

klusion der gut ausgebildeten jungen Frauen mit den besseren Abschlüssen und dem viel gerühmten sozialen Kapital im Portfolio - Fehl-anzeige.

Doppelbelastung als Karrierehindernis

Hurrelmann belegt mit den Ergebnissen der Shell Jugendstudie eine ganze Reihe von möglichen Gründen für dieses Paradoxon. So zeige die alle vier Jahre erscheinende Studie seit dem Jahr 2000, dass sich die jungen Frauen zwar zur traditionell etablierten weiblichen Rolle bekennen, diese aber um das klare Bekenntnis zum Erfolg im Beruf erweitern. Zu den traditionellen Ks käme also noch ein vier-tes K für Karriere hinzu - fast 80% der 12-25-jährigen Mädchen gaben dies als Wunsch an. Gleichzeitig seien aber nur 40% der jungen Männer bereit, sich auf „weiblich“ codierte Lebensbereiche einzulassen. Die Mehrheit der Jungen betrachte eine solche Rollenerweiterung als erniedrigend und unter ihrer Würde. Während sich also die jungen Männer voll und ganz auf das Erklimmen der Karrierelleiter konzentrieren können, sind die jungen Frauen gezwungen sich zusätzlich noch um Kinder und Haushalt zu kümmern. Die Doppelbelastung wird zum Karrierehindernis.

Männliche Dominanz bei Nachwuchsentscheidungen in Führungsetagen

Hurrelmann sieht aber noch andere Gründe für die Unterrepräsentierung. So würden die meisten Männer in Führungspositionen, die in Deutschland immer noch eine überwältigende Mehrheit ausmachen, mit den jungen Frauen „fremdeln“. Im Zweifelsfall würden sie, so Hurrelmann, einen mittelmäßig qualifizierten, aber forsch und kantig auftretenden männlichen Bewerber einer hoch

qualifizierten Bewerberin vorziehen, weil er vertraute Verhaltensweisen mitbringt und man davon ausgehen kann, dass er ins System passt. Hinzu komme die Andersartigkeit der Grundeinstellung zur Arbeit bei Frauen und Männern. Während Männer da auf Sicherheit des Arbeitsplatzes, hohes Einkommen und gute Aufstiegsmöglichkeiten setzen, betonten Frauen Frauen stärker die Sinnhaftigkeit des eigenen Handelns und die Selbstverwirklichung im Erwerbsleben. Während Frauen bei ihrem Streben nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Möglichkeiten suchten, die Arbeitszeit flexibel an die eigenen Bedürfnisse anzupassen, seien Männer der Meinung Überstunden und Wochenendarbeit gehörten selbstverständlich dazu, wenn man etwas werden will. Das alles verunsichere die Macht habenden Männer in den Führungspositionen. Aus diesem Grund zögerten sie, hochqualifizierte junge Frauen einzustellen.

Mangel an Betreuungsangeboten und Selbstblockaden

Hurrelmann sieht für junge Frauen noch zwei weitere Stolperfallen auf den Karrierelauern lauern. Zum einen bewertet er die öffentliche Kinderbetreuung als immer noch nicht zuverlässig und flexibel genug, damit Frauen sich guten Gewissens auf Führungspositionen bewerben können. Zum anderen beschreibt Hurrelmann zwei bei Frauen oft feststellbare Muster der Selbstblockade. Das eine besteht darin zu glauben, dass sie sämtlichen Anforderungen eines Ausschreibungstextes genügen müssen, um sich erfolgreich auf ein Stellenangebot bewerben zu können. Männer, so der Bildungsforscher gingen damit viel weniger skrupulös um. Das andere Muster beschreibt Hurrelmann als Selbstblockade durch die von ihm als idealistisch bezeichnete

chen Anforderungen eines Ausschreibungstextes genügen müssen, um sich erfolgreich auf ein Stellenangebot bewerben zu können. Männer, so der Bildungsforscher gingen damit viel weniger skrupulös um. Das andere Muster beschreibt Hurrelmann als Selbstblockade durch die von ihm als idealistisch bezeichnete

Berufsvorstellung selbst. Frauen würden nicht erkennen, dass wirkliche Gestaltung von beruflichen Verhältnissen nur möglich ist, wenn sie als Führungskraft Macht ausüben können.

