
Mirjana Zipperle • Petra Bauer
Barbara Stauber • Rainer Treptow
(Hrsg.)

Vermitteln

Eine Aufgabe von Theorie und Praxis
Sozialer Arbeit

Herausgeber
Mirjana Zipperle
Petra Bauer
Barbara Stauber
Rainer Treptow

Universität Tübingen
Tübingen
Deutschland

ISBN 978-3-658-08559-9 ISBN 978-3-658-08560-5 (eBook)
DOI 10.1007/978-3-658-08560-5

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2016

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Lektorat: Stefanie Laux

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Fachmedien Wiesbaden ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media (www.springer.com)

Geschlechtliche Arbeitsteilungen in der Sozialen Arbeit – brüchig und fest zugleich. Ein Essay

Barbara Rose

Das Geschlechterarrangement der in der Sozialen Arbeit tätigen Frauen und Männer im Hinblick auf „Vermittlung“ zu debattieren ist einigermaßen schwierig, zeigt sich doch sowohl anhand der feministischen Diskurse um Soziale Arbeit als einem Frauenberuf als auch in den kritischen Auseinandersetzungen um hegemoniale Männlichkeit eine Frontstellung, die Vermittlungsprozesse eher zu blockieren als zu fördern scheint. Während die Männlichkeitsdiskurse ihren Schwerpunkt auf Dekonstruktion legen und dabei reflektieren, wie das soziale Handeln als den Männern Fremdes in alternative Männlichkeitskonzepte zu integrieren ist, liegt die Befassung mit dem Geschlechterregime in der Sozialen Arbeit weitgehend fest in Frauenhand und folgt dem Interesse und der Spur, die vielfältigen Benachteiligungen von Frauen und Mädchen als Adressatinnen und als Professionelle aufzudecken.

Aus dieser mit und von der zweiten Frauenbewegung einsetzenden und bis heute fortdauernden Perspektive fördert ein kurzer Blick auf die Geschichte und Praxis der Sozialen Arbeit folgendes zutage:

- die Aufdeckung von Jugendarbeit als Jungenarbeit;
- die Betonung männlicher Täterschaft im Kontext sexueller Gewalt;
- den proportional geringen Frauenanteil in Leitungspositionen;
- unterschiedliche Formen von Abweichungen männlicher und weiblicher Klientel, denen höchst unterschiedliche Bewertungen und Aufmerksamkeiten zukommen;

B. Rose (✉)
Hellkamp 39, 20255 Hamburg, Deutschland
E-Mail: rose_barbara@web.de

- typische Frauen- und Männerdomänen in der Profession und in sozialer Praxis (Elementarbereich contra Knastarbeit und Streetwork, Beziehungsarbeit contra Management des Sozialen...);
- die Verhandlung der Geschlechterthematik klassischerweise als „Sonder-“ oder „Extrathema“ in Studium und Fortbildungen – anstatt sie in interdisziplinärer Anstrengung, verknüpft mit rechtlichen, soziologischen, pädagogischen etc. Themen und Fragestellungen zu bearbeiten.

Ziel dieser und weiterer Aufdeckungen war und ist, das weibliche Geschlecht und seine Positionierung sichtbar und angemessen zu würdigen, die zuwiderlaufenden Benachteiligungsverhältnisse zu skandalisieren und Forderungen zur Veränderung solcher Zustände zu formulieren.

Wenn sich diese vertraute Sichtweise nun verschiebt, indem die Männer aufgerufen werden, sich mehr in sozialen Berufen zu engagieren, dann nimmt das Thema erneut Fahrt auf. Derartige Situationen gab und gibt es seit Beginn der 70er Jahre immer wieder, und deshalb ist das Experiment spannend, den Blick zu drehen, ihn darauf zu richten, wann, in welchen gesellschaftlichen Kontexten und Diskursen und mit welchen Absichten Männer in der Sozialen Arbeit als Angerufene auftauchen und von wem sie angerufen wurden und werden.

Eine in diesem Zusammenhang relevante Frage ist, ob und wie die Thematisierung der Männer in der Sozialen Arbeit die Benachteiligungsperspektive differenzieren und möglicherweise auch dazu beitragen kann, neue Impulse zum Themenbereich „Care-Arbeit und Geschlechtergerechtigkeit“ zu liefern. Dies soll in drei Schritten versucht werden:

Nach einer kurzen und schlagwortartigen Revue über geschlechterrelevante Konjunkturen in der Sozialen Arbeit wird die Empirie darauf befragt, was wir wissen können über Männer in Studium und Berufen Sozialer Arbeit – auch, was wir nicht wissen, um sodann am Beispiel des medial und politisch aktuellen Themas „Mehr Männer in Kitas“ der Frage nach den Männern in der Sozialen Arbeit – warum und warum gerade jetzt – nachzugehen.

