

Vielfältige Väterarbeit in Kindertagesstätten

>> Erfahrungen und Reflexionen



Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hg.)

Vielfältige Väterarbeit in Kindertagesstätten – Erfahrungen und Reflexionen

Handreichung für die Praxis

Impressum

Herausgeberin:

Koordinationsstelle „Männer in Kitas“
Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin
Köpenicker Allee 39-57 / D – 10318 Berlin

E-Mail: office@koordination-maennerinkitas.de
<http://www.koordination-maennerinkitas.de>

Team der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“:

Projektleitung: Prof. Dr. phil. Stephan Höyng
Koordination und fachliche Leitung: Michael Cremers, Dr. Anette Dietrich, Jens Krabel, Sandra Schulte
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Sandra Schulte, Dana Unkart
Projektassistent: Nicola Schmidt, Dana Unkart

Beteiligte Einrichtungen, Autorinnen und Autoren:

siehe Verzeichnis der Autorinnen und Autoren am Ende dieser Veröffentlichung.

Redaktion: Dr. Anette Dietrich, Sandra Schulte
Endredaktion: Michael Cremers, Dr. Anette Dietrich, Jens Krabel, Sandra Schulte (V. i. S. d. P.)
Lektorat: Dr. Petra Schilling
Organisation: Nicola Schmidt, Sandra Schulte, Dana Unkart
Grafische Gestaltung: Stefan Kleber, Zone 35
Produktion: hinkelsteindruck soz. GmbH, Berlin
Vertrieb: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“
Download unter <http://www.koordination-maennerinkitas.de>

Vervielfältigung unter Angabe der Quelle erwünscht.

Alle weiteren Rechte vorbehalten.

Dezember 2013 © Koordinationsstelle „Männer in Kitas“

Koordinationsstelle „Männer in Kitas“

Die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert und ist an die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin angegliedert. Ihre zentralen Aufgaben sind Information, Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit und strategische Beratung von Interessensvertreterinnen und -vertretern aus Politik und Praxis.

ESF-Modellprogramm ‚MEHR Männer in Kitas‘

Das ESF-Modellprogramm ‚MEHR Männer in Kitas‘ wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und ist Teil des gleichstellungspolitischen Bundesprogramms ‚MEHR Männer in Kitas‘. Das Programm soll dazu beitragen, den Anteil männlicher Fachkräfte in Kitas mittelfristig auf 20 Prozent zu erhöhen.

<http://www.koordination-maennerinkitas.de/modellprojekte>

Die Maßnahme wird aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union (ESF) kofinanziert. Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmerinnen- und Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

1. Einleitung	4
2. Väter in Kitas. Annäherungen an eine Zielgruppe	9
2.1 Väter(-arbeit) – Heterogenität als Prinzip	9
2.2 Engagierte Väter in der Migrationsgesellschaft. Gleich unlo Tgr	9
3.2	
4.2	
5.2	95.2
	93.2



1. Einleitung

Team der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“

„Vater zu sein, ist meine größte Rolle.“

Brad Pitt

Zunehmend wird in Kindertagesstätten darüber nachgedacht, wie Väter besser angesprochen, erreicht und nachhaltig eingebunden werden können. Väter sind aus vielerlei Gründen, so z. B. aufgrund der vergeschlechtlichten öffentlichen und privaten Arbeitsteilung, meist weniger präsent in Kindertagesstätten als Mütter. Einige Väter fühlen sich zudem durch die bisherige Elternarbeit nicht angesprochen oder angesichts der geringen Präsenz von Männern in Kitas eher unwohl oder fehl am Platze.

Wie können Väter als gleichberechtigte Erziehungspartner in die Kindertagesstätten geholt werden? Wie können Väter mit ihren Kompetenzen nachhaltig in den Kitaalltag eingebunden werden? Brauchen Väter männliche Ansprechpartner in der Kita?

Diesen Fragen gingen die 16 ESF-Modellprojekte ‚MEHR Männer in Kitas‘ nach und machten Väterarbeit zu einem Schwerpunkt ihrer Arbeit. Sie entwickelten Ideen und Methoden, um Väter zu aktivieren und in Aktionen mit ihren Kindern einzubinden. Dabei lassen sich im Wesentlichen drei verschiedene Ansatzpunkte erkennen. Ein eher projekt- und erlebnisorientierter Ansatz sah vor, Väter mit ihren Kompetenzen, die sie in Beruf und Hobby erworben haben, für den Kitaalltag zu gewinnen. Auf diese Weise sollten nicht genutzte Ressourcen für den Kitaalltag aktiviert werden. Kennzeichnend für diesen Ansatz ist eine besondere Wertschätzung noch nicht erschlossener Kompetenzen. Ein weiterer Ansatz nahm die Väter aus pädagogisch-systemischer Perspektive in den Blick und zielte darauf, Väter als Teil des Systems Familie in ihrer erzieherischen Funktion zu stärken. Der Fokus liegt in diesem Fall darauf, nicht nur das Kind und seine Mutter in ihrer Beziehung zu sehen, sondern alle Erziehungsbeteiligten, also auch die Väter und gegebenenfalls sogar die Großväter, als Teil des Familiensystems zu betrachten und anzusprechen. Ein dritter präventiver Ansatz spricht Väter (wie auch Mütter) als potenzielle Skeptiker männlicher Erzieher an. Vorurteilen gegenüber erziehenden Männern und Befürchtungen (auch der Väter) hinsichtlich eines möglichen sexuellen Missbrauchs von Kindern in Kindertagesstätten sollte durch eine gezielte Ansprache vorgebeugt werden. Diese drei Ansätze sind nicht strikt voneinander zu trennen. Sie ergänzen sich, bauen aufeinander auf und mischen sich.

So vielfältig wie die Herangehensweise an die Väterarbeit ist auch das Bild vom Vatersein, das sich dahinter verbirgt.

Bilder von Väterlichkeit

Die gesellschaftlichen Vorstellungen von Vaterschaft bzw. Väterlichkeit und Familie haben sich in den letzten Jahrzehnten massiv verändert (vgl. Meuser 2009, S. 148ff.). Viele Väter wünschen sich mittlerweile eine stärkere oder gleichberechtigte Beteiligung an der Erziehung ihrer Kinder jenseits der Rolle des Familienernährers. Die Zahl der Väter, die Elternzeit und damit eine Auszeit vom Job für ihr Kind nehmen, wächst. Damit verbunden sind zugleich ein Wandel und eine Vervielfältigung der Bilder von Vaterschaft, Männlichkeit und Familie. Allerdings sind diese Veränderungen von großer Widersprüchlichkeit geprägt: Wunsch und Wirklichkeit klaffen an dieser Stelle oft weit auseinander. Zum einen zeigt sich, dass es ein langer Prozess ist, bis sich geschlechtlich verfestigte Handlungsweisen tatsächlich ändern. Zum anderen stoßen Väter, die sich mehr der Familie widmen wollen, mit dem Wunsch nach Teilzeit und der Elternzeit in der Arbeitswelt immer noch auf Widerstände und Unverständnis (vgl. Cremers 2012, S. 56ff.).

Trotz des Wunsches vieler heterosexueller Paare nach einer geschlechtergerechten Aufteilung der Erziehungs- und Haushaltsarbeit kommt es spätestens nach der Geburt des ersten Kindes oft zu einer Retraditionalisierung der Arbeitsaufteilung in Familien (vgl. Baader 2006, S. 128). Dass Väter mehr als die 2 Monate Elternzeit nehmen, die obligatorisch sind, um die volle Bezugsdauer des Elterngeldes von 14 Monaten zu erreichen, ist immer noch ungewöhnlich: Nur 5 Prozent der Väter bleiben länger als 2 Monate zu Hause. Alleine die vielen Buchpublikationen zu Vätern in Elternzeit zeugen vom Exotenstatus dieser Väter: „Die männliche Mama“ (2012) oder „Mein Leben als Mutti. Wahre Geschichten eines Elternzeit-Papas“ (2009) oder „Morgens um sieben ist die Welt schon ein Chaos: Der ganz normale Wahnsinn eines Vaters in Elternzeit und wie man ihn überlebt“ (2010).

Um das gesellschaftliche (oftmals paradoxe) Bild des Vaters wird auf verschiedenen Ebenen gerungen, dies zeugt von Suchbewegungen, die auch in dieser Handreichung zum Ausdruck kommen: Wie kann Vaterschaft jenseits der traditionellen Ernährerrolle aussehen? Wie können Väter jenseits stereotyper Männlichkeitsbilder mit ihren erzieherischen, fürsorglichen und tröstenden Kompetenzen gesehen und gestärkt werden?

Ansätze der Väterforschung

Die Väterforschung und die mediale Repräsentation von Vätern boomt (vgl. Bereswill/Scheiwe/Wolde 2006). Die Bedeutung des Vaters für Kinder wird insofern zunehmend diskutiert. Psychoanalytische Ansätze betonen die Bedeutung des Vaters in der Entwicklung des Kindes insbesondere im Hinblick auf die Ablösung von der Mutter und die Autonomieentwicklung ab dem zweiten Lebensjahr (vgl. Dammasch/Metzger 2006). Allerdings zeigen sich auch hier stereotype Männlichkeitsbilder, da der Vater fast ausschließlich als der ‚Befreier‘ des Kindes aus der Symbiose mit der Mutter thematisiert wird, als derjenige, der das Autonomieverhalten der Kinder unterstützt, als der mit



dem risikoreicheren Spielverhalten etc. Pflegerische und tröstende Tätigkeiten und die Bedeutung des Vaters im Säuglingsalter wurden lange ausgeblendet (vgl. Heberle 2008, S. 22). Das in diesen Ansätzen vorausgesetzte Familienmodell ist jedoch mittlerweile überholt. In diesem Zusammenhang wird auch auf neuere Arbeiten der Bindungsforschung verwiesen. Nachdem die Mutter lange als wichtigste Person für das Kind betrachtet wurde, wird nun vermehrt die Bedeutung des Vaters als Bindungsperson berücksichtigt und dieser ebenso als primärer Versorger gesehen. Und es zeigt sich z. B., dass berufstätige Mütter ein ebenso risikoreiches und aktivierendes Spielverhalten wie berufstätige Väter an den Tag legen. Insofern prägen auch soziale Faktoren und familiäre Arrangements, und nicht in erster Linie das Geschlecht, den Umgang mit den Kindern (vgl. Brandes/Andrä/Röseler 2012, S. 156f.). Die in der Väterforschung oftmals betonte ‚andere‘ Bindung der Väter zu den Kindern reproduziert unhinterfragt Geschlechterstereotype (vgl. Baader 2006, S. 122). Insofern werden Väter zunehmend in ihrer Wichtigkeit für Kinder gesehen, es fehlen jedoch alternative Vorbilder und Bilder von Vätern jenseits bisheriger stereotyper Vorstellungen vom Vater als ‚anders‘ als die Mutter. Zudem werden nur selten alternative Familienkonstellationen in der Forschung berücksichtigt.

Vielfältige Väter- und Elternarbeit in Kindertagesstätten

Väter, so zeigt sich, erfahren eine vermehrte wissenschaftliche, mediale und auch pädagogische Aufmerksamkeit. Auch Kindertagesstätten suchen angesichts der stärkeren Präsenz von Vätern in der Erziehung und damit auch in den Kitas vermehrt nach Möglichkeiten und Methoden, um Väter stärker in ihre Arbeit und den Kitaalltag einzubinden. Die Erziehungspartnerschaft mit den Eltern ist ein zentraler Bestandteil der Arbeit in Kindertagesstätten. Väter werden in der Väterarbeit als Teil des Systems Familie gesehen und sollen in ihrer erzieherischen Funktion gestärkt werden.

Welche Angebote für Väter machen jedoch angesichts der Vielfalt von Vätern Sinn? Väter können alleinerziehend sein oder getrennt lebend vom Kind, sie können berufstätig oder erwerbslos sein, konservativ oder alternativ, strukturell benachteiligt und stigmatisiert, verschiedene sexuelle Orientierungen haben, sie können trans*Väter sein, mehrheitsdeutsch oder mit verschiedenen kulturellen oder religiösen Hintergründen. Manche Kinder haben keinen Vater mehr, oder haben keinen Kontakt mit ihm. Oder sie haben einen sozialen Vater. Manche Kinder leben in Patchworkkonstellationen oder einer Regenbogenfamilie ohne, mit einem oder zwei Vätern.

Kindertagesstätten haben insofern insbesondere in Großstädten mit einer vielfältigen Mischung von Eltern mit unterschiedlichen Wertesystemen zu tun. In der Ausgestaltung einer Väterarbeit, die diese Vielfältigkeit berücksichtigt, liegt eine besondere Herausforderung. Neben beliebten klassischen Angeboten für Väter wie Stammtische oder Grillnachmittage, die durchaus Sinn machen können, wenn man Väter ansprechen möchte, sollten aber auch nicht stereotype Aktivitäten angeboten werden, die zum einen verschiedene Väter ansprechen und die zum anderen auf die Erweite-

rung der Geschlechterrollen zielen – für Väter wie für Mütter. Deswegen greift diese Handreichung auch erste Überlegungen für das Thema ‚Mütterarbeit‘ auf.

Weibliche Fachkräfte bieten seit vielen Jahren Eltern- bzw. Väterarbeit an, in vielen Kindertagesstätten gibt es keine männlichen Fachkräfte, um die Väterarbeit durchzuführen. Einige Texte der Handreichung gehen der Frage nach, ob für eine nachhaltige Väterarbeit männliche Fachkräfte benötigt werden oder ob das Geschlecht der Fachkraft überhaupt relevant ist. Die Modellprojekte kommen dabei zu unterschiedlichen Antworten. Sie stellen in der Handreichung verschiedene Ansätze und Praxisbeispiele vor, die zeigen, wie vielfältig die Väter- und Elternarbeit in Kitas sein kann. Im ersten Teil der Handreichung stehen konzeptionelle Fragen und Herangehensweisen der Väterarbeit im Vordergrund. Insbesondere geht es hier um die Reflexion darüber, wie verschiedene Väter erreicht werden können. Im zweiten Teil werden unterschiedliche Praxisbeispiele vorgestellt. Im dritten Teil der Handreichung kommen verschiedene Stimmen aus der Praxis zu Wort, die aus unterschiedlichen Perspektiven über Väterarbeit sprechen.

Das Team der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ möchte mit dieser Handreichung Kindertagesstätten, Erzieherinnen und Erzieher ermutigen, Väter stärker in ihre Arbeit und damit in die Erziehungspartnerschaft einzubeziehen. Wir sehen die Väter- und Elternarbeit als Chance, Väter und Mütter gleichsam anzusprechen, Rollenzuschreibungen zu überschreiten und eine geschlechterbewusste Reflexion anzuregen – und damit auch zur Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität insgesamt beizutragen.

Literatur:

Baader, Meike Sophia (2006). Vaterschaft im Spannungsverhältnis zwischen alter Ernährerrolle, neuen Erwartungen und Männlichkeitsstereotypen. Die Thematisierung von Vaterschaft in aktuellen Print-Medien. In: Bereswill, Mechthild/Scheiwe, Kirsten/Wolde, Anja (Hg.). Vaterschaft im Wandel. Multidisziplinäre Analysen und Perspektiven aus geschlechtertheoretischer Sicht. Weinheim, München, S. 117-136.

Bereswill, Mechthild/Scheiwe, Kirsten/Wolde, Anja (2006). Einleitung. In: Dies. (Hg.). Vaterschaft im Wandel. Multidisziplinäre Analysen und Perspektiven aus geschlechtertheoretischer Sicht. Weinheim, München, S. 7-18.

Brandes, Holger/Andrä, Markus/Röseler, Wenke (2012). Das „Männliche“ in der Erziehung. Geschlechtsspezifisches Erziehungsverhalten und männliches Vorbild. In: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hg.). Männer in Kitas. Opladen, Berlin, Toronto, S. 151-166.

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



[Dammersch, Frank/Metzger, Hans Geert](#) (Hg.) (2008). Die Bedeutung des Vaters. Psychoanalytische Perspektiven, Frankfurt/M.

[Heberle, Britta](#) (2008). Die frühe Vater-Kind-Beziehung. Wandlungen im psychoanalytischen Verständnis. In: Dammersch/Metzger (Hg.). Die Bedeutung des Vaters. Psychoanalytische Perspektiven, Frankfurt/M. , S. 20-41.

[Meuser, Michael](#) (2009). Männer und Familie – Perspektiven aus der Männlichkeitsforschung, in: Kapella, Olaf/Rille-Pfeiffer, Christiane/Rupp, Marina/Schneider, Norbert F. (Hg.). Die Vielfalt der Familie. Opladen, S-145-155.

