

Leuphana Universität Lüneburg

Fakultät Bildung

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (IFSP)

Studienprogramm: Sozialpädagogik (BA)

Bachelor-Thesis zur Erlangung des akademischen Grades *Bachelor of Arts* mit dem Titel:

***Die Forderung nach mehr >männlichen< Fachkräften in der Elementarpädagogik.
Diskursiv hergestellte Konstruktionen von >Männlichkeit< im Kontext der
Fachkräftegewinnung am Beispiel der Kampagne
,Vielfalt, MANN! Dein Talent für Hamburger Kitas‘***

Vorgelegt am 26.08.2022 von

Tobias Samuel Gunkel

Erstprüfende Person: Prof. Dr. Philipp Sandermann

Zweitprüfende Person: Prof. in Dr. Anke Karber

Inhalt

1.	Einleitung	1
2.	Forschungsstand, Desiderate und Fragestellung der vorliegenden Arbeit	3
3.	Analyseleitende Modelle	6
3.1	Patriarchale Strukturierung von Gesellschaft	6
3.2	Habitus-theoretische Perspektiven auf >Männlichkeit<	7
3.3	Feministische >Männlichkeitsforschung<: <i>Hegemoniale Männlichkeit</i> , modernisierungstheoretische Perspektiven und <i>Caring Masculinities</i>	8
3.4	Diskursanalytische Perspektiven: >Männlichkeit< und Gender als performative Macht/Wissen Konstruktion	11
3.5	Kontextualisierung des Untersuchungsgegenstands (1): Vergeschlechtlichte Arbeitsmarktstrukturen und das Berufsfeld der Elementarpädagogik als <i>Gendered Profession</i>	14
3.6	Kontextualisierung des Untersuchungsgegenstands (2): Die politische Programmatik um ‚mehr‘ >Männer< in Kitas am Beispiel des Modellprojekts ‚ <i>Vielfalt, MANN! Dein Talent für Hamburger Kitas</i> ‘	16
4.	Studiendesign: Methodologie und methodisches Vorgehen	18
5.	Ergebnisse der Analyse	27
5.1	„[...] dann finde ich es gut, dass in der Kita eben auch so ein männliches Pendant ist, was dann mal tobt, mal rangelt, auch mal Tränen tröstet“ - der bürgerliche >Männlichkeitsdiskurs<	28
5.2	„[...] Männer, die in Kitas arbeiten, haben die Möglichkeit das Bild von Männer[n] oder Männlichkeit zu verändern“ - der neue >Mann< im wissenschaftlich orientierten >Männlichkeitsdiskurs<	38
5.3	„[...] wir brauchen mehr Fachkräfte, mehr gute Fachkräfte und wir können uns nicht leisten, auf die Hälfte der Menschheit zu verzichten.“ - der Arbeitsmarktdiskurs zwischen Genderneutralität und (male) Breadwinner Model	42
6.	Beantwortung der Fragestellung und Diskussion der Ergebnisse	45
7.	Ausblick	48
8.	Literaturverzeichnis	50
9.	Anhang	a
9.1	Abbildungen	a
9.2	Transkripte der Videos	b
10.	Eidesstattliche Erklärung zur eigenständigen Erstellung der vorliegenden Bachelorarbeit	z

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Tabelle 1 - Verwendete Webvideos aus dem Datenkorpus.....a

Abkürzungsverzeichnis

AVGTM *Audiovisuelle Grounded-Theory Methodologie*
BMFSJ *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*
ESF *Europäischer Sozialfonds*
GMT *Grounded-Theory Methodologie*
Kita *Kindertageseinrichtung*
SPFH *Sozialpädagogische Familienhilfe*
WDA *Wissenssoziologische Diskursanalyse*

1. Einleitung

Im Jahr 2021 waren in der Bundesrepublik 654.248 Personen, welche dem >weiblichen¹ Geschlecht zugeordnet werden, als Fachkräfte in Einrichtungen der Elementarpädagogik tätig (Destatis 2022, S. 31). Demgegenüber standen 53.708 >männliche< Fachkräfte (ebd.). Demnach sind „Soziale und sozialpädagogische Berufe [...] bis heute Frauenberufe.“ (Karsten 2011, o.S.). Das Konzept des >Frauenberufs< bezieht sich nicht allein auf die quantitative Überrepräsentanz von >Frauen< in der Elementarpädagogik, sondern auf die, innerhalb der erziehungswissenschaftlichen Professions- und Geschlechterforschung vertretene Position, „dass in der Beschreibung pädagogischer Professionalität die Konstruktion einer geschlechtlichen Eignung historisch konstitutiv“ (Fegter et al. 2019b, S. 274) war.

Lange ist die quantitative Überrepräsentanz von >Frauen< als etwas Selbstverständliches betrachtet worden, sodass eine gesellschaftliche Problematisierung dieses Phänomens ausblieb (vgl. May und Rose 2014). Jedoch wurde, innerhalb des medialen-, politischen- und wissenschaftlichen Fachdiskurs, seit den frühen 2000er Jahren die Forderung nach einem quantitativ höheren Anteil von >männlichen< Fachkräften der Elementarpädagogik formuliert (vgl. Fegter und Sabla-Dimitrov 2021, S. 3). Um dieser Forderung nachzukommen, wurden zwischen 2011 und 2020 verschiedene politische Programme² initiiert, wobei „[...]v[or]rangiges Ziel [...] [war], das Interesse von Jungen und Männern am Beruf des Erziehers zu wecken und Männer bei der Entscheidung zu unterstützen, den Erzieherberuf zu wählen“ (BMFSJ 2011, o.S.). In diesem Zusammenhang konstatiert Fegter et al. (2019b), dass der Ruf nach mehr >Männern< als ein Diskursphänomen gesehen werden kann, wobei dieses auf „(Neu-) Ordnungen im Verhältnis von Professionalität und Geschlecht“ (Fegter et al. 2019, S. 274) hindeute.

Der dargestellte Zusammenhang einer (>weiblich<) *vergeschlechtlichten Berufsgruppe* im Sinne einer *Gendered Profession* (vgl. z.B. Engelfried und Voigt-Kehlenbeck 2010) und den politischen Programmen um ‚mehr‘ >Männer< in der Elementarpädagogik ist Ausgangspunkt der vorliegenden Bachelorarbeit. Hierzu wird nicht die Legitimität der Forderung eines quantitativ höheren Anteils an >Männern< in der Elementarpädagogik erörtert. Vielmehr soll unter Zuhilfenahme eines wissenssoziologisch-diskursanalytischen Zugangs, durch die Analyse von audiovisuellen

¹ Innerhalb der vorliegenden Arbeit werden die (binären) Geschlechterbezeichnungen >Frauen< und >Männer< mit den Zeichen „><“ markiert, um zu deutlich zu machen, „dass die Einteilung in eine binäre Zweigeschlechtlichkeit erst durch gesellschaftliche Konstruktionsprozesse zur Wahrheit wird. Dekonstruiert werden soll die identitäre Gleichsetzung von sex, gender und Begehren in einer Person. Erst durch die Einschreibung von gender in biologisierte Körper wird dies zu etwas Gleichursprünglichem.“ (Diewald 2018, S. 9)

² Fegter und Sabla-Dimitrov (2021) zählen hier die Programme BMFSFJ-Programme „MEHR Männer in Kitas!“, „Chance Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“, „Neue Wege für Jungs/Boys' Day“ (S. 3) auf.

Daten der Kampagne ‚Vielfalt, MANN! Dein Talent für Hamburger Kitas‘³, die Fragestellung untersucht werden, wie welche Konstruktionen zu >Männlichkeit< im Diskurs um ‚mehr‘ >Männer< in Berufsfeldern der Elementarpädagogik hervorgebracht werden. So wird die Frage, wie „welches Wissen, welche Gegenstände, Zusammenhänge, Eigenschaften, Subjektpositionen usw.“ (Keller 2011a, S. 72) zu >Männlichkeit< durch den Diskurs um ‚mehr‘ >Männer< in Kitas „als ‚wirklich‘ behauptet“ (ebd.) wird, zentral.

Um der Fragestellung strukturiert und wissenschaftlich legitimiert nachzugehen, wurde folgendes Vorgehen gewählt: *Kapitel zwei* skizziert den Forschungsstand über (diskursive) Hervorbringungsformen von >Männlichkeit(en)< im Kontext der Forderung nach ‚mehr‘ >Männern< in sozialen Berufen. Darauf aufbauend werden Forschungsdesiderate abgeleitet, sodass die dort entwickelte Fragestellung:

Wie wird >Männlichkeit< im Diskurs um mehr >Männer< in Berufsfeldern der Elementarpädagogik am Beispiel der Kampagne ‚Vielfalt, MANN! Dein Talent für Hamburger Kitas‘ hervorgebracht?

als eine im Fachdiskurs anschlussfähige Fragestellung legitimiert wird. Mit *Kapitel drei* werden verschiedene theoretische Konzepte zu >Männlichkeit< und Gender vorgeschlagen. Gewählt wurde: eine Perspektive auf *Geschlecht als Strukturkategorie* (*Kapitel 3.1*), *habitus-theoretische Perspektiven auf >Männlichkeit<* (*Kapitel 3.2*), *das Konzept der Hegemonialen >Männlichkeit<* und *Caring Masculinities* (*Kapitel 3.3*) und *diskursanalytische Perspektiven auf >Männlichkeit<* (*Kapitel 3.4*). Außerdem wird der Untersuchungsgegenstand als in vergeschlechtlichten Arbeitsmarktstrukturen (*Kapitel 3.5*) und einer politischen Programmatik situierter (*Kapitel 3.6*) kontextualisiert. Mit *Kapitel vier* wird das zugrundeliegende Studiendesign dargestellt. Die Ergebnisse der Analyse finden sich in *Kapitel fünf*. Identifiziert wurden drei programmatisch verschiedene Diskurse zu >Männlichkeit< welche, sich teilweise widersprechende, >Männlichkeitskonstruktionen< (re-)produzieren. Es wurde *erstens* ein bürgerlicher >Männlichkeitsdiskurs< (*Kapitel 5.1*), *zweitens* ein wissenschaftlich orientierter >Männlichkeitsdiskurs< (*Kapitel 5.2*) und *drittens* ein Arbeitsmarktdiskurs (*Kapitel 5.3*) analysiert. In *Kapitel sechs* findet unter der Beantwortung der Fragestellung eine Diskussion der Ergebnisse statt. Die Arbeit schließt mit einem Ausblick (*Kapitel 7*).

³ vgl. Kapitel 3.5

2. Forschungsstand, Desiderate und Fragestellung der vorliegenden Arbeit

Bereits existieren einige Publikationen, welche der Forderung nach mehr >Männern< in sozialen Berufen diskursanalytisch nachgehen. Fegter (2012) untersucht anhand von Zeitungsartikeln und Photographien die ‚diskursiven Konstruktionen von Geschlecht und >Männlichkeit< in der Bildung und Erziehung‘. Ordnungen zu Gender- und >Männlichkeit< seien hierbei innerhalb eines Krisendiskurses um >Jungen< als Bildungsverlierer gerahmt (vgl. ebd., S.11). Im Diskurs würde eine „Umkehrung gesamtgesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse“ (ebd., S.100) konstruiert. >Jungen< würden als Benachteiligte hervorgebracht, welche in Institutionen der Bildung und Erziehung unter einer mangelnden Wahrnehmung ihrer >jungenspezifischen< Bedürfnisse leiden. Während im Diskurs >männliche< Fachkräfte als „abwesende Retter“ (ebd., S. 175) konstruiert werden, seien >weibliche< Fachkräfte durch ihre Anwesenheit Gegenstand einer gesellschaftlichen Problematisierung, da diese nicht den Bedürfnissen von >Jungen< gerecht würden (vgl. ebd., S.15). So schlussfolgert die Autorin, dass Formen hegemonialer >Jungenmännlichkeit< reproduziert werden (ebd., S. 179). Diese stünde im Kontext einer Naturalisierung traditioneller Männlichkeitsnormen, welche „inhärente[...] [>männliche<] Ansprüche[...] an Autonomie und Dominanz“ (ebd., S. 184) hervorbringen.

Rose und Stibane (2013) analysieren die (Medien-)„Debatte und Projektpraxis“ (ebd., S. 3) um „[m]ännliche Fachkräfte und Väter in Kitas“ (ebd.). Sie konstatieren im Diskurs drei verschiedene Argumentationsfiguren: Als *erste* und den Diskurs dominierende Argumentationsfigur steht ein sozialisationstheoretisches Argument, in welchem die „schädlichen Folgen des Fehlens von Männern für die kindliche Entwicklung und die förderlichen Wirkungen zugewandter Männer“ (ebd., S. 7) zentral sei. Diese Argumentation problematisiere die quantitative Unterrepräsentanz >männlicher< Fachkräfte insofern, da zu wenig >männliche< Identifikationsfiguren für >Jungen< zur Verfügung stünden, sodass die frühkindliche >(Jungen-)Entwicklung< nicht ausreichend unterstützt werden könne. *Zweitens* wird die Debatte um ‚mehr‘ >Männer< in Kitas durch ein „gleichstellungs- und gerechtigkeitspolitisches Argument“ (ebd., S. 11) geleitet. Hier wird das Ideal der Geschlechterparität in allen gesellschaftlichen Bereichen betont. >Männer< würden hier als Benachteiligte konstruiert, sodass ihnen erst der „Zugang zu ‚Frauen-Terrains‘ eröffnet und erleichtert werden“ (ebd., S. 11) müsse. Gleichzeitig sollen Kinder durch eine höhere Anzahl von >Männern< in den Einrichtungen Vielfalt erleben (vgl. ebd.). Die *dritte* Argumentationsfigur ist eine arbeitsmarktpolitische: So würde das Ziel „männliche Fachkräfte zu fördern, [...] mit dem Problem des allgemeinen Fachkräftemangels in Kindertageseinrichtungen verknüpft“ (Rose und Stibane 2013, S. 13).

Unter Zuhilfenahme einer poststrukturalistischen, komparativ-wohlfahrtsstaatlichen Perspektive analysiert Diewald (2018) anhand von Expert:inneninterviews, politischen Dokumenten und wissenschaftlichen Publikationen *„die Regierung von Geschlecht in der deutschen und schwedischen Debatte um ‚Männer in Kitas‘*. Leitend war die Frage, welche vergeschlechtlichten Wahrheiten in jenem Geschlechterdiskurs, entlang der Schnittstelle zwischen Politik und Wissenschaft, produziert werden (vgl. ebd., S. 11). Die Sozialwissenschaftlerin arbeitet eine „ambivalente Regierung von Geschlecht“ (ebd., S. 16) heraus. „Vergeschlechtlichte Grenzziehungen [werden] entlang eines Kontinuums zwischen naturalisiertem sowie (de-)konstruktivistischem Macht/Wissen ausgehandelt“ (ebd., S. 16). In der Summe wird verdeutlicht, dass der Diskurs um mehr >Männern< in Kitas „auf einen Geschlechterwandel zielt, jedoch gerade die Geschlechterverhältnisse reproduziert, die verändert werden sollen“ (Diewald 2018, S. 258).

Anhand von Gruppendiskussionen untersucht Fegter et al. (2019b) „wie Fachkräfte [der Sozialpädagogischen Familienhilfe und Kitas T.G.] im Sprechen über professionelles Handeln das Verhältnis von Professionalität und Geschlecht“ (ebd., S. 282) innerhalb der Forderung nach mehr >Männern< ordnen. Befund wurde eine Vergeschlechtlichung von Professionalität, welche durch die Bezugnahme auf die bürgerliche Familie und dessen Referenz zu Heteronormativität konstruiert sei (vgl. ebd., S. 282). Fegter et al. (2019a) argumentieren, dass die „Familie historisch [...] immer schon [als] heterosexuelle Konstellation von Vater und Mutter“ (ebd., S. 144) normalisiert würde, wobei „eine gelingende Entwicklung von Kindern an diese binäre und komplementäre Familiengeschlechterordnung“ (ebd.) gebunden sei. Fegter und Sabla (2020) zeigen, dass >Männer< in Einrichtungen der Frühpädagogik „[u]nter Verweis auf eine zunehmende Anzahl von Familien mit abwesendem oder wenig präsentem Vater im Alltag [...] als notwendige Bezugspersonen“ (ebd., S. 160) hervorgebracht werden. Demgegenüber würde in der SPFH ein „geschlechtsbezogene[...]r Auftrag als Bestandteil des professionellen Handelns“ (ebd., S. 160) durch die „Thematisierungen einer fehlenden männlichen Bezugsperson in den Familien“ (ebd.) hergestellt.

Booth (2021) beforcht unter einer wissenssoziologisch-diskursanalytischen Perspektive, wie „Gender im Diskurs um „mehr Männer in soziale[n] Berufe[n]“ auf der Ebene der Träger am Beispiel der kirchlichen Wohlfahrtsverbände hervorgebracht wird“ (ebd., S. 78). Es wurden drei verschiedene Diskurse, welche spezifische Konstruktionen von Gender- und >Männlichkeit< hervorbringen, rekonstruiert. Innerhalb eines sozial-bürgerlichen Geschlechterdiskurs würde die Forderung nach ‚mehr‘ >Männern< durch eine Problematisierung der „stark ‚weiblich‘ geprägten Frühpädagogik“ (ebd., S. 82), welche den Entwicklungsbedürfnissen von Kindern und insbesondere >Jungen< sozialisatorisch nicht gerecht würde, gerahmt (vgl. ebd., S. 82). Im zweiten

Diskurs, dem wissenschaftlich orientierten Genderdiskurs, wird >Männern< zugeschrieben, dass sie dazu beitragen können, „traditionelle Männlichkeitsbilder zu erweitern“ (ebd., S. 85). Der dritte, „genderneutrale Arbeitsmarktdiskurs“ (ebd., S. 89), setzt programmatisch an der Idee an, dass >männliche< Nachwuchskräfte in Kitas begehrt seien, um dem Fachkräftemangel zu begegnen (vgl. ebd., S. 89). Die Diskurse stellen eine „heteronormative Zweigeschlechtlichkeit [her], wobei innerhalb [dieser] das Verhältnis von Natur und Kultur als Ursache dieser variiert“ (ebd., S. 77).

Anknüpfend an den dargestellten Forschungsstand⁴ werden drei wesentliche Desiderate deutlich, welche mit der vorliegenden Bachelorarbeit adressiert werden. *Erstens* fehlen Untersuchungen, welche die Trägerebene der nicht-konfessionellen Wohlfahrtsverbände im Kontext eines (bundes-)politischen Modellprogramms zu ‚mehr‘ >Männern< in Kitas untersuchen. Mit der vorliegenden Arbeit soll diese Forschungslücke durch die Untersuchung des Diskursteilnehmers *Der Paritätische Hamburg* am Beispiel des Modellprojekts „*Vielfalt, MANN! Dein Talent für Hamburger Kitas*“ (*Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg o.J.*)⁵ geschlossen werden⁶. *Zweitens* besteht eine Forschungslücke in Bezug auf die Untersuchung der Öffentlichkeitsarbeit eines solchen Modellprojekts. Diese Thematisierung ist insofern von wissenschaftlicher Relevanz, da Rohrmann (2013) kritisiert, dass zwar Medienanalysen eine „geschlechterstereotype Rezeption des Themas [der Diskurs um ‚mehr‘ >Männern< in Kitas] in populären Medien belegen“ (S. 83) würden, jedoch über das politische Programm nicht dieselben Aussagen getroffen werden können (vgl. ebd.). Demnach soll *drittens*, durch die Analyse von >Männlichkeitskonstruktionen< innerhalb der (öffentlich geförderten) Kampagne, Rohrmanns *Kritik der Kritik* überprüft werden.

Die vorliegende Arbeit hat demnach das Ziel, Erkenntnisse darüber zu generieren, wie >Männlichkeit< am Beispiel der Kampagne des Paritätischen Wohlfahrtsverbands Hamburg: ‚*Vielfalt, MANN! Dein Talent für Hamburger Kitas*‘ diskursiv konstruiert wird. Hierbei wird der Untersuchungsgegenstand im Kontext der politischen Programmatik um ‚mehr‘ >Männern< in der Elementarpädagogik untersucht. So ergibt sich die folgende zentrale Fragestellung:

Wie wird >Männlichkeit< im Diskurs um mehr >Männern< in Berufsfeldern der Elementarpädagogik am Beispiel der Kampagne ‚Vielfalt, MANN! Dein Talent für Hamburger Kitas‘ hervorgebracht?

Leitende Fokuse zur Bearbeitung des Forschungsproblems sind Hervorbringungsformen des Wissens über >Männlichkeit<. Diese werden in Relation mit Theorien zu >Männlichkeit< und

⁴ unter Bezugnahme auf Booth (2021) welche die Hervorbringung von Gender und >Männlichkeit< am Beispiel der kirchlichen Wohlfahrtsverbände im Kontext der *Forderung nach mehr >Männern< in sozialen Berufen* untersuchte

⁵ Als Teilprogramm des EFS-Geförderten Bundesprogramms „*MEHR Männer in Kitas*“ (BMFSFJ 2011).

⁶ Beschränkung auf einen Akteur aufgrund des vorgegebenen Umfangs einer Bachelorarbeit

Gender, aber auch dem gegenstandsbezogenen Kontext analysiert. Die vorliegende Arbeit nimmt Bezug auf die Idee einer „theoretischen Empirie“ (Kalthoff et. al 2008, zitiert nach Fegter und Saborowski 2021, S. 80) und lässt sich sowohl als „professions- als auch geschlechter- und diskurstheoretisch“ (Fegter und Saborowski 2021, S. 79) vorstrukturiert konzeptualisieren. Sie ist demnach durch eine (diskurs-)theoretische (Vor-)Informiertheit besetzt (vgl. Fegter und Saborowski 2021, 79f.). Um Transparenz über die theoretische Rahmung der Empirie zu geben, sollen mit dem nächsten Kapitel die analyseleitenden Modelle skizziert werden. So werden theoretische Vorschläge zu >Männlichkeit< und Gender (vgl. Kapitel 3.1 – 3.4) und Rahmungen des Untersuchungsgegenstands (vgl. Kapitel 3.5 – 3.6) skizziert und diskutiert.

3. Analyseleitende Modelle

Sowohl die zur Strukturierung der Analyse zugrundeliegenden theoretischen Modelle, als auch die untersuchungsgegenstandsbezogenen Kontextualisierungen werden mit diesem Kapitel transparent gemacht.

3.1 Patriarchale Strukturierung von Gesellschaft

Dieses Unterkapitel schlägt eine Perspektivnahme auf >Männlichkeit< und Gender vor, welche den Blick auf historisch gewordene Geschlechterhierarchien und dem damit verbundenen patriarchalen Geschlechterverhältnis richtet. Diese Perspektive fungiert einerseits als analyseleitendes Modell andererseits der Kontextualisierung des Untersuchungsgegenstands, da die politische Programmatik um ‚mehr‘ >Männer< in Kitas (in Teilen) die patriarchal-vergeschlechtlichten Arbeitsmarktstrukturen des Berufsfeldes adressiert (vgl. Kapitel 3.5).

Mit der Kategorie *Patriachat* wird Ute Gerhard zufolge die „Bezeichnung für ein Gesellschaftssystem, in dem Frauen von Männern bzw. Vätern unterdrückt, kontrolliert und repräsentiert werden“ (Gerhard 2019, S. 222) gemeint. Die damit verbundene soziale Ungleichheit strukturiere ungleiche Zugänge zu Macht, Teilhabe und Ressourcen. Um Geschlecht als Strukturkategorie verstehend zu machen, wird das Konzept des *Geschlechterverhältnis* (Ehlert 2022, S. 19) vorgeschlagen. *Geschlecht* und das damit verbundene Konstrukt einer binären Einteilung in >Männer< und >Frauen< sei ein zentrales Gliederungsprinzip von modernen Gesellschaften, wobei „von einem Herrschaftsverhältnis zu Ungunsten von Frauen* ausgegangen“ (Ehlert 2022, S. 19) wird. Auf diesen Zusammenhang verweist Regina Becker-Schmidt (1993) mit dem Begriff der Genus-Gruppen: >Frauen< und >Männer< würden als Kollektive gesehen, welche sich innerhalb derjenigen Position unterscheiden, welche sie in der jeweiligen Geschlechterordnung einnehmen. „Somit sind sie qua Genus eingegliedert in einen gesellschaftlichen Strukturzusammenhang: das Geschlechterverhältnis“ (Becker-Schmidt 1993, S. 38).

Geschlecht wirke als „sozialer Platzanweiser“ (ebd., S. 20), welcher sich auch in der historisch gewordenen gesellschaftlichen Arbeitsteilung niederschlägt. Mit dieser Perspektivnahme wird sowohl die „schlecht entlohnte Frauenerwerbsarbeit als auch die unsichtbare und nicht entlohnte Haus- und Familienarbeit, [...] [die] Reproduktionsarbeit“ (Ehlert 2022, S. 18) untersucht:

Geschlechterverhältnisse [sind hierbei] das Resultat von historischen Prozessen [...], in deren Verlauf sich beispielsweise eine bestimmte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern oder unterschiedliche gesellschaftliche Sphären, wie die des Öffentlichen und Privaten, in der bürgerlichen Gesellschaft herausgearbeitet haben. (Ehlert 2022, S. 19)

Innerhalb der aktuellen Fachdiskussion wird die Frage gestellt, inwiefern das *Geschlechterverhältnis* nach wie vor als Strukturzusammenhang gedacht werden kann (Hark 2019, S. 172). In diesem Kontext lässt sich die politische Programmatik um ‚mehr‘ >Männer< in Kitas als Gleichstellungspolitik für >Männer< einordnen, welche das Ziel verfolgt, >Männern< Zugang zu traditionell „>weiblich< konnotierten“ Berufsgruppen zu verschaffen, sodass dadurch der Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes begegnet würde (vgl. Kapitel 3.6). Mit dem folgenden Kapitel soll die dargestellte Perspektive um eine habitustheoretische Sichtweise auf >Männlichkeit< erweitert werden.

3.2 Habitustheoretische Perspektiven auf >Männlichkeit<

Pierre Bourdieu nimmt in ‚*Die männliche Herrschaft*‘ (2005) mit Rekurs auf seine Habitustheorie eine kultursoziologisch-anthropologische Perspektive auf >Männlichkeit< ein. Das Konzept des >männlichen< *Habitus*⁷ stellt eine analytische Strategie dar, welche der Frage nachgeht, wie sich >Männlichkeit< im Kontext „einer distinkten sozialen Praxis reproduziert“ (Meuser 2010, S. 112). Die Theorie vertritt den Anspruch, über die Analyse von patriarchalen Verhältnissen das Verständnis über die bürgerlich-kapitalistische Gesellschaftsordnung zu erweitern. So erhält „Geschlecht [...] eine *konstitutive* Bedeutung für die Entstehung und Reproduktion gesellschaftlicher Ordnung.“ (ebd., S. 16).

Wesentliches Prinzip der männlichen Herrschaft sei „die binär-hierarchische heteronormative Einteilung der Menschen in zwei entgegengesetzte Geschlechter“ (Jäger et al. 2015, S. 20). Dieses Prinzip würde so gerahmt, als würde es „in der ‚Natur der Dinge‘ [...] liegen [...] um von dem zu sprechen, was normal, natürlich und darum unvermeidlich ist“ (Bourdieu 2005, S. 19). Repräsentiert würde >männliche< Herrschaft sowohl im:

objektiviertem Zustand – in den Dingen [, welche] ‚geschlechtlich bestimmt‘ sind, [und] in der ganzen sozialen Welt“ (ebd., S.19-20), beispielsweise im Kontext einer traditionellen familialen Arbeitsteilung oder in der vergeschlechtlichten Arbeitsmarktsegregation. (vgl. Jäger et al. 2015)

⁷ Mit *Habitus* wird aus Bourdieus Perspektive ein „System verinnerlichter Muster, die es erlauben, alle typischen Gedanken, Wahrnehmungen und Handlungen einer Kultur zu erzeugen“ (Bourdieu 1970, S. 143) gemeint.

Demnach gehen die objektiven Strukturen >männlicher< Herrschaft in eine inkorporierte Form über, welche wiederum – vermittelt durch Praktiken symbolischer Gewalt - androzentrische Herrschaftsstrukturen reproduzieren würden (vgl. z.B. Jäger et al. 2015, S. 21).

Der *vergeschlechtlichte Habitus* lässt sich demnach als eine normative Anforderung an Individuen verstehen, „sich geschlechtlich zu differenzieren“ (Jäger et al. 2015, S. 25). Damit ist gemeint, dass Gesellschaftsmitglieder eine „konstante[...] Differenzierungsarbeit“ (Bourdieu 2005, S. 147) leisten müssen, „die sie dazu bringt, sich zu unterscheiden, indem sie sich vermännlichen und verweiblichen“ (ebd.). Auch wenn es >Männern< nie in vollem Umfang gelänge, dem jeweiligen geschlechtlichen Musterbild zu genügen, würden sie dazu bewogen alles >weibliche<, und >Frauen< alles >männliche< abzusondern, sodass sich das eigene Geschlecht und die heterosexuelle Orientierung stabilisiert (vgl. Jäger et al. 2015, S. 25). >Männlichkeit< stellt insofern eine relationale Kategorie dar, da diese „für die anderen Männer und gegen die Weiblichkeit konstruiert“ (Bourdieu 2005, S. 96) würde. Bourdieu schreibt für den (Re-)Produktionsprozess von >Männlichkeit< homosozialen Räumen, wie beispielsweise Jugendbanden oder dem Militär, eine wichtige Bedeutung zu. So müssen >Männer< um die „Zugehörigkeit zur Gruppe der ‚wahren Männer‘“ (Bourdieu 2005, S. 94) zu erlangen, deren >Männlichkeit< von anderen >Männern< beglaubigen lassen (vgl. ebd.). Durch diese Konstellation würde die Fragilität und Verletzlichkeit von >Männlichkeit< hervorgebracht (Jäger et al. 2015, S. 26).

In der Summe profitieren >Männer< als Herrschende von den strukturellen Zwängen. Nichtsdestoweniger würden sie „von ihrer Herrschaft beherrscht“ (Bourdieu 2005, S. 122). Ebendiese Perspektive wird in der *feministischen Männlichkeitsforschung* betont, welche den Gegenstand des nächsten Kapitels darstellt.

3.3 Feministische >Männlichkeitsforschung<: Hegemoniale Männlichkeit, modernisierungstheoretische Perspektiven und *Caring Masculinities*

Das Forschungsprogramm der feministisch-kritischen >Männlichkeitsforschung< (*Critical Studies on Men*) wird durch das Konzept der *Hegemonialen Männlichkeit*, welches auf die australische Soziologin Raewyn Connell zurückgeführt wird, begründet (vgl. Waldmann 2018, S. 133). Mit dem Konzept wird eine konstruktivistische Perspektive auf Geschlecht vorgeschlagen, welche versucht, die kulturelle Herstellung der Dominanz von >Männern< über >Frauen<, aber auch die Macht einiger >Männer< über andere >Männer< innerhalb eines Systems der Geschlechterverhältnisse, zu analysieren. Hierbei wird die Prämisse vertreten, dass >Männlichkeit< nicht als homogene Kategorie verstanden wird, sondern sich historisch verschiedene Formen von >Männlichkeit< herausdifferenzierten (vgl. Wedgwood und Connell 2010, S. 116). Die *hegemo-*

niale Männlichkeit stünde hierbei an oberster Stelle: Sowohl in der Hierarchie zwischen verschiedenen >Männlichkeiten< als auch in der Hierarchie zwischen >Männern< und >Frauen< (vgl. ebd.). >Männliche< Herrschaft wird demzufolge nicht als universelles Merkmal aller >Männer< gesehen. Vielmehr wird diese als ein dynamisches und relationales System betrachtet, welches im Kontext der in wechselnden Bedingungen situierten Geschlechterbeziehungen „zu denen auch der Widerstand von untergeordneten Gruppen gehört, ständig reproduziert und neu konstruiert wird“ (ebd.). Die Beziehungen zwischen >Männlichkeiten< werden innerhalb des Modells durch die Kategorien *Hegemonie*, *Unterordnung*, *Komplizenschaft* und *Marginalisierung* beschrieben (vgl. Connell 2015, S. 129).

Die Kategorie der Hegemonialen >Männlichkeit< soll durch die von Jewkes und Morrell (2012) vorgeschlagene Definition dargestellt werden. Sie sei ein:

set of values, established by men in power that functions to include and exclude, and to organize society in gender unequal ways. It combines several features: a hierarchy of masculinities, differential access among men to power (over women and other men), and the interplay between men's identity, men's ideals, interactions, power, and patriarchy. (S. 40)

Hegemoniale >Männlichkeit< wird demnach als eine geschlechtsbezogene Praxis definiert:

welche die momentan akzeptierte Antwort auf das Legitimitätsproblem des Patriarchats verkörpert und die Dominanz der Männer sowie die Unterordnung der Frauen gewährleistet (oder gewährleisten soll) [...] (Connell 2015, S. 130).

Sie bezieht sich demnach auf die kulturelle Dominanz einer spezifischen >Männlichkeitsform< in der Gesamtheit der Gesellschaft.

Mit der Kategorie *Unterordnung* wird darauf Bezug genommen, dass innerhalb des gesamtgesellschaftlichen Rahmens der >männlichen< Hegemonie, spezifische Geschlechterbeziehungen von Dominanz und Unterordnung zwischen den Gruppen von >Männern< beobachtbar seien (Connell 2015, S. 131). Als Beispiel wird die in westlichen Gesellschaften beobachtbare „Dominanz heterosexueller Männer“ (ebd.), und die *Unterordnung* homosexueller >Männer< angeführt (ebd.). Jene würden in eine symbolische Nähe zu ‚weiblichen‘ Attributen⁸ gebracht, welche als dem hegemonialen >Männlichkeitsideal< hierarchisch untergeordnet gelte (vgl. ebd., S. 132).

Die Kategorie *Komplizenschaft* rekuriert darauf, dass lediglich wenige Männer den normativen Definitionen der hegemonialen >Männlichkeit< vollumfänglich genügen können, und trotz allem die meisten >Männer< von der patriarchalen Dividende profitieren⁸ würden. So würden Formen der hegemonialen >Männlichkeit< akzeptiert, und gesellschaftlich legitimiert (vgl. Connell 2015,

⁸ Mit der patriarchalen Dividende bezieht sich Connell (2015) auf den „Vorteil, der den Männern aus der Unterdrückung der Frauen erwächst“ (S. 130).

S. 130f.). Mit der Kategorie *Marginalisierung* werden die „Beziehungen zwischen Männlichkeiten dominanter und untergeordneter Klassen oder ethnischer Gruppen“ (Connell 2015, S. 134) beschrieben. Das Modell konzeptualisiert Geschlechterprozesse insofern multidimensional, da „gleichzeitig ökonomische Verhältnisse, Machtverhältnisse und emotionale Beziehungen in den Blick“ (ebd.) geraten und darüber hinaus die Beschreibung von Geschlecht in Relation zu sozialem Wandel analysiert wird (vgl. ebd.).

Durch die Verbindung zwischen der Kategorie des >männlichen< Habitus< (vgl. Kapitel 3.2) und dem Konzept der hegemonialen Männlichkeit verfolgt Michael Meuser (2010, 2014) das Ziel, >Männlichkeiten< unter einer modernisierungstheoretischen Perspektive zu analysieren. Im Kontext seiner empirischen Forschungsarbeiten verdeutlicht er, dass der >männliche< Habitus:

auch in der (Spät-) Moderne zutiefst von >vormodernen< Strukturen geprägt [sei T.G.]: von der Asymmetrie der Geschlechter in Arbeitswelt und Privatheit, von der Aufrechterhaltung einer hegemonialen Vormachtposition der Männer sowie der (Rück-) Vergewisserung männlicher Identität in einer durch männliche Dominanz charakterisierten Tradition (Erhart et al. 2016, S. 16)

Durch diese Perspektive wird versucht, dem gesellschaftlichen Wandel insofern gerecht zu werden, da hegemoniale Konstellationen zu >Männlichkeit< als flexible Verbindungen konzeptualisiert werden:

Das potenziell Neue tritt als Alternative zum Alten – Hegemonialen – in Erscheinung, eine Alternative, die auch abgewehrt oder als schon-immer-dazugehörig vereinnahmt werden kann. (Lengersdorf und Meuser 2022, S. 103)

In Bezugnahme auf das *Konzept der hegemonialen Männlichkeit* konstatiert Pangritz (2020), dass sich die Verbindung >Männlichkeit< und Care nur limitiert durch den Ansatz Connells (2015) erfassen ließe. So würde die bisherige Konzeptualisierung untergeordneter >Männlichkeiten< subversive oder herrschaftskritische Männlichkeiten verunmöglichen oder progressive Orientierungen bestimmter Männer unzureichend erfassen (vgl. Pangritz 2020, S. 21). Tunç (2012) schlägt hierbei vor, dass das Konzept der hegemonialen >Männlichkeit< um die >Männlichkeitsdimension< einer *progressiven >Männlichkeit<* zu erweitern. Diese sollten als:

eigenständiges Deutungsmuster der Männlichkeitsforschung [...] [verstanden werden T.G.], auf das sich Männer bestimmter Milieus und in bestimmten Kontexten beziehen, um Lebensentwürfe zu gestalten, die mit möglichst wenig Macht über andere Menschen und möglichst geringer Orientierung an hegemonialen Männlichkeiten umsetzbar sind. (Tunç 2012, S. 8)

Ähnlich argumentiert auch Buschmeyer (2013), indem sie eine „alternative Männlichkeit“ (S. 101) fordert. Jene ist „dadurch gekennzeichnet, dass sie sich ablehnend-kritisch zur hegemonialen Männlichkeit verhält und auf der Suche nach alternativen Lebensmöglichkeiten ist, obwohl sie Teilhabe an der patriarchalen Dividende hat“ (Pangritz 2020, S. 21).

