

Das ESF-Modellprogramm ‚MEHR Männer in Kitas‘ – Analysen, Erfahrungen und Strategien aus der Praxis

Team der Koordinationsstelle ‚Männer in Kitas‘

Seit Anfang des Jahres 2010 haben wir uns als Mitarbeiter/innen der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geförderten Koordinationsstelle ‚Männer in Kitas‘ zum Ziel gesetzt, mittels Öffentlichkeitsarbeit, Information, Beratung und Vernetzung gemeinsam mit Verantwortlichen aus Politik und Praxis den Anteil männlicher Fachkräfte in Kitas spürbar und längerfristig zu steigern. Im Dialog mit den Mitarbeiter/innen der ebenfalls vom BMFSFJ sowie vom europäischen Sozialfonds geförderten 16 ESF-Modellprojekte ‚MEHR Männer in Kitas‘ haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus unseren wissenschaftlichen Studien ‚work changes gender‘ (Puchert/Gärtner/Höyng 2005); ‚Neue Wege für Jungs‘ (Cremers/Puchert/Mauz 2008; Cremers 2012), ‚Gender Loops‘ (Krabel/Cremers 2008; Krabel/Cremers/Debus 2008) und ‚Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten‘ (Cremers/Krabel/Calmbach 2010) in die Praxis umzusetzen und diese mit einer geschlechtersensiblen Öffentlichkeitsarbeit zu verbinden (vgl. Schulte 2012 und 2013).

Mit dem hier vorliegenden Artikel wollen wir einen Einblick in die Arbeit der 16 ESF-Modellprojekte ‚MEHR Männer in Kitas‘ gewähren, die in 13 verschiedenen Bundesländern mit unterschiedlichsten Strategien im Rahmen einer dreijährigen Modellprojektlaufzeit erfolgreich versucht haben, den Männeranteil in Kitas sowie in den entsprechenden Ausbildungsinstitutionen zu steigern. Die Aufgabe der Koordinationsstelle war es dabei unter anderem, die Mitarbeiter/innen der 16 Modellprojekte zu begleiten und ihnen möglichst mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Wir machten dies mittels Vor-Ort-Besuchen, Telefonaten, Mails, Newslettern, Netzwerkveranstaltungen, Workshops, nationalen wie internationalen Fachkonferenzen sowie mit gemeinsamen geplanten und öffentlichkeitswirksam durchgeführten Aktionstagen.

Im Folgenden geht es uns nicht um eine wissenschaftliche Bearbeitung des Themas (vgl. die hierzu weiter unten angegebene Literatur), sondern vielmehr darum, Einblicke zu gewähren und neugierig auf unsere Materialien, Methoden und Ergebnisse zu machen. Wir verbinden mit diesem Vorhaben die Hoffnung, bei Ihnen das Interesse wecken zu können, sich je nach Bedarf vertiefend mit den vielfältigen Facetten des Themas ‚Männer und Gender in Kindertagesstätten‘ zu beschäftigen.

Am 31. Dezember 2013 endete nach dreijähriger Laufzeit das ESF-Modellprogramm ‚MEHR Männer in Kitas‘, während die Koordinationsstelle ‚Männer in Kitas‘ auch in der Zukunft das Ziel verfolgen wird, den Männeranteil in Kitas merklich und längerfristig zu steigern. Darüber hinaus wird es ein neues ESF-Modellprogramm geben, das sich an Berufswechselr/innen richtet. Dieses Programm mit dem Titel ‚Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas‘ wird ebenfalls mit Geldern vom BMFSFJ und vom europäischen Sozialfonds gefördert. Wir werden am Ende des Artikels kurz auf dieses neue Programm eingehen, das gleichfalls von der Koordinationsstelle wissenschaftlich und inhaltlich begleitet wird.

Am Anfang war die Studie „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“¹ – Seither ist viel passiert!

„Männer in Kitas' lächeln ...

... von Plakaten, in U-Bahnen, in Kinospots, auf T-Shirts und Bussen. Sie erhalten Aufmerksamkeit von der Tagespresse, in den Nachrichten, in Talkshows und im Kulturmagazin. Sie treten als Gruppe auf Facebook und Youtube in Erscheinung. Und sie sind sogar als Puppen zu haben!“ (Koordinationsstelle 2014: Handreichung zur geschlechtersensiblen Öffentlichkeitsarbeit, S. 4).

Keine Frage, Männer in Kitas sind „in“, und als wir im Jahre 2008 dem BMFSFJ eine Forschungsskizze zum Thema „Männer in der Ausbildung zum Erzieher und in Kindertagesstätten“ (Cremers/Krabel/Calmbach 2010) anempfohlen haben, hätten wir uns niemals vorstellen können, welche Entwicklung das Thema im Verlauf der folgenden Zeit nehmen würde und es gar zu einem Bundesprogramm ‚MEHR Männer in Kitas‘ käme (vgl. hierzu auch Icken 2012). Mittlerweile sind allein 500 von der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ erfasste Artikel und Berichte in einschlägigen Kita-Zeitschriften und in lokalen sowie überregionalen öffentlichen Medien (Zeitungen, Internet, Radio und Fernsehen) zum Thema erschienen. In Deutschland, Österreich und der Schweiz sind weitere Forschungsprojekte durchgeführt worden, und wissenschaftliche Sammelbände und Monographien haben sich kritisch mit dem Thema befasst.

Im Zentrum der Forschung, Sammelbände, Monographien und Berichterstattungen standen die unterschiedlichsten Fragestellungen, wie z.B.: Warum sollten überhaupt mehr Männer in Kitas beschäftigt sein? Woran liegt es, dass der Männeranteil bei den Kita-Beschäftigten so gering ist? Wie kam es dazu, dass Männer in Kitas zu einem fachlichen und politischen Thema wurden? Mit welchen Strategien lassen sich mehr Männer für die pädagogische Arbeit in Kitas gewinnen? Mit welchen Motivationen ergreifen Männer den Beruf des Erziehers? Mit welchem Geschlechter-Wissen sind männliche Erzieher und solche die es werden wollen ausgestattet? Welche Zukunftsvorstellungen haben männliche Erzieher? Wie sieht der Arbeitsalltag von männlichen Erziehern in der Kita aus und wie ergeht es ihnen dort? Wie wirken sich männliche Erzieher auf das Team und die Arbeit mit Kindern aus?²

Kurz: Während Aigner und Poscheschnik noch im Jahre 2010 für den internationalen Forschungsstand feststellten, dass insgesamt „von einem eklatanten Mangel an Untersuchungen über den Einfluss professioneller Erziehung und Bildung durch Männer auf die Entwicklung von Kindern gesprochen werden“ kann (S. 429), lässt sich heute aufgrund der aktuellen Forschungslage aussagen, dass männliche Fachkräfte als „wirksame Diversifizierung und Anreicherung des Beziehungsalltags“ (Aigner et al. 2013, S. 113) in Kindertagesstätten wirken, wenngleich die Autoren auch konstatieren, dass es selbstverständlich weiterer empirischer Untersuchungen bedarf (vgl. ebd., S. 112). Innerhalb eines vergleichsweise kurzen Zeitraums von nur vier Jahren wurde also eine enorme Weiterentwicklung des fachlichen und öffentlichen Diskurses erreicht (vgl. hierzu beispielhaft Aigner/Rohrman 2012; Cremers/Krabel/Calmbach 2010; Cremers/Höyng/Krabel/Rohrman 2012; Cremers/Krabel 2013/2014; Budde et al. 2014; Rose/May 2014)³, und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Koordinations-

¹ Cremers/Krabel/Calmbach 2010

² Vgl. zu diesen Fragestellungen exemplarisch Cremers et al. 2012 und Rose/May 2014 sowie die von der Koordinationsstelle herausgegebenen acht Handreichungen für die Praxis. Die Handreichungen wie auch weitere Materialien finden Sie auf unserer Webseite www.koordination-maennerinkitas.de

³ Siehe hierzu auch unsere Dokumentationen der nationalen und internationalen Konferenzen 2011, 2012 und 2014. Sie finden die Dokumentationen sowie weitere Informationen zu den jeweiligen Veranstaltungen auf unserer Webseite.

stelle „Männer in Kitas“ sowie der ESF-Modellprojekte ‚MEHR Männer in Kitas‘ haben hierzu national wie international erheblich beigetragen.