2. Väter in Kitas. Annäherungen an eine Zielgruppe

2.1 Väter(-arbeit) – Heterogenität als Prinzip

Olaf Jantz

Ich habe lange überlegt, was mein Beitrag zu einer Handreichung im Arbeitsfeld der Väterarbeit sein könnte. Auf welcher Ebene könnte ich etwas Sinnvolles beitragen? Zu heterogen erscheint mir die Einstellung zum Vatersein, zu unterschiedlich das Selbstverständnis der vielen Männer, die schlichtweg verbindet, dass sie entweder irgendwann einmal oder mehrfach ein Kind gezeugt haben oder über andere Wege zu einer sozialen Vaterschaft gelangt sind. Nicht weniger unterschiedlich sind auch die Zugänge, die man wählen kann, um diese Männer zu erreichen – mit dem Ziel, verallgemeinerbare Aussagen treffen zu können. Aber auch das Vatersein an sich erscheint mir so vielfältig: Es gibt unendlich viele Varianten, wie einzelne Väter mit Anforderungen und eigenem Anspruch sowie mit ihrer individuellen Pflichterfüllung umgehen. Das erlebe ich persönlich als Vater dreier Töchter und das sehe ich immer wieder bei den Vätern, die wir bei mannigfaltig e. V. begleiten. Insofern möchte ich im Folgenden keinen Vortrag aus der Väterforschung halten und ich möchte auch kein Praxisprojekt vorstellen. Vielmehr biete ich eine Perspektive an, die kritische Anmerkungen zu einem homogenisierenden Ansatz in der Väterarbeit erlaubt, die es aber trotzdem ermöglicht, Väter als Zielgruppe pädagogischer Bemühungen zu fassen. Es geht darum, die Gründe dafür zu ermitteln, warum viele Väter nicht erreichbar scheinen. Und es sollen Faktoren benannt werden, die es m. E. überhaupt erst ermöglichen, Väter als Gruppe zu adressieren. Ich halte es bei der Gestaltung von Väterarbeit für besonders wichtig, deutlich zu machen, dass Väter immer mehrere unterschiedliche soziale Merkmale aufweisen (Intersektionalität) und stets zugleich mehreren Gruppen angehören.

Stellen Väter eine soziale Gruppe dar?

Soziologisch gesehen stellen Väter keine eingrenzbar Gruppe dar: Sie kommen aus allen Schichten, allen Regionen, allen Arbeitsfeldern usw. Sie sind einheimisch, familiengeschichtlich oder persönlich eingewandert. Einige fühlen sich fremd. Sie haben eine ‚Behinderung‘ oder eben nicht – oder etwas dazwischen. Selbst das Vaterwerden ist über fast die gesamte Spannbreite der männlichen Biografie möglich. Vater ist man dann für den Rest des Lebens – in der einen oder der anderen Art. Auch das Maß, in dem Väter sich verantwortlich fühlen und verhalten, unterscheidet sich extrem. Auf die Frage, was einen Vater ausmacht, gibt es keine oder sehr viele Antworten. Wie also möchte man diese heterogene Männergruppe erreichen? Die Lösung liegt zumeist darin, Väter bzgl. eines ‚anlassorientierten Kriteriums‘ als Gruppe einzugrenzen: werdende Väter, Trennungsväter, Männer (anderen) Glaubens, Männer mit Migrationshintergrund, Väter von Kindern einer Schulklasse, Väter von Jungen eines Selbstbehauptungskurses, Väter von Mädchen einer Fußballmannschaft, Väter von Missbrauchsoffern, Väter, die selbst Opfer gewesen sind, schlagende Väter ... Doch auch hier offenbart sich sehr schnell, dass so Männer als Gruppe ‚zusammengefasst‘ wer-



den, die zwar bzgl. des Begegnungsanlasses eine Gemeinsamkeit aufweisen, die sich jedoch schon in ihrem Umgang mit diesem Anlass bereits wieder stark unterscheiden. Am deutlichsten wird die Interessensgemeinschaft bei der Gruppe der Trennungsväter. Hier stehen juristische Entscheidungen an, die Mütter und Väter offensichtlich unterschiedlich treffen. Und die Verarbeitung von Trennung, die Veränderungen von Sorge- und Umgangsrecht und v. a. die Verarbeitung der alltagspraktischen Regelungen für den Kontakt mit den Kindern stellt für alle Trennungsväter eine grundsätzlich ähnliche Anforderung dar. Dennoch wird auch hier deutlich, dass die Interessenlage, der einzelnen Väter so stark variiert (je nach Selbstverständnis, Praxis in der Erziehungsarbeit, ökonomischer Situation, Bildungsvorstellung, Aufenthaltsstaus etc.), dass die Angebote nur einen bestimmten Teil der Trennungsväter erreichen können.

Demzufolge müsste die Ansprache von Vätern jeweils genau geklärt werden. Sollen Männer mit Migrationshintergrund erreicht werden, muss auch angesprochen sein, welcher Aspekt des Migrationshintergrunds wichtig ist. (Und das kann Sinn machen, wie z. B. bei Vätern ohne gesicherten Aufenthaltsstatus in Europa.) Diese Klärung ist wichtig, da auch die Migrationserfahrung sich je nach Herkunftsregion, Migrationsgrund und Migrationszeitpunkt unterschiedlich gestaltet. Pointiert formuliert müsste die Religion benannt sein, wenn man mit Migrantenväter die Muslime meint, die man in der Einrichtung erreichen möchte.

Das Einzige, das m. E. die allermeisten Väter eint, ist die Notwendigkeit, sich anhand des Vaterseins neu mit der eigenen Männlichkeit zu befassen. Der Eintritt eines Kindes in das eigene Leben – sei es durch Geburt oder auch durch die Übernahme von Verantwortung im Sinne einer sozialen Vaterschaft – ist für den größten Teil der Väter ein Quantensprung in der Selbstbewertung als Mann und Vater. Die Beschäftigung mit Männlichkeit(-en) stellt deshalb m. E. den einzigen tragfähigen Kern einer pädagogischen Ansprache von Vätern dar. Die Realisierung von Vätereinrichtungen ist dann lediglich gekoppelt an den Anlass der Ansprache. Das bedeutet, dass Väterarbeit die unterschiedlichen Spielarten männlicher Bewältigungen von Vatersein ins Zentrum der Begegnung stellt. Die pädagogisch vermittelte Erfahrung in der Väterarbeit stellt dann stets eine personennahe Bildungsarbeit dar. Methodisch wird somit auf die Männerbildungsarbeit zurückgegriffen.

Väter fühlen sich reduziert

Meiner Beobachtung nach gibt es in der Praxis von Kindergarten, Kinderladen, Hort und Schule vielzählige Ansprachen in Richtung der Väter, die glaubwürdig versuchen, Väter in den Versorgungsalltag von Kindern in den Einrichtungen einzubeziehen. Aber diese Suchbewegungen wirken oft hilflos und es wird nicht selten auf reduzierende Annahmen zurückgegriffen. So werden Väter eingebunden in das, was die pädagogische Einrichtung als typisch männlich erachtet. Und diese Ansprache an ‚männertypische‘ Fähigkeiten trifft stets auch einen Teil der Männer, die dadurch Rollensicherheit erhalten. Aber sie schließt auf der anderen Seite Männer aus, die anders angesprochen werden wollen.

An einem Beispiel verdeutlicht: Besonders im Krabbel- bis Elementaralter der Kinder werden Väter oft auf handwerkliche Unterstützung angesprochen. Nun berichtet ein Teil, dass er dadurch eine für ihn fassbare Aufgabe erhält, die eine Beteiligung ermöglicht, weil eigene Kompetenzen genutzt werden (können). Ein anderer Teil beschreibt es so, dass die notwendigen Aufgaben erfüllt werden müssen und man eben mit abarbeitet, wie man das zu Hause auch tut. Und ein dritter Teil, der zuweilen quantitativ den größten Anteil ausmacht, gibt an, dass er nicht ausschließlich auf handwerkliches Geschick angesprochen und reduziert, sondern gerade auch bei der pädagogischen Diskussion und Planung einbezogen werden möchte. Das Gleiche gilt übrigens auch für aktionsorientierte Freizeitgestaltung.

Es lässt sich mit einer geschlechtstypischen Rollenverteilung in den Einrichtungen zwar ein funktionierendes Angebot herstellen, an dem Väter beteiligt sind. Viele Väter können sich auf eine solche gendertypische Inszenierung einlassen, weil ihre Muster bekannt und trainiert sind. Auch wenn ich als Vater eine andere Selbstdefinition habe, kann ich das Rollenspiel mitgestalten, weil ich so Anerkennung und Wertschätzung erfahre. Doch die Frage stellt sich, wie es gelingt, diese Reduktion der Väter auf sie vermeintlich einende Interessen und Kompetenzen zu überwinden. Wie kann Rollensicherheit für Väter hergestellt werden, die dennoch Raum für vielfältige Interessen und Beteiligungsformen lässt?

Väter mit Migrationshintergrund

Oftmals wird betont, dass Väter mit Migrationshintergrund schwieriger zu erreichen sind. Hier liegt eine scheinbar logische und alltagserfahrene Einschätzung vor. Doch bei genauerer Betrachtung offenbaren sich dieselben Mechanismen: Komplexe Zusammenhänge werden in vereinfachender Weise reduziert. Hier sind Männer gemeint, die die Bildungsvorstellungen der jeweils einladenden Einrichtung offensichtlich nicht teilen oder sich aus den unterschiedlichsten Gründen nicht an ihnen beteiligen können. Leicht für die Analyse erscheint es, wenn als Hauptkriterium der Kommunikationsschwierigkeiten die fehlende Deutschkenntnis herangeführt werden kann. Schwierig wird es dann, wenn die angesprochenen Väter auch bei Bereitstellung von Übersetzung immer noch nicht erreichbar scheinen. Häufig wird dann die ‚Kulturschablone‘ bemüht. Dabei wird versucht, die unklare Kategorie ‚Väter mit Migrationshintergrund‘ mit einem noch viel unklarerem Konzept von Kultur zu konkretisieren. Im Alltag erlebe ich zumeist eine verdoppelte Reduzierung von Männern, die ihre Kinder begleiten (möchten) und gleichzeitig als Migranten in einer deutschen Einrichtung nach Beteiligungsmöglichkeiten suchen, auf ein Stereotyp des ‚Migrantenvaters‘, z. B. das Bild des ‚patriarchalen Moslems‘. Das klingt so möglicherweise zu hart und bestimmt auch reduktionistisch, aber die pädagogische Erfahrung in der Begleitung von Schulen, Kinder- und Jugendeinrichtungen bestätigt dies leider immer wieder.



Väterarbeit als Pädagogik der einenden Heterogenität

Was lässt sich nun konstruktiv aus dieser Erkenntnis gewinnen? Der hier zur Verfügung gestellte Blick auf Väterarbeit konzentriert sich auf den Aspekt der heterogenen Zusammensetzung jeder Vätergruppe. Ich stelle den Bildungsaspekt in den Mittelpunkt, und damit das Verhältnis von ‚Ich und Welt‘ wie auch von ‚Thema und Person‘. An dem Aufhänger der Versorgung der und der Sorge um die eigenen Kinder werden die jeweils einrichtungsspezifischen Phänomene in den Austausch gebracht (z. B. Konflikte im Elementarbereich eines Kinderladens oder Diskussion um die Raumbesetzung auf dem Schulhof oder Beteiligung von Vätern im Jugendzentrum oder Unsicherheiten, die Väter selbst erleben usw.). Als einendes Moment wird die ‚Bewältigung‘ von Männlichkeit in der aktiven Vaterschaft berücksichtigt, ohne stets expliziert zu werden. Dabei müssen meiner Erfahrung nach die bildungsbezogenen und/oder ökonomischen Statusunterschiede besondere Berücksichtigung erfahren. Projekte der Väterarbeit sollten m. E. die Anerkennung von Unterschiedlichkeiten an den Anfang der pädagogischen Bemühungen stellen. Wertschätzung entsteht im Weiteren dann in dem pädagogisch organisierten Raum durch die teilnehmenden Väter selbst. Dabei ist m. E. zentral, dass einrichtungstypische Beteiligungschancen und entsprechende Barrieren in den konzeptionellen Blick genommen werden. Besonders der Aspekt der stets mehrfachen Gruppenzugehörigkeiten bietet eine Chance, Ressourcen zu aktivieren, indem Differenzen zwischen Vätern sowie Unterschiede zwischen den pädagogischen Fachkräften und Vätern produktiv reflektiert und in den Austausch gebracht werden. Väter haben eine eigene Biografie auch jenseits der Vaterschaft. Väter mit eigenen Migrationserfahrungen haben gelernt, durch viele Welten zu wandern.

Zur Konkretion seien ein paar Beispiele angeführt, die m. E. die Chance einer anerkennenden Väterarbeit ermöglichen.

» Beispiel einer interkulturellen Väterarbeit

Viele Väter mit Einwanderungsgeschichte erfahren eine Entwertung ihrer Herkunft, weil das, was in ihren Geburtsländern wichtig war, in ihrer neuen Welt kaum Beachtung erfährt. Auch mit ihren Kindern kommen sie schwerlich darüber ins Gespräch. Aber es gibt ein Bedürfnis, über Erfahrenes zu sprechen, die selbst definierten Differenzen zu betonen. Hier habe ich den Raum der interkulturellen Begegnung als hilfreich erlebt. Z. B. im Format eines Interkulturellen Väterfrühstücks erzählen die Väter davon, was sie erlebt haben, als sie so alt waren wie ihre Kinder, und wo sie damals gelebt haben. Hier wird die Migrationsgeschichte als orientierungsgebende Ressource auch für die Kinder zur Verfügung gestellt. Die Unterschiedlichkeit wird so über biografische Details verdeutlicht, und es wird klarer, wer sich wie begegnet (interkultureller Begegnungsraum der Väterbeziehungen).

» Beispiel einer transkulturellen Väterarbeit

Während der interkulturelle Zugang bei der Differenz der Herkunft beginnt und dadurch im wertschätzenden Prozess Gemeinsamkeit erzeugt, beginnt der transkulturelle Zugang bei der gemeinsamen Lebenswelt, um einen Austausch über individuell unterschiedliches Erfahren gegenseitig anerkennend zu ermöglichen. Die Gemeinsamkeit lässt sich am besten darüber ermitteln, dass die gemeinsame Lebenswelt erkundet wird. Die Herkunft mag höchst unterschiedlich sein, doch das, was sich die Väter in der Kindertagesstätte, im Stadtteil oder im Wohnort wünschen, ist bei genauerer Betrachtung oft sehr ähnlich. In einem Projekt, das Heimat – verstanden als der Lebensraum, in dem ich mich jetzt zu Hause fühle – ins Zentrum stellt, wird Vätern ein Raum zur Verfügung gestellt, ihre Vorstellung von Vatersein zu präsentieren. Z. B. im Anschluss an einen begleiteten Besuch der Ausstellung „Baba zeigt Gesicht“ (vgl. <http://www.stv-holzgerlingen.de/nika-projekte.php5>) präsentieren viele Väter ihre Sicht auf die Möglichkeiten und Grenzen des Vaterseins im Stadtteil. Wünsche, Ziele, Moral sowie Ausgrenzung, soziale und institutionelle Barrieren und evtl. auch Rassismus, Sexismus usw. kommen zum Ausdruck. Die Suchbewegung, die sich darin zeigt, bezieht sich auf die eigene Handlungsfähigkeit in den realen Lebenswelten des Stadtteils sowie auf deren Mitgestaltung.

» Beispiele einer männlichkeitsreflektierenden Väterarbeit

Väterarbeit, die die Uneinheitlichkeit der adressierten Gruppe in das Zentrum ihrer Bemühungen stellt, nimmt verschiedene Aspekte auf, die das Vatersein nachhaltig beeinflussen. Im Kern steht dabei stets die ‚Bewältigung von Männlichkeit(-en)‘. Schon ein Blick auf die sogenannte Work-Life-Balance verdeutlicht benennbare Unterschiedlichkeit in den Handlungsoptionen der Väter. Besonders intensiv erlebe ich dies in Vätergruppen mit Kindern, die starke ‚Behinderungen‘ aufweisen. Die alltägliche Belastung, die die Begleitung und Unterstützung eines ‚behinderten‘ Kindes bedeutet, die Veränderung in sozialen Bezügen und der Partnerschaft werden je nach ‚Verarbeitungsprogramm‘ mehr oder weniger männertypisch bewältigt. Dabei werden andere Ressourcen und Barrieren zur Sprache gebracht: bildungsbezogene, ökonomische, regionale und familienspezifische Bedingungen. Zugespielt formuliert: Väter müssen mit ‚der Kränkung klarkommen‘, ein Kind zu haben, das ‚offensichtlich nicht funktioniert‘. Hier habe ich Begegnungen erlebt, die ich in sonst keinen Männerbildungsveranstaltungen erlebt habe: Wünsche, Hoffnungen, Verletzungen, Verantwortungsübernahme auch in der Partnerschaft und politisches Bestreben sind mit Vätern mit diesem Erfahrungshintergrund meiner Erfahrung nach offen besprechbar. Es ist mein Ziel, diesen kompetenten Begegnungsraum auch Vätern zu ermöglichen, die diesen Zugang nicht haben, weil ihnen die Erfahrung mit einem ‚behinderten‘ Kind fehlt.

