklärt. Danach bilden die Studierenden Kleingruppen, bekommen oder erarbeiten innerhalb eines gegebenen Rahmens selbst Interviewleitfragen und können sich ggf. weitere thematische Fragen überlegen, die sie den ErzieherInnen gerne stellen möchten.
- Organisatorische Absprachen zwischen den Studierenden zur Kontaktaufnahme und Absprache mit der Einrichtung und den InterviewpartnerInnen, zum Gesprächsverlauf (Wer stellt welche Fragen, wie werden die Ergebnisse gesichert, von wem etc.?).
- Gegebenenfalls kann es hilfreich sein, wenn die Interviewfragen den ErzieherInnen schon im Vorfeld zugeschickt werden; sie können sich dann auf das Interview vorbereiten.

Das Interview-Gespräch

- Begrüßung und kurze Einführung, in der die Studierenden nochmal den Rahmen und die Ziele des Interviews ansprechen. Die ErzieherInnen werden gefragt, ob sie weiteren Klärungsbedarf vor dem Interview haben. Den ErzieherInnen sollte zugesichert werden können, dass ihre Aussagen anonym ausgewertet werden und dass sie nicht auf jede Frage antworten müssen.
- Gespräch strukturiert durch Interview-Leitfaden / Leitfragen sowie angepasst an die GesprächspartnerInnen und den konkreten Gesprächsverlauf.
- Am Ende bekommen die ErzieherInnen ein kurzes Feed-Back von den Studierenden für die Bereitschaft, sich befragen zu lassen und ggf. zu erstem Eindruck / Erkenntnisgewinn. („Vielen Dank für Ihre Bereitschaft, mit uns ein Interview durchzuführen“ / „Besonders interessant an dem, was Sie gesagt haben, fanden wir“ / „Neu war für uns, dass“)

Dokumentation (Datensicherung)

- Die Studierenden machen sich während des Interviews soweit möglich (unter Umständen arbeitsteilig) Notizen; ggf. wird das Interview über Tonband oder Ähnliches aufgenommen.
- Kurz nach dem Interview werden die Notizen ggf. ergänzt. Dazu könnten neben Fakten zur Anzahl der Interviewten, deren Alter etc. auch Eindrücke zum Interview, zur Befindlichkeit als InterviewerIn oder zur Gesprächsatmosphäre gehören.

Zusammenfassung und Auswertung der Einzel-Interviews durch die Studierenden

- Zunächst werden die wesentlichen *Aussagen inhaltlich zusammengefasst und gegliedert*. Prägnante, typische Begriffe oder Aussagen sind oftmals als Zitate besonders gewinnbringend. Empfehlenswert ist eine erste mündliche Verständigung in der Gruppe der InterviewerInnen bevor die Verschriftlichung beginnt.
Die Schwierigkeiten bei diesem Schritt sind die inhaltliche Reduktion sowie die Gliederung der zentralen Ergebnisse. Oft kann der Aufbau des Interviewleitfadens als Orientierung zur Gliederung der Interview-Ergebnisse dienen. (In einem solchen Fall könnten die Studierenden in einer Art Tabelle hinter die Leitfragen jeweils eine Zusammenfassung der Antworten, die sie während des Interviews erhalten haben, notieren.)
Manchmal wird sich zeigen, dass im Interview auch Themen aufgetaucht sind, mit denen man nicht rechnete und die es erfordern, die Gliederung etwas zu modifizieren.
- In einem zweiten Schritt werden die erhaltenen Aussagen der InterviewpartnerInnen weiter ausgewertet, d.h. *reflektiert*. – Welche Erkenntnisse konnten z.B. gewonnen werden, welche Hypothesen wurden bestätigt oder widerlegt, welche neuen Fragen sind aufgetaucht, was müsste noch näher untersucht / geklärt werden, um es verstehen zu können, welche Schlussfolgerungen lassen sich daraus für die praktische sozialpädagogische Arbeit ziehen, welche Unterstützungs- / Qualifizierungsbedarfe sind zu

erkennen? (Wie ist es den Studierenden in der Rolle der InterviewerInnen und mit der Methode der Befragung ergangen?)

Auch hierzu ist zunächst eine mündliche Auswertungsdiskussion zu empfehlen, bevor die Überlegungen schriftlich festgehalten werden. Ggf. ist es sinnvoll, sich nochmals zwischen theoretischem Wissen zum Thema und den empirisch gewonnenen Aussagen hin und her zu bewegen.

Gesamtauswertung: Vergleich und Diskussion der Ergebnisse aus den Einzel-Interviews im Unterricht / Seminar

- Die Interviewgruppen präsentieren die *Ergebnisse der jeweiligen Einzel-Interviews* in der Lehrveranstaltung – z.B. wie folgt:
 - Wie ist das Gespräch atmosphärisch und bezüglich der Methode der Befragung verlaufen? Wie ist es den Beteiligten ergangen?
 - Was sind die zentralen Aussagen und Erkenntnisse? Wo sind neue Fragen aufgetaucht, welche Fragen blieben offen?
- *Im Vergleich* der Einzel-Interviews werden *Gemeinsamkeiten und Unterschiede* erkennbar. Diese werden identifiziert und auf Verallgemeinerungsmöglichkeiten und Erklärungsansätze / -hypothesen sowie Schlussfolgerungen hin diskutiert. Diese über den Vergleich und die Diskussion gewonnenen Erkenntnisse können stichwortartig über Wandzeitung festgehalten oder auch ausführlicher (von Einzelnen / einzelnen Gruppen) protokolliert werden. (Im Rahmen des Gender Loops Interviewprojekts fassten die beteiligten Dozenten die Gesamtauswertung zusammen, was jedoch mit einem zeitlichen Aufwand verbunden ist.) Lohnenswert ist der Aufwand einer etwas ausführlicheren Gesamtauswertung insofern, als dann zum Abschluss ein Produkt steht und tatsächlich sichtbar wird, was die über die einzelnen Interviews hinausgehenden Erkenntnisse im Gesamtüberblick sind.

Rückmeldung der Interviewergebnisse an die ErzieherInnen bzw. Praxiseinrichtungen

Eine Rückmeldung der Interviewergebnisse an die befragten ErzieherInnen bzw. Praxiseinrichtungen und deren Leitungskräfte ist insbesondere dann sinnvoll, wenn diese daran Interesse haben. Sie kann dort handlungspraktisch als Anregung für organisationsinterne Überlegungen und für Diskussionen zur fachlichen Arbeit oder Ähnliches dienen. Für die Durchführung eines solchen Interview-Projekts ist es zudem motivierend, wenn über das Erkenntnisinteresse der Studierenden hinaus auch andere an den Forschungsergebnissen interessiert sind.

Die Rückmeldung der Ergebnisse kann schriftlich in Berichtsform und / oder mündlich z.B. über die Teilnahme an Teamsitzungen, gemeinsamen Diskussionen etc. erfolgen.

Zu beachten ist der Daten- und Vertrauensschutz (Anonymisierung) sowie die Haltung gegenüber den befragten ErzieherInnen, die als GesprächspartnerInnen in der Rolle von ExpertInnen der jeweiligen sozialpädagogischen Berufspraxis mit Respekt angesprochen und „untersucht“ werden sollten.

Besonders gewinnbringend ist, wenn es gelingt, dass die Studierenden im Anschluss wiederum erfahren, inwiefern ihre Untersuchungsperspektive und Untersuchungsergebnisse bzw. –hypothesen in der Praxis diskutiert und aufgegriffen wurden, ggf. gar gemeinsam darüber diskutiert werden kann.

Das „Gender Loops Interviewprojekt“ – Erfahrungen, Einschätzungen, Ergebnisse, Erfahrungen und Einschätzungen

Die **Studierenden** beurteilten das Interviewprojekt größtenteils positiv. Viele hatten zum ersten Mal Interviews mit Erwachsenen geführt und hielten diese Methode der Erkenntnisgewinnung für sehr geeignet anschauliche Einblicke aus der Praxis zu erhalten. Die meisten Studierenden bewerteten die Aussagen der ErzieherInnen als nachvollziehbar und erkenntnisreich. Einige Studierende beschreiben die Interviewatmosphäre als sehr

angenehm und entspannt. Andere Studierende waren überrascht, wie präsent „Geschlechterthemen“ in Kindertageseinrichtungen sind und bewerteten nach den Interviews Themen wie „Gender Mainstreaming“ und „Geschlechterbewusste Pädagogik“ als wichtige und relevante Bildungsthemen für die frühkindliche Erziehung und Bildung. Eine Interviewgruppe hob in ihrer Auswertung hervor, dass ihnen „der Missstand, wenn es um Gender Mainstreaming und geschlechtsbewusste Pädagogik und dem damit verbundenen Handlungs- und Fortbildungsbedarf geht, bewusst geworden ist“. Neben den positiven Beurteilungen gab es jedoch auch negative Rückmeldungen seitens der Studierenden. So bemerkten einige Studierende, dass sie nichts Neues erfahren oder dass ihrer Einschätzung nach die ErzieherInnen nur sozial akzeptierte Antworten gegeben hätten. Es gab auch Studierende, die dem Thema „Geschlechterbewusste Pädagogik“ keine Bedeutung zumessen und demzufolge aussagten, das Interviewprojekt würde das Geschlechterthema mit zuviel Bedeutung aufladen. Weitere Kritikpunkte waren, dass das Interviewprojekt sehr zeitintensiv sei und dass einige wenige Kindertageseinrichtungen nicht ausreichend über das Interviewprojekt informiert gewesen seien, sich einige ErzieherInnen dementsprechend „überrumpelt“ gefühlt hätten.

Die **ErzieherInnen** sagten aus: Das Interview habe sie zum Nachdenken angeregt, manche Fragen oder Themen seien bis zum Interview gar nicht präsent gewesen. Mittlerweile seien sie in der praktischen Arbeit für diese Fragen/Themen sensibilisierter. Das Interview gab den Anlass, sich mehr mit dem Thema zu beschäftigen. Viele ErzieherInnen betonten, dass ihnen die Interviews Spaß gemacht hätten.