Die Verbindung zwischen >Männlichkeitskonstruktionen< und Care wird im Diskurs um *Caring Masculinities* deutlich (vgl. Heilmann und Scholz 2017). Die wohl prominenteste Vertreterin innerhalb dieses Fachdiskurses ist Karla Elliott, welche ein praxisorientiertes Theoriekonzept vorschlägt. Dieses lässt sich als Gegenentwurf zur *Hegemonialen >Männlichkeit<* fassen, wobei die „feministische Forschung zu Care mit kritischer Männlichkeitsforschung“ (Pangritz 2020, S. 21) zusammengebracht würde. Elliott (2016) konstatiert, dass fürsorgliche Männlichkeiten männliche Identitäten seien, welche Dominanz und die damit verbundenen Handlungsweisen ablehnen, und sich Werte der Fürsorge wie positive Emotionen, Interdependenz und Beziehungsfähigkeit aneignen würden (vgl. ebd.). Fürsorgende >Männlichkeiten< würden demnach >weiblich< konnotierte Eigenschaften in ihre Konstruktion von >Männlichkeit< aufnehmen (vgl. ebd.). Sie seien demnach eine kritische Form des Engagements und der Beteiligung von >Männern< an der Gleichstellung der Geschlechter (vgl. ebd., S. 240).

Nachdem mit diesem Kapitel Perspektiven der feministischen >Männlichkeitsforschung< skizziert wurden, wird im folgenden Kapitel eine diskursanalytische Sichtweise auf >Männlichkeit< vorgeschlagen.

3.4 Diskursanalytische Perspektiven: >Männlichkeit< und Gender als performative Macht/Wissen Konstruktion

An dieser Stelle wird eine diskursanalytische Perspektive auf >Männlichkeit< diskutiert. Innerhalb der Geschlechterforschung entstanden, in Anlehnung zu den diskursanalytischen Arbeiten von Foucault und den Ausführungen von Derrida, diskurstheoretische poststrukturalistische Zugänge (vgl. Diewald 2018, S. 50). Hierbei wird die „Produktivität von Diskursen und Sprache in Bezug auf die Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit“ (Booth 2021, S. 78) analysiert. Diese sei im Kontext einer heteronormativen Matrix eingebettet (vgl. Ludwig 2015, S. 31).

Foucaults gouvernementalitätstheoretische Überlegungen bieten die Möglichkeit, „essenzialismuskritische Einsichten zu Geschlecht und vergeschlechtlichten Subjekten mit Staat, Geschlecht, Gesellschaft und Ökonomie in Beziehung zu setzen“ (Ludwig 2015, S. 44). Diese betrachten Subjektivierung „im Spannungsfeld zwischen Technologien der Macht und Technologien des Selbst“ (Wrana 2014, S. 393). Geschlecht, und damit auch >Männlichkeit<, sei durch staatliche Macht „in die Subjekte eingeschrieben“ (Diewald 2018, S. 53). Subjekte würden nicht „als autonom, sondern vielmehr schon als unterworfen verstanden, was nicht außerhalb von sozialen, symbolischen und diskursiven Ordnungen erscheint/erscheinen kann“ (ebd.). Foucault betont hierbei das produktive Potential der Macht:

Das Individuum ist zweifellos das fiktive Atom einer ›ideologischen‹ Vorstellung der Gesellschaft; es ist aber auch eine Realität, die von der spezifischen Machttechnologie der ›Disziplin‹ produziert worden ist. Man muß [sic!] aufhören, die Wirkungen der Macht immer negativ zu beschreiben, als ob sie nur ›ausschließen‹,

›unterdrücken‹, ›verdrängen‹, ›zensieren‹, ›abstrahieren‹, ›maskieren‹, ›verschleiern‹ würde. In Wirklichkeit ist die Macht produktiv und sie produziert Wirkliches. (Foucault 2013, S. 250)

Die Kategorie *Gouvernementalität* ist zur Kontextualisierung der vorliegenden Untersuchung relevant. Hierbei wird die zu untersuchende Kampagne (vgl. Kapitel 3.6) als Form der staatlichen Macht konzeptualisiert, welche Formen von >Männlichkeit< produzieren (vgl. z.B. Diewald 2018).

Judith Butlers Arbeiten knüpfen an die Ausführungen von Foucault an. Auch wenn Butler keine dezidierte >männlichkeitstheoretische< Perspektive einnimmt, soll an dieser Stelle der Versuch unternommen werden, jene auf >Männlichkeit< anzuwenden (z.B. vgl. Erhart et al. 2016, S. 36). Geschlechtsidentität ist aus Butlers Perspektive als Resultat eines kulturellen Konstruktionsprozesses zu sehen. Diese sei „unabhängig davon, welche biologische Bestimmtheit dem Geschlecht weiterhin hartnäckig anhaften mag“ (Butler 1991, S. 22). Dementsprechend wird festgehalten, dass eine kulturell hergestellte Geschlechtsidentität (*gender*) nicht als Resultat eines biologischen Geschlechts (*sex*) zu sehen sei. Vielmehr wird betont, dass „die angeblich natürlichen Sachverhalte [welche das biologische Geschlecht vorzugeben scheint, T.G.] durch verschiedene wissenschaftliche Diskurse“ (ebd., S. 24) hergestellt würden. Biologische Differenzen zwischen den Geschlechtern existieren demnach nur „im Verbund mit einem umfassenden, geschlossenen Bündel sozialer Glaubensvorstellungen und Praktiken“ (Schwanebeck 2014, S. 81). Für eine Perspektive der >Männlichkeitsforschung< ist das biologisch vermittelte >Mannsein< (*sex*) als ein „sprachlich vermittelt[es]“ (Erhart et al. 2016, S. 36) Phänomen zu verstehen, welches *gender* nachgeordnet ist (vgl. ebd.). So würde der >männliche< Körper keine inhärente Bedeutung mit sich bringen, „bis auf jene, die wir ihm zuschreiben“ (ebd.).

Darauf aufbauend setzt sich Butler in ihrem 1993 veröffentlichtem Werk *Bodies that Matter* mit der diskursiv-kulturellen Herstellung des vergeschlechtlichten Körpers auseinander. >Männer< würden demzufolge aufgefordert, ihre >Mannhaftigkeit< erst anzunehmen: „Sie wählen sie gemäß ihrem Selbstverständnis und erachten sie zugleich für selbstverständlich“ (Erhart et al. 2016, S. 36). >Männliches< Handeln wird hierbei auf *gendered acts* zurückgeführt. Jene „zitieren oder evozieren [vergeschlechtlichte Handlungen], die bereits andere vollführt haben – Handlungen, die im Augenblick Autorität, Bedeutung und Stabilität versprechen“ (ebd.). Infolgedessen lässt sich >Männlichkeit< als *corporeal style* verstehen (vgl. ebd.).

So geht, mit Rekurs auf Simone de Beauvoirs Sinnspruch „Man kommt nicht als Frau zur Welt, sondern wird es“ (Beauvoir 1968, S. 265), Butler davon aus, dass es im Kontext der Konstruktion von Geschlechtsidentität Handlungstragende gäbe, welche *Gender* übernehmen beziehungsweise sich aneignen (vgl. Butler 1991, S. 25). Ebendieser Aneignungsprozess von *gender* ist im

Kontext von gesellschaftlichen „Regulierungsverfahren“ (Butler 1991, S. 38) zu sehen, welche auf das Aufrechterhalten die sozial institutionalisierten Normen einer Geschlechter-Intelligibilität abzielen:

»Intelligible« Geschlechtsidentitäten sind solche, die in bestimmtem Sinne Beziehungen der Kohärenz und Kontinuität zwischen dem anatomischen Geschlecht (sex), der Geschlechtsidentität (gender), der sexuellen Praxis und dem Begehren stiften und aufrechterhalten. (Butler 1991, S. 38)

Demnach lässt sich die heterosexuelle Matrix als ein „Raster kultureller Intelligibilität“ (Butler 1991, 219f.) verstehen, „durch das der Körper, Geschlechtsidentität und Begehren naturalisiert werden“ (ebd.). Die Kategorie Geschlecht ist demnach aus Butlers Perspektive als ein prozesshaftes Konstrukt zu verstehen. Ebendieses trägt eine performative Bedeutung mit sich, welche:

eine parodische Vervielfältigung und ein subversives Spiel der kulturell erzeugten Bedeutungen der Geschlechtsidentitäten (gendered meanings) hervorrufen kann, sobald sie von ihrer naturalisierten Innerlichkeit und Oberfläche befreit ist (Butler 1991, S. 61).

Performativ wird Geschlechtsidentität insoweit wirksam, da diese durch eine „wiederholte Stilisierung des Körpers, ein Ensemble von Akten, die innerhalb eines äußerst rigiden regulierenden Rahmens wiederholt werden“ (ebd., S. 60) gerahmt wird. Im Kontext dieser *Wiederholungen* erstarrt die Geschlechtsidentität, sodass diese „den Schein der Substanz bzw. eines natürlichen Schicksals des Seienden“ (ebd.) hervorgebracht wird.

Anlehnend an Diewald (2018, S. 50) ergibt sich für die vorliegende Arbeit die Position, dass die Konstruktion von >Männlichkeit< aus einer diskurstheoretischen Perspektive im Kontext der untersuchten Kampagne, als situierte Wissensordnung hervorgebracht wird. Von analytischem Interesse sind also diejenigen Wissensbestände, welche >Männer< zu >Männern< machen. Demzufolge rücken die „symbolisch-diskursiven Konstruktionsprozesse bestimmter [>männlicher< T.G.] Subjektivitäten und den dadurch produzierten Ausschlüssen“ (Meißner 2010, S. 71) in den Fokus.

Mit Bezugnahme auf eine Perspektive von *Geschlecht als Performance*, ergibt sich die Prämisse, dass >Männlichkeit< im Kontext sozialen Handelns durch dessen Bestätigung beständig erworben werden muss. >Männer< sind demnach aufgefordert, ihre >Männlichkeit< performativ anzunehmen. Sie handeln >männlich<, da „ihre *gendered acts* Handlungen zitieren oder evozieren, die bereits andere vollführt haben – Handlungen, die im Augenblick Autorität, Bedeutung und Stabilität versprechen.“ (vgl. Erhart et al. 2016, S. 36). >Männer< sind demnach nicht als >Männer< geboren, sondern müssen erst dazu gemacht werden (vgl. Zhang 2021, S. 31). Für eine Untersuchung von >Männlichkeitskonstruktionen< ist demnach von Interesse, wie durch die Repräsentationen von >männlichen< Fachkräften in der Kampagne *Vielfalt, Mann! Dein Talent für Hamburger KITAS*, >Männer< zu >Männern< gemacht werden. Aus einer analytischen Perspektive

wird hierbei „die diskursive Produktion von Sinn, die damit einhergehende Konstruktion von Differenzen und von Innen und Außen“ (Diewald 2018, S. 51) untersucht. Nachdem mit den Kapiteln 3.1 bis 3.4 vier verschiedene Perspektiven auf >Männlichkeit< skizziert wurden, erfolgt mit dem folgenden Kapitel eine erste Kontextualisierung des Untersuchungsgegenstands.

3.5 Kontextualisierung des Untersuchungsgegenstands (1): Vergeschlechtlichte Arbeitsmarktstrukturen und das Berufsfeld der Elementarpädagogik als *Gendered Profession*

Mit diesem Kapitel wird argumentiert, dass im bundesdeutschen Kontext eine hohe horizontale Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes beobachtbar ist, wobei sich das Berufsfeld der Elementarpädagogik als eine >weiblich< *gendered* Berufsgruppe bezeichnen lässt.

Mit horizontaler Geschlechtersegregation wird aus der Perspektive von Stohr und Kolleg:innen:

die ausgeprägte Trennung von erwerbstätigen Männern und Frauen in unterschiedliche Berufe und Berufsgruppen verstanden. Die meisten Frauen arbeiten nach wie vor in „typischen“ Frauenberufen, der überwiegende Teil der Männer in „klassischen“ Männerberufen. (Stohr et al. 2021, S. 5)

Eine quantitativ höhere Anzahl an >Männern< sei in technischen, handwerklichen und industrienahen Berufen beobachtbar, währenddessen >Frauen< vor allem in Dienstleistungs- und Gesundheitsberufen vertreten seien (vgl. Schmidt 2020, S. 66). Neben der horizontalen- wird auch eine vertikale Dimension der Geschlechtersegregation diskutiert. So würden >Frauen< nicht nur andersartige Berufe und Tätigkeiten ergreifen als Männer, sondern seien „in denselben Berufen oder Berufsfeldern auch häufiger in rangniedrigeren Positionen und Statusgruppen platziert“ (Abraham und Hinz 2018, S. 404). In der Summe lässt sich diese Form der Segregation als eine Dimension sozialer Ungleichheit konzeptualisieren (vgl. Stohr et al. 2021, S. 5).

Innerhalb der geschlechtlich-segregierten Arbeitsmarktstrukturen spiegeln sich Geschlechterordnungen wider. So argumentiert Diewald (2018), dass sich die heterosexuelle Matrix (vgl. Kapitel 3.4) in der konzeptuellen Struktur der Berufsgruppen zeigen würde. Sogenannte >Männerberufe< würden demnach als professionelle Vollzeittätigkeiten verstanden. Demgegenüber würden >Frauenberufe< einen uneindeutigen Berufscharakter mit sich bringen und „als [rangniedrige] Sackgassenberufe, in denen es nicht möglich ist [...] aufzusteigen“ (Diewald 2018, S. 17) aufgefasst. So würde im Kontext der Arbeitswelt eine geschlechtsbezogene normative Markierung gesetzt, welche das Bild erzeuge, dass >Männer< und >Frauen< unterschiedlich sein zu haben. In denjenigen Bereichen, in welchen es „Angleichungen und Überschneidungen gibt, zum Beispiel beruflicher Art, werden symbolische oder räumliche Markierungen eingesetzt, um Differenz trotzdem sichtbar zu halten“ (Heintz et al. 1997, S. 36 in Diewald 2018, S.20). Die geschlechtsbezogene Arbeitsteilung konstruiert demnach >Frauen< und >Männer< als etwas voneinander zu Unterscheidendes (vgl. z.B. Wetterer 2017). Diese Unterscheidung wird Gayle zufolge durch ein Tabu der Gleichheit (*„sameness taboo“*) zwischen den Geschlechtern gestützt:

The division of labor by sex can therefore be seen as a ›taboo‹: a taboo against the sameness of men and women, a taboo dividing the sexes into two mutually exclusive categories, a taboo which exacerbates the biological differences between the sexes and thereby creates gender [...]. But they are not so different as day and night, earth and sky, yin and yang, life and death. In fact, from the standpoint of nature, men and women are closer to each other than either is to anything else – for instance, mountains, kangaroos, or coconut palms. (Gayle 1975, 178f.)

Die geschlechtsbezogene Aufteilung von Gesellschaft und Arbeit(-smarkt) lässt sich durch eine Rekonstruktion des historischen Entstehungs- und Entwicklungskontext der westlich-modernen kapitalistischen Industriegesellschaften erklären. So nimmt die Etablierung einer öffentlichen- und privaten Sphäre eine Schlüsselposition ein (vgl. z.B. Hausen 2007, S. 193ff.). Jene steht im Entwicklungszusammenhang mit der bürgerlichen Familie und wurde anhand des *modernen Prinzips der Differenzierung*⁹ vergeschlechtlicht. So ging die Herausbildung der bürgerlichen Familie:

mit einer Aufteilung in einen weiblich konnotierten privaten, nicht öffentlichen Bereich, in dem Haus- und Reproduktionsarbeit geleistet wird, und einem öffentlichen, nach außen gerichteten Bereich, der durch männliche Erwerbsarbeit gekennzeichnet ist, einher. (Diewald 2018, S. 21)

„Öffentlichkeit und Privatheit [...] [wurden T.G.] zu institutionell getrennten Sphären, die funktional aufeinander angewiesen sind“ (Stadelbacher 2020, S. 8). Die funktionale Differenzierung produzierte demnach Legitimationsformen einer modernen Geschlechterordnung (vgl. ebd.), sodass jeweils >Frauen< und >Männern< spezielle Aufgaben zugewiesen wurden. Demnach geht die geschlechtsbezogene Arbeitsteilung mit der Entstehung *gegenderter* Berufsfelder einher (Stadelbacher 2020, S. 9).

Das Berufsfeld der Elementarpädagogik wird aufgrund dessen Professionsgeschichte, aber auch der quantitativen Überrepräsentanz von Frauen, als ein sogenannter >Frauenberuf< bezeichnet (vgl. z.B. Karsten 2011, o.S.). So wird die Geschlechtersegregation innerhalb des Berufsfelds statistisch sichtbar. Im Jahr 2021 waren 654.428 Menschen, welche dem >weiblichen< Geschlecht zugeordnet werden in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung tätig, von welchen wiederum 36.578 eine Leitungsfunktion inne hatten (Destatis 2022, S. 31). Demgegenüber stehen 53.708 >männliche< Fachkräfte von welchen 3.108 in der Leitungsebene tätig waren (ebd.). Hierbei steigt die Anzahl >männlicher< Fachkräfte: Während im Jahr 2009 13.896 Beschäftigte >Männer< waren (Destatis 2010, S. 37), wurden für das Jahr 2015 29.107 (Destatis 2016, S. 37) >Männer< gezählt. Trotz allem ist nach wie vor der relationale Anteil von >Frauen< als Fachkräfte in

⁹ „Dabei tragen die vier großen, wechselseitig aufeinander bezogenen Basisprozesse der Modernisierung 15 – Differenzierung, Rationalisierung, Individualisierung und Disziplinierung – wesentlich zur Ausbildung von Öffentlichkeit und Privatheit als qualitativ unterschiedliche, binäre Sphären bei: Nach Emile Durkheim (1977, S. 79 ff.) bezeichnet Differenzierung die strukturelle Spezialisierung der Gesellschaft in gesellschaftliche Teilsysteme mit je eigenen Funktionen (Wirtschaft, Politik, Wissenschaft, Kunst etc.) sowie die damit einhergehende Vervielfältigung von Rollenbildern und Funktionsträgern.“ (Stadelbacher 2020, S. 9)

Einrichtungen der Kindertagesbetreuung um ein Vielfaches höher (92.42% >weiblich< zu 7.58% >männlich<).

Neben den statistischen Korrelaten wird innerhalb der erziehungswissenschaftlichen Professions- und Geschlechterforschung die Position vertreten, dass (Früh-)Pädagogische Berufsfelder eine „lange Historie vergeschlechtlichter Wissensordnungen“ (Fegter und Sabla-Dimitrov 2021, S. 3) aufweisen würden. Daran anschließend wird eine Verbindung zwischen (elementar-)Pädagogischer Professionalität und Geschlecht diskutiert (vgl. Glaser und Andresen 2009). Deutlich wird die im Konzept der „geistigen Mütterlichkeit“ (Schrader-Breyman 1930, S. 30), welches in der Mitte des 19. Jahrhunderts hervorgebracht wurde. Das Konzept wurde durch die gesellschaftspolitischen Bewertung legitimiert, „dass es in der Gesellschaft am „Geiste der Mütterlichkeit“ (Schrader-Breyman, zit. n. Allen 1996, S. 28) mangle“ (Fegter und Saborowski 2021, S. 82). Es war mit der Überzeugung verbunden, dass bürgerliche >Frauen< sich, aufgrund ihrer (vermeintlichen) ‚*geschlechtsbezogenen Eigenschaften*‘ neben dem Engagement in der eigenen Familie auch in sozialen und pflegerischen Berufen für das Wohl der Allgemeinheit einsetzen sollen (vgl. Fegter und Sabla-Dimitrov 2021, S. 3).

In diesem Kapitel wurde argumentiert, dass das Berufsfeld der Elementarpädagogik eine, historisch gewordene, >weiblich<-vergeschlechtlichte Berufsgruppe (>Frauenberuf<) darstellt. Dieses Phänomen wurde Gegenstand einer gesellschaftlichen Problematisierung, welche im bundesdeutschen Kontext in der Implementation politischer Programme mündete. Diese verfolgen das Ziel eines quantitativ höheren >Männeranteils< in Kitas. So wird mit dem folgenden Kapitel diese politische Programmatik und dessen Umsetzung als Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit thematisiert.

3.6 Kontextualisierung des Untersuchungsgegenstands (2): Die politische Programmatik um ‚mehr‘ >Männer< in Kitas am Beispiel des Modellprojekts ‚Vielfalt, MANN! Dein Talent für Hamburger Kitas‘

Die Forderung nach einem quantitativ höheren Anteil von >Männern< in Arbeitsfeldern der Elementarpädagogik materialisiert sich in der Bundesrepublik in politischen Programmen. Hierbei wurden beispielsweise¹⁰ im Kontext der Bundesinitiative ‚MEHR Männer in Kitas‘ zwischen 2011 und 2013 Kampagnen zur Erhöhung des quantitativen Anteiles von >männlichen< Fachkräften in Kitas durchgeführt. Das Programm wurde mit 13 Millionen Euro durch den Europäischen Sozialfonds (EFS) gefördert und durch eine Tandemstudie begleitet. Wesentliche Zielperspektive war es, „innovative Ideen zur Gewinnung männlicher Fachkräfte für Kindertagesstätten“

¹⁰ Fegter und Sabla-Dimitrov (2021) zählen hier die Programme BMFSFJ-Programme „MEHR Männer in Kitas!“, „Chance Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“, „Neue Wege für Jungs/Boys' Day“ (S. 3) auf.

(BMFSFJ 2011, S. 2) zu generieren. Zur Erarbeitung „praxistaugliche[r] Konzepte und Strategien“ (ebd.) wurden wiederum 16 Modellprojekte in 13 Bundesländern initiiert und umgesetzt (vgl. ebd.).

Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Bachelorarbeit ist der Internetauftritt des Modellprojektes „*Vielfalt, MANN! dein Talent für Hamburger Kitas*“ (Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg o.J., o.S.). Jenes wurde durch den Hamburger Paritätischen Wohlfahrtsverband durchgeführt, und von 2011 bis 2013 durch die Projektmittel des ESF und dem BMFSJ und bis zum Jahr 2015 von *der Hamburger Sozialbehörde* und dem *Hamburger Institut für Berufliche Bildung* finanziert (Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg o.J., o.S.). Das Projekt wurde „von allen Hamburger Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege beziehungsweise allen Kita-Anbietern und einer Vielzahl weiterer Kooperationspartnern getragen und unterstützt“ (Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg o.J., o.S.).

In Deutschland wurde das *Thema ‚mehr‘ >Männer< in Kitas* erstmalig zu Beginn der 2000er Jahre auf die politische Agenda gesetzt (vgl. Diewald 2018, S. 9). Die Debatte um >Männer< in Kitas lässt sich hierbei „in divergierenden Strömungen der deutschen Gleichstellungspolitik verorten“ (Diewald 2018, S. 25). Das:

Gender Mainstreaming der rot-grünen Bundesregierung und andererseits die identitätspolitische Ausrichtung der Jungen- und Männerpolitik¹¹, angestoßen durch die große Koalition 2005 bis 2009 (ebd., S. 25)

seien demnach zwei wesentliche Referenzpunkte. So argumentiert beispielsweise die ehemalige Familienministerin Kristina Schröder (CDU) für die Implementation einer >Jungen<- und >Männerpolitik<:

weil eine moderne Familienpolitik ohne Männer nicht funktioniert. Zum anderen wissen wir, dass nicht mehr wie früher die Mädchen, sondern Jungen die Problemkinder sind. [...] Das schlechtere Abschneiden von Jungen liegt unter anderem daran, dass Kindergärten und Schulen weiblich dominiert sind. (DIE ZEIT, 22.04.2010 zitiert nach Diewald 2018, S. 25)).

Abgeleitet aus der in diesem Kapitel dargestellten politischen programmatisch ergibt sich das analytische Interesse daran, inwiefern im Kontext der zu untersuchenden Kampagne, welche im Feld zwischen Gleichstellungspolitik und >Männerpolitik< steht, (neue) vergeschlechtlichte Ungleichheitsstrukturen hervorgebracht werden.

Mit diesem *dritten* Kapitel wurden für die Forschungsarbeit wesentliche Modelle dargestellt, und der Untersuchungsgegenstand kontextualisiert. Es folgt *Kapitel vier*, in welchem das der Arbeit zugrundeliegende Studiendesign transparent gemacht wird.

¹¹ „Wir wollen eine eigenständige Jungen- und Männerpolitik entwickeln und bereits bestehende Projekte für Jungen und junge Männer fortführen und intensivieren. Damit eröffnen wir ihnen auch in erzieherischen und pflegerischen Berufen erweiterte Perspektiven“ (Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP 2009, S. 74)

4. Studiendesign: Methodologie und methodisches Vorgehen

Mit diesem Kapitel wird das der Forschungsarbeit zugrundeliegende methodologische und methodische Verständnis vorgestellt. Als den Forschungsprozess strukturierende Haltung, wurde die Perspektive der Wissenssoziologischen Diskursanalyse (WDA) nach Keller (2011b) eingenommen. Es wurde eine Heuristik entwickelt, welche einen Forschungszugang zur Untersuchung von audiovisuellen Daten¹² in Bezug auf das Forschungsthema der >Männlichkeitskonstruktionen< im Kontext der zu untersuchenden Kampagne leisten soll. Hierbei war nicht das Ziel, eine vollumfängliche Analyse des Diskurses um ‚mehr >Männer< in Kitas‘ (vgl. Kapitel 2, 3.5 und 3.6) zu leisten. Vielmehr dient der Diskurs als Referenzpunkt, um von dort aus die Positionierung der am Diskurs teilnehmenden Akteure innerhalb der Kampagne ‚*Vielfalt, MANN! Dein Talent für Hamburger Kitas*‘ (vgl. Kapitel 3.6) zu erforschen, um dadurch Erkenntnisse zu diskursiven Konstruktionen zu >Männlichkeit< im Kontext der Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung in der Elementarpädagogik zu erlangen.

Die WDA lässt sich nicht als eine spezifische Forschungsmethodik, sondern als ein sozialwissenschaftlich-hermeneutisches Forschungsprogramm beschreiben. Jenes verfolgt das Ziel, „gesellschaftliche[...] Wissensverhältnisse und Wissenspolitiken“ (Keller 2011b, S. 10) zu erforschen. Im Gegensatz zu anderen diskursanalytischen Ansätzen stehen „die praxeologischen und gesellschaftsstrukturellen Aspekte der Konstitution von diskursivem Sinn im Vordergrund“ (Traue et al. 2019b, S. 570). Hierbei wird die Untersuchung von situationsübergreifenden Diskurszusammenhängen „um Analysen der interaktiven-kommunikativen und medialen Konstruktion des diskursiven Wissens“ (Keller et al. 2012) erweitert. Die WDA ist insofern handlungstheoretisch, da Akteure als „regelinterpretierende Handelnde begriffen werden“ (Traue et al. 2019b, S. 569), welche sich in Diskursen positionieren und in ebendiesen aktiv einwirken. Gleichzeitig wird der analytische Blick auf „institutionelle[...] Regulierungen von Aussagepraktiken und deren performative, wirklichkeitskonstituierende Macht“ (Keller 2004, S. 8) gerichtet.

Im Wesentlichen werden bei der WDA diskurstheoretische Ansätze der foucaultschen Perspektive mit dem soziologisch-interpretativen Paradigma, insbesondere der Wissenssoziologie nach Berger und Luckmann, verbunden (Keller 2011b, S. 180). Dementsprechend schlägt Keller vor, Diskurse als:

strukturierte und strukturierende Anstrengungen [zu] verstehen, Bedeutungen bzw. allgemeiner: mehr oder weniger weit ausgreifende symbolische Ordnungen zu erzeugen, zu stabilisieren und dadurch einen verbindlichen Sinnzusammenhang, eine Wissensordnung für spezifische Praxisfelder in sozialen Kollektiven

¹² Im Kontext der Forschungsarbeit wurden semiprofessionelle Web-Videoproduktionen des Internetauftritts der Kampagne ‚*Vielfalt, MANN! Dein Talent für Hamburger Kitas*‘ analysiert

zu institutionalisieren. Diese diskursive Konstruktion von Wirklichkeit bildet einen (eminent wichtigen) Ausschnitt aus dem, was Peter Berger und Thomas Luckmann (1980 [1966]) die „gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit“ genannt haben“. (Keller 2013, S. 27)

Berger und Luckmanns *Theorie der Wissenssoziologie* konzeptualisiert Wissen als sozial konstruiertes Deutungs- und Handlungswissen. Jenes gilt als gesellschaftlich institutionalisiert und historisch vorstrukturiert und wird Individuen im Kontext von Sozialisationsprozessen vermittelt (Keller 2011, S. 41). Der *Wissensbegriff* ist weit gefasst und meint alles:

was Bedeutung trägt, Sinn macht oder doch sinnvoll interpretiert werden kann, etwa Handlungsmuster, Deutungsmuster, Normen und Regeln, Sprache, Klassifikationen, Institutionen, Berufe, Gefühle und Empfindungen, Routine- und Referenzwissen. (Keller 2011, S. 41)

Demnach „gibt‘ es kein ‚an sich‘ der Welt jenseits der Bedeutungszuschreibungen“ (Keller 2011, S. 42), welche Phänomenen geben werden. Wissen ist also im Kontext symbolischer Ordnungen zu sehen, welche den „Wirklichkeitshorizont der Handelnden“ (Keller 2013, S. 34) abstecken. Das „soziale Wirklichwerden‘ der Wirklichkeit“ (ebd.) wird durch Vorgänge der gesellschaftlichen Objektivierung von Sinn, beispielsweise durch „Zeichensysteme[...], Institutionen, Sprache und materielle[n] Objekte[n]“ (ebd., S. 42) möglich. In der Summe stellt Wissen *die gesellschaftliche Konstruktion von Wirklichkeit* (Berger et al. 2021) sicher, und bezieht sich auf „alles, was in einer Gesellschaft als solches anerkannt ist“ (Keller 2011, S. 40).

Keller greift mit der WDA auch auf das (analytische) poststrukturalistische Diskurskonzept von Michel Foucault zurück. Die Perspektive thematisiert „insbesondere die Frage nach der Herkunft kollektiver klassifikatorischer Ordnungen“, (ebd.) welche durch *diskursive Praktiken* reproduziert werden. So werden Diskurse als historische und zugleich situierte (Aussage-)Praktiken gesehen (vgl. Keller 2011, S. 30), „die systematisch die Gegenstände bilden, von denen sie sprechen“ (Foucault 1988a, S.74 [1969], zitiert nach Keller 2011, S. 12). Demnach findet bei einer WDA eine Bezugnahme auf gesellschaftliche Wissensverhältnisse statt, welche in Macht/Wissen-Regime eingebettet sind (vgl. ebd., S. 28). Traue (2019b) konstatiert hierzu, dass:

In Diskursanalysen [...] weder ein („materialistisches“) Primat der Macht noch ein („idealistisches“) Primat des Wissens vorausgesetzt [wird], sondern die *Beziehung zwischen Wissen und Macht* wird als eine zirkuläre Beziehung verstanden. Die sozialen Verhältnisse, innerhalb derer Wissensproduktionen situiert sind, bleiben dem Wissen (und der Wissenschaft) und seinen Gegenstandskonstruktionen nicht äußerlich [...], sondern sie formen die Begriffe und die diskursiv erzeugten Wirklichkeits- und Wahrheitskonstruktionen mit. Gesellschaftliche Kräfteverhältnisse werden ihrerseits von Wissensformen „legitimiert“ (Berger/Luckmann 1969), delegitimiert bzw. modifiziert. (Traue et al. 2019b, S. 577)

Diskurse implizieren *Sprecher:innenpositionen*, welche von den gesellschaftlichen Akteuren eingenommen werden. Ebendiese sind mit „unterschiedliche[n] und ungleich verteilte[n] Ressourcen der Artikulation und Resonanzzeugung“ (Keller 2011a, S. 67) ausgestattet.

Übertragen auf das Forschungsinteresse an diskursiven Herstellungsformationen von >Männlichkeit< im Kontext der zu untersuchenden Kampagne, rücken diejenigen Herstellungsformen

symbolischer Ordnung in den Fokus, welche eine Wissensordnung zu >Männlichkeit< im gesellschaftlichen Praxisfeld der Elementarpädagogik institutionalisieren. Fokussiert wurden bei der Analyse diejenigen symbolischen Wissensordnungen, die >Männlichkeit< im Kontext der Forderung nach ‚mehr‘ >Männer< in der Elementarpädagogik konstruieren.

Forschungsperspektivisch wurde an der Oberfläche des Diskurses um ‚mehr >Männer< in Kitas‘ angesetzt, um „von dort aus zu Strukturierungen diskursiver/sozialer Ordnungen zu gelangen“ (Diewald 2018, S. 44). So wird im Kontext der Bachelorarbeit ein Fokus auf die in den Webvideos der Kampagne platzierten Aussagen-, Positionierungs- und Praktiken gerichtet, da die methodologische Vorannahme vertreten wird, dass jene Wissensbestände zu >Männlichkeit< (re-)produzieren.

Wesentliches Kriterium bei der Frage, ob es sich bei einem Phänomen um einen Diskurs handelt, ist, inwiefern „sich unterschiedliche Praktiken auf einen übersituativen, überindividuellen und zumindest vorläufig stabilen Sinn beziehen bzw. diesen herstellen“ (Traue et al. 2019b, S. 565). In Bezug auf den Forschungsgegenstand besteht die Vorannahme, dass es sich bei der Forderung um mehr >männliche< Fachkräfte in der Elementarpädagogik um ein Diskursphänomen handelt, welches vergeschlechtlichtes Wissen transportiert. Diese Vorannahme wurde mit Rekurs auf bereits existierende Diskursanalysen zur *Forderung um ‚mehr‘ >Männer< in Kitas* getroffen (vgl. Kapitel 2). So beschreibt beispielsweise Fegter et al. (2019b) die Forderung als Diskursphänomen, da die quantitative Unterrepräsentanz von >Männern< in der Elementarpädagogik kein neues Phänomen sei, jedoch erst seit den letzten Jahren eine erhöhte gesellschaftliche Aufmerksamkeit auf das Thema gerichtet würde (ebd., S. 274).

Bezogen auf die audiovisuelle Struktur des zugrundeliegenden Datenmaterials ist eine weitere methodologische Reflexion notwendig. Die Analyse von Webvideos wurde als Forschungsproblem gewählt, da dieses Datenformat eine hohe *Symptomfülle* mit sich bringt (vgl. Traue und Schünzel 2019, S. 1069). Webvideos ermöglichen es, die Akteure „in ihrem Habitus“ (ebd.) zu analysieren. Des Weiteren lassen sich die untersuchten Webvideos im Kontext öffentlicher Kommunikationsprozesse konzeptualisieren (vgl. ebd.), sodass sich dessen diskursive Aussagekraft nicht nur auf einen Fachdiskurs, sondern auch auf eine gesellschaftliche Aushandlung (über >Männlichkeit<) bezieht. (Web-) Videos werden demnach bei der vorliegenden Arbeit als kommunikative Handlungen konzeptualisiert, welche einen Beitrag zum gesellschaftlichen Diskurs (vgl. Reichertz 2020, S. 446) um mehr >Männer< in Kitas leisten. Visualitäten erweisen sich dadurch „als Bestandteile aller Wissensordnungen, die zur Formierung von sozialem Sinn sowie von Welt- und Selbstverhältnissen beitragen“ (Traue 2013, 117f.), und stellen einen Aspekt der

Sozialstruktur und Materialität dar (Traue et al. 2019a, S. 328). Traue et al. (2019a) konstatieren hierzu:

The totality of enoncés in a given milieu or society can be understood as a system of *sayability* (ger. *Sagbarkeit*): what is said within the bounds of this historically variable sayability is intelligible and legitimate. Other enunciations— or gestures for that matter—can be performed, but they easily appear out of bounds and are qualified within different *discursive regimes* as untrue (not within the bounds of permissible truth-values), i.e. as illegitimate, crazy, ineffective, dangerous, or delusional. Transferring this model of *sayability* onto the sensibility of the visual allows us to point to *visibility* [...] (Traue, 2013). The everyday term visibility has taken on a theoretical and methodological meaning, lending itself to a “visual discourse analysis” [...]. With Foucault, we understand visibility to be a material condition that is not outside society (representation) and not inside the subject (competence, habitus), but which exerts its agency through working itself deeply into the fabric of social action. (S. 329)

Der analytische Blick auf die audiovisuellen Artefakte wurde demnach auf die „Felder des Sagbaren [...] in ihrer Wechselwirkung mit Feldern des Sichtbaren“ (Traue et al. 2019b, S. 565) gerichtet. Transferiert auf den Untersuchungsgegenstand werden *Sagbarkeiten* und *Sichtbarkeiten* relevant, welche Wissensbestände zu >Männlichkeit< hervorbringen. So erweisen sich in der Summe die Webvideos der Kampagne als anschlussfähig für eine WDA (Keller 2013, S. 51).