Väterarbeit kann also die gemeinsamen Berührungspunkte an den Anfang stellen. Ob man dabei eine aktionsorientierte Form wählt, wie etwa eine Kanutour mit Vater Kind, oder eine entscheidungsorientierte, wie etwa eine Veranstaltung zum Thema, ‚welche Sprache lernt mein Kind als



Erstsprache', oder auch eine kindzentrierte Variante, bspw. in Form eines Väterabends zur Durchführung eines Selbstbehauptungskurses mit ihren Kindern oder einer freien Veranstaltung einer Vätergruppe bleibt dabei der Einrichtung vorbehalten und ist m. E. nicht zentral für das Gelingen im obigen Sinne. Wichtig wäre lediglich, dass die Väterarbeit sich als Begegnungsraum für Männer unterschiedlichster Herkunft und Zugehörigkeiten versteht und männlichkeitskritisch die Mehrfachzugehörigkeiten betont.

2.2 Engagierte Väter in der Migrationsgesellschaft. Gleich und anders!?

Die Redaktion im Interview mit Michael Tunç

Wir haben Michael Tunç in einem Interview nach Hintergründen und praktischen Ansätzen für die Zusammenarbeit von Kitas mit Vätern mit Migrationshintergrund befragt. Michael Tunç ist Diplom-Sozialpädagoge und seit Januar 2013 im Projekt ‚Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW‘ tätig, einem Projekt des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI), das im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS) durchgeführt wird. In dem auf 2 Jahre angelegten Projekt werden 9 interkulturelle Väterprojekte evaluiert, um die Gelingensfaktoren dieser Väterarbeit zu ermitteln. Das Projekt soll die Weiterentwicklung der beteiligten Väterprojekte und die Professionalisierung des Arbeitsfelds unterstützen und helfen, die Qualität interkultureller Väterarbeit nachhaltig zu sichern.

Redaktion: In der Entwicklung von Konzepten und praktischen Ansätzen der Väterarbeit in Kindertagesstätten wird auch über den ‚Migrationshintergrund‘ von Eltern gesprochen. Welchen Sinn macht dieser Begriff und damit auch eine ganz bestimmte Sichtweise auf eine vermeintlich zusammengehörige Gruppe von Menschen, angesichts der Stereotype, die daran geknüpft werden?

Tunç: Ich möchte die Frage quasi von hinten beginnen zu beantworten. Wenn von ‚Migrationshintergrund‘ die Rede ist, geht es immer auch um ‚Lebensgeschichte‘. Der Begriff ‚migrationsgezeichnet‘, wie ihn der Psychologe und Pädagoge Paul Mecheril nutzt, besagt, dass es irgendwie einen Einfluss der Migration auf die eigene Lebensgeschichte gibt. Das Dilemma dabei ist: Ist das etwas, was mir irgendjemand zuschreibt, oder ist es etwas, was ich selbstbestimmt mit einem Inhalt füllen kann? Dieser Unterschied ist subjektiv relevant. Angesichts dessen, dass die Migration der Eltern oder Großeltern immer länger zurückliegt, ist mein Eindruck, dass der Begriff ‚Migrationshintergrund‘ immer stärker zu einer Zuschreibung wird. Man wird zunehmend auf eine Zugehörigkeit angesprochen und so ‚angerufen‘. Ich habe die Sorge, dass es weniger selbstbestimmte Räume gibt, in denen ich das selber mit Bedeutung füllen kann. Stattdessen wird es von außen zugeschrieben, z. B. auch in Kitas. Und genau da fällt es dann oft auseinander: Wann ist mein ‚Migrationshintergrund‘ für mich von Bedeutung und wann möchte ich, dass er gesehen wird? Wann ist er aber nicht für mich, sondern nur für andere von Bedeutung?

Von ‚Migrationshintergrund‘ zu sprechen und ihn in seiner pädagogischen Arbeit berücksichtigen zu wollen, ist und bleibt paradox: Pat Parker, eine schwarze lesbische Dichterin und politische Aktivistin sagte, mal ist es wichtig, den Migrationshintergrund zu berücksichtigen, manchmal ist es wichtig, ihn zu übersehen. In einem ihrer Gedichte heißt es: „Vergiss, dass ich schwarz bin und vergiss nie, dass ich schwarz bin.“ Und genau hier liegt das Dilemma. Es liegt in der Gleichzeitigkeit dieser Aufgabe: zu vergessen und nicht zu vergessen. Es sind einfach die vielen Facetten von Migration. Z. B. wird migrantischen Menschen oft abgesprochen, dass hier ihre Heimat ist. Für sie heißt Migration dann auch, dass sie hier Teil einer Minderheit sind – und damit auch irgendwie immer diskriminierbar und stigmatisierbar mit unterschiedlichen Effekten. Dem können sie oft nicht entkommen. Dies wird schon bei der Frage, ‚Wo kommst du denn eigentlich her?‘, deutlich. ‚Aus Dortmund‘. ‚Nee wirklich? Und deine Eltern und dein Opa?‘ – Und dann werde ich das Fragen nach einer vermeintlich ‚echten‘ Herkunft nicht mehr los. Das kann mal nur nerven oder als eindeutig ethnisierende Zuschreibung auch ausschließen.

Das gilt auch in Kindertagesstätten, die mit migrantischen Vätern arbeiten: diese Sensibilität zu haben, zu spüren, wo ist es wichtig, das zu sehen, und wo ist es wichtig, dass ich den einfach nur als Vater behandle, als Vater von einem Kind in der Kita, fertig. Und ich fange nicht an zu fragen ‚Welche Sprache sprechen sie?‘ oder ‚Was essen sie?‘. Es gibt ja immer viele Anknüpfungspunkte: ‚Welche Sprache sprechen Sie noch‘, das ist noch die sanfteste. ‚Ach, Sie sprechen ja mehrere Sprachen in der Familie.‘ – Man kann dadurch manchmal einen positiven Bezug herstellen. Aber was ist, wenn das gerade eigentlich überhaupt kein Thema ist?

Wenn eine Irritation vorliegt, ist es wichtig, den Mut zu finden, nachzufragen. ‚Ich habe da jetzt gerade eine Irritation‘, ‚ich habe das gerade gesagt mit Ihrem Migrationshintergrund und Sprache‘ oder [...] ‚war das so in Ordnung?‘, ‚war das blöd?‘ Also einfach mit den eigenen Irritationen selber so umzugehen, dass man merkt, da war jetzt gerade was. Und: Was genau war es, was mich so irritiert hat?

Und ich glaube, das ist genau das, was die Fachkräfte am meisten herausfordert: Die eigene Irritation zu zeigen. Die eigene Unsicherheit mit ‚Fremdheit‘, mit ‚wie habe ich das jetzt angesprochen?‘, ‚war das doof?‘, ‚ich wollte eigentlich was Anerkennendes sagen zu dessen besonderer Lebenssituation und das ist irgendwie falsch gelaufen‘ oder auch ‚es ist gut angekommen‘, Nicht immer passt der Rahmen oder gibt es den Raum, um auf solche möglichen Missverständnisse und Irritationen einzugehen.

Redaktion: Welche Männlichkeitsbilder und Vaterschaftsentwürfe lassen sich nach deiner Forschung unter migrantischen Männern derzeit ausmachen? Würdest du sagen, dass sich gerade ein Wandel gelebter Vaterschaft ausmachen lässt, der auch unter migrantischen Männern zu sehen ist?



Tunç: Ich finde gut, dass du Männlichkeit und Väterlichkeit in der Fragestellung zusammenbringst. Denn wenn ich mir Väter nur in ihrer Vaterrolle angucke, ist die Gefahr groß, dass ich sie lediglich im Bezug zu ihrem Kind und in der Elternrolle sehe. Um mir eine vollständigere Vorstellung machen zu können, muss ich mir auch die Männlichkeitsgeschichte angucken. Es gibt ganz viele sehr unterschiedliche Milieus, in denen sich Väter bewegen. Ein und derselbe Vater kann in ganz verschiedenen Kontexten mit verschiedensten Spannungen mit seinem Lebensentwurf, mit seiner Männlichkeit, mit seiner Väterlichkeit konfrontiert sein. Wie ist er in der Familie? Wie beim Arbeitgeber? Mit dem Kind? In der Kita? In welchen Gruppenkonstellationen bewegt er sich? Ist er allein unter deutschen Vätern, zusammen mit zwei, drei anderen migrantischen Vätern, zu Hause? Du siehst, es gibt viele unterschiedliche Kontexte, die auch wechseln.

Grundsätzlich gibt es glaube ich viele Veränderungen. Viele praktizieren genau wie viele weiße mehrheitsdeutsche Familien eine eher egalitäre geschlechtliche Arbeitsteilung, teilen sich als Elternpaar recht fair Erwerbs- und Fürsorgearbeit. Es gibt einen guten Teil sogenannter ‚neuer‘ Väter unter Migranten; das zeigt sich bspw. daran, dass ähnlich viele Väter mit und ohne Migrationshintergrund beim Elterngeld die Vätermonate nutzen. Ob ich das allerdings sehe, hängt auch davon ab, mit welcher Haltung ich auf einen Vater zugehe. Die ganz zentrale These für mich ist immer, dass ich mit der Haltung auf die Väter zugehe: ‚Ich traue ihm ein Interesse an einer aktiven Vaterschaft zu und gehe auf ihn zu und frage ihn, wie es ist.‘ Das gilt sogar dann, wenn es konkrete Probleme in einer Familie mit Migrationshintergrund gibt. Laut der großen repräsentativen Männerstudien lebt der größte Teil weißer mehrheitsdeutscher Männer in der Spannung aus traditionellen und modernen Einstellungen. Nicht mehr und nicht weniger scheint mir auch auf migrantische Väter zuzutreffen.

Einerseits ist es also wichtig, in der Wahrnehmung offen zu bleiben, andererseits muss ich nachfragen. Das Dilemma ist ja immer, dass ich schon vorher ein Bild von jemandem habe, das geht uns allen so. Einen Wandel in der Väterlichkeit kann ich aber nur erkennen, wenn ich den Vätern eine solche Veränderung zutraue, sonst sehe ich den Wandel auch nicht. Das ist die Voraussetzung. Dann habe ich eine Basis, um die Ressourcen der Väter zu erkennen. Dieses Zutrauen und die Anerkennung sind Voraussetzungen für jede geschlechtssensible Pädagogik, die darüber hinaus vor allem auch Kritikfähigkeit erfordert. Also zu sagen, ‚ich habe da was wahrgenommen und ich habe das nicht ganz verstanden‘ oder ‚kannst du mir helfen, das zu verstehen‘. Ich brauche eine offene, fragende Haltung.

Redaktion: Im Zusammenhang mit unseren Modellprojekten ‚Männer in Kitas‘ und im Zusammenhang mit einer Eltern- bzw. Väterarbeit in Kindertagesstätten heißt es immer mal wieder, Väter mit Migrationshintergrund seien schwer zu erreichen. Ist das so aus deiner Sicht und wenn ja, woran könnte das liegen?

Tunç: Ich finde, es ist wichtig, auch hier die doppelte Perspektive einzunehmen. Ich glaube, man ist ganz schnell dabei zu fragen, ‚Was ist bei den Vätern, dass die nicht zu unseren Angeboten kommen?‘ Das passiert schnell. Und ja, möglicherweise sind sie etwas schwieriger zu erreichen als weiße Mehrheitsdeutsche. Es ist aber vor allem wichtig zu schauen: Wo sind Barrieren, die verhindern, dass (migrantische) Väter in meine Einrichtung kommen, dass sie sich irgendwie zeigen, Themen ansprechen?

Für die Organisation ist es eine wichtige Perspektive, die eigene Seite zu checken: Was haben wir für Schwellen? Was haben wir für eigene Bilder? Ich muss gucken, was ist aufseiten des Vaters? Kenne ich dessen Alltag? Kenne ich sein Familienleben? Wenn ich ihn erreichen möchte, muss ich auch fragen, ihn auffordern: ‚Erzählen Sie doch mal‘. Das bedeutet, offen zu sein, wenn sich Gespräche mit Vätern ergeben, oder auch Anlässe bewusst wahrzunehmen.

Zwar stehe ich den Wörtern ‚Väterkompetenz‘, ‚Vätersensibilität‘ kritisch gegenüber, aber dennoch halte ich es auch für Einrichtungen für wichtig zu gucken: ‚Wie sehe ich die Väter?‘, ‚Was habe ich für Bilder?‘, ‚Wo sehe ich migrantische Väter im Alltag?‘ Und da wirklich mal hinzugucken. D. h. so eine Art Organisationscheck zu machen, sich Leitbilder anzuschauen, die Öffentlichkeitsarbeit, die Ansprache der Väter, wo treffe ich die, Arbeitsformen, Bildsprache der Kita usw. Das ist wichtig, selber zu checken, wie die Väter dort auftauchen. Und da gibt es wahrscheinlich mehr zu tun. Was nicht heißt, dass ich die Väter nicht trotzdem auch frage.

Die fragende Haltung ist Voraussetzung, um die Väter zu erreichen. Ich habe festgestellt, dass es wichtig ist, dass ich nicht nur aus der Einrichtungsperspektive sage, es gibt Anlass für Väterarbeit und ich möchte, dass sie in meine Einrichtung kommen. Es ist genauso wichtig, die Bedürfnisse der Väter kennenzulernen. Auf deren Seite gibt es auch immer Motivationen und Interessen und die muss ich kennen.

Ich glaube z. B., dass es leicht passiert, dass Angebote ‚überpädagogisiert‘ werden. Aber es ist auch wichtig zu sehen, dass Väter Spaß an spiel- und freizeitpädagogischen Angeboten haben und auch einfach nur Zeit mit ihrem Kind verbringen wollen. Viele Ansätze der Modellprojekte, die mir bekannt sind, gehen nicht speziell migrations- oder interkulturell sensibel vor, sondern fangen überhaupt erst mal damit an, Räume für Väter zu schaffen durch Spiel, Spaß, Freizeit, meistens mit Angeboten für Väter und ihre Kinder. Und erst in einem zweiten Schritt finde ich es wichtig, weiterzugehen und zu sagen: ‚Ach, das war jetzt aber nett mit dem Lagerfeuer, das Zelten. Wir können uns ja mal wieder treffen.‘ Und erst dann würde ich wieder einen Schritt weitergehen: ‚Vielleicht treffen wir uns auch mal ohne die Kinder.‘ Aber für den Anfang ist es niedrigschwelliger, erst mal mit den Kindern zu starten und gemeinsam Spaß und freie Zeit zu haben.

Ich glaube andererseits nicht, dass das einfach so stimmt, dass Väter nicht kommen, wenn ich Erziehungsthemen anbiete. Wenn ich sage, wir haben das und das Erziehungsthema, das dann an Themenabenden oder mit verschiedenen Formaten angeboten wird, und da kommen die



Väter nicht, da würde ich zu bedenken geben: ‚Habe ich die Väter überhaupt gefragt?‘, ‚Habe ich sie direkt angesprochen?‘ Eine Möglichkeit ist es, Flyer und Plakate aufzuhängen. Genauso wichtig ist es, die Väter zu fragen – ‚Kommen Sie?‘ – oder sie direkt anzusprechen: ‚In einer Woche ist dieses und jenes Event‘. Eine wichtige Rolle spielt dabei auch: Wen sehe ich in der Einrichtung – sind das die Mütter, die Väter? Also ein Bsp., ich betreibe Werbung über die Mütter, sage ihnen, dass der Vater kommen soll. Ich kenne viele Träger, die den zugehenden ansprechenden Ansatz wählen und dabei erfolgreich sind. Die haben eine Liste der Leute – also in dem Fall ist es ein Träger, der ein Väterprojekt hat – und wenn ich die Vätergruppe habe, rufe ich zwei Tage vorher noch mal an, sage: ‚Wir treffen uns übermorgen.‘, ‚Du weißt, dass es wichtig ist, dass du kommst, für dich und für dein Kind.‘ So gehe ich die Liste durch. Wollen das die Einrichtungen, kriegen die das zeitlich hin? Da ist dann vielleicht ein Vater dabei, der sagt, ‚Sorry, hey, ich habe gerade eine Spätschichtwoche und totalen Überstundenstress und ich habe es echt verschwitzt.‘ Dann habe ich aber das direkte Gespräch gesucht und berücksichtige den Vater vielleicht beim nächsten Mal, sage ihm, dass wir weiter machen mit der Väterarbeit und ich mich freue, wenn er beim nächsten Mal dazu kommt.

Diese Art der Ansprache ist sehr intensiv und zeitaufwendig. Der Beziehungs-, der Vertrauensaufbau, die Werbung, die direkte Ansprache – da muss man sich sehr gut überlegen, wie man da vorgeht. Ich kann nicht nur ein Plakat aufhängen: ‚Kommt mal zu einer Vätergeschichte‘. Das kann klappen, kann aber auch nicht klappen.