Auch die **Dozenten** bewerteten das Projekt als positiv. Sie waren beeindruckt, wie viele Diskussionen die Interviews im Unterricht hervorgerufen haben. Sie sahen die Auseinandersetzung mit dem Thema erheblich durch das Interviewprojekt befördert. Die Erfahrungen der PraktikerInnen bestätigten vieles von dem, womit man sich zuvor im Seminar / Unterricht beschäftigt hatte, ergänzten oder korrigierten das bisherige Wissen aber auch.

Durch die vertiefte Auseinandersetzung und angeregt durch die unterschiedlichen Erfahrungen und Positionen der ErzieherInnen wurden die ebenfalls vielfältigen Haltungen der Studierenden gegenüber geschlechterbewussten Pädagogikkonzepten deutlicher als zuvor. Während die einen vor dem Hintergrund der Interviews Ansätze geschlechterbewusster Pädagogik als besonders notwendig beurteilten, sahen sich (eher wenige) andere mit Verweis auf biologische Determinanten „Testosteron“ und „unterschiedliche Gehirnhälften“ darin bestätigt, dass eine diesbezüglich irgendwie „bewusste“ / „sensibilisierte“ Arbeitsweise wenig sinnvoll sei. Letztlich führte die so entstandene Kontroverse dazu, dass sich die Studierenden ausgehend von den Interviews nochmals verschiedenen wissenschaftlichen Perspektiven auf das Thema zuwandten – zum Beispiel zum Verhältnis Anlage-Umwelt und zur Bedeutung von Biologie und Körper, zu Sozialisationsfaktoren, zur Bedeutung von gender-typing und sex-composition in beruflichen Arbeitsprozessen usw.

Die Dozenten hatten den Eindruck, dass die Studierenden die Relevanz von Themen wie „Geschlechterbewusste Pädagogik“ und „Männliche und weibliche ErzieherInnen in der Kindertageseinrichtung“ konkreter und beispielhafter erfahren konnten. Bei vielen Studierenden, so die Einschätzung der Dozenten, habe sich ein generelles Interesse herausgebildet, sich auch in Zukunft mit Geschlechterthemen zu beschäftigen.

2. Interviewleitfäden

I. Interviewleitfragen zum Thema „Geschlechtsbewusste Pädagogik“ und „Gender Mainstreaming“

- Welche pädagogischen Ziele haben Sie in Ihrer Arbeit mit Mädchen und Jungen?
- Unterscheiden sich die Ziele, die Sie in Ihrer Arbeit mit Mädchen verfolgen von den Zielen, die Sie in Ihrer Arbeit mit Jungen verfolgen? Wenn ja, inwieweit unterscheiden sich die Ziele?
- Gibt es Ihrer Meinung nach im Team unterschiedliche pädagogische Ziele in der Arbeit mit Mädchen bzw. in der Arbeit mit Jungen? Wenn ja, wie äußert sich das?
- Haben Sie in Ihrer Arbeit Situationen erlebt, in denen Mädchen oder Jungen sich „geschlechtsuntypisch“ verhalten haben und daraufhin von anderen Kindern, Eltern oder ErzieherInnen ausgelacht, gehänselt oder geärgert wurden? Wenn ja, schildern Sie doch bitte eine dieser Situationen.
- Ist Ihnen der Begriff „Geschlechtsbewusste Pädagogik“ bekannt? Wenn ja, was verstehen Sie darunter?
- Verfolgen Sie bzw. das Team eine geschlechtsbewusste Pädagogik in Ihrer praktischen Arbeit? Wenn ja, wie sieht eine geschlechtsbewusste Pädagogik in Ihrer Kita aus?
- Wie haben Sie sich Ihr Wissen zum Thema „Geschlechtsbewusste Pädagogik“ angeeignet (Fortbildungen, Literatur, Gespräche, etc.)?
- Kann Ihrer Meinung nach eine geschlechtsbewusste Pädagogik zu Problemen führen? Wenn ja, zu welchen?
- Ist Ihnen der Begriff „Gender Mainstreaming“ bekannt? Wenn ja, was verstehen Sie darunter? Unterscheidet sich der Begriff „Gender Mainstreaming“ vom Begriff der „Geschlechtsbewussten Pädagogik“? Inwiefern?
- Sie haben Gender Mainstreaming in Ihrer Kita-Konzeption verankert. Welche Informationen, Ideen, Methoden, Anregungen, welches Wissen bräuchten Sie, damit Sie die Strategie des Gender Mainstreaming (besser) verstehen und in Ihrer Arbeit umsetzen können?

II. Interviewleitfragen zum Thema: „Zusammenarbeit von männlichen und weiblichen ErzieherInnen in der Kindertageseinrichtung“

Wenn die Interviewperson eine Frau ist:

- Sollten Ihrer Meinung nach mehr Männer in der Kita arbeiten? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum?
- Haben Sie Erfahrung in der Arbeit mit männlichen Erziehern? Wenn ja, wie sind Ihre Erfahrungen mit einem „gemischten“ Team?
- Haben Sie erlebt, dass Erzieherinnen oder Eltern männlichen Erziehern gegenüber bestimmte Vorurteile hatten?
- Welche Vorteile bzw. Nachteile haben Sie in der Zusammenarbeit mit Männern erlebt?
- Welches prozentuale Verhältnis zwischen Erziehern und Erzieherinnen in der Kita finden Sie wünschenswert?

Wenn die Interviewperson ein Mann ist:

- Sollten Ihrer Meinung nach mehr Männer in der Kita arbeiten? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum?
- Ist es etwas Besonderes als Mann in der Kita zu arbeiten? Wenn ja, warum? Wie reagieren Kinder, Eltern, Kolleginnen auf Sie?
- Haben Kinder, Eltern, Kolleginnen möglicherweise andere Erwartungen an Sie als an Erzieherinnen?
- Gibt es Tätigkeiten, die vor allem nur von Erziehern bzw. hauptsächlich von Erzieherinnen geleistet werden?
- Begegnen Sie Vorurteilen in Ihrer Arbeit? Wenn ja, welchen?
- Beeinflusst Ihr Geschlecht die pädagogische Arbeit? Wenn ja, in welcher Weise?

III. Interviewleitfragen zur Bedeutung von Geschlecht in der sozialpädagogischen Fachpraxis

von Sabrina Nitz, Eileen Schweizer, Jenny Turban - Studierende des Pestalozzi-Fröbel-Hauses

1. In Bezug auf die Kinder

- Gibt es geschlechtsspezifische Projekte/Gruppen? (Angebote, an denen nur Mädchen/Jungen teilnehmen)
- Gibt es typisch männliche Aufgabenmuster in der Kita? (Fußballspiel...)
- Was ist für Sie typisch weiblich/männlich? (Spielzeug...)
- Sind Jungen interessierter, wenn angebotene Aktivitäten von einem männlichen Erzieher ausgehen?
- Wird das Thema "Geschlecht" von den Kindern thematisiert? Wie wird damit umgegangen? (Aufklärung...)
- Inwieweit meinen Sie, dass sowohl die männliche als auch die weibliche Vorbildfunktion in Form des Erziehers / der Erzieherin eine Rolle für die kindliche Geschlechtsidentität spielen?
- Jungen messen ihren Wert als Junge oftmals an den Reaktionen von Männern. Tritt nicht manchmal Unruhe in der Jungengruppe auf, um Eindruck zu schinden, bzw. die Aufmerksamkeit auf sich zu lenken? Und wie gehen Sie damit um?

2. In Bezug auf den Erzieher

- Wie hat Ihr Umfeld auf Ihren Berufswunsch reagiert?
- Warum haben Sie sich für diese - eine Integrations-Kita - entschieden?
- Welchen Effekt haben Männer auf die Kinder in Kitas? Was meinen Sie?
- Fühlen Sie sich oft mit ihrer männlichen Sichtweise allein? (keine Reflexionsmöglichkeiten mit anderen Männern)
- Fühlen Sie sich in ihrer Rolle als Erzieher manchmal beobachtet? (Kollegen, Eltern...)
- Gibt es Dinge, die Sie anders handhaben als Ihre Kolleginnen?
- Wie können Ihrer Meinung nach mehr Männer den Beruf des Erziehers ergreifen?
- Womit hat es Ihrer Meinung nach zu tun, dass viele männliche Erzieher später eine Führungsposition anstreben?

3. Allgemeines

- Was ist Ihrer Meinung nach der Grund dafür, dass vielen Eltern unwohl bei dem Gedanken ist, ihr Kind einem Mann anzuvertrauen?
- Was halten Sie von der Aussage: „Männer: Exotische Pflanzen im Garten der Frauen“?

Können Sie drei Argumente benennen, die für mehr männliche Erzieher in Kitas sprechen?

- Viele Kinder wachsen ohne wirkliche "männliche" Betreuung auf, entweder weil der Vater sehr viel arbeitet oder die Mutter allein erziehend ist.

Wie stehen Sie dazu, dass vaterlose Kinder in Ihnen einen Vatersatz sehen? Macht Sie das stolz? Oder grenzen Sie sich ab? Wie?

3. Ergebnisse aus den Interviews - Zusammenfassung und erste Analysen

Einleitung

Datengrundlage und Methode

Im Rahmen einer Kooperation unter dem Dach des EU-Pilotprojekts Gender Loops führten im Januar 2008 Studierende der Alice-Salomon-Fachhochschule (ASFH) und des Pestalozzi-Fröbel-Hauses (PFH) – nach einem organisatorisch und methodisch-inhaltlich vorbereitenden Vorlauf – Interviews mit ErzieherInnen (z.T. auch in Leitungsfunktion) aus 13 verschiedenen Kindertagesstätten des freien Trägers „Pfefferwerk Stadtkultur“ durch.

Interviewt wurden insgesamt 19 ErzieherInnen, darunter 15 Frauen und 4 Männer. In einem Teil der Einrichtungen arbeiteten ausschließlich weibliche Mitarbeiterinnen. In insgesamt fünf Kindertageseinrichtungen waren Männer beschäftigt. In den meisten Einrichtungen waren dies ausgebildete sozialpädagogische Fachkräfte, in zwei Einrichtungen waren Männer ausschließlich über den Einsatz von Praktikanten / MAE-Kräften / Zivildienstleistenden vertreten.

Als InterviewerInnen führten die Studierenden die Interviews in Gruppen von zwei bis fünf Personen.