Abschließend wird erörtert, ob sich in diesem aktuellen Kontext eine geschlechtergerechte Perspektive für die Soziale Arbeit überhaupt denken lässt.

1 Geschlechterrelevante Konjunkturen

– ein altes Thema, das die Soziale Arbeit von Beginn an in unterschiedlichen Facetten und in verschiedene gesellschaftliche Kontexte und Interessen eingebunden begleitet.

Es beginnt mit: Den Männern kommen Status, Monopol und Funktion abhanden, die Leitung und Ausführung der Kommunalen Armenverwaltung als angesehenes männliches Ehrenamt muss zum Ende des 19. Jahrhunderts den weiblichen Hilfsvereinen weichen – wogegen es zunächst heftigen Protest von Männerseite gibt.

Aus den Hilfsvereinen heraus entstehen ab 1908 die Sozialen Frauenschulen exklusiv nur für Frauen. Deren Grundlegitimation, die geistige Mütterlichkeit, reklamiert die Arbeit am Sozialen (am Volksganzen) prinzipiell für alle Frauen und spricht prinzipiell allen Männern die Wesenseigenschaft zum helfenden Umgang ab.

Die rationalen und instrumentellen (planenden, organisierenden, rechnenden) Tätigkeitsanteile, die Verwaltung des Sozialen, erreichen noch in den Kinderschulen des Weimarer Wohlfahrtsstaates gesonderte für Männer vorgesehene Qualifizierungen und Gratifikationen (universitäre Studiengänge) und gehen (wieder) in Männerhand über – bei den Frauen verbleibt die Beziehungsarbeit.

An dieser Arbeitsteilung und ihrer Nicht-Thematisierung ändert sich bis zum Beginn der 70er Jahre nichts. Nun aber werden die geschlechtliche Arbeitsteilung in der mehrheitlich weiblichen Profession und die dadurch produzierten Ungerechtigkeiten gegenüber Frauen mit aller Macht aufgedeckt und angeprangert (z. B. Drake 1980; Simmel-Joachim 1992). Infolge wird auch verstärkt Augenmerk auf die weibliche Klientel und die sie benachteiligenden Lebensbedingungen gelegt, und es werden spezifische Arbeitsfelder, Konzepte und Methoden entwickelt (dieser Ansatz folgt zunächst einem Gleichheitsparadigma: Mädchen sind genau so schlau wie Jungen, um sich später dem Differenzparadigma zuzuwenden: Mädchen sind anders).

Das Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG), seit 1991 gewissermaßen „offizieller“ Türöffner für Geschlechtergerechtigkeit, adressiert gleichermaßen Mädchen und Jungen unter der Berücksichtigung ihrer jeweils unterschiedlichen Lebensbedingungen. Und dieses sich im gesellschaftlichen Mainstream und in politischen Verfahren ausbreitende Geschlechtergerechtigkeits-Paradigma hält im Verlauf der letzten 15 Jahre Einzug auch in die Soziale Arbeit in Gestalt von Gender-Programmatiken, -Konzepten, -Trainings etc. (dazu gehören auch Gleichstellungsinstrumentarien).

Resümierend-optimistisch ließe sich der derzeitige Stand im Verlauf der von deutlichen Geschlechterdichotomien gekennzeichneten „Geschlechterkonjunkturen“ als zaghafter Versuch der Entgrenzung solcher Dichotomien lesen.

2 Was sagt die Empirie?

Zunächst einmal: Nach Züchner und Cloos (2010) stellen Männer in den sozialen Berufen gesamt 17%, in der Kinder- und Jugendhilfe nur 12% und, noch spezieller: in den Kitas nur knapp 3% der versicherungspflichtigen Beschäftigten.

Dieses Zahlenverhältnis hat sich – mit einigem Auf und Ab – seit Beginn der BRD nicht wesentlich bewegt. Dem gegenüber legen die Sozial-, Gesundheits- und Erziehungsberufe seit vielen Jahren beeindruckend zu, auch für die Zukunft wird ihnen ein Job-Wachstum attestiert.