Dasselbe gilt für migrantische Väter. Ich glaube nicht, dass sie nicht erreichbar sind. Im Gegenteil: Es gibt viele Wege, sie zu erreichen. Man muss es ausprobieren auf unterschiedlichen Wegen und gucken, selber checken, welcher funktioniert, welcher nicht?

Gut, es gibt möglicherweise sehr religiöse Väter, die in bestimmten konservativen Verbänden organisiert sind, die eine ganz schwer erreichbare Zielgruppe sind. Das diskutieren wir auch bei uns im Facharbeitskreis interkulturelle Väterarbeit NRW. Aber für die Breite der Einrichtungen, Kitas, Familienzentren würde ich denken, es ist eine erreichbare Gruppe.

Redaktion: Was hast du für eigene Erfahrungen in der Väterarbeit mit migrantischen Vätern gemacht? Auf welche Hürden bist du getroffen und was war erfolgreich?

Tunç: Vorweg möchte ich sagen: Die Männer können Vorbilder sein, sie können über ihre Person etwas Neues in die Kita reinbringen.

Um dieses Potenzial zu erschließen, kann eine Einrichtung einen migrantischen Fachmann einladen, der in irgendeiner Form am Thema Väter dran ist. Nicht migrantische Frauen können das unter bestimmten Bedingungen natürlich auch leisten. Aber es kann ein guter Weg sein, vor Ort zu schauen, ob es einen Migrationsträger oder eine migrantische Selbstorganisation gibt, die dafür infrage kommt, diese Aufgabe zu übernehmen. In NRW haben wir die RAA, die Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien, bzw. die kommunale

len Integrationszentren. Aber im Bundesgebiet gibt es sonst auch andere Anbieter, d.h. regional unterschiedlich ausgeprägte Strukturen von Fachdiensten der Migrations- und Integrationsarbeit, die man nach Angeboten oder Kooperationen anfragen kann.

Für Einrichtungen kann das auch bedeuten, Kooperationsmodelle mit migrantischen Selbstorganisationen zu suchen. Das müssen nicht mal pädagogische Fachkräfte sein. Jemand, der über die Einrichtung hinaus ein anderes Signal aussendet, wenn der dazukommt, also über einen anderen Träger oder jemanden, wo ich mir noch Sachverstand, Leute, Fachkräfte reinhole. Es geht darum, das Umfeld zu scannen nach Organisationen, von denen ich denke, da ist eine Ressource, hier gibt es Vorerfahrung.

Es ist auch eine Frage der Öffnung von Kitas für Menschen und Einrichtungen, die als Kooperationspartner dazukommen. Da gibt es sicherlich viele Ideen, Lösungen in Kooperationsmodellen.

Redaktion: Wo würdest du sagen, was sind die wichtigsten Stichpunkte für eine gute inkludierende, interkulturelle Väterarbeit?

Tunç: Sehr gut finde ich einen Stadtteilansatz. Hier kann ich mittels einer Sozialraumperspektive Brücken schlagen zu den Vätern: Wo sind die Väter, die ich erreichen will? Wenn sie nicht in der Kita sind, wo sind sie sonst und was sind Orte, wo sie sind und wo sie sich wohl- und sicher fühlen. Für viele ist der Kindergarten das erst mal nicht. Viele sind dort eher unsicher.

Redaktion: Vor dem Hintergrund der Vielfältigkeit und der Lebensentwürfe, die in der heutigen Zeit gelebt werden: Wenn man sich Väterlichkeits- und Männlichkeitsentwürfe im Kontext der Väterarbeit anschaut, herrscht da nicht ein heteronormativer Blick vor? Gibt es da auch eine kritische Auseinandersetzung in der Väterforschung?

Tunç: Ich kenne tatsächlich ganz wenig und ich kann die Einschätzung nur teilen, dass diese heteronormative Rahmung bisher zu wenig kritisch diskutiert wird. Das hieße zu schauen, wo es andere als heteronormative Lebensentwürfe gibt: schwule Väter, Transväter u. a. Ich glaube, das ist völlig unabhängig von ethnisch-kulturellen Zugehörigkeiten oder Migration oder vielleicht sogar Sozial- oder Klassenlagen. Ich glaube, dass es bisher insgesamt in der Väterdebatte ein sehr unterbelichtetes Thema ist. Ich finde es spannend, da genauer hinzugucken. Ich glaube, das ist noch mal stärker als Thema ausgeblendet als das Thema Migration. Die Mehrheit der Väterarbeiter – und ich würde mich da einschließen, obwohl ich für das Thema offen bin – geht immer vom Eigenen aus. Dann bist du in diesem heterosexuellen, meistens mittelschichts-bürgerlichen Väterding drin und kommst nicht raus. Ich habe noch keine konkrete Idee, wie man das ändern könnte, aber ein erster Schritt wäre zumindest diese Selbsterkenntnis. Ich glaube, es fehlt bei den allermeisten noch zu sagen, das ist eine heteronormative Veranstaltung und eigentlich werden da viele nicht mitgedacht. Es wäre wichtig, das Signal einer Offenheit für das Thema auszusenden und Bündnispartner, z. B. schwule Väter zu suchen, um andere Vätergruppen anzusprechen. Wie kann ich alle



Väter erreichen mit einem inklusiven Ansatz und wie setze ich das praktisch um? Und wie tue ich das, ohne andere abzuschrecken und sich selbst politisch ins Abseits zu befördern?

2.3 „Können Sie mal etwas für Väter mit Migrationshintergrund machen?“

Überlegungen zu Gelingensfaktoren meiner pädagogischen Arbeit mit Vätern

Rainer Zimpel

Früher, als ich noch stärker in der Jungenarbeit tätig war, hörte ich von Auftraggebern oft den Satz: „Kannst Du nicht mal etwas für die ... Jungen machen?“ Da schwang im Subtext oft etwas von ‚schwierig‘ oder ‚unerreichbar‘ mit. Heute, als Pädagoge, der seit mittlerweile 20 Jahren mit Vätern und ihren Kindern in Familienbildung und Kindertagesstätten tätig ist, werde ich schon auch nach Angeboten für ‚spezielle‘ Väter gefragt, für ‚sozial benachteiligte‘ oder für ‚Väter mit Migrationshintergrund‘ oder für Väter, die in ‚schwierigen‘ Familienverhältnissen leben.

Ich kann – ehrlich gesagt – nicht so viel mit solcherart formulierten Aufträgen anfangen. Also frage ich zurück, warum es denn so wichtig ist, diese Zielgruppen zu erreichen. Wohin sollen Extraangebote für eine vorab definierte Klientel führen? Ich finde es wichtig, dass Fachkräfte in pädagogischen Einrichtungen diese Fragen t mi7hen?scherA(erA(tn)34dd-4.5hr)34(en mitick,richtuntn)3Halrichtunage

Ob ich nun die Väter mit meinen Angeboten erreiche, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Zu den unsichtbaren Faktoren gehört sicherlich meine innere Haltung. Hier ist es nach meiner Erfahrung förderlich, sich Offenheit zu bewahren. Vorgefertigte innere Bilder und Begriffe wie ‚Problemfamilie‘, ‚Migrationshintergrund‘ oder ‚sozial schwieriger Stadtteil‘ stören dabei, sind aber in sozialpädagogischen Fachkreisen weitverbreitet.

Zu den sichtbaren Faktoren der Erreichbarkeit zählt sicherlich auch das Zeitfenster der Angebote. Freitagnachmittag oder Samstagvormittag sind dabei beliebte Termine, an denen viele Väter besser erreichbar sind als unter der Woche. Auch eine Kitaübernachtung von Freitag auf Samstag oder ein Vater-Kind-Wochenende wird gerne angenommen. Ein Termin am Montagvormittag für Väter, die in Elternzeit sind, kann auch gut funktionieren.

Grundlage für die Einbeziehung von Vätern in den Kindertagesstätten ist deren sichtbare Ansprache, sei es über schriftliche Einladungen oder im direkten Kontakt. Für meine Väterangebote in der Familienbildung habe ich mir einen E-Mail-Verteiler aufgebaut und hin und wieder rufe ich die Väter auch mal an. In einer unserer Modellkitas wurde eine Väterstelltafel mit aktuellen Infos zum geplanten Väternachmittag im Eingangsbereich aufgestellt.

Wenn ich die Väter dann erreicht habe, sollten ihre Bedürfnisse erkundet und durch meine Angebote erfüllt werden. Regelmäßig frage ich sie nach ihren Wünschen, mache sie auf einer Tafel oder Flipchart sichtbar und integriere sie ins Programm. Ob Väterfrühstück, Ostereiermalen, Drachenaufbau, Schnitzen am Lagerfeuer, Knusperhausbasteln oder Toni, der Musikkoffer – auf diese Weise hat sich mein Repertoire nach und nach erweitert.

Austausch unter Vätern ist nach meiner Einschätzung ebenfalls ein großes Bedürfnis. Die Themenpalette ist dabei so breit gefächert wie die unterschiedlichen Interessen und Lebenslagen der Väter. Kontakte werden geknüpft, Verabredungen auch außerhalb der Angebotszeit getroffen. Oftmals intensiver werden die Gespräche, wenn die Väter ohne ihre Kinder zusammenkommen (wie z. B. am ersten Abend eines Vater-Kind-Wochenendes, nachdem die Kinder ins Bett gebracht wurden). Dabei finde ich es wichtig, dass die persönlichen Äußerungen der Männer möglichst nicht kommentiert werden. So fällt es ihnen leichter, sich zu öffnen, und der Kontakt im weiteren Verlauf der gemeinsamen Zeit ist von Respekt und Akzeptanz geprägt.

Es kommt aber auch stark auf die Art und Weise der Durchführung an, ob ich Zulauf habe oder nicht. Vielfach sind Väter es gewohnt, dass ihr Tun mit den Kindern von Frauen kritisch beäugt und kommentiert wird. In diesem Sinne ist es für sie attraktiv, einfach nur mal Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können und dabei möglichst frei zu sein von Einordnungen und Bewertungen. Ihnen diese Möglichkeit zu geben, halte ich für die wichtigste aller Gelingensfaktoren in der Arbeit mit Vätern. Sie erfordert ein starkes Herunterfahren von pädagogischen Ansprüchen und erfordert von mir menschliche Fähigkeiten wie Einfühlung und Wertschätzung. Ob ich einen Migrationshintergrund habe, viel oder wenig Geld, Stress mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine super



Glücksphase durchlebe oder an meinen Fähigkeiten als Vater oder Pädagoge zweifele, ist dann nicht so wichtig. Wir können uns in unserer Einzigartigkeit erleben und oftmals feststellen, dass andere trotzdem schon ähnliche Themen durchlebt und bearbeitet haben. In diesem Sinne wünsche ich allen, die sich auf das Abenteuer einlassen, mit Vätern und Kindern pädagogisch inklusiv oder auch integrativ zu arbeiten, viel Kraft, Freude und möglichst wenig Dogmatismus.

2.4 Zur Bedeutung der Perspektiven und Lebenswelten von Vätern: Erträge aus einer qualitativen Studie

Die Redaktion im Interview mit Prof. Grit Behse-Bartels

Wir haben Prof. Grit Behse-Bartels in einem Interview nach den Hintergründen sozialer Benachteiligung und deren Auswirkung auf Vaterschaft und nach praktischen Anregungen für die Väterarbeit in Kindertagesstätten befragt. Prof. Behse-Bartels hat seit 2012 eine Professur für die Pädagogik der Kindheit an der DPFA Hochschule Zwickau inne. Sie hat einen Bachelorstudiengang ‚Kita-Leitung‘ sowie Module für Kleinkindererziehung an der Universität Halle konzipiert und Organisationsberatungen in Kindertagesstätten durchgeführt. 2013 erschien ihre Studie zu ‚Vaterkompetenz aus Sicht der Väter. Eine Studie mit Vätern aus einem stigmatisierten und strukturell benachteiligten Stadtteil‘, für die sie Interviews mit Vätern führte und auswertete.

Redaktion: Frau Behse-Bartels, Sie haben in Interviews mit Vätern aus einem stigmatisierten Stadtteil mehr darüber erfahren, wie Väter ihre Situation erleben. Gleichzeitig haben Sie durch Ihre Arbeit an der Hochschule Zwickau Einblick in die Fragen von Kitaleitungen an das Thema. Welche Hürden müssen Kindertagesstätten überwinden, die sozial benachteiligte Väter in ihre Elternarbeit einbinden möchten?

Behse-Bartels: Hürden sind nicht prinzipiell da (und müssen dann überwunden werden), sondern sie entstehen bzw. wir schaffen sie selbst, wenn wir als Fachkräfte bereits mit Vorurteilen und Ängsten vor der Elternarbeit mit Vätern (aus bestimmten Milieus und schweren Lebenslagen) an die Sache rangehen.

Ich möchte hier betonen, dass ich aus der Position der Wissenschaftlerin dieser speziellen Studie spreche, die auf die Relevanzen der Väter und ihre subjektive Perspektive ausgerichtet war. Aus meiner Erfahrung – auch im Rahmen der Lehre in Studiengängen mit Kitaleitungen und angehenden Kindheitspädagoginnen und -pädagogen – sind diese Ängste und Vorurteile gegenüber der Elternarbeit mit Eltern, die vom eigenen Herkunftsmilieu entfernt sind, weitverbreitet. Zudem werden selbst in den (sozial-)pädagogischen Fachdebatten Vorurteile über Eltern, die in stigmatisierten Sozialräumen leben (müssen) oder sich in schwierigen Lebenslagen befinden, durch unreflektierte Übernahme von stigmatisierenden Ansichten und Vokabularen wie ‚sozial Benachteiligte‘, ‚sozialer Brennpunkt‘ oder ‚Risikofamilien‘ weitertransportiert.

Um dies zu ändern, wäre es nötig, an der eigenen Haltung zu arbeiten und das professionelle Handeln kritisch zu hinterfragen. Es geht darum, eine Vorurteilssensibilität und konstruktive Kritikfähigkeit im eigenen Berufsfeld zu entwickeln. Wichtig wäre die Aneignung theoretischen Wissens z. B. darüber, was Stigmatisierung, soziale Benachteiligung und Diskriminierung ganz konkret bedeutet, wie wir selbst dazu beitragen, wieweit die gesellschaftliche Verbreitung geraten ist und durch welche Mechanismen sie in der Gesellschaft, in beruflichen Strukturen, in Arbeitsaufträgen, Diskursen usw. verankert sind. Ein weiterer Aspekt ist die Fähigkeit von Pädagoginnen mit dem anderen Geschlecht, also mit verschiedenen Entwürfen und Präsentationen von ‚Männlichkeit‘ umgehen zu können. Meine Publikation bietet eine fundierte und kritische Weiterentwicklung der genannten Theoriebegriffe und sozialräumlichen Zusammenhänge.

Verhindert oder eingeschränkt wird angemessene und professionelle Arbeit mit Vätern, die unter sozial benachteiligenden Lebensbedingungen leben, aus meiner Sicht auch durch den – in einigen Kindertagesstätten inzwischen latenten – Zeitmangel, einen zu geringen Personalschlüssel, aber auch unterqualifiziertes Personal. Gerade weil Fachkräfte sich neues Wissen über verschiedene Lebenslagen und Milieueigenheiten (Werte, Normen, Lebensstile etc.) der heterogenen Elternschaft (Mütter und eben auch Väter) aneignen können sollten und weil ein Umdenken hin zu einer vorurteilsbewussten Haltung sowie ein Zuwachs an Kommunikationsfähigkeiten sinnvoll und nötig ist, brauchen wir ganz dringend Investitionen in zwei Richtungen. Die eine betrifft die strukturellen Rahmenbedingungen, die andere die Qualifizierung. Hinzu kommt, dass Väter selbstverständlicher als bisher in Elternarbeit einbezogen werden sollten, d. h., Elternzusammenarbeit sollte grundsätzlich Mütter und Väter ansprechen. In der Bilanz müssten wir gegenwärtig eigentlich von Zusammenarbeit mit Müttern reden, mit der Ausnahme, dass wenn die Mütter nicht da sind, Väter (ebenso) ‚akzeptiert‘ werden. Oder es werden spezielle, als ‚männlich‘ geltende Angebote gemacht wie Sport-, Technik- oder Abenteuer nachmittage. Ich denke, dass man bei einem ausreichenden Zeitkontingent für Elternzusammenarbeit vielfältige unterschiedliche Angebote machen sollte. Bei der Suche nach neuen Wegen ist zu beachten, dass man an die bisherige Geschichte der Elternzusammenarbeit in der eigenen Einrichtung anschließt und dass die zum Team wie zu Eltern und Kindern passenden Formen entwickelt werden.