Zur Untersuchung der inhaltlichen Struktur des Diskurses wurde auf die analytische Unterscheidung der Wissensbausteine *Deutungsmuster*, *Klassifikationen*, *Phänomenstruktur* und *narrative Strukturen* (vgl. Keller 2008, S. 73, 2011b, S. 240) zurückgegriffen. Dieses wissensanalytische *Interpretationsrepertoire* „enthält die Bausteine, die innerhalb eines Diskurses „für die Interpretation von Handlungen, der eigenen Person und gesellschaftlicher Strukturen im Sprechen verwendet werden (Poner/Wetherell 1995: 188f.)““ (Keller 2011, S. 240).

Die Kategorie *Deutungsmuster* meint:

grundlegende bedeutungsgenerierende Schemata, die durch Diskurse verbreitet werden und nahelegen, worum es sich bei einem Phänomen handelt. Diskurse verknüpfen verschiedene Deutungsmuster zu spezifischen Deutungsarrangements. Sie rekurren dabei auf den gesellschaftlich verfügbaren Wissensvorrat solcher Muster; sie vermögen jedoch auch – und gerade das zeichnet Diskurse aus - *neue Deutungsmuster zu generieren* und auf der gesellschaftlichen Agenda zu platzieren. (Keller 2011, S. 243)

Mit dem Begriff des ‚Musters‘ wird an die Idee angeschlossen, dass es allgemeine Konstruktionen von Deutungsfiguren gibt, welche in Deutungsakten angewendet werden, und sich in „unterschiedlicher sprachlich-materialer Gestalt“ (Keller 2011b, S. 240) manifestieren. Sie stiften insofern *Sinn*, da diese individuelle und kollektive Erfahrungen organisieren und dadurch Modelle für angemessenes Handeln transportieren (ebd., S. 240). Eine weitere Perspektive zur Analyse von *Deutungsmustern* ist der Blick auf die, durch Diskurse konstruierte und in ihnen vorgenommene, *Klassifikationen* von Phänomenen (vgl. Keller 2011, S. 243f.). Ebendiese stellen als Form des sozialen Wissens „Modelle der Wirklichkeitskonstruktion durch ‚Gruppenbildungen‘“ (ebd., S. 246) dar, welche normative Bewertungen ebendieser implizieren. Gendertheoretisch

ist diese Dimension insofern von Relevanz, da Klassifikationen eine performative Wirkung entfalten (vgl. ebd., S. 246).

Mit Rekurs auf den durch Karl Mannheim geprägten Begriff der *Aspektstruktur* nimmt die Dimension der *Phänomenstruktur* Bezug darauf, dass:

Diskurse in der Konstitution ihres referentiellen Bezuges (also ihres ‚Themas‘) unterschiedliche Elemente oder Dimensionen ihres Gegenstandes benennen und zu einer spezifischen Gestalt, einer Phänomenkonstellation verbinden. (Keller 2011, S. 247)

Der analytische Blick gerät hierbei nicht auf die „Wesensqualitäten eines Diskurs-Gegenstandes“ (ebd.), sondern auf dessen diskursiven Zuschreibungen (vgl. ebd., S. 247). Wichtiges Element der *Phänomenstruktur* eines Diskurses sind demnach die *Subjektpositionen*. Diese Kategorie der *Subjektposition* stellt diskursiv konstruierte Positionierungs- und Identitätsangebote für die (potentiellen) Adressat:innen des Diskurses dar (vgl. Keller 2011b, S. 163). Hierbei wird innerhalb von Diskursen eine Positionierung von sozialen Akteuren vorgenommen; dies „erfolgt jedoch nicht nur im Hinblick auf die ‚Agenten‘ der von ihnen angebotenen Erzählung, sondern auch in Bezug auf die verschiedenen Adressaten eines Diskurses (Keller 2011, S. 249).

Narrative Strukturen werden auch story lines, scripts oder plots genannt und bezeichnen:

diejenigen strukturierenden Momente von Aussagen und Diskursen [...], durch die verschiedene Deutungsmuster, Klassifikationen und Dimensionen der Phänomenstruktur (z.B. Akteure, Problemdefinitionen) zueinander in spezifischer Weise in Beziehung gesetzt werden. (Keller 2011, S. 250)

Diese Strukturebene bezieht sich demnach auf die Frage, wie die verschiedenen Elemente des Interpretationsrepertoires in Relation gesetzt werden.

Anlehnend an Booth (2021, S. 80) wird argumentiert, dass die WDA Zugänge schafft, den diskursiven Konstruktionsprozess von >Männlichkeit< im Kontext der Forderung nach mehr >Männern< in der Elementarpädagogik am Beispiel von Webvideos der untersuchten Kampagne zum Forschungsgegenstand zu machen. Außerdem stellt die WDA eine vielversprechende Forschungsperspektive dar, da eine Analyse sowohl von interaktiv-kommunikativen als auch medialen Konstruktionen ermöglicht wird. Da als wesentliche Datengrundlage auf YouTube Videos zur Fachkräftegewinnung >männlicher< Erzieher, welche auf dem Internetauftritt der untersuchten Kampagne eingebaut sind, zurückgegriffen wurde, wird dieser Sachverhalt relevant. Insbesondere deshalb, da nun der analytische Blick auf die audiovisuell repräsentierten Subjektpositionierungen, *Sprecher:innenpositionen* und Praktiken um die Konstruktion von >Männlichkeiten< gerichtet werden kann. Nachdem die forschungsprogrammatischen Ansätze skizziert wurden, soll im Folgenden das methodische Vorgehen dargelegt werden.

Die Diskursebene bezieht sich, mit Rekurs auf *Kapitel 3.6*, auf das Projekt ‚*Vielfalt, MANN! Dein Talent für Hamburger KITAS*‘. So wird der >Männlichkeitsdiskurs< eines freien, nicht-konfessionellen Trägers der Wohlfahrtsverbände untersucht. Nichtsdestoweniger wird davon ausgegangen, dass das Projekt und dessen mediale Repräsentationen einen großen Einfluss auf das gesamte Feld der Hamburger Elementarpädagogik nimmt. Bestätigen lässt sich diese Annahme durch die weitreichenden Kooperationen der Kampagne (vgl. *Kapitel 3.6*; Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg o.J.).

Die sozialwissenschaftliche Diskursforschung untersucht Wissensformen „im Kontext ihres Verwendungszusammenhangs über eine gewisse Zeitdauer“ (Traue et al. 2019b, S. 567). Auch wenn das Diskursphänomen um mehr >Männer< in KITAS nach wie vor präsent ist (vgl. Booth 2021), wurde bei der vorliegenden Untersuchung der Diskurszeitraum auf den Zeitraum des Projekts zwischen 2009 und 2015 eingegrenzt. Die Limitierung des Untersuchungszeitraumes wird außerdem mit der Vorannahme einer besonders großen Öffentlichkeitswirksamkeit, einer besonders hohen Aktivität des Trägers, aber auch mit der großen wissenschaftlichen Publikationsdichte um diesen Zeitraum (vgl. *Kapitel 2*) begründet.

Als Grundlage der Analyse wurden audiovisuelle Daten in Form von editierten Webvideos herangezogen. Das Material wurde anhand einer Recherche auf der offiziellen Internetseite der Kampagne www.vielfalt-mann.de und dessen YouTube Kanal ‚*PARITÄTISCHER Hamburg*‘ (PARITÄTISCHER Hamburg 2022) gesammelt. Hierbei ergab sich ein Datenkorpus von 18 *Semiprofessionellen Videoproduktionen*¹³. Jene wurden in das Videoformat *Webvideo*¹⁴ eingeordnet. Die Videos haben eine Spielzeit zwischen 0:42 und 12:37 und wurden im Zeitraum zwischen 2011 und 2014 hochgeladen (vgl. *Abbildung 1*). Sie wurden, anlehnend an Schünzel und Knoblauch (2017), sowohl als „mediales Produkt als auch ein Fragment (bzw. eine Sequenz) innerhalb eines größeren interaktiven Zusammenhangs“ (S. 548) konzeptualisiert.

¹³ Reichertz (2020) meint mit diesem Format „einfache, eher kurze, oft ‚dokumentarisch‘ wirkende Bedeutungseinheiten [...] die mit eingeschränktem finanziellem, technischem und kulturellem Aufwand produziert werden und aktuelle Probleme aufgreifen oder darauf hinweisen. Sie haben nur eine rudimentäre Prä- und Postproduktion. Die Aufgaben werden oft unter Zeit- und Kostendruck von semiprofessionellen Akteuren übernommen. [...]. Diese Artefakte werden in der Regel von Sozialwissenschaftler/innen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf den Diskurs (Themen, Deutungsmuster, Akteurkonstellationen etc.) analysiert“ (S. 447).

¹⁴ Traue und Schünzel (2019) beschreiben Webvideos als „digitale audiovisuelle Objekte, die über das Internet verbreitet werden. Sie haben meist seriellen Charakter, d.h. es handelt sich im Allgemeinen um relativ kurze Sequenzen (im Extremfall wenige Sekunden, meist zwischen zwei und zehn Minuten), die sich – anders als Filme [...] und andere audiovisuelle Werke (z.B. Werbung) – oft auf aktuelle öffentliche oder biographische Ereignisse oder andere Medien-erzeugnisse beziehen. Webvideos werden mit Videokameras oder anderen mobilen Aufzeichnungsgeräten mit Kamerafunktion (Mobiltelefone, Computerkameras, Tablets etc.) von Einzelpersonen, Gruppierungen oder institutionellen Akteuren aufgezeichnet und für einen definierten oder undefinierten Kreis von Personen zugänglich gemacht. („hochladen“; engl. *upload*)“ (S.1065)

Die die Videos waren für die gesamte Öffentlichkeit zugänglich, jedoch stellen diese nur einen Teil des *kommunikativen Haushaltes* (vgl. Traue und Schünzel 2019, S. 1071) der Kampagne dar, da diese unter anderem auch auf dessen Webseite, Social-Media Kanälen, einem Newsletter, Plakaten und Broschüren, Presse und Rundfunkarbeit und im Kontext von Präsenzveranstaltungen sichtbar war (vgl. Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg o.J., o.S.). Thematisch wurden die Videos in Werbespots, Portraits von >männlichen< Erziehern und ihrem Arbeitsalltag, Dokumentationen zu kampagnenbezogenen Aktionen und Statements von Expert:innen zur Kampagne untergliedert, wobei als Adressat:innen der Videos sowohl die gesamte Breite der Bevölkerung als auch im Besonderen >Männer<, welche sich in der beruflichen (Neu-)Orientierung befinden, identifiziert wurden.

Die Videos stellen insofern ein gutes Datenmaterial für die WDA dar, da Sprecher:innenpositionen zur Kampagne sowohl von >männlichen< Erziehern, deren >weiblich< gelesenen Kolleg:innen, den Adressat:innen der Elementarpädagogik (insbesondere Eltern), Expert:innenpositionierungen, eine Off-Stimme (als „offizielles“ programmatisches Positionierungsangebot der Kampagne) im Kontext eines audiovisuellen Formates in Erscheinung treten. Durch diese Perspektive wurde auf ein breites Repertoire an Diskursfragmenten zurückgegriffen.

Zur Auswahl derjenigen Videos, welche sich für eine Feinanalyse eignen, wurde das *theoretische Sampling* der Grounded Theory Methodology (GMT) angewandt. Anlehnend an die methodologisch-methodischen Reflexionen von Traue und Schünzel (2019) wurde ein *internes* und *externes Sampling* der Videos vorgenommen¹⁵. Als Fixpunkte zur Kontrastierung wurde auf die verschiedenen thematischen Schwerpunktsetzungen der Videos, deren unterschiedlichen Adressat:innengruppen und differierenden, am Diskurs teilnehmenden Rollen (z.B. Expert:in, Fachkraft, Adressat:in der Elementarpädagogik), geachtet. Ein „Fall“ (vgl. Dietrich et al. 2022, S. 301) stellt im Rahmen der vorliegenden Arbeit jeweils ein Webvideo der Kampagne dar. Hierbei wurden letztendlich 18 Videos analysiert (vgl. Abbildung 1).

Das audiovisuelle Datenmaterial wurde mittels der Mozilla Firefox-Browser Plug-in-Software ‚*YouTube Video and Audio Downloader*‘ heruntergeladen und durch das Programm *MAXQDA* (2022) transkribiert, segmentiert und analysiert. Zur Feinanalyse wirbt Keller (2011a, S. 97) für eine Perspektive der *interpretativen Analytik*, welche „die Analyse der formalen und sprachlich-rhetorischen Struktur und die interpretativ-analytische Rekonstruktion der Aussageinhalte“

¹⁵ Traue und Schützel (2019) zufolge bezieht sich das *interne Sampling* „auf die Zusammenstellung von Sequenzstellen für die Detailanalyse [...] Es erlaubt die Rekonstruktion des ‚internen Zusammenhangs‘“ (S. 1072). Demgegenüber adressiert das *externe Sampling* „die Auswahl ähnlicher oder kontrastierender Webvideos [...] sowie ergänzender Daten. Es ist Voraussetzung für die Beschreibung des externen Zusammenhangs“ (S. 1072).

(ebd., S. 97) umfasst, wobei bei der vorliegenden Arbeit auf die audiovisualität der Daten Bezug genommen wurde. Aus dem bereits skizzierten wissensanalytischen *Interpretationsrepertoire* der WDA wurde für die Feinanalyse ein besonderer Fokus auf die Wissensbausteine *Deutungsmuster* und *Klassifikationen* gelegt.

Mit der Forschungsarbeit wird das Ziel verfolgt, die leitende Fragestellung, wie >Männlichkeit< im Diskurs um mehr >Männer< in Berufsfeldern der Elementarpädagogik anhand der Kampagne ‚Vielfalt, MANN! Dein Talent für Hamburger Kitas‘ hervorgebracht wird, zu beantworten. Zur heuristischen Strukturierung der Analyse wurden Teilfragen formuliert: (1) Welche Wissensbestände und Konstruktionen zu >Männlichkeit< werden in den Artefakten hervorgebracht, inwiefern werden diese als vergeschlechtlichte Subjektpositionen (re-)produziert? (2) Wie werden jene mit dem Berufsfeld der Elementarpädagogik verwoben? (3) Wie wird eine Verwobenheit des Berufsfeldes der Elementarpädagogik als ‚Frauenberuf‘ (de)thematisiert?

Hierbei wurde die theoretisch vorinformierte Annahme getroffen, dass sich die Subjektivierungsweise von >Männern< durch eine in >Männlichkeitswissen< eingebaute Idee von Care auszeichnet, welche Formen der (hegemonialen) >Männlichkeit< und heterosexueller Zweigeschlechtlichkeit reproduzieren.

In Anlehnung an Keller (2011a) fand im Kontext des Auswertungsverfahrens eine Orientierung an der Grounded-Theory Methodologie (GMT) statt, wobei im Konkreten aufgrund der audiovisuellen Form des Datenmaterials die Audiovisuelle Grounded-Theory Methodologie (AVGTM) als Verfahrenslogik zur Kodierung und Kategoriebildung gewählt wurde (vgl. Dietrich et al. 2022, z.B.). Außerdem wurden zur Auswertung sowohl die internen als auch externen Zusammenhänge der Videos in Beziehung gesetzt¹⁶. Die AVGTM wurde gewählt, um eine systematische und flexible Vorgehensweise der Datenauswertung zu nutzen, welche „größere Datenmengen bearbeitbar macht“ (Dietrich et al. 2022, S. 301). Ähnlich wie bei der GMT steht bei der AVGTM eine Analysearbeit im Zentrum, welche „die Schritte Fallauswahl, Segmentierung, Kodierung und Kategoriebildung“ (ebd., S. 301) umfasst, wobei die begründete Fallauswahl wie beschrieben anhand des *theoretical sampling* geschah.

¹⁶ Traue und Schünzel (2019) konstatieren dazu, dass der „interne Zusammenhang [...] die typischen (d.h. wiederkehrenden) und kontrastierenden Stellen innerhalb eines einzelnen Datums („Video“) [betrifft]. Ein Webvideo sollte in dieser Hinsicht als kommunikative bzw. sinnhafte Einheit verstanden werden, die interpretativ rekonstruiert werden kann. Mit externem Zusammenhang sind die Verweise des Webvideos auf seinen kommunikativen und technischen Zusammenhang gemeint: von wem ein Video mit welchen Mitteln über welche mediale Infrastrukturen (Plattformen etc.) hergestellt und in Umlauf gebracht wird. Es sollten also sowohl kontrastierende als auch aufeinander bezogene Videos ausgewählt werden, die von unterschiedlichen (individuellen oder kollektiven) Akteuren produziert wurden.“ (ebd. S. 1073f.)

Die Segmentierung¹⁷ wurde anhand des Kriteriums der interpretativen Kontrollierbarkeit (vgl. Dietrich et al. 2022, S. 301) – also vor dem Hintergrund der Forschungsfragen und der wissenssoziologisch-diskursiven Rahmung um >Männlichkeit< und mehr >Männer< in Kitas - vorgenommen. Hierzu wurde, um eine Analyse der visuellen Dimension der Videos zugänglich zu machen ein *Segmentprotokoll* angefertigt. Dieses diente dazu, die identifizierten Sinneinheiten zu dokumentieren und einen Ort „an dem die zentralen Interpretationsschritte [...] hinterlegt sind“ (ebd., S. 303) zu schaffen. Zur heuristischen Strukturierung des Protokolls dienten die Kategorien: Geschehen, Interaktion, formale Auffälligkeiten und die daraus erschlossenen Codes (vgl. ebd.). Die Codierung der Segmente, aber auch der Ton-Textdaten wurde durch die Technik des *Memowriting* begleitet, um die „interpretatorische Konzeptualisierung der Daten“ (Dietrich et al. 2022, S. 301) transparent zu machen.

Die Webvideos werden als Artefakte gesehen, welche (diskursive) Wissensbestände, zu >Männlichkeit< im Kontext der Gewinnung von >männlichen< Fachkräften in der Elementarpädagogik diskursiv transportieren. Um eine inhaltlich-umfassende und kontrollierte Analyse zu gewährleisten wurde, angelehnt an Dietrich et al. (2022), die auditive Ebene (z.B. das von verschiedenen Sprecher:innen Gesagte, Musik) und die visuelle Ebene (der Film) in einem ersten Schritt getrennt voneinander analysiert. So ermöglicht die Separation der Ebenen, „den jeweiligen inhaltlichen Beitrag der Ebenen für die Konstruktion des im Zentrum des Forschungsinteresses stehenden Phänomens aufzeigen zu können“ (ebd., S. 302f.). Aufgrund der beschränkten Kapazitäten wurde der Fokus des Analyseverfahrens auf die sprachlichen Äußerungen (auditive Ebene) gelegt, wobei ebenjene durch den Einbezug einer Analyse der visuellen Ebene überprüft und erweitert wurde.

Bei der visuellen Analyse wurde zunächst mit Hilfe eines visuellen Segmentprotokolls offen kodiert. So konnte im Hinblick auf die Forschungsfragen das Geschehen, die Interaktion und formalen Auffälligkeiten dokumentiert werden. Nach diesem Schritt wurden visuelle Codes vergeben, sodass ebendiese mithilfe der Verfahrensschritte des selektiven und axialen Kodierens zu visuellen Kategorien gebündelt werden konnten. Die Text-Ton-Analyse erfolgte analog zur visuellen Analyse. Hierbei wurde bei der offenen Kodierung eine analytische Trennung zwischen dem Gesagten (Vergabe von Textcodes) und anderen auditiven Daten (Vergabe von Geräuschcodes) vorgenommen. Auch hier erfolgte der Zwischenschritt der Erstellung übergreifender Text-Ton-Kodes, welche mithilfe des axialen Kodierens in Text-Ton-Kategorien überführt wur-

¹⁷ Dietrich et al. (2022) definieren Segmentierung als „eine *Einteilung in Sinneinheiten*“ (S. 301) der initialen Fälle

den. In einem finalen Schritt wurde das Kodierparadigma von Strauss und Corbin (2010) als Heuristik genutzt, um die verschiedenen Dimensionen zu konfrontieren, sodass eine Grounded Theory gebildet werden konnte.

In diesem Kapitel wurde das der Forschungsarbeit zugrundeliegende Studiendesign transparent gemacht. Mit dem folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Analyse dargestellt.

5. Ergebnisse der Analyse

Da das Datenmaterial auf einer Kampagne zur Gewinnung ‚mehr‘ >männlicher< Fachkräfte der Elementarpädagogik basiert (vgl. Kapitel 3.6), ist es nicht verwunderlich, dass die im gesamten Datenkorpus identifizierten Diskursfragmente der Agenda einer Erhöhung des >Männeranteils< in (Hamburger) Kitas positiv gegenüberstehen. Die Diskursfragmente wurden sowohl anhand der Sprecher:innenpositionen aller Diskursteilnehmenden und deren (symbolisch-interaktiven) Handlungen¹⁸, als auch durch eine Analyse der audiovisuellen Konstitution des Videomaterials rekonstruiert. Bezogen auf die zentrale Fragestellung über diskursive Hervorbringungsformen von >Männlichkeit< innerhalb der untersuchten Kampagne, konnten verschiedene (Re-)Produktionsweisen zu >Männlichkeitskonstruktionen< rekonstruiert werden. Es wurden drei verschiedene, sich programmatisch teilweise widersprechende, Interpretationsrepertoires identifiziert. Diese ergaben sich aus der Bündelung der Rekonstruierten *Deutungsmuster* und *Klassifikationen* zu >Männlichkeit<, welche teilweise durch eine Analyse der hervorgebrachten *narrativen Strukturen* ergänzt wurde (vgl. Keller 2011).

Erstens wurde ein *bürgerlicher >Männlichkeitsdiskurs<* identifiziert. In diesem Diskurs werden >Männer< durch eine in hegemoniale >Männlichkeitsbildern< eingebaute Idee von Care subjektiviert (vgl. Kapitel 5.1). *Zweitens* wurde ein wissenschaftlich-orientierter >Männlichkeitsdiskurs< rekonstruiert, in welchem bürgerliche >Männlichkeitsformen< kritisiert werden. >Männlichkeit< wird hierbei als binär-vergeschlechtlichte, jedoch sozial formbare Subjektposition hervorgebracht (vgl. Kapitel 5.2). *Drittens* wird >Männlichkeit< im Kontext eines Arbeitsmarktdiskurses verhandelt. Dieser Diskurs sieht zwar keine explizite Vergeschlechtlichung von >Männern< vor, reproduziert jedoch implizit die Ideologie des *Male Breadwinner* (vgl. Kapitel 5.3).

¹⁸ Eltern (Adressat:innenebene¹⁸), sowohl >männlich< als auch >weiblich< *gelesenen* Fachkräfte und die Off-Stimme (als Repräsentant:in der offiziellen Agenda der Kampagne). Angemerkt sei hier, dass das untersuchte Material der Kampagne zwar Bilder und Töne der Kinder welche die Einrichtungen der Kindertagesbetreuung besuchen zeigt, diese jedoch dort nicht zu Wort kommen, sodass die Sprecher:innenpositionen der Rechtsanspruchstragenden nicht untersucht werden konnte. Kinder werden demnach in der Kampagne als (Verhandlungsgegenstand) des Diskurses konstruiert, jedoch wurde dessen Positionierungen nicht in ebenjenen miteinbezogen. Demnach zeigt sich hier ein weiteres (an dieser Stelle dezidiert nicht untersuchtes) Forschungsdesiderat.

Trotz ihrer Verschiedenheit haben die Diskurse die Gemeinsamkeit, dass >Männlichkeit< als Differenzkategorie hervortritt, und innerhalb eines *zweigeschlechtlichen Gendersystems* verhandelt wird.

5.1 „[...] dann finde ich es gut, dass in der Kita eben auch so ein männliches Pendant ist, was dann mal tobt, mal rangelt, auch mal Tränen tröstet“¹⁹ - der bürgerliche >Männlichkeitsdiskurs<

Das erste identifizierte Interpretationsrepertoire wird in Anlehnung an die ähnlichen Ergebnisse von Booth (2021), welche einen „sozial-bürgerlichen Geschlechterdiskurs“ (S. 82) konstatiert, als bürgerlicher >Männlichkeitsdiskurs< bezeichnet. Ebendieser wird sowohl von Sprecher:innenpositionen der Eltern, >männlich< und >weiblich< gelesenen (angehenden) Fachkräften, Verantwortungstragenden der Kampagne, der Off-Stimme als auch im Kontext spezifischer audiovisueller Repräsentationen (re)produziert. Hierbei wurden fünf verschiedene Deutungsmuster gefunden, welche im Folgenden dargestellt werden.

Das Deutungsmuster **Männlichkeit als zu erschließende, knappe Ressource** beschreibt die diskursiv hervorgebrachten Wissensbestände zu >Männlichkeit<, welche sich auf die Problemwahrnehmung der quantitativen Unterrepräsentanz von >männlichen< Erziehern in der Elementarpädagogik beziehen. Sprachlich werden >Männer<, durch den Rückgriff auf statistische Daten, als Minderheit hervorgebracht: „in Hamburger Kitas ist nur etwa jeder zehnte Mitarbeiter ein Mann“ (V5 Off-Stimme-01-V5, 0:03:41). Normativ konnotiert wird diese statistische Beschreibung im Kontext der Dokumentationen eines Aktionstages für ‚mehr‘ Männer in Kitas:

In vielen deutschen Städten stehen fliegende Ballons heute für den Wunsch nach einem steigenden Männeranteil in Kitas (V11 Off-Stimme-01-V11, 0:00:00)
Die grünen Ballons symbolisieren den Frauenanteil in Hamburger Kitas. Die wenigen blauen Ballons, den Männeranteil. Auch wenn Hamburg hier Spitzenreiter ist, ist noch deutlich Luft nach oben. (ebd., 0:00:37)

Diese Sagbarkeit wird auf einer visuellen Ebene hervorgehoben, indem Ballonbündel von jeweils circa 50 Stück mehrfach in Nahaufnahme gezeigt werden. Die Ballung grüner Ballons, also >weiblichen< Erzieherinnen erscheint dadurch zentral, während die blauen Ballons (>männliche Erzieher<) als nahezu absent hervorgehoben werden (vgl. V11, 0:00:48).

So findet „eine Klassifikation in anwesende Frauen und abwesende Männer“ (Booth 2021, 83) statt, wobei erstere als Problem, und letztere als Rarität konstruiert werden. Verhandelt wird diese Klassifikation als eine Frage des öffentlichen Interesses, sodass >Männer< als schützenswert hervorgehoben werden. Hierbei versammeln sich im Video *Bundesweiter Aktionstag MEHR*

¹⁹ vgl. Sprecher:innenposition von Mutter-03.V1 (V1, 0:01:35.0)

Männer in Kitas (V11) sowohl Kinder (der elementarpädagogischen Einrichtungen), Erzieher:innen und Offizielle der Kampagne, als Demonstrierende in einem Park um ein „weithin sichtbares Zeichen“ (V11 Off-Stimme-01-V11, 0:00:01:02) für mehr >Männer< in Kitas zu setzen. Die Gruppe positioniert sich geschlossen hinter einem Transparent mit der Aufschrift „wir wollen mehr MÄNNER in Kitas!“, wobei wiederkehrend protestierende Kinder in Nahaufnahme gezeigt werden (z.B. vgl. V11, 0:00:56). Durch diesen Fokus auf die Kinder wird die Forderung nach mehr >Männern< in Kitas als eine von (schutzbedürftigen) Kindern formulierte Forderung dargestellt, welche durch mehr >Männer< in Kitas *gerettet* werden wollen. So verlautet die Off-Stimme des Videos:

Der Meinung [, dass es Mehr >Männer< in Kitas brauche] sind auch über 60 Kids und ihre Erzieherinnen und Erzieher. Das bundesweite Ballon Event sorgt für viel Aufmerksamkeit und auch das Fernsehen ist dabei. (V11, 0:00:37)

Indem das präsente Fernsehen-Kamerateam in einer *behind-the-scenes Perspektive* zu sehen ist (vgl. V11, 0:00:54), wird eine öffentliche Relevanz des inszenierten Missstandes fehlender >Männer< hervorgebracht und somit die Forderung nach mehr >Männern< in Kitas zu einem gesellschaftlich relevanten (diskursiven) Ereignis konstruiert.

Mit der Hervorbringung von >Männern< als knappe Ressource lässt sich deren *Idealisierung* rekonstruieren. So wird von der Sprecher:innenposition einer >weiblich< gelesenen Schulleitung einer Fachschule für Sozialpädagogik hervorgehoben, dass >männliche< Erzieher etwas „heiß begehrt[es]“ (V16, 0:00:00) verkörpern würden, wobei sich Einrichtungen der Elementarpädagogik darum „reißen, [...] die ausgebildeten Erzieher einzustellen.“ (V16, 0:08:22). So werden >Männer< als begehrenswert klassifiziert, während >Frauen< durch das Auslassen jeglicher Adressierung eine Abwertung erfahren. Das wird beispielsweise in den Sprecher:innenpositionen eines Vaters deutlich:

Ich bin absolut für mehr Männer in Kitas, Männer als Erzieher ist was ... was in vielen Kitas, glaube ich fehlt und gerade diese Kita hier hat viele verhältnismäßig Männer dabei, was für uns ein großer Grund war, in diese Kita zu gehen. (V1, 0:01:49)

Anhand dieser Äußerung wird deutlich, dass die bloße Präsenz von >männlichen< Erziehern ein legitimes Argument für die qualitative Beurteilung der pädagogischen Einrichtung darstellt, so dass im Umkehrschluss suggeriert wird, dass durch eine quantitative Überrepräsentanz von >Frauen< die Qualität einer Einrichtung leide. Die Idealisierung von >Männern< wird auch anhand einer Dokumentation zu einer Marketingaktion, welche im Kontext einer Berufsorientierungsmesse stattfand, deutlich (vgl. z.B. V14). So wurde eine Mini-Me Aktion²⁰ durchgeführt,

²⁰ Beschreibung des Videos: „Bengt-Ole und Gorbi sind die Gewinner der Abstimmung unter unseren Fans auf Facebook: Sie beide sind Vorbilder für die neuen "Vielfalt, MANN!"-Puppen. In der Hamburger Kita Rübe 123 übergaben

wobei die Gewinner des Wettbewerbs als abbildtreue Puppen in alle Partnereinrichtungen der Kampagne gebracht wurden (vgl. V14, 0:00:19). Damit werden, *wenn schon unzureichend echte >Männer<* in Kitas präsent sind, >männliche< Puppen an die Kinder der Kita übergeben. Die Off-Stimme des Videos konstatiert dazu:

Alle 58 Kitas des Hamburger Modellprojektes, *MEHR Männer in Kitas* bekommen einen Mini-Bengt oder einen Mini-Gorbi. Den ersten überreichen die Puppenväter ihre Minime's persönlich. Die Aktion findet Anklang bei Klein und Groß. (V14 Off-Stimme-01-V14, 0:01:41).

Die visuelle Repräsentation der Übergabe erinnert an einen (religiösen) Initiationsritus: die Kinder, aber auch Erzieher:innen der Kita, stehen nebeneinander und warten freudestrahlend darauf, von den Puppen-Models mit einer eigenen >Männerpuppe< *gesegnet* zu werden (vgl. V14, 0:01:48). So wird dem Artefakt - welches nun Teil der Kita-Ausstattung ist - eine symbolische Bedeutung zugeschrieben welche an ein *Wandkreuz* erinnert: Bald kommen die *echten* >männlichen< Erlöser.

Ähnlich wie Booth (2021) wurde das Deutungsmuster **Naturalisierung** identifiziert, mit welchem festgehalten wird, „dass Männer etwas in soziale Berufe einbringen können, das an ihre biologische Geschlechtszugehörigkeit geknüpft ist“ (S. 83). Demnach wird eine Klassifikation „biologisch determinierter, komplementär angelegter Männlichkeit und Weiblichkeit sichtbar“ (S. 83). Dies wurde exemplarisch anhand der Sprecher:innenposition einer Mutter deutlich, welche die stereotypische Zuschreibung über >Männer< als *aktiv* äußert:

Die ganzen Frauen sind natürlich auch wichtig, aber: Männer bringen mehr Bewegung rein, Männer bringen die wilde Seite der Jungs und auch der Mädchen heraus. Und ich bin ganz glücklich, dass wir hier schon drei Männer im Kindergarten haben. Ich wünsche mir noch viel mehr. (V1, 0:02:31)

Aus der Sprecherinnenposition wird deutlich, dass >Männlichkeit< als eine essentialisierte Kategorie verhandelt wird. So wird die Wissenskonstruktion entfaltet, dass >Männer< im Vergleich zu >Frauen< das ‚*aktivere Geschlecht*‘ seien. Hierbei findet insoweit eine Naturalisierung von Geschlecht statt, als dass die dargestellten Fähigkeiten als selbstverständlich an das biologische Geschlecht der >Männer< geknüpft, und dadurch als angeboren konstruiert werden. Eine Komplementarität zwischen >Frauen< und >Männern< wird hierbei durch das Adressieren von >männlichen< Eigenschaften (im Beispiel: *die Wildheit*) in Relation zu nicht vorhandenen >weiblichen< Eigenschaften (Frauen seien zwar auch wichtig, aber nicht *wild*) konstruiert. Hierbei werden beide Gruppen als *homogen* hervorgebracht, wobei Mitglieder der als verschieden konstruierten Gruppen bestimmte Eigenschaften *qua Geschlecht* (nicht) besitzen.

die beiden ihre 'Mini-Me's an Kita-Leitungen und Kinder, und waren selbst ganz begeistert von ihren kleinen Abbildern.“ (Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg 2022b).

Mit der Konstruktion von Differenz geht erneut eine *Idealisierung* von >Männlichkeit<, und Abwertung von >Weiblichkeit< einher, da die Selbstverständlichkeit erzeugt wird, dass ausschließlich >Männer< ebenjene spezifische Ressourcen mitbringen würden, und >Frauen< zwar „auch wichtig“ (ebd.) seien, jedoch ein >männliches< *Supplement* benötigen.

Visuell wird diese Markierung von (zweigeschlechtlicher) Differenz subtil durch Farbsymboliken hervorgehoben. So werden die an verschiedenen Stellen der Videos präsentierten T-Shirts der Kampagne konsequent in stereotypischen *Jungenfarben* (Blau und Grau) gehalten (vgl. z.B. V1), wobei auch die >männlichen< Protagonisten der professionellen Videoproduktionen (z.B. der Kinospot) ausschließlich blaufarbige Kleidung tragen (vgl. z.B. V10). Die Konstruktion einer Komplementarität zwischen >Männern< und >Frauen< wird außerdem innerhalb der bereits dargestellten Luftballon-Aktion deutlich, bei welcher „die [...] blauen Ballons, den Männeranteil“ (V11 Off-Stimme-V11, 0:00:37) und die „grünen Ballons [...] den Frauenanteil in Hamburger Kitas“ symbolisieren (ebd.). Auch wenn letztere nicht in einer stereotypisch->weiblichen< Farbe repräsentiert wurden, wird eine Komplementarität beziehungsweise Differenz der Geschlechter konstruiert.

Auf einer performativ-visuellen Ebene kommt das ***Narrativ der aktiven >Männer<*** insoweit zur Geltung, da >männliche< Erzieher – wenn sie bei der Arbeit gezeigt werden – als jeweils erste Sequenz in Bewegung (beim Sport machen, Raufen und Toben mit Kinder) gezeigt werden (vgl. z.B. V9). So wird beispielsweise im Video *FSJ in einer Kita (V9)* gezeigt, wie Kinder auf eine Schiffschaukel rennen und der Erzieher diese anschubst. Dieser Szene folgt ein Ausschnitt wie der Erzieher mit den Kindern Fußball spielt. Indem die Point-of-View Perspektive eingenommen wird, wird der Eindruck vermittelt, dass der Erzieher Teil der *Action* ist und ebenjene selbst erzeugt (vgl. V9 ab 0:00:00). Schnelle Bildwechsel und der Rückgriff auf schnelle Rock- oder elektronische Musik (vgl. z.B. V1-3, V10-14) verstärken diesen Effekt. Auch während den Interviewsequenzen wird zusätzlich im Hintergrund ein Video eingeblendet, in welchem der Erzieher mit den Kindern auf der Schiffschaukel *tobt* (vgl. V9, 0:00:16).