Selbstverständlich sind die insgesamt steigenden Zahlen einer massiven Steigerung von Teilzeitbeschäftigungen geschuldet. Hier geben die Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Aufschluss: In der Berufsgruppe 861 (Sozialarbeiter_innen und Sozialpfleger_innen) etwa hat sich der Anteil des Beschäftigungsumfangs von 18 Stunden und mehr zwischen 1999 und 2009 von 28 % auf über 40 % erhöht. Die Vollzeitbeschäftigungsanteile sind in diesem Zeitraum von fast 70 auf 55 % gefallen (IAB 2010).

Im Hinblick auf die Besetzung der Leitungspositionen gilt offensichtlich nach wie vor: Männerdomäne. Und schließlich zeigt ein Blick auf die Einkommensverteilung (Lohnspiegel Hans-Böckler 2009) eine Bevorzugung des männlichen Geschlechts mit monatlich 290 € bei Sozialpädagog_innen. All das sind nur grobe Durchschnittswerte. Feinere Erkenntnisse, etwa über einen Zusammenhang von Geschlecht, Qualifikation und Positionierungen in der Hierarchie oder über den Zusammenhang von Geschlecht, Qualifizierung und Positionierung in eher weiblich oder eher männlich konnotierten Arbeitsfeldern existieren als einzelne Fallstudien.

Eine solche Fallstudie hat Jan Wulf-Schnabel mit seiner 2011 veröffentlichten Arbeit zur Reorganisation und Subjektivierung vorgelegt, in welcher er die Geschlechterverhältnisse in der Praxis eines großen Landeswohlfahrtsverbandes – der Arbeiterwohlfahrt Schleswig-Holstein (AWO SH) – untersucht, wie sie sich nach deren Reorganisation, also Umstrukturierung nach marktlichen und ökonomischen Kriterien, darstellen (die folgenden Zahlen vgl. Wulf-Schnabel 2011).

Am Beispiel dieses Wohlfahrtsverbandes lässt sich der Prozess der vergangenen mehr als 15 Jahre nahezu prototypisch lesen, in dessen Verlauf sich die Organisationen Sozialer Arbeit durch staatliche Regulierungen zu Unternehmen auf einem Quasi-Markt umwandelten und seitdem den Spagat zwischen wettbewerblichem Handeln und postulierten Leitbildern über gute Arbeit versuchen, woraus jede Menge innerbetrieblich ausgetragener Konflikte resultieren.

Das Geschlechterverhältnis der AWO SH bei allen Beschäftigten beträgt zum Untersuchungszeitraum (2010) 22,1 % Männer und 77,9 % Frauen. Wenn man die Zivis, Praktikant_innen und FSJ-Teilnehmer_innen herausrechnet, dann schrumpft der Männeranteil nochmal um 5 Punkte auf 17,1 % (und entspricht somit dem durchschnittlichen Männeranteil in sozialen Berufen insgesamt).

Waren vor der Reorganisation 58 % der Männer in Vollzeit beschäftigt und 40 % Frauen, so sind es nun noch 47 % Männer und 27 % Frauen. Damit wird auch die

Zunahme des Umfangs von Teilzeitarbeit sichtbar. Beim Vergleich von unbefristeten zu befristeten Stellen fällt ins Auge, dass nun ein Drittel aller Männer befristet beschäftigt sind (dies bei ihrem Gesamtbeschäftigungsanteil von 22,1 %), während sich vor der Reorganisation so gut wie keine Männer auf solchen Stellen befanden.

Der Anteil geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs und 400 €-Jobs) stieg im Zuge der Reorganisation von 11 auf 15 %. Männer und Frauen verteilen sich hier entsprechend ihrer Anteile an der Gesamtbeschäftigung.

Hinsichtlich der Leitungsebene zeigt sich folgendes Bild: Auf der Ebene der Einrichtungsleitungen (also dort, wo pädagogische und betriebswirtschaftliche Verantwortung gefragt ist) finden wir 25,6 % Männer, ihr Anteil liegt damit im Vergleich zu ihrem Gesamtbeschäftigungsanteil um 3,5 % höher (und noch einmal höher, wenn man wiederum die Zivis und männlichen Praktikanten herausrechnet). Aber: Die Frauen haben im Vergleich zu früher aufgeholt. An der Spitze der Organisation (also dort, wo die Macht zentralisiert ist) befinden sich 5 Männer (62,5 %) und 3 Frauen (37,5 %). Beim stellvertretenden Management besteht gar ein Frauenüberhang (83,3 %).

Bezüglich der Einkommenssituation zeigen sich auf der Einrichtungsleitungsebene kaum Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen. Allerdings sind hier 60 % der Männer und nur 43 % der Frauen in Vollzeit tätig, und Leitungspersonen in Teilzeit sind durchschnittlich eine Entgeltgruppe niedriger eingestuft. Dort, wo außertariflich bezahlt wird – auf der Ebene des zentralen Managements – sind 80 % Männer aber nur 50 % Frauen außertarifliche Angestellte.

