

Vortrag Prof. Dr. Margitta Kunert-Zier

## **„Gelebte Geschlechterdemokratie von Anfang an – genderkompetente Kita-Teams als Vorbilder und Chance“**

Der Vortrag ist Melitta Walter gewidmet, die im Jan. 2013 verstorben ist mit dem Wunsch, dass ihr leidenschaftliches und humorvolles Engagement für die geschlechtergerechte Arbeit uns weiter inspiriert und in Gedanken begleitet.

### **1. Einleitung und Thesen**

Gelebte Geschlechterdemokratie von Anfang an ist eine wunderbare Utopie. Stellen wir uns vor, schon die Kleinsten in der Krippe erleben vom ersten Tag an, dass da Männer und Frauen arbeiten, sie liebevoll und zugewandt betreuen, wickeln, mit ihnen spielen, singen, toben, malen, forschen, sie trösten, anregen und begleiten. Sie spüren, dass die Frauen und Männer in der Krippe respektvoll miteinander umgehen, sich alle Arbeiten teilen, Entscheidungen gemeinsam treffen und sich dabei wohl fühlen. Geschlechterdemokratie als Normalität, als ein gutes Gefühl der Stimmigkeit zwischen Frauen und Männern. Was für eine Welt!

Dennoch, hier geht es um die Frage, welche *Wertschöpfung* mehr Männer in Kitas nicht nur für die Kinder und für die Erzieherinnen, sondern auch für die Gesellschaft erbringen können. Und ob pädagogische Werte auch gesellschaftliche Werte sind?

Karl Valentin hat mal gesagt: *„Kinder brauchen nicht erzogen werden, sie machen uns eh alles nach“!* Karl Valentin war ein kluger Mann. Er wusste um die Macht von Vorbildern und um den sehr einfachen Mechanismus in der Entwicklung von Kindern, dass sie sehr genau ihre Umwelt beobachten und feinste Antennen dafür haben, was in sich stimmig ist und was nicht.

Sie spüren, noch bevor sie sprechen können, die Schwingungen zwischen den Frauen und Männern in der Kita, den Tonfall, die Mimik, Gesten und sofern es sie anspricht, machen sie es nach.

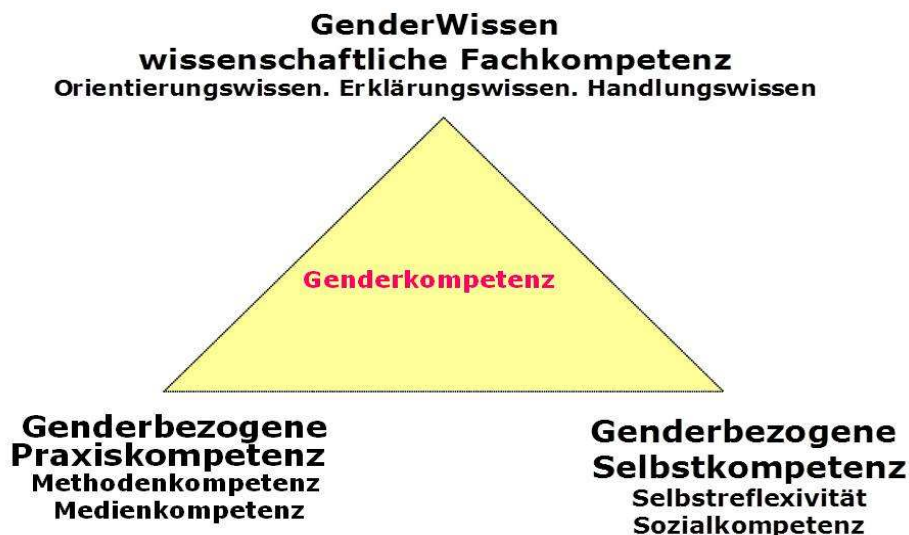
Die Umsetzung von „Mehr Männer in Kitas“ ist zunächst kein Wert an sich. Auch wenn das bloße Da-Sein von Männern mehr die gesellschaftliche Realität abbildet als der *Garten der Frauen* (vgl. Rohrmann 2005 o. S.), so kann das aus erziehungswissenschaftlicher Perspektive natürlich nicht ausreichen.