Ob der Beziehungsaufbau zu Vätern gelingt, hängt aus meiner Perspektive davon ab, ob er von beiden Seiten wirklich gewünscht wird, ein echtes Interesse am beidseitigen Austausch vorhanden ist. Das ist nie mit bzw. bei allen Vätern oder Eltern gleichermaßen der Fall. Manche Eltern(-teile) wollen keinen oder nur geringen Kontakt zu den pädagogischen Fachkräften, die ihn anbieten bzw. finden dafür keine Zeitfenster oder kein Vertrauen.

Eine professionelle Fokussierung auf elterliche Erziehungskompetenz ist der Zusammenarbeit mit Vätern in Kindertagesstätten aus meiner Perspektive eher abträglich. Väter sind Individuen, es sind Männer mit einer Verantwortung für Kinder, wenn sie sich dieser in fürsorglicher Beziehung stellen, sprechen wir von ‚Väterlichkeit‘. Väter sind als Individuen mit ihren Lebensentwürfen und -



kämpfen, ihrem Gesamt an Orientierungen und Handlungsmustern für ihre Kinder bedeutsam. Sie sind gewissermaßen Lebensvorbild, an dem sich Kinder von klein an orientieren und später auch reiben können oder müssen. Im Idealfall entwickelt sich im Zuge dessen Alltags- und Lebenskompetenz und Resilienz (kurz gefasst übersetzbar als ‚Widerstandskraft‘) u. a. durch gute Beziehungen. Vatersein besteht also nicht nur bzw. nicht primär aus der Aufgabe der Erziehung. Für die Väter in meiner Studie war es wichtig, dass ihre gesamten Leistungen registriert und anerkannt werden, denn die besonderen Anstrengungen und das erfolgreiche Meistern von Herausforderungen und Schwierigkeiten sind auch auf die Anerkennung im sozialen Umfeld ausgerichtet. Dafür ist es erforderlich, dass den relevanten anderen – zu denen auch pädagogische Fachkräfte gehören (können) – die besondere Anstrengung und Durchsetzungskraft dargestellt und dass sie gegebenenfalls in die Zusammenarbeit eingebunden werden kann.

Meine Forschungsergebnisse sind u. a. anschlussfähig an das für Pädagoginnen und Pädagogen wichtige Konzept der ‚vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung‘ nach Petra Wagner (auch unter ‚Kinderwelten‘ bekannt), in welchem es kurz gefasst darum geht, die Vielfalt an Welten, in denen Kinder aufwachsen, und damit die teils großen Unterschiede in den Familienkulturen sowie in der Verfügung über Ressourcen, gesellschaftliche Anerkennung und Zukunftschancen wahrzunehmen. Es macht aufmerksam auf (teils subtile) bewertende Botschaften, Normalitätsvorstellungen und Einseitigkeiten in Bildungseinrichtungen und wie diese Bildungsprozesse von Kindern behindern.

Redaktion: Sie sagen, dass es wichtig ist, dass das Kitapersonal für eine veränderte Sicht Vorurteile und Ängste abbaut. In Ihrer Studie haben Sie ostdeutsche Väter in einem stigmatisierten und strukturell belasteten Stadtteil interviewt und ihre Situation analysiert. Wie sehen sich diese Väter selbst?

Behse-Bartels: Bei den Vätern, die ich in Silberhöhe, einem Stadtteil in Halle, interviewt habe, handelt es sich um engagierte Väter. Engagiert in dem Sinne, dass ich sie für meine Studie gewinnen konnte, weil ich sie als Väter identifizieren konnte, da sie mit ihren Kindern unterwegs waren. Sie setzen sich für die Organisation der Familie ein und verwenden dafür Energie und Zeit. Sie empfinden sich als Vater, jeder auf seine Weise, und angesichts des letztlich erfolgreichen Bewältigens von individuell unterschiedlichen Anforderungen, Verlusten, schweren Lebenssituationen und Herausforderungen im Leben insgesamt als kompetent. Das von mir mit dem Begriff ‚Vaterkompetenz‘ gefasste Phänomen zeigt, dass die interviewten Väter ihr bisheriges Vatersein als gelingend definieren. Sie ziehen diese Gesamtbilanz, obwohl oder gerade weil sie Rückschläge, kritische Lebensereignisse und Probleme erfahren haben und sich von diesen nicht haben entmutigen lassen. Die Fallanalysen liefern eindrucksvolle Beispiele von seelischer Widerstandsfähigkeit (Stichwort: Resilienz). Die Väter haben in ihrem Leben, in ihrer persönlichen Situation für sich Herausforderungen ‚formuliert‘ und vermochten es (bislang), persönliche Ressourcen zu aktivieren und quasi alle ihnen zur Verfügung stehenden Mittel einzusetzen, um ihre Kinder und ihre Familie durchzubringen. Die Selbsteinschätzung als kompetente Väter gewinnen sie v. a. aus dem Vergleich mit

anderen, weniger fähigen Müttern, Vätern oder Männern aus dem sozialen Netzwerk oder Umfeld. Konkrete Beispiele, welche Begrifflichkeiten und Denkschemata der Arbeits- und Leistungsgesellschaft Väter für sich verwenden und wie sie sich selbst darin sehen und einordnen, finden Sie in meinem Buch zur „Vaterkompetenz aus der Perspektive von Vätern“.

Redaktion: Inwieweit wirkt sich die soziale Situation auf die Väter und auch auf die gelebte Vaterschaft aus?

Behse-Bartels: Bezogen auf die strukturellen Benachteiligungen im spezifischen Sozialraum Silberhöhe – wie sie sich bspw. im Abbau von Kulturangeboten und Spielplätzen zeigen – kann verallgemeinernd gesagt werden, dass das Ausmaß an Anforderungen oder Herausforderungen für die Väter sich durch diese erhöht. Die Väter müssen zusätzlich zu ihren anderen Anstrengungen Alternativen für ihre Kinder suchen. Dies können sie aber aufgrund ihrer mangelnden Mobilität und der knappen Finanzlage nur eingeschränkt. So berichteten die Väter von einem im Sozialraum deutlich erhöhten Ausmaß an Aggressionen und Vandalismus. Es wurde mehrfach über mutwillig verdreckte Spielplätze bzw. zerstörte Spielgeräte berichtet, die mit den eigenen Kleinkindern einfach nicht zu gebrauchen waren. Das Gesamtbild aus den Berichten ergab, dass nur ein geringer Teil der Spielplätze im Stadtteil benutzbar war und Angebote abgebaut wurden, was zur Zunahme von Vandalismus und Aggressionen führen kann. Aus der Resilienzforschung, die das Entstehen von Widerstandsfähigkeit im Umgang mit Schwierigkeiten und Krisen analysiert, wissen wir, dass Schutzfaktoren innerhalb des sozialen Umfelds relevant sind, z.B. gute Schulen (und KITAS), die Qualität der Wohlfahrtsvorsorge und des Gesundheitssystems und die Qualität der Nachbarschaft (öffentliche Sicherheit, Verfügbarkeit von Angeboten, Gemeinschaftssinn) (vgl. Masten/Powell 2003). Diese Faktoren sind für die interviewten Väter und ihre Kinder bzw. Familien kaum gegeben, das wurde von ihnen mehrfach anhand von Beispielen berichtet. Sie sind bei der Suche nach guten Bedingungen für ihre Kinder weitestgehend auf sich gestellt. Ein weiteres sozialraumbezogenes Kriterium stellt die Stigmatisierung als Einwohner dieses Stadtteils dar, die mit spezifischen Klischees verbunden ist. Dies bereitet den Vätern zusätzlich Druck, der im Zusammenhang mit kumulierenden Anforderungen zur Herausforderung werden kann. Auf den Vätern (bzw. Müttern) dieses Stadtteils lastet die verbal oder durch musternde, abschätzige oder irritiert wirkenden Blicke gezeigte Unterstellung, sie würden ihren Haushalt und die Erziehung nicht hinbekommen. Vor diesem Hintergrund lässt sich der auffallend oft in den Interviews vorkommende Terminus ‚normale Familie‘ verstehen. Die Väter fühlen sich permanent unter Beweisdruck, eine extern definierte ‚Normalität‘ demonstrieren zu müssen.

Wie die individuelle soziale Situation sich konkret auf das Vatersein auswirkt, das verhält sich je nach Vater und persönlicher Lebenssituation und -konstellation, biografischer Erfahrungen und vorhandener Ressourcen, aber auch differierender Konsumansprüche u. a. Aspekte unterschiedlich. Es ist daher nur aus der Perspektive des Vaters zu beantworten.



Redaktion: Was bedeutet das für den Kitaalltag? Und wie erleben die Väter die Kindertagesstätten ihrer Kinder?

Behse-Bartels: Die berichteten Erfahrungen aus dem Kitaalltag liegen in einem weiten Spektrum. Das reicht vom unterschiedlich stark verbreiteten Wunsch nach Orientierung und Zusammenarbeit in der Erziehung sowie nach individueller Förderung der Kinder bis hin zu Erfahrungen und der Sorge, dass die Kinder Schaden nehmen können, wenn pädagogische Fachkräfte nicht ausreichend qualifiziert sind für die Förderung sozialer Kompetenzen bei den Kindern oder für die Zusammenarbeit mit den Eltern. Ein konkretes Beispiel dafür war, dass ein Vater berichtete, dass sein Sohn wiederholt von einem Mädchen gebissen wurde. Trotz der Bissspuren haben die Fachkräfte vor Ort darauf nicht adäquat reagiert. Gründe oder nähere Umstände wurden in der Erzählung nicht benannt. Erwartet hätte der Vater, dass die Fachkräfte mit den Eltern des Kindes sprechen, um dies zukünftig zu unterbinden. Dies ist nicht erfolgt. Schließlich schritt der Vater selbst ein, indem er wiederholt mit den Erzieherinnen und mehreren Eltern sprach und Druck machte. Die Entwicklung von Sozialkompetenzen bei den Kindern und die Kooperation mit den Eltern durch die Fachkräfte spielt aus der Perspektive der Väter eine starke Rolle. Diese Aussage einiger interviewter Väter ist jedoch nicht väterspezifisch. Sie zeigt vielmehr, dass es etwas Relevantes sowohl für Väter als auch für Mütter ist, dass es beiden Geschlechtern in aktiver Elternverantwortung wichtig ist. Es ist auch nichts Spezielles für Väter bzw. Eltern in schwierigen sozialen Lagen oder stigmatisierten Sozialräumen, dieses Beispiel könnten wir auch woanders antreffen. Ich muss betonen, dass Kitabetreuung nicht das Thema meiner Studie war und damit nicht im Zentrum stand. Ich habe dazu nur wenige, einzelne Erzählsequenzen von diesen engagierten Vätern erhalten. Aber diese Beispiele der Väter lassen darauf schließen, dass es sich um Probleme im Kitaalltag handelt, die überall vorkommen könnten. Diese Erkenntnis hilft vielleicht, die Vermutung (oder Vorurteile) abzubauen, es handele sich um eine Negativspezifik bei schwierigen Lebenslagen oder Sozialräumen. Die Beispiele, die ich erhalten habe, verdeutlichen individuelle Erfahrungen einzelner Väter und weisen darauf hin, dass sich der Lebensstress von (anderen) Eltern und schlechte Rahmenbedingungen auf die Kinder und den Kitaalltag auswirken und mit schlechten Rahmenbedingungen in Kindertagesstätten kumulieren können.

Die Väter wurden von mir nicht explizit zur Kitabetreuung befragt, es lassen sich aber einige Aussagen hierzu aus den Interviews zusammentragen: 1) Ein Teil der Väter verweist ausdrücklich auf die mangelhaften und ungerechten strukturellen Rahmenbedingungen in den Kindertagesstätten. Dies reicht von der Personalknappheit, dem Zeitmangel, mangelnder Qualifikation der Mitarbeitenden bis zu den eingeschränkten Zugangsmöglichkeiten für Arbeitslose durch die Neuregelung im KiFöG Sachsen-Anhalt, die von November 2004 an arbeitslosen Eltern nur noch eine maximale tägliche Betreuungszeit von 5 Stunden zugestand (seit dem 1. August 2013 gilt wieder ein Anspruch auf Ganztagsbetreuung). Hierbei wird der Aspekt der rechtlichen Absicherung von Teilhabechancen von Kindern und Eltern markant herausgestrichen. 2) Außerdem werden fehlende

Informationen über die Entwicklung der eigenen Kinder in der Kita sowie die Bildungsvorstellungen und -praktiken der Einrichtung thematisiert. Sorge und Unklarheit hinsichtlich der Schulvorbereitung stellen ein weiteres Anzeichen für eine fehlende Kooperation und Information dar. In diesem Zusammenhang wird ein eklatanter (Zeit-)Mangel an Gesprächsmöglichkeiten mit den pädagogischen Fachkräften herausgestellt. 3) Als ein weiterer relevanter Punkt wird in den Interviews mehrfach die Überforderung der Fachkräfte aufgrund der personellen Unterbesetzung und mangelnder Problemkompetenz angesprochen. Benannt wird konkret die Unfähigkeit von Erzieherinnen bzw. Erziehern, Probleme anzusprechen oder adäquat mit den Herausforderungen umzugehen (siehe das Bsp. zum Beißen). 4) Einige Väter interpretieren zu Hause auftretende aggressive Verhaltensweisen ihrer Kinder u. a. als Resultat mangelnden bzw. ineffektiven pädagogischen Handelns in der Kindertagesstätte und sehen einen Zusammenhang mit der Kumulation von sozialen Problemlagen im Kindergarten. Ein Vater äußert sich rundum mit der Kita seiner Tochter zufrieden. (Hierzu ist zu sagen, dass die Eltern sich diese selbst ausgesucht und privat finanziert hatten und die Förderung ihres einen Kindes oberste Priorität für sie darstellte.) Daran wird deutlich, dass wir auch in (der Nähe von) benachteiligten Sozialräumen nicht von einer einheitlichen Qualität im Angebot der Kindertagesbetreuung ausgehen und von daher nichts verallgemeinern können.

Literatur:

Masten, Ann S./Powell, Jenifer L. (2003). A resilience framework for research policy and practice. In: Luthar, Suniya S. (Hg.): Resilience and vulnerability. Adaptation in the context of childhood adversities. New York, S. 1-25.

Wagner, Petra/Hahn, Stefani/Enßlin, Ute (Hg.) (2006): Macker, Zicke, Trampeltier ... Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen. Handbuch für die Fortbildung. Berlin.



2.5 Das Unbehagen der Väterarbeiter

Torger Bünemann

Immer wieder kommt es vor, dass ich im Laufe eines Väterabends unruhig werde. Es ist nicht so, dass wirklich etwas schlecht läuft. Aber irgendwie denke ich: Da stimmt was nicht. Der Punkt ist meistens dann erreicht, wenn ein Vater von sich und dem schwierigen Umgang mit seinem Kind, der Trennungssituation und den Umständen, die damit zusammenhängen, erzählt und dann auf die Mutter zu sprechen kommt. Sie – also seine ehemalige Partnerin – macht das falsch und jenes schlecht und überhaupt: Mütter sind soundso ... Oder: Ein Vater erzählt von dem ganz Besonderen, was er seinem Kind mitgibt. Und beginnt dann zu verallgemeinern: ‚Das Besondere an Männern ist dieses und jenes und das ganz besonders‘ usw. – und es klingt wie ein Lobgesang auf die besseren Menschen dieser Welt ... Ich will das mal drastisch zuspitzen: Väterarbeit birgt in sich die Gefahr, latent sexistisch zu sein. Nichts anderes ist es, wenn die eine Hälfte der Menschen abgewertet und die andere Hälfte aufgewertet wird. Ich bin auf diesem Ohr empfindlich und höre mit wachsendem Misstrauen, wenn immer wieder das Besondere und Einzigartige an ‚der Gattung Vater‘ betont wird. Und der Väterabend lädt ja – unausgesprochen – genau dazu ein.

Ich versuche auf verschiedene Arten gegenzusteuern. Ich gebe einen Überblick über die Forschung zum Thema: ‚Unterschiede von Männern und Frauen jenseits von Mario Barth und Atze Schröder‘. Das Ergebnis ist: Die Forschungslage ist komplett uneinheitlich und widersprüchlich, klar ist nur: Gemeinsamkeiten zwischen den Geschlechtern überwiegen. Zusätzlich versuche ich in der Moderationsrolle, die Unterschiede unter den Männern deutlich werden zu lassen. Idealerweise ist es so, dass immer dann, wenn jemand sagt: ‚Männer (Väter) sind aber so und so‘, ein anderer Mann sagt: ‚Ich bin/mache/habe das aber nicht‘. Typisches Beispiel: Ein Vater sagt: ‚Männer sind nicht so ängstlich mit den Kindern‘, und ein anderer antwortet: ‚Ich bin aber viel ängstlicher als meine Frau‘. So werden Stereotype und Rollenzuweisungen aus der Gruppe selbst dekonstruiert. Einen dritten – mir wichtigen – Aspekt bringe ich offensiv in die Runden ein: Erziehungsarbeit ist Teamarbeit. Das bedeutet, dass zu einer gelungenen Vater-Kind-Beziehung eine Partnerin oder ein Partner gehört, die oder der einen wohlwollenden Hintergrund für das Geschehen bereitet. Falls Vater-Kind-Aktivitäten zu Eifersucht in der Beziehung führen, gibt es dringenden Klärungsbedarf in der Partnerschaft. Für Männer, die in einer Beziehung leben, gilt, dass eine gute, reflektierte Partnerschaft die Basis für gelungene Vater-Kind-Interaktion ist. Teamarbeit heißt in der Konsequenz: Nicht ich bin wichtig, sondern es gibt immer ein Wir, das Kindern den Raum zum Wachsen gibt, und dieser Raum wird von Männern und Frauen belebt.