Diese Weiterentwicklung des Themas zeigt sich auch in dem von der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ im Jahr 2014 herausgegebenen „Praxis-Schuber“, der in Kooperation mit den Mitarbeiter/innen der ESF-Modellprojekte ‚MEHR Männer in Kitas‘ als Bilanzierung der Modellprojektphase erarbeitet worden ist und acht Handreichungen zu den folgenden Handlungsfeldern enthält:

1. geschlechtersensible Berufsorientierung: „Jungen und Männer für den Erzieherberuf gewinnen“
2. Nutzung von Freiwilligendiensten: „Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges Soziales Jahr und Schülerpraktika“
3. „Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit für MEHR Männer in Kitas“
4. geschlechtersensible Väter- und Elternarbeit: „Vielfältige Väterarbeit in Kindertagesstätten“
5. Beförderung von „Arbeitskreisen für männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“
6. Schutz vor dem „Generalverdacht“: „Sicherheit gewinnen“
7. „Geschlechtersensible Personalentwicklung für Kita-Träger und Kitas“
8. geschlechtersensible Pädagogik „Geschlechtersensibel pädagogisch arbeiten in Kindertagesstätten“.

In den verschiedenen Handreichungen werden Strategien, Analysen und Praxiserfahrungen beschrieben sowie Materialien zur Umsetzung eigener Projektideen vorgestellt. Neben den Handreichungen entwickelten die ESF-Modellprojekte in den letzten Jahren vielfältige weitere Materialien zu praxisrelevanten Handlungsfeldern.

Prof. Dr. Bettina Franzke ist auf unserer Berliner Abschlussveranstaltung „Der Blick zurück nach vorn“ im Frühjahr 2014 unserer Bitte nachgekommen, die Handreichungen des Praxis-Schubers und damit gewissermaßen auch die dreijährige Modellprojekt-Praxis zu kommentieren. In diesem Kommentar wirbt sie für die inhaltliche Qualität der Handreichungen, wie folgender Ausschnitt zeigt:

„Die konzeptionelle und wissenschaftliche Fundierung der Handreichungen ist hoch. Soweit überhaupt empirische Befunde verfügbar sind, werden sie in konzeptionelle Überlegungen und deren Dokumentationen einbezogen. Mit dem Anstoßen der Projekte ‚Männer in Kitas‘ wurde Pionierarbeit geleistet. Die Praxis ist weiter als die Forschung. Das Themenfeld zeigt auf gigantisches Forschungspotenzial. Konzeptionell gab es wenig Anknüpfungspunkte. Selbst in der DDR waren Männer in sozialen Berufen kein Thema (umgekehrt dagegen gab es viele erfolgreiche Bemühungen, Frauen für sog. MINT-Berufe zu gewinnen), und auch die nordischen Länder sind oftmals bei einer deutlichen und nachhaltigen Steigerung des Männeranteils in Kitas nicht weiter (z.B. Dänemark, Norwegen, Schweden“ (Franzke 2014).⁴

Ehe wir einzelne Handlungsfelder der Projektlaufphase vorstellen, zeigen wir im Folgenden zunächst die Entwicklung des Männeranteils in Kitas und Fachschulen für Sozialpädagogik während der Projektlaufzeit auf.

⁴ Siehe den vollständigen Kommentar in unserer Konferenz-Dokumentation „Der Blick zurück nach vorn“ von 2014. Zu finden als Download auf unserer Webseite. Dort finden Sie ebenfalls die wertschätzenden Kommentare aus der Praxis von Christoph Kimmerle (Fachschuldozent), Kathrin Janert (Trägerverantwortliche) und Sigrid Richter-Unger (Leiterin der Beratungsstelle „Kind im Zentrum“, Berlin).

Männer in Kitas – „Avantgarde gegen den seit Jahren bestehenden ‚Hauptstrom‘ geschlechtertraditioneller Berufswahlen“⁵

Die am Modellprogramm beteiligten Kindertageseinrichtungen konnten im Zeitraum vom 01.01.2011 bis zum 31.12.2013 die Anzahl männlicher Fachkräfte von 284 auf 423 steigern. Das entspricht einer Steigerungsrate von knapp 50% (die Anzahl weiblicher Fachkräfte wurde im Vergleich dazu um 11% gesteigert). Die in dieser Zeitspanne erreichte Steigerung des Männeranteils beschränkt sich aber natürlich nicht nur auf die an den jeweiligen Modellprojektstandorten beteiligten Einrichtungen, sondern lässt sich bundesweit sowohl auf der Städte- und Landkreisebene als auch bei den männlichen Auszubildenden in den Fachschulen für Sozialpädagogik nachzeichnen. Denn obgleich der bundesweite Männeranteil in Kitas mit 4,1% im Jahre 2013 weiterhin verhältnismäßig niedrig ist, hat sich in den letzten fünf Jahren auch hier viel getan. Während im Jahr 2009 laut Bundesamt für Statistik insgesamt 10.745 männliche Fachkräfte, Praktikanten, Zivil- und Freiwilligendienstler sowie ABM-Kräfte in Kitas (reine Schulhorte ausgenommen) beschäftigt waren, konnte die absolute Zahl der Männer im Jahr 2013 auf insgesamt 19.055 gesteigert werden.⁶ Dies entspricht einer Steigerung von über 77%.⁷

Wer sich eingehender mit dem Männeranteil in Kitas beschäftigt, dem fällt auf, dass sich der Anteil in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich entwickelt, wie folgende Abbildung zeigt.

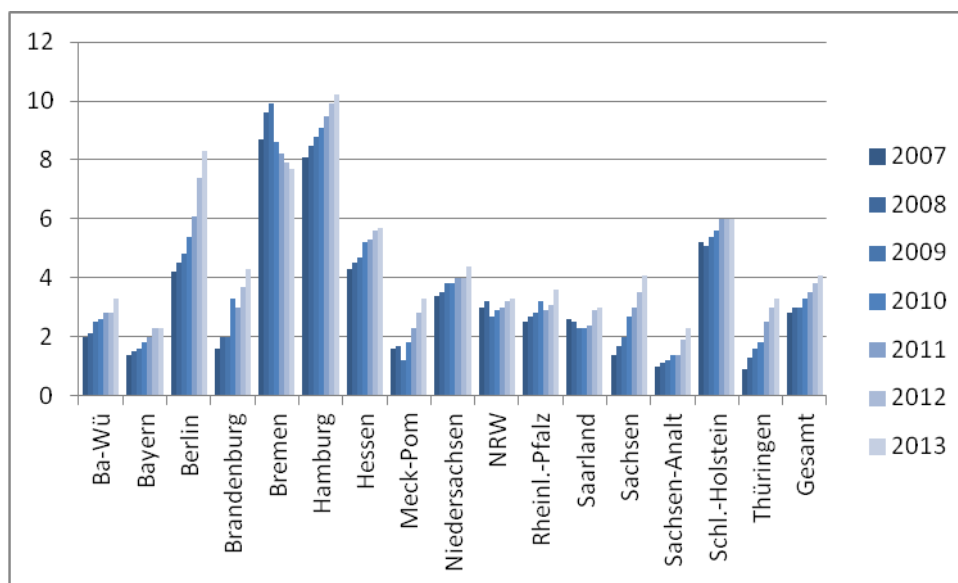


Abbildung 1: Anteil pädagogisch arbeitender Männer in Kitas (Fachkräfte incl. Praktikanten, FSJler, Bundesfreiwilligendienstler und Sonstige) in den Bundesländern (2009-2013)

⁵ Ein Zitat von Prof. Dr. Carsten Wippermann auf unserer Abschlussveranstaltung „Der Blick zurück nach vorn“ im Frühjahr 2014.