Meine Thesen dazu lauten:

1. Nur durch genderkompetente und möglichst geschlechterparitätisch besetzte Kita-Teams können Mädchen und Jungen von Anfang an und deren Eltern mit der Idee und den Vorzügen von Geschlechterdemokratie konfrontiert werden und diese konkret erleben.
2. Genderkompetente und geschlechterparitätisch besetzte Teams können langfristig zur gesellschaftlichen Wertschöpfung beitragen, weil sie entscheidend und von Anfang an Mädchen und Jungen auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft förderlich begleiten.
3. Die schön früh und möglichst kontinuierlich erlebte und geförderte Gleichwertigkeit der Geschlechter birgt Chancen für Mädchen und Jungen, selbstbestimmt ihre Potentiale jenseits traditioneller Geschlechterbilder zu entfalten.
4. Die Wertschöpfung von genderkompetenten Erzieherinnen und Erziehern trägt in ihrem langfristig wirksamen Beitrag zur Demokratisierung der Geschlechterverhältnisse.

## 2. Was ist Genderkompetenz in der Kita?

Genderkompetenz ist die Fähigkeit pädagogischer Fachkräfte, Mädchen und Jungen und ihre Eltern in ihrer Entwicklung und Alltagsbewältigung derart zu begleiten und zu fördern, dass sie imstande sind, selbstbestimmt und eigensinnig ihre Potentiale zu entfalten und ihr Leben zu gestalten sowie auf Respekt und Gleichwertigkeit beruhende Beziehungen einzugehen. Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation gehört in die Lehrpläne an Fachschulen für Sozialpädagogik, die Studiengänge der Sozialen Arbeit und der Kindheitspädagogik, und in die erziehungswissenschaftlichen Studiengänge an Universitäten sowie in Fort- und Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte. Zur Herausbildung von Genderkompetenz werden genderbezogenes Fachwissen, genderbezogene Praxiskompetenz und Selbstkompetenz erworben.



1

Die Fachkräfte benötigen ein fundiertes Wissen über die Herstellung von Geschlecht, Geschlechtersozialisation, gesellschaftliche Strukturdaten,

Macht-, Ressourcen und Arbeitsteilung. Sie kennen Theorien und Befunde zu den Lebenslagen der Geschlechter sowie zur Bedeutung des sozialen und kulturellen Hintergrundes für ihre Teilhabechancen.

Die pädagogischen Fachkräfte können das Wissen methodisch umsetzen, genderbezogene Analysen und Beobachtungen z. B. zur Raumnutzung oder zum Spielverhalten von Mädchen und Jungen durchführen und dokumentieren. Sie kennen gendersensible pädagogische Methoden und können diese anwenden. Sie verfügen über die Fähigkeit, gendersensibel mit Kindern, KollegInnen und mit Eltern zu arbeiten.

Die pädagogischen Fachkräfte sind imstande, die Bedeutung des eigenen Geschlechts zu reflektieren. Sie wissen, wie sie als Frau oder Mann wirken und was sie verkörpern. Sie nehmen eine reflektierte Haltung gegenüber sexuellen Orientierungen ein.

Genderkompetenz ist immer diversitätsbewusst (Voigt-Kehlenbeck 2008:62). Sie bezieht neben dem Geschlecht (Gender) auch die Differenzkategorien soziale Herkunft (Class), ethnisch-kultureller Hintergrund (Race) und andere wie Behinderung, Religion, Alter etc. mit ein.

Genderkompetenz folgt den Implikationen einer *Pädagogik der Vielfalt* (Prenzel 1995). Das heißt, sie verzichtet auf Leitbilder und stellt die „Selbstachtung und die Achtung der Anderen“ (ebd.: 185) in den Vordergrund pädagogischer Aktivitäten. Der Verzicht auf Leitbilder bedeutet, prinzipiell eine fragende Haltung gegenüber den Individuen einzunehmen, offen zu sein für deren subjektive Wahrnehmung ihrer Lebenswelt und ihrer Wünsche. Die Feststellung „Ich bin nicht du und ich weiß dich nicht“ (Moeller 1986:11) drückt diese Haltung aus.