2.6 Die Bedeutung männlicher Fachkräfte für die Zusammenarbeit mit Vätern in der Kita

Tim Rohrmann

Brauchen Väter männliche Ansprechpartner in Kindertagesstätten? Das steigende Interesse von Vätern an der Erziehung ihrer Kinder und ihre stärkere Präsenz im Kitaalltag ist eine der Begründungen für die Forderung nach mehr männlichen Fachkräften in Kitas. Berichte aus der Praxis bestätigen, dass männliche Fachkräfte für Väter wichtige Ansprechpartner sein können. Darüber hinaus sind männliche Fachkräfte erforderlich, wenn Kindertagesstätten spezielle Angebote für Väter machen wollen, bei denen Männer ‚unter sich‘ sind. Manche Erzieher machen die Väterarbeit zu einem Schwerpunkt ihrer Arbeit und bieten regelmäßige Väterabende und/oder Aktionen für Väter und Kinder an.

Es gibt aber auch Gegenbeispiele: nicht jeder männliche Erzieher hat das Interesse oder die Fähigkeit, besonders auf Väter zuzugehen. Und Väter fassen zu einem Erzieher nicht mehr Vertrauen als zu dessen Kolleginnen, nur weil er ein Mann ist. Daher werden in diesem Beitrag einige Forschungsergebnisse zum Thema dargestellt und es wird genauer danach gefragt, welche Bedeutung männliche Fachkräfte in der Zusammenarbeit mit Vätern haben (können).

Ergebnisse von Befragungen

Studien belegen, dass männliche Erzieher in Kindertagesstätten grundsätzlich erwünscht sind (vgl. Cremers/Krabel 2012; Aigner/Rohrmann 2012; Baby und Familie 2011). Dabei wird allerdings oft nicht zwischen den Aussagen von Müttern und denen von Vätern differenziert; noch weniger wird nach der besonderen Bedeutung von männlichen Erziehern für Väter gefragt.

Interessant ist daher eine aktuelle US-amerikanische Befragung von Vätern und Kitafachkräften (MFFN 2011). Die Studie geht davon aus, dass Väter sich heute mehr als je zuvor in allen Bereichen der Erziehung ihrer Kinder beteiligen. Dies gilt auch für den Bereich der Kindertagesstätten. Allerdings gibt es auch viele Barrieren, die einer besseren Einbeziehung von Vätern in den Alltag und das Angebot von Kindertagesstätten im Wege stehen.

In den Befragungen wurde nun festgestellt, dass die meisten Fachkräfte (91,6 Prozent) die Einbeziehung von Vätern als „sehr wichtig“ ansehen und sie zu vielen Aktivitäten einladen. Die tatsächliche Beteiligung von Vätern an Veranstaltungen ist allerdings deutlich geringer. Als Hauptursache werden Zeitmangel und Terminkonflikte angegeben – sowohl von den befragten Fachkräften (83,7 Prozent) als auch von den Vätern (84,0 Prozent). Gleich an zweiter Stelle nennen die Fachkräfte dann den Mangel an männlichem Personal (43,2 Prozent), noch vor der Begründung, es fehle an Wissen darüber, wie Väter mehr beteiligt werden können (37,9 Prozent). Auch die Väter benennen den Mangel an männlichem Personal (22,8 Prozent), noch häufiger aber das fehlende Wissen



(46,6 Prozent). Bemerkenswert ist noch, dass die Fachkräfte Vorbehalte der Mütter (im Original: reluctance) als Grund nennen, der einer besseren Einbeziehung von Vätern im Wege stehe (26,4 Prozent). Sowohl Fachkräfte als auch Väter bemängeln schließlich, dass es keine Finanzierung für Väteraktivitäten gebe (26,4 und 22,2 Prozent) (MFFN 2011, Übers. von T. R.).

Insgesamt kommt die Studie zu dem Schluss, dass der Mangel an männlichen Fachkräften ein wesentlicher Grund für eine geringere Beteiligung von Vätern in Kindertagesstätten ist – neben dem Hauptproblem, dass Väter weniger Zeit haben und eine stärkere Einbeziehung von Vätern daher oft an Terminproblemen scheitert. Mehr männliche Fachkräfte und ihre Qualifizierung für Väterangebote werden daher als ein wichtiger Ansatzpunkt für eine bessere Beteiligung von Vätern in Kitas empfohlen: „Die Anwesenheit männlicher Teammitglieder und Ehrenamtlicher ist ein Schlüssel dafür, dass [die Kita] als männerfreundliche Umgebung wahrgenommen wird, in der Männer willkommen sind und erwartet werden“ (MFFN 2011, S. 16, Übers. von T. R.).

Die Erhebungen des österreichischen Forschungsprojekts ‚elementar‘ (Aigner/Rohrmann 2012) bestätigen, dass viele Väter positiv auf männliche Pädagogen reagieren. So meint ein Pädagoge, dass Väter „froh sind, dass da auch einer da ist, dass es nicht nur eine reine Weiberpartie ist, wenn ich das so sagen darf. Weil das ist das, wo Männer sehr sehr skeptisch sind“ (Schauer 2012, S. 324). Beide Seiten erleben es als positiv, mit einer gleichgeschlechtlichen Person sprechen zu können. Sowohl Pädagogen als auch Väter fühlen sich als Mann und als Erziehungsperson wahrgenommen.

In einigen Aussagen wurde speziell der Zugang von männlichen Fachkräften zu Vätern mit Migrationshintergrund erwähnt. Diese waren demnach männlichen Pädagogen gegenüber offener und der Kontakt wurde häufiger. Dies erleben sowohl die männlichen Fachkräfte als auch ihre Kolleginnen als entlastend. Eine Pädagogin berichtet: „Ja, das merke ich stark, die gehen einfach wirklich lieber auf ihn zu, die reden auch lieber mit ihm, wo ich einfach Probleme gehabt habe, weil die grad bei türkischen Familien oft die Männer die Gespräche führen und da haben sie einfach Probleme mit Frauen und das ist einfach leichter und es kommen auch mehr Männer, zu den Elternabenden kommen mehr als ich einfach sonst gewohnt bin, ja. Sie sind einfach offener ihm gegenüber, es ist einfach interessanter für sie“ (Schauer 2012, S. 324).

Allerdings wird auch berichtet, dass manche Väter männlichen Erziehern gegenüber mehr auf Distanz bleiben. Nicht selten werden diese Väter als unsicher im Umgang mit Kleinkindern beschrieben. Dies gilt insbesondere für Väter, die im Familienalltag die Betreuungsaufgaben weitgehend der Mutter überlassen. Möglicherweise erleben diese Väter einen männlichen Pädagogen, der selbstverständlich Dinge tut, die ihnen selbst eher schwerfallen, als besondere Irritation.

Auf der anderen Seite berichteten im Forschungsprojekt ‚elementar‘ manche männlichen Fachkräfte auch von sehr positiven Reaktionen von Müttern. Diese würden gern zum Gespräch bleiben und offen über ihre Gedanken sprechen.

Manchen Müttern falle dies mit einem gegengeschlechtlichen Gegenüber leichter als mit einer weiblichen Fachkraft.

In der öffentlichen Diskussion wird oft der wachsende Anteil von Kindern, die bei alleinerziehenden Müttern aufwachsen, als Argument für eine Erhöhung des Männeranteils in der Kinderbetreuung genannt. Implizit werden damit männliche Pädagogen als ‚Vaterersatz‘ für Kinder dargestellt. Tatsächlich gaben einige alleinerziehende Mütter in der österreichischen Befragung an, dass sie den männlichen Pädagogen als ‚Vaterersatz‘ für ihr Kind sehen. Dies war den Pädagogen jedoch eher unangenehm. Manche Männer distanzieren sich ausdrücklich von der Erwartungshaltung, als ‚Vaterersatz‘ zu fungieren. Sie sahen es sogar ausdrücklich als ihre Aufgabe an, Klarheit bzgl. der Rollen von Vater und Erzieher zu schaffen, so wie auch Pädagoginnen nicht gern ‚Mutterersatz‘ für Kinder sein wollten, sondern betonten, dass es sich bei der Zusammenarbeit von Eltern und Fachkräften um eine (professionelle) Erziehungspartnerschaft handele.

Umso erstaunlicher war für die Mitarbeiter des Forschungsprojekts, dass gerade eine Reihe von jungen Männern, z. T. noch in Ausbildung, eine Rolle als ‚Vaterersatz‘ mit großer Selbstverständlichkeit annahmen: „... die bei der Mutter leben, die brauchen männliche Bezugspersonen, und das können wir als männliche Erzieher eigentlich gut ausfüllen“ (Aigner/Rohrmann 2012, S. 427). Diese gegensätzlichen Aussagen der Fachkräfte, aber auch die Widersprüche zwischen den Erwartungen von Eltern und Öffentlichkeit und den konkreten Erfahrungen aus dem Kitaalltag weisen darauf hin, wie wichtig es ist, dass sich männliche und weibliche Fachkräfte mit ihrer Rolle gegenüber Eltern und Kindern differenziert auseinandersetzen.

Auf die Bedeutung männlicher Fachkräfte für die Arbeit mit Vätern weist schließlich auch die deutsche Studie „Männliche Fachkräfte in Kitas“ (Cremers/Krabel/Calmbach 2012) hin. Mehr als die Hälfte der Trägerverantwortlichen (56 Prozent) stimmen in den Erhebungen der Studie der Aussage „voll und ganz zu“, es sei wichtig, dass männliche Erzieher als Ansprechpartner für Väter zur Verfügung stehen. Die Zustimmung der befragten Kitaleitungen und der Eltern war mit 40 bzw. 31 Prozent geringer (Cremers/Krabel/Calmbach 2012, S. 57; zwischen Vätern und Müttern wird in diesen Angaben zu den Befragten allerdings nicht differenziert). Ein kleinerer Teil der Befragten erhofft sich von einer Erhöhung des Männeranteils sogar, dass sich Väter auch mehr in der Erziehung ihrer Kinder engagieren.

Auch die deutsche Studie gibt Hinweise darauf, dass männliche Fachkräfte insbesondere wichtig für die Zusammenarbeit mit Vätern mit Migrationshintergrund sein können – und dies besonders dann, wenn auch die Erzieher selbst einen Migrationshintergrund haben, wie eine Leiterin berichtet: „Also, das war ganz deutlich, als dieser türkische Mann hier gearbeitet hat. Da war natürlich für viele türkische Väter wirklich eine Gelegenheit, herzukommen und hier was loszuwerden oder was zu sagen oder mit dem ins Gespräch zu kommen. Die wussten, da ist jemand, der versteht auch meine Sprache und so. Und ist auch ein Mann und so. Die waren dann manchmal überrascht,



ne? Weil er ja praktisch auf unserer Seite gestanden hat. [...] Das hat schon Brücken aufgeschlagen.“ (Cremers/Krabel/Calmbach 2012, S. 55).

Derartige Beispiele beziehen sich oft auf die Annahme, dass in Familien mit Migrationshintergrund traditionellere Geschlechtervorstellungen verbreitet sind. In der Realität sind diese Familien jedoch sehr unterschiedlich; es gibt unter Migranten ‚neue Väter‘, so wie es sehr traditionell denkende Väter ohne Migrationshintergrund gibt. In vielen kulturellen Traditionen sind jedoch die Aufgabenbereiche von Frauen und Männern generell noch deutlicher getrennt als im mehrheitsdeutschen Kontext. Für Väter und Mütter aus solchen Milieus ist es daher ungewohnt, Erziehungsangelegenheiten mit einem gegengeschlechtlichen Gegenüber zu besprechen.

Erwähnt sei schließlich noch eine aktuelle Befragung aus Neuseeland (Farquhar 2012). 85 Prozent der Befragten gaben hier an, dass sich die Beteiligung von Vätern und männlichen Betreuungspersonen in der Kindertagesstätte verbessern würde, wenn es mehr männliche Fachkräfte gäbe (Farquhar 2012, S. 6).

Eine Fachkraft berichtet: „Wenn die Väter ihn [den männlichen Kollegen] sehen, gehen sie direkt zu ihm. Sie bleiben länger und unterhalten sich, beobachten ihn mit den Kindern und sind einfach mehr dabei. Als wir noch keinen männlichen Kollegen hatten, haben sie nur ihre Kinder abgegeben und sind wieder verschwunden“ (Farquhar 2012, S. 9, Übers. von T. R.). Lediglich ihre Bedeutung von Erziehern als männliches Rollenvorbild für Kinder wurde mit 91 Prozent noch häufiger als positive Auswirkung männlicher Fachkräfte benannt.

Berichtet wird zudem, dass eine stärkere Einbeziehung von Vätern auch in den Kitaalltag sowie Kontakte zu männlichen Fachkräften Väter dazu anregen können, selbst eine berufliche Perspektive im Arbeitsfeld Kindertagesstätte in Betracht zu ziehen.

Wofür braucht es männliche Erzieher in der Väterarbeit?

Ausgehend von den Ergebnissen der dargestellten Befragungen und von Erfahrungen aus der Praxis lässt sich – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – die Bedeutung männlicher Erzieher für die Zusammenarbeit mit Vätern in den folgenden Stichpunkten zusammenfassen. Wenn hier von Vätern gesprochen wird, sind damit auch ‚soziale Väter‘ mitgemeint, wie z. B. neue Partner der Mutter, Großväter, Paten oder andere Männer, die in neuen Familienformen Erziehungsverantwortung für Kinder übernehmen.

Der erste Eindruck. Allein die Anwesenheit von männlichem Personal wirkt dem ersten Eindruck von einer Kindertagesstätte als einem ‚weiblichen‘ Ort entgegen und signalisiert, dass hier Männer und Frauen gleichermaßen alltäglich und willkommen sind.

Männliche Ansprechpartner für Väter. Männliche Fachkräfte können als gleichgeschlechtliche Ansprechpartner für Väter wichtig sein. Dies erleichtert manchmal den Einstieg in Gespräche. Manche Dinge lassen sich besser ‚von Mann zu Mann‘ besprechen.

Gemischte Kitateams erlauben, auch Elterngespräche im ‚gemischten Doppel‘ zu führen. Dies ermöglicht ‚Geschlechterparität‘ auf beiden Seiten und kann z. B. bei Erziehungskonflikten zwischen Vater und Mutter hilfreich sein.

Männliches Vorbild für den Umgang mit Kindern. Männliche Erzieher können Vorbild für Väter für den alltäglichen Umgang mit ihrem Kind sein. Väter wollen heute oft eine bessere Beziehung zu ihren Kindern aufbauen, als sie sie selbst mit ihren eigenen Vätern erlebt haben. Gerade in den ersten Lebensjahren sind viele Väter daher unsicher und offen für Anregungen und neue Ideen.

Leitung von Angeboten nur für Väter. Männern kann es guttun, von Zeit zu Zeit ‚unter sich‘ zu sein und sich mit anderen Vätern auszutauschen. Zwar können solche Angebote durchaus auch von weiblichen Fachkräften initiiert und sogar begleitet werden. Eine männliche Fachkraft hat aber andere Möglichkeiten, einen ‚geschützten Raum‘ anzubieten, in dem Frauen erst einmal nicht dabei sind, und sich auch selbst als Mann dabei einzubringen. Beispiele dafür sind Gespräche über geschlechtstypische Unterschiede im Erziehungsstil, über die Situation als Mann im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie oder über die Erfahrungen mit den eigenen Vätern.

Ansprechpartner für Väter mit Migrationshintergrund. Befragungen und Berichte aus der Praxis zeigen, dass es manchen Vätern mit Migrationshintergrund leichter fällt, zu einem männlichen Erzieher Kontakt aufzunehmen. Dies liegt daran, dass es in manchen kulturellen Traditionen unüblich ist, Erziehungsangelegenheiten mit Männern und Frauen gemeinsam – und dann noch öffentlich – zu besprechen.

Ansprechpartner für Trennungsväter. Ein bislang nur wenig beachtetes Problem ist die Situation von getrennten Vätern, die nicht mit ihren Kindern leben bzw. kein Sorgerecht für sie haben, aber dennoch regelmäßig Kontakt zu ihnen haben. In der Kindertagesstätte führt dies nicht selten zu Verunsicherungen; eine gezielte Ansprache dieser Väter findet kaum statt. Angesichts der meist konflikthaften Vorgeschichten können gerade männliche Fachkräfte hier im Einzelfall mögliche Ansprechpartner sein.