Befragt wurde meist eine Fachkraft; ein Interview wurde mit zwei Personen (einem Erzieher und einer Erzieherin), ein Gespräch mit vier Personen (drei Erzieherinnen und ein Erzieher) geführt.

Die Interviews dauerten in der Regel ca. eine Stunde.

Die Befragung verlief weitgehend wenig standardisiert und offen, d.h. einerseits vorstrukturiert durch einen Frage-Leitfaden, andererseits aber orientiert am tatsächlichen Gesprächsverlauf. Unterschiede ergaben sich über den konkreten Gesprächsverlauf, der abhängig von GesprächspartnerInnen variierte, sowie über geringfügig verschiedene Vorgaben an der ASFH und am PFH. Während die Studierenden der ASFH denselben Frageleitfaden verwendeten, entwickelten die Studierenden des PFH innerhalb eines gegebenen Rahmens je InterviewerInnen-Gruppe eigene Schwerpunktsetzungen, Fragestellungen und Vorgehensweisen.

Im Vordergrund der Interviews stand das Erkunden, Verstehen und Nachvollziehen im Gespräch mit den ErzieherInnen als ExpertInnen ihrer Praxis.

Erkenntnisinteresse

Vorrangiges Ziel des Interview-Projekts war es, aus Perspektive der fachschulischen und fachhochschulischen Ausbildung die Relevanz von Geschlecht (und Geschlechterverhältnissen) und die Umsetzung eines an Gender Mainstreaming orientierten Organisationsentwicklungsprozesses in der sozialpädagogischen Praxis zu erkunden und zu reflektieren.

Vor dem Hintergrund der Auseinandersetzung mit dem Thema im Rahmen der Lehrveranstaltungen sollten die Studierenden im Sinne eines „Forschenden Studierens“ ihr bisheriges Wissen mit den Erfahrungen von PraktikerInnen in Austausch bringen und abgleichen, offenen Fragen weiter nachgehen sowie ggf. durch die Praxis artikuliert neue Gesichtspunkte aufgreifen, um so die Aneignung des Themas und die Entwicklung eines eigenen Standpunkts (über das Praxiswissen der ExpertInnen vor Ort) weiterzubefördern. Hinzu kam ferner das Interesse von Pfefferwerk e.V., über die Zusammenarbeit mit dem EU-Pilotprojekt Gender Loops und die Interviews durch die Studierenden kooperierender Ausbildungsinstitutionen (ASFH und PFH) Anstöße für die weitere interne Diskussion zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu erhalten. Erhofft wurden insbesondere Erkenntnisse zu den bisherigen Erfahrungen mit geschlechterreflektierter Arbeit sowie zur Wahrnehmung männlicher Erzieher inmitten einer Mehrzahl weiblicher Fachkräfte.

Die Kinder

Unterschiede im Verhalten von Jungen und Mädchen?

Viele der Studierendengruppen interessierten sich für Unterschiede im Verhalten von Jungen und Mädchen – bei Aktivitäten, im Miteinander oder bei der Aneignung von Spielzeug und Raum. Die Antworten der PraktikerInnen legen nahe, dass sich Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen höchst unterschiedlich zeigen oder höchst unterschiedlich wahrgenommen werden.

Einige ErzieherInnen betonen, dass es keine geschlechtstypische Aneignung von Spielzeug, keine geschlechtstypischen Aktivitäten gebe und die Interessen der Kinder vor allem „individuell“ und „phasenabhängig“ seien.

So würden „durchaus auch“ Jungen den Puppenwagen schieben, Kleider anziehen und seien an Bauchtanz interessiert; „auch“ Mädchen spielten in der „Bauecke“ und interessierten sich für die Werkstatt. Der Junge, der gerne Röcke oder Kleider anzieht, ist in diesem Zusammenhang ein „klassisches Bild“, das viele ErzieherInnen entwerfen, wenn sie von Beispielen nicht geschlechtstypischen Verhaltens ihrer Kinder erzählen.

Die meisten dazu befragten ErzieherInnen berichten hingegen von Unterschieden: Beispielsweise scheinen Mädchen länger Beschäftigungen / Projekten nachzugehen und dabeizubleiben als Jungen, die die Arbeiten oft nicht beendeten. Mädchen interessierten sich mehr für Malen, Buchstaben und Zahlen, Jungen eher für Autos und die Bestätigung durch Gleichaltrige. Außerdem wurde beschrieben, dass Mädchen eher am Tisch, Jungen auf dem Fußboden spielten / arbeiteten. Beobachtet wurde auch, dass Mädchen seltener mit traditionellem Jungenspielzeug spielten als Jungen mit traditionellem Mädchenspielzeug.

In der Diskussion im Anschluss an die Interviews befasste sich ein Teil der Studierenden mit der Frage, wie diese Beobachtungen weiter auszuwerten seien. Es wurde deutlich, dass man dafür noch mehr wissen müsste, um die Sachverhalte – gerade mit Blick auf die sozialpädagogische Arbeit – weiter klären und verstehen zu können. Zu klären wäre z.B. ob es sich bei den Projekten, die Jungen tendenziell eher abbrechen, überwiegend um Themen handelte, die sie ggf. auch weniger ansprechen. Am Beispiel der „körperlichen Aktivität“ wurde außerdem diskutiert, was darunter überhaupt zu verstehen sei. Es wurde die Frage aufgeworfen, ob nicht Mädchen ebenfalls körperlich aktiv seien, ihre diesbezügliche Aktivität aber vielleicht nur nicht so wahrgenommen würde, weil sie sich ggf. anders äußere, oder dass Mädchen sich diesbezüglich einfach nicht so entfalten könnten, weil sie z.B. räumlich verdrängt würden.

Junge-Mädchen, Mann-Frau – zur Bedeutung für die Kinder

Eher wenig systematisch erkundet wurde in den Interviews die Frage, welche Bedeutung die eigene Geschlechtszugehörigkeit und die anderer für die Kinder selbst hat (als Subjekte und Akteure ihrer Entwicklung und Bildung).

Berichtet wird davon, dass die Kinder zum Teil die Geschlechtszugehörigkeit mit Fähigkeits- / Kompetenz-Zuschreibungen verbinden – z.B. „Mädchen sind schlauer, Jungen sind stärker“.

Ebenso werden offenbar teilweise bestimmte Aufgaben, Arbeitsbereiche und Räumlichkeiten / Orte einem der beiden Geschlechter zugeordnet – meist ganz in Übereinstimmung mit den gesellschaftlichen Stereotypen, aber auch mit einem Großteil der gesellschaftlichen Realität. So wunderte sich z.B. ein Kind darüber, dass ein alleinstehender Mann – ohne Frau – trotzdem eine Wohnung mit Küche hat.

Einige ErzieherInnen betonen, dass ihre Kinder sehr frei seien in der Wahl ihrer Spiele und Aktivitäten (Jungen schieben auch den Puppenwagen, bzw. ziehen Kleider an und die Mädchen spielen in der Werkstatt bzw. Bauecke).

Andere ErzieherInnen machen dagegen deutlich, dass die Kinder traditionelle Rollenbilder verfolgen. „Die Kinder haben ein bestimmtes Bild von Frau und Mann. Das merkt man an den kleinen Prinzen.“ „Mit Schrauben spielen die Mädchen typischerweise nicht.“

Dass die Geschlechtszugehörigkeit der jeweiligen Fachkraft eine Rolle bei der Aneignung von Spielen / Aktivitäten durch die Kinder spielt, wird von den (wenigen daraufhin) befragten ErzieherInnen nicht bestätigt.

Die meisten Fachkräfte meinen jedoch, dass Kinder männliche und weibliche Bezugspersonen bräuchten, an denen sie sich orientieren, mit denen sie sich auseinandersetzen und ggf. identifizieren könnten.

Die Arbeit der ErzieherInnen mit den Kindern

Pädagogische Ziele in der Arbeit mit Mädchen und Jungen sowie bisherige Erfahrungen

Bei der Frage, ob Geschlecht in der Arbeit mit den Kindern eine Rolle spielen und inwiefern dies berücksichtigt werde, wird eine große Bandbreite an Positionen und Praxen – zum Teil mit Widersprüchen – sichtbar.

a. Gleichheit / Gleichbehandlung – vs. Berücksichtigung von Differenz?

Vielfach – und weitgehend konsensuell – wird betont, dass die Kinder alle „gleich behandelt“ werden (sollen).

Die interviewten Personen gehen grundsätzlich fast alle davon aus, dass sie gegenüber Mädchen und Jungen gleiche pädagogische Ziele verfolgen und diese auch gleich (berechtigt) behandeln und für Mädchen und Jungen gleiche Angebote machen. Die Kinder können, laut den Aussagen der ErzieherInnen, ihre individuellen Interessen geschlechtsunabhängig ausleben. Einige führen als Beleg für die Gleichbehandlung von Mädchen und Jungen an, dass Jungen auch den Puppenwagen schieben, bzw. Kleider anziehen und die Mädchen in der Werkstatt bzw. Bauecke spielen.

Die Berücksichtigung von Unterschieden – z.B. nach Geschlecht – wird hingegen sehr verschiedenen bewertet.

Einige ErzieherInnen lehnen dies ab. Eine Fachkraft weist darauf hin, dass aus guten Gründen eine „geschlechtsspezifische“ Behandlung entsprechend Konzept und Vereinbarung mit den Eltern gerade nicht vorgesehen sei. Ebenso äußern sich andere Fachkräfte fachlich überzeugt davon, dass keine „geschlechtsspezifischen Angebote“ gemacht werden.

Möglicherweise wird hier das Verhältnis zwischen dem Prinzip der Gleichbehandlung / Gleichheit einerseits und dem Prinzip der Berücksichtigung von Ungleichheit / Differenz andererseits als widersprüchlich und nicht miteinander vereinbar erfahren.

Verstehen ErzieherInnen unter einer geschlechterreflektierten Pädagogik die explizite Ungleichbehandlung von Mädchen und Jungen, kann das dazu führen, dass sie aufgrund des Gleichbehandlungsanspruchs dem Konzept der geschlechterreflektierten Pädagogik schon sehr schnell ablehnend gegenüberstehen.

Für andere ErzieherInnen steht die Berücksichtigung von Unterschieden in keinem Gegensatz zum Anspruch auf Gleichheit / Gleichbehandlung. Auf individuelle Bedürfnisse einzugehen, schließt für sie auch die Beachtung geschlechtstypischer Problemstellungen / Themen mit ein.