### **3. Dimensionen des Privaten, des Politischen und des professionellen in der Genderkompetenz**

Die Triade der Genderkompetenz verweist auf das gekonnte Zusammenspiel von Wissen, Können und Fühlen. Genderkompetenz enthält überdies immer private, politische und professionelle Dimensionen (vgl. dazu auch Kunert-Zier 2005:72ff. u. 281 ff).

**Privat** sind die Bedeutung der Selbstreflexion und die Tatsache, dass ein bewusster Umgang mit dem Geschlecht immer auch in die Privatsphäre hineinreicht. Eine geschlechterbewusste Haltung wird sich in den Beziehungen widerspielen wie in der Erziehung eigener Kinder, der Familie, gegenüber Freunden sowie in alltäglichen Begegnungen.

**Politisch** ist Genderkompetenz, weil sie immer auch nach den gesellschaftlichen Hintergründen sozialer Ungleichheit fragt und sich mit Machtverhältnissen und Strategien zu deren Aufhebung befasst

Im **professionellen** Kontext genderkompetenter Arbeit sind das Private und das Politische immer miteinander verwoben. Es gilt, die Dimensionen und die drei Elemente von Genderkompetenz immer wieder bewusst zu machen, zu reflektieren und in eine Balance zu bringen.

Wenn eine der Dimensionen bzw. Elemente fehlt, wird es problematisch: Das Fachwissen allein nützt in der Praxis wenig, wenn wir keine Wege der Umsetzung und keine dafür angemessenen Methoden kennen. Genderbewusst arbeiten ohne eigene innere Beteiligung wäre in sich unstimmig. Und nur zu agieren und zu reflektieren, ohne dies in einen Theoriezusammenhang und ein gesellschaftliches Verständnis einzubetten, wäre zu kurz gegriffen. Genderkompetente Professionalität entfaltet sich also nur unter der Berücksichtigung der drei Elemente und der unterschiedlichen Dimensionen.

#### **4. Mehr Männer in Kitas - Zur Gefahr eines Gender-Roll-Back**

Sofern die neue Wertschöpfung nur darin gesehen wird, dass endlich Männer in Kitas präsent sind und damit gesellschaftliche Realität abbilden, kann dies für Erzieherinnen und Erzieher auch ein Rückfall in traditionelle Geschlechterrollen bedeuten.

Der erste männliche Erzieher in der Kita wird als „Exot“ erlebt und mit enormen Hoffnungen und Erwartungen überfrachtet. Er repräsentiert allein durch seine Geschlechtszugehörigkeit, dass etwas Neues nie Dagewesenes geschieht. Die Erwartungen an etwas Neues werden nicht nur von Mädchen und Jungen, sondern auch von den Erzieherinnen geteilt. Endlich ist da ein Mann, der möglicherweise all die Dinge mit den Kindern machen kann, die den weiblichen Erzieherinnen nicht so liegen: Fußballspielen, raufen, wilde Sachen machen, mit schwierigen Jungen zurechtkommen (vgl. Kratz/Mahr 2013:21).

Den Männern in der Kita<sup>1</sup> wird mehr Durchsetzungsfähigkeit attestiert, andere Umgangsformen mit Gewalt, Aggression und Macht, mehr Gelassenheit, mehr Handwerkskunst. Sie sind ein Gewinn für die Väterarbeit und helfen, den ErzieherInnen-Beruf aufzuwerten. Gleichzeitig stellen die Erzieherinnen fest, dass sie „beinahe ohne es zu merken, in Rollen schlüpfen, die seit Jahrhunderten Frauen und Männern zugesprochen werden“ (ebd.).