Zusammengefasst: Tatsächlich kann nach diesem kurzen exemplarischen Blick auf die harte empirische Wirklichkeit kaum von einer Entgrenzung der Geschlechterdichotomie in der Praxis der Beschäftigten die Rede sein. Aber: Es gibt feine Risse und Verschiebungen im traditionellen geschlechtlichen Gesamtgefüge.

Einerseits erkennen wir die klassische vertraute Geschlechterverteilung wieder, aber sie ist labiler, brüchiger geworden. Zwar haben Frauen zugelegt – sie konnten sich vor allem auf der Ebene der Bereichsleitungen und in den Stellvertretungen der obersten Leitungsebene besser positionieren, dies jedoch zum großen Teil zum Preis von Teilzeitbeschäftigung. Teilzeitarbeit scheint das neue Normalarbeitsverhältnis der Frauen über längere Phasen ihrer Berufsbiografie geworden zu sein. Außerdem finden wir sie auch überproportional in geringfügigen Beschäftigungen.

Männer positionieren sich zwar nach wie vor überproportional in Vollzeit und den besser gestellten Vergütungsgruppen. Aber: Sie scheinen nicht mehr „qua Geschlecht“ und der Familienernährerdoktrin sicher zu sein, denn im Unterschied zu früheren Zeiten arbeitet nur noch etwas über die Hälfte in Vollzeit, und ein Drittel ist gering beschäftigt. Ebenso ist ihr Anteil an den prekär Beschäftigten stark angestiegen (vgl. Wulf-Schnabel 2011, 174 f.).

Unter solchen Verhältnissen ist ein die wirtschaftliche Existenz sicherndes Einkommen, gar ein Familieneinkommen, kaum möglich, und das von Wirtschaft und Politik favorisierte adult-workers-Modell erhält einmal mehr seine Legitimation. Anders herum betrachtet: Deregulierungspraxen des Arbeitsmarktes, Verschiebungen wohlfahrtsstaatlicher Konzepte, weibliche Emanzipationsbestrebungen und sich verändernde männliche Lebensentwürfe sind in einer brisanten Gemengelage verbunden.

Schauen wir uns abschließend die Geschlechterverteilung in den Studiengängen Sozialer Arbeit an: Das Statistische Bundesamt zählte 2010 56.000 Erstsemesterstudierende insgesamt. Der Männeranteil an Fachhochschulstudiengängen liegt bei 23 %, der an universitären Studiengängen bei 25 %.

Unternimmt man (mit Wulf-Schnabel und Klein 2011) eine Zeitreihenanalyse, dann stößt man auf zwei historische Etappen, in denen der Anteil männlicher Studierender eklatant höher war: Mitte bis Ende der 70er Jahre erreichte der Männeranteil ein Allzeithoch mit bis zu 40 % (Hintergründe waren ein Attraktivitätsboom der Sozialen Arbeit durch Politisierung sowie die Niveauanhebung der Ausbildung und damit Aufwertung des Berufsbildes). Aber bereits Ende der 70er sackte der Männeranteil unter sein Ausgangsniveau, um dann kontinuierlich abzufallen auf unter 30 %, um danach – zwischen 1992/3 und 1997/8 – noch einmal kräftig zuzulegen, und zwar stärker als der Frauenanteil.

Dieses Phänomen ist der sogenannten Wiedervereinigung geschuldet: Es fiel in diese Zeit eine Neugründungswelle von Fachhochschulen für Soziale Arbeit in den Neuen Bundesländern und demzufolge ein erheblicher Ausbau von Studienplätzen. Zwischen 1993 und 2000 erhöhte sich die Anzahl der Studierenden für Soziale Arbeit dort um 5000. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass soziale Berufsabschlüsse der ehemaligen DDR nicht voll anerkannt wurden und beruflich bereits etablierte Fachkräfte an die Hochschulen zurück mussten, dass außerdem eine nicht geringe Zahl von Qualifizierungsmodellen mit Hochschulanbindung für Menschen mit gänzlich anderen, aber nun nach der „Wiedervereinigung“ nicht länger nachgefragten Professionen erdacht und durchgeführt wurden.

Nach dem Wintersemester 1997/8 war der Sättigungsgrad erreicht, der bis dahin ansteigende Männeranteil stürzte förmlich ab und kehrte sich um: Ihr Anteil verminderte sich sukzessive bis heute auf das „Allzeittief“ von 23 % (Wulf-Schnabel und Klein 2011).