Eine Interviewperson erwähnt explizit, dass sie Mädchen und Jungen unterschiedlich behandelt. Sie erzählt, dass sie dazu übergegangen ist, Jungen z.B. spezielles Spielzeug zu kaufen.

Für eine weiterführende Klärung der pädagogischen Ziele und Weiterentwicklung der Arbeitsansätze wäre hier genau zu untersuchen und zu diskutieren, inwiefern und mit welcher Zielrichtung hier Differenzen berücksichtigt werden. Denn grundsätzlich besteht die Möglichkeit – oder auch Gefahr (?), geschlechterreflektierte Pädagogik auch so zu verstehen, dass Mädchen und Jungen in geschlechtertypischem (Spiel-) Verhalten (weiter) unterstützt werden, also verstärkt mit den Jungen Fußball gespielt und mit den Mädchen gebastelt / gemalt wird.

b. Faktische Ungleichbehandlung von Jungen und Mädchen? Gesellschaftliche Normen und persönliche Einstellungen

In vielen Interviews wird dargelegt, dass Jungen und Mädchen gleich behandelt werden, dass die jeweiligen pädagogischen Angebote für beide Geschlechter gleichermaßen offen sind und dass sich die Kinder in der Einrichtung unkonventionell verhalten können. Dies wird in einigen Interviews mit dem Verweis darauf bekräftigt, dass sich „durchaus auch“ Mädchen z.B. in der Bauecke und Jungen beispielsweise beim Bauchtanz fänden.

Dabei werden die gesellschaftlich vorherrschenden (und tradierten) Zuordnungen aufgegriffen, die der Gruppe der Jungen im so genannten „Normalfall“ z.B. die Bauecke und der Gruppe der Mädchen den Bauchtanz etc. zuweisen. Anzunehmen ist, dass dies nicht nur argumentativ geschieht, sondern dass sozialpädagogische Praxis eben immer auch mit diesen gesellschaftlich vorherrschenden Vorstellungen (zu Geschlecht oder zu Familie, Religion etc.) konfrontiert ist. Insbesondere wenn man davon ausgeht, dass solche Zuordnungen nicht nur im gesellschaftlichen Raum außerhalb der Kita Einfluss haben, stellt sich die Frage, inwiefern diese auch über die Einstellungen und das Handeln der Fachkräfte selbst – gewollt oder vielleicht unbewusst und ungewollt – wirksam werden.

In wenigen Interviews taucht dieses Thema auf. Einige der befragten ErzieherInnen berichten, dass sie – entgegen ihres Anspruchs auf Gleichbehandlung – Jungen und Mädchen *faktisch doch unterschiedlich behandelten*, Unterschiedliches erwarteten und auf Gleiches unterschiedlich reagierten. Erzählt wird, dass beispielsweise das Weinen eines Jungen anders aufgenommen wurde als das Weinen eines Mädchens.

Der Gleichbehandlungsanspruch vieler ErzieherInnen begünstigt möglicherweise, dass ErzieherInnen ihre geschlechtertypisierenden Verhaltensweisen gegenüber Kindern nicht wahrnehmen (wollen).

In einer Diskussionsrunde der Studierenden im Anschluss an die Interviews wurde wenig daran gezweifelt, dass die eigene Geschlechtszugehörigkeit und die anderer im Erleben und Verhalten eine bedeutsame Rolle spielt und jedeR sicherlich an der einen oder anderen Stelle solche Unterschiede macht. Diskutiert wurde, wie damit fachlich-professionell gesehen umzugehen sei. Zum Teil kontrovers erörtert wurde, inwiefern es nötig sei, die eigenen Einstellungen und Handlungen zu reflektieren – also auch, inwiefern diese denn tatsächlich ein Problem für die Begleitung und Unterstützung der Entwicklung von Kindern darstellen können.

c. Vielfalt von (geschlechtlichen) Lebensformen und Identitätswürfen; Offenheit gegenüber individuellen Bedürfnissen; Toleranz und Abbau von Vorurteilen; Aufklärung

Ein großer Teil der Befragten sieht es als ein Ziel der sozialpädagogischen Arbeit an, Kindern eine *Vielfalt an (geschlechtlichen) Lebensformen und Identitätswürfen* zu vermitteln.

Dies schließt auch ein, dass Jungen „mädchentypischen“ Aktivitäten nachgehen können und umgekehrt; die Fachkräfte halten dies für selbstverständlich. Möglicherweise wird hier ein Prinzip der *Offenheit gegenüber unterschiedlichen individuellen Interessen und Bedürfnissen* als eine Zielsetzung in der pädagogischen Arbeit deutlich.

Eine solche Zielsetzung ist gegebenenfalls auch gegenüber Eltern Thema: Erzählt wird, dass beispielsweise das Verhalten eines Jungen, der einen Puppenwagen schob, gegenüber seinem Vater „verteidigt“ wurde.

Außerdem geht die Vermittlung einer Vielfalt an Lebensformen meist zugleich mit der Zielsetzung einher, dass die Kinder *im Umgang untereinander Toleranz und Respekt* erlernen sollen. In der Regel akzeptierten die Kinder Abweichungen im Verhalten von den geschlechter-stereotypen Normen. Wenn sich Kinder dann doch mal lustig machten, sei dies durch Interventionen der ErzieherInnen gut zu beeinflussen und sie täten dies nach einiger Zeit dann meist nicht mehr.

Einige Fachkräfte machen explizit deutlich, dass es ihnen ein pädagogisches Anliegen ist, Vorurteile, die die Kinder mitbringen, abzubauen. Eine Interviewperson berichtet z.B., dass sie versucht, typische Rollenbilder in den Köpfen der Kinder etwas aufzuweichen, indem sie den Kindern untypische Verhaltensweisen vorlebt, sich beispielsweise mal eine Perücke aufsetzt oder sich verkleidet.

Für die Vermittlung von Vielfalt und Toleranz halten viele zudem *eine offene und vorurteilsfreie Haltung auf Seiten der ErzieherInnen* für ebenfalls wichtig.

In vielen Interviews wird der Umgang mit Homosexualität als Symbol für einen toleranten Umgang mit einer Vielfalt an Lebensformen verhandelt (auch von Seiten der Studierenden). Dies ist insbesondere dann zu verstehen, wenn man in Rechnung stellt, dass oftmals ein von der geschlechter-stereotypen Norm abweichendes Verhalten (wie scheinbar „zu weiblich“ agierende Jungen oder „zu männlich“ agierende Mädchen) assoziativ mit der Abweichung von der Norm heterosexueller Orientierung verknüpft wird (was natürlich nicht heißt, dass dies der Realität bei unterschiedlichen sexuellen Orientierungen entspricht).

Aus einigen wenigen Einrichtungen wird berichtet, dass das Thema Homosexualität bzw. homosexuelle Lebensformen gar mehr oder weniger explizit behandelt worden sei – z.B. darüber, dass die Kinder eine Zwei-Mütter-Familie kennen lernen konnten.

Im Kontext der Vermittlung von Vielfalt und Offenheit gegenüber individuellen Bedürfnissen könnte die von einigen geäußerte Ablehnung „geschlechtsspezifischer“ Ansätze nochmals etwas anders betrachtet werden; sie könnte damit zusammenhängen, dass darunter eine an Stereotypen und klaren rigiden Rollenvorstellungen orientierte Arbeitsweise verstanden wird, die dann der Vermittlung von Vielfalt oder der Offenheit gegenüber individuellen Bedürfnissen entgegensteht.

Eine Interviewperson gibt außerdem an, dass sie mit den Kindern Sexualkunde, Aufklärungsarbeit und sexuellen Missbrauch bearbeitet und sie diese Themen für ein wichtiges geschlechterpädagogisches Thema hält.

d. Unter Einschränkungen – Grenzen, Probleme, nicht immer nötig?

Die zuvor dargestellte pädagogische Zielstellung der Vermittlung von Vielfalt und Toleranz wird nicht in allen Einrichtungen so deutlich verfolgt. Als wesentlicher Grund dafür werden fast immer die Einstellungen der Eltern genannt.

Offenbar vor dem Hintergrund einer bestimmten Interpretationsweise des Islam orientierten sich die Eltern in einigen wenigen Einrichtungen an strikt getrennten traditionellen Rollenvorstellungen. Von der Kindertageseinrichtung erwarteten sie, dass die Kinder diesbezüglich zumindest nicht gegenteilig beeinflusst werden.

In einer Einrichtung sollten sich die Kinder dem Willen der Eltern nach z.B. nicht einmal nackt sehen können; die ErzieherInnen verzichteten daher im Sommer darauf, mit den Kindern zu plantschen.

Ansätze zu einer explizit geschlechterreflektierten Arbeit werden in diesen Fällen als schwierig zu realisieren angesehen. Dies heißt aber nicht, dass sich die Kinder nicht im Alltag mit Geschlecht und Geschlechterrollen beschäftigten. So beobachteten die Fachkräfte, dass die Kinder z.B. im Rollenspiel gern auch gegengeschlechtliche Rollen einnehmen; an

diesen Möglichkeiten für die Kinder halten die Fachkräfte auch hier offenbar als ganz selbstverständlich fest.

Eine Fachkraft spricht nochmals einen anderen Aspekt an. Sie berichtet, selbst kein Problem mit homosexuellen oder anderen, nicht „normgerechten“ Familienformen zu haben. Ihre Kolleginnen schätze sie in dieser Sache ähnlich ein. Den Anspruch aber, alternative Familienstrukturen im Kita-Alltag zu besprechen und den Kindern als gleichwertig vorzustellen, empfindet sie als problematisch. Dem Interview ist leider nicht genauer zu entnehmen, was sie als problematisch daran ansieht. Für eine weitere Auswertung und Diskussion wäre dies interessant.