In einer Studie zu *Männern in der Sozialen Arbeit zwischen Rollenerwartungen und beruflicher Identitätsfindung* (Mertens 2013) wurde festgestellt, dass Männer, die bewusst in das Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit gegangen waren, weil sie mit Menschen und nicht in einem konkurrenz- und leistungsorientierten Arbeitsfeld arbeiten wollten, von traditionellen Rollenerwartungen der Erzieherinnen überrascht wurden. Sie

---

<sup>1</sup> Die BA-Thesis wurde als beste genderbezogene Arbeit des Jahres 2013 mit dem Henriette-Fürth-Preis des Gender- und Frauenforschungszentrum Hessischer Hochschulen GFFZ ausgezeichnet, der erstmalig an einen Mann ging.

passten sich den Erwartungen der Frauen an, um sich als „richtige“ Männer zu beweisen. Auch wenn für die befragten Männer das Geschlecht im Beruf des Erziehers bzw. des Sozialarbeiters ursprünglich keine hohe Relevanz hatte, so doch für ihre eigene Identität. Diese würde – so Mertens, in Gefahr geraten, wenn sie sich den traditionellen Rollenerwartungen der Kolleginnen entziehen würden. Die Männer spielten also das traditionelle Doing Gender mit, weil sie ansonsten eine Abwertung befürchteten.

Dieser Befund ist höchst bedenklich. Solange die pädagogischen Fachkräfte diese Gefahren nicht kennen und professionell in ihre Interaktionen einbeziehen, kann das Mehr an Männern zur Re-Aktivierung traditioneller Geschlechtsrollenbilder in Kitas führen, was ja gerade nicht gewollt ist. Möglicherweise ist es den Erzieherinnen nicht bewusst, dass Sie dadurch erschweren, dass Männer in Kitas auch „Andere“ sein können.

## **5. Das Modell des *Gehaltene Raums* – Verständigung über die gemeinsame Verantwortung für Geschlechterdemokratie**

Der *Gehaltene Raum* wurde zwischen 2008-2010 in einem Gender-Projekt in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Frankfurt a. M. unter der Begleitung von Corinna Voigt-Kehlenbeck und Bernd Drägestein erprobt und entwickelt (vgl. Jugend- und Sozialamt der Stadt Frankfurt a. M. 2011) Der „Gehaltene Raum“ bedeutet, dass die Einrichtung zu einem Erprobungs-, Ermöglichungs- und Entfaltungsraum für Neues in Sachen Gender wird. Hier werden eigensinnige Selbstinszenierungen und Aushandlungsprozesse zwischen und unter den Geschlechtern durch das Team gemeinsam „gehalten“ und reflexiv begleitet. Zentral ist, dass immer das Subjekt und nicht die Geschlechterzugehörigkeit im Vordergrund steht. Der *Gehaltene Raum* sieht eine gemeinsame Qualifizierung von Teams einer jeden Einrichtung vor.

Für die Kita könnte dies Folgendes bedeuten:

Alle Teammitglieder durchlaufen einen Prozess der Verständigung über Mädchen- und Jungenbilder der Fachkräfte und das Selbstverständnis als Frau bzw. Mann in der Kita. Sie tauschen sich aus über die Wahrnehmung von Mädchen und Jungen: Woran wird erkannt, welche Bedeutungen Mädchen und Jungen den Geschlechtern zuordnen? Welchen fördernden und hemmenden Stellenwert haben die pädagogischen Fachkräfte dabei?

Räumliche, methodische und organisatorische Gegebenheiten in der Kita und deren Einfluss auf geschlechtstypische bzw. untypische Verhaltensweisen werden kritisch überprüft. Es wird gefragt, wie diese verändert werden können, z. B. was geschehen würde, wenn z. B. Puppen- und Bauecken aufgelöst würden?

Die Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen in der Kita wird unter die Lupe genommen und gefragt, ob diese von allen so erwünscht ist. Schließlich findet eine Verständigung darüber statt, was die Fachkräfte tun können, um nicht unreflektiert geschlechtsstereotype Verhaltensweisen zu übernehmen, darüber, geschlechtersensibel in der Kita arbeiten zu wollen und dies als gemeinsame Aufgabe zu sehen. Ein weiterer Schlüssel zum *Gehaltenen Raum* sind gemeinsame Überlegungen über ein *gutes Zusammenarbeiten* von Frauen und Männern.