An diesem Beispiel wird deutlich, dass der Diskurs nicht ohne die Repräsentation von >Männern< in Bewegung auskommt. So wird einerseits das Positionierungsangebot eines >männlichen< Subjekts hervorgebracht, welches aktiv ist, sodass >Frauen< gleichzeitig implizit als passiv(er) klassifiziert werden. Dies wird anhand des Datenmaterials auf der visuellen Ebene insofern deutlich, als dass >weiblich< gelesene Akteure nie ‚in (körperbetont-sportlicher) Bewegung‘ gezeigt werden (vgl. V1-18).

Ein weiteres Narrativ, welches eine *Naturalisierung von >Männlichkeit<* und die damit verbundene Geschlechterdifferenz konstituiert, wird durch den Bezug des Titels der Kampagne auf das Konzept *Talent*, sichtbar. Das Konzept *Talent* bezieht sich auf systematisch entwickelte und angeborene Fähigkeiten und stellt eine relationale Kategorie dar (vgl. Nijs et al. 2014, S. 182)²¹. Demnach wird durch den Rekurs auf das Konzept, der sozialstrukturellen Kategorie >Mann< *Talentiertheit* zugeschrieben. >Männer< werden also *qua Geschlecht* (vgl. Sabla 2013) als *talentiert* angerufen. So wird im Video *Beatboxer Guido* (V2) gezeigt, wie der angehende Erzieher Guido sein Talent Beatboxen zur Schau stellt:

Geschehen: Guido steht allein auf der Bühne, der Hintergrund ist schwarz, Guido wird mit einem Strahler angeleuchtet und performt (Beat boxt). Er trägt *szeneübliche* Hip-Hop Kleidung (Sneaker, Cap, Long-size Kleidung, T-Shirt mit der Aufschrift *HIPHOP ACADAMY HAMBURG*)

Interaktion: Performance gegenüber einem (nicht gefilmten) Publikum. Jedoch wird aufgrund des Bühnenbilds deutlich, dass es sich um einen Auftritt der Kampagne um mehr Männer in Kitas handelt.

Formelle Auffälligkeiten: Froschperspektive der Kamera plus Nahaufnahme von Guido, dadurch wirkt der Protagonist doppelt in den Vordergrund gerückt (V2, 0:00:00 – 0:00:16)

Am Beispiel der dargestellten Performance wird Guido – als Repräsentant für >Männer< in Kitas – durch die Akzentuierung seines Talents als *Star* konstruiert, sodass eine *Idealisierung* vermeintlich >männerspezifischer< Talente stattfindet. Hierbei wird >Männern<, in einer perspektivischen Erzieher-Subjektposition, angeboten, dass sich ebenjene den (*sozialen*) *Raum Kita* als *Bühne* aneignen dürfen, und somit ihre spezifischen (kreativen) Authentizitätsideale realisieren können. Die Off-Stimme konstatiert hierzu, dass das größte Publikum (von Guido) „die Kleinen“ (V2, 0:02:19.0) seien, und „für den Beatboxer Guido [...] die wichtigste Bühne in einer Kita.“ (Off-Stimme-01-V2 V2, 0:02:12) steht“. Ebenjene Konstellation wird als Garant für eine gute pädagogische Praxis darstellt, indem aus der Sprecher:innenposition eines >männlich< gelesenen Kollegen betont wird, dass Guido es geschafft habe, mit seinem Talent „die Kinder ganz schnell an sich zu binden“ (V13, 0:02:29), oder Beatboxen in der Kita eine „hervorragende logopädische Übung für die Kleinen“ (Off-Stimme-01-V2 V2, 0:01:11) darstelle.

²¹ Nijs et al. (2014) schlagen vor, Talent wie folgt zu definieren: “Talent refers to systematically developed innate abilities of individuals that are deployed in activities they like, find important, and in which they want to invest energy. It enables individuals to perform excellently in one or more domains of human functioning, operationalized as performing better than other individuals of the same age or experience, or as performing consistently at their personal best” (S. 182) Hierbei ließe sich Argumentieren, dass Bezüge zur Kategorie *Talent* eine Form der *Kulturalisierung* von >Männlichkeit< (>männliche< Talente als Resultat eine vergeschlechtlichten Sozialisation) darstellt, da ebenjene Definition auch die Dimension der systematischen Entwicklung der Fähigkeiten in Betracht nimmt. Im Kontext der vorliegenden Arbeit wurde jedoch Bezug auf *Naturalisierung* genommen, da im Datenmaterial Bezüge zu Talent und >Männlichkeiten< als a priori gegebenes, und nicht als sozialisatorisch Erworbenes dargestellt werden.

Entgegengesetzt zum Programm der *Geistigen Mütterlichkeit* (vgl. Kapitel 3.5) scheint die spezifisch >männliche< Qualität von >Erziehern< an deren Ausstattung mit einem hohen *Subkulturellen Kapital* (vgl. Force 2009) zu liegen²². Ebenjenes wird >Frauen< nicht zugeschrieben, sodass eine Hierarchie zwischen >Männern< und >Frauen< konstruiert wird. So werden im gesamten Datenmaterial ausschließlich >männlich< gelesene Akteure beim Ausüben ihrer Talente gezeigt (vgl. V1-18). In der Summe ist demnach Subjektivierungsprogramm von >Männern< durch eine Distanzierung der >weiblichen< Konnotation des Berufsfeldes beschaffen. Wobei >Männer< anstelle von >Mütterlichkeit< *Coolness* in die Einrichtungen bringen. So wird in V13 gezeigt, wie Guido einen Beatbox-Workshop durchführt: „[Guido stellt dem Kamerateam ein Kind vor:] Das ist Barry, der krasse Beat-Boxer von ganz Wilhelmsburg und der zeigt euch jetzt mal, was er drauf hat bitteschön (...) [Kind Beat-box] Oh yeahh“ (V13 Guido-V13, 0:03:35.0).

Durch den Wissensbestand, dass (>männliche<) >Erzieher< *multitalentiert* und *cool* seien, wird das Deutungsmuster **Aufwertung des Erzieher:innenberufs** zu Tage getragen. Exemplarisch erfolgt dies durch verschiedene Sprecher:innenpositionen im Kontext einer Zurschaustellung der potenziellen Talente >männlicher< Erzieher (beispielsweise im Kontext des Namens der Kampagne oder der T-Shirt Aktion). So äußert sich ein Vater in Bezug auf die (Plakat) Marketingkampagne des Modelprojektes, dass es eine:

sehr nette Idee [ist], dass das Berufsbild so breit [gemacht wird], dass man halt tatsächlich ganz viele Dinge tut in diesem Job und nicht (...) nicht nur dasitzen und Windeln wechseln, sondern das ist halt ganz breite Aufgaben sind die man da übernimmt. (V1 Vater-01-V1, 0:03:41)

Anhand der Sprecher:innenposition wird deutlich, dass die Adressierung von >Männern< als *Care-Subjekte* an die Anerkennung der *vielzähligen Aufgaben* im Arbeitsalltag geknüpft ist, so dass der Berufstand als Ganzer eine Aufwertung erfährt. Damit wird implizit ein Bild der Vergangenheit („vor“ der Kampagne) konstruiert, welches das feminisierte Berufsfeld als *passiv* und *nicht-herausfordernd* konstruiert. Dadurch werden >Männer< implizit als aktiv und >Frauen< als passiv kategorisiert²³. Auch im Webvideo *Dreh zum Kinospot Vielfalt, MANN!* (vgl. V12) wird die Konstruktion von >Männer< als den Status der Berufsgruppe aufwertende Subjekte deutlich. So konstatiert der Regisseur des Kinospots zur Kampagne im Interview:

Wir wollen mit dem Kinospot erreichen, dass mehr Männer junge Männer Lust auf diesen Beruf bekommen (...), dass der ein bisschen, dass die Modernität und die Coolness von diesem Beruf gezeigt wird und nicht so dieses angestaubte Image von (...) weiß ich nicht Sozialpädagoge und so weiter und sofort (...) das ist nämlich heute nicht mehr so. (V12 Regisseur-V12, 0:00:15)

²² Force (2009) zufolge besteht Subkulturelles Kapital aus dem Wissen über die Szene, dem Besitz relevanter physischer Gegenstände, dem Auftreten durch Stil und dem wahrgenommenen Engagement oder der Langlebigkeit der Identifikation mit der Szene. Im Kontext des Videos wird dies insbesondere durch die (Hip-Hop) szenetypische Kleidung des Protagonisten festgemacht und dessen Sprecher:innenposition, welche sich auf die Weitergabe der *Beat-Box Wissens* im Kontext seines Kita-Arbeitsalltags beziehen (vgl. V2; V13)

²³ Oder zumindest eine Kategorisierung in ein passives *vor der Kampagne* welches durch ‚wenig‘ >Männer< in der Elementarpädagogik gekennzeichnet ist, und ein aktives *während/nach* der Kampagne, welches das Berufsfeld (mit mehr >Männer<) als aktives und vielseitiges konstruiert.

Aus der Sprecher:innenposition wird deutlich, dass zur Gewinnung >männlicher< Fachkräfte neue Beschreibungen der Berufsgruppe konstruiert werden, mit welchen das Ziel verfolgt wird, den Status der Berufsgruppe insgesamt anzuheben. Indem jedoch die Sprecher:innenposition innerhalb des diskursiven Kontext der Forderung nach ‚mehr‘ >Männern< platziert ist (Gesamtkontext der Kampagne), wird auch hier eine Kategorisierung in ein *verstaubte* feminisierte Vergangenheit und *fortschrittlich-coole* und weniger feminisierte Gegenwart, beziehungsweise Zukunft, der Berufsgruppe deutlich (vgl. z.B. V2; V12; V13). In der Summe implizieren die Sprecher:innenpositionen, dass >männliche< Qualitäten dazu beitragen, den Beruf aufzuwerten, wobei eine Hierarchisierung zwischen >Frauen< und >Männern< stattfindet, sodass >männliche< Hegemonie sichergestellt werden kann.

Die in diesem Kontext situierten, von >Männern< eingenommenen Sprecher:innenpositionen, werden programmatisch durch die Sprecher:innenpositionen der >weiblichen< Fachkräfte bekräftigt. So konstatiert eine Erzieherin, dass die T-Shirt Aktion der Kampagne „unseren Berufsstand nochmal heben konnte (...) und ich empfinde es als sehr wichtig, dass Männer mit in die Kita kommen“ (V1, 0:02:52). Hierbei wird durch die Anwerbung von ‚mehr‘ >Männern< gleichzeitig eine Statusaufwertung von >Frauen< betrieben. So soll aus der Perspektive einer >weiblich< gelesenen >Erzieherin< den „Eltern präsent [gemacht werden], was eigentlich in uns steckt, dass wir Multi-Talente eigentlich sind“ (Erzieher:in-WG-06-V1, 0:02:18.0). Die Betonung der Talente von nicht->Männern< wird also erst im Kontext der Adressierung von >Männern< sichtbar, sodass in der Summe eine Statusaufwertung von >Frauen< durch den Diskurs um ‚mehr‘ >Männer< in Kitas konstruiert wird.

Im Kontext des Deutungsmusters *Naturalisierung* wird das Deutungsmuster **>Männer< unter sich** wirkmächtig. So wird in den Videos die Norm reproduziert, dass >Männer< ausschließlich unter >Männern< bestimmte Thematisierungen vornehmen können. Dieses Deutungsmuster wird sagbar durch die Sprecher:innenposition der >männlichen< Fachkräfte, und homogenisiert >Männer< und >Frauen< als vergeschlechtlichte Subjekte, welche bestimmte geschlechtsspezifische persönlichkeitsbezogene Attribute aufweisen. So berichtet ein Erzieher im Interview:

[...] Ich arbeite gerne mit Frauen und [es] würde mich aber immer mehr freuen, wenn es Männer geben würde, man mit den Männern doch andere Späße machen, die man mit Frauen nicht immer machen kann. Das, denke ich kennt jeder und ich würde mich über jeden neuen Kollegen freuen. (V5, 0:02:23)

Implizit werden >Frauen< als störender Faktor klassifiziert, da diese >männliche< Gespräche nicht verstehen würden. Infolgedessen werden >Männer< als *Andere* eingeordnet, welche innerhalb der Berufspraxis einen exklusiv >männlichen< Raum bedürfen. Dieser Befund zeigt die Fragilität der >Männlichkeit< auf. So wird – anknüpfend an Bourdieu (vgl. Kapitel 3.2) – innerhalb

der Kampagne ein homosozialer Raum für >Männer< gefordert, sodass diese ihre >Männlichkeit< stabilisieren können. Demnach nimmt dieses Deutungsmuster eine Funktion zur Reproduktion eines (hegemonialen) >männlichen< Habitus ein (vgl. Meuser 2001, S. 8). Auch hier finden sich Bezüge zur Idealisierung des >Männlichen< und einer Abwertung des >Weiblichen<, wobei Zweigeschlechtlichkeit als komplementär angelegte Differenzkategorie essentialisiert wird.

Das Narrativ, dass >männliche< Erzieher benachteiligt seien, da diese aufgrund ihrer Unterrepräsentanz nicht *unter sich* sein können, wird durch eine Benachteiligungsperspektive der Kinder – und insbesondere der >Jungen< - welche die Einrichtungen der Elementarpädagogik besuchen innerhalb des Deutungsmusters **>Männer< als Rollenvorbilder** deutlich. Es impliziert, dass >Jungen< für deren gelungene Entwicklung >Männer< benötigen. So konstatiert eine Mutter:

Und es ist sehr schön, wenn Männer in der Kita mitarbeiten, weil die Kinder wirklich brauchen. Also ich merke das an meinem Sohn selber, also der findet das ganz toll das halt ein Mann dabei ist. Zu Hause in der klassischen Rollenverteilung haben wir immer nur die Mütter hauptsächlich und dann finde ich es gut, dass in der Kita eben auch so ein männliches Pendant ist, was dann mal tobt, mal rangelt, auch mal Tränen tröstet. (V1, 0:01:26)

So wird die quantitative Unterrepräsentanz von >Männern< diskursiv als Problem hervorgehoben. Hierbei wird suggeriert, dass nur >Männer< den naturalisierten (Entwicklungs-) Bedürfnissen von >Jungen< gerecht würden, sodass durch die quantitative Überrepräsentanz von >Frauen< >Jungen< eine relationale Benachteiligung gegenüber >Mädchen< zuzuschreiben wird. Anhand des dargestellten Datenmaterials wird deutlich, dass >Männer< in der Kita zu abwesenden Rettern der >Jungen< kategorisiert werden, welche exklusiv deren Entwicklung gewährleisten können. Demgegenüber werden >Frauen< als anwesende, aber unzureichende pädagogische Gegenüber eingruppiert. Als Legitimationsgrundlage für diesen Wissensbestand wird die gesellschaftliche Norm der (bürgerlichen - an Heteronormativität ausgerichtete) Kleinfamilie zitiert, wobei die Subjektposition abwesender Väter hervorgehoben wird („klassische[...] Rollenverteilung“). Demnach wird >Männern< in Kitas in diesem Deutungsmuster die Subjektposition eines *kompensatorischen Vaters* angeboten, welcher die Aufgabe habe, den Mangel an >männlichen< Rollenvorbildern in der Familie auszugleichen. Innerhalb dieser Subjektposition wird insofern eine in Männlichkeitsbildern eingebaute Idee von Care konstruiert, da die spezifisch >männlich-aktive< zugeschriebene Dimension („toben und rangeln“) mit einer fürsorglichen Perspektive („auch mal Tränen tröstet“) eine Fusion erfährt. In der Summe wird die fürsorgende >Männlichkeit< in einer spezifischen narrativen Struktur eingebettet: Eine >männliche< Sorgeperformance bedarf demnach eine Vergewisserung, dass diese mit etwas spezifisch hegemonial->männlichem< verknüpft ist.

Diese Diskursregel wird mit dem Deutungsmuster *hart im Geben und Nehmen* bestätigt. >Männer< werden hierbei als *hartgesottene Andere* konstruiert. Exemplarisch wird dies durch die Sprecher:innenposition eines >männlichen< Erziehers deutlich. Er betont, dass ihm besonders an seiner Arbeit gefällt, dass die Kinder „ehrlich und authentisch mir sagen was Sache ist“ (V7, 0:01:15). So nimmt der Sprecher Bezug darauf, dass er auch den harten Urteilen der Kinder gewachsen sei; Urteile welche auch verletzend sein können. Die diskursive Herstellung des >Mannes< welcher *hart im Geben* ist, wird auf der visuellen Ebene *sichtbar*. Mit der Vor-Informiertheit, dass es sich in V9 um die Darstellung des *normalen* Arbeitsalltags handeln soll, wird das Geschehen und die Interaktion der folgenden Sequenz episodisch beschrieben:

Ein Kind und ein Erzieher stoßen sich die Köpfe. Der Erzieher klopft auf den Kopf des Kindes (um es zu trösten) ohne dem ganzen Geschehen eine größere Aufmerksamkeit zu machen (lacht dabei), danach fasst er an seinen eigenen Kopf (V9, 00:54,7 – 01:02,5).

[Parallel dazu spricht er:] „Oh oh, wir haben uns die Köpfe gestoßen.“ (V9, 0:00:58)

Anschließend wird ein >männlich< gelesener FSJler bei der Arbeit gezeigt wie er schnellen Schrittes auf eines von drei sich raufenden und streitenden Kindern zugeht und es (wie ein Sack Zement) trägt und es (grob) circa einen Meter neben den Ort des Konflikts platziert. Währenddessen er dem Kind an die Schulter fast spricht er zu ihm („so jetzt reichs“). Im weiteren Verlauf wird der FSJler im Profil gezeigt und stellt sich vor wobei parallel dazu das weitere Geschehen (FSJler in der körperlichen Konfliktlösung) im Hintergrund abgespielt wird. (FSJ in Kita, 00:54,7 – 00:01:19). Nachdem der FSJ'ler noch beim Sporttreiben und Toben mit den Kindern in einer weiteren Szene gezeigt wird, wird er beim Binden von Schuhen eines Kindes und Windeln wechseln [in einer deutlich kürzeren Sequenz] gefilmt. (V9, 00:01:19,8 – 00:01:44,2)

Bei der Rekonstruktion der Sequenz wird die Diskursregel offensichtlich, dass die Subjektivierung von >Männern< als fürsorgende Erzieher, welche auch klassisch >weiblich< konnotierte Fürsorgearbeiten²⁴, wie trösten oder Windeln wechseln durchführen, konsequent in den Kontext einer zur Schaustellung der eigenen >männlichen< Härte gesetzt wird. Dies lässt sich am Beispiel durch die Inszenierung von körperlicher Abgebrühtheit (der Zusammenprall der Köpfe scheint dem Erzieher nichts auszumachen) oder einem punitiven Erziehungsstil (Kind wird körperlich gemaßregelt) festmachen. >Männliche< Erzieher werden demnach auf eine spezifisch >männliche< Art als Fürsorgende angerufen. Diese verläuft in Analogie zur herausgestellten Genderkonstruktion von >Jungen< als körperlich aktive. Die Performance der Fürsorge erhält hierbei eine spezifisch ruppige Konnotation: Indem der Erzieher das Kind nicht streichelt, sondern klopft, wird eine weitere Abgrenzung zum Diskurs um biologisierte Narrative der *Mütterlichkeit*²⁵ hergestellt. Ebenjenes wird aus der Sprecher:innenposition eines Erziehers deutlich:

[Erzieher beschreibt, die Reaktion seines (>männlichen<) sozialen Umfeldes in Bezug auf seine Berufswahl T.G.] Die fanden das sehr komisch, dass ich jetzt Erzieher werden will, weil ich eigentlich noch früher gar nicht so der war, also kleiner Raufbold, da habe ich ihnen erzählt, dass ich Erzieher werden möchte [...]. [da] war jetzt keiner dabei, der irgendwie gesagt hat sowas wie „ähh das ist ja nur was für Weicheier, das ist voll

²⁴ Diese wiederum erhalten eine *ruppige* Konnotation, indem das Kind beim Trösten durch den Erzieher nicht gestreichelt, sondern (sanft) geklopft wird. So wird

²⁵Schlicht (2016) konstatiert dazu: „Dem biologischen Muttersein werden in der europäischen Kultur bestimmte Eigenschaften zugesprochen, allen voran ‚Mütterlichkeit‘, verstanden als zärtliche und aufopferungsvolle Hinwendung an das Kind“ (Schlicht 2016, S. 109).

der Mädchenberuf" beruf und so. Die finden es richtig gut also ich da die Richtung eingeschlagen hab. (V9, 0:03:01)

An dieser Äußerung wird die Klassifikation einer von >Frauen< verrichteten Care-Arbeit als *verweicht* (re)produziert, wobei diese auf >Männer< nicht zuträfe. Durch den Bezug auf >weibliche< Attribute würde die >männliche< Identität des Sprechers in Frage gestellt werden. Indem jedoch durch das >männliche< Publikum eine spezifisch >männliche< Idee von Caring als legitime >Männlichkeitsform< anerkannt wird, kann der Sprecher seine >männliche< Identität aufrechterhalten.

In der Summe lässt sich das dargestellte Interpretationsrepertoire insofern als bürgerlich bezeichnen, da eine (Re-)Produktion der diskursiven Wahrheit über Wissen zu heteronormativer Zweigeschlechtlichkeit sichtbar wird. Hierbei produziert die wiederholte Anrufung der Subjekte (vgl. z.B. Butler 1997, S. 11–16) >Männer< oder >Frauen<, wobei ebenjene zu naturalisierten und vergeschlechtlichten Subjekten reguliert werden. Die mit diesem Diskurs hervorgebrachten vergeschlechtlichten Subjektpositionen bringen insofern patriarchale Geschlechterverhältnisse hervor, als das ebenjene durch eine Idealisierung von >Männern< gerahmt werden. Demnach (re-)produziert dieser Diskurs die Subjektposition von >Männern< als *Genus-Gruppe* und den damit verbundenen „gesellschaftlichen Strukturzusammenhang: das Geschlechterverhältnis“ (Becker-Schmidt 1993, S. 38).

Anschlussfähig an Bourdieus Perspektive (vgl. Kapitel 3.2) sind die Daten insoweit, da die diskursive Produktion von >Männlichkeit< mitunter durch die Abspaltung von stereotypisch >weiblich< codierten Handlungsweisen von statten geht. Dementsprechend wurde gezeigt, dass eine spezifisch >männlich<-codierte Form von Care konstruiert wurde. So wird das durch Gayle (1975) konstatierte Gleichheitstabu (vgl. Kapitel 3.5) evident, da gezeigt wurde, dass >Männer< etwas spezifisch >Männliches< in die pädagogische Praxis einbringen würden.

Die >männlich< codierte Idee von Care beruht außerdem auf hegemonialen >Männlichkeitsbildern<. Dementsprechend wurde die Diskursregel identifiziert, dass viele >weiblich< konnotierte Fürsorgearbeiten in Verbindung mit >männlich<-hegemonialen Zuschreibungen (z.B. Punitiv, Härte, Aktiv etc.) sicht- und sagbar werden. Ebenjene Repräsentationen zu >Männern< in Kitas setzen den primären Rahmen des Berufsfelds der Elementarpädagogik als *Frauenberuf* in einen (*erwünschteren*) sekundären Rahmen (vgl. Goffman [1974] 1986) einer spezifisch >männlich<-codierten Berufspraxis. Durch die ‚Wiederholung‘ des hervorgebrachten (neuen) Geschlechterwissens innerhalb der dargestellten *Performances* werden >Männer< als Subjekte (re-)adressiert, welche eine spezifisch >männliche< (bessere) Form der Erziehertätigkeit durchführen können.

5.2 „[...] Männer, die in Kitas arbeiten, haben die Möglichkeit das Bild von Männer[n] oder Männlichkeit zu verändern“²⁶ - der neue >Mann< im wissenschaftlich orientierten >Männlichkeitsdiskurs<²⁷

Auch das zweite Interpretationsrepertoire wird in Anlehnung an die ähnlichen Ergebnisse von Booth (2021), „wissenschaftlich orientierter“ (ebd., S. 85) >Männlichkeitsdiskurs< genannt. Dieser Diskursstrang ist meist an die Sprecher:innenposition von Wissenschaftler:innen gebunden, wobei ebenjene durch Hinweise auf akademische Titel, oder der Kategorisierung in die Rubrik der Expert:innenmeinungen²⁸ gekennzeichnet sind. So sind die Sprecher:innenpositionen durch das hohe symbolische Kapital der Wissenschaftler:innen als wissenschaftlich legitimierte einzuordnen. Der Diskursstrang stellt einen „wissenschaftliche[n] Spezialdiskurs“ (Booth 2021, S. 85) dar, welcher innerhalb der Diskussion um ‚mehr‘ >Männer< in Kitas „an der Schnittstelle zwischen Politik und Wissenschaft“ (Diewald 2018, S. 14) situiert ist. In der Summe wird der bürgerliche >Männlichkeitsdiskurs< kritisiert, wobei *erstens* >Männlichkeit< als (sozial) formbares Konstrukt hervorgebracht wird, welches jedoch *zweitens* lediglich innerhalb einer zweigeschlechtlichen Ordnung transformierbar scheint. Innerhalb dieses Interpretationsrepertoires wurden drei unterschiedliche Deutungsmuster identifiziert.

Mit dem Deutungsmuster *mehr >Männer< für Genderparität* wird diskursiv an das Ziel der politischen Programmatik einer Geschlechterparität²⁹ von >männlichen< und >weiblichen< Fachkräften in Einrichtungen der Elementarpädagogik angeschlossen (vgl. Kapitel 3.6). Legitimiert wird ebenjenes, da sich die:

Gesellschaft [...] Geschlechtergerechtigkeit [und Gleichberechtigung] auf die Fahnen geschrieben hat (...), [...] [sodass] die [Gesellschaft T.G.] auch dafür Sorge tragen sollte, dass gesellschaftliche Bereiche auch geschlechtergerecht aufgeteilt werden (V17 Jens Krabel, 0:00:08).

>Männer< als Fachkräfte der Kitas werden als am Arbeitsmarkt benachteiligte konstruiert. Benachteiligung von >Männern< wird hierbei im Kontext des Diskurses um >Männerpolitik< (vgl. Kapitel 3.6) deutlich. So wird konstatiert, dass „so wie ich mir wünsche, dass mehr Frauen im Aufsichtsrat präsent sind, eigentlich mehr Männer in Kitas arbeiten“ (V17 Jens Krabel, 0:00:08) sollten. Durch den Vergleich mit der Benachteiligungsperspektive von >Frauen< auf dem Ar-

²⁶ Sprecher:innenposition von Jens Krabel in V17 (0:00:08)

²⁷ Aufgrund der ähnlichen Forschungsbefunde und zur wissenschaftlichen Anschlussfähigkeit an den Fachdiskurs wurde für dieses Interpretationsrepertoire der Titel an Booth „der wissenschaftliche Genderdiskurs“ (2021, S. 85) angelehnt.

²⁸ Beispielsweise durch die Kategorisierung der Webvideos in eine spezielle Playlist zu „Experten-Interviews zu Mehr Männer in Kitas“ (Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg 2022a, o.S.)

²⁹ Zwischen >Männer< und >Frauen<

beitsmarkt (Hinweis auf ‚wenige‘ >Frauen< in Führungspositionen) wird Geschlechtergerechtigkeit unter der Dimension eines erschwerten (oder unattraktiven) Arbeitsmarktzugangs für >Männer< im Bereich der Elementarpädagogik verhandelt.

Innerhalb des Deutungsmusters wird durch den Bezug auf die Kategorien >Mann< und >Frau< (vgl. z.B. V17) Zweigeschlechtlichkeit (re-)produziert. Dies findet jedoch innerhalb einer Relativierung des wird der bürgerlichen >Männlichkeitsdiskurs< statt, da eine Abwertung von >Frauen< negiert wird, und darüber hinaus die (pädagogische) Qualität von Fachkräften nicht anhand des zugeschriebenen Geschlechts und damit zusammenhängenden Geschlechterstereotypisierungen ausgemacht wird. So stelle „Mann sein [...] kein Qualitätsmerkmal“ (V18 Dr. Tim Rohrmann, 00:07:56) dar, wobei „für die Entwicklung allgemein und insbesondere auch für die frühkindliche Entwicklung [...] Männer und Frauen für Mädchen und Jungen gleichermaßen wichtig (V18 Dr. Tim Rohrmann, 00:02:27) seien. Demnach werden >Männer< als Subjekte hervorgebracht, welche nicht *qua* *Geschlecht qualifiziert* (vgl. Sabla 2013) sind.

Verbunden mit der Kritik an stereotypisch ausgerichteten >Männlichkeitsvorstellungen<, wird die Ausbildung einer geschlechtersensiblen Haltung von >männlichen< und >weiblichen< Fachkräften gefordert. So sei „das Zusammenleben von Männern und Frauen [...] keine einfache Sache, (...) das muss man lernen und je früher desto besser.“ (V4 Dr. Tim Rohrmann, 0:00:27). Ziel dieses Programms sei es, eine „Gemeinsamkeit von Frauen und Männern“ (ebd.) in der Kita herzustellen. Hierbei wird eine doppelte Benachteiligung von >Männer< kritisiert, welche >Männer< davon abhalte, in dem Berufsfeld aktiv zu werden, sodass auch das Ziel der *Genderparität* schwer realisiert werden könne. Dementsprechend wird *einerseits* kritisiert, dass >Männer< in Kitas unter dem Generalverdacht des sexuellem Missbrauch an Kindern stünden (vgl. ebd., 00:04:42). *Andererseits* findet eine Problematisierung dahingehend statt, „dass bei gemischten Erzieher*teams klassisch-klicheehafte Rollenmuster vorgelebt werden“ (V18 Off-Stimme, 00:06:26), wobei die positive Hervorbringung von >Männlichkeit< innerhalb des bürgerlichen Diskurses kritisiert wird. Hierbei gäbe es >Männer<, welche „total genervt [sind] [...], wenn auf Dauer [...] Sätze kommen wie: kannst du mal das und das festschrauben“ (V18, 00:06:46). Demnach werden indirekt >Frauen< problematisiert, da diese >Männern< unter Rückgriff auf Wissensbestände bürgerlich-traditioneller >Männlichkeiten< adressieren würden.

Im Kontext der *Genderparität* entfaltet sich das Deutungsmuster **>Männer< unter sich**. Jenes unterscheidet sich vom gleichnamigen Deutungsmuster des bürgerlichen >Männlichkeitsdiskurs<. Anstelle der Hervorhebung hegemonialer >Männlichkeitsformen< und einer Abwertung von >Frauen< rückt hier die sozialisatorische Rolle von >Männern< als für die Berufswahl von

>Jungen< relevante Vorbilder in den Vordergrund. Exemplifizieren lässt sich diese These anhand der Sprecher:innenposition von Dr. Tim Rohrmann. So wird konstatiert, dass es:

schon bestimmte Gründe [gibt], warum Männer für Jungen wichtig sind, [...] zum Beispiel bei der Frage: kann ich als männlicher Jugendlicher Erzieher werden - oder ist das an in Anführungszeichen ein Frauenberuf [da] ist es natürlich sehr wichtig zu sehen: es gibt auch Männer, die das machen. (V18, 0:02:07)

Hierbei werden >Jungen< als benachteiligte Subjekte hervorgebracht, welche aufgrund eines zu hohen >Frauenanteils< und zu geringen >Männeranteils< einen erschwerten Zugang zum Erzieherberuf haben würden. Konkret wird gefordert, dass:

Jungen, (...) jungen [...] Schüler schon in der Schule den Eindruck bekommen können, wie [...] eine Arbeit in Kitas aussehen kann, [...] [und sehen T.G.], dass es Männer gibt den Kitas, [die >Männer<] arbeiten möglicherweise dann bei den Praktika [der >Jungen< und] [...] begleiten [die >Jungen<] als Mentoren beispielsweise (V17 Jens Krabel, 0:02:46)

Demnach findet erneut eine Kategorisierung in anwesende >Frauen< und abwesende >Männer< statt. Die Dimension Gender spielt hier insoweit eine Rolle, da >Männer< durch ihre sozialstrukturelle Kategorisierung dargestellt werden - jedoch entgegen des bürgerlichen Diskurs ohne eine programmatische Ausrichtung über das, was es bedeutet, ein >Mann< zu sein. Auch hier finden sich Verbindungslinien zu Bourdieus Ausführungen zur Bedeutung homosozialer Räume, welche >Männlichkeit< stabilisieren (vgl. Kapitel 3.2). So wird in diesem Deutungsmuster suggeriert, dass durch die Anwesenheit anderer >Männer<, >Jungen< sich in einer perspektivischen Erzieherstätigkeit des Berufsfelds als >Männer< beweisen können.

Dem Ideal der *Geschlechterparität* anschließend, wird das Deutungsmuster **Transformation von >Männlichkeitsbildern<** deutlich. Hierbei wird das im bürgerlichen >Männlichkeitsdiskurs< entworfene Bild einer bürgerlich-traditionellen >Männlichkeit< problematisiert. So wird der diskursive Sinnzusammenhang konstruiert, dass >Männer< in der Elementarpädagogik eine progressive >Männlichkeit< verkörpern würden, und dadurch einen Beitrag zur gesellschaftlichen Programmatik der Geschlechtergerechtigkeit leisten. Festmachen lässt sich diese These an Sprecher:innenpositionen von Expert:innen, welche konstatieren, dass mit ‚mehr‘ >Männern< in Kitas Formen einer modernen >Männlichkeit< Einzug in die Elementarpädagogik erhalten würden. In anderen Worten wird >Männern< in Kitas das Potenzial der Transformation hin zu einer progressiven >Männlichkeit< (vgl. Kapitel 3.3) zugeschrieben. So würden diese

die Möglichkeit haben, das Bild von Männern oder Männlichkeit zu verändern, indem sie zeigen, dass Männer eben auch fürsorglich sein können, sich um kleine Kinder sorgen können und mit ihnen zusammenarbeiten können und die sie bei Bildungsprozessen unterstützen können. (V17 Jens_Krabel-V17, 0:00:08)

Exemplarisch an der Aussage wird die Kategorisierung in eine rückständige >Männlichkeit< der Vergangenheit und einer erwünschten und modernen >Männlichkeit< der Zukunft. Mit dem Entwurf eines verbesserungswürdigen Status-Quo wird also zugleich eine zukünftige *neue >Männlichkeit<* entworfen. Ebenjene soll für Kinder „modellhaft sein [und aufzeigen], dass Männer

ganz anders sein können als die Klischee-Machos“ (V18 Dr. Tim Rohrmann, 00:08:58). Somit wird eine >Männlichkeitskonstruktion< hervorgebracht, welche - als geeignetes Rollenvorbild für Kinder - hegemoniale >Männlichkeitsideale<, und die damit einhergehenden Geschlechtsstereotype ablehnt. >Männer< werden hierbei als fürsorgende Subjekte konstruiert, welche selbstverständlich >weiblich< konnotierten Tätigkeiten nachgehen:

will ich Männer, um in Anführungszeichen das Männliche zu bedienen, oder möchte ich Männer und Frauen haben damit Kinder sehen können: es ist nicht ans Geschlecht gebunden ob man zum Beispiel gut Fußball spielt, wie man jetzt dieses Jahr sieht hoffentlich bei der Weltmeisterschaft der Frauen. Und es ist nicht ans Geschlecht gebunden: wer tröstet, wenn man was wehgetan hat, sondern das können Männer und Frauen (V18 Dr. Tim Rohrmann, 00:06:46)

Die *neuen* >männlichen< Subjektpositionen eröffnen auch >Frauen< neue – im bürgerlichen Sinne >männlich< konnotierte - Subjektivierungsformen. Sagbar wird eine *neue* >Männlichkeit< durch das Wissen über einen Wandel der gestiegenen Fürsorgeverantwortung von >Männern< in Familien (vgl. z.B. V4, 0:00:15). So werden >Männlichkeiten< in der familiär-privaten Sphäre als *Anwesende* und *Sorgende* subjektiviert, da „es zunehmend selbstverständlich [ist], dass Männer und Frauen [in der Familie] Erziehung gemeinsam gestalten“ (V4 Dr. Tim Rohrmann, 0:00:15). >Männer< als Fachkräfte der Elementarpädagogik werden hierbei als *Abwesende* klassifiziert, wobei zur Untermauerung der Forderung nach ‚mehr‘ >Männern< der bereits vollzogene >Männlichkeitswandel< welcher der privaten Sphäre stattfand in Kitas fortgesetzt werden sollte.