Ferner betont die Fachkraft, dass sie gern bereit wäre, das Thema bei Bedarf aufzugreifen; sie hält es aber für unnötig, Homosexualität einfach so mit den Kindern zu behandeln, ohne dass es von den Kindern selber zum Thema gemacht werde. Bei Bedarf könnte sie sich aber durchaus gut vorstellen, ein entsprechendes Projekt – abhängig vom Einzelfall und den gegebenen Möglichkeiten zur Konfliktlösung – eventuell auch gegen den Widerstand einzelner Eltern durchzuführen.

e. Erprobte geschlechterreflektierte Ansätze und bisherige Erfahrungen; Bedarf / Interessen an qualifizierender Unterstützung

In den Interviews wird von höchst unterschiedlichen Ansätzen geschlechterreflektierter Arbeit berichtet, die bislang in den Einrichtungen erprobt wurden – wie z.B.:

- Angebote, die tendenziell eher ein Geschlecht ansprechen, wurden auch für das andere Geschlecht geöffnet;
- Auseinandersetzung mit stereotypen Kompetenz- / Eigenschaftszuschreibungen („Mädchen sind schlauer, Jungen sind stärker“);
- Thematisierung unterschiedlicher Familien- und Lebensformen (so wurde z.B. eine Schwangere eingeladen, ein gleichgeschlechtliches Paar stellte sich der Neugier der Kinder usw.);
- „Aufklärung“ über biologische Unterschiede zwischen den Geschlechtern und Sexualität (als ein wichtiges Element des Bildungsauftrags); in diesem Zusammenhang wurden auch Gewalt und Verletzungsmöglichkeiten sowie Möglichkeiten, sich zu wehren / zu schützen (Prophylaxe), thematisiert;
- Einrichten einer „Ecke“ für körperintensive Aktivitäten / Spiele (wie Toben, Raufen), die sich an Jungen, aber auch an interessierte Mädchen wenden soll, da dafür bis zu diesem Zeitpunkt wenig Raum zur Verfügung stand;
- Einrichten einer „Verkleidungskiste“, die Kindern möglichst unterschiedliche und zu den gesellschaftlich vorherrschenden Stereotypen alternative Erprobungsmöglichkeiten bieten soll.

Die Interviewten berichten von durchweg positiven Erfahrungen, die sie mit diesen Ansätzen gemacht hatten.

Die Kinder, deren Themen und Interessen dabei meist aufgegriffen worden waren, freuten sich offenbar, ihr Erkenntnisinteresse weiterverfolgen zu können, und über die entstandenen zusätzlichen Möglichkeiten für Aktivität und Entfaltung. Zum Teil wird von längerfristigen Effekten berichtet. So führte beispielsweise die Auseinandersetzung mit stereotypen Kompetenz- / Eigenschaftszuschreibungen dazu, dass die Kinder diese kritischer sahen als davor, einiges davon relativierten und sich auch in späteren Alltagssituationen daran erinnerten und orientierten.

Über Irritationen, Widerstände etc. auf Seiten der Kinder ist den Interviews nichts zu entnehmen.

In einigen wenigen Interviews wird beschrieben, dass diese Ansätze teilweise auch von Eltern begrüßt und unterstützt wurden. Zu offen und explizit kritischen Reaktionen von Müttern und Vätern auf solche geschlechterreflektierten Ansätze wird in den Interviews nichts gesagt; Aussagen über die Reaktion von Eltern bei geschlechtsunkonformem

Verhalten des eigenen Kindes lassen aber vermuten, dass sich die Begeisterung nicht auf alle Eltern und alle oben skizzierten Ansätze erstrecken dürfte

f. Begrenzungen – Geschlecht spielt nicht unbedingt / immer eine Rolle?

Nahezu alle der Befragten betonen die Vorbildfunktion von ErzieherInnen und die pädagogische Zielstellung, situationsbezogen und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Einzelnen Angebote zu gestalten und im Alltag zu reagieren.

Während viele dies immer wieder auch mit Geschlecht verknüpfen, betont ein Teil der Befragten, dass Geschlecht dabei nicht unbedingt und nicht immer eine Rolle spiele, eher nachgeordnet sei.

Offen ist, was die Interviewten damit genau meinen. Mit Blick auf die Praxis wäre es sicherlich hilfreich zu klären, was es für die jeweiligen Personen bedeutet bzw. was gemeint ist, wenn Geschlecht „immer eine Rolle spielt“ oder wenn es „keine Rolle spielt“.

Zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming als Organisationsentwicklung Zu den (Fach-) Begriffen

Die Interviews zeigen, dass die Bedeutung der (Fach-) Begriffe, die im Zusammenhang mit geschlechterreflektierten Ansätzen (bzw. Gender Mainstreaming) verwendet werden, bei den einzelnen ErzieherInnen beträchtlich variiert. Verstärkt wird dies sicherlich dadurch, dass auch die Studierenden als InterviewerInnen unterschiedliche (Vor-) Kenntnisse haben, unter ein und demselben Begriff ebenfalls Verschiedenes verstehen und sich zur genaueren Verständnisklärung bezüglich der verwendeten Begriffe nicht immer mit den Interviewten nochmals ausgetauscht haben.

In einem Teil der Interviews wurden die Fachkräfte zudem explizit bezüglich einiger zentraler (Fach-) Begriffe befragt; zu den Ergebnissen daraus nun im Folgenden:

a. Der Begriff Gender Mainstreaming

Unter dem Begriff Gender Mainstreaming können sich die InterviewpartnerInnen mit einer Ausnahme nichts oder nur sehr wenig vorstellen. Im Vorfeld des Interviews haben deshalb einige ErzieherInnen (im Internet) nach der Bedeutung von Gender Mainstreaming recherchiert. Ihnen blieb Gender Mainstreaming und vor allem dessen praktische Umsetzung in Kindertageseinrichtungen jedoch trotz Recherche weitestgehend unklar.

Eine Erzieherin berichtet, dass KollegInnen die Beteiligung an einem Interview auch deshalb abgelehnt haben, weil sie mit dem Begriff Gender Mainstreaming nichts anfangen können.

Eine Interviewperson verband mit Gender Mainstreaming die Gleichberechtigung in der Sprache, „dass man viel zu viele maskuline Wörter nimmt (...) zum Beispiel „Geh mal zum Arzt“ und nicht „Geh mal zum Arzt oder Ärztin“. Nach Meinung dieser Interviewperson ist der Gebrauch einer feminisierten Sprache im Alltag einer Kita jedoch nicht so wichtig.

Einige ErzieherInnen erklärten auf die Frage, ob sich der Begriff „Gender Mainstreaming“ vom Begriff der „Geschlechtsbewussten Pädagogik“ unterscheidet, dass sie keinen Unterschied zwischen den beiden Begriffen sähen.

Eine Interviewperson erläutert, dass Gender Mainstreaming sich auf Arbeitsprozesse bezieht „um zu einer Gleichstellung zu kommen“. Laut dieser Interviewperson steht hinter der Strategie des Gender Mainstreaming der Ausgangsgedanke, dass alle Rollen erlernbar und Gene weniger zu beachten sind.

b. Der Begriff „Geschlechtsbewusste Pädagogik“

Auch der Begriff „Geschlechtsbewusste Pädagogik“ ist nicht allen ErzieherInnen hinlänglich bekannt (3 Interviewgruppen).

Eine Interviewgruppe verbindet mit dem Begriff die geschlechtshomogene Arbeit mit Mädchen und Jungen, eine andere Interviewperson bringt den Begriff mit Sexualkunde in Verbindung.

Eine weitere Interviewgruppe ist sich einig, dass „Geschlechtsbewusste Pädagogik“ bedeutet, dass Mädchen und Jungen gleichermaßen alle Spiele und Tätigkeiten machen sollten („Mädchen können sich auch an der Werkbank ausprobieren“).

Eine andere Interviewperson betont, dass ErzieherInnen explizit Angebote machen sollten, bei denen Mädchen und Jungen geschlechteruntypische Tätigkeiten ausprobieren können. Mädchen und Jungen sollten außerdem bestärkt werden, andere Dinge auszuprobieren, „weil bunt ist einfach schön“. Laut dieser interviewten Person ist aber auch die kritische Reflektion eigener Vorurteile seitens der ErzieherInnen eine wichtige Tätigkeit im Rahmen einer geschlechterreflektierten Pädagogik. Diese kritische Reflektion sollte, in einem offenen Austauschprozess, zusammen mit den KollegInnen geschehen.

Auf die Frage hin, wie sich die interviewte Person ihr Wissen um „Geschlechtsbewusste Pädagogik“ angeeignet hat, erzählt sie, dass es ihre Lebensgeschichte mit sich gebracht hat, sich mit Rollenkonflikten aus der Umwelt auseinanderzusetzen („Es ist einfach nie gut in Schubladen zu packen und zu denken“).

Eine weitere Interviewperson berichtet, dass sie vor 20 Jahren gelernt habe, alle Kinder gleich zu behandeln. Mittlerweile seien aber auch Theorien aufgekommen, die deutlich machten, dass Mädchen und Jungen teilweise andere Bedürfnisse haben. Diese Interviewperson ist deshalb dazu übergegangen, auch Spielzeug zu kaufen, das Jungen anspricht, damit sie „mehr männlich bezeichneten Tätigkeiten nachgehen können“ (z.B. Schrauben, Muttern, Hammer, Meißel). Ihrer Meinung nach tendieren Erzieherinnen dazu, Spielzeug zu kaufen, das vor allem Mädchen anspricht (wie „Bastelkram“, Puppen).

Zur Bedeutung des Themas in der Praxis

Nahezu alle Interviewten befanden die Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Geschlecht in der sozialpädagogischen Praxis für wichtig und äußerten sich dem Thema (und dem Interview gegenüber) aufgeschlossen.

Zum größten Teil hatten sich die ErzieherInnen in ihrer Berufspraxis schon seit längerem mit dem Thema auseinandergesetzt und verschiedene Erfahrungen gesammelt. Das Thema scheint für sie nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch große Bedeutung zu haben. An Austausch, Reflexion, Fortbildung, weiteren Erprobungen – sofern zeitlich möglich – seien sie sehr interessiert.

Einige sahen sich aufgrund ihrer alltäglichen praktischen Arbeit für das Thema motiviert; genannt wurde z.B., dass Jungen oft verhaltensauffälliger seien als Mädchen und man auf diese Unterschiede reagieren müsse / wolle.

Manche berichteten, dass sie mit dem Thema Geschlecht zunächst eher von außen konfrontiert worden seien, durch die Vorgabe von Gender-Mainstreaming oder dadurch, dass sich angesichts neuer männlicher Kräfte in der Einrichtung plötzlich das Problem ergab, dass bislang nur Toiletten für weibliche Mitarbeiterinnen existierten.