Ziel ist es, im Team in einen konstruktiven Dialog zu allen Genderfragen in der Kita zu kommen. Es soll Raum für eine prinzipielle Offenheit gegenüber den Geschlechtern geschaffen werden. Das bedeutet, keine Leitbilder über „richtige“ oder „falsche“ Mädchen und Jungen, Frauen und Männer aufzustellen, sondern diesen selbst zu überlassen, welche Bedeutung das Geschlecht für sie hat.

Auch im Team wird angestrebt, ein Klima der Offenheit zu finden, im dem jedes Teammitglied „ohne Angst verschieden“ (Adorno 1969:130ff.) sein



kann. Das heißt: Frauen und Männer im Team werden eigensinnige Selbstdefinitionen über ihr Geschlecht zugestanden. Diese Selbstdefinitionen müssen ansprechbar und akzeptiert sein. Das Team einigt sich darauf, eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Es gilt, Strukturen zu schaffen, in denen regelmäßige Reflexionen im Team zu Genderfragen gesichert sind.

Ein weiteres Ziel ist es, unter Einbezug der Mädchen und Jungen, ein zielgruppen- und subjektorientiertes Konzept für eine genderorientierte Arbeit zu entwickeln.

## **6. Ausblick**

Auch die Kitas könnten zu solchen, durch genderkompetente weibliche und männliche Fachkräfte „gehaltenen Räumen“ werden, in denen Mädchen und Jungen auf ihrem Weg in die Gesellschaft die Förderung und Begleitung erfahren, die sie für die Entfaltung von Eigensinn und allen ihren Potentialen brauchen. Ein gleichwertiger, respektvoller und arbeitsteiliger Umgang zwischen den Geschlechtern wäre von Anfang an eine Selbstverständlichkeit. Erzieherinnen und Erzieher würden im besten Fall Geschlechterdemokratie vorleben und die Kinder könnten – frei nach Karl Valentin – es ihnen einfach nachmachen.

Die Initiativen für mehr Männer in Kitas sollten, um nicht ein Gender Roll-Back zu befördern, die Qualifizierung zur Genderkompetenz ernsthaft in ihre Aktivitäten aufnehmen. Nur dann würde die Chance ergriffen, eine echte Wertschöpfung für mehr Geschlechterdemokratie zu ermöglichen. Dem Ziel einer geschlechterdemokratischen Gesellschaft könnten wir damit ein großes Stück näher kommen.

## Quellen

- Adorno, Theodor W. 1969: Minima Moralis. Reflexionen aus dem beschädigten Leben. 2. Auflage 1969. Frankfurt a. M., 1. Aufl. 1951
- Kunert-Zier, Margitta 2005: Erziehung der Geschlechter. Entwicklungen, Konzepte und Genderkompetenz in sozialpädagogischen Feldern. Wiesbaden
- Kratz, Julia/Mahr, Sabrina 2013: Positive Wandlung der Frauendomäne Erziehungsarbeit. In: TPS 4/2013. S. 21
- Mertens, Kevin 2013: Männer in der Sozialen Arbeit zwischen Rollenerwartungen und beruflicher Identitätsfindung. Unveröffentlichte BA-Thesis am Fachbereich 4 Soziale Arbeit und Gesundheit der Fachhochschule Frankfurt a. M. Frankfurt a. M.
- Moeller, Michael Lukas 1986: Die Liebe ist ein Kind der Freiheit. Reinbek
- Jugend- und Sozialamt der Stadt Frankfurt a. M. (Hrsg.) 2011: Der gehaltene Raum. Dokumentation Gender Projekt Frankfurt a. M:
- Prenzel, Annedore 1995: Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik. Opladen 2. Auflage 1. Aufl. 1993
- Rohrmann, Tim 2001: Wofür ein Mann gebraucht wird... In: Kindertageseinrichtungen aktuell KiTa spezial, Nr. 2/2001, S. 35-38, überarbeitete Fassung von 2005.  
In: <http://www.kindergartenpaedagogik.de/1352.html>
- Valentin, Karl .o.J.: <http://www.karl-valentin.de/zitate/zitate.htm>
- Voigt-Kehlenbeck, Corinna 2008: Flankieren und Begleiten. Geschlechterreflexive Perspektiven in einer diversitätsbewussten Sozialarbeit. Wiesbaden.