Modell für berufliche Neuorientierung. Männliche Fachkräfte können schließlich Vorbild- und Orientierungsfunktion für Väter haben, die sich beruflich neu orientieren wollen und eine Tätigkeit im Bereich der Arbeit mit Kindern in Betracht ziehen. Männliche Erzieher und interessierte Väter können sich hier gegenseitig gut unterstützen, indem sie Möglichkeiten der Beteiligung am Alltag bis hin zu verbindlichem ehrenamtlichen Engagement oder auch Honorartätigkeiten nutzen.



Literatur:

Aigner, Josef C./Rohrmann, Tim (Hg.) (2012). Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern. Opladen.

Baby und Familie (2011). Männer an die Kita-Front – Umfrage: Viele Eltern wünschen sich mehr Erzieher, zeigen sich aber sonst mit dem Betreuungspersonal ihrer Kinder zufrieden. [online] <http://www.presseportal.de/pm/54201/2081938/maenner-an-die-kita-front-umfrage-viele-eltern-wuenschen-sich-mehr-maennliche-erzieher-zeigen-sich> (letzter Zugriff: 23.05.2012).

Cremers, Michael/Krabel, Jens/Calmbach, Marc/BMFSFJ (Hg.) (2010). Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Berlin.

Cremers, Michael/Krabel, Jens (2012). Männer in Kitas: Aktueller Forschungsstand in Deutschland. In: Cremers, Michael/Höyng, Stephan/Krabel, Jens/Rohrmann, Tim (Hg.). Männer in Kitas. Opladen, S. 131-150.

Farquhar, Sarah (2012). Time for men to be invited into Early Childhood teaching. The Findings of a National Survey of Early Childhood Education Services and Teacher Educators. New Zealand: ChildForum. [online] <http://www.childforum.com> (letzter Zugriff: 18.07.2013).

MFFN Minnesota Fathers & Families Network (2011). Linking Fathers. Father Involvement in Early Childhood Programs. Early Childhood Sector Analysis. Plymouth, MN. [online] [http://www.mnfathers.org/Resources/Documents/Early Childhood Sector Analysis Final 09-2011.pdf](http://www.mnfathers.org/Resources/Documents/Early%20Childhood%20Sector%20Analysis%20Final%2009-2011.pdf) (letzter Zugriff: 18.07.2012).

Schauer, Gabriele (2012). Eltern und männliche Kindergartenpädagogen. In: Aigner, Joseph C./Rohrmann, Tim (Hg.). Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern. Opladen, S. 317-326.

3. Praktische Ansätze der Väterarbeit – Erfahrungen, Methoden und Reaktionen

3.1 ‚Der Adventskalender‘ – Väterarbeit vielfältig gestalten

Tobias Niebergall

An dieser Stelle werden die Ansätze zweier Thüringer Kindertagesstätten skizziert, die sich im Rahmen des ESF-Modellprogramms ‚MEHR Männer in Kitas‘ unter dem regionalen Projekttitel ‚juniorExperten‘ mit der Frage auseinandergesetzt haben, wie sich Männer in der Kita beteiligen können, ohne dass aufwendige und spezielle ‚Väterangebote‘ initiiert werden müssen. Hierbei verfolgten die Integrative Kita Tausendfüßler in Neuhaus und die Kita Waidspatzen in Mühlberg zwei unterschiedliche Strategien. Was aber beide Teams gemeinsam haben: Es erfolgte zunächst eine Auseinandersetzung mit dem Thema im Team, als Weiterbildung und Selbstreflexion. Diese Veranstaltungen wurden entweder durch eine Referentin oder einen Referenten moderiert oder das Thema konnte aufgrund von Fortbildungen einzelner Fachkräfte der Einrichtung ins Team getragen werden. Darauf aufbauend wurden Methoden und Strategien entwickelt, wie Väter in den Kitaalltag einbezogen werden können, ohne dass stereotype und aufwendige Vater-Kind-Angebote initiiert werden müssen.

In der Kindertagesstätte in Mühlberg wurde im April 2012 ein Elternabend veranstaltet, um die Eltern der Einrichtung dazu einzuladen, ihre Interessen und Stärken in den Kitaalltag einzubringen. Evi Zacher, Leiterin der Einrichtung, appellierte besonders an die (Groß-)Väter, sich mit ihren individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten einzubringen. Die Eltern waren begeistert und es hat sich in kürzester Zeit eine breit gefächerte Angebotslandschaft für die Kinder entwickelt: Bspw. bietet nun ein Vater, der leidenschaftlicher Maler ist, regelmäßig verschiedene künstlerische Projekte an. Gemeinsam mit den Kindern entsteht dann z. B. ein mit den Fingern getupftes Bild oder es wird das Bühnenbild für das nächste Theaterstück der Kita gestaltet. Für ihn ist es eine Erfüllung, wenn er ein bisschen von seinem Können an die Kinder weitergeben kann. Außerdem gibt es noch einen Großvater, der die Dorfchronik führt und mit den Kindern der Einrichtung regelmäßig verschiedenen Orte und Plätze in Mühlberg besucht und diese erläutert. Eine Mutter, deren Tochter die Kindertagesstätte besucht, engagiert sich seit dem Elternabend in der Holzwerkstatt der Einrichtung.

Das Team der Kita Waidspatzen ist auf diese Entwicklung sehr stolz, denn die Kindereinrichtung wird von den Bürgerinnen und Bürgern von Mühlberg als Mittelpunkt des Dorfs wahrgenommen und trägt somit dazu bei, dass die Gemeinschaft in dem kleinen Ort noch ein bisschen enger zusammengedrückt ist.

In Neuhaus hatte sich das Team der Kita Tausendfüßler im Frühherbst 2012 dafür entschieden, (Groß-)Mütter und (Groß-)Väter dazu einzuladen, ihren Kindern und Enkelkindern in den anstehenden Weihnachtstagen Zeit zu schenken, mit ihnen gemeinsam Zeit in der Kindertagesstätte zu verbringen oder in der Gruppe des (Enkel-)Kinds ein Angebot zu gestalten. Die Erwachsenen konnten selbst bestimmen, was für eine Aktion sie anbieten wollten und welchen (zeitlichen) Umfang diese haben sollte. Auch hier sollten es Aktivitäten sein, die sie persönlich gerne tun, besonders



gut können und in denen sie sich sicher fühlen. Die Idee wurde den Müttern und Vätern vorgestellt und nach einer nur kurzen durch Zurückhaltung geprägten Phase füllten sich die in der Kita aufgestellten Ideenwände, auf denen die Eltern ihre Angebote notieren konnten. Außerdem gab es auch einen Input am schwarzen Brett, wo einige Aktionen vorgeschlagen wurden. Darüber hinaus wurden Mütter und Väter auch direkt angesprochen und gefragt, ob sie nicht Interesse haben, sich an dieser Aktion zu beteiligen. Beim Ansprechen der Eltern machten die pädagogischen Fachkräfte keinen Unterschied zwischen Müttern und Vätern. Es gab keine besonderen Extraeinladungen. Beide Geschlechter wurden gezielt angesprochen. Mit der Weihnachtszeit begann dann das Öffnen der Adventskalendertüren. In der Kita Tausendfüßler befand sich hinter den Türchen allerdings keine Schokolade, sondern an jedem Tag ein neues Elternangebot. So stellte bspw. ein erblindeter Vater, der bis zu diesem Zeitpunkt in der Kindertagesstätte eher weniger präsent war, in der Gruppe seiner Tochter anhand eines Buchs die Blindenschrift vor und erklärte sie. Ein anderer Vater, der sich aus beruflichen Gründen selten in der Kita engagieren kann, verbrachte einen Vormittag in der Gruppe seines Sohnes damit, mit den Kindern Papierflieger zu basteln und diese um die Wette fliegen zu lassen. „Sicherlich war ein gewisses Organisationsgeschick gefordert“, stellt Kitaleiterin Anja Stolze fest, „aber was entscheidend ist, ist dass die pädagogischen Fachkräfte mit Müttern und Vätern vertrauensvoll zusammengearbeitet haben. Oftmals geht es im Alltag ‚nur‘ darum, Informationen auszutauschen, doch bei diesem Projekt konnten sich die Pädagoginnen der Einrichtung und die Eltern gemeinsam erleben!“

In beiden Kindertagesstätten wurde jeweils ein Kompetenzpool geschaffen, der als wahre Schatzkiste für die Einrichtungen und v. a. für die Kinder betrachtet werden kann. Dieser Reichtum ist in Neuhaus und Mühlberg auch den Vätern zu verdanken. Mit ihrem Engagement haben sie deutlich gemacht, dass Vater-Kind-Angebote in der Kita keinem stereotypen Muster folgen müssen.

Kitas bzw. die pädagogischen Fachkräfte sind also aufgefordert, ihre persönlichen Verhaltenserwartungen an die Geschlechter und ihre Bemühungen und aktuellen Maßnahmen im Bereich der Elternarbeit zu reflektieren, bei den Stärken der Mütter und Väter anzusetzen und sich von Ideen und Projekten inspirieren zu lassen.

3.2 Wenn Papa mit zur Kita kommt – Väteraktivierung in der Kita

Matthias Kretschmer

Die hier vorgestellte Methode eignet sich für Kinder im Alter von 4-6 Jahren. Es handelt sich dabei um ein längerfristiges Projekt, für das folgende Materialien benötigt werden: Fotoapparat, gestaltetes Stilelement (z. B. großer Bilderrahmen).

Die Methode ist die Ableitung einer bereits erfolgreich abgeschlossenen Ausstellungskonzeption unter dem Titel „Väter in Kitas – Alltag oder Ausnahme?“. Nachfolgend werden Grundannahmen

und Intention der Ausstellung übernommen und zu einem möglichen ‚Praxisprojekt im Kitaalltag‘ angepasst. Die vorgestellte Methode dient als Anregung und bietet viele Freiräume zur Anpassung und Weiterentwicklung.

Auf die Idee, die Ausstellungskonzeption zu einer praxistauglichen Methode der Väterarbeit in Kindertagesstätten weiterzuentwickeln, sind wir durch die Offenheit der Väter gekommen. Wir erlebten ein großes Interesse der Väter an unserem Angebot. Viele Väter beschrieben es als positives Erlebnis „einmal in der Kita Zeit zu verbringen“ und etwas „vom Kitaalltag mitzubekommen“. Ein Vater beschrieb das eigene Erleben so: „In der Regel komme ich bloß bis zur Tür und werde dort von meiner Tochter überfallen. Heute konnte ich einmal eintreten in die Kita und etwas erleben, wozu ich bisher keinen Zugang hatte. [...] Ich muss zugeben, am Anfang war es auch ungewohnt.“

Ziele

Das Projekt ermöglicht Kindern eine gemeinsame Zeit mit ihren Vätern in der Kindertagesstätte. Die Mädchen und Jungen laden ihre Väter ein. Gemeinsam verbringen sie eine Zeit an dem Ort, der so viel Raum im Leben der Kinder einnimmt.

Vätern wird die Möglichkeit gegeben, sich bezogen auf einen konkreten Anlass (die Einladung des Kindes) der Kita anzunähern und diese kennenzulernen. Durch die Zusammenarbeit der Väter mit dem pädagogischen Personal wird eine Gelegenheit zum Austausch und zum Aufbau einer Vertrauensbeziehung gegeben.

Die (fotografische) Dokumentation des Besuchs bietet vielfältiges Potenzial zur weiterführenden Öffentlichkeitsarbeit. Die Darstellungen machen die Vielfalt und Freude gelebter Vaterschaft sichtbar. So können bspw. die Ergebnisse in Auszügen auf der Homepage dargestellt und mit einer Einladung an weitere Väter verbunden werden. Die Dokumentation bietet zudem Möglichkeiten, die konzeptionell verankerte geschlechtersensible Elternarbeit der Einrichtung lebendig darzustellen.

Koordination

Das Projekt sollte auf einen Projektzeitraum von ca. 3 Monaten angelegt sein und sich in der Erprobungsphase an max. 10 interessierte Väter richten. Für das Projekt ist eine verantwortliche pädagogische Fachkraft der Einrichtung als Ansprechperson bzw. für die Koordination zu benennen.



Vorbereitungsphase 1: Die Väter gewinnen

Es folgt ein Muster für einen Einladungstext als Aushang oder Flyer mit angefügter Interessentenliste:

Machen Sie mit beim Fotoprojekt: ‚Wenn Papa mit zur Kita kommt ...‘

Sie sind Vater. Erleben Sie für ca. eineinhalb Stunden eine intensive Zeit mit Ihrem Kind. Lassen Sie sich von Ihrem Sohn oder Ihrer Tochter die Kita zeigen. Ihr Kind übernimmt für Sie die ‚Gästeführung‘. Lassen Sie sich aus der Perspektive Ihres Kindes seinen Lebens- und Arbeitsraum zeigen, der eine so zentrale Rolle einnimmt. Im Anschluss an die Führung entsteht ein gemeinsames Foto. Die Fotos bilden das Material für eine kleine Ausstellung.

Vorbereitungsphase 2: Die Kinder einbinden

Wenn dieser Teil des ‚Projektteams‘ – bestehend aus pädagogischer Fachkraft und Vätern – gebildet ist, wird gemeinsam mit den Vätern überlegt, wie die Einbindung der Kinder erfolgen kann. Das Ziel sollte sein, den Kindern altersgerecht die Idee nahezubringen, selbst ihre Väter in die Kindertagesstätte einzuladen. Kinder benötigen individuelle Anregungen und Begleitung durch die pädagogische Fachkraft und den Vater, um eine aus der Kinderperspektive eigene Idee von dem geplanten Projekt zu entwickeln.

Hinweis: Es ist denkbar, dass auch diejenigen Kinder Interesse an dem Projekt entwickeln, deren Zugang zum Vater familienbedingt problematisch ist. In einer solchen Konstellation bietet das Projekt einen Rahmen für Auseinandersetzung, Bewältigung und Gestaltung. Die vorgestellte Methode könnte einen interessanten Anstoß zur Auseinandersetzung mit Vaterschaft und verschiedenen Lebens- und Sozialisationsformen geben. Diese Perspektive birgt zugleich viel Potenzial für pädagogische (Konzeptions-) Arbeit.

Durchführungsphase 1: Die gemeinsame Begegnung gestalten

Zusammen mit der pädagogischen Fachkraft empfängt das Kind seinen Vater zum vereinbarten Termin. Der Grundidee folgend ist das Kind in der gastgebenden Rolle und erhält die Gelegenheit, seinem Vater die Kindertagesstätte zu zeigen. Es werden die Orte, die im Alltag wichtig sind, aufgesucht und Lieblingsorte gemeinsam erobert. Dort gibt es Gelegenheit zum gemeinsamen Spiel.

Erfahrung: Als gute Zeit für einen solchen Termin haben sich die zwei Stunden vor Schließzeit erwiesen. Die Kita ist noch mit Leben gefüllt, jedoch sind viele Kinder schon zu Hause.

Hinweis: Die Anfangssequenz erfordert gegebenenfalls die Unterstützung und Moderation durch

die pädagogische Fachkraft. Da das Kind als Gastgeberin bzw. Gastgeber allein überfordert sein kann.

Durchführungsphase 2: Das gemeinsame Foto arrangieren

Im Anschluss an die gemeinsame Zeit zwischen Kind und Vater lädt die pädagogische Fachkraft zum gemeinsamen Fotoshooting. Das in allen Bildern wiederkehrende Stilelement kann z. B. ein großer (goldener, kunstvoller, witziger) Bilderrahmen sein, in dem sich alle Vater-Kind-Paare abbilden lassen. Die so entstehenden Bilder werden zu Objekten einer Ausstellung in der Kindertagesstätte.

Durchführungsphase 3: Das Väterinterview als Basis für weiterführendes Engagement

Mit den Vätern wird im Anschluss an das Fotoshooting ein Gespräch geführt. Die Gesprächsführung hat die verantwortliche pädagogische Fachkraft. Anhand eines standardisierten Fragebogens werden die Erfahrungen und Eindrücke des Vaters reflektiert. Ausgewählte Zitate können als Wortbeiträge für die entstehende Ausstellung verwendet werden. Mögliche Fragestellungen finden Sie in der Anlage.

Variation: Jedes Vater-Kind-Paar erhält als Dankeschön einen Abzug des Fotos zur Erinnerung.

Hinweis: Denken Sie daran, die Fotoerlaubnis zur Veröffentlichung von den Vätern einzuholen sowie die (redaktionell bearbeiteten) Zitate von den Vätern freigeben zu lassen.

Abschlussbemerkung: Wenn sich eine Kindertagesstätte auf den Weg begibt, die Projektidee zu einer für die jeweilige Einrichtung passende Methode zu entwickeln, dann kann dies eine attraktive und fortlaufende (!) Möglichkeit werden, Väter anzusprechen, diese einzubinden und in ihrem Engagement als Erziehungspartner der pädagogischen Fachkräfte zu stärken.