3 Mehr Männer in Kitas!

In Kita-Einrichtungen sieht alles ganz anders aus, dort haben die Männer richtig schlechte Karten! Ihr Anteil an den Beschäftigten liegt seit Jahren stabil bei etwa 2,5 % (Fachkräfte) bzw. 3 % (plus FSJ, Praktikanten), ihr Anteil an der Leitung bei

5,7%. Wenn man bedenkt, dass in Großstädten der Anteil der männlichen Fachkräfte deutlich höher ausfällt (in Hamburg 9%), dann sagt die Durchschnittszahl auch einiges über ihren extrem geringen Anteil in der Fläche aus. Darüber hinaus: Die wenigen Männer in diesem Feld sind laut IAB (2009) überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen (18% im Vergleich zu 9,5% bei Frauen).

Was bewirkt die extreme Randstellung von Männern in dieser Praxis? Ist sie dem doing gender-Regime geschuldet, wie es Bartjes und Hammer (2006) für die Altenpflege konstatieren, wonach nämlich Kindererziehung ebenso wie Altenpflege derart als typische weibliche Arbeit gelten (Sorgearbeit an den Schwachen), dass Männer als Erzieher und Pfleger sich doppelt, gar dreifach stigmatisiert empfinden bzw. entsprechend interpretiert werden (unattraktive Arbeitsbedingungen, geringe Entlohnung, niedriger Status sowie „unmännliche“ Arbeitsinhalte)? Demnach wären, mit Connell (1995), Männer schon allein durch ihre Nähe zur weiblich konnotierten Sorge- und Erziehungsarbeit vom Ideal der hegemonialen Männlichkeit weit entfernt, somit abgewertet und müssten deshalb ihr Mann-Sein besonders unter Beweis stellen. Untersuchungen zum Elementarbereich (Rohrmann 2006) und zur Pflege (Ummel 2001) zeigen denn auch, dass Männer in diesen Feldern die Differenz zu ihren Kolleginnen betonen, ihre spezielle Brauchbarkeit als Mann herausstellen und dass die Kolleginnen die Männer gerne auf „geschlechtstypische“ Tätigkeiten festlegen (Hausmeister, Kraftarbeit...).

Exakt an diesem Punkt setzt die mediale, politische und fachliche Debatte zum Thema: „Männer in Kitas“ an: Sie begann als Reaktion auf die Rede von den Jungen als Modernisierungsverlierern, wie die Pisa-Studie es formuliert hatte und wird seitdem als Klage – mindestens aber als Problemanzeige – in Politik und Medien (von FAZ über Zeit, Süddeutsche bis taz; vgl. Fegter 2012) in Varianten, Projekten und Kampagnen bis heute fortgesetzt.

Die argumentative Grundfigur sieht etwa so aus: Jungen sind heutzutage per se (ohne dass auf Differenzierungen wie ethnische und soziale Hintergründe eingegangen würde) Modernisierungsverlierer. Sie sind es deshalb, so die Argumentation, weil bislang alle sozial- und bildungspädagogisch relevanten Ressourcen in die Mädchenförderung gesteckt wurden. Mädchen hätten inzwischen aufgeholt und gewonnen, Jungen seien auf der Strecke geblieben und zu Verlierern geworden (um später in der Negativmasse des „Fachkräftemangels“ wieder aufzutauchen). Des Weiteren mangle es den Jungen an Unterstützung. Insbesondere werde ihnen zu wenig Gerechtigkeit und Wertschätzung von Erwachsenenenseite entgegengebracht. Sie sollten so, wie sie nun mal sind, nämlich laut und rüpelhaft, aber im Kern lieb, angenommen werden (vgl. Fegter 2012). Schließlich fehlten die für einen gelingenden Identitätserwerb nötigen erwachsenen (Vorbild-)Männer. Die die Jungen umgebenden und umsorgenden anwesenden Frauen (in der Familie, im Elementarbereich, in der Grundschule) könnten dieses Defizit nicht kompensieren, gewissermaßen qua Natur nicht, weil sie eben Frauen sind.

Damit führt dieser Jungendiskurs den klassischen Geschlechterdualismus fort – ja dramatisiert ihn aufs Neue: Die geschlechtliche Differenz ist und bleibt eben naturhaft, eindeutig und unveränderbar, wie Hagemann-White es bereits 1988 treffend formulierte. Eine solche Fokussierung auf Geschlecht konterkariert alle Entgrenzungsabsichten, wie sie offiziell in der Gleichstellungspolitik des zuständigen Ministeriums angekündigt waren und weiterhin sind.