⁶ Die vorliegenden Zahlen beziehen sich auf Männer, die in Kindertagesstätten mit Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren arbeiten. Deshalb sind der Verwaltungsbereich von Kindertagesstätten und Schulhorte, die ausschließlich Schulkinder im Alter von 5 bis 14 Jahren betreuen, aus den Berechnungen ausgenommen. Die genaue Anzahl von Männern, die ausschließlich mit Vorschulkindern arbeiten, lässt sich allerdings nicht ermitteln, da bestimmte altersübergreifende und -gemischte Einrichtungen Vorschul- und Schulkinder betreuen und im Einzelnen nicht nachzuvollziehen ist, mit welchen Kindern die Männer in solchen Einrichtungen arbeiten.

⁷ Da in diesem Zeitraum, unter anderem wegen des verstärkten Ausbaus von Tagesplätzen für Kinder unter drei Jahren, auch viele weibliche Erzieherinnen in Kindertageseinrichtungen eingestellt wurden, ist der Männeranteil in Kitas allerdings „nur“ um 1,1 Prozentpunkte gestiegen (von 3% im Jahr 2009 auf 4,1% im Jahr 2013).

Während in den Bundesländern Hamburg und Berlin mit einem Männeranteil in Kitas von 10,2% bzw. 8,3% mittlerweile (nahezu) jeder zehnte Beschäftigte in Kita männlich ist, kommen Männer in Kitas insbesondere in Sachsen-Anhalt (2,3%) und Bayern (2,3%) fast gar nicht vor. Ein Vergleich über einen Zeitraum von fünf Jahren zeigt, dass insbesondere Berlin, aber auch die ostdeutschen Bundesländer Thüringen, Brandenburg und Sachsen, eine hohe Steigerung des Männeranteils verzeichnen konnten. In Sachsen geht die Steigerung des Männeranteils allerdings vor allem auf die Zunahme männlicher Beschäftigter in Dresdener und Leipziger Kitas zurück. So arbeiteten im Jahr 2013 mehr als die Hälfte aller sächsischen männlichen Fachkräfte in diesen beiden Städten. Bremen ist dagegen das einzige Bundesland, in dem der Anteil männlicher pädagogisch Beschäftigter seit fünf Jahren kontinuierlich sinkt, wenn auch ausgehend von einem relativ hohen Niveau.

Auch auf der Ebene von Stadt- und Landkreisen differieren die Männeranteile stark. Während beispielsweise im Jahr 2013 zum ersten Mal vier Stadtkreise [Kiel (12,3%), Frankfurt am Main (11,5%), Flensburg (11%) und Hamburg (10,2%)] den Sprung über die 10-Prozenthürde schafften und damit ihren vergleichsweise hohen Männeranteil noch steigerten, stagnieren andere Stadt- und Landkreise weiterhin bei 1% bis 2%.

Bei den Fachschulen für Sozialpädagogik zeichnet sich seit Jahren ein ähnlich positiver Trend ab. Im Schuljahr 2013/2014 lag der Anteil männlicher Auszubildender bundesweit bei 16,3% gegenüber 13,8% im Schuljahr 2009/2010. In absoluten Zahlen stieg die Anzahl männlicher Auszubildender in den Jahren 2009/2010 bis 2013/2014 von 7.740 auf 13.913. Dies entspricht einer prozentualen Steigerung von 79,8%, wohingegen der Anteil der Fachschülerinnen in den letzten fünf Jahren, natürlich ausgehend von einem deutlich höheren Niveau, nur um 46,4% stieg. Auffällig ist jedoch auch hier, wie stark sich das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den Fachschulen von Bundesland zu Bundesland unterscheidet. Die folgende Tabelle zeigt den Anteil männlicher Fachschüler in Fachschulen für Sozialpädagogik im Schuljahr 2013/2014 aufgeschlüsselt nach einzelnen Bundesländern.⁸

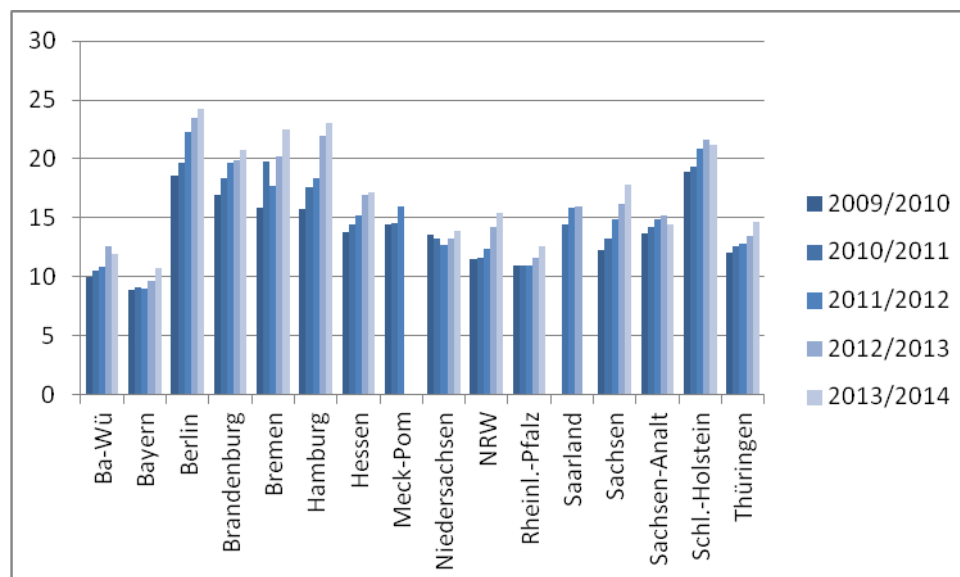


Abbildung 2 Anteil männlicher Fachschüler in Fachschulen/-akademien für Sozialpädagogik 2009-2014

⁸ Anmerkung: Aufgrund einer Softwareumstellung in Mecklenburg-Vorpommern liegen für das Schuljahr 2012/2013 keine Daten zu den Erzieherfachschüler/innen vor. Die Angaben für Mecklenburg-Vorpommern beziehen sich deshalb auf das Schuljahr 2011/2012.