Insgesamt wird innerhalb dieses Diskursstrangs das Ideal der (bürgerlichen) Kleinfamilie hervorgebracht und Heteronormativität (re-)produziert (vgl. Booth 2021, S. 87). Hierbei wird – entgegen der Beschaffenheit des *bürgerlichen Männlichkeitsdiskurses* (vgl. Kapitel 5.1) – nicht auf ein traditionelles Familienbild Bezug genommen, bei welchem >männliche< Fachkräfte eine (vergeschlechtlichte) hegemonial->männliche< Vaterrolle übernehmen sollen. Demgegenüber werden >Männer< als Subjekte angerufen, welche, *obwohl* sie >Männer< sind, die qualitativ (im Sinne der Aufgabenart) selbe Care-Arbeit wie >Frauen< verrichten können und sollen.

Auf der audio-visuellen Ebene wird innerhalb des Datenmaterials eine sorgende >Männlichkeit<, welche auch traditionell >weiblich< konnotierte Tätigkeiten nachgeht, nur bedingt bestätigt. So werden >Männer< in Kitas nur in Verbindung mit *Performances* von >traditionell-männlich< konnotierten *Acts* dargestellt (vgl. Kapitel 5.1). Auffällig ist hierbei, dass nur in einem Video des gesamten Datensamples auch pflegerisch-fürsorgende Aufgabenbereiche gezeigt und beschrieben werden, wobei auch in diesem Video – wie bereits in 5.1 dargestellt – Bezüge zu hegemonialen >Männlichkeitsstereotypen< hergestellt werden (vgl. V9). So scheint es, dass fürsorgende

>Männlichkeiten< zwar von Seiten der wissenschaftlichen Sprecher:innenpositionen hervorgebracht werden, diese jedoch nicht vollumfänglich durch die repräsentierten Fachkräfte *sicht*- beziehungsweise *sagbar* werden.

In der Summe wird >Männlichkeit< innerhalb des dargestellten Interpretationsrepertoires als ein sozial konstruiertes – und damit form- und transformierbares – Konzept hervorgebracht. Konstruktivistisch lässt sich ebene >Männlichkeitskonstruktion< interpretieren, da traditionelle >Männlichkeitsformen< als (notwendig) transformierbare hervorgebracht werden. >Männer< werden demnach als *Caring Masculinities* (vgl. Elliott 2016) adressiert, welche auch >weiblich< konnotierte Aufgaben übernehmen, sodass der bürgerliche >Männlichkeitsdiskurs< relativiert wird. Ferner werden die *neuen >Männer<* (vgl. Kapitel 3.3) als Akteure und Vorbilder für eine geschlechtergerechtere Zukunft angerufen. >Männer< erhalten demnach die Subjektposition von *Change Agents der Geschlechterverhältnisse*. Nichtsdestoweniger wird >Männlichkeit< als *Differenzlinie* durchweg – mitunter durch Bezüge zur bürgerlichen Familie – durch Zweigeschlechtlichkeit gerahmt, und innerhalb einer heterosexuellen Matrix reguliert. So werden >Männer< ausschließlich mit >männlich< vergeschlechtlichten Subjektpositionen ausgestattet. Anlehnend an Booth (2021) lässt sich diese >Männlichkeitsform< als:

moderne Männlichkeit [...] [bezeichnen], da sie sich einerseits durch die Ablehnung des hegemonialen Männlichkeitsideals und andererseits durch die zeitliche Klassifikation mit der Ablehnung traditioneller, rückständiger Männlichkeiten auszeichnet. (S. 88)

5.3 „[...] wir brauchen mehr Fachkräfte, mehr gute Fachkräfte und wir können uns nicht leisten, auf die Hälfte der Menschheit zu verzichten.“³⁰ - der Arbeitsmarktdiskurs zwischen Genderneutralität und (male) Breadwinner Model

Das Interpretationsrepertoire *Arbeitsmarktdiskurs* wird insbesondere durch die Sprecher:innenposition Off-Stimme (als Repräsentant:in der Kampagne) und durch Äußerungen von Expert:innen (re-)produziert. Betitelt wurde, aufgrund der ähnlichen Ergebnisse, auch dieser Diskurs in Anlehnung an Booth (2021) beziehungsweise Rose und Stibane (2013, S. 13). Einerseits stehen innerhalb des Diskurses nicht bestimmte >Männlichkeitsformen< im Fokus, da >Männer< als Ressource zur Behebung des Fachkräftemangels adressiert werden. Andererseits wird Bezug auf die gesellschaftsstrukturelle Einteilung in >Männer< und >Frauen< genommen und dadurch heteronormative Zweigeschlechtlichkeit (re-)produziert. Daran anschließend lassen sich Bezüge zur Ideologie des *Male Breadwinner Models* (vgl. z.B. Warren 2007) identifizieren. So werden insbesondere >Männer< als *Erzieher* innerhalb der Kampagne anhand der Subjektposition des Familienernährers angerufen.

³⁰ V4: (Dr. Tim Rohrmann, 0:00:08.0)

Im ersten Deutungsmuster (**mehr**) >Männer< in *Kitas zur Bekämpfung des Fachkräftemangels* wird der Fachkräftemangel in Kitas diskursiv als Problem dargestellt. Dieser diskursive Zusammenhang wird aus der Sprecher:innenposition eines Experten hervorgebracht: „Das erste: wir brauchen mehr Fachkräfte, mehr gute Fachkräfte und wir können uns nicht leisten, auf die Hälfte der Menschheit zu verzichten“ (Dr. Tim Rohrman-V2, 0:00:08). Durch den Verweis auf den akademischen Titel des Sprechenden wird das Wissen als in einem wissenschaftlichen Spezialdiskurs situiertes hervorgebracht und dadurch der Aussage eine hohe Legitimität beigemessen. Die Anwerbung von >männlichen< Fachkräften gilt demnach als eine Strategie, zusätzliche bis dato wenig erschlossene personelle Ressourcen zu mobilisieren, wobei dessen Ausbleiben zu einer Krise führen würde. Auch wenn Bezug auf die Kategorie Gender genommen wird („Die Hälfte der Menschheit“ (ebd.)), ist dieses Deutungsmuster insoweit genderneutral, als dass >Männer< nicht durch eine zugeschriebene spezifische >männliche< Wesensart hervorgebracht werden, sondern die Subjektposition einer qualifizierten (sozialpädagogischen) Fachkraft zugeschrieben bekommen.

Das Deutungsmuster **Aufwertung des Erzieher:innenberufs** verweist darauf, dass das im vorherigen Deutungsmuster dargestellte (instrumentelle) Problem des Fachkräftemangels innerhalb der Kampagne durch eine Aufwertung des Berufs adressiert wird. Als *erste* Strategie innerhalb dieses Deutungsmusters lässt sich die in der Kampagne beobachtbare Hervorhebung des Erzieher:innenberufs als *gesellschaftlich wichtiger Beruf* konstatieren. So wird aus der Sprecher:innenposition von Expert:innen die sozialpolitische Relevanz des Berufes hervorgehoben (vgl. V16, 0:00:49). Erzieher:in sei „einer der wichtigsten Berufe, weil er der erste Beruf ist, der im Bereich Bildung in unserem Erziehungssystem mit unseren Kindern umgeht.“ (V16, 0:00:30). Ebenjener würde auf der Ebene der Fachkräfte *zweitens* eine (materiell) sichere Beschäftigungsoption bieten. So wird Erzieher:in als „ein Beruf mit Zukunft“ (V16, 0:08:22) beschrieben, welcher „Aufstiegschancen bietet“ (ebd.) und bei Vollzeitstellung „in der Bezahlung in dem System [mit anderen Berufen] vergleichbar“ (V16, 0:06:44) sei. In Bezug auf Letzteres wird die hohe Teilzeitarbeitsquote von 60% zum Problem gemacht, wobei gleichzeitig politische Bestrebungen des Ausbaus von Vollzeitarbeitsplätzen betont werden (vgl. V16. 0:05:47 – 0:06:44). So konstatiert ein in Vollzeit arbeitender Erzieher, dass sein Gehalt „fürs Leben reicht [...] Ich bin jetzt seit zwei Monaten auch ausgezogen von zuhause und kann auch ein eigenständiges Leben führen mit meiner Freundin zusammen“ (V5, 0:01:29).

Durch die kommunikative Entscheidung der Kampagne, im Kontext der Gewinnung von ‚mehr‘ >männlichen< Fachkräften dieses Wissen über den Beruf hervorzuheben, wird unweigerlich das

Narrativ eines (männlichen) Ernährers (re-)produziert. Ebenjenes wird in der (arbeits-)soziologischen Diskussion als konstitutives Element bei der Konstruktion maskuliner Identität diskutiert (vgl. Warren 2007). Demnach bleibt trotz der sinkenden statistischen Prävalenz von >Männern< als Alleinverdienende die Ideologie der >männlichen< *Ernährerfamilie* bestehen (vgl. ebd., S. 322). Infolgedessen wird >Männern< die Subjektposition des Ernährers angeboten, *auch wenn* sie einen >weiblich< konnotierten Beruf ergreifen. *Drittens* wird eine Aufwertung des Berufs durch die Hervorhebung der persönlichen Sinnstiftung der Arbeit vollzogen (vgl. z.B. V3, 0:00:23), wobei ebenjene Diskurselemente nicht mit spezifischen Formen von >Männlichkeit< in Zusammenhang gebracht wurden, und somit als genderneutral kategorisiert werden. So wird aus der Sprecher:innenposition eines Gewerkschaftsvertretenden Rekurs auf die marxistische Theorietradition genommen und betont, dass es sich bei dem Erzieher:innenberuf um „wenig entfremdete Arbeit“ (V16, 0:01:25) handle. Damit wird gleichzeitig eine relationale Perspektive zu klassischen (tendenziell) entfremdeten >Männerberufen< eingenommen.

Ein weiteres Deutungsmuster ist die **Skandalisierung der schlechten Arbeitsbedingungen in der Elementarpädagogik**. Jene stellt eine Strategie zur Aufwertung des Berufsfeldes dar, wobei im Kontext der Forderung nach ‚mehr‘ >männlichen< Fachkräften die Forderung für bessere Arbeitsbedingungen in der Elementarpädagogik im Kontext einer (arbeitsmarkt-)politischen Programmatik als legitim hergestellt wird:

[Off-Stimme-01-V16]: Ist also alles perfekt im Kitabereich? Nein, Hauptkritikpunkt sind die Rahmenbedingungen.

[Hocke-GEW-V16]: Bei der Veränderung der Rahmenbedingungen sind es vielleicht drei bis vier große Felder: Es ist die Erzieher-Kind Relation [...]. Wir brauchen dringend die Freistellung der Leitungskräfte, auch hier ist man bisher davon ausgegangen, dass man das so nebenbei machen kann, eine Einrichtung leiten kann. Wir brauchen dringend die mittelbare pädagogische Arbeitszeit, die muss verbessert werden, also das, was man früher als Vor- und Nachbereitungszeit genannt hat. Und wir brauchen ein Netzwerk von Fachberatung.

[Off-Stimme-01-V16]: Außerdem fehlt noch etwas: eine höhere gesellschaftliche Anerkennung des Berufes.

[Bürth-Kita-WerkNiendorf-V16:] Wenn diese Anerkennung vollzogen ist, dann werden sicherlich die Sachen, die immer wieder formuliert werden, sich nicht von selbst, aber nach und nach ausgleichen. Einen Schlüssel von 1,5 auf 20 Kinder ist kaum machbar. (V16, 0:01:45 – 0:02:50)

Einerseits lässt sich diese Strategie genderneutral interpretieren, da mit dieser das Krisenszenario des Fachkräftemangels (und nicht die quantitative Unterrepräsentanz von >Männern<) diskursiv hervorgehoben wird. Andererseits wird in dieser Sprecher:innenposition eine gendernormative Dimension eingewoben, indem die Aussagen im größeren Zusammenhang einer Forderung nach mehr >Männern< in der Elementarpädagogik gestellt werden, sodass die Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen (für ‚alle‘) erst durch die Adressierung von >Männern< sagbar scheinen. Demnach werden >männliche< Erzieher als legitime Anspruchsberechtigte für

bessere Arbeitsbedingungen (und eine höhere gesellschaftliche Anerkennung der Berufsausübung) adressiert, wobei die Situation von >Frauen< nicht thematisiert wird. Diese These wird durch die Sprecher:innenposition einer offiziellen Vertreterin des Paritätischen unterstützt:

[Känner-Parität-V16] Ich glaube, dass wir mit den Kampagnen insbesondere zu mehr Männer in Kitas, aber auch zu allgemeinen Fachkräftebedarf in Kitas, sehr viel weitergekommen sind, da es auf allen Ebenen bewusst ist, dass dieser Bereich ja auch aufgewertet werden muss. (V16, 0:02:50.0)

Insgesamt wird die *Selbstverständlichkeit* hervorgebracht, dass ‚mehr‘ >männliche< Fachkräfte gewonnen werden können, indem der Beruf mit besseren Arbeitsbedingungen ausgestattet wird. >Männer< werden hierbei insofern als *Retter* kategorisiert, da diese den Schlüssel zur generellen Aufwertung des Berufs darstellen, während >Frauen< unbedeutend bleiben. Diskursiv wird demnach die Verbindung zwischen der Skandalisierung eines (allgemeinen) Fachkräftemangels und der Forderung nach besseren Arbeitsbedingungen in der Elementarpädagogik in Konjunktion mit der Forderung nach mehr >Männern< in Kitas hervorgebracht, und erst dadurch als vollumfänglich wirksam konstruiert. Infolgedessen werden insbesondere >Männer< als potenzielle Ernährer herausgestellt, sodass diese legitime Anspruchstragende für bessere Arbeitsbedingungen seien.

Mit diesem Kapitel wurden als Ergebnisse der Analyse drei unterschiedliche Interpretationsrepertoires dargestellt. Mit dem folgenden Kapitel findet unter Beantwortung der Forschungsfrage eine Diskussion der Ergebnisse statt.

6. Beantwortung der Fragestellung und Diskussion der Ergebnisse

Ziel der vorliegenden Arbeit war es die Frage zu beantworten, wie >Männlichkeit< im Diskurs um mehr >Männer< in Berufsfeldern der Elementarpädagogik am Beispiel der Kampagne ‚*Viel-falt, MANN! Dein Talent für Hamburger Kitas*‘ diskursiv hervorgebracht wird. Als zentraler Befund wurden drei programmatisch verschiedene, Diskurse zu >Männlichkeitskonstruktionen< rekonstruiert. Jene widersprechen sich teilweise in ihrer inhaltlichen Struktur. Insgesamt wird in allen drei Diskursen, durch die Bezugnahme auf die sozialstrukturelle Kategorisierung in >Männer< und >Frauen<, eine heteronormative Zweigeschlechtlichkeit (re)produziert. >Männlichkeiten< werden hierbei zwischen Genderneutralität, *hegemonialen Formen* (vgl. z.B. Connell 2015) und dem Anspruch einer Transformationsbedürftigkeit hervorgebracht.

Im konkreten wurde *erstens* ein **bürgerlicher >Männlichkeitsdiskurs<** identifiziert (vgl. Kapitel 5.1). In diesem zeichnet sich die Subjektivierung von >Männern< durch eine in hegemoniale >Männlichkeitsbildern< eingebaute Idee von Care aus, welche im Kontext einer heterosexuellen

Matrix strukturiert wird. Der Diskurs bringt sowohl eine Idealisierung von >Männlichkeit< hervor, währenddessen >Frauen< eine Abwertung erfahren. >Männer< sollen hierbei durch die Arbeit in einem ‚Frauenberuf‘ einen spezifisch >männlichen< Beitrag zur Erziehungsarbeit leisten (vgl. auch Booth 2021, S. 90). Legitimiert werden die (vermeintlichen) Unterschiede zwischen den Geschlechtern durch die Bezugnahme auf Wissensbestände über die (bürgerliche) Kleinfamilie und dem Argument von spezifisch >männlichen< beziehungsweise >weiblichen< *Wesensarten*. Auf letzteres bezogen findet demnach eine *Naturalisierung* der >Männlichkeitskonstruktionen< statt.

Zweitens lässt sich ein **wissenschaftlich-orientierter >Männlichkeitsdiskurs<** anführen (vgl. Kapitel 5.2). Dieser Diskurs wird durch die (politische) Programmatik der Geschlechterparität und der Forderung einer Transformation traditioneller >Männlichkeiten< legitimiert. Er kritisiert auf einer übergeordneten Ebene den bürgerlichen >Männlichkeitsdiskurs<. Verzichtet wird demnach auf eine Idealisierung von >Männlichkeit<, wobei durch die Bezugnahme auf Familie eine *neue* (und erstrebenswerte) *moderne* Form von >Männlichkeit< hervorgebracht wird. Demnach werden auch in diesem Diskurs >Männer< als vergeschlechtlichte Berufssubjekte angerufen, wobei (deren) Geschlecht als etwas sozial Formbares konzeptualisiert wird. >Männer< in KITAS werden demzufolge mit einer modernen >Männlichkeitsform< angerufen, welche einen Beitrag zur Transformation traditioneller >Männlichkeiten< und des patriarchalen Geschlechterverhältnisses darstellt.

Drittens werden **>Männer< im Arbeitsmarktdiskurs** (vgl. Kapitel 5.3) als zukünftige Fachkräfte angeworben. So werden >Männer< nicht primär anhand ihres Geschlechts, sondern als den Fachkräftemangel behebende Ressource adressiert. Andererseits wird die Ideologie des *Male Breadwinner* (re)produziert, und dadurch >Männer< implizit als Familienernährer subjektiviert.

Insgesamt wird deutlich, dass sich innerhalb der herausgearbeiteten Diskurse eine intraberufliche Vergeschlechtlichung der verschiedenen Arbeitsbereiche der Elementarpädagogik herauskristallisiert. So lässt sich in der Summe festhalten, dass der Eingangsskizzierten Kritik von Rohrmann (2013)³¹ (vgl. Kapitel 2) zu widersprechen ist. Durch eine Rekonstruktion der Diskurse konnte - vor allem anhand der Rekonstruktion des *bürgerlichen >Männlichkeitsdiskurs<* (vgl. Kapitel 5.1) - gezeigt werden, dass am Beispiel eines Modellprojektes eine genderstereotypische Thematisierung von >Männlichkeit< (und >Weiblichkeit<) (re-)produziert wird.

³¹ Rohrmann (2013) kritisiert, dass (noch) keine (wissenschaftliche) Befunde über zu einer geschlechterstereotypischen Thematisierung zu >Männlichkeit< innerhalb des Bundesprojekts zu ‚mehr‘ >Männer< in KITAS getroffen werden könne

Die Befunde knüpfen an den in Kapitel zwei vorgestellten Forschungsstand an. Sie erweitern dessen Reichweite um die Untersuchung einer Kampagne eines Modellprojekts des EFS-Bundesprogramms ‚MEHR Männer in Kitas‘. Hierbei weisen die drei rekonstruierten Diskurse eine ähnliche programmatische Struktur wie die Forschungsergebnisse von Booth (2021)³² auf, sodass jene bestätigt werden. So lassen sich die Ergebnisse von Booth (2021), welche sich auf den Gegenstandsbereich der konfessionellen Wohlfahrtsverbände beschränken, um die hier gewonnenen Erkenntnisse über die Hervorbringungsformen von >Männlichkeit< im Diskurs eines nicht-konfessionellen Wohlfahrtsverbands erweitern.

Der in dieser Arbeit rekonstruierte bürgerliche >Männlichkeitsdiskurs< ist außerdem anschlussfähig an die Ergebnisse von Fegter (2012). So impliziert dieser ebenfalls ein Krisenszenario von >Jungen< als benachteiligt, wobei >Männer< in Kitas als abwesende Retter idealisiert, und >Frauen< durch ihre quantitative Überrepräsentanz problematisiert werden. Außerdem konnten >Männlichkeitskonstruktionen< identifiziert werden, welche traditionelle >Männlichkeitsnormen< „mit den ihren inhärenten Ansprüchen an Autonomie und Dominanz“ (ebd., S. 184) hervorbringen.

Innerhalb des bürgerlichen >Männlichkeitsdiskurs< wurde eine spezifisch hegemonial->männliche< Performance von Sorgearbeit hervorgebracht. So werden Elliotts´ (2016) Ausführungen zu *Caring Masculinities* innerhalb dieses Diskurses nicht bestätigt, wobei die Befunde eine Anschlussfähigkeit zu Pangritz (2019, 2020) vorweisen. >Männlichkeit< wird zwar als fürsorgend konstruiert, jedoch operiert diese hegemonial. Durch den Bezug zu hegemonialen >Männlichkeitsformen< wird >Männern< eine Subjektposition angeboten, welche durch die skizzierte Diskursregel keiner Gefahr der *Marginalisierung* ausgesetzt ist. Demnach wird deutlich, dass >Männer< von der *patriarchalen Dividende* profitieren, da das repräsentierte Wissen zu >Männlichkeit< programmatisch eine Komplizenschaft zu hegemonialen Männlichkeitsbildern darstellt (beispielsweise durch die Abwertung von >Weiblichkeit<).

Eine vergeschlechtlichte Professionalität wird innerhalb des bürgerlichen >Männlichkeitsdiskurses< durch die Referenz zu Heteronormativität und Familie als Referenzpunkt konstruiert (vgl. Fegter 2019a, Fegter 2019b). Hierbei wurden >Männer< als ‚qualifiziert qua Geschlecht‘ (vgl. z.B.

³² Im Hinblick auf die inhaltliche Struktur der rekonstruierten Diskurse sind Ergebnisse auch an die Arbeiten von Rose und Stibane (2013) anschlussfähig.

Der identifizierte bürgerliche >Männlichkeitsdiskurs< (vgl. Kapitel 5.1) ist demnach in seiner Phänomenstruktur an die „Argumentationsfigur: Sozialisationsgewinne für Kinder“ (Rose und Stibane 2013, S. 7) anschlussfähig. Der wissenschaftlich-orientierte >Männlichkeitsdiskurs< (vgl. Kapitel 5.2) an die „Argumentationsfigur: Gleichstellung der Geschlechter“ (Rose und Stibane 2013, S. 11) und der Arbeitsmarktdiskurs (vgl. Kapitel 5.3) an die „Argumentationsfigur: Sicherung des Fachkräftebedarfs“ (Rose und Stibane 2013, S. 13).

Sabla 2013) geordnet. Indem sowohl ein bürgerlicher (vgl. Kapitel 5.1) als auch ein wissenschaftlich orientierter (vgl. Kapitel 5.2) >Männlichkeitsdiskurs< prominent wird, lässt sich anlehnd an (Diewald 2018) konstatieren, dass auch hier die Thematisierung einer Forderung um ‚mehr‘ Männer in Kitas zwar „auf einen Geschlechterwandel zielt [(wiss. Orientierter >Männlichkeitsdiskurs<) T.G.], jedoch gerade die Geschlechterverhältnisse reproduziert, die verändert werden sollen [(bürgerlicher >Männlichkeitsdiskurs<) T.G.]“ (S. 258).

Anhand der vorliegenden Arbeit wurde deutlich, dass die politische Programmatik um ‚mehr‘ >Männer< in Kitas (neue) Hervorbringungsformen einer vergeschlechtlichten Arbeitsmarktordnung aufzeigen. Hierbei werden >Männer< einerseits dahingehend adressiert im >weiblich< konnotierten Arbeitsfeld der Elementarpädagogik zu arbeiten, was auf Bestrebungen in Richtung einer Nivellierung der Arbeitsmarktsegregation hindeutet. Gleichzeitig wird jedoch durch die verschiedenen Adressierungen an >Männer< in der- und für die Elementarpädagogik eine spezifisch bürgerlich-hegemoniale, beziehungsweise eine *progressiv-neue* >Erziehermännlichkeit< konstruiert, welche für bestimmte (neue) Teilbereiche des Arbeitsfelds zuständig ist. So konnte gezeigt werden, dass eine intraberufliche Arbeitsmarktsegregation (und die damit verbundene Hierarchie zwischen >Männer< und >Frauen<) (re)produziert wird, und dadurch eine Vergeschlechtlichung des Arbeitsfelds nach wie vor bestehen bleibt.

7. Ausblick

Die wesentliche Limitation der vorliegenden Arbeit liegt in dessen Reichweite begründet. So konnten lediglich die Erkenntnisse zu >Männlichkeitskonstruktionen< im Diskurs um ‚mehr‘ >Männer< in Kitas auf ein - vor sieben Jahren abgeschlossenes - Modellprojekt des Bundesprogramms ‚MEHR Männer in Kitas‘ (vgl. Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg o.J., o.S.) generiert werden. Demnach wird deutlich, dass die dargestellten Ergebnisse erst ein Anfang für weitere Untersuchungen darstellen, da (hegemoniale) >Männlichkeitskonstruktionen< einen stetigen Wandel erfahren. Beispielsweise könnten weitere Forschungsanstrengungen, am *ESF-Bundesmodellprogramms Quereinstieg – Männer und Frauen in Kita* (BMFSFJ 2021) ansetzen. Ebenjenes stellt das Folgeprojekt des *ESF-Programms MEHR Männer in Kitas* dar und adressiert sowohl >Männer< als auch >Frauen<. Hierbei könnte die Frage nach (neuen oder weiteren) >Männlichkeitskonstruktionen< gestellt werden, da auch dieses Programm das Ziel verfolgt, den „Anteil von Männern in Fachschulen/-akademien und Kitas“ (BMFSFJ 2021, S. 10) zu steigern. Eine weitere Beschränkung liegt auf der analytischen Ebene. So wird vorgeschlagen, weitere Forschungsanstrengungen durch die Zuhilfenahme einer intersektionale Perspektive (vgl. z.B. Lenz et al. 2017) auf >Männlichkeiten< zu betreiben, um der Komplexität des Forschungsgegenstands gerecht zu werden.

Bezogen auf die Forschungsergebnisse ergeben sich folgende Reflexionen: Die aus den >Männlichkeitskonstruktionen< resultierende intraberufliche Arbeitsmarktsegregation wirft die professionspolitische Frage auf, inwiefern die herausgearbeitete diskursive Verbindung zwischen der Forderung um mehr >Männer< in der Elementarpädagogik und einer Forderung der gesellschaftlichen Aufwertung des Berufsstandes aus einer Ungleichheitstheoretischen Perspektive zu bewerten ist. So soll abschließend das Argument vertreten werden, dass sich die Kampagne³³ (sowohl unter dem Aspekt einer professionspolitischen Strategie als auch gesamtgesellschaftliche Erscheinung) zumindest in Teilen als Identitätspolitik für >Männer< einordnen³⁴ lässt. Diese (re)produziert soziale Ungleichheit innerhalb der Differenzlinie *Gender*.

Da gezeigt werden konnte, dass durch die verschiedenen >Männlichkeitsformen< Legitimierungen für *Genderungleichheiten* hervorgebracht wurden, wird der Vorschlag gemacht, Professionspolitik jenseits von >Männlichkeitspolitik< zu betreiben. Nichtsdestoweniger bleibt die Frage offen, ob, wie Karsten (2011) vorschlägt, Sozial(pädagogisch)e Berufe [...] als Frauenberufe zu professionalisieren“ (o.S.) sind, oder ein Professionalisierungsweg jenseits von vergeschlechtlichten Adressierungen möglich ist.

³³ Als Beispiel für das Bundesprogramm ‚MEHR Männer in Kitas‘

³⁴ vgl. z.B. Kapitel 5.1 und 5.3 Deutungsmuster *Aufwertung des Erzieher:innenberufs*.

8. Literaturverzeichnis

- Abraham, Martin; Hinz, Thomas (2018): Arbeitsmarktsoziologie. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Beauvoir, Simone (1968): Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Becker-Schmidt, Regina (1993): Geschlechterdifferenz–Geschlechterverhältnis: soziale Dimensionen des Begriffs „Geschlecht“. In: *Zeitschrift für Frauenforschung* 1, S. 37–46.
- Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas; Plessner, Helmuth (2021): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. 28. Auflage. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch (Fischer, 26623).
- BMFSFJ (2011): ESF-Modellprogramm "MEHR Männer in Kitas". Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94298/9cfa689c1482e04c699093832934566c/mehr-maenner-in-kitas-esf-modellprogramm-flyer-data.pdf>, zuletzt geprüft am 23.04.2022.
- BMFSFJ (2021): Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas Abschlussbericht. ESF-Bundesmodellprogramm. Unter Mitarbeit von Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176936/1e98382cd06376b0ded69e9ce18d4057/quereinstieg-maenner-und-frauen-in-kitas-abschlussbericht-data.pdf>, zuletzt aktualisiert am 17.08.2022.
- BMFSJ (2011): Erste Trägerkonferenz von „MEHR Männer in Kitas“. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ). Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/erste-traegerkonferenz-von-mehr-maenner-in-kitas--82224>, zuletzt geprüft am 19.08.2022.
- Booth, Susanna (2021): Mehr Männer in soziale Berufe? In: *Soz Passagen* 13 (1), S. 75–93. DOI: 10.1007/s12592-021-00374-5.
- Bourdieu, Pierre (1970): Zur Soziologie der symbolischen Formen. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Buschmeyer, Anna (2013): Zwischen Vorbild und Verdacht. Wie Männer im Erzieherberuf Männlichkeit konstruieren. Wiesbaden: Springer VS (Springer eBook Collection, 52).
- Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Aus dem Amerikanischen von Katharina Menke. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Butler, Judith (1993): Bodies that matter. On the discursive limits of "sex". London: Routledge.
- Butler, Judith (1997): The psychic life of power. Theories in subjection. Stanford, California: Stanford University Press. Online verfügbar unter <https://www.degruyter.com/isbn/9781503616295>.
- Connell, Raewyn (2015): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. 4th ed. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Geschlecht und Gesellschaft, v.8).
- Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg (o.J.): Vielfalt, Mann! Dein Talent für Hamburger Kitas. Online verfügbar unter www.vielfalt-mann.de, zuletzt geprüft am 14.06.2022.

Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg (2022a): PARITÄTISCHER Hamburg - YouTube Kanal. Online verfügbar unter <https://www.youtube.com/user/ParitaetischerHH/playlists>, zuletzt geprüft am 12.08.2022.

Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg (2022b): Puppet up! Bengt-Ole und Gorbi übergeben ihre 'Mini-Me's. Online verfügbar unter Bengt-Ole und Gorbi sind die Gewinner der Abstimmung unter unseren Fans auf Facebook: Sie beide sind Vorbilder für die neuen "Vielfalt, MANN!"-Puppen. In der Hamburger Kita Rübe 123 übergaben die beiden ihre 'Mini-Me's an Kita-Leitungen und Kinder, und waren selbst ganz begeistert von ihren kleinen Abbildern., zuletzt geprüft am 30.07.2022.

Destatis (2010): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2009 1.11.2009, Tabelle 4 korrigiert am 5. Mai 2010. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden. Online verfügbar unter https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00015265/5225402097004.pdf, zuletzt geprüft am 27.05.2022.

Destatis (2016): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2015. Hg. v. Statistisches Bundesamt (Destatis). Wiesbaden. Online verfügbar unter <https://www.bvkt.de/media/tageseinrichtungenkindertagespflege5225402157004.pdf>, zuletzt geprüft am 27.05.2022.

Destatis (2022): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2021. Hg. v. Statistisches Bundesamt (Destatis). Wiesbaden. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402217004.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 27.05.2022.

Dietrich, Marc; Mey, Günter; Mancuso, Elena; Rech, Hendrik (2022): Musikvideos systematisch analysieren. Anwendung der Analysesoftware MAXQDA im Rahmen der Audiovisuellen Grounded-Theory-Methodologie. In: *ZQF* 22 (2), S. 299–314. DOI: 10.3224/zqf.v22i2.08.

Diewald, Irmgard (2018): Männlichkeiten im Wandel. Zur Regierung von Geschlecht in der deutschen und schwedischen Debatte um 'Männer in Kitas'. 1st ed. Bielefeld: transcript-Verlag (Gender Studies). Online verfügbar unter <https://elibrary.utb.de/doi/book/10.5555/9783839444320>.

Ehlert, Gudrun (2022): Geschlechterperspektiven in der Sozialen Arbeit. Basiswissen und Konzepte. 2. völlig überarbeitete Auflage. Frankfurt/M.: Wochenschau Studium (Grundlagen Sozialer Arbeit). Online verfügbar unter <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=6893110>.

Elliott, Karla (2016): Caring Masculinities. In: *Men and Masculinities* 19 (3), S. 240–259. DOI: 10.1177/1097184X15576203.

Engelfried, Constance; Voigt-Kehlenbeck, Corinna (Hg.) (2010): Gendered Profession. Soziale Arbeit vor neuen Herausforderungen in der zweiten Moderne. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.

Erhart, Walter; Reeser, Todd W.; Wöll, Alexander; Sohn, Anne-Marie; Pagés, Julio César González (2016): Männlichkeitsforschung. In: Stefan Horlacher, Bettina Jansen und Wieland Schwanebeck (Hg.): Männlichkeit. Ein interdisziplinäres Handbuch. Stuttgart: J.B. Metzler Verlag, S. 11–72.

Fegter, Susann (2012): Die Krise der Jungen in Bildung und Erziehung. Diskursive Konstruktion von Geschlecht und Männlichkeit. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss (SpringerLink Bücher, 7). Online verfügbar unter <https://swbplus.bsz-bw.de/bsz363413871rez.htm>.

Fegter, Susann; Hontschik, Anna; Kadar, Eszter; Sabla, Kim-Patrick; Saborowski, Maxine (2019a): Bezüge auf Familie als Moment der Vergeschlechtlichung pädagogischer Professionalität: Diskursanalytische Perspektiven auf Äußerungen in Gruppendiskussionen mit Kita-Teams. In: Robert Baar, Jutta Hartmann und Marita Kampshoff (Hg.): Geschlechterreflektierte Professionalisierung - Geschlecht und Professionalität in pädagogischen Berufen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich (Jahrbuch erziehungswissenschaftliche Geschlechterforschung, Folge 15/2019), S. 135–149.

Fegter, Susann; Hontschik, Anna; Sabla, Kim-Patrick; Saborowski, Maxine (2019b): (Neu-)Ordnungen von pädagogischer Professionalität und Geschlecht : zur Vergeschlechtlichung von professionalität im Kontext der Debatte um "mehr Männer" in Erziehungs- und Bildungsberufen. In: *Neue Praxis* 49 (3), S. 274–285.

Fegter, Susann; Sabla, Kim-Patrick (2020): Professionalität und Geschlecht als diskursive Konstruktionen in Äußerungen (sozial)pädagogischer Fachkräfte – theoretische und methodologische Überlegungen im Kontext rekonstruktiver Professionsforschung. In: Lotte Rose und Elke Schimpf (Hg.): Sozialarbeitswissenschaftliche Geschlechterforschung. Methodologische Fragen, Forschungsfelder und empirische Erträge. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich (Theorie, Forschung und Praxis der Sozialen Arbeit, 19), S. 151–164.

Fegter, Susann; Sabla-Dimitrov, Kim-Patrick (2021): Konstruktionen vergeschlechtlicher Professionalität in Diskussionen elementarpädagogischer Fachkräfte – eine Analyseheuristik. In: *Fallarchiv Kindheitspädagogische Forschung. Online-Zeitschrift zu Quantitativen Methoden in Forschung und Lehre* 4 (1). DOI: 10.18442/falki-4-1-4.

Fegter, Susann; Saborowski, Maxine (2021): Theoretische Modellierung einer empirischen Analyse von pädagogischer Professionalität und Geschlecht anhand von Äußerungen als iteratives Moment historischer Wissensordnungen. In: Diana Fischer, Kerstin Jergus, Kirsten Pühr und Daniel Wrana (Hg.): Theorie und Empirie. Erkenntnisproduktion zwischen Theoriebildung und empirischen Praxen, 78-101. Halle-Wittenberg: Martin-Luther-Universität (Wittenberger Gespräche, 7).

Force, William Ryan (2009): Consumption Styles and the Fluid Complexity of Punk Authenticity. In: *Symbolic Interaction* 32 (4), S. 289–309. DOI: 10.1525/si.2009.32.4.289.

Foucault, Michel (2013): Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses. 14. Auflage. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Gayle, Rubin (1975): The Traffic in Women: Notes on the "Political Economy" of Sex. In: *Toward an Anthropology of Women. Monthly Review Press*, S. 157–210. Online verfügbar unter <https://philpapers.org/archive/RUBTTI.pdf>, zuletzt geprüft am 22.06.2022.

Gerhard, Ute (2019): Patriarchat – Patriarchalismus: Kampfparole und analytisches Konzept. In: Beate Kortendiek, Birgit Riegraf und Katja Sabisch (Hg.): Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Glaser, Edith; Andresen, Sabine (2009): Disziplingeschichte der Erziehungswissenschaft als Geschlechtergeschichte. In: Edith Glaser und Sabine Andresen (Hg.): Disziplingeschichte der Erziehungswissenschaft als Geschlechtergeschichte: Verlag Barbara Budrich, S. 7–12.

Goffman, Erving ([1974] 1986): *Frame Analysis: An Essay on the Organization of Experience*. Boston: Northeastern University Press.