Dieser Diskurs hat vom feministischen Benachteiligungsdiskurs gelernt und dreht ihn um: Er wertet die anwesenden Frauen als nicht hilfreiches Geschlecht ab und die abwesenden Männer als potenzielle Retter auf. Und: Er ist wirkmächtig, weil er politische Schwerpunkte setzt, Ressourcen verteilt und Meinungen produziert, wie z. B. das Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas“ zeigt.

Es wurde vom Europäischen Sozialfonds und vom BMFSFJ (2011) gefördert, war Teil der gleichstellungspolitischen Gesamtinitiative „Männer in Kitas“ (2010) und sollte mittel- und längerfristig dazu beitragen, das Ziel von 20% männlichen Erziehern (die „kritische Masse“) in Kitas zu erreichen. Das Programm war bundesweit in 16 Modellregionen angesiedelt und mit (mageren) 13 Mio. € gefördert, es lief von 2011 bis 2013 und sollte eine Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen erproben und auswerten.

Als Ziele wurden genannt:

- das Interesse von Jungen und Männern am Beruf des Erziehers wecken;
- das Image des Erzieherberufes verbessern;
- Männer bei ihrer Entscheidung für diesen Beruf unterstützen;
- die Rahmenbedingungen für Männer und Frauen im Arbeitsfeld verbessern;
- männliche Erzieher zum Verbleib in Kitas motivieren;
- eine qualitätsvolle geschlechtersensible frühkindliche Bildung und Erziehung fördern.

Flankierend lief eine vom Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband (DPWV) breit angelegte Plakat-Kampagne, die in der Öffentlichkeit den Erzieherberuf bewarb, indem dieser neu und männerkompatibel konnotiert wurde: Man erfuhr z. B., dass männliche Erzieher in ihrem beruflichen Alltag auch und vielleicht sogar zuallererst „Entdecker“ und „Höhlenforscher“, „Rennfahrer“, „Piloten“, „Leistungssportler“ oder auch „Rockmusiker“ sein konnten.

Im Rahmen und Auftrag des Modellprogramms wurde eine Studie erstellt (gemeinsam von der Katholischen Fachhochschule für Sozialwesen Berlin und dem Sinus Sociovision Forschungsinstitut) zur Situation von Männern in Kitas und der Ausbildung zum Erzieher (BMFSFJ 2010). Hier finden wir, neben aktuellen Zahlen, durch qualitative Interviews von Erziehern, Einrichtungsleitungen, Trägervertretern und Eltern ermittelte Informationen zu Berufszugängen sowie zur Akzep-

tanz und Erwünschtheit von männlichen Erziehern. Besonders interessant ist die Erforschung und Benennung von Barrieren und Hürden, die einer Steigerung des Männeranteils im Wege stehen und die weit über das Kita-Arbeitsfeld hinaus prototypisch für die Geschlechterordnung in sozialen Berufen sind und auch partiell Auskunft geben über das gesellschaftliche Image von care-work insgesamt.

Es sind dies:

- Die Entlohnung und gesellschaftliche Anerkennung des Erzieherberufes sind nicht leistungentsprechend.
- Aufstiegs- und Berufschancen sind gering.
- Ein veraltetes Berufsbild (Fortsetzung der mütterlichen Betreuungsarbeit) lässt den Beruf unattraktiv erscheinen.
- Es bestehen bei Anstellungsträgern und bei Eltern erhebliche Vorbehalte gegenüber männlichen Erziehern in Kitas.
- Eine als dominant wahrgenommene „weibliche Kultur“ löst bei männlichen Erziehern Deplatzierungseffekte aus.
- Träger und Leitungen verfolgen keine wirklich ernsthaften Strategien zur Erhöhung des Männeranteils, da sie nach wie vor von deren mangelndem Interesse ausgehen.
- Die Politik nimmt sich des Themas nicht (zu wenig) an, es fehlt ein wirklicher politischer Wille zur Veränderung.

Daraus folgern die Autoren der Studie bzw. formulieren sie einige Handlungsempfehlungen: Aufstiegs- und Berufschancen müssen verbessert werden. Entlohnung und gesellschaftliche Anerkennung müssen steigen. Ausbildungsrahmenbedingungen generell sowie Berufszugänge für männliche Quereinsteiger und Umschulungsinteressierte im Besonderen müssen sich verbessern. Kita-Träger und -Leitungen müssen politisch und öffentlichkeitswirksam unterstützt werden. Das professionelle Profil des Erzieherberufes muss sich in der alltäglichen Arbeit und auch in der Außendarstellung schärfen. Männer, die bereits im Berufsfeld sind, müssen in der Außendarstellung sichtbar werden.