Die Bundesländer Berlin, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Hamburg konnten in den letzten Jahren besonders viele Männer für die Erzieherausbildung gewinnen. Hamburg, Berlin und Sachsen sind die Bundesländer, die im Zeitraum von 2009/2010 bis 2013/2014 die Anzahl männlicher Fachschüler sogar verdoppeln konnten. In Hamburg stieg die Anzahl männlicher Fachschüler in diesem Zeitraum von 300 auf 729. Dies entspricht einer Steigerung von 143% (Steigerung bei den weiblichen Fachschülerinnen: 53,6%). In Berlin nahm die Anzahl männlicher Fachschüler in diesem Zeitraum von 759 auf 1.837 zu. Dies ist eine Steigerung von 142% (Steigerung bei den weiblichen Fachschülerinnen: 73,1%). In Sachsen nahm die Anzahl männlicher Fachschüler von 570 auf 1.348 zu; die Steigerung beträgt damit ca. 136,8% (Steigerung bei den weiblichen Fachschülerinnen: 53,8%). Auch Sachsen-Anhalt weist eine Steigerungsrate von 105% auf (Steigerung bei den weiblichen Fachschülerinnen: 93%).

Eine Ausnahme bildet das Land Mecklenburg-Vorpommern. Dort ist die Anzahl männlicher Fachschüler im Zeitraum von 2009/2010 bis 2011/2012 sogar um ca. 4% gesunken. In diesem Bundesland ist allerdings auch die Anzahl weiblicher Fachschülerinnen rückläufig, nämlich um 15%. Leider liegen für Mecklenburg-Vorpommern für das Schuljahr 2012/2013 und 2013/2014 (noch) keine Daten vor (siehe oben).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der regional sehr unterschiedliche Männeranteil in Kitas sowie in den entsprechenden Ausbildungsstätten darauf hinweist, dass regionale Aspekte und spezifische Ausgangslagen bei Trägern und Einrichtungen bzw. deren Strategien, den Männeranteil zu steigern, sich positiv oder negativ auf die geschlechtliche Segregation in Kitas und in entsprechenden Ausbildungsstätten auswirken (können).

Darüber hinaus ist die Steigerung des Männeranteils in Kitas und in den entsprechenden Ausbildungsstätten insbesondere vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass sich traditionelle Geschlechterrollenbilder weiterhin massiv auf die Berufswahl von Jungen und Mädchen auswirken, wie aktuelle Studien zeigen (vgl. BIBB 2013). Prof. Dr. Wippermann bezeichnete auf unserer Abschlusstagung im Rahmen seines Vortrags „Vielfalt der Milieus in Kitas: Nutzen wir die Chance!“ denn auch „Männer in Kitas“ als „Avantgarde gegen den seit Jahren bestehenden ‚Hauptstrom‘ geschlechtertraditioneller Berufswahlen“.

Strategien und Praxisansätze zur Steigerung des Männeranteils in Kitas

Welche Handlungsfelder haben sich während der Projektlaufphase als wichtig erwiesen, um den Männeranteil zu steigern? Anhand der exemplarisch ausgewählten Handlungsfelder Öffentlichkeitsarbeit, Berufswahlorientierung sowie Personal- und Organisationsentwicklung wollen wir im Folgenden einige Aspekte und Strategien vorstellen, mit denen wir und die Mitarbeiter/innen der Modellprojekte in den letzten vier Jahren versucht haben, den Männeranteil in den Kitas und den entsprechenden Ausbildungsstätten zu steigern.

Öffentlichkeitsarbeit – den Berufs des Erziehers/der Erzieherin attraktiver und damit realitätsgetreuer darstellen

Für die Durchführung des ESF-Modellprogramms standen der Koordinationsstelle und den Modellprojekten nicht unerhebliche finanzielle Ressourcen für PR-Maßnahmen bereit. Ab Mitte 2010 machten wir uns als Koordinationsstelle, und ab Anfang 2011 machten sich die Modellprojekte auf den Weg, die Öffentlichkeit für das Thema „Männer in Kitas“ zu interessieren. Gemeinsames strategisches Ziel sollte es nicht nur sein, den Anteil männlicher Fachkräfte in Kitas zu steigern, sondern auch das Image und die gesellschaftliche Akzeptanz des Berufs attraktiver und damit realitätsgetreuer darzustellen. Hierzu musste vor allem die Stra-

tegie verfolgt werden, der häufig in der Öffentlichkeit wahrzunehmenden Sicht der Selbstbewertung eine Sichtweise entgegenzustellen, der den Blick für die Attraktivitätsfaktoren des Berufes öffnet und zeigt. In ihrem Artikel für die Handreichung „Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit für mehr Männer in Kitas“ beschreibt Cornelia Heider-Winter vom Hamburger Modellprojekt, dass hierzu in einem ersten Schritt die Fach- und Führungskräfte aus den Kindertagesstätten selbst von der Strahlkraft ihrer Profession überzeugt sein müssen. Wobei in der Öffentlichkeitsarbeit (Presse, Berufsmesse, Tag der offenen Tür, eigene Webseite etc.) darauf zu achten ist, dass die Darstellung des Berufs mit dem übereinstimmt, was Interessierte in der Wirklichkeit vorfinden. Denn nur dann ist der Erfolg nachhaltig. Das heißt, dass die negativen Bedingungen, wie sie in allen Berufen vorzufinden sind, nicht verheimlicht werden, aber eben auch nicht im Vordergrund stehen.

Es geht um die Motivation, den eigenen Beruf als ernst und wichtig zu begreifen. Was in der Wirtschaft unter dem Begriff „Employer Branding“ seit Jahren strategisch genutzt wird, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu rekrutieren, nämlich anhand einer Marke Identifikation zu schaffen und so Personal an das Unternehmen zu binden, steckt im Sozial- und Bildungsbereich noch in den Kinderschuhen. „Employer Branding“ verspricht als strategischer Ansatz nicht nur die Möglichkeit, die eigene Einrichtung mit herausragenden Alleinstellungsmerkmalen zu präsentieren. Die Maßnahmen sollen auch dazu beitragen, dass die Identifikation und damit die Leistungsbereitschaft aller Beschäftigten und die Unternehmenskultur gestärkt werden (vgl. ebd.).

Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit – im (fast unmöglichen) Spagat zwischen Nachrichtenwert und Geschlechtersensibilität

Die Aufgabe der Koordinationsstelle war es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Modellprojekte auch in der Öffentlichkeitsarbeit fachlich zu begleiten. Unser wichtigstes eigenes Ziel in der Begleitung war es, den (fast unmöglichen) Spagat zwischen Nachrichtenwert und Geschlechtersensibilität hinzubekommen. Zu Projektbeginn lagen kaum systematisierte Erfahrungen dazu vor, wie eine gendersensible Öffentlichkeitsarbeit aussehen kann, mit der mehr Männer für Kitas gewonnen werden können. Klar war nur, dass wir in unserer Öffentlichkeitsarbeit darauf achten, dass Interviews, Texte, Fotos und Illustrationen für die Presse möglichst frei von herabsetzenden Wiederholungen weiblicher und männlicher Geschlechterstereotype sind und möglichst vielfältige männliche und weibliche Fachkräfte ins Zentrum der Betrachtung gerückt werden. Hierzu mussten wir beispielsweise zu allererst einmal Foto-Shootings in Kindertagesstätten durchführen, weil es zu dieser Zeit kaum Abbildungen von männlichen Fachkräften in Kindertagesstätten gab. Die Sichtbarkeit von Männern, die in Kitas arbeiten, ist von großer Bedeutsamkeit, wenn weitere junge Männer oder auch ältere männliche Quereinsteiger für den Beruf interessiert werden sollen. Kita- und Trägerwebseiten können mit männlichen Erziehern signalisieren: Männer sind in unserer Einrichtung und bei unserem Träger willkommen.