Die Lage wird sich ändern

Was den Blick in die Zukunft anbelangt, so bietet Hurrelmann Grund zur Zuversicht. Er sieht Anzeichen dafür, dass wir uns momentan in einer Übergangszeit befinden. Der Bildungsforscher prognostiziert, dass die Abwehrbastionen in den Chefetagen in den nächsten zehn Jahren bröckeln werden, zum einen weil der Fachkräftemangel sich weiter ausbreitet und zum zweiten, weil die globalen Konkurrenzforderungen größer werden. Um international anschlussfähig zu bleiben, wird innovatives Personal benötigt - Frauen also.

Hurrelmann geht also davon aus, dass sich allein durch den Druck und die Anforderungen eines globalisierten Arbeitsmarktes die Türen zu den Führungsetagen für Frauen weiter öffnen werden als bisher und die jungen Frauen dann aus ihren errungenen Machtpositionen heraus neues Denken, gleiche Bezahlung und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Unternehmen durchsetzen werden. Einiges spricht dafür. Das schließt aber nicht aus, dass unsere politisch Verantwortlichen diesen Prozess durch den qualitativen und quantitativen Ausbau von Ganztagsbildungsangeboten und Ganztagsbetreuungsangeboten und nicht zuletzt durch verpflichtende Frauenquoten unterstützend begleiten sollten. ■

Thomas Bock

Mehr Männer in Kitas



Von keinem geringeren als Winston Churchill stammt der Spruch: „Es ist einfacher eine Nation zu regieren, als vier Kinder zu erziehen.“ Leider hat diese Einsicht nicht dazu geführt, dass die jahrelang allein in der Zuständigkeit von Frauen liegende Erziehungsarbeit, insbesondere die in Bezug auf kleinere Kinder, an Achtung und Wertschätzung hinzugewann. Lange Zeit wurde die alleinige Zuständigkeit von Frauen für die Erziehung kleinerer Kinder hingenommen, wohl auch weil diese Arbeit nicht wirklich ernst genommen und als „echte“ Bildungs- und Erziehungsarbeit angesehen wurde. Wie alle Arbeit in sozialen Bereichen (Krankenpflege, Altenpflege, etc.) war diese Arbeit auch schlechter bezahlt als Arbeiten im Büro, im Handwerk oder im Banksektor.

In den 90er Jahren kam die Diskussion über „Jungen als Bildungsverlierer“ auf und im Kontext dieser Diskussion wurden mehr Männer als Vorbilder für Jungen gefordert, obwohl es keinerlei Untersuchungen oder gar Belege gab, dass dies einen Nutzen hat! Als Gipfel dieser Debatte kann man die Forderung von Hurrelmann und Schultz (2012) nach einer Männerquote für Kitas und Grundschulen ansehen, die notwendig sei, um Jungen aus der Krise zu helfen.

Andererseits gab es im Rahmen der zunehmenden „Genderdiskussion“ das durchaus ernstzunehmende Anliegen, grundsätzlich beide Geschlechter an der Erziehung der Kinder, sei es in der Kita oder auch der Grundschule, zu beteiligen. Dies gewann eine neue Aktualität im Rahmen des Rechtes der Eltern auf einen Kita-Platz und dem damit einhergehenden Mangel an Erziehern und Erzieherinnen. So wurde im Jahr 2010 vom Familienministerium das Bundesprogramm „MEHR Männer in Kitas“ ausgeschrieben und in den Jahren 2011 bis 2013 liefen zahlreiche Projekte zu diesem Thema. Der Männeranteil konnte so laut statistischem Bundesamt von 3,2% im Jahr 2007 auf 4,9% im Jahr 2014 gesteigert werden. Beispiele für Projekte sind etwa die sogenannten „Werbeerzieher“, also Erzieher, die Schulen besuchen und dort für ihren Beruf werben oder auch das Projekt „Kita-Helden“ in Berlin, hier arbeiteten Jungs aus fünf Berliner Schulen drei Stunden die Woche während eines halben Jahres in der Kita und lernen so das Berufsbild „Erzieher“ kennen.