4 Weiter zu denkende Fragen

Vier Aspekte sind nun bemerkenswert:

Erstens Ein großer Teil dieser Handlungsempfehlungen gilt für beide Geschlechter in der Profession und muss im Interesse einer gesellschaftlichen und materiellen Aufwertung professioneller Care-Arbeit für Beide ins Feld geführt werden. Aber

Fakt ist: Sie kommen auf den Tisch im Kontext des Anliegens, Männer besonders zu fördern, um die verlorenen Jungs zu retten (oder salopp ausgedrückt: Das schwächelnde Konstrukt der hegemonialen Männlichkeit zu stützen und gleichermaßen auch die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Deutschland zu sichern).

Zweitens Im Zuge der und zeitgleich zur aktuellen Diskussion um die Erhöhung des Männeranteils in sozialen Berufen werden die Ansprüche an eine wissenschaftlich basierte Qualifizierung und an den fachlichen Anspruch der Profession gelockert bzw. herabgeschraubt.

Drittens Wenn man die Folgerungen der obigen Untersuchung (BMFSFJ 2010) mit den Zielen des ESF-Modellprogramms vergleicht, dann fällt doch auf, wie nahezu ausschließlich eine symbolische Politik von politisch verantwortlicher Stelle betrieben wird. Strukturell und materiell orientierte Perspektiven, wie sie immerhin in der Untersuchung genannt werden, fehlen in der politischen Programmatik fast gänzlich.

Und viertens Diese Debatte spielt sich ab auf dem Feld der frühkindlichen Erziehung, das in den letzten zehn Jahren eine enorme bildungspolitische Aufwertung erfahren hat: Kitas sind mittlerweile als Bildungseinrichtungen anerkannt (vergleiche die Kampagne „Auf den Anfang kommt es an“ sowie die zunehmende Zahl von Bachelor-Studiengängen „Frühkindliche Bildung und Erziehung“). Eine vergleichbare politisch und medial geführte Debatte um z. B. „Mehr Männer in der Pflege von alten und kranken Menschen“ gibt es nicht!

So stellen sich abschließend vier Fragen, die sich – aus unterschiedlichen (handlungs-)theoretischen Perspektiven gespeist – auf das Verhältnis von Geschlecht, Macht und Arbeit am Sozialen beziehen und dringend der weiteren Bearbeitung harren:

1. Können, wollen und sollen wir eine Aufwertung der „weiblich konnotierten“ Sozialen Arbeit durch „mehr Männer“ erhoffen? Und dürfen wir infolge einer drastischen Erhöhung des Männeranteils mehr gesellschaftliche Anerkennung von Care-Arbeit überhaupt erwarten?
2. Wird damit eine Ent-Geschlechtlichung dieser Arbeit erreicht? Gelingt also eine andere, neue Bewertung der Arbeit am Sozialen und damit auch eine Neuverteilung ehemals weiblich bzw. männlich konnotierter Arbeit auf beide Geschlechter?
3. Geht das alles durch politische Reformprojekte wie bessere Bezahlung, gezielte Männerförderung, Männerquoten? Mit Hilfe attraktiverer Arbeitsplatzgestal-

tung und Arbeitsplatzbeschreibungen? Durch eine deutliche Arbeitszeitverkürzung für beide Geschlechter und damit gute Voraussetzungen für männliche und weibliche „Vereinbarkeitspraxen“?

4. Oder: Führt die Forderung nach „Mehr Männern“ letztlich zu einer intraberuflichen Geschlechtersegregation nach traditionellem Muster und schlimmstenfalls zur Verdrängung der Frauen aus einer ihrer wenigen beruflichen und von ihnen profilierten Domänen und sollte deshalb energisch bekämpft werden?

Diese Fragen im Kontext der aktuellen Care-Debatten gründlich zu bedenken (vgl. Widersprüche 2014), könnte die Vermittlung bislang eher getrennt voneinander diskutierter Perspektiven befördern. Durch die Sichtbarmachung der gesellschaftlich notwendigen Sorgearbeit und den Verweis auf die Krise der sozialen Reproduktion (Winker 2013) würden die Fragen nach Frauen und Männern in der Sozialen Arbeit in einen gesamtgesellschaftlichen Kontext gestellt, der darauf aus ist, die Verwertungslogik sozialen Tätigseins zurückzuweisen und dem neoliberalen Autonomieparadigma die Perspektive von Angewiesenheit entgegenzusetzen. Hierfür gibt es kein copyright aufgrund „weiblicher Natur“ – das Handeln in Abhängigkeits- und Angewiesenheitsverhältnissen will reflektiert und geübt sein.