Darüber hinaus sollten in der Pressearbeit möglichst verallgemeinernde und damit stereotype Aussagen vermieden werden. Die vielfältigen Leistungen und Eigenschaften von männlichen und weiblichen Fachkräften in Kindertagesstätten sollten gleichwertig dargestellt werden. Die Kita sollte als Ort beschrieben erscheinen, an dem Männer als Mitglieder von heterogenen Teams auf vielfältige Art und Weise und mit verschiedenen Fähigkeiten frühkindliche Erziehung und Bildung gestalten.

Von Anfang an war es unser Anliegen, mit Interviews, Artikeln und Berichten den durchaus gängigen Vorurteilen und Geschlechterstereotypen entgegenzutreten, die in der Kita-Praxis

ebenso weit verbreitet sind wie in der Öffentlichkeit. Die mehr als 500 von der Koordinationsstelle erfassten Artikel in breitenwirksamen Medien haben zwar gezeigt, dass das Thema „Männer in Kitas“ grundsätzlich interessant für die Medien war, also für sich einen Nachrichtenwert hatten. Die Auswertung vieler Artikel und Berichte verdeutlicht jedoch auch, dass unsere Wünsche der geschlechtersensiblen Berichterstattung häufig nicht in Erfüllung gegangen sind, sondern Männer wie Frauen häufig geschlechterstereotyp dargestellt wurden. So zeigte sich, dass durch „Stereotypisierungen der Nachrichtenwert des Themas hergestellt wird“ (Schulte 2014, S. 10). Diese polarisierte Darstellung weiblicher und männlicher Erzieher/innen geht oftmals mit der Abwertung weiblich konnotierter Tätigkeiten einher. So wurden männliche Erzieher oftmals Fußball spielend und raufend (mit den Jungen) präsentiert, während weibliche Erzieherinnen überwiegend bastelnd und tröstend dargestellt wurden.

Nur wenige Artikel erfüllen unsere Kriterien einer besseren und damit weitgehend geschlechtersensiblen Berichterstattung, die Erzieher und Erzieherinnen in vielfältigen Tätigkeiten über geschlechterstereotype Zuweisungen hinaus zeigt. Tröstende Erzieher und tobende Erzieherinnen beispielsweise, obwohl in der Praxis häufig anzutreffen, tauchen in der Berichterstattung in der Regel nicht auf. Entsprechend lässt sich auch aus heutiger Sicht formulieren, dass die Erfahrungen der letzten drei Jahre gezeigt haben, dass es sehr schwierig ist, das Thema „Männer in Kitas“ der Öffentlichkeit zu vermitteln, ohne Geschlechterstereotype zu reproduzieren.

Will man den hier formulierten Zielen möglichst nahe kommen, bedarf es in erster Linie einer behutsamen und möglichst gut vorbereiteten Öffentlichkeitsarbeit, um das Setting, in dem das Thema „Männer in Kitas“ dargestellt wird, gut vorzubereiten. Im oberen Teil des vorliegenden Artikels finden sich erste wichtige Hinweise, und unserer Handreichung „Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit“ können weitere Beispiele und Anregungen entnommen werden, wie dies gelingen kann (siehe vor allem den Beitrag von Sandra Schulte in o.g. Handreichung).

Berufsorientierung – Jungen und Männer für den Erzieherberuf gewinnen

Bei der Frage danach, woran es denn liegt, dass (nicht nur in Deutschland) so wenige Jungen und Männer den Beruf des Erziehers überhaupt erst wählen, ist es hilfreich, wenn die weiterhin vorherrschenden nach Geschlecht differenzierenden Bedeutungs- und Bewertungsmuster von Ausbildung und Arbeit berücksichtigt werden. Mit einem geschlechtersensiblen Blick fällt auf, dass Jugendliche und Heranwachsende, ob nun männlich oder weiblich, in der Regel aus der Vielzahl beruflicher Möglichkeiten nur jene Berufe wählen, die mit der eigenen Geschlechtszugehörigkeit und entsprechenden Erwartungen daran zu korrespondieren scheinen (*Selektionsfunktion*). Außerdem möchten junge Menschen mit ihrer Berufswahl in ihrem Nahumfeld, bei Freundinnen, Freunden und Familienmitgliedern, auf positive Reaktionen stoßen (*Selbstdarstellungsfunktion*). Damit ist gemeint, dass die Wahl des Berufs auch in der Hinsicht stimmen muss, dass sich Heranwachsende damit selbst positiv darstellen können (wollen).⁹

Berufe, die gegengeschlechtlich konnotiert sind, werden als berufliche Optionen meist ohne genauere Informationen und Kenntnisse von vornherein ausgeschlossen, in der Regel aber spätestens dann, wenn das nahe Umfeld kritisch oder sogar negativ reagiert. Während der Erzieher/innenberuf bei jungen Frauen aktuell zu einem der „top-ten“-Berufe zählt, ist er aus den beschriebenen Gründen für junge Männer nach wie vor ungewöhnlich. Will man Jungen

⁹ Zu den Begrifflichkeiten Selektionsfunktion und Selbstdarstellungsfunktion in der Berufswahlforschung siehe auch Ulrich/Krewerth 2004, S. 9.

und Männer für den Erzieherberuf interessieren, benötigen diese einerseits mehr Informationen über und mehr Erfahrungen in dem Berufsfeld. Darüber hinaus bedarf es einer geschlechtersensiblen Begleitung, die Handlungsalternativen jenseits einengender Geschlechtervorstellungen anbietet bzw. die eigenen Berufsvorstellungen auch bei gegengeschlechtlichen Konnotationen des angestrebten Berufs (-felds) stärkt.

Entsprechend haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Modellprojekte auf die Erfahrungen verschiedener Projekte wie „Boys’ Day“/„Neue Wege für Jungs“, „Soziale Jungs“ und „Was für Jungs“ zurückgegriffen. Mit vielfältigen Angeboten an Schulen, auf Messen und mittels „Offenen Türen“ in Kindertageseinrichtungen, Fachschulen für Sozialpädagogik sowie Hochschulen und Universitäten wurden Jungen und junge Männer für den Erzieherberuf interessiert. Darüber hinaus haben einige Modellprojekte die örtliche Berufsberatung für das Thema Geschlecht sensibilisiert oder Kooperationsvereinbarungen mit Fachschulen für Sozialpädagogik abgeschlossen, in denen die gemeinsame Konzeptionalisierung und Umsetzung geschlechtersensibler Module vereinbart wurde (ausführlicher in den beiden Handreichungen „Jungen und junge Männer für den Erzieherberuf gewinnen“ sowie „Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges soziales Jahr und Schülerpraktika“).

Als besonders erfolgreich hat sich die Strategie herausgestellt, Jungen und junge Männer „mit kitaerfahrenen Männern sowie mit dem Kitaalltag“ (Heider-Winter/Hamm 2013, S. 44) in Berührung zu bringen:

„Durch den persönlichen Kontakt kann man die Zielgruppe direkter und leichter auf emotionaler Ebene erreichen. Das zeigen die positiven Erfahrungen bei vielen Modellprojekten. Besonders die Präsenz von männlichen Erziehern kristallisierte sich als Erfolgsgarant heraus. Diese gehen z.B. am Messestand unbefangen mit jungen Menschen in den Kontakt und können den Beruf aus eigener Erfahrung authentisch und überzeugend beschreiben. Zugleich bietet sich so für Jugendliche eine der wenigen Möglichkeiten, überhaupt mal einen männlichen Kitaerzieher ‚live‘ zu erleben und sich so von Klischees oder Vorurteilen zu befreien. Da Männer schon in der frühkindlichen Bildung selten vertreten sind, sind sie in der Berufsorientierung noch rarer zu finden. Der Seltenheitswert verschafft ihnen somit einen gewissen ‚Exotenstatus‘ und das sorgt für Aufmerksamkeit – bei Jugendlichen nicht leicht zu erreichen“ (Heider-Winter/Hamm 2013, S. 45).