Manchmal hatten die Studierenden, die teils nicht immer ganz von der Relevanz des ihnen vorgegebenen Themas überzeugt waren, den Eindruck, dass es auch ihren InterviewpartnerInnen vielleicht ähnlich gehen könnte, wenngleich dies in den Interviews niemand direkt sagte.

Über die Interviews (und deren Zustandekommen) vermittelte sich der Eindruck, dass dem Thema innerhalb der Organisation Pfefferwerk e.V. und dessen Leitungsebenen große Bedeutung beigemessen wird. Viele der ErzieherInnen scheinen sich in dieser inhaltlichen Ausrichtung wiederzufinden und das Thema bezogen auf sich, die Einrichtung und ihr spezifisches Klientel – Kinder und Eltern – interessiert und produktiv anzueignen und umzusetzen.

In einer Diskussionsrunde der Studierenden zur Auswertung wurde überlegt, dass zwar über einen solchen von oben angeordneten Top-Down-Prozess dem Thema innerhalb der

Organisation und der Arbeit meist angemessen Gewicht verliehen wird; andererseits aber die Gefahr besteht, dass Zweifel und Schwierigkeiten (von der Basis) vielleicht weniger leicht benannt werden können; außerdem muss vor Ort von den AkteurInnen selbst erst noch erkundet werden, was das Thema jeweils konkret für die eigene Arbeit (auch an Zugewinn) bedeutet. Manche der Befragten schienen sehr vorsichtig in ihren Äußerungen (was aber natürlich viele Gründe haben kann und nicht unbedingt mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming zusammenhängen muss).

Umsetzungsprobleme oder Unterstützungsbedarfe wurden nicht benannt – wohl auch nicht explizit erfragt.

Unterstützungsinteresse / Qualifizierungsbedarfe

Sofern Aussagen dazu gemacht werden, berichten die meisten Fachkräfte, dass sie sich durch ihre ErzieherIn-Ausbildung nicht ausreichend für geschlechterreflektierte Ansätze (mithin die Umsetzung von Gender-Mainstreaming) qualifiziert sehen; das Thema habe (damals) keine oder nur eine sehr geringe Rolle gespielt.

Nach Aussagen der Studierenden gingen die ErzieherInnen sehr unterschiedlich mit ihrem meist eher geringen theoretischen Wissen in Bezug auf Gender Mainstreaming bzw. geschlechtsbewusste Pädagogik um. Einige ErzieherInnen berichteten sehr offen, dass sie sich nicht gut mit dem Thema auskennen, aber sehr neugierig seien, mehr zu erfahren. Anderen ErzieherInnen war das wenige Wissen peinlich, andere wiederum hatten sich anscheinend auf das Interview vorbereitet und gaben augenscheinlich sozial erwünschte Antworten.

Vielen ErzieherInnen ist gemeinsam, dass sie sich in ihrer Freizeit fortgebildet haben und sich im Internet oder in Büchern/Fachzeitschriften „Gender-Wissen“ angeeignet haben. Wie oben beschrieben, reichte die private Recherche aber nicht immer für ein weitergehendes Verständnis aus.

Einige haben bereits umfangreichere Möglichkeiten der berufs- und praxisbegleitenden Qualifizierung in geschlechterreflektierter Arbeit genutzt; sie werden von ihnen als besonders wichtig und hilfreich hervorgehoben. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse und Ideen hätten schnell Eingang in die (Alltags-) Praxis in der Einrichtung gefunden.

So berichtet eine Fachkraft von einer Fortbildung in Jungenpädagogik, die hilfreiche Impulse für die Arbeit in der Einrichtung geliefert habe. Beispielsweise sei der Blick dafür geschärft worden zu prüfen, ob den unterschiedlichen Interessen der Kinder Rechnung getragen werde – ob z.B. für das Interesse von Jungen (und auch einigen Mädchen) an körperintensiven Aktivitäten genug Raum zur Entfaltung gegeben werde. Eine andere Fachkraft erzählt von einer etwas länger angelegten Begleitung der alltäglichen Arbeit durch eine externe Fachperson, die immer wieder hospitierte, mit den KollegInnen diskutierte und Anregungen zur Beobachtung der Kinder sowie zur Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Angebote durch die ErzieherInnen einbrachte; die Zusammenarbeit mit der Fachperson bewertet sie als äußerst erfolgreich für die Einrichtung und die Kinder; längerfristige Effekte seien zu beobachten.

Zusammenfassend wurden folgende Unterstützungsinteressen bzw. Qualifizierungsbedarfe von den ErzieherInnen geäußert:

Gender-Fortbildungen, Gender-Coaching, Supervision, externer Berater/externe Beraterin, der/die auch mal eine Zeit lang Gender-Beobachtungen in der Kita (mit) macht, kollegialer Gender-Austausch etc.

Eine Gruppe von Studierenden schrieb in ihrer Interviewauswertung, dass ihnen der „Missstand“ in der Praxis bewusst geworden wäre, wenn es um Gender Mainstreaming oder geschlechtsbewusste Pädagogik und den damit vorhandenen Handlungs- und Fortbildungsbedarf geht.

Eine Erzieherin schlug vor, das Berufsbild des „Hausmeisters“ auszubauen. Die Hausmeister könnten doch beispielsweise den Kindern Handwerkskurse geben.

Arbeit mit den Eltern

Die Erfahrungen mit Eltern sind sehr verschieden.

Beobachtet wird, dass sich zumindest in einigen Einrichtungen das Verhalten der Väter verändert hat; sie seien aktiver und holten verstärkt direkt ihre Kinder in der Einrichtung ab. Inwiefern dies Veränderungen in der Arbeit mit den Eltern mit sich bringt oder mit sich bringen sollte, wurde in den Interviews nicht näher thematisiert. Zu untersuchen wäre beispielsweise, ob Väter andere Erwartungen an die Einrichtungen haben, anders angesprochen werden müssen oder wollen usw.

Die Interviews zeigen, dass Geschlecht häufig dann Thema einer Auseinandersetzung zwischen ErzieherInnen und Eltern wird, wenn sich Kinder nicht geschlechtskonform verhalten.

Einige Eltern nehmen daran Anstoß und wollen, dass ihr Kind dies unterlässt. Beschrieben wird z.B. dass Eltern erhebliche Schwierigkeiten haben, ihre Söhne mit Röcken oder Kleidern oder beim Spiel mit einem Puppenwagen zu sehen. Obwohl viele von solchen Konflikten mit Eltern berichten, scheinen diese insgesamt aber in den meisten Einrichtungen selten, eher Einzelfälle, zu sein.

In der Regel werden dann Gespräche mit den entsprechenden Eltern geführt – meist insofern erfolgreich, als die Eltern sich für eine Vielfalt an Ausdrucks- und Entwicklungsmöglichkeiten ihres Kindes öffnen.

Dabei scheint auch das (strategische) Vorgehen einflussreich: Als besonders überzeugend bei einigen Eltern hat sich offenbar die argumentative Verknüpfung mit Bildungszielen erwiesen. Genauer zu untersuchen und zu diskutieren wäre vermutlich an dieser Stelle, wie solche Argumentationen genau aussehen, welche Vorbehalte der Eltern damit ausgeräumt werden können und inwiefern bei anders gelagerten Vorbehalten wiederum anders vorzugehen ist.

Die Befragten vermuten, dass die Eltern zum Teil Angst haben, dass ihr Kind (und ggf. dadurch die gesamte Familie) auffalle und als „anormal“ angesehen werde. Weitere Aspekte des Dilemmas, in dem sich Eltern möglicherweise dann befinden, werden an einem Beispiel deutlich, das eine Fachkraft schildert: Ein Junge im Vorschulalter wünschte sich für den Schulbeginn eine rosa Schultasche; die Eltern wollten diesen individuellen Wunsch einerseits durchaus gern respektieren und erfüllen; andererseits zögerten sie, weil sie fürchteten, dass ihr Sohn aufgrund der Farbwahl Opfer sozialer Ausgrenzung und Ablehnung würde. Zu erkennen ist, dass es dabei nicht „nur“ um „ein bisschen“ Ansehen und „elterliche Eitelkeiten“, sondern auch um befürchtete handfeste Sanktionen gegenüber dem Kind und die Gefährdung von dessen Wohl geht.

Tendenziell besonders tolerant und offen gegenüber einer Vielfalt an Lebensformen und Identitätsentwürfen – auch bei ihren Kindern – sind den Interviews zufolge vor allem Eltern mit akademischem und / oder künstlerischem Hintergrund; deren Haltung und Engagement wird als Unterstützung in der Arbeit erfahren. Außerdem scheint es so zu sein, dass Mütter toleranter als Väter sind.

Einige berichten, dass es auch Eltern gäbe, die ihre Kinder ganz aktiv darin unterstützten, Grenzen der tradierten Rollenstereotype zu überschreiten. So würden z.B. Jungen explizit unterstützt, wenn sie Röcke tragen möchten.

Eine Interviewperson meint, dass ein Schwerpunkt der pädagogischen Arbeit explizit sein sollte, den geschlechtsbewussten Blick der Eltern zu schärfen.

In einigen (wenigen) Kindertageseinrichtungen sehen die ErzieherInnen die traditionellen Rollenbilder der meist muslimischen Eltern als sehr problematisch an. Die Mehrzahl der Eltern habe Probleme mit nicht geschlechtskonformem Verhalten der Kinder. Die Auseinandersetzung mit diesen Eltern scheint schwierig zu sein. Zu sprachlichen Hürden käme, dass die Vorstellungen, die ErzieherInnen und Eltern bezüglich der Entwicklung geschlechtlicher Identität(en) hätten, grundsätzlich verschieden seien

Für die ErzieherInnen ergibt sich im Alltag zudem das Problem, einerseits den Kindern geschlechteruntypische Alternativen aufzeigen, andererseits aber die Kinder dadurch nicht in Konflikt bringen zu wollen (wenn diese sich an den traditionellen Rollenbildern der Eltern orientieren).