Hark, Sabine (2019): Same same but different? Einige Anmerkungen zur Frage des Wandels im Geschlechterverhältnis in der bürgerlichen Moderne. In: Barbara Rendtorff (Hg.): *Struktur und Dynamik - un/Gleichzeitigkeiten Im Geschlechterverhältnis*. Unter Mitarbeit von Birgit Riegraf und Claudia Mahs. Wiesbaden: Vieweg (Geschlecht und Gesellschaft Ser, v.73), S. 171–178.

Hausen, Karin (2007): Die Polarisierung der »Geschlechtscharaktere«. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Sabine Hark (Hg.): *Dis/Kontinuitäten: feministische Theorie*. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Lehrbuch zur sozialwissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung, 3), S. 173–196.

Heilmann, Andreas; Scholz, Sylka (2017): Caring Masculinities – gesellschaftliche Transformationspotentiale fürsorglicher Männlichkeiten? In: *Feministische Studien* 35 (2), S. 345–353. DOI: 10.1515/fs-2017-0036.

Jäger, Ulle; König, Tomke; Maihofer, Andrea (2015): Pierre Bourdieu: Die Theorie männlicher Herrschaft als Schlussstein seiner Gesellschaftstheorie. In: Heike Kahlert und Christine Weinbach (Hg.): *Zeitgenössische Gesellschaftstheorien und Genderforschung. Einladung zum Dialog*. 2., aktualisierte Aufl. Wiesbaden: Springer-VS (Gesellschaftstheorien und Gender), S. 15–35.

Jewkes, R.; Morrell, R. (2012): Sexuality and the limits of agency among South African teenage women: theorising femininities and their connections to HIV risk practices. In: *Social science & medicine* (1982) 74 (11), S. 1729–1737. DOI: 10.1016/j.socscimed.2011.05.020.

Karsten, Marie-Elenora (2011): Sozial(pädagogisch)e Berufe sind – immer noch und immer wieder - als Frauenberufe zu professionalisieren in Berufs(aus)bildungen und Arbeitsmarkt 1. Beitrag von Maria- Eleonora KARSTEN (Leuphana – Universität Lüneburg). In: *bwp @ Spezial* 5. Online verfügbar unter <https://www.bwpat.de/content/ht2011/ft17/karsten/index.html>, zuletzt geprüft am 19.08.2022.

Keller, Reiner (2004): *Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen*. Opladen: Leske + Budrich (Qualitative Sozialforschung, 14).

Keller, Reiner (2008): Diskurse und Dispositive analysieren. Die wissenssoziologische Diskursanalyse als Beitrag zu einer wissensanalytischen Profilierung der Diskursforschung. In: *Historical Social Research* 33 (1), S. 73–107. DOI: 10.12759/hsr.33.2008.1.73-107.

Keller, Reiner (2011a): *Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen*. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag (Qualitative Sozialforschung, Band 14).

Keller, Reiner (2011b): *Wissenssoziologische Diskursanalyse. Grundlegung eines Forschungsprogramms*. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag (Interdisziplinäre Diskursforschung). Online verfügbar unter <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=749563>.

Keller, Reiner (2013): Zur Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse. In: Reiner Keller und Inga Truschkat (Hg.): *Methodologie und Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse*. Band 1: Interdisziplinäre Perspektiven. Dordrecht: Springer (Theorie und Praxis der Diskursforschung), S. 27–68.

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP (2009): *WACHSTUM. BILDUNG. ZUSAMMENHALT. DER KOALITIONSVERTRAG ZWISCHEN CDU, CSU UND FDP*. 17. Legislaturperiode. Berlin.

Online verfügbar unter https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=83dbb842-b2f7-bf99-6180-e65b2de7b4d4&groupId=252038, zuletzt geprüft am 19.06.2022.

Lengersdorf, Diana; Meuser, Michael (2022): Männlichkeiten zwischen Neujustierung und Wandel? Persistenzen hegemonialer Männlichkeit. In: *GENDER* 14 (1), S. 102–118. DOI: 10.3224/gender.v14i1.08.

Lenz, Ilse; Evertz, Sabine; Ressel, Saida (Hg.) (2017): *Geschlecht im flexibilisierten Kapitalismus? Neue Ungleichheiten*. Wiesbaden, Heidelberg: Springer VS (Geschlecht und Gesellschaft, Band 58).

Ludwig, Gundula (2015): *Geschlecht, Macht, Staat. Feministische staatstheoretische Interventionen*. Opladen, Berlin u.a: Budrich (Politik und Geschlecht – kompakt, Bd. 2). Online verfügbar unter <https://www.jstor.org/stable/10.2307/j.ctvdf0c45>.

Meißner, Hanna (2010): *Jenseits des autonomen Subjekts. Zur gesellschaftlichen Konstitution von Handlungsfähigkeit im Anschluss an Butler, Foucault und Marx*. Teilw. zugl.: Berlin, Humboldt-Univ., Diss., 2009. Bielefeld: Transcript-Verl. (Gender Studies).

Meuser, Michael (2001): Männerwelten. Zur kollektiven Konstruktion hegemonialer Männlichkeit. In: *Schriften des Essener Kollegs für Geschlechterforschung* (2), S. 4–32. Online verfügbar unter https://www.uni-due.de/imperia/md/content/ekfg/michael_meuser_maennerwelten.pdf, zuletzt geprüft am 20.08.2022.

Meuser, Michael (2010): *Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster*. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag. Online verfügbar unter <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=750309>.

Meuser, Michael (2014): Care und Männlichkeit in modernen Gesellschaften – Grundlegende Überlegungen illustriert am Beispiel involvierter Vaterschaft. In: Brigitte Aulenbacher, Birgit Riegraf und Hildegard Theobald (Hg.): *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regimes*. Unter Mitarbeit von Brigitte Aulenbacher. 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG (Sonderheft Soziale Welt), S. 163–178.

Nijs, Sanne; Gallardo-Gallardo, Eva; Dries, Nicky; Sels, Luc (2014): A multidisciplinary review into the definition, operationalization, and measurement of talent. In: *Journal of World Business* 49 (2), S. 180–191. DOI: 10.1016/j.jwb.2013.11.002.

Pangritz, Johanna (2019): Fürsorgend und doch hegemonial? Eine empirische Untersuchung zum Verhältnis von Männlichkeit, Feminisierung und Punitivität in pädagogischen Kontexten. In: *GENDER* 11 (3-2019), S. 132–149. DOI: 10.3224/gender.v11i3.09.

Pangritz, Johanna (2020): *Strafende Pädagogen – fürsorgend und doch hegemonial? Brauchen wir wirklich mehr Männlichkeit? Ein kritischer, quantitativer Beitrag zum Verhältnis von hegemonialen Männlichkeitsvorstellung, Feminisierung und Punitivität*.

PARITÄTISCHER Hamburg (2022): YouTube Kanal des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbands Hamburg. Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg. Online verfügbar unter <https://www.youtube.com/user/ParitaetischerHH>, zuletzt aktualisiert am 17.07.2022, zuletzt geprüft am 17.07.2022.

Reichertz, Jo (2020): Qualitative Videoanalyse. In: Heidrun Friese, Marcus Nolden, Gala Rebane und Miriam Schreiter (Hg.): *Handbuch Soziale Praktiken und Digitale Alltagswelten*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 445–454.

Rohrmann, Tim (2013): Mehr Männer in Kitas. Re-Stereotypisierung oder Chance für Geschlechtergerechtigkeit? In: Jens Gillissen (Hg.): Berufsfelder im Professionalisierungsprozess. Geschlechtsspezifische Chancen u. Risiken. Wittenberg: HoF Wittenberg Inst. für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Univ. Halle-Wittenberg (Die Hochschule, 22.2013,1), S. 78–87.

Rose, Lotte; Stibane, Friederike (2013): Männliche Fachkräfte und Väter in Kitas. Eine Analyse der Debatte und Projektpraxis. München: DJI Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Eltern, 35). Online verfügbar unter https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Exp_Rose.pdf, zuletzt geprüft am 14.06.2022.

Sabla, Kim-Patrick (2013): Qualifiziert qua Geschlecht? Wer warum mit wem arbeitet. In: Lotte Rose und Michael May (Hg.): Mehr Männer in die soziale Arbeit!? 1. Aufl. s.l.: Budrich Verlag (Geschlechterforschung für die Praxis, 1).

Schlicht, Corinna (2016): Das Narrativ "natürlicher" Mutterliebe und Mütterlichkeit in Literatur und Film. In: *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 8 (1), S. 108–123. Online verfügbar unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-46629-4>.

Schmidt, Jörg (2020): Die berufliche Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt Welche Rolle spielen persönliche Präferenzen? In: *IW Trends* (1). DOI: 10.2373/1864-810X.20-01-04.

Schrader-Breyman, Henriette (1930): Schriften. Unter Mitarbeit von Hrsg. Erika Hoffmann. Langensalza: Belz.

Schünzel, Anja; Knoblauch, Hubert (2017): Videographie und Videoanalysen. In: Lothar Mikos und Claudia Wegener (Hg.): *Qualitative Medienforschung. Ein Handbuch*. 2., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage. Konstanz, München: UVK Verlagsgesellschaft mbH; UVK Lucius (utb Medien- und Kommunikationswissenschaft, Pädagogik, Psychologie, Soziologie, 8314), S. 546–555.

Schwanebeck, Wieland (2014): *Der flexible Mr. Ripley. Männlichkeit und Hochstapelei in Literatur und Film*. 1. Auflage. Göttingen: Böhlau Verlag Köln (Literatur-Kultur-Geschlecht (ehem. Große Reihe), Band 066).

Stadelbacher, Stephanie (Hg.) (2020): *Soziologie des Privaten in Zeiten fortgeschrittener Modernisierung. Eine Analyse am Beispiel des Sterbens zuhause*. 1st ed. 2020. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Imprint Springer VS (Springer eBook Collection).

Stohr, Daniel Christoph; Runschke, Benedikt; Spies, Sabrina; Beule, Patrick; Laukhuf, Andrea; Hofmann, Sandra (2021): Horizontale Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Unterschiedliche Anforderungen an Frauen und Männer? Eine Analyse auf Grundlage von Stellenanzeigen. Working Paper Forschungsförderung. Düsseldorf (211). Online verfügbar unter <http://hdl.handle.net/10419/233471>.

Strauss, Anselm L.; Corbin, Juliet M. (2010): *Grounded theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Unveränd. Nachdr. der letzten Aufl. Weinheim: Beltz.

Traue, Boris (2013): Visuelle Diskursanalyse. Ein programmatischer Vorschlag zur Untersuchung von Sicht- und Sagbarkeiten im Medienwandel1. In: *Zeitschrift für Diskursforschung* 1 (2), S. 117–136.

Traue, Boris; Blanc, Mathias; Cambre, Carolina (2019a): Visibilities and Visual Discourses: Rethinking the Social With the Image. In: *Qualitative Inquiry* 25 (4), S. 327–337. DOI: 10.1177/1077800418792946.

- Traue, Boris; Pfahl, Lisa; Schürmann, Lena (2019b): Diskursanalyse. In: Nina Baur und Jörg Blasius (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer VS (Springer eBook Collection), S. 565–583.
- Traue, Boris; Schünzel, Anja (2019): YouTube und andere Webvideos. In: Nina Baur und Jörg Blasius (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer VS (Springer eBook Collection), S. 1065–1077.
- Tunç, Michael (2012): Männlichkeitsforschung und Intersektionalität. In: Portal Intersektionalität. Online verfügbar unter <http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Tunc.pdf>, zuletzt geprüft am 21.05.2022.
- Waldmann, Maximilian (2018): Queer/Feminismus und kritische Männlichkeit. Dissertation.
- Warren, Tracey (2007): Conceptualizing breadwinning work. In: *Work, Employment and Society* 21 (2), S. 317–336. DOI: 10.1177/0950017007076642.
- Wedgwood, Nikki; Connell, R. W. (2010): Männlichkeitsforschung: Männer und Männlichkeiten im internationalen Forschungskontext. In: Becker, Kortendiek et al. (Hg.) 2010 – Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, S. 116–125.
- Wetterer, Angelika (2017): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. "gender at work" in theoretischer und historischer Perspektive. Köln: HERBERT VON HALEM VERLA (Theorie und Methode). Online verfügbar unter https://www.halem-verlag.de/wp-content/uploads/2002/10/9783744517850_le.pdf.
- Wrana, Daniel (2014): DiskursNetz. Wörterbuch der interdisziplinären Diskursforschung. 1. Aufl., Orig.-Ausg. Berlin: Suhrkamp (Suhrkamp Taschenbücher Wissenschaft, 2097).
- Zhang, Min (2021): Mit uns zieht die neue Männlichkeit – Zur literarischen Konstruktion von Männlichkeit im Paradigma des Generationswechsels. Dissertation. Freie Universität Berlin, Berlin. Online verfügbar unter <https://refubium.fu-berlin.de/handle/fub188/32011>, zuletzt geprüft am 20.05.2022.

9. Anhang
9.1 Abbildungen

Abbildung 1: Tabelle 1 - Verwendete Webvideos aus dem Datenkorpus

Verwendete Webvideos aus dem Korpus der Kampagne ‚Vielfalt, MANN! Dein Talent für Hamburger Kitas!‘			
Nr.	Titel	Min	URL (zuletzt geprüft am 02.08.2022)
V1	T-Shirt-Tag: Werbung für den Erzieherberuf bei der Kita "Die Urmelis"	04:11	https://www.youtube.com/watch?v=fgR35iB7aoE&t=19s&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg
V2	Beatboxer Guido	02:47	https://www.youtube.com/watch?v=wo0bjwWjskA&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg
V3	Vielfalt, MANN! Sei alles werde Erzieher	00:42	https://www.youtube.com/watch?v=wT--J9M6m2Q&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg
V4	Gründe für mehr Männer in Kitas	00:38	https://www.youtube.com/watch?v=OKgD19MyxiA&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg
V5	Was es bedeutet, Erzieher zu sein	04:23	https://www.youtube.com/watch?v=6xvksheoyBE&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg
V6	Umschulung zum Erzieher	01:48	https://www.youtube.com/watch?v=vvNbTDSyM2w&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg
V7	Erzieher erzählen über ihren Job	03:14	https://www.youtube.com/watch?v=PGzsDVwjsjQ&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg
V8	Erzieher sprechen über ihren Job - Teil 2	02:36	https://www.youtube.com/watch?v=GAwDdbmFf0s&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg
V9	FSJ in einer Kita	03:56	https://www.youtube.com/watch?v=w7aMI39fwGM&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg
V10	Vielfalt, MANN! Der Kinospot	00:42	https://www.youtube.com/watch?v=JKQKfln-eRk&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg
V11	Bundesweiter Aktionstag MEHR Männer in Kitas - in Hamburg	01:26	https://www.youtube.com/watch?v=6NpYB3SoK24&list=PLHcpOv-khxd6KwAz_REkmzG2NnEfMwG19I&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg
V12	Dreh zum Kinospot "Vielfalt, MANN!"	04:38	https://www.youtube.com/watch?v=kZ82Lo8NAyw&list=PLHcpOvkhxd6KwAz_REkmzG2NnEfMwG19I&index=6&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg
V13	MinniBeatzzz - Beatboxen in der Kita zur Sprachförderung und Berufsorientierung	06:13	https://www.youtube.com/watch?v=2rPAtp7dRcs&list=PLHcpOvkhxd6KwAz_REkmzG2NnEfMwG19I&index=8&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg
V14	Puppet up! Bengt-Ole und Gorbi übergeben ihre 'mini-Me's	02:37	https://www.youtube.com/watch?v=Q3vEmM3j7cw&list=PLHcpOvkhxd6JQnhL4h7DDE5LwX-1qt8B9&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg
V15	Lebenswelt Erzieher Leitung	05:28	https://www.youtube.com/watch?v=82OZUG1Q_LY&list=PLHcpOvkhxd6laufk0_6H93o1CIYx00Kgl&index=9&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg
V16	Lebenswelt Erzieher Expertenmeinungen	08:22	https://www.youtube.com/watch?v=0Izv44SnRTg&list=PLHcpOvkhxd6laufk0_6H93o1CIYx00Kgl&index=11&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg
V17	Jens Krabel über die Bedeutung von Männern in der Kita	07:48	https://www.youtube.com/watch?v=M7b76uTA99Q&t=391s&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg
V18	Dr. Tim Rohrmann über Geschlechterrollen in Kitas	12:37	https://www.youtube.com/watch?v=ZOPbNg42rx4&ab_channel=PARIT%C3%84TISCHERHamburg

9.2 Transkripte der Videos

9.2.1 Transkript zu V1: *T-Shirt-Tag: Werbung für den Erzieherberuf bei der Kita "Die Urmelis"*

[0:00:00.0] Off-Stimme-01-V1 Die Urmelis in Rahlstedt sind eine von 58 Kitas des Hamburger Modellprojektes mehr Männer in Kitas. Heute gibt es hier eine besondere Aktion: alle Mitarbeiter tragen Vielfalt MANN! T-Shirts.

[0:00:16.0] Erzieher:in-WG-01-V1 Uns war das jetzt auch ein Anliegen, einfach mal Werbung zu machen auch für die Eltern und auch für die Kinder, das auch die Eltern sehen: wir kümmern uns darum, weil wir es für sinnvoll halten, dass Männer hier sind.

[0:00:28.0]

Off-Stimme-01-V1 Das Ziel: mit den Eltern ins Gespräch zu kommen und für Männer in Kitas und den Erzieherberuf allgemein zu werben. Mit den T-Shirts geht das schnell.

[0:00:37.0]

Mutter-01-V1 Und mir sind die T-Shirts sofort ins Auge gesprungen, also die finde ich schön, also die Farben finde ich toll und auch was drauf steht eben, das was hast du da alles zutrifft! Musiker, Zauber, Philosoph, Streitschlichter und so, das find ich ganz toll.

[0:00:53.0]

Off-Stimme-01-V1 Aber es geht heute nicht nur um die Männer.

[0:00:57.0]

Mutter-02-V1 Warum haben Sie das denn an?

Erzieher:in-WG-02-V1 Ja, wir haben heute eine kleine Aktion für mehr Männer in Kitas. Damit wollen wir auch erreichen, dass mehr Männer in Kitas sich einsetzen und den Beruf auch gerne erlernen, weil das ein schöner Beruf ist. Wir haben viele Wörter hier drauf stehen, was sie alles sein können. Und ja, dafür setzen wir uns heute ein, das ist unsere Aktion heute im Kindergarten.

[0:01:17.0]

Mutter-02-V1 Ja das finde ich gut!

Erzieher:in-WG-03-V1 Wir selber haben die T-Shirts auch an, denn es geht, nämlich nicht nur um die Männer. Es geht auch generell darum, den Beruf ein bisschen darzustellen, aufzuwerten.

[0:01:26.0]

Mutter-03-V1 Und es ist sehr schön, wenn Männer in der Kita mitarbeiten, weil die Kinder wirklich brauchen. Also ich merke das an meinem Sohn selber, also der findet das ganz toll das halt ein Mann dabei ist

[0:01:35.0]

Mutter-03-V1 Zu Hause in der klassischen Rollenverteilung haben wir immer nur die Mütter hauptsächlich und dann finde ich es gut, dass in der Kita eben auch so ein männliches Pendant ist, was dann mal tobt, mal rangelt, auch mal Tränen tröstet.

[0:01:49.0]

Off-Stimme-01-V1 Alle Mitarbeiter sind engagiert bei der Sache, viel Überzeugungsarbeit muss gar nicht geleistet werden.

Vater-MG-01-V1 Ich bin absolut für mehr Männer in Kitas, Männer als Erzieher ist was ... was in vielen Kitas, glaube ich fehlt und gerade diese Kita hier hat viele verhältnismäßig Männer dabei, was für uns ein großer Grund war, in diese Kita zu gehen.

[0:02:12.0]

Off-Stimme-01-V1 Die T-Shirts fallen sofort auf.

[0:02:16.0]

Mutter-05-V1 Sie haben ja schicke T-Shirts an!

[0:02:18.0]

Erzieher:in-WG-06-V1 Ja, wir machen heute Werbung für unseren tollen Beruf und wollen so ein bisschen was den Eltern präsent machen, was eigentlich alles in uns steckt, dass wir Multi Talente eigentlich sind und dass wir uns auch mehr männliche Kollegen im Beruf wünschen.

[0:02:31.0]

Mutter-05-V1 Die ganzen Frauen sind natürlich auch wichtig, aber: Männer bringen mehr Bewegung rein, Männer bringen die wilde Seite der Jungs und auch der Mädchen heraus. Und ich bin ganz glücklich, dass wir hier schon drei Männer im Kindergarten haben. Ich wünsche mir noch viel mehr.

[0:02:47.0]

Off-Stimme-01-V1 Bei den Eltern ist die Botschaft der Mitarbeiter angekommen.

[0:02:52.0]

Erzieher:in-WG-01-V1 Ich fand die Idee sehr gut, da wir mit dieser ... mit diesem T-Shirt und mit diesem Hintergrund die Eltern gut erreichen konnten, mit den Eltern uns darüber austauschen, unseren Berufsstand nochmal heben konnten und ich empfinde es als sehr wichtig, dass Männer mit in die Kita kommen. Einige Eltern kannten die T-Shirts noch gar nicht und sind gleich Fan geworden.

[0:03:14.0]

Mutter-05-V1 Ich frage mich sogar, ob man diese T-Shirts sich irgendwo kaufen kann und ein bisschen Werbung für zu laufen.

[0:03:22.0]

Mutter-03-V1 Hätte ich für mich auch gerne.

[0:03:25.0]

Erzieher:in-WG-03-V1 Warum gefallen Ihnen die T-Shirts?

[0:03:29.0] Mutter-03-V1 Weil es so das ist, was eigentlich wirklich wichtig ist. Man ist ja in ganz vielen Rollen, das geht ja los vom Tränentröster, über Animateur, über den ganzen Tag unterhalten können und selber diszipliniert sein dabei.

[0:03:41.0]

Vater-01-V1 Ich finde die witzig, ich kannte die als als Plakate vorher, und ich finde das eine sehr, sehr nette Idee, dass das Berufsbild so breit zu machen, dass man halt tatsächlich ganz viele Dinge tut in diesem Job und nicht nicht nur dasitzen und Windeln wechseln, sondern das ist halt ganz breite Aufgaben sind die man da übernimmt.

[0:04:00.0]

Off-Stimme-01-V1 Die Erzieher der Urmelis, wollen mehr Männer in Kitas, darum machen sie mit bei dem Hamburger Modellprojekt.

9.2.2 Transkript zu V2: *Beatboxer Guido*

[0:00:00.0]

Geräusch_V2 [Auf der Bühne] Beat Boxing-Geräusche

[0:00:07.0]

Off-Stimme-01-V2 Das ist Guido: sein größtes Hobby ist Beatboxen.

[0:00:11.0]

Guido_V2 [Auf der Bühne] Das ist so eine Art Schlagzeug mit dem Mund. Man kann halt viele Geräusche mit dem Mund machen.

[0:00:19.0]

Off-Stimme-01-V2 Der 23-Jährige kann das mittlerweile so gut, dass er damit professionell auftritt, doch er träumt nicht von der großen Bühne. Sein Traumjob ist ein anderer.

[0:00:28.0]

Guido_V2

Ich möchte gerne Erzieher werden, weil ich sehr viel Spaß an der Arbeit mit den Kindern hab, sie sehr ehrlich und authentisch mir sagen was Sache ist und, ja ich kann mein Hobby damit verbinden ich Beatboxe gerne und das kommt super bei den Kindern an und ja, das ist so ... sind so die Hauptgründe für den Job: das ist einfach super viel Spaß macht irgendwie ständig, in Kontakt zu sein mit den Kindern.

[0:00:55.0] Off-Stimme-01-V2 Guido steckt mitten in seiner Erzieherausbildung und geht immer wieder in Kitas, um Kindern die Anfänge des Beatboxens beizubringen.

[0:01:02.0]

Guido_V2 Okay, wir gehen von ganz oben nach ganz unten, mit der Stimme

[0:01:04.0]

Guido_V2 [Beat Boxing-Geräusche gemeinsam mit den Kindern der Einrichtung]

[0:01:11.0]

Off-Stimme-01-V2 Das macht nicht nur ihm und den Kindern richtig viel Spaß, sondern ist gleichzeitig eine hervorragende logopädische Übung für die Kleinen.

[0:01:24.0]

Geräusch_V2 [Beat Boxing-Geräusche gemeinsam mit den Kindern der Einrichtung]

[0:01:27.0]

Guido_V2 Okay, wollen wir es mal versuchen, das ist gar nicht so einfach. Jetzt müssen wir schon nämlich ganz doll nachdenken und überlegen was kam jetzt nochmal als nächstes?

[0:01:35.0]

Geräusch_V2 [Kind macht Beat Boxing Geräusch]

Guido_V2 Cooler Sound!

[0:01:38.0]

Geräusch_V2 [Beat Boxing-Geräusche gemeinsam mit den Kindern der Einrichtung]

[0:01:42.0] Off-Stimme-01-V2 viel sinnvoller kann man Hobbys und eigene Talente wohl kaum in einen Beruf einbringen.

[0:01:48.0] Guido_V2 Da habe ich gemerkt, wie unglaublich Spaßig und und angenehm das ist so eine Verantwortung auch zu übernehmen und mit den Kindern. Irgendwie die Kinder zu begleiten, den Kindern Sachen mit auf den Weg zu geben und auch so das von den Kindern zurück zu bekommen, was die allen halt so ständig geben an Lebensfreude und Spaß.

[0:02:12.0]

Off-Stimme-01-V2 Für den Beatboxer Guido steht die wichtigste Bühne in einer Kita.

[0:02:17.0]

Guido_V2 [Beat boxt vor den Kindern der Einrichtung Hallo und Moin]

[0:02:19.0]

Off-Stimme-01-V2 Und sein größtes Publikum das sind die Kleinen.

[0:02:30.0]

Guido_V2 Und jetzt alle zusammen!

9.2.3 Transkript zu V3: *Vielfalt, MANN! Sei alles werde Erzieher*

[0:00:00.0]

[0:00:05.0]

Geräusch-V3 E-Gitarren-Musik [läuft von Beginn des Videos über die gesamte Laufzeit hinweg]

[0:00:06.0]

Erzieher-01-V3 Hast du Bock auf Schlips und Kragen?

[0:00:08.0]

Erzieher-02-V3 Oder lieber auf deinen eigenen Style?

[0:00:10.0]

Erzieher-03-V3 Willst du deinen Hintern im Büro plattsitzen?

[0:00:12.0]

Erzieher-04-V3 Oder Action haben und dich bewegen?

[0:00:14.0]

Erzieher-05-V3 Willst du noch in Zahlen oder Daten denken oder lieber deine Kreativität entfalten?

[0:00:18.0]

Erzieher-03-V3 Willst du sehen, dass du Vorbild bist?

[0:00:21.0]

Erzieher-02-V3 Willst du hören, wenn du Freude schenkst?

[0:00:23.0]

Erzieher-06-V3 Willst du führen, dass deine Arbeit Sinn macht?

[0:00:25.0]

Chor-alle-Sprechende-V3 Dann geht es dir, wie uns!

[0:00:27.0]

Erzieher-04-V3 Unser Job bietet Vielfalt Mann!

[0:00:28.0]

Erzieher-05-V3 Bewegung, Lachen, eigene Talente einbringen

[0:00:31.0]

Erzieher-06-V3 Verantwortung, Abenteuer und Unabhängigkeit.

[0:00:33.0]

Erzieher-02-V3 All das kannst du haben!

[0:00:35.0]

SPK_1 Als jetzt hier in Hamburger Kitas.

9.2.4 Transkript zu V4: *Gründe für mehr Männer in Kitas*

[0:00:00.0]

[0:00:04.0]

Dr. Tim Rohrman-V2 Warum sollte es mehr in Kitas geben? Ich sag mal 3 Gründe, die ich überzeugend finde.

[0:00:08.0]

Dr. Tim Rohrman-V2 Das erste: wir brauchen mehr Fachkräfte, mehr gute Fachkräfte und wir können uns nicht leisten, auf die Hälfte der Menschheit zu verzichten.

[0:00:15.0]

Dr. Tim Rohrman-V2 Der zweite Grund ist, dass es zunehmend selbstverständlich ist, dass Männer und Frauen Erziehung gemeinsam gestalten in der Familie. Das muss ich in Kitas widerspiegeln, wir brauchen auch dort eine Selbstverständlichkeit beider Geschlechter.

[0:00:27.0]

Dr. Tim Rohrman-V2 Der dritte: das Zusammenleben von Männern und Frauen ist keine einfache Sache, das muss man lernen und je früher desto besser. Gemeinsamkeit von Frauen und Männern beginnt in der Kita.

9.2.5 Transkript zu V5: *Was es bedeutet, Erzieher zu sein*

[0:00:00.0]

Kita-Gruppe im Chor-V5 [Gesang] Guten Morgen in diesem Haus

[0:00:01.0]

Off-Stimme-01-V5 In einem Kreis von zahlreichen Kindern ist David [Nachname] in seinem Element. Schon mit 15 Jahren wusste er, dass er beruflich mit den Kleinen zu tun haben wollte.

[0:00:16.0]

Kita-Gruppe im Chor-V5 [Gemeinsames Singen]

[0:00:19.0]

David-Erzieher-01-V5 Es gibt nichts Schöneres, als wenn Kinder lachen, und wenn Kinder neu in die Gruppe kommen und lachen mit dir und du siehst, dass die Kinder traurig sind, und du kriegst sie mit kleinen Worten, kriegst du sie zum Lachen. Und das ist ganz schön.

[0:00:33.0]

Off-Stimme-01-V5 Seit gut einem Jahr arbeitet David als Erzieher in der Kita Falkenbek in Hamburg.

[0:00:38.0]

Kita-Leiterin-Petra-V5 Erzieher ist kein weiblicher Beruf, Erzieher ist ein professioneller Beruf, es geht um die Begleitung von Kindern, es geht um Bildungsangebote für Kindern es geht um Unterstützungsleistungen für Familien und das ist für Erzieher und für Erzieherinnen gleichmäßig eine professionelle Aufgabe, die jeder gleichwertig umsetzen.

[0:00:58.0]

Off-Stimme-01-V5 Die Arbeit als jetzt hier ist sehr vielfältig und bietet eine ganze Menge Freiraum. Genau das, was David an seiner Arbeit so schätzt.

[0:01:07.0]

David-Erzieher-01-V5 Freiheit also auf einer Seite was drin zu machen, drin zu arbeiten. Aber auch ganz viel rauszugehen, weil es gibt so viele Berufe, die finden an einem Platz statt oder finden halt immer unter Dächern statt und wir können einfach mal spontan rausgehen, die Sonne genießen, zur Elbe fahren oder sonstiges und das ist eigentlich das, was mir sehr viel Spaß macht.

[0:01:29.0]

Off-Stimme-01-V5 Der 22-Jährige hätte sich deshalb nie für einen Bürojob entscheiden können.

[0:01:34.0]

David-Erzieher-01-V5 Ich verdiene 2100€ brutto und mit Abzügen ist das ... fürs Leben reicht es eigentlich ganz gut. Ich bin jetzt seit 2 Monaten auch ausgezogen von zuhause und kann auch ein eigenständiges Leben führen mit meiner Freundin zusammen.

[0:01:49.0]

Off-Stimme-01-V5 Mit einem Jahr Berufserfahrung zählt David offiziell noch zu den Berufsanfängern. Doch in seiner Arbeit ist er längst ein Profi.

[0:01:57.0]

Elena-Erzieherin-V5 Erzieher, die haben bestimmte Eigenschaften wie zum Beispiel die wenden sich zu den Kindern und sie hören zu, sie nehmen die Kinder so war wie Sie sind. Und das habe ich bei David auch erlebt. Der ist der perfekte Erzieher, kann ich sagen.

[0:02:16.0]

Off-Stimme-01-V5 David und seine Kollegin Elena betreuen zusammen etwa 20 Kinder. Sie sind ein eingespieltes Team.

[0:02:23.0]

David-Erzieher-01-V5 Ich arbeite gerne mit Frauen und würde mich aber immer mehr freuen, wenn es Männer geben würde, man mit den Männern doch andere Späße machen, die man mit Frauen nicht immer machen kann. Das, denke ich kennt jeder und ich würde mich über jeden neuen Kollegen freuen.

[0:02:39.0]

Off-Stimme-01-V5 David hat zwei männliche Kollegen, einer davon ist Kai, der 25-Jährige liebt wie David die Arbeit mit Kindern.

[0:02:47.0] Kai-Erzieher-V5 Du kriegst sofort eine Reaktion von den Kindern. Wenn du etwas anbietest, man merkt ihnen sofort an, ob das gefällt oder ob du das nicht gefällt das ist bei Erwachsenen einfach nicht so. Wenn einem Kind etwas gefällt, den strahlen, die Augen und man sieht einfach, dass sie Spaß an der Sache haben.

[0:03:04.0]

Off-Stimme-01-V5 Das ist nicht das Einzige, was Kai an seinem Beruf gefällt.

[0:03:08.0]

Kai-Erzieher-V5 Für mich ist es ganz, ganz wichtig, dass ich, dass ich mich mit einbringen kann, sich das ist so meine Interessen auch mit einbringen kann und einmal diese kreative Arbeit also ich arbeite tierisch gern kreativ und zum anderen ähm koche ich persönlich einfach zu Hause sehr viel und sehr gerne und beschäftige mich auch gerne mit Lebensmitteln und das kann man hier einfach sofort auch einbringen. Also so die Kinder haben tierischen Spaß dran und ja, so kann man das halt kann man so seine eigenen Interessen einfach mit reinbringen und das wird auch gut angenommen.

[0:03:41.0]

Off-Stimme-01-V5 Die Berufschancen als Erzieher sind sehr gut, denn in Hamburger Kitas ist nur etwa jeder zehnte Mitarbeiter ein Mann. Doch es sollen mehr werden. Auch bei der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten, wie zum Beispiel Kita. Leiterin Petra [Nachname] berichtet.

[0:03:56.0]

Kita-Leiterin-Petra-V5 In unserer Kita sind männliche Erzieher sehr gerne willkommen, weil das Leben von Kindern wirklich: dazu gehören, männliche Erzieher dazu gehören weibliche Erzieher und diese Mischung, dieses Gleichgewicht, das wollen wir erreichen.

[0:04:10.0]

Off-Stimme-01-V5 David und Kai haben übrigens nach ihrer Ausbildung beide nur eine Bewerbung verschickt, manche Berufsträume werden eben ganz schnell war.

9.2.6 Transkript zu V6: *Umschulung zum Erzieher*

[0:00:00.0]

Off-Stimme-01-V6 Sebastian Hanisch ist Erzieher, die Arbeit mit Kindern macht ihm sehr große Freude.

[0:00:14.0]

Sebastian-V6 Ich freue mich halt immer jeden Tag die Kinder zu sehen, es ist immer schön, wenn man morgens dann kommt und die einen umarmen und sagen, hey Basti du bist da! [0:00:23.0]

Off-Stimme-01-V6 Seinen Traumberuf fand er allerdings erst auf Umwegen.

[0:00:26.0]

Sebastian-V6 Ich habe angefangen nach der Schule ne Elektriker Ausbildung zu machen und dann auch die abgeschlossen und hab dann auch als Elektriker gearbeitet und musste dann aber noch zum Zivildienst

[0:00:37.0]

Off-Stimme-01-V6 Und den leistete er in einer Rehaklinik für Kinder ab. Ähm

[0:00:41.0]

Sebastian-V6 Und da ist mir halt aufgefallen, dass es viel mehr Spaß bringt, mit den Kindern zu arbeiten. Denen was beizubringen und zu sehen, welche Freude sie dabei haben, wenn man ihnen hilft.

[0:00:54.0]

Off-Stimme-01-V6 Das brachte ihn auf die richtige Idee für seine berufliche Zukunft. [0:00:58.0]

Sebastian-V6 Dadurch bin ich halt dann zum zum Erzieher gekommen und hab dann eine Umschulung gemacht zum Erzieher und bin seitdem an glücklich den Beruf zu haben geht, jeden Tag mit Freude zur Arbeit und es hat sich auch jetzt seit den Jahren, seitdem ich halt jetzt hier bin, nicht geändert.

[0:01:16.0]

Off-Stimme-01-V6 Bei der Arbeit mit Kindern findet er die Befriedigung und Anerkennung, die man einfach braucht, um beruflich glücklich zu werden.

[0:01:24.0]

Sebastian-V6 Und das ist ja auch das Schöne, dass man so das mitkriegt, dass man auch gemocht wird von denen und deswegen habe ich den Job gewählt. Ich bin mit Freude eigentlich immer dabei.

[0:01:36.0]

Off-Stimme-01-V6 Auch in seinem Kollegen Team fühlt er sich wohl. Seine Entscheidung, den Beruf zu wechseln, war absolut richtig.