Darüber hinaus betrieben die Modellprojekte eine nachhaltige Stärkung der Freiwilligendienste, um diese als Brücke in erzieherische Berufe zu nutzen. Denn während bis ins Jahr 2010 der Zivildienst in einer sozialen Einrichtung als einer der wesentlichen Zugänge von jungen Männern zum Feld der sozialen und pädagogischen Arbeit insgesamt und damit auch zum Arbeitsfeld Kita zählte, gewinnen nach Abschaffung des Wehrdienstes und damit auch des Wehrersatzdienstes die Freiwilligendienste immer mehr an Bedeutung. Ob nun Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Bundesfreiwilligendienst (BFD) oder spezifische Angebote einzelner Träger – im Mittelpunkt steht immer das Erleben des Berufsalltags und damit die Möglichkeit, sich selbst und seine eigenen Fähigkeiten darin zu erproben. Deshalb wurden FSJ, BFD & Co. als Strategie genutzt, um junge Männer für den Erzieherberuf zu interessieren, und damit möglicherweise zukünftige Fachkräfte in ihrem Ausbildungsweg begleitet und gefördert. Weitere Berichte, Erfahrungen und Tipps aus der Praxis können Sie in unseren jeweiligen Handreichungen entdecken.

Organisationsentwicklung – männliche Fachkräfte unterstützen und an die Kita binden

Ein weiterer Schwerpunkt der Modellprojekte lag bei der Entwicklung einer geschlechtersensiblen Personalentwicklung. Im Verlauf des dreijährigen Modellprogramms haben die Modellprojekte zahlreiche Maßnahmen und Instrumente im Handlungsfeld „geschlechtersensible Personalentwicklung“ ausgestaltet und erprobt (vgl. hierzu die Handreichung: „Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung“). Neben der Gewinnung männlicher Fachkräfte bestand das zentrale Ziel der Maßnahmen zur Organisationsentwicklung darin, männliche Fachkräfte beispielsweise mittels der Initiierung von Männer-Arbeitskreisen zu unterstützen. Insbesondere wurde die ESF-Modellprojektphase von Trägerseite zur Initiierung von trägerinternen und regionalen Männerarbeitskreisen genutzt (vgl. hierzu auch die Handreichung „Arbeitskreise für männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“). Zur besseren Verbreitung der jeweiligen Erfahrungen in den Männerarbeitskreisen übernahmen wir als Koordinationsstelle die Aufgabe, jährliche Netzwerktreffen für Koordinatoren und Koordinatorinnen¹⁰ von Arbeitskreisen für männliche Fachkräfte zu organisieren und inhaltlich auszugestalten, denn nationale und internationale Erfahrungen, vor allem aus Norwegen, haben gezeigt, dass Männerarbeitskreise einen wichtigen Beitrag dazu leisten können, mehr Männer für die Kitas zu gewinnen und sie auch dort zu binden.

„Es tut gut, einmal nur unter Männern miteinander zu reden‘ – das sagen viele Männer, die sich an Arbeitskreisen für männliche Erzieher an Kindertagesstätten beteiligen und sich in diesem Rahmen u.a. mit Männlichkeit, männlicher Identität und der eigenen männlichen Biografie beschäftigen oder die Bearbeitung vielfältiger inhaltlicher Themen aus einer ‚Männerperspektive‘ angehen“ (Rohrman 2014, S. 4).

Ein weiteres Ziel der Maßnahmen zu Organisationsentwicklung bestand darin, die Zusammenarbeit in heterogenen und geschlechtergemischten Teams zu verbessern und konzeptionell zu verankern. In der fachlichen Auseinandersetzung um Qualitätsstandards im Bereich der Kindertagesstätten wird immer deutlicher, dass (heterogene) Teams, in denen weibliche und männliche Fachkräfte mit unterschiedlichen kulturellen und professionellen Hintergründen und Biografien zusammenarbeiten, für die Teamentwicklung und die pädagogische Arbeit gewinnbringend sind. Hierfür ist es jedoch notwendig, dass die Heterogenität des Teams von der Kitaleitung und den pädagogischen Fachkräften bewusst als Stärke wahrgenommen und gestaltet wird.

Unter Inklusionsaspekten betrachtet gilt für Kinder und Eltern, dass die bewusst reflektierte Vielfalt der Fachkräfte sowie entsprechend geschlechtersensible und vorurteilsbewusste pädagogische Konzepte nicht nur gewinnbringend, sondern sogar notwendig sind. Heterogene geschlechtersensible und vorurteilsbewusste Teams können dem Qualitätsanspruch von Kitas besser gerecht werden und Kinder mit ihren vielfältigen Hintergründen, unterschiedlichen Neigungen, Kompetenzen und Interessen sensibler und besser wahrnehmen und fördern sowie Diskriminierungen erkennen und ihnen entgegenreten. Darüber hinaus kann ein solches Team auch die Zusammenarbeit mit den Eltern verbessern.

Der in vielen Regionen Deutschlands aktuell vorherrschende Fachkräftemangel bietet die Chance, dass sich Kitateams diversifizieren. Heterogene und multiprofessionelle Kitateams ergeben sich jedoch nicht von selbst. Vielmehr waren die Modellprojekte aufgerufen, Strategien zu entwickeln und umzusetzen, um mehr Männer für ihre Kita-Einrichtungen zu gewinnen und längerfristig zu binden. Sie taten dies nicht nur mit den oben beschriebenen Berufs-

¹⁰ An den Netzwerktreffen nahmen auch mehrere Frauen teil, die als Koordinatorinnen von Seiten des Trägers für die Planung und Durchführung der Arbeitskreise verantwortlich waren.

wahlangeboten, sondern auch mittels „Mentoringprogrammen“, Konzeptentwicklungen für die Praxisanleitung sowie internetbasierten Bewerbungsverfahren und Checklisten für Bewerbungsgespräche. Sehr erfolgreich wurden Stellenbeschreibungen ausprobiert, von denen sich verstärkt männliche Erzieher angesprochen fühlen. Aber auch Gender-Beauftragte, die (auch) ein offenes Ohr für die Belange männlicher Fachkräfte haben, und geschlechtersensible Leitlinien bzw. Qualitätsstandards sowie kollegiale Beratungen, in denen Teamdynamiken und -konflikte reflektiert wurden, haben dazu beigetragen, männliche Fachkräfte in Kita-Teams zu unterstützen.

Zusammengefasst lässt sich sagen: Ausgelöst durch die Frage, wie sich männliche Fachkräfte gewinnen und längerfristig in der Kita halten lassen, haben Trägerverantwortliche der beteiligten Modellprojekte die Bereiche Organisations- und Personalentwicklung teilweise neu und damit geschlechtersensibler strukturiert (vgl. hierzu die Handreichungen „Geschlechtersensibel pädagogisch arbeiten in Kindertagesstätten“ und „Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung“).

Fazit – Verstetigung der Modellprojektarbeit

Nach dreijähriger Laufzeit endete im Dezember 2013 das ESF-Modellprogramm. Die vielfältigen Handreichungen, Materialien, Instrumente und Beispiele guter Praxis, die weiter oben ausschnitthaft dargestellt wurden, werden zukünftig von der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ sowie anderen Akteuren (z.B. auf der Webseite des Boys’ Day www.zukunftsberuf-erzieher.de/) weiterverbreitet. Neben der Verstetigung, die im Rahmen der Maßnahmen zur Berufsorientierung, Personal- und Organisationsentwicklung vorgenommen wurden, konnten darüber hinaus auch einige Modellprojekte ihre Arbeit über den ESF-Förderzeitraum hinaus fortführen – zumindest teilweise und mit stark reduzierten Personalstellenanteilen.