Literatur

- Bartjes, Heinz, und Eckart, Hammer. 2006. Männer und Altenpflege. Analysen und Ansätze für mehr Männer in der Pflege. In *Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung*, Hrsg. Jens Krabel, und Olaf Stuve, 135–160. Opladen: Barbara Budrich.
- BMFSFJ. 2010. *Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher*. Ein Forschungsprojekt der Kath. FHS Berlin und Sinus Sociovision GmbH. Heidelberg & Berlin.
- BMFSFJ. 2011. ESF-Modellprogramm: „MEHR Männer in Kitas“. www.koordination-maennerinkitas.de. Zugegriffen: 20. Jan. 2015.
- Connell, Robert W. 1995. The Big Picture. Formen der Männlichkeit in der neueren Weltgeschichte. *Widersprüche* 56/57:23–45.
- Drake, Hans. 1980. *Frauen in der Sozialarbeit. Sexismus – die geschlechtsspezifische Diskriminierung*. Neuwied: Luchterhand.
- Fegter, Susan. 2012. „Wir müssen die Jungs wieder lieben lernen“ – Eltern, Schule und Gesellschaft als Adressaten im Mediendiskurs um Jungen als (Bildungs-)Verlieren. In *Jungen-Pädagogik. Praxis und Theorie von Genderpädagogik*, Hrsg. Ulrike Graff, Miguel Diaz, Doro-Thea Chawlek, und Susan Fegter. Wiesbaden: Springer VS.
- Hagemann-White, Carol. 1988. Wir werden nicht zweigeschlechtlich geboren. In *Frauen-MännerBilder*, Hrsg. Carol Hagemann-White, und Maria S. Rerrich, 224–235. Bielefeld: AJZ.
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). 2009/2010. Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit.

- Lohnspiegel Hans-Böckler. 2009. Lohn- und Gehaltscheck. WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung.
- Rohrmann, Tim. 2006. Männer in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen: Bestandsaufnahme und Perspektiven. In *Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung*, Hrsg. Jens Krabel, und Olaf Stuve, 111–133. Opladen: Barbara Budrich.
- Simmel-Joachim, Monika. 1992. Frauen in der Sozialen Arbeit – Eine Mehrheit als Minderheit. In *Sozialarbeit – ein deutscher Frauenberuf*, Hrsg. Verena Fesel, Barbara Rose, und Monika Simmel, 108–121. Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft.
- Statistisches Bundesamt. 2010. *Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Fachserie 11. Reihe 4.1*. Wiesbaden: Springer VS.
- Ummel, Hannes. 2001. Andere Männer im „anderen“ Beruf? In *Männlichkeit und soziale Ordnung. Neue Beiträge zur Geschlechterordnung*, Hrsg. Peter Döge, und Michael Meuser. Opladen: Barbara Budrich.
- Widersprüche 134. 2014. *Arbeit am Leben Care-Bewegungen und Care-Politiken*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Winker, Gabriele. 2013. Zur Krise sozialer Reproduktion. In *Care statt Cash. Sorgeökonomie und die Überwindung des Kapitalismus*, Hrsg. Hans Baumann, Iris Bischel, Michael Gemperle, Ulrike Knobloch, Beat Ringger, und Holger Schatz, 119–133. Zürich: Denknetz Jahrbuch.
- Wulf-Schnabel, Jan. 2011. *Reorganisation und Subjektivierungen von Sozialer Arbeit*. Wiesbaden: Springer VS.
- Wulf-Schnabel, Jan, und Uta Klein. 2011. Subjektivierungen, Leitung und Geschlecht in der Sozialen Arbeit. In *Arbeit und Prekarität in den Arbeitsfeldern Sozialer Arbeit*, Hrsg. Brigitte Stolz-Willig, 104–123. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Züchner, Ivo, und Peter Cloos. 2010. Das Personal der Sozialen Arbeit. Größe und Zusammensetzung eines schwer zu vermessenden Feldes. In *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch*, Hrsg. Werner Thole, 933–954. Wiesbaden: Springer VS.

Prof. Barbara Rose Bis 2007 tätig in der Lehre und in der Leitung der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit in Hamburg. Lehrschwerpunkte: Familien- und Geschlechterpolitik. Mitglied der Redaktion der Zeitschrift „Widersprüche“.