9.2.7 Transkript zu V7: *Erzieher erzählen über ihren Job*

[0:00:00.0]

[0:00:05.0]

Erzieher-01-V7 Ich hab angefangen nach der Schule ist eine Elektrikerausbildung zu machen und dann auch die abgeschlossen und hab dann auch als Elektriker gearbeitet und musste dann aber noch zum Zivildienst und hab dann in einer Rehaklinik für Kinder gearbeitet und da den Zivildienst gemacht. Und da ist mir halt aufgefallen, dass es viel mehr Spaß bringt, mit den Kindern zu arbeiten. Denen, was beizubringen. Und zu sehen, welche Freude sie dabei haben, wenn man ihnen hilft und wenn man Hilfestellung gibt. Dadurch bin ich halt dann zu dem Job gekommen und hab dann eine Umschulung gemacht zum Erzieher und bin seitdem an glücklich. Den Beruf zu haben, jeden Tag mit Freude zur Arbeit und das hat sich auch jetzt, seit den Jahren, seitdem ich halt jetzt hier bin, nicht geändert.

[0:00:54.0]

Erzieher-02-V7 Das erfüllt einfach. Man ist draußen, man ist drinnen, man kann seine eigene Kreativität entfalten ... seine ja, man kann auch ein bisschen Kind bleiben, Kind sein, muss man ja auch zwangsläufig in dem Job.

[0:01:06.0]

Erzieher-01-V7 Freue mich halt immer jeden Tag die Kinder zu sehen. Es ist immer schön, wenn man morgens dann kommt und die einen Umarmen und sagen: Basti, du bist da.,

[0:01:15.0]

Erzieher-03-V7 Also ich möchte gerne Erzieher werden, weil ich sehr viel Spaß an der Arbeit mit den Kindern habe, sie sehr ehrlich und authentisch mir sagen, was Sache ist und, ja ich kann mein Hobby damit verbinden ich Beatboxe gerne und das kommt super bei den Kindern an. Und ja, das ist so, das sind so die Hauptgründe für den Job, dass ist einfach super, viel spaß macht irgendwie ständig, in Kontakt zu sein mit den Kindern. [0:01:40.0]

Erzieher-02-V7 Jeder Tag hat irgendwie was Besonderes, irgendwie ein Highlight. So generell kann man das gar nicht sagen, also ich bin jeden Tag hier zufrieden.

[0:01:49.0]

Erzieher-01-V7 Man kann direkt mit den Kindern unterschiedliche Bereiche erforschen, entdecken, anschauen, die man halt so sonst nicht hat. Deswegen ist es halt alles ... ja der Tag ist halt immer was Neues und es wird immer was Neues entdeckt und die Kinder entdecken halt immer was neues und dadurch entdecken wir oder ich ja auch was Neues, weil die Kinder jedes Mal anders reagieren und das ist halt immer was Schönes zu sehen, wie welches Kind auf welche Sachen immer reagiert und das bringt einfach total Spaß.

[0:02:17.0]

Erzieher-04-V7 Die erste Voraussetzung ist natürlich, dass man da total Lust drauf hat mit Menschen zu arbeiten, das ist ganz, ganz wichtig, ohne das geht es nicht weil man eben wirklich auch herausgefordert wird, also die Kinder sind jeden Tag eine andere Tagesform und es gibt so bestimmte Aufgaben, die man ja auch so mit den Kindern zu erledigen hat, und es war schön, sie im Kindergarten oder Krippe halt zu

begleiten. Also ich hab zum Beispiel eine Krippe gearbeitet, dass man wirklich von einem halben Jahr bis 6 Jahre begleitet und merkt, wie die ganze Entwicklung vonstatten geht und man dann irgendwann auch sagen kann, hier die sind jetzt fit für die Schule und es ist einfach schön zu sehen: Ok danke ich muss jetzt nichts mehr machen zum Kindergarten die kommen jetzt die Schule das ist die nächste Stufe und du kannst ja wirklich zufrieden abgeben. Das ist wie so eine kleine Pflanze, die irgendwann wächst, und dann wird der Baum Blätter werden immer grüner ... halt, was nettes.

9.2.8 Transkript zu V8: *Erzieher sprechen über ihren Job - Teil 2*

[0:00:00.0]

[0:00:05.0]

Erzieher-01-V8 Also ich möchte Erzieher werden aus dem Grund, dass ich sehr viel Spaß haben werde, das weiß ich jetzt schon. Ja, Spaß mit Kindern. Die ehrliche, offene Art von Kindern und Jugendlichen gefällt mir am besten

[0:00:20.0]

Erzieher-02-V8 Seit 15 Jahren arbeite ich jetzt in diesem Job und es ist eigentlich so, dass jeder Tag immer noch was neues ist. Also die Kinder sind ja auch jeden Tag anders und ich kann mich ja sehr gut einbringen. Es ist sehr abwechslungsreich und ja, nebenbei betreue ich eben noch Jugendliche auf Freizeiten. Und dieses ganze Paket, das macht eben schon wirklich sehr viel Spaß und man nimmt halt immer sehr viel mit von den Kindern. Tja, ist halt ein toller Beruf der Erzieher.

[0:00:44.0]

Erzieher-03-V8 Ich bin David [Nachname], bin jetzt seit einem Jahr tätig als Erzieher in der Kita an der Falkenberg in Neugraben und habe mich für den Beruf entschieden, weil ich es Liebe, mit Kindern zu arbeiten. Ich finde es toll, wie sie noch diese Lebensfreude haben, wie ich Sie unterstützen kann in der Entwicklung. [0:01:01.0]

Erzieher-01-V8 Spaß bringen tut es, dass ich mir meinen Alltag selber gestalten kann, mit den Kindern gemeinsam. Das meine Stärken die ich hab hier mit den Kindern ausleben kann, das Feedback, was man von Kindern bekommt ist großartig für die Sachen, die man mit ihnen gemeinsam macht und sehr viel Spaß bringen mir auch Elternarbeit also mit Eltern zu kommunizieren über Erziehung und Pädagogik zu reden, im Team zu arbeiten ist super.

[0:01:29.0]

Erzieher-03-V8 Job gefällt mir, dass sich halt mit Kindern, das sich mit jungen Lebensfreudigen Kinder zusammenarbeite, dass sie, dass ich ihnen helfen kann, in der Entwicklung sie zu unterstützen, sie zu.... ihre Neugier zu erwecken, dass sie halt einfach fit fürs Leben sind.

[0:01:46.0]

Erzieher-01-V8 Hier ist halt so, dass man sich jeden Tag auch wieder neu einstellen muss. Es gibt immer wieder neue Anforderung, gerade jetzt ist ja so der Hype, ganz besonders darum was die Kinder alles brauchen, was man als Erzieher als Rüstzeug braucht. Und hier in Hamburg ist es ja auch so, dass jetzt momentan also das ist sehr angehoben werden, sofern in den Anforderungen für Erzieher und man kann damit aber ganz gut umgehen, weil vieles kennt man einfach und man muss halt nur sehen, dass man die Theorie mit der Praxis besser verknüpft. So, und das ist glaube ich auch irgendwie sehr, sehr anspruchsvoll, aber es ist fördert ja auch selbst, das ist ja auch so, dass man selbst dadurch ziemlich groß wird und so wächst.

[0:02:15.0]

Erzieher-03-V8 Ich fühle mich sehr angenommen von den Kindern, die kriegt die Rückmeldungen. Sie freuen sich, wenn ich komme, sie geben mir einfach auch halt im Leben, weil ich halt gerade sehe: den Kindern geht es gut und ich bringe den Kindern die Freude bei, sie lachen und gleichzeitig lache ich dadurch auch.

9.2.9 Transkript zu V9: *FSJ in einer Kita*

[0:00:00.0]

Erzieher-01-V9 [Zu den Kindern der Einrichtung] wollt ihr Doll oder weniger Doll [geschaukelt werden]

[0:00:09.0]

Erzieher-01-V9 Mein Name ist Thomas, ich bin 23 Jahre alt und mache zurzeit eine Ausbildung zum Erzieher. Ich war mir lange Zeit sehr unklar, was ich überhaupt werden wollte. Das ja in der 10. Klasse wusste ich wirklich auch noch gleich und dann habe ich begonnen ... ein FSJ, Ja, und dann bin ich halt in diesem Beruf reingerutscht und dann fing das nach und nach an halt Spaß zu machen. Ich hab halt in diesem FSJ jetzt festgestellt, dass der Beruf sehr vielseitig ist und überhaupt nicht langweilig wird, dass man wirklich nie weiß: was bringt der morgige Tag? Das ist ja bei anderen Berufen wieder anders. Das ist mehr so monoton - und das ist überhaupt nicht das, was mir liegt. Ich brauch Abwechslung und den Kontakt mit Menschen.

[0:00:58.0]

Erzieher-01-V9 [interagiert mit Kind] Oh oh, wir haben uns die Köpfe gestoßen.

[0:01:04.0]

FSJ'ler-01-V9 [tadelt Kind] So jetzt reichs, so du bleibst jetzt hier liegen, ja

[0:01:07.0]

FSJ'ler-01-V9 Ja Hallo, ich bin der Marvin, ich bin 20 Jahre alt und mache zurzeit ein Freiwilliges Soziales Jahr in einer Kita. Das ist so eine Mischung aus vollwertiges Personal und Spielkamerad, so würde ich mich hier so sehen. Ich bin ja auch sehr eingebracht bei den Arbeiten bei der Unterstützung und ich spiele auch sehr viel. Also ich werde auch nicht herum gescheucht, also die Aufgaben sind schon sehr fair verteilt.

[0:01:39.0]

Erzieher-01-V9 Der Aufgabenbereich reicht vom Windeln wechseln zum in den Essenssituationen unterstützen, aber auch die Kinder bisschen fördern. Für Spiel, Bewegung sorgen mit den Kindern nach draußen gehen oder halt einfach nur da zu sein.

[0:01:54.0]

Erzieher-01-V9 Sowohl Thomas als auch Marvin haben das sehr schnell verstanden wirklich verantwortungsbewusst zu handeln und dann dürfen die bei uns auch mal Dinge alleine machen. Ich finde, dass die das sehr gut machen und dass man sehr schnell merkt, dass die wenig Ängste haben bis gar keine. Und das sehr förderlich dafür ist auch die Kinder sein zu lassen und machen zu lassen. Das machen die ganz toll. Man merkt, dass sie Spaß haben, das die Freude an der Arbeit haben, dass die einfach Kinder auch gerne mögen und auch gemocht werden.

[0:02:31.0]

FSJ'ler-01-V9 Und es macht mir sehr viel Spaß, mit den Kindern zu spielen. Deswegen auch das FSJ. Also deswegen will ich jetzt Erzieher werden, weil zu sehen, wie ein Kind aufwächst, dass sie auf mich zukommen, dass sie sich weiterentwickeln, das zu sehen, das macht sehr viel Spaß. Und jetzt kann ich sagen, dass ich einen Beruf ausüben will, wo ich mit Kindern zu tun habe.

[0:02:53.0]

FSJ'ler-01-V9 Und das war dann Erzieherberuf ich muss in Bewegung sein. Auf jeden Fall muss ich was zu tun haben ich muss mit den Leuten reden können, also mit den Kindern.

[0:03:01.0]

FSJ'ler-01-V9 Meine Freunde, die waren anfangs total ... die waren waren begeistert, würde ich schon sagen. Die fanden das sehr komisch, dass ich jetzt Erzieher werden will, weil ich eigentlich noch früher gar nicht so der war, also kleiner Raufbold, da habe ich ihnen erzählt, dass ich Erzieher werden möchte. Und da waren sie ja schon hm hm ja, aber sie fanden das gut, das war jetzt keiner dabei, der irgendwie gesagt hat sowas wie "ähh das ist ja nur was für Weicheier, das ist voll der Mädchenberuf" beruf und so. Die finden es richtig gut also ich da die Richtung eingeschlagen hab.

[0:03:30.0]

Kita-Leitung->männlich<-01-V9 Ich finde das toll, dass die beiden Erzieher werden wollen, und ich kann das auch bei ihnen nur empfehlen. Ich glaube, die sind absolut geeignet und die werden das ganz gut machen.

[0:03:43.0]

FSJ'ler-01-V9 Wir wollen Erzieher werden wäre das vielleicht auch etwas für dich?

[0:03:45.0]

Erzieher-01-V9 Probiere es doch einfach mal aus mit einem freiwilligen sozialen Jahr in einer Kita.

9.2.10 Transkript zu V10: *Vielfalt, MANN! Der Kinospot*

[0:00:00.0]

Schriftzug-V10 Baumeister, Zauberer

[0:00:12.6]

Schriftzug-V10 Gärtner

[0:00:15.0]

Schriftzug-V10 Streitschlichter

[0:00:17.2]

Schriftzug-V10 Torwart

[0:00:18.6]

Schriftzug-V10 Trostspender

[0:00:21.0]

Schriftzug-V10 Rennfahrer

[0:00:22.8]

Schriftzug-V10 Koch

[0:00:24.1]

Schriftzug-V10 Philosoph

[0:00:27.9]

Schriftzug-V10 Clown

[0:00:31.1]

Schriftzug-V10: Vielfalt Mann

[0:00:33.9]

Schriftzug-V10 Dein Talent für Hamburger Kitas

[0:00:38.9]

Schriftzug-V10 Werde Erzieher

9.2.11 Transkript zu V11: *Bundesweiter Aktionstag MEHR Männer in Kitas - in Hamburg*

[0:00:00.0]

Off-Stimme-01-V11 250 Ballons gilt es heute in Hamburg mit Helium zu füllen, um später aus Kinderhänden in den Himmel aufsteigen zu können. In vielen deutschen Städten stehen fliegende Ballons heute für den Wunsch nach einem steigenden Männeranteil in Kitas. Natürlich sind auch wir von *Vielfalt Mann!* mit von der Partie.

[0:00:22.0]

Leiter-Koordinationsstelle-V11 Heute findet der bundesweite Aktionstag für mehr Männer in Kitas statt. Hamburg ist schon mit fast 10% Männeranteil Spitze, aber das kann noch mehr werden. Wir wollen das EU-Ziel 20% erreichen und deshalb sind wir heute hier in Planten und Blumen und lassen ganz viele Ballons steigen für mehr Männer in Kitas.

[0:00:37.0]

Off-Stimme-01-V11 Die grünen Ballons symbolisieren den Frauenanteil in Hamburger Kitas. Die wenigen blauen Ballons, den Männeranteil. Auch wenn Hamburg hier Spitzenreiter ist, ist noch deutlich Luft nach oben. Der Meinung sind auch über 60 Kids und ihre Erzieherinnen und Erzieher. Das bundesweite Ballon Event sorgt für viel Aufmerksamkeit und auch das Fernsehen ist dabei.

[0:01:02.0]

Off-Stimme-01-V11 Rasch sind alle Ballons an die Kinder verteilt, um genauso schnell in den Himmel aufzusteigen - als weithin sichtbares Zeichen. Fasziniert richten sich die Blicke nach oben. Ganz so schnell wird der Männeranteil in Kitas wohl nicht steigen. Aber wir setzen uns weiter dafür ein.

9.2.12 Transkript zu V12: *Dreh zum Kinosport "Vielfalt, MANN!"*

[0:00:00.0]

Regisseur-V12 Kita 141

[0:00:03.0] Off-Stimme-01-V12 Kino-Klappe für fünf Erzieher bei den Dreharbeiten zum Kinospot *Vielfalt MANN!* unter der Regie von Thorsten Kircheis. Neun witzige Szenen sollen gedreht werden und auf den Beruf aufmerksam zu machen.

[0:00:15.0]

Regisseur-V12 Wir wollen mit dem Kino Spot erreichen, dass mehr Männer junge Männer Lust auf diesen Beruf bekommen dass der ein bisschen, dass die Modernität und die Coolness von diesem Beruf gezeigt wird und nicht so dieses angestaubte Image von ... weiß ich nicht Sozialpädagoge und so weiter und sofort ... das ist nämlich heute nicht.

[0:00:32.0]

Off-Stimme-01-V12 Die von den Plakaten und T-Shirts bekannten Talente und Berufsbezeichnungen werden in dem Spot spielerisch aufgegriffen

[0:00:41.0]

Regisseur-V12 [Gibt Anweisung] Guido kommt dann rein nach zwei Sekunden ungefähr verschmitzt und schadenfroh und verzaubert ihn cool und guckst du in die Kamera.

[0:00:52.0]

Regisseur-V12 Gut erst, wenn ich sage bitte, dann legt ihr los ja gut also.

[0:00:57.0]

Regisseur-V12 Und - Bitte.

[0:01:07.0]

Off-Stimme-01-V12 Was hier so einfach aussieht, ist harte Arbeit. Die erste Szene mit Philipp und Guido wird insgesamt 13 mal gedreht, bis alle zufrieden sind.

[0:01:19.0]

Off-Stimme-01-V12 Für eine andere Szene soll ein Pfannkuchen fliegen, gar nicht so einfach, ihn überhaupt aus der Pfanne zu kriegen. Fett-Creme soll helfen. Regisseur Thorsten scheitert kläglich, David und Peter schauen fasziniert zu.

[0:01:39.0]

Regisseur-V12 Da muss die Personen versuchen den [Pfannkuchen] so hoch zu bekommen, damit die andere Person ihn schleudern kann.

[0:01:45.0]

Off-Stimme-01-V12 Das klappt zwar noch nicht ganz, aber Thorsten hat entschieden, dass Philipp die Szenen trotzdem probieren soll. Der Plan: Regieassistentin Judith soll den Pfannkuchen aus der Luft wegfangen. Ob Thorsten Drehbuch sich wirklich bis ins Detail umsetzen lässt?

[0:02:04.0]

Regisseur-V12 Und bitte!

[0:02:10.0]

Off-Stimme-01-V12 Der erste Versuch hat nicht geklappt.

[0:02:13.0]

Regisseur-V12 Lach mal: und bitte. Gut, Cut. Der war nicht so richtig gut.

[0:02:25.0]

Off-Stimme-01-V12 Thorsten zeigt Philipp noch einmal, wie er es gerne hätte.

[0:02:30.0]

Off-Stimme-01-V12 Der Wurf klappt, das Fangen nicht. Doch Thorsten ist trotzdem zufrieden.

[0:02:39.0]

Off-Stimme-01-V12 In der nächsten Szene soll der Pfannkuchen auf Peters Kopf landen. Überhaupt nicht einfach! Unzählige Versuche sind nötig, doch den ehemaligen Mediengestalter, der seit diesem Sommer seine Erzieher Ausbildung macht, stört das nicht. Er wirbt gerne für seinen neuen Beruf.

[0:02:56.0]

Erzieher-Peter-V12 Das Team an sich die Location hier macht echt Spaß. Die Idee ist cool, und da kommt was Gutes bei raus. Ich freu mich also mir macht das echt Spaß.

[0:03:04.0] Off-Stimme-01-V12 Am Nachmittag kommen neun Kids mit ihren Eltern zu Studio Hamburg. Bevor die Szene mit ihnen gedreht wird, können die Kleinen zusehen, wie Guido abgedreht wird. Zunächst sind die Kinder ganz aufgedreht und stellen die letzte Szene auf den Kopf. Doch dann tritt wieder Konzentration ein. Die letzte Szene mit Erzieherin Nora wird geprobt und schließlich ein paar Mal gedreht. Wie Basti sind auch Nora und fast alle Kinder aus der Kita "die halben Meter". Nun kommt doch David zu seinem großen Auftritt und mit ihm gut 10 Scheinwerfer

[0:03:46.0]

Off-Stimme-01-V12 Das Macht super viel Spaß, ist nur ein bisschen zu heiß aber sonst ist alles wunderbar.

[0:03:55.0]

Off-Stimme-01-V12 Thorsten gibt das Kommando damit David los, legt. Für Basti gibt es laut Drehbuch eine Abkühlung und für David einen Heiden Spaß.

[0:04:06.0]

Regisseur-V12 Gut. Danke Kat, gut, super.

[0:04:12.0]

Regisseur-V12 Eine Freude, mit Ihnen zu arbeiten gute Typen, die natürlich und lässig das rüberbringen können, was wir wollten und Spaß dabei hatten, also top, top-Job.

[0:04:22.0]

Off-Stimme-01-V12 Auf witzige Weise stellen die fünf Erzieher zehn Talente dar und zeigen so die Vielfalt ihres Berufes, damit es noch mehr Männer gibt, wie Guido David, Philipp, Peter und Basti.

9.2.13 Transkript zu V13: *MinniBeatzzz - Beatboxen in der Kita zur Sprachförderung und Berufsorientierung*

[0:00:00.0]

Off-Stimme-01-V13 [Parallel Beatboxing Geräusche] Guido [Nachname] ist Beatboxer und angehender Erzieher. Heute zeigt er über 100 Kinder in der Kita "Koppel Steg", was Beatboxen ist.

[0:00:12.0]

Guido-V13 Beatbox ist [Beatbox Geräusch]

[0:00:16.0]

Off-Stimme-01-V13 Der Paritätische Wohlfahrtsverband Hamburg und der gemeinnützige Verein Crossover haben das Projekt MiniBeatzzz ins Leben gerufen. Beatboxen in der Kita als eine ganz neue Form der Sprachförderung.

[0:00:29.0]

Kita-Leiterin-V13 Wir machen mit bei dem Projekt MiniBeazzz, weil wir denken, das ist der richtige Ansatz Sprachförderung mit Musik zu verbinden, und wir sehen das funktioniert prima und wir sind ganz begeistert von dem Projekt.

[0:00:41.0]

Off-Stimme-01-V13 In zwei Gruppen a 8 Kindern produziert Guido einmal die Woche mit den Kids Geräusche. Die ersten Stimm- und Sprachübungen klappen schon ganz gut.

[0:00:51.0]

Guido-V13 [übt mit Kindern Beatboxing] Gut die Zähne zusammenbeißen und dann ein tsss. Oh das klingt schon sehr gut.

[0:00:59.0]

Guido-V13 Die Kinder werden beim Beat Boxen gefördert in Sprachförderung, Motorik, Selbstbewusstsein, soziale Kompetenzen, ja und vieles mehr voll gut.

[0:01:11.0]

Off-Stimme-01-V13 Voll gut finden auch die Kids Gidos Beat box Stunde einige machen gleich toll mit

[0:01:20.0]

Off-Stimme-01-V13 Andere sind noch schüchtern. Auch die Mädchen Aycema und Sila trauen sich noch nicht [0:01:28.0]

Off-Stimme-01-V13 MiniBeatzzz gibt es auch in der AWO Kita "Löwenzahn" in Poppenbüttel. Die Drei- bis Vierjährigen setzen ihre Zungen und Lippen bei diesem Lied ganz bewusst ein

[0:01:48.0]

Off-Stimme-01-V13 Erzieher Heiko Bode hat eine heterogene Gruppe zusammengestellt.

[0:01:54.0]

Erzieher-Heiko-01-V13 Wir haben Kinder ausgewählt, die hier unterschiedliche Sprachschwierigkeiten haben. Und auch vom Temperament her unterschiedlich sind: schüchterne, aktive

[0:02:13.0]

Off-Stimme-01-V13 Auch wenn die Konzentration nicht immer bei allen da ist, die Kids machen gut mit, besonders Daniel ist voll bei der Sache.

[0:02:29.0]

Erzieher-Heiko-01-V13 Also Guido hat es geschafft, die Kinder ganz schnell an sich zu binden die Kinder haben tierisch Spaß dran, ja, mit dem Mund sämtliche Geräusche auszuprobieren, nachzumachen Tieren nachzumachen.

[0:02:41.0]

Off-Stimme-01-V13 Diese Art zu reden, macht einfach Spaß.

[0:02:46.0] Off-Stimme-01-V13 Vier Wochen später wieder in Wilhelmsburg bei der Kita "Koppelstieg". Auf die Mini Stunde mit Guido freuen sich alle sehr. Die fünf bis sechsjährigen Kinder scheuen den Umgang mit dem Mikrofon mittlerweile nicht mehr.

[0:02:57.0]

Guido-V13 [interagiert mit Kindern] Weitermachen, wer war noch nicht?

[0:03:00.0]

Off-Stimme-01-V13 Auch Erzieher Michael [Nachname] ist von Guidos Arbeit begeistert

[0:03:06.0]

Erzieher-Michael-V13 Guido kommt, er macht das mit denen ... singt da er etwas rum, macht etwas motorisches und die entwickeln plötzlich Lust und Freude, ihren Mund zu bewegen und machen ihm nach und sprechen ihre Vokale nach und das ist einfach klasse, wo er kommt mit seiner tollen Persönlichkeit und zeigt den Kinder, was auch bedeutet bei dem Sprechen auch Spaß zu haben. Das ist echt klasse.

[0:03:35.0]

Guido-V13 [Guido stellt ein Kind vor] Das ist Barry, der krasse Beat-Boxer von ganz Wilhelmsburg und der zeigt euch jetzt mal, was er drauf hat Bitteschön. [Kind beatboxt] Oh jeahh

[0:03:51.0]

Off-Stimme-01-V13 Beatboxlaute, Rhythmusgefühl, Kreativität und Soloauftritte: diese Kids haben das alle schon voll drauf.

[0:04:04.0]

Off-Stimme-01-V13 Auch in der Gruppe der Vier, bis Fünfjährigen sind die Fortschritte hörbar. [0:04:09.0]

Off-Stimme-01-V13 Die Kleinen sind insgesamt schüchterner und verspielter. Doch Guido kriegt selbst die Stillsten zum Mitmachen.

[0:04:23.0]

Guido-V13 [interagierend mit Kindern] Wow, das war aber laut. Mach das nochmal so laut kannst du noch mal so laut bestimmt oder - wow.

[0:04:31.0]

Off-Stimme-01-V13 Sila und immer waren vor wenigen Wochen noch ganz anders drauf.

[0:04:36.0]

Guido-V13 Also bei den kleinen Koppelstieg-Kindern habe ich gemerkt, dass sie ganz am Anfang super, super, schüchtern waren und sich kaum getraut haben und dann so nach und nach voll aus sich raus gekommen sind und sich das Mikrofon geschnappt haben. Und auch die Kinder, die normalerweise nicht reden, irgendwie angefangen haben, zu zu Beatboxen und damit dann plötzlich auch angefangen haben, zu reden und sich dann im Moment erschrocken haben, so ich hab was gesagt so und ja. Das sind so, da hat sich ganz viel getan, glaube ich bei den kleinen. Und das ist schön mit anzusehen.

[0:05:07.0]

Erzieher-Michael-V13 Das ist ein wichtiger Schritt gewesen, den wir natürlich auch im Alltag ergänzen, aber wo er Impulse gibt und die sich dann auch wirklich hier in dem Kindergartenalltag weiter tragen und sich auch weiter ausprobieren in der Stimmbildung, in die Vokale die er da probiert, die sie dann auch nachsprechen, einfach dann. Und das trägt wirklich weiter hier in der Gruppe.

[0:05:27.0]

Off-Stimme-01-V13 Auch André [Nachname], der hier ein Freiwilliges Soziales Jahr macht, hat Feuer gefangen diese Art der Berufsorientierung spricht den jungen Mann besonders an.

[0:05:35.0]

Off-Stimme-01-V13 Ich freue mich jedes Mal auf den Donnerstag .. ähmm ich weiß nicht, ob ich das das später ... also Guido hat, mir angeboten, dass auch bei ihm lerne donnerstags, nach dem ich hier war, dass ich Beatboxen lerne. Und ich hab ja auch vor eigentlich schon Erzieher zu werden und wenn ich das mal werde, denk ich mal und ich das gut drauf hab das mit dem Beatboxen, dann werde ich das bestimmt auch machen, auf jeden Fall mit den Kindern dann.

[0:05:58.0] Off-Stimme-01-V13 Das Projekt Mini Beats wird bis Frühjahr 2013 in weiteren Kitas des Hamburger Netzwerkes für mehr Männer in Kitas durchgeführt.

9.2.14 Transkript zu V14: *Puppet up! Bengt-Ole und Gorbi übergeben ihre 'mini-Me's*

[0:00:00.0]

[0:00:01.0]

Off-Stimme-01-V14 Auf einer Berufseinsteiger Messe suchten wir das Vorbild für die neue Vielfalt MANN!-Puppe. Bei Facebook wurde fleißig gevotet, und am Ende standen zwei Sieger fest: Bengt-Ole aus Winsen und Gorbi aus Enschede.

[0:00:18.0]

Off-Stimme-01-V14 Jetzt endlich können die beiden ihre Mini-Me's in Händen halten und die dazu passenden T-Shirts tragen bei einer kleinen Puppet-up feier in der Kita "Rübe 123". Gorbi und Ole sind begeistert.

[0:00:29.0]

Gorbi-V14 Welche Junge träumt nicht davon eine eigene Action-Figur zu haben. Ich finde es cool, quasi Pate zu stehen, oder Modell stehen zu dürfen, führen so eine Aktion.

[0:00:38.0]

Bengt-Ole Man erkennt ein paar Gemeinsamkeiten und das lustige oder das coole ist auch, dass man hier vorne richtig, also, dass man eigentlich man selbst ist, man sich jetzt selbst auch ja ins Zimmer stellen kann und sich dann immer anschauen kann. Coole Sache auf jeden Fall.

[0:00:59.0]

Off-Stimme-01-V14 Gorbi, der Wirtschaftsingenieurwesen studiert, ist von der Puppet-Up Idee immer noch sehr angetan.

[0:01:04.0] Gorbi-V14 Und fand die Grundidee einfach wunderschön, also echt eine coole Idee. Ich glaube, eine schönere Marketingidee hab ich noch nicht gesehen ... mit einem schönen Hintergrund. Aber auch einfach mal Männer in den Erzieherberuf, quasi, ja hinein zu wiegen auf eine sehr schöne Art und Weise. Deswegen habe ich das sehr gerne daran teilgenommen.

[0:01:20.0]

Off-Stimme-01-V14 Bengt-Ole macht zurzeit eine Ausbildung zum Bankkaufmann und erzählt von seinen Berührungspunkten, mit dem Erzieherberuf.

[0:01:27.0]

Bengt-Ole Und dann habe ich halt zweimal im Kindergarten Praktikum gemacht und das hatte mir eigentlich sehr gut gefallen, bloß war dann meine Schullaufbahn ähnm habe ich dann einfach anders entschieden und vielleicht kommt das aber noch, dass ihr auch Erzieher werde.

[0:01:41.0]

Off-Stimme-01-V14 Alle 58 Kitas des Hamburger Modell Projektes, mehr Männer in Kitas bekommen einen Mini Bengt oder einen Mini Gorbi.

[0:01:48.0]

Off-Stimme-01-V14 Den ersten überreichen die Puppenväter ihre Minimes persönlich. Die Aktion findet Anklang bei Klein und groß.

[0:01:55.0]

Tobias-Kita-Leiter-V14 Ich finde die Aktion Klasse, weil sie etwas Außergewöhnliches ist und ich denke, wenn man Menschen für bestimmte Dinge begeistern möchte, sollte man auch immer Wege gehen, die halt nicht so alltäglich sind und ich glaube, ich könnte ... kannte das vorher nicht, so ne Aktion. Und ich glaube, dass man dadurch, und dadurch, dass es auch bei Facebook passiert ist, viele Menschen erreicht hat.

[0:02:18.0]

Off-Stimme-01-V14 Und am Ende zeigen der Bassist Gorbi und der Sänger Bent Kohle noch ihre persönlichen Talente und geben gemeinsam mit den Kindern ein Liedchen zum Besten.

9.2.15 Transkript zu V15: *Lebenswelt Erzieher Leitung*

[0:00:00.0]

Off-Stimme-01-V15 Matthias Schnack ist einer von 920 männlichen pädagogischen Fachkräften in Hamburger Kitas. Seine berufliche Laufbahn begann nach ein paar Irrungen und Wirrungen als staatlich anerkannter Erzieher. [0:00:18.0]

Kita-Leiter-V15 Als ich begonnen habe, ging es mir im Prinzip darum, was zu finden, was mich ausfüllt. Ja, da war mir auch das Gehalt und alles, was drum rum war, total egal. Also da habe ich auch überhaupt nicht darüber nachgedacht, ob ich mal irgendwas werden kann oder so, sondern ich wollte was finden, was mir Spaß macht, was mich ausfüllt, wo ich mich sehe und das kam dann erst so im Laufe der Zeit also so nach zwei, drei Jahren Erziehertätigkeit hatte ich dann schon die Idee, dass es irgendwann weitergehen könnte.

[0:00:49.0]

Off-Stimme-01-V15 Zwar hat er das Gymnasium ohne Abitur verlassen, doch über Umwege hatte er die Fachhochschulreife erlangt. Matthias wollte Leitungsverantwortung übernehmen und begann, Sozialpädagogik zu studieren.

[0:01:02.0]

Kita-Leiter-V15 Deswegen bin ich dann auch in den entsprechenden Schwerpunkt gegangen, nämlich soziales Management. Das war als Schwerpunkt angeboten in einer Fachhochschule, wie sie damals hieß, oder jetzt HAW und hab mich dann relativ konkret auch schon auf so einen Pädagogen-Management-Posten in der Kita vorbereitet und auch mein dreisemestriges Praktikum in einer Kita Leitung gemacht, also im Büro mit dem Leiter zusammen.

[0:01:31.0]

Off-Stimme-01-V15 Matthias leitet die Kita "Rüben-Kamp 123" von ElbKinder. Er hat die Verantwortung über 35 Mitarbeiter und 140 Kinder. Sein Arbeitstag ist angefüllt mit unzähligen großen und kleinen Aufgaben. Zeit zu verschnauften ist selten.

[0:01:47.0]

Kita-Leiter-V15 Ich bin also nicht nur für die Personalführung und Verantwortung, Entwicklung zuständig. Ich bin gleichzeitig der Mensch, der die Öffentlichkeitsarbeit macht. Ich bin für die Administration zuständig, für das Außengelände, für die Innengestaltung, für die Elternkontakte, für die Fortbildung der Menschen hier. Ich bin für die Ressourcensteuerung zuständig, und ich könnte jetzt wahrscheinlich noch 300 Sachen aufzählen die mir nicht einfallen. Also es ist wahnsinnig vielfältig, dadurch manchmal auch ein bisschen hektisch, aber es wird nicht langweilig, weil es sich auch andauernd verändert.

[0:02:30.0]

Off-Stimme-01-V15 Der 45-Jährige versucht immer ein offenes Ohr für seine Mitarbeiter zu haben, in persönlichen Situationen genauso wie in alltäglichen Angelegenheiten. Erzieher Kostja übernimmt in der Wartezeit auch schon mal Sekretariatsaufgaben, um den Chef zu entlasten

[0:02:49.0]

Off-Stimme-01-V15 Trotz Aufgabenflut: Matthias bleibt immer gelassen und zu Scherzen aufgelegt.

[0:02:58.0]

Off-Stimme-01-V15 Als Kita Leiter hat er nicht mehr so engen Kontakt zu den Kindern wie in seiner Zeit als Erzieher, das bedauert er. Doch insgesamt ist er vollauf zufrieden mit seinem Job.

[0:03:14.0]

Kita-Leiter-V15 Was noch sehr viel Spaß macht, ist einfach, dass ich auch mal 5 Minuten mit einem Till aus der Schulgruppe über das letzte Spiel von St Pauli reden kann und wir um ein Duplo wetten, wie das nächste Spiel ausgeht, also diese ganzen zwischenmenschlichen Geschichten zwischen mit den Mitarbeitern mit den Eltern, aber auch ganz besonders mit den Kindern, das macht für mich einen großen Reiz aus, auch diesen Job auszuüben und weiterzumachen. Das hat man, glaube ich, in wenigen Jobs, dass man so viele nette Sachen auch hat. [0:03:48.0]

Off-Stimme-01-V15 Die Überprüfung des Außengeländes auf Schäden gehört ebenso zu seinen Aufgaben wie regelmäßige Arbeitstreffen mit anderen Kitaleitungen seines Trägers. Dass der zweifache Vater einmal einen so verantwortungsvollen Job machen würde, war am Ende seiner Schulzeit nicht unbedingt zu erwarten.

[0:04:04.0]

Kita-Leiter-V15 Mich hat man aus dem Gymnasium entlassen mit der Bemerkung, ich sei die personifizierte Null-Bock-Haltung. Das hat mich als dann noch Jugendlicher etwas geschockt und dann habe ich so ein bisschen vor mich hingedümpelt und die höhere Handelsschule gemacht und so ne Ausbildung als

Steuerfachgehilfe und das war alles an ... na ja nicht so doll und insofern bin ich total zufrieden, dass ich auch ohne das Abitur denn gemacht zu haben, weil ich dann ja nach der 11. Rausgekickt wurde. Da einen schönen Weg gefunden zu haben, also die Erzieher Laufbahn hat mir sehr viel Spaß gemacht, war toll, jetzt als Leitung auch total spannend und ich hab, seit ich die Pädagogik für mich entdeckt habe, eigentlich fast ausschließlich nur tolle Sachen erlebt.

[0:04:49.0]

Off-Stimme-01-V15 Frühkindliche Pädagogik ist für eine zunehmende Anzahl von Männern ein reizvolles Berufsfeld. Mit einer abgeschlossenen Erzieherausbildung als Basis sind viele Wege denkbar.