Die Berichterstattung in den Medien bezüglich

lich dieser Projekte und Aktionen war jedoch allzu oft von Stereotypen durchzogen, Männer wurden idealisiert, Frauen und Männer oft polarisierend dargestellt, was letztlich zu einer Abwertung der Frauen führte. Ein beängstigendes Beispiel für Stereotypen findet man etwa auf der Internetseite „Elternwissen.com“, die mehr Männer in Kitas fordert mit den Argumenten, Männer seien präsenter, als Frauen es „von ihrem Wesen her“ sein können, sie könnten handwerklich anspruchsvollere Werkarbeit leisten, besser Fußball spielen und besser mit aggressiven Jungs umgehen, da sie selbst ein höheres Aggressionspotential haben. Eine solche „Informationsplattform“ macht mir Angst und ich kann dann gut verstehen, dass zum Beispiel Prof. Dr. Heide Keller vom niedersächsischen Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung die Frage stellt: „Ist das angestrebte Geschlechtergerechtigkeit: Staatliche Programme mit viel Geld, um die beruflichen Aufstiegschancen von Frauen zu verschlechtern?“

Sieht man die Ansicht dieser Professorin als übertrieben an, so empfehle ich den zwar schon etwas älteren aber immer noch aktuellen Artikel von Peter Blase-Geiger aus dem Jahr 1999 „Jetzt kommen die Männer“, der seinen eigenen Werdegang als Erzieher kritisch beleuchtet und beschreibt. Seine Aussagen „Männer sind auch nur Menschen“ und „Mann ist kein Wunderheiler“ heben sich immer noch wohltuend ab von einer unangebrachten „Männereuphorie“, die man allzu oft antrifft, wohl mit dem Hintergedanken, so mehr Männer anzulocken. Peter Blase-Geiger hingegen vertritt die Ansicht, dass zunächst einmal „Typische Männer“ nicht den Erzieherberuf wählen und konstatiert außerdem: Wenn Frauen in typischen Männerberufen doppelt so gut sein müssen, so genügt „uns männlichen Erziehern oftmals die Hälfte der

Kompetenz und des Engagements“. Er belegt dies mit seiner eigenen Geschichte, da er nach nur einem Jahr bereits in eine Leitungsposition gedrängt wurde. Es gilt also nicht nur mehr Männer für diese Tätigkeit zu gewinnen, sondern auch den bereits dort mit viel Kompetenz arbeitenden Frauen den Rücken zu stärken und zu mehr Selbstbewusstsein zu verhelfen.

So kann man zusammen mit Christian Bliß, dem Projektleiter „Männer in Kitas“ des evangelischen Kirchenkreisverbandes in Berlin Mitte-Nord folgendes Fazit ziehen: „Der Grundirrtum ist doch: Der Job ist wie bei Mama. Frauen können es schon, Männer müssen es erst lernen. Für den gleichzeitigen Umgang mit 12 Kindern braucht es pädagogische Profis, egal ob Mann oder Frau.“ Das heißt doch wir brauchen eine höher qualifizierte Ausbildung und eine bessere Bezahlung, dann steigt die Erzieherquote von allein, da die Bezahlung gerade für Männer einen höheren Stellenwert hat.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Anliegen mehr Männer für den Erzieherberuf zu gewinnen durchaus berechtigt ist, wenn man stets im Blick hat, dass wir geschlechtssensible Erzieherinnen und Erzieher brauchen, die den Kindern helfen, ihre eigene Rolle zu finden. Leider besteht bei unreflektierten Aktionen die Gefahr, dass herkömmliche Geschlechterbilder ein Comeback erleben. So sind Slogans wie „Starke Männer für starke Kinder“ nicht wirklich hilfreich. Andererseits haben wir die Chance durch neue (auch aber nicht nur für Männer interessante) Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme mehr junge Menschen für diesen Beruf zu interessieren und zu gewinnen. ■

Agnes Bender-Rauguth

ANZEIGE

ERTEILEN SIE DEM WORT DAS LETZTE WORT.



THE WEAPEN

Im Jahr 2015 wurden weltweit 144 Medienschaffende getötet. Und mit ihnen ein Stück unserer Informationsfreiheit. Um ein weltweites Zeichen gegen gewaltsame Unterdrückung zu setzen, entwickelten wir von Reporter ohne Grenzen: THE WEAPEN. 144 limitierte Kugelschreiber für 144 ermordete Reporter.

Setzen Sie ein Zeichen gegen Zensur mit Ihrem WEAPEN. Erhältlich auf THEWEAPEN.COM