Hamburg

So konnte beispielsweise die Koordinierungsstelle des Hamburger Netzwerkes ‚MEHR Männer in Kitas‘ ihre Arbeit auch im Jahr 2014 fortsetzen. Die Koordinierungsstelle ist weiterhin beim PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband Hamburg angesiedelt und entwickelt aktuell in Kooperation mit der Hamburger Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration sowie dem Hamburger Institut für Berufliche Bildung Strategien und Maßnahmen, um mehr Menschen für den Erzieherberuf zu gewinnen. Das Aktionsbündnis läuft unter dem Kampagnendach „Vielfalt, MANN! Dein Talent für Hamburger Kitas“ (www.vielfalt-mann.de). Mit Beratung, Öffentlichkeits-, Presse- und Netzwerkarbeit will die Koordinierungsstelle laut eigenen Angaben dem Ziel eines Männeranteils von 20% in Hamburger Kitas zunehmend näher rücken.

NRW – Köln

Auch der (ehemalige) Kölner Modellprojektträger, der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln, setzt in den kommenden Jahren darauf, die Impulse des Modellprojekts ‚MEHR Männer in Kitas‘ aufzunehmen und positive Trends zu verstetigen. So beschäftigt der Diözesan-Caritasverband mittlerweile die ehemalige Modellprojektleiterin als Referentin mit übergeordneten Aufgaben, die sich u.a. dem Arbeitsschwerpunkt „Männer in Kitas und geschlechterbewusste Erziehung“ widmet. Die Referentin wird vor allem katholischen Kita-Trägern zu diesen Themenstellungen beratend zur Seite stehen sowie die Konzeptbausteine für geschlechtergerechte Kitas mit Unterstützung durch die Fachabteilung weiterentwickeln.

Der Diözesan-Caritasverband wird zudem die Webseiten des Projektes www.maik-caritasnet.de und www.dein-talent-für-kids.de sowie den MAIK-Newsletter beibehalten und damit sicherstellen, dass auch weiterhin alle Akteure im System Kita über neueste Entwicklungen in beiden Themengebieten informiert werden.

Niedersachsen – Hannover

Ein kleines Verstärkungsprojekt bahnt sich in Hannover an. Dort hat der Jugendhilfeausschuss im Frühjahr 2014 beschlossen, den vom Modellprojekt der Bundesarbeitsgemeinschaft der Elterninitiativen (BAGE) gegründeten Arbeitskreis „Männliche Erzieher“, einschließlich geeigneter Berufsorientierungsmaßnahmen und Lobbyarbeit zum Thema „Männer in Kitas“, in den nächsten drei Jahren mit 20.000 Euro zu fördern.

Baden Württemberg – Stuttgart

Des Weiteren gründete der Modellprojektträger Konzepte-e aus Stuttgart im Rahmen der Modellprojektphase die „Freie Duale Fachschule“ und führt diese mit großem Erfolg weiter. Der Abschluss an der „Freien Dualen Fachschule“ ist staatlich anerkannt und gilt in allen Bundesländern. Während der Ausbildung wird von Beginn an über alle drei Jahre ein Ausbildungsgehalt gezahlt (von ca. 790 Euro im ersten bis ca. 890 Euro im dritten Ausbildungsjahr). Die Ausbildung, in der sich Theorie- und Praxisphasen im Rhythmus von mehreren Monaten abwechseln, spricht auch in hohem Maße Männer und Berufswechsler/innen an. Dieses Fachschulkonzept ist mittlerweile so erfolgreich, dass Konzepte-e noch zwei weitere Fachschulen gegründet hat, in denen der Männeranteil mittlerweile zwischen 30% und 40% erreicht.

Weitere Verstärkungen

Viele der in der Modellprojektlaufzeit gegründeten Arbeitskreise für männliche Erzieher und Fachschüler werden in Zukunft fortgeführt und bieten männlichen Fachkräften weiterhin Möglichkeiten zum Austausch, zur Reflexion und zur Bearbeitung von spezifischen Fachthemen. Zudem waren und sind einige Arbeitskreise an Initiativen beteiligt, mit denen auch zukünftig z.B. im Rahmen des Boys' Day Jungen und Männer für den Beruf des Erziehers und/oder das Arbeitsfeld Kindertagesstätte gewonnen werden sollen (vgl. hierzu auch die Handreichung „Arbeitskreise für männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“).¹¹

Darüber hinaus wurde das Thema „Männer in Kitas“ im Rahmen des Bundesprogramms „Lernort Praxis“ als ein Programmschwerpunkt verankert. Das Programm, mit einer Laufzeit von ebenfalls drei Jahren, soll zukünftig die Kita als Ausbildungsort stärken und dazu beitragen, die Kooperation zwischen den Lernorten Schule und Kita und damit die Qualität der Erzieher/innenausbildung und der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen insgesamt zu verbessern. Die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ evaluiert und begleitet im Rahmen des Programms 12 Einrichtungen, die sich auf die Gewinnung und Anleitung neuer Personengruppen konzentrieren, die bisher in Kitas eher unterrepräsentiert sind. Darunter werden in diesem Programm Menschen mit Migrationshintergrund, Männer sowie Quereinsteiger/innen und höher qualifizierte Schulabgänger/innen mit Hochschul- oder Fachhochschulreife gefasst.¹²

¹¹ Die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ aktualisiert regelmäßig die Termine und Ansprechpartner der in Deutschland stattfindenden Arbeitskreise (siehe: www.koordination-maennerinkitas.de/vernetzung/arbeitskreise/)

¹² Vgl. hierzu ausführlich www.fruehe-chancen.de/was-politik-leistet/lernort-praxis/

Ausblick – das neue ESF-Programm: Chance Quereinstieg „Männer und Frauen in Kitas“

Im Laufe des ESF-Modellprogramms ‚MEHR Männer in Kitas‘ wurde deutlich, dass viele ältere Männer (und Frauen) ein großes Interesse an einem Berufswechsel in den Erzieher/innenberuf haben. Dies zeigte sich unter anderem daran, dass viele der Modellprojekte aufgrund der großen Nachfrage Beratungstelefone für am Quereinstieg interessierte Männer einrichteten und sich auch bei der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ über 3.000 Personen registrieren ließen, die über allgemeine und regionale Möglichkeiten des Quereinstiegs beraten werden wollten. Unter den am Quereinstieg interessierten Männern waren vor allem Berufstätige im Alter von 30 bis 45 Jahren, die mittels eines Tätigkeitswechsels eine Korrektur ihrer Berufsbiografie vollziehen wollen, sich jedoch eine mehrjährige, nicht entlohnte Ausbildung zum Erzieher nicht leisten können (bzw. wollen). Das Modellprogramm zeigte, dass es für diese potenziellen Berufswechsler und Berufswechslerinnen an erwachsenengerechten Ausbildungsformaten mangelt, die eine finanzielle Absicherung der Unterhaltsbedürfnisse und -verpflichtungen gewährleisten.