Zum Teil galt den ErzieherInnen in diesen zuletzt näher beschriebenen Einrichtungen das Thema Geschlecht bislang als eher unwichtig für Elterngespräche oder Elternabende. Im Nachgang an die Interviews sind die Gründe dafür nicht (mehr) näher zu klären. In der Diskussion der Studierenden wurden verschiedene Möglichkeiten erwogen: Möglicherweise ist die Sensibilität für das Thema erst neu. Möglicherweise gab es andere, aus Sicht der Fachkräfte gewichtigere Probleme. Möglicherweise hielt man es gar für aussichtslos, bei diesem Thema mit den Eltern in einen produktiven Austausch treten zu können.

Männliche und weibliche ErzieherInnen in Kindertagesstätten

Männer werden – das wird in allen Interviews deutlich – als etwas Besonderes im Berufsfeld von ErzieherInnen und insbesondere im Bereich der Kindertagesstätten wahrgenommen.

Zwei Seiten dieser Sonderstellung werden deutlich:

a. Positive Wahrnehmung / Wertschätzung

Einerseits werden männliche Kräfte (Fach- wie offenbar Hilfskräfte) von Kindern, Eltern und den überwiegend weiblichen KollegInnen meist positiv aufgenommen und als „Bereicherung“ empfunden.

In den Einrichtungen, in denen derzeit männliche Erzieher (oder Praktikanten, Zivildienstleistende etc.) arbeiten, werden deren Präsenz und Mitarbeit sehr geschätzt. In der Regel berichten die ErzieherInnen davon, dass sie gute Erfahrungen mit männlichen Kollegen bzw. Praktikanten haben.

Dem entspricht, dass ebenso die befragten männlichen Erzieher von viel positiver Bestätigung durch Kinder, Eltern und Kolleginnen berichten. Diese Bestätigung beziehen sie auch auf ihre Rolle als gerade *männliche* Erzieher.

Bezüglich der Wahrnehmung durch die Eltern wird in einem Interview hervorgehoben, dass vor allem Eltern mit akademischem oder künstlerischem Hintergrund männlichen Erziehern gegenüber besonders aufgeschlossen seien.

Aber auch in Einrichtungen, in denen derzeit keine männlichen Erzieher beschäftigt sind, würde es von den meisten Erzieherinnen begrüßt werden, wenn männliche (Fach-) Kräfte eingestellt würden; zum Teil wurden in der Vergangenheit bereits positive Erfahrungen mit männlichen Praktikanten bzw. Erziehern gesammelt.

Hervorgehoben wird von den Befragten, dass damit (annähernd) erfüllt werden könne, dass Kinder männliche und weibliche Bezugspersonen bräuchten. In einem Interview wird zudem betont, dass die Präsenz von Männern in den Einrichtungen institutioneller Kinderbetreuung besonders dann wichtig sei, wenn viele Kinder bei allein erziehenden Müttern (und / oder abwesenden Vätern?) aufwachsen.

Eine Erzieherin merkt weiterhin an, dass männliche Erzieher und Praktikanten, vor allem wenn sie einen türkischen Hintergrund haben, von Eltern mit einem bestimmten Migrationshintergrund ernster genommen werden (und verweist auf die Geringschätzung, die weiblichen Erzieherinnen von einigen Eltern entgegengebracht werde).

Außerdem werden männliche Kräfte manchmal auch deshalb von ihren mehrheitlich weiblichen Kolleginnen als Bereicherung empfunden, weil ihr Arbeitsstil (ihre Einstellungen und Kompetenzen) als innerhalb der kollegialen und organisationsbezogenen Arbeitsteilung und Kooperation ergänzend empfunden wird.

Auch von Männern wird der Wunsch artikuliert, mehr mit männlichen Kollegen zusammenarbeiten zu können – zum Teil mit etwas anderen Begründungen: Die Position als

Mann im Team wird als anstrengend oder auch „komisch“ erlebt; über weitere männliche Mitstreiter erhofft „Mann“ sich eine Veränderung, ein Aufbrechen dieser Position. Manchmal steht auch die Abgrenzung von weiblichen Kolleginnen, die mitunter als „anstrengend“ erfahren werden im Vordergrund des Wunsches nach mehr männlichen Kollegen. Einige hoffen, sich mit einem Geschlechtsgenossen auf gleicher Wellenlänge unterhalten zu können – gegebenenfalls auch mal über die weiblichen Kolleginnen.

b. Vorbehalte / Vorurteile – Inkompetenz und unsittliche Motive?

Andererseits müssen sich männliche Erzieher oft negativen Vorbehalten / Vorurteilen stellen – auch dann, wenn die Präsenz von Männern im Grundsatz begrüßt wird.

Die (wenigen) befragten männlichen Fachkräfte hatten gerade zu Beginn ihrer Arbeit in den Einrichtungen den Eindruck, dass sie – vor allem wider die Bedenken von Kolleginnen und Eltern – „Überzeugungsarbeit“ leisten mussten. Sie fühlten sich besonders kritisch und genau beobachtet, geprüft. Sie selbst waren zunächst ebenfalls äußerst vorsichtig und hatten Angst, dass etwas hätte falsch ausgelegt werden können.

Ein Erzieher erzählt z.B., dass die Eltern ihn in der Regel nicht anders behandelt hätten als seine Kolleginnen. Nur manchmal wären Eltern aber etwas unsicher, ob männliche Erzieher kleinen Kindern genug Trost und Fürsorge geben könnten.

Neben der Frage nach der Kompetenz von Männern zu Fürsorge und Trost, wird vielfach der Umgang mit körperlicher und geschlechtlicher Intimität als schwieriges Thema benannt. Als Kristallisationspunkt der Vorbehalte, die in den Interviews beschrieben werden, erweist sich das Thema Windeln Wechseln / Wickeln.

Gerade hier gibt es offenkundig elterliche Vorbehalte. „Manche Eltern möchten nicht, dass Männer ihre Babys wickeln.“ „Eltern wollen kein Mann.“ „Ich wickle auch die Kinder, auch die kleinen Mädels und da kommen dann natürlich schon von Eltern Blicke.“

Weibliche Erzieherinnen erzählen, dass auch sie hier zögerten, den Männern Aufgaben zu übertragen und prüfender als sonst beobachteten.

Und auch die männlichen Fachkräfte scheinen hier von sich aus, aus möglicherweise sehr verschiedenen Gründen, faktisch Zurückhaltung zu üben wie weibliche und männliche Interviewte berichten:

Die befragten Männer haben den Eindruck, dass Eltern bisweilen den nicht ausgesprochenen Verdacht hegten, dass männliche Erzieher ihre Kleinkinder sexuell belästigen könnten; sie verhielten sich daher teilweise selbst zurückhaltend.

In einigen wenigen Fällen scheinen auch männliche Fachkräfte der Auffassung zu sein, dass sie dafür nicht zuständig oder zumindest nicht die Geeigneten seien: „Bei dem türkischen Erzieher war das so, also die türkischen Kinder dürfen nicht von Männern angefasst werden oder gewickelt werden.“

Zum Teil vermuten die befragten weiblichen Erzieherinnen, dass die Zurückhaltung der männlichen Kräfte nicht nur auf Vorsicht beruhe, sondern auch damit zusammenhänge, dass die Tätigkeiten des Wickelns oft als weniger attraktiv gelten und vor dem Hintergrund der derzeit viel beachteten Bildungsprozesse als weniger relevant gelten und daher weniger wertgeschätzt und anerkannt werden.

Die Vorbehalte gegenüber männlichen Kräften in diesem Berufsfeld scheinen in einigen Einrichtungen, deren Elternschaft offenbar überwiegend (und in spezifischer Weise?) muslimisch geprägt ist, besonders deutlich; den Interviews zufolge kann gar von einer ausgeprägten Ablehnung gesprochen werden. Berichtet wird, dass es Erfahrungen / den Eindruck / die Befürchtung gebe, dass männliche Erzieher grundsätzlich nicht akzeptiert werden. Die Befragten erläutern, dass männliche Erzieher nicht den Erwartungen der Eltern entsprächen und offenbar gegen deren klare Vorstellungen der Geschlechterrollen verstießen. Es besteht ferner der Eindruck, dass Männern, die sich um Kleinkinder kümmern, nicht nur die Kompetenz dafür abgesprochen werde, sondern dass eine solche Praxis zudem gegen elementare sittliche Normen des familiären kulturellen Hintergrundes verstoße.

In diesen wenigen Einrichtungen arbeiten (bewusst) keine männlichen Fachkräfte. Dort sei man aufgrund der elterlichen Haltung nicht interessiert, männliche Fachkräfte bei Einstellungen zu berücksichtigen.

(In der Auswertungsdiskussion durch die Studierenden wurde überlegt, inwiefern dies bei männlichen Fachkräften mit muslimischem Hintergrund anders sein könnte).

Die Interviews zeigen auch, dass männliche Fachkräfte bereits bei der Berufswahl mit Vorbehalten – genauer eigentlich: Vorurteilen – konfrontiert werden. Die befragten Männer berichten zum Teil von negativen Reaktionen im Familien- und Freundeskreis. Manchmal werde gar der Verdacht geäußert, dass man pädophil sei, wenn man Erzieher werden wolle. Häufig werden zudem Pädophilie und Homosexualität verknüpft und gleichgesetzt. Dies hat – so lässt sich analytisch hier in aller Kürze schlussfolgern – mindestens zwei mögliche Aspekte: Die männlichen Berufsinteressenten werden diffamiert und das Berufsfeld als eines markiert, das „richtigen Männern“ nicht angemessen sein könne.

Die Auseinandersetzung mit diesen Vorurteilen wird von den betroffenen Männern als belastend und nervenaufreibend empfunden.

Die Befragten, die nun schon länger im Berufsfeld sind, haben jedoch den Eindruck, dass sich derzeit die öffentliche Meinung über männliche Erzieher im Zuge einer sich wandelnden Bildungspolitik ändert.

c. Erhöhung des Männeranteils – Einschränkungen, Wünsche / pädagogische Zielsetzungen dabei (Umgang mit hegemonialer Männlichkeit)?

Nahezu alle Interviewten wünschen sich mehr Männer in Kindertageseinrichtungen. Oft wird sich sogar ein ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen gewünscht (50:50).

Eine Erzieherin hätte aber z.B. nicht gern mehr als 20-25% männliche Erzieher in den Kitas. Sie befürchtet, dass bei einem größeren Männeranteil zu viele Frauen arbeitslos werden würden.