[0:04:59.0] Kita-Leiter-V15 Man kann berufsbegleitend ein Studium machen, man kann Standortleitung werden, wo man kein Studium braucht, wie zum Beispiel von den GBS Standorten oder vom Eltern-Kind-Zentrum, Frühförderstelle: also es gibt schon mehr Möglichkeiten als früher.

[0:05:15.0]

Off-Stimme-01-V15 Gerade für Männer stehen die Türen weit offen, denn von dem politischen Ziel, 20% Männer in Kitas sind wir noch etwas entfernt.

9.2.16 Transkript zu V16: *Lebenswelt Erzieher Expertenmeinungen*

[0:00:00.0]

Off-Stimme-01-V16

Wer in Hamburg U- oder S-Bahn fährt, sieht fast überall Plakate rund um den Erzieherberuf. Kampagnen zur Imagestärkung und Stellenanzeigen von diversen Kita Trägern zeigen es deutlich: Erzieher sind heiß begehrt. [0:00:19.0]

Off-Stimme-01-V16 Wir haben Experten aus Behörden, Verbänden, Kita Trägern, Gewerkschaften und Fachschulen zu Bedeutung, Herausforderungen und Perspektiven des Erzieherberufs befragt.

[0:00:30.0]

Bürth-Kita-WerkNiendorf-V16 Ich würde sagen es ist einer der wichtigsten Berufe, weil er der erste Beruf ist, der im Bereich Bildung in unserem Erziehungssystem mit unseren Kindern umgeht. Sag mal was im Elementarbereich nicht sauber, geerdet und gegründet ist, ist von den weiterführenden Schulen schwierig aufzufangen. [0:00:49.0]

Bange-SozialbehördeHH-V16 Da wir in Deutschland lange Zeit die frühen Jahre sozusagen vernachlässigt haben und eigentlich erst seit Mitte der 90er Jahre ein Stück weit die Kindertagesbetreuung zu Bildungseinrichtungen weiterentwickelt haben, ist der Beruf und die Kindertagesbetreuung aus sozialpolitischen Gründen auch wichtig. [0:01:09.0]

Off-Stimme-01-V16 Der Beruf hat nicht nur große Bedeutung, er bringt auch große Freude.

[0:01:13.0]

Känner-Parität-V16 Was toll ist am Erzieher-, Erzieherinnenberuf ist, dass man sich mit seiner ganzen Person einbringen kann

[0:01:20.0]

Hocke-GEW-V16 Dass man täglich neuen Herausforderungen gegenübersteht. Kein Tag ist wie derselbe. [0:01:25.0]

Hocke-GEW-V16 Es ist kein theoretischer Beruf, ein sehr praktischer Beruf und die Erzieher erhalten in der Regel sofortige Rückmeldung auf das, was sie tun. Marx würde sagen es ist wenig entfremdete Arbeit. [0:01:38.0]

Bange-SozialbehördeHH-V16 Und dadurch, dass dieser Beruf ebenso vielseitig ist, ist es auch ein Beruf, in dem man sehr lange tätig sein kann.

[0:01:45.0]

Off-Stimme-01-V16 Ist also alles perfekt im Kitabereich? Nein, Hauptkritikpunkt sind die Rahmenbedingungen. [0:01:53.0]

Hocke-GEW-V16 Bei der Veränderung der Rahmenbedingungen sind es vielleicht 3 - 4 große Felder es ist die Erzieher-Kind Relation, die dringend verändert werden müsste, also wie viele Kinder mit einer Erzieherin oder einem Erzieher zusammen täglich sind. Wir brauchen dringend die Freistellung der Leitungskräfte, auch hier ist man bisher davon ausgegangen, dass man das so nebenbei machen kann, eine Einrichtung leiten kann. Wir brauchen dringend die mittelbare pädagogische Arbeitszeit, die muss verbessert werden, also das, was man früher als vor Nachbereitung Zeit. genannt hat. Und wir brauchen ein Netzwerk von Fachberatung.

[0:02:28.0]

Off-Stimme-01-V16 Außerdem fehlt noch etwas: eine höhere gesellschaftliche Anerkennung des Berufes.
[0:02:34.0]

Bürth-Kita-WerkNiendorf-V16 Wenn diese Anerkennung vollzogen ist, dann werden sicherlich die Sachen, die immer wieder formuliert werden, sich nicht von selbst, aber nach und nach ausgleichen. Einen Schlüssel von 1,5 auf 20 Kinder ist kaum machbar.

[0:02:50.0]

Känner-Parität-V16 Ich glaube, dass wir mit den Kampagnen insbesondere zu mehr Männern in Kitas, aber auch zu allgemeinen Fachkräftebedarf in Kitas, sehr viel weitergekommen sind, da es auf allen Ebenen bewusst ist, dass dieser Bereich ja auch aufgewertet werden muss.

[0:03:08.0]

Off-Stimme-01-V16 Die Hamburger Politik bewegt sich da in die richtige Richtung.

[0:03:12.0]

Bange-SozialbehördeHH-V16 Der Senat hat in den letzten 10 Jahren das Geld was für Kindertagesbetreuung ausgegeben hat, mehr als verdoppelt. Ich glaube aber, dass nach dem quantitativen Ausbau in den nächsten Jahren die qualitativen Aspekte eine große Rolle spielen werden und dass sich in der Richtung dann auch weiter was bewegen wird.

[0:03:29.0]

Känner-Parität-V16 Olaf Scholz hat kürzlich gerade gesagt, dass er für Hamburg die bundesweit besten Standards möchte und dass er vergleichbare Standards zu Skandinavien haben möchte, wo zum Beispiel in jeder Gruppe akademisches Personal arbeitet und zum Teil auch die ja der Fachkraft Kind Schlüssel viel, viel besser ist. Und insofern denke ich, müssen wir jetzt alle dafür sorgen, dass es nicht bei Lippenbekenntnissen bleibt, sondern dass alle sich dieser Verantwortung auch stellen.

[0:03:55.0]

Off-Stimme-01-V16 In den letzten Jahren wurde der Beruf deutlich aufgewertet, was sich auch an zunehmenden Aufstiegschancen zeigt.

[0:04:03.0]

Bange-SozialbehördeHH-V16 Lange Zeit hieß es ja: der Erzieherberuf ist ein Sackgassenberuf, man wird Erzieherin und arbeitet dann, sag ich mal bis zum Ende seiner beruflichen Karriere in der Gruppe und hat kaum Möglichkeiten, aufzusteigen. Deswegen ist es auch so wichtig, dass man weiterhin auch für Erzieherinnen und Erzieher die Möglichkeit eröffnet, dass sie Leitungskräfte werden können, also dass nicht nur Akademikerinnen Leitungskräfte sind, sondern dass das auch für die Erzieherinnen weiter offen bleibt, wo sie aktiv sein können, wo sie ihnen aufsteigen können, dass das eine. Das andere ist, glaube ich, eine positive Entwicklung, dass sich Kitas zu Familienzentren weiterentwickeln, so dass es auch im Rahmen der Kita neue und attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten gibt.

[0:04:47.0]

Hocke-GEW-V16 Es hilft nicht weiter, wenn Träger gerade junge Erzieher mit befristeten Verträgen vertrösten, hier eine schwangerschafts-Vertretung da ne Urlaubsvertretung. Nein, wir brauchen Berufsbilder im Bereich der Tages Einrichtungen für Kinder, die von vornherein eine Langzeit Perspektive. für die Beschäftigten ermöglichen. Und dann müssen die Träger deutlicher als bisher Farbe bekennen.

[0:05:10.0]

Off-Stimme-01-V16 Zum Thema Aufstiegschancen haben einige Träger ganz konkrete Schritte unternommen. [0:05:15.0]

Bürth-Kita-WerkNiendorf-V16 Für Sozialpädagogen Assistenten gibt es jetzt Stipendienprogramme, es gibt Möglichkeiten, berufsbegleitend also nicht durch Aufstieg die Erzieherausbildung zu machen. Auch an der Fachschule alten Eichen. Bei uns, wenn er damit durch ist, dann kann er auch Stipendien und gefördert berufsbegleitend wieder sein Bachelorstudium am Rauen Haus machen.

[0:05:40.0]

Off-Stimme-01-V16 Die finanzielle Situation von Erziehern wird immer wieder kritisiert, doch ein differenzierter Blick ist nötig.

[0:05:47.0]

Hocke-GEW-V16 Der Punkt ist der, dass wir bei den Erzieherinnen zunächst das Hauptproblem haben, dass fast 60% in Teilzeit beschäftigt sind.

[0:05:56.0]

Jasper-FSP2-V16 Die Bezahlung muss natürlich der qualifizierten Tätigkeit der Erzieherinnen des Erziehers entsprechen. Da ist sicherlich noch einiges zu tun, aber es ist auch so, dass heute die Anzahl der Vollzeit-arbeitsplätze glücklicherweise auch steigt, sodass wirklich noch einmal geprüft werden muss: wie groß ist denn eigentlich der Unterschied der Bezahlung dieses Berufes zu anderen Ausbildungen

[0:06:23.0]

Jasper-FSP2-V16 Insgesamt ist der Beruf schon in der Bezahlung in dem System vergleichbar.

[0:06:30.0]

Bürth-Kita-WerkNiendorf-V16 Was ihm im Augenblick dazu prädestiniert, keinen ernähren zu können, also nicht mal nicht nur eine Familie in dem alten Modell, sondern auch, wo es an den Grenzen kommen, sich selbst alleine zu ernähren, das sind die Teilzeitsituationen.

[0:06:44.0]

Bange-SozialbehördeHH-V16 Dann können Sie jetzt in den letzten Jahren auch durch den Ausbau im Kripfenbereich sehen, dass die Zahl der Vollzeitbeschäftigten in Hamburg wieder zunimmt und bundesweit auch wieder zunimmt, in Hamburg aber stärker zunimmt als im Bundesgebiet.

Off-Stimme-01-V16

Es ist einiges in Bewegung im Kita-Feld. Die Handlungsbedarfe sind erkannt. Nicht nur deshalb gibt es beste Aussichten für alle diejenigen, die mit dem Gedanken spielen Erzieher zu werden

[0:08:22.0]

Hocke-GEW-V16 Der Bedarf an Erzieherinnen in den nächsten Jahren äh wird relativ groß sein, die Bundesagentur für Arbeit spricht bis äh 2016, das ist ja nicht mehr viel Zeit von 21000 neuen Stellen die sie brauchen. Ich glaube das es etwas höher sein wird. Wir werden nicht nur im Kita-Bereich Erzieherinnen und Erzieher brauchen, wir werden sie im Grundschulbereich brauchen, der Ausbau der Ganztagesgrundschulen wird weiter voranschreiten bundesweit

Jasper-FSP2-V16

Berufsperspektiven für Erzieherinnen und Erzieher sind im Moment außerordentlich gut. Ähm die Einrichtungen reißen sich geradezu darum die ausgebildeten Erzieher einzustellen.

Känner-Parität-V16

Man kann den Erzieherberuf auf jeden Fall empfehlen weil er ein Beruf mit Zukunft ist, weil er Aufstiegschancen bietet, weil er eine perfekte Mischung ist aus anspruchsvoller Arbeit und gleichzeitig, ich würde mal sagen mit Herz, mit Beziehung mit Kindern. Ich kann mich als Person einbringen mit meinen Talenten. Aber es ist auch ein anspruchsvoller Beruf. Ich würde mal sagen es ist eine perfekte Mischung.

9.2.17 Transkript zu V17: Jens Krabel über die Bedeutung von Männern in der Kita

[00:00:05]

Off-Stimme-V17

Warum brauchen wir mehr Männer in Kitas?

[0:00:08]

Jens_Krabel-V17

Ich würde sagen, wir brauchen mehr Männer in Kitas, vielleicht auch ganz einfach deshalb, weil es der Wunsch ist, vieler Eltern aber auch vieler Erzieherinnen, Erzieher, Kita-Leitungen. Mittlerweile, aber auch von (...), wird dieser Wunsch von Akteuren aus der Politik so geäußert (...) sagen gut, wenn der so Wunsch so da ist und das Interesse dann ist das schon mal eine ganz wichtige und wesentlicher Grund. Ein anderer Grund der mir immer wichtig ist, ist das eine Gesellschaft, die sich Geschlechtergerechtigkeit auf die Fahnen geschrieben hat (...) Gleichberechtigung, dass die auch dafür Sorge tragen sollte, dass gesellschaftliche Bereiche auch Geschlechtergerecht aufgeteilt werden. So wie ich mir wünsche, dass mehr Frauen im Aufsichtsrat präsent sind, sollten eigentlich mehr Männer in Kitas arbeiten. Und ein anderer wichtiger Grund finde ich das Männer, die in Kitas arbeiten, die Möglichkeit haben das Bild von Männer oder Männlichkeit zu verändern, indem sie zeigen, dass Männer eben auch fürsorglich sein können, sich um kleine Kinder sorgen können und mit ihnen zusammenarbeiten können und die sie bei Bildungsprozessen unterstützen können.

[00:01:22]

Off-Stimme-V17

Wie sieht die Situation in Hamburg aus und woran liegt das wohl?

[00:01:26]

Jens_Krabel_V17

Ja, Hamburg ist insoweit besonders und hat eine Sonderstellung als das Bundesland ist mit dem höchsten Männeranteil in Kindertageseinrichtungen je nachdem, welche (...) welche Männer man jetzt in den Datensatz mit rein berechnet, liegt der Männeranteil in Hamburg bei ja beim neuen zwischen 9 und 10% das ist eine Besonderheit für Hamburg eine weitere Besonderheit von Hamburg ist, dass die Anzahl männlicher Leitungskräfte, also freigestellter männlicher Leitungskräfte im Vergleich zu anderen Bundesländern sehr hoch ist und eine weitere Besonderheit für Hamburg ist, dass der Anteil von Teilzeitkräften auch männlichen Teilzeit Kräften, die weniger als 24 Stunden Arbeit im Vergleich zu anderen Bundesländern auch sehr hoch ist.

[00:02:18]

Off-Stimme-V17

Wie kriegen wir mehr Männer in Kitas?

[00:02:22]

Jens_Krabel_V17

Ja, Männer in Kitas bekommen (...) [lacht] Ich denke, dass die Programme der ESF Modell Projekte da ein ganz guter Hinweis sind wir Männer in Kitas bringen können. Das eine, ja den Aufbau von einer wirklich großen Netzwerkpartnerschaft, in die viele Akteure, die im Bereich frühkindliche Bildung tätig sind, integriert sind.

[00:02:46]

Jens_Krabel_V17

Eine Netzwerkpartnerschaft in der Schulen, Kita Träger, Ausbildungseinrichtungen öffentlicher Verwaltung, Arbeitsagenturen mit dabei sind - die dann auch noch mal schauen, wie sich dann nochmal auf regionaler Ebene Gedanken machen, wie der Männeranteil in Kitas erhöht werden kann und die dann aber auch bei Projekten miteinander kooperieren können und dieser ja dieses großes Set an Maßnahmen, die diese Modellprojekte Vorhaben umzusetzen, wie einfach mal das Berufsbild zu modernisieren, Maßnahmen zu ergreifen, dass der Erzieher Beruf als ein attraktiver Beruf auch für also beschrieben wird, dass Jugendliche eben auch einen attraktiven Beruf im als einen attraktiven Beruf erleben können. Dazu gehört aber auch ja überhaupt das Arbeitsfeld Kita zu professionalisieren oder professionell nach außen zu stellen. Es gehört dazu, dass Jungen, jungen Schüler, Schüler schon in der Schule den Eindruck bekommen können, wie wie eine Arbeit in Kitas aussehen kann, dass die Hospitation Plätze bekommen, das ist einfach Praktika ausmachen in Kitas, und da ist sie aber auch sehen, dass das es Männer gibt den Kitas, arbeiten diese möglicherweise dann bei den Praktika auch begleiten als Mentoren beispielsweise. Wichtig ist, dass das Thema Männer in Kitas, aber auch die (...) überhaupt die Geschlechtergerechtigkeit in Kitas, als ja, in den Leitlinien, aber auch in den Konzepten von Kitaträger verankert werden sollte, denn ich denke erst wenn man sich ein ja Trägerziel setzt, dann arbeiten auch die einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf dieses Ziel hin und ja, und deshalb denke ich das Thema, das gehört auch in die Konzeption und Leitziel der Kitaträger verankert.

[00:04:34]

Jens_Krabel_V17

Es gehört aber auch dazu, das Thema Geschlecht im Team in Kita Teams zu diskutieren sich das jetzt auch in den Erzieherinnen und Erziehern Raum zu geben, welche Geschlechterbilder verfolgen sie eigentlich, gibt es möglicherweise Vorurteile, Klischees, die die Arbeit zwischen Erzieher und Erzieherinnen erschweren könnte und das gehört auf den Tisch und im Team besprochen ist glaube ich auch ein ganz wichtiger Moment da drinnen.

[00:05:03]

Off-Stimme-V17

Wie sieht die Gesellschaft? Männliche Erzieher? Gibt es da eher Vorbehalte, Vorurteile oder Befürwortung?

[00:05:10]

Jens_Krabel_V17

Ich denke, in unsere Studie, männliche Fachkräfte in Kitas haben wir herausgefunden (...) konnten wir auch ziemlich deutlich machen, dass mehr Männer in Kitas sehr ein ein Slogan ist, dem sich sehr viele Menschen verschreiben können. Der größte Teil der Eltern, die wir repräsentativ befragt haben, wünscht sich mehr Männer in Kitas, aber auch Erzieherinnen, die wir interviewt haben oder, Kita, Leitungskräfte äußern großes Interesse an Männern in Kitas klar gibt es auch einen kleinen Prozentsatz an den von uns interviewten, die skeptisch gegenüber Männer sind aber. In einer Gesamtstatistik tauchen die Halt nicht so stark auf.

[00:05:56]

Off-Stimme-V17

Welche Aufgaben kommen auf die Kitas und deren Träger zu, wenn wir das Ziel bis 2020 wirklich erreichen wollen?

[00:06:03]

Jens_Krabel_V17

Ja, ich denke, das hatte ich gerade erwähnt. Ich denke, das ist ganz wichtig, dass sie das Kita Träger, dem das Interesse nach mehr oder mehr Männer zu beschäftigen oder beschäftigen zu wollen, auch deutlich in der in der Organisation verankern muss. Es darf nicht ein Ziel sein, dass private oder einzelne Akteure von eine Zeit lang verfolgen, weil das ist auch unsere Erfahrung: Kitas oder Kita Träger, die sich die mehr Männer für die für ihre Arbeit für ihre Institutionen gewinnen wollen, die verlieren das immer wieder aus den Augen ja dieses Ziel, weil dann doch eben ja die Alltagsschwierigkeiten, Alltags, Probleme oder andere Herausforderungen drängender sind und das Thema Männern geht das im Hintergrund fällt deshalb: ein deutliches Ja zu mehr Männer in Kitas und zur Verfolgung von Strategien, Männer in Kitas aus für Kitas zu gewinnen. Aber es gehört auch dazu die Erzieherinnen zu gewinnen, die Leitungskräfte zu gewinnen. Und ich denke, wenn Männer im Team arbeiten, dann bedarf es eine Auseinandersetzung um Geschlecht, um Geschlechterbilder und wie sich diese auf die Praxis auswirken.

9.2.18 Transkript zu V18: Dr. Tim Rohrmann über Geschlechterrollen in Kitas

[00:00:06]

Off-Stimme-V18

Was sind die wichtigsten Gründe für mehr Männer in Kitas?

[00:00:09]

Dr-Tim-Rohrmann-V18

Im Moment gibt es eine große Begeisterung dafür, dass es mehr in Kitas geben sollte. Das Dumme ist, dass so die Frage, warum das eigentlich sein sollte, ein bisschen ins Hintertreffen geraten ist.

[00:00:18]

Dr-Tim-Rohrmann-V18

Es gibt natürlich ganz, ganz viele Gründe warum es mehr Männer in Kitas geben sollte, und manche sind stichhaltige, manche sind weniger stichhaltig. Zum Beispiel wird ganz oft gesagt: ja, weil so viele Kinder ohne Vater aufwachsen, oder weil Jungs, Männliche Vorbilder brauchen und dass so Gründe, die wenn man genau hinguckt ganz schön schwierig sind, weil Männern da eine riesige Verantwortung aufgebürdet wird, was die da alles reparieren sollen, was vielleicht in der Gesellschaft nicht mehr funktioniert. Es gibt andere Gründe die sind sehr offensichtlich. Zum Beispiel. Wir haben Fachkräftemangel, zunehmend auch in Hamburg und wir können uns gar nicht leisten nur die Frauen zu nehmen, weil es einfach so großen Bedarf gibt. Das hat doch nichts mit Pädagogik zu tun, denn die Frage der Qualität, also was für Männer und was für Frauen ist damit nicht garantiert.

[00:01:01]

Dr-Tim-Rohrmann-V18

Und es gibt auch einen anderen Grund der ist etwas allgemeiner, der heißt: Kinder wachsen auch anderswo mit Männern und Frauen auf. Unsere Welt besteht aus Frauen und Männern und dann sollte das Bitte auch in der Kita so sein, die schließlich ein Abbild unserer Gesellschaft ist.

[00:01:16]

Dr-Tim-Rohrmann-V18

Das heißt aber auch, dass es eine neue Herausforderung ist, weil die Frage, wie eigentlich Männer und Frauen zusammen die Erziehung von kleinen Kindern gestalten, ist eine neue Frage. Das war ja bisher ja relativ unüblich. Lange Zeit fand das auch kein[er] ein Thema. Ich denke, das ist schon eine wichtige Herausforderung, ist zu sagen, dass Männer und Frauen gemeinsam Kinder erziehen, Jungen und Mädchen erziehen und darum auch gemeinsam, sich darüber verständigen müssen, wie das geht und was da richtig und falsch ist und wobei ich hin will, miteinander. Das setzt aber auch voraus, dass wir uns damit beschäftigen und dann auch sehen, dass nicht immer, wenn Männer und Frauen zusammen kommen das automatisch gleich auch klappt, sondern dass wir manchmal auch ne Menge Gespräch und Bereitschaft brauchen, uns neue Perspektiven anzueignen und ja zu diskutieren und auszuprobieren, in Frage zu stellen, was eigentlich passiert, wenn die Geschlechter plötzlich gemeinsam verantwortlich sind.

[00:02:04]

Off-Stimme-V18

Sind Männer vor allem für Jungs oder Mädchen wichtig?

[00:02:07]

Dr-Tim-Rohrmann-V18

Tatsächlich, glaube ich, gibt es schon bestimmte Gründe, warum Männer für Jungen wichtig sind, allerdings muss man immer auf das Alter gucken, mit welchen Fragen sich gerade beschäftigen und zum Beispiel bei der Frage kann ich als männlicher jugendlicher Erzieher werden? Nur das an in Anführungszeichen Frauenberuf ist natürlich sehr wichtig zu sehen, es gibt auch Männer, die das machen.

[00:02:27]

Dr-Tim-Rohrmann-V18

Aber ich würde die Vorbildmetapher nicht überstrapazieren und nicht als generelles Betrachten und für die kindliche Entwicklung allgemein und insbesondere auch für die frühkindliche Entwicklung sind Männer und Frauen für Mädchen und Jungen gleichermaßen wichtig.

[00:02:44]

u

Off-Stimme-V18

Wo liegen die Probleme oder Vorbehalte auf dem Weg zu mehr Männer in Kitas?

[00:02:48]

Dr-Tim-Rohrmann-V18

Es gibt natürlich auch Vorbehalte gegen Männer in Kitas, gegen mehr Männer, in Kitas, insbesondere wenn so ein großes Modellprojekt gemacht wird dann auch Geld reingesteckt wird. Früher, glaube ich, war es so, dass das einfach ganz undenkbar war, dass man für Kinder und vor allem auch für ganz kleine Kinder zuständig ist und natürlich gibt es solche Vorbehalte auch heute noch, wobei sie nicht mehr ganz so offen geäußert werden. Das also Vorbehalt ist sowas wie: kann man das überhaupt, gerade wenn die ganz kleinen geht, oder sowas wie: wir machen das schon ganz lange und das läuft, doch was soll das jetzt dieses mit den Männern?

[00:03:23]

Dr-Tim-Rohrmann-V18

Es gibt auch Irritationen also einerseits wird zwar gewünscht, dass Männer reinkommen, auch so was anderes reinbringen in Führungszeichen dieses Männliche. Andererseits stört das auch manchmal irritiert, weil es nicht so eingefahren ist. Das sind so Vorbehalte, mehr so auf der ja Befindlichkeitsebene oder diese unterschwellig oft da sind.

[00:03:44]

Dr-Tim-Rohrmann-V18

Es gibt 2 ganz große Themen, die natürlich berechnete Vorbehalte sind das eine ist, es gibt zu wenig Geld also das ist natürlich in der Tat wenn ich mich als junger Mann frage was will ich werden? Ist das finanzielle Perspektive. Zum einen ist es so, dass es insgesamt dieser Bereich unterfinanziert ist. Zum anderen wird dann darüber auch noch so gesprochen. Das ist auch noch mehr denken als eh schon der Fall ist also er ist zu schlecht bezahlt gar nicht so schlecht, aber je mehr man drüber redet, umso schlechter klingt es natürlich auch.

[00:04:10]

Dr-Tim-Rohrmann-V18

Das Problem an diesem Argument ist, dass es leicht so verstanden werden könnte: bei den Frauen ist es ok, dass die so wenig verdienen, die verdienen nur zu und wenn jetzt Männer reinkommen, die müssen wir jetzt richtiges Gehalt kriegen und da geht natürlich die Frauen zurecht auf die Barrikaden.

[00:04:23]

Dr-Tim-Rohrmann-V18

Darum finde ich das eigentlich weniger ein Argument dafür, dass man also weniger ein Thema für mehr Männer in Kitas, sondern mehr ein Thema für diesen Arbeitsbereich, wo man wirklich gemeinsam mit Frauen und Männern wirklich aufstehen muss und sehr deutlich machen muss: warum ist dieser Bereich wichtig, warum brauchen wir eine gute Qualität und warum musst du ordentlich bezahlt werden?

[00:04:42]

Dr-Tim-Rohrmann-V18

Und das andere Thema was immer natürlich auch kommen, ist die Sache mit den Generalverdacht, den sind Männer vielleicht potenziell besonders gefährdet, sexuellen Missbrauch auszuüben und ist die Kita

dafür ein besonderes Feld? Das ist ein sehr heikles Thema, über das man noch nicht mal ebenso in 2 Sätzen und einfach sprechen kann. Den allermeisten Männern wird damit natürlich Unrecht getan und es ist aber darum schwierig, weil wenn das Thema erstmal im Raum ist, dann betrifft das plötzlich alle Männer als Männer - auch wenn sie damit gar nichts zu tun haben Sie kommen nicht raus aus der Kiste, in wogegen bei Frauen wissen wir zwar eigentlich irgendwie auch das ist natürlich auch Missbrauch durch Frauen gibt, aber das ist nichts, das Generalisiert wird. Insofern ist es ein schwieriges Thema, mit dem wir uns auseinandersetzen müssen, und das ist nicht so einfach, weil überhaupt Sexualität kein Thema ist, mit dem sich KITAS viel auseinandersetzen. Und das auch nicht so günstig ist, wenn man über Sexualität spricht, dann gleich mit schlimmen Verdächtigungen und Ängsten zu kommen. Andererseits kann man auch nicht einfach wegschieben, weil wenn es erstmal irgendwo ist und das steht in der Zeitung - und sei es am Ende der Republik, ist irgendwas passiert? Dann sitzen die Schüler in den Fachschulklassen und werden nervös und darum brauchen wir für dieses Thema einen sensiblen Umgang und ein mehr darüber sprechen was passiert eigentlich in der Beziehung?

[00:06:00]

Dr-Tim-Rohrman-V18

Ich denke nicht, dass die KITAS im Bereich sind, in dem das besonders hohes Risiko gibt. Aber was wir in KITAS haben, wir haben eine große Bedeutung von Nähe und körperlichen Kontakt, wenn wir das nicht, hätten wir das auch falsch, also die Strategie zu wählen, am besten fasst meinen Kinder gar nicht an, ist fatal für kindliche Entwicklung. Also brauchen wir Frauen und Männer, die sensibel und bewusst mit körperlichen Kontakt umgehen und mit denen, dem, was Kinder tun, und dem, was sie selber tun.

[00:06:26]

Off-Stimme-V18

Wie groß ist die Gefahr, dass bei gemischten Erzieher Teams klassisch klischeehafte Rollen Muster vorgelebt werden? Und was ist daran schlecht?

[00:06:33]

Dr-Tim-Rohrman-V18

Wenn Männer und Frauen zusammen in einem Team sind, vor allem, wenn der Mann neu kommt, gibt es ganz auf die Erfahrung, dass der Mann innerhalb kürzester Zeit zum Handwerker oder Hausmeister wird. Wir haben das hier auf der Tagung auch gesehen, also diese Klage auch darüber.

[00:06:46]

Dr-Tim-Rohrman-V18

Das wird auch nicht von allen als Gefahr erlebt, ist für manche Männer auch so sag ich mal so ein sicherer Zugang man erstmal wissen was machen, wo jeder seinen Platz hat. Es gibt andere Männer, die sind davon total genervt, vor allem, wenn auf Dauer so bleibt und dann so Sätze kommen wie: kannst du mal das und das festschrauben. Es gibt natürlich auch die Gefahr, dass so Aktivitäten und Themen geschlechtstypisch ähnm ja sortiert werden: also ja der Mann ist fürs Fußball zuständig und die Frau Bastelt. Das ist sehr unterschiedlich weil es gibt Männer und Frauen die finden es gut, und es gibt Männer und Frauen die wollen das beide überhaupt nicht. Ähm und es ist eine Frage: wohin will man auch hin: will ich Männer, um in Führungszeichen das Männliche zu bedienen, oder möchte ich Männer und Frauen haben damit Kinder sehen können: es ist nicht ans Geschlecht gebunden ob man zum Beispiel gut Fußball spielt, wie man jetzt dieses Jahr sieht hoffentlich bei der Weltmeisterschaft der Frauen. Und es ist nicht ans Geschlecht gebunden: wer tröstet wenn man was weggetan hat, sondern das können Männer und Frauen. Wenn ich das will, ist es ein Problem wenn durch das Zusammenkommen von Männer und Frauen so Sachen einstellen, oft unbewusst, oft unbeabsichtigt.

[00:07:56]

Dr-Tim-Rohrmann-V18

Wie finden das Erzieherinnen wenn Männer dazu kommen? Ich glaub viele Erzieherinnen wünschen sich männliche Kollegen. Viele Erzieherinnen machen auch gute Erfahrungen mit männlichen Kollegen. Aber es gibt auch Erzieherinnen die nicht so gute Erfahrungen machen. Aber es gibt so eine Grundeinstellung die positiv ist und die muss sich bewähren. Und ich glaube es ist oft noch noch bekannt welche Herausforderung es bedeutet, dass nicht nur wir andere Männer brauchen sondern dass wir auch andere Frauen brauchen wenn das gelingen soll. Also in dem Moment wo Männer und Frauen zusammenarbeiten sollen ist das eine Herausforderung. Und der müssen sich natürlich alle stellen, weil nicht immer sind die Männer so wie man sie sich vorher ausgesucht hat. Und einmal hat eine Kollegin gesagt: Mann sein ist kein Qualitätsmerkmal - was fürs Frau sein natürlich auch gilt. So das ich glaube es gibt eine positive Grundeinstellung, aber es gibt auch oft einen Bedarf das in der Praxis gut zu unterstützen, zu begleiten und auch zu schauen, wie es denn die Wünsche und auch die Erwartungen zur Realität auch passen.

00:08:56 Off-Stimme-V18

Wo liegen eventuelle Gefahren? Was kann falsch gemacht werden auf dem Weg zu mehr Männer in Kitas?

[00:08:58]

Dr-Tim-Rohrmann-V18

Im Moment gibt es eine große Begeisterung für das Thema, ein großes Interesse auch bis hin zur Politik: also auch Senatoren sind grundsätzlich dafür dass es mehr Männer in Kitas gibt und da muss man natürlich Fragen: gibt es da nicht auch Probleme? Und ich sehe ein Problem im Moment gerade angesichts des Fachkräftemangels. Dass es so eine Verbindung gibt von mehr Männer in Kitas und wir müssen ganz schnell viele Leute in die Einrichtungen kriegen und müssen die Ausbildung kürzer machen und schnell. Und das denke ich ist ein Problem denke ich, wird so nicht funktionieren. Wir brauchen nach wie vor Qualität und die Ansprüche an das was Arbeit in Kitas heißt sind gestiegen in letzter Zeit (...) erheblich. Und darum muss auch die Aus- und die Weiterbildung sich verändern. Und zwar nicht in Richtung kürzer und schneller, sondern in Richtung anders (...) und nicht unbedingt länger aber anders und die Sachen aufzugreifen was dort Neues kommt. Und wir brauchen auch eine Auseinandersetzung was die Bedeutung von Frauen und Männer in gemischten Teams ist. Und dafür brauchen wir auch Raum. Und dafür braucht es Raum für Austausch in Teams, für Fortbildung. Und wenn ich das vernachlässige, kann es auch zu Frustration kommen: wenn Männer also zu schnell reinkommen und ganz anders sind als sich die Frauen so gedacht haben, dann sind die Vorbehalte die jetzt sag ich mal so subtil sind, sind plötzlich massiv. Ich hab das auch erlebt, es gibt Kommunen, wo das so ist. Dann sind zum Beispiel Männer relativ Schell aus der Jugendarbeit hereingekommen und dann sitzen die alt-gedienten Erzieherinnen da und sagen: was wollen die eigentlich, die haben gar keine Ahnung - und sie haben tatsächlich recht zum Teil. Also da müssen wir glaub vorsichtig damit umgehen damit wir sicherstellen, dass wenn Männer und Frauen zusammenarbeiten, dass sie gemeinsam Qualität weiterentwickeln, das ist glaube ich ein wichtiger Punkt. Äh es ist auch wichtig, dass wir die Männer nicht mit Erwartungen befrachten. Es gibt so viele Gründe, warum es Männer geben könnte, also von die sollen die fehlenden Väter ersetzen, sie sollen die fehlenden Väter reinbringen, sie sollen modellhaft sein, dass Männer ganz anders sein können als die Klischee-Machos, und das alles kann ein Mann nicht leisten. Selbst drei Männer können das nicht leisten. Und wenn die Erwartungen zu hoch sind, muss man sich nicht wundern wenn dann junge Männer gar keine Lust haben diesen Beruf zu machen weil er so überfrachtet, ist mit Erwartungen. Auch da müssen wir ähm die Möglichkeit schaffen zu sagen: es ist einfach ein spannender Beruf, den man einfach so machen kann. Und man muss genau so wenig wie eine Frau voll Geschlechtsbewusstsein haben. Wenn sie zusammen kommen müssen wir darüber nachdenken, aber wir dürfen die Ansprüche nicht zu hoch hängen.

[00:11:22]

Off-Stimme-V18

Erzählen Sie doch mal ein oder zwei Begebenheiten die die momentane Lage in der Frage Mehr Männer in Kitas symbolisieren

[00:11:26]

Dr-Tim-Rohrman-V18

Es ist ja eine spannende Sache. Es gibt ja immer diese Anekdoten eben. Bin ich auf einer Tagung und dann gehts um das Thema (...) so wie ist es mit Männer und Frauen und dann sagt ein Männlicher Kollege: ich werde immer gerufen wenn eine tote Ratte rumliegt oder eine Spinne. Also es gibt natürlich (...) es gibt die Klischees, die sind auch immer ein Stück weit wahr. Das heißt wenn ein Mann in ne Kita kommt, ist er damit konfrontiert, dass bestimmte Klischeehafte Erwartungen an ihn gestellt werden, und manche erfüllen sie auch (...) das ist auch erstmal OK. Die spannende Frage ist was passiert dann? Gibts dann eine Möglichkeit zu sagen: OK kann ich schon machen die Ratte wegtragen, aber die Spinne machst du selber. Oder wie geht es der Kollegin damit, was passiert eigentlich so im Alltag miteinander, wie leben wir das? Das ist so eine kleine Anekdote. Ich find Missverständnisse nicht schlimm, ich find auch falsche Erwartungen nicht schlimm. Die spannende Frage ist: wie geht's weiter? Kommen wir in so einen konstruktiven Dialog? Reden wir miteinander? Sagen wir das es spannend ist, es gemeinsam zu machen oder geht jeder in so seine eigene Richtung und ähm dann kanns auch nach hinten losgehen. Dann haben wir nachher mehr Klischees und nach fünf Jahren Fragen wir uns: warum machen wir es eigentlich dafür oder hatten wir eigentlich eine andere Idee im Kopf?

10. Eidesstattliche Erklärung zur eigenständigen Erstellung der vorliegenden Bachelorarbeit

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Alle Stellen der Arbeit, die wortwörtlich oder sinngemäß aus anderen Quellen übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit habe ich in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegt.

Lüneburg, 26.08.2022

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'T. Gunkel', written in a cursive style.

Tobias Gunkel