Während der Modellprojektphase kristallisierte sich zunehmend heraus, dass schulische Ausbildungsformen in Deutschland ein europaweit gefordertes und gefördertes „lebenslanges Lernen“ verunmöglichen, weil diese Ausbildungsform unentlohnt und damit nicht erwachsenengerecht ist. Zudem stellte sich bei der Recherche heraus, dass die Rahmenbedingungen zum Quereinstieg in den Ländern höchst unterschiedlich gehandhabt werden und Quereinsteiger/innen in der Regel mit entsprechend unterschiedlichen Schwierigkeiten zu kämpfen haben. Diese Erkenntnis sowie das Bedürfnis, weiterhin den Männeranteil in Kitas zu steigern, führten letztendlich zur Entwicklung und Ausgestaltung eines neuen ESF-Modellprogramms.

Das neue Programm wurde kürzlich unter dem Titel „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ zur Interessensbekundung ausgeschrieben.¹³ Ziel ist es, Modellprojektstandorte von Mitte 2015 bis Ende 2020 zu fördern, die für am Berufswechsel interessierte Personen neue erwachsenengerechte und vergütete kitatätigkeitsbegleitende Erzieher/innenausbildungsgänge erschaffen und erproben bzw. vorhandene Ausbildungsgänge optimieren. Damit das Ziel der Steigerung des Männeranteils in Kitas weiterhin verfolgt werden kann, ist die ambitionierte Steigerung des Anteils männlicher Fachschüler in den beteiligten Modellprojektstandorten eine wichtige Auflage des neuen Modellprogramms. Die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ wird auch dieses ESF-Programm wissenschaftlich und inhaltlich begleiten.

Handreichungen

1. Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.) (2013): Jungen und Männer für den Erzieherberuf gewinnen. MEHR Männer in Kitas. Handreichungen für die Praxis. Berlin
2. Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.) (2013): Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges Soziales Jahr und Schülerpraktika. MEHR Männer in Kitas. Handreichungen für die Praxis. Berlin
3. Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.) (2013): Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit für MEHR Männer in Kitas. MEHR Männer in Kitas. Handreichungen für die Praxis. Berlin
4. Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.) (2013): Vielfältige Väterarbeit in Kindertagesstätten. MEHR Männer in Kitas. Handreichungen für die Praxis. Berlin
5. Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.) (2013): Arbeitskreise für männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. MEHR Männer in Kitas. Handreichungen für die Praxis. Berlin
6. Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.) (2013): Sicherheit gewinnen. MEHR Männer in Kitas. Handreichungen für die Praxis. Berlin
7. Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.) (2013): Geschlechtersensible Personalentwicklung für Kita-Träger und Kitas. MEHR Männer in Kitas. Handreichungen für die Praxis. Berlin

¹³ Vgl. <http://www.bafza.de/aufgaben/esf-foerderprogramme/quereinstieg-maenner-und-frauen-in-kitas.html>

8. Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.) (2013): Geschlechtersensibel pädagogisch arbeiten in Kindertagesstätten. MEHR Männer in Kitas. Handreichungen für die Praxis. Berlin

Alle Handreichungen finden Sie unter: www.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen/praxis-handreichungen/.

Literatur

Aigner, J.C./Burkhardt, L./Huber, J./Poscheschnik, G./Traxl, B. (2013): „Zur Wirkung männlicher Kindergartenpädagoginnen auf Kinder im elementarpädagogischen Alltag.“ Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK), Wien

Aigner, J./Poscheschnik, G. (2010): Jungen und Männer im pädagogischen Diskurs: zwischen Selbstbehauptung, Empirie und Geschlechterkampf. In: Erziehung und Unterricht. Österreichische Pädagogische Zeitschrift 160, S. 5-6, 427-434

Aigner, J.C./Rohrman, T. (Hrsg.) (2012): Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern. Opladen: Verlag Barbara Budrich

BIBB (2013): Berufsbildungsbericht 2013

Budde, J./Thon C./Walgenbach K. (Hrsg.) (2014): Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft. Männlichkeiten. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich

Cremers, M. (2012): Boys' Day – Jungen-Zukunftstag. Neue Wege in der Berufsorientierung und im Lebensverlauf von Jungen. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., Bielefeld

Cremers, M./Höyng, S./Krabel, J./Rohrman, T. (Hrsg.) (2012): Männer in Kitas. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich

Cremers, M./Krabel, J./Calmbach, M. (2010): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen.did=150286.html (17.12.2014)

Cremers, M./Puchert, R./Mauz, E. (2008): So gelingt aktive Jungenförderung. Herausgegeben vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., Schriftenreihe 08. www.neue-wege-fuer-jungs.de/Neue-Wege-fuer-Jungs/Forschung/Evaluation-2006-2007

Cremers, M./Krabel, J. (2013). Soziale Arbeit kontrovers 3: Was sollen Männer in Kitas? Berlin: Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V.

Cremers, M./Krabel, J. (2014): Heterogene Teams: Bestandsaufnahme zu Chancen, Teamdynamiken und möglichen Konflikten. In: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.) (2014): Geschlechtersensibel arbeiten in Kindertagesstätten. Handreichung für die Praxis. Berlin

Heider-Winter, C. (2014): Anerkennung und Wertschätzung für den Erzieherinnen- und Erzieherberuf – Idee und Praxis des ‚Profession Branding‘. In: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.): Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit für ‚MEHR Männer in Kitas‘. Handreichung für die Praxis. Berlin, S. 28-56

Heider-Winter C./Hamm B. (2014): Best Practice für ‚MEHR Männer in Kitas‘ – Presse- und Öffentlichkeitsarbeit als unverzichtbares Element. In: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.): Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit für ‚MEHR Männer in Kitas‘. Handreichung für die Praxis. Berlin, S. 37-56

Icken, A. (2012): Das Bundesprogramm ‚Männer in Kitas‘ – ein gleichstellungspolitischer Ansatz. In: Cremers, M./Höyng, S./Krabel, J./Rohrman, T. (Hrsg.): Männer in Kitas. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 17-26

Krabel, J./Cremers, M. (2008): Gender Loops – Praxisbuch für eine geschlechterbewusste und -gerechte Kindertageseinrichtung. Berlin: Dissens e.V. www.genderloops.eu/de/praxisbuch.php (17.12.2014)

Krabel, J./Cremers, M./Debus, K. (Hrsg.) (2008b): Gender Loops – Curriculum für Dozent/innen und Lehrer/innen: Ideen, methodisch-didaktisches Material und Instrumente für die Aus- und Fortbildung von Erzieher/innen. Berlin: Dissens e.V. www.genderloops.eu/de/curriculum.php (17.12.2014)

Krewerth, A./Ulrich, J.G./Eberhard, V. (Hrsg.) (2004): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Bielefeld: Bertelsmann

Puchert, R./Gärtner, M./Höyng, S. (Hrsg.) (2005): Work Change Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms. Opladen: Budrich

Rohrman T. (2014): Einleitung. In: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.): Arbeitskreise für männliche Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. Handreichung für die Praxis. Berlin

Rose, L./May, M. (Hrsg.) (2014): Mehr Männer in die Soziale Arbeit!? Kontroversen, Konflikte, und Konkurrenzen. Opladen, Berlin, Toronto: Babara Budrich

Schulte, S. (2012): „Entschuldigung, sind Sie der Hausmeister?“ Geschlechtersensible Pressearbeit zum Thema „Männer in Kitas“. In: Cremers, M./ Höyng, S./Krabel, J./Rohrman, T. (Hrsg.): Männer in Kitas. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 253-264

Schulte, S. (2013): Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit für MEHR Männer in Kitas. In: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.): Geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit für ‚MEHR Männer in Kitas‘. Handreichung für die Praxis. Berlin, S. 7-23

Quelle: <http://www.kindergartenpaedagogik.de/2311.pdf>
© Martin R. Textor (Hrsg.): *Das Kita-Handbuch*