Eine Interviewperson schränkt den Wunsch nach mehr Männern in Kindertageseinrichtungen mit Bezug auf verschiedene Entwürfe und Repräsentanzen von Männlichkeit(en) ein. Laut dieser Interviewperson wünscht sie sich keine männlichen Erzieher, die sehr typische Männlichkeitsbilder (hegemoniale Männlichkeit) verfolgen. Begrüßen würde sie es allerdings, wenn mehr Männer, die untypische Rollenmuster leben, in der Kindertageseinrichtung arbeiten würden (die Interviewperson macht aber auch deutlich, dass der Wunsch nach mehr untypisch denkenden ErzieherInnen sich auch auf Erzieherinnen bezieht).

Zu diskutieren wäre hier gegebenenfalls, in welchem Verhältnis diese formulierten Einschränkungen und Wünsche zu pädagogischen Zielsetzungen stehen, inwiefern sie also auch fachlich zu begründen und insofern pädagogisch notwendig sind oder aber eben andere (deshalb ja nicht unbedingt minder wichtige) Interessen zum Ausdruck bringen.

Andere Befragte heben nämlich genau in diese Richtung gehend hervor, dass Männer in Kindertagesstätten auch deshalb so wichtig seien, weil Kinder männliche Bezugspersonen bräuchten, die als Vorbilder unterschiedliche, alternative Entwürfe von Männlichkeit lebten. „Was auch gut ist für die Kinder, weil die sehen natürlich auch oben die Männer machen und tun, kochen, was für die Kinder ok ist, wenn die das sehen. Die sehen auch den Hausmeister, der dann auch mal putzt, wenn er nichts zu tun hat. Ich putze ja auch hier.“

d. Arbeitsstile / Einstellungen / Kompetenzen sowie Arbeitsteilung / Kooperation – Widersprüchliche Wahrnehmungen und Bewertungen

Bezüglich des *Arbeitsstils bzw. Arbeitsverhaltens und der dahinter liegenden Einstellungen und Kompetenzen* werden in einem Teil der Interviews die Verhaltensweisen und Kompetenzen männlicher und weiblicher ErzieherInnen meist in Unterschieden wahrgenommen.

So empfinden männliche Erzieher zum Teil das Verhalten der weiblichen Kolleginnen als „anders“ – wertend ausgedrückt: als „Geschnatter“ und als anstrengend. Weibliche

Erzieherinnen bestätigen diese Wahrnehmung ihrer männlichen Kollegen teilweise – in ähnlicher Wertung: Sie erfahren männliche Kollegen als „Ruhepol“; Männer brächten „frischen Wind“; sie seien „einfacher“ und „unkomplizierter“ in der Arbeit.

Insgesamt gibt es verschiedenste Schilderungen über die Unterschiede im Arbeitsverhalten und dahinter liegende Einstellungen und Kompetenzen: Frauen seien „mütterlich und beschützend“, Männer könnten hingegen „ungehemmt loslassen“; sie seien weniger emotional (was in diesem Zusammenhang positiv bewertet wird) und könnten Diskussionen versachlichen, die Spannung rausnehmen; Männer bräuchten keine „Notfallpläne“, sie verfolgten eine „Grundrichtung“; von Männern zu lernen heiÙe, entspannter zu arbeiten; die Organisation männlicher Erzieher sei möglicherweise eher nachlässig; sie setzten andere Prioritäten, legten weniger Wert auf Ordnung und mehr Gewicht auf Toben und uneingeschränktes Spielen usw.

Dabei fallen die Wertungen nicht immer positiv aus. Berichtet wird auch davon, dass männliche Erzieher („so wie Männer oft sind“) Kinder „immer ganz doll aufgedreht“ und dann keinen Schluss gefunden hätten, „und wenn sie dann gelangweilt sind, hören sie auf mit Toben oder mit dem Aufdrehen und die Kinder verstehen das nicht. Und dann machen die weiter und dann werden sie angebrüllt (...) Ich finde Männer haben so dieses Lustprinzip bei der Arbeit.“

Wiederum andere Befragte weisen zurück, dass es – zumindest auf der Ebene des professionellen Handelns gegenüber den Kindern – Unterschiede gebe; betont wird, dass die Angebote von männlichen und weiblichen Fachkräften gleichermaßen gemacht würden.

In einigen Interviews wird über die *Arbeitsteilung* zwischen männlichen und weiblichen KollegInnen gesprochen.

Zum Teil wird berichtet, dass sich einfach so ergeben habe, dass nun die männlichen Erzieher für Medien, Naturwissenschaft und Technik (auch die „hausinterne Technik“) zuständig sind und die weiblichen Erzieherinnen Basteln und die einrichtungsinterne Ordnungssystematik übernehmen. Das Arrangement wird von den befragten Betroffenen meist als günstig angesehen, da man sich in den jeweiligen Kompetenzen ergänze.

Andere Befragte sehen keine Hinweise darauf, dass männliche Erzieher weniger aufräumten, sauber machten oder Windeln wechselten. Auch männliche Erzieher betonen explizit, dass sie ebenso wie ihre weiblichen Kolleginnen Windeln wechselten und den Tisch abwischten.

Wie bereits weiter oben dargestellt, nehmen wiederum einige weibliche Erzieherinnen bezüglich des Wickelns / Windel Wechsels bisweilen Arbeitsteilungen wahr, innerhalb derer die weniger angenehmen und wertgeschätzten Tätigkeiten den weiblichen Kräften überlassen werden.

Ein Person berichtet von ambivalenten Gefühlen gegenüber männlichen Erziehern; so sei ein männlicher Kollege bekannt, der sich bestimmten Tätigkeiten, wie den Wagen Abräumen, verweigert hätte bzw. Arbeit abnehmen ließ. „Also die Frauen räumen den Wagen ab und er sitzt da (...) und der hat da richtig seine Ruhe gehabt. Ihm wurden die Kinder abgenommen. Ja, der hat da einen lockeren Job gehabt.“

Insgesamt erweisen sich die Aussagen, die zu den Arbeitsstilen, Einstellungen und Kompetenzen sowie zur Arbeitsteilung und Kooperation gemacht werden, nicht nur als in der Zusammenschau äußerst unterschiedlich, ja zum Teil widersprüchlich; sie werden auch von den Befragten selbst mit Vorbehalten und Einschränkungen geäußert; viele sind sich bewusst, dass ihre Erfahrungen und Wahrnehmung selektiv sein könnten und ggf. nicht so leicht verallgemeinerbar, dass Männer und Frauen bzw. Männlichkeiten und Weiblichkeiten viel vielfältiger sind.

e. Konkurrenz, Macht, Karriere – Männer auf herausgehobener Position?

Die Interviews machen deutlich, dass männliche Erzieher im Berufsfeld und im Verhältnis zu ihren weiblichen Fach-Kolleginnen eine Sonderrolle zugewiesen bekommen und diese zum Teil auch gerne einnehmen.

Beobachtet wurde (von einigen weiblichen und den männlichen Fachkräften, wobei gerade Letztere sich dazu ausführlicher und besonders anschaulich äußern), dass es männlichen Erziehern viel eher gestattet sei, sich von den weiblichen Kolleginnen abzuheben; dass sie mehr „Narrenfreiheit“ hätten. Die weiblichen Kolleginnen stünden zueinander in einer Art Konkurrenz-Kultur unter Gleichen (in einem Interview wird der Begriff „Champignon-Kultur“ gewählt): eine herausragende Position, ein aus der Reihe Fallen würde unter den weiblichen Kolleginnen nicht / weniger akzeptiert, meist negativ sanktioniert; so hätten es weibliche Leitungskräfte, die aus den eigenen Reihen kämen, schwerer als Männer, die innerhalb der Einrichtung aufstiegen. Bei Männern würden hervor gehobene Positionen und inhaltlich konträre Meinungen eher akzeptiert und die Aussagen meist ernst genommen und aufgegriffen.

Außerdem wird berichtet, dass auch die Eltern von den männlichen Fachkräften ganz angetan seien und diese explizit in ihrer Rolle als männlicher Erzieher lobten. „Eltern sind, glaube ich, eigentlich ganz angetan davon, dass auch männliche Erzieher hier sind. Da haste wieder diese Narrenfreiheit. Wenn du sechs Kolleginnen hast, kannst ja mal vergleichen, wenn du nur einen Mann hast, dann kommen doch schon nette Worte: *„Ach, das ist aber toll, was du machst ...; und mein Junge schwärmt ja von dir ...; und mein Mädchen schwärmt ...; und du kannst ja so toll malen ...“*

Die Interviews machen weiterhin deutlich, dass sich männliche Erzieher sehr selbstbewusst im Berufsfeld bewegen können. Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt sind als Männer in einem überwiegend von Frauen besetzten Berufsfeld gut. Dessen sind sich die männlichen Erzieher wohl auch meist bewusst.

Besser Arbeitsmarktchancen und verstärkte Aufmerksamkeit von Eltern und Anerkennung durch diese scheinen sich auch im Verhältnis zu den weiblichen Kolleginnen niederzuschlagen. Durchaus selbstbewusst treten offenbar die männlichen Kollegen auf. Ein Erzieher berichtet, dass er dies auch schon mal von einer Kollegin vorgeworfen bekommen habe. Zum Teil erleben die Studierenden dies ebenfalls in der Interviewsituation so. In verschiedener Hinsicht hierfür bedeutsam und symbolträchtig sagt eine Interviewperson: „Männer vergessen die Hälfte nicht, sie brauchen nur die Hälfte.“

f. Geringe Repräsentanz von Männern im Erzieherberuf, insbesondere im Bereich der Kindertagesstätten

Als Grund dafür, warum Männer bislang kaum im ErzieherInberuf vertreten sind, wird das Desinteresse der Männer dafür und die schlechte Vergütung genannt.

Konstatiert wird zudem, dass Männer innerhalb der Berufsbereiche des ErzieherInberufs selten im Bereich der Kindertagesstätten arbeiten, meist eher in der Arbeit mit älteren Kindern, Jugendlichen und so genannten „Schwer-Erziehbaren“. Kindertageseinrichtungen seien oft nur Durchgangsstation: „Sie bringen frischen Wind mit. Die Kinder sind begeistert. Leider arbeiten sie später nicht weiter im Kinderbereich.“