Anlage

Fragestellungen (beispielhaft zur Auswahl):

Teil 1 – Basisfragen/Persönliche Angaben

- » Name:
- » Alter:
- » Lieblingsbeschäftigung:
- » Wie viele Kinder haben Sie:
- » Namen und Alter des Kindes/der Kinder in der Kita:
- » Seit wann geht Ihr Kind/gehen Ihre Kinder in diese Kita:
- » War es Ihre Wunscheinrichtung:
- » Wie oft sind Sie pro Woche in der Kita (Bringen, Abholen, Mitmachaktionen ...):

Teil 2 – Offene Fragen an den Vater

- » Was haben Sie gerade in der gemeinsamen Zeit mit Ihrem Kind Neues erlebt oder gelernt?
- » Was hat Ihnen besonders gefallen, was hat Sie überrascht?
- » Wenn Sie an den ‚Arbeitsplatz Kita‘ Ihres Kindes denken, an dem es so viel Lebenszeit verbringt: Was wünschen Sie sich – was soll Ihr Kind dort lernen, erfahren, was soll es von dort mitnehmen, was ist Ihnen da besonders wichtig?
- » Wenn Sie Ihre eigene Kindergartenzeit mit der heutigen Ihres Kindes vergleichen – welche Gedanken kommen Ihnen da? Welche Unterschiede, welche Ähnlichkeiten fallen Ihnen auf?
- » Hat sich Ihrer Meinung nach die Rolle der Väter in den letzten Jahren/Jahrzehnten verändert? Wo konkret sehen Sie Veränderungen und Entwicklungen und wie bewerten Sie diese Tendenzen für sich persönlich?
- » Was und wie werden Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen von der heutigen Aktion berichten?
- » Was wünschen Sie sich als Vater von uns als Kitateam?
- » Wenn Sie eine Frage an mich als pädagogische Fachkraft hätten, welche wäre das?

- » Haben Sie eigene Ideen, Vorstellungen oder Wünsche, wo und wie Sie sich in die Kitaarbeit einbringen wollen?

Teil 3 – Fragen an das Kind (optional)

- » Hat dir die Aktion mit deinem Papa Spaß gemacht und möchtest du öfter mit ihm Zeit in der Kita verbringen?
- » Was würdest du als nächstes am liebsten mit deinem Papa machen?

3.3 Pädagogische Fachkräfte als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Väterarbeit

Denise Mikoleit

Wir als sachsen-anhaltinisches Projekt ‚KITA sucht Mann‘ haben eng mit 9 Kindertagesstätten im Bereich Väterarbeit zusammengearbeitet. Um die Väterarbeit in den Einrichtungen anzuregen, wählten wir das Konzept einer Multiplikatorinnen- und Multiplikatorenschulung. Ziel war es, die angehenden Fachberatenden für das spezielle Themenfeld der Väterarbeit zu gewinnen, damit sie es anschließend auch mit Freude vertreten würden.

Zunächst war es nicht ganz einfach, die Fachkräfte unserer Verbundeinrichtungen für das Thema zu begeistern. Durch die zunehmend geforderte Professionalisierung in diesem Berufsfeld und einer Vielzahl an unterschiedlichen Projekten waren die Kapazitäten in den Einrichtungen sehr ausgelastet. Neue Themen wurden daher als Mehraufwand erlebt.

Im April 2012 luden wir zum ersten Mal zum Treffen der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Väterarbeit ein. Hierzu benannte jede Projektkita mindestens eine Fachkraft, die sich an der Schulung beteiligte. Die freiwillige Teilnahme der Kitaleitung oder auch die Delegation dieser Qualifikation an interessierte Mitarbeitende erwies sich vielfach als sehr gewinnbringend für die Einrichtungen. Die Fachkräfte kamen mit sehr unterschiedlichen Erfahrungshintergründen zum Thema Elternarbeit/Väterarbeit zu der Auftaktveranstaltung, doch gerade diese verschiedenen Praxiseindrücke regten einen lebendigen Austausch an.

Mit Rücksicht auf die begrenzten Zeitressourcen der Kindertagesstätten bewährten sich vierteljährliche Treffen. Zusätzlich hatten die Einrichtungen die Option, Einzeltermine zu vereinbaren.

Im Rahmen der Projektkoordination übernahmen wir die Begleitung der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. So organisierten und moderierten wir Vernetzungstreffen zwischen ihnen und fungierten als Beratungsinstanz in Fragen zur Umsetzbarkeit von Projektideen und deren Finanzierung.



Ziel der Treffen war es, neben thematischen Inputs zum Thema Väterarbeit einen Erfahrungsaustausch unter den Fachleuten aus der Praxis anzuregen, um davon ausgehend Projektideen zur Väterarbeit zu entwickeln, diese umzusetzen und zu reflektieren.

Daher untergliederte sich die Ausbildung in folgende Schwerpunkte:

Die kritische Betrachtung der bisherigen Väterarbeit

Während des ersten Treffens der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren tauschten sich die Fachkräfte über ihre bisherigen Erfahrungen zum Thema Väterarbeit (kritisch) aus und reflektierten Erwartungen und auch Vorbehalte gegenüber Vätern sowie deren Bedeutung für die Kindertagesstätte.

Hierzu luden wir die Anwesenden zunächst zum ‚Motzen‘ ein. Mittels der Satzanfänge „Väter kommen nur ...“, „Väter sind ...“ und „Väterarbeit kann nicht gelingen, da ...“ wurden die Teilnehmenden dazu angehalten, sich im negativen Sinn über die Hürden der Väterarbeit auszutauschen. Als hemmende Faktoren wurden vor allem die Rahmenbedingungen in der Kita benannt, die aus Sicht der Fachkräfte keine gute Grundlage für gewinnbringende Gespräche darstellen. Auch wurde bemerkt, dass Eltern Aushänge am Infoboard eher nicht lesen. Zudem stellte die Verschiedenheit der Männer die pädagogischen Fachkräfte vor besondere Herausforderungen: Das Gelingen der Zusammenarbeit würde stark von der gelebten Vaterrolle, dem sozialen Status und durch kulturelle Einflüsse geprägt. Auch die Abwesenheit der Väter durch z. B. berufliche Gegebenheiten wurde im Rahmen des Treffens diskutiert. Dennoch waren sich alle einig: Väter sind für die Kinder wichtig. Diese Erkenntnis stellte im weiteren Verlauf die Grundlage dafür dar, sich dem Thema wieder öffnen zu können. Mit dem Ansatz ‚Wenn sie unendlich viel Geld, Zeit und Personal hätten und es keine Grenzen gäbe, welche (Fantasie-)Väterprojekte würden sie gerne durchführen?‘ wurde die Visionsphase eingeleitet. Ergebnis waren vielseitige Projektideen: Sie reichten von Zeit- und Abenteuerreisen bis hin zu ‚Vätercomputern‘, die die Interessen von Vätern ermitteln könnten. Diese Visionen sollten von den Fachkräften anschließend in die Einrichtungen getragen werden, um sie gemeinsam mit den Teams auf konkrete Ideen herunterzubrechen und daraus Väterprojekte zu entwickeln.

Erarbeitung von Erfolgsfaktoren für gelingende Väterarbeit

Zur Erarbeitung von Erfolgsfaktoren für gelingende Väterarbeit wurde als externer Referent Olaf Jantz eingeladen, der u. a. Anforderungen und Veränderungen in der heutigen Vaterschaft darstellte, verschiedene Projektformen für die Beteiligung von Vätern vorstellte und mit den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren Erfolgsfaktoren für gelingende Väterarbeit diskutierte.

Konsens war, dass sich das Verständnis von Vaterschaft zunehmend von der ‚Ernährerrolle‘ stärker hin zur ‚Erzieherrolle‘ wandelt. Dennoch, so die Diskussion, steckten Väter in der ‚Traditionalisierungsfalle‘ zwischen Vaterschaft und beruflichen Anforderungen. Väter seien einerseits verunsichert, was sich durch die Vaterschaft für sie ändere und welche Anforderungen an sie gestellt würden. Andererseits würden soziale Kontakte zwischen Männern auch heute noch häufig über berufliche Themen hergestellt. Gespräche, so ein Diskussionsansatz, würden schneller beendet, wenn es ums Windeln und Spielen ginge. Es scheint, dass Männer sich nach wie vor stärker für ihre familiäre Beteiligung rechtfertigen müssten als Mütter.

In der Praxis von Kindertagesstätten ist darauf zu achten, dass Väter keine ‚homogene Gruppe‘ sind – so der Tipp von Olaf Jantz. Väter sollten in ihrer Vielfalt wahrgenommen werden. Fragen wie z. B. „Welche Vätergruppen haben Sie in Ihrer Kita?“ (Trennungsväter, alleinerziehende Väter, arbeitende und arbeitslose Väter etc.) oder „Ist die Kita für Väter attraktiv?“ könnten die Vielfalt der Arbeit mit Vätern aufdecken. Diese wahrzunehmen und zu akzeptieren ist eine große Herausforderung, aber dennoch eine bedeutende Arbeitsgrundlage.

Neben dem von- und miteinander Lernen hatten diese fachlichen Inputs einen wichtigen Stellenwert in der Multiplikatorinnen- und Multiplikatoren Ausbildung, erweiterten sie doch die Sichtweisen der Beteiligten und trugen zum Perspektivwechsel bei. So nahmen die Fachkräfte an dieser Stelle auch noch einmal Bezug auf die eigenen Vorurteile aus der ‚Motzphase‘ des ersten Treffens und reflektierten ihre Vorannahmen kritischer.

Die Entwicklung von Väterprojekten und deren Umsetzung in den Einrichtungen

Neben den theoretischen Inputs ging es außerdem darum, die entwickelten Projektideen konkret umzusetzen. Die gemeinsamen und z. T. ähnlichen Praxiserfahrungen der Fachkräfte und die daraus resultierende gegenseitige kollektive Beratung förderte die Entwicklung von Projektideen in besonderer Weise.

Insgesamt wurden allein in einem Jahr von den Einrichtungen 16 Väteraktionen geplant und umgesetzt, an denen 174 Väter teilnahmen. Die Projektideen reichten von gemeinsamen Ausflügen in Museen oder auf Spielplätze, über Bau- und Bastelaktionen für Väter und Kinder hin zu thematischen Projektwochen (z. B. zum Thema Feuerwehr).

Diese Projekte wurden im Rahmen der Multiplikatorinnen- und Multiplikatorentreffen diskutiert und reflektiert und daraus wurden wiederum Erfolgsfaktoren erarbeitet. So stellten Einrichtungen bspw. fest, dass die direkte Ansprache der Väter gewinnbringender ist als die reine Gestaltung von Informationsaushängen.

Eine Multiplikatorin berichtete von einem Vater-Kind-Ausflug zu einem Abenteuerspielplatz, dass es ein besonderes Erlebnis gewesen sei, da viele der Kinder zum ersten Mal mit dem Bus



unterwegs waren oder zum ersten Mal mit ihren Vätern den Spielplatz besuchten. Auch für die Väter sei es z. T. eine Premiere gewesen, da sie erstmals an einer Veranstaltung der Kindertagesstätte teilnahmen.

Häufig beobachteten wir, dass die teilnehmenden Fachkräfte von den Erfahrungen anderer Projektkitas profitierten und deren Ansätze und Ideen übernahmen. Mehrere Kitas folgten bspw. der Idee, konkrete Materialien (z. B. Magnetbausteine) anzuschaffen, um regelmäßige Aktionsnachmittage für Väter und Kinder anzubieten.

Überführung der Ansätze der Väterarbeit in die Nachhaltigkeit

Für die Fachkräfte war im Prozessverlauf die Erkenntnis, dass Väter sich – wider aller Erwartungen – interessiert an den Angeboten beteiligten und dass selbst berufstätige Väter Freiräume schufen, um an Aktionen teilzuhaben, von besonderer Relevanz. Auch wurde der Erfahrungswert thematisiert, dass gerade Väter mit Migrationshintergrund oftmals eine sehr liebevolle, enge Bindung zu ihren Kindern zeigten. Es wurde festgestellt, dass die Väter ohne die Mütter anders/viel aktiver mit ihren Kindern agierten. Die Präsenz der Väter und Großväter wurde von den Fachkräften als Chance gesehen, die Vielfalt an Angeboten in der Kindertagesstätten zu erhöhen. Dennoch wurde auch betont, dass sich Angebote nicht ausschließlich an männlichen Stereotypen orientieren, sondern die Vielfalt von Männlichkeit berücksichtigen sollten.

Die Väterarbeit wurde als großer Gewinn für die Kindertagesstätten bewertet: Väter seien als männliche Bezugsperson eine Bereicherung für die Kinder und ein Umdenken für die gelingende Einbindung von Vätern müsse stattfinden, da sich Mütterarbeit und Väterarbeit bereits in der Ansprache oder in der thematischen Gestaltung unterscheiden. Die Fachkräfte hatten bisher z. T. das Gefühl, dass es einfacher sei, die Mütter zu erreichen, weil sie präsenter erschienen. Ein neuer Erfahrungswert ist nun, dass die Umsetzung von Projekten und Ideen mit Vätern unkomplizierter ist als angenommen. Man nimmt die Väter und ihre Bedürfnisse jetzt bewusster und sensibler wahr. Zudem wurde die Chance gesehen, durch aktive Väterarbeit auch Mütter zu sensibilisieren, Väter in ihrer Rolle ernster zu nehmen. Dennoch darf Väterarbeit nicht krampfhaft ‚erzwungen‘ werden. Hier gilt es, den ‚richtigen Rhythmus‘ zu finden und Väter in Phasen geringer Beteiligung wieder durch gezielte Aktionen anzuregen.

Das Fazit unserer Multiplikatorinnen und Multiplikatoren lautet, dass die Väterarbeit auch nach Ende der Projektlaufzeit weitergehen muss. Man versucht, individuelle Wege zu finden, Väterarbeit auch ohne große Finanzspielräume zu organisieren und sie als sensiblen Bestandteil in der Elternarbeit zu berücksichtigen.

Um dies zu verwirklichen, planen einige Kindertagesstätten, die Väterarbeit gezielt in die Konzeption ihrer Einrichtung aufzunehmen. Andere Kitas haben bereits konkrete Konzepte für die Ver-

stetigung der Ansätze erarbeitet. So entwickelte eine Einrichtung den Ansatz, die Werkstatt der Kita von Vätern und Großvätern betreuen zu lassen, die im 14-tägigen Rhythmus kleine Angebote gestalten. Eine andere Projektkita bietet regelmäßige Workshops mit Magnetbausteinen für Väter und ihre Kinder an.

Abschließend möchten die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren des Modellprojekts aus Sachsen-Anhalt allen Väterarbeitsinteressierten folgende Tipps mit auf den Weg geben:

- » Das Wichtigste in der Arbeit mit Menschen ist die Wertschätzung und das ehrliche Interesse am Gegenüber. Dies gilt auch für die Väterarbeit.
- » Wie alle Menschen unterscheiden sich auch Väter voneinander. Wichtig ist es, die Vielfalt zu beachten und unterschiedliche Projektideen zu entwickeln. Kleiner Tipp: Nicht alle Väter bauen gern oder spielen Fußball.
- » Austausch bereichert: Im Gespräch mit anderen Fachkräften kann man Ideen sammeln und von den Erfahrungen der anderen profitieren. Manchmal sind es die Kleinigkeiten, die den entscheidenden Unterschied machen.
- » Manchmal sieht man den sprichwörtlichen ‚Wald vor lauter Bäumen‘ nicht mehr. Uns haben folgende Leitfragen weitergeholfen:
 - Welches Bild von Männlichkeit/Vaterschaft habe ich?
 - Welche Vätergruppen haben wir in unserer Einrichtung (alleinerziehende, arbeitssuchende, Pendlerväter, Lebenspartner der Mütter etc.)?
 - Ist unsere Einrichtung interessant für Väter?
 - Wo/wann nehmen wir Väter in unserer Einrichtung wahr?
 - Was ist Väterarbeit aus dem Verständnis unserer Einrichtung?
 - Welche Ziele verfolgen wir mit der Väterarbeit?
 - Wo würden wir uns mehr Initiative von Vätern wünschen?
- » Väterarbeit und Mütterarbeit unterscheiden sich. Doch sollten beide Erziehungspartner in der Institution gleichermaßen willkommen sein.
- » Man erreicht Väter (aber auch die Mütter) besser über die konkrete Ansprache als über informative Aushänge. Auch wenn der Zeitaufwand höher ist – das Resultat zählt.
- » Väterarbeit kann nicht krampfhaft erzwungen werden. Man muss den richtigen Rhythmus finden.



- » Man kann nie alle Väter erreichen. Aber man kann sich über die Eltern freuen, die sich beteiligen.
- » Wenn Väterarbeit/Elternarbeit konzeptionell verankert ist, wird sie auch verbindlicher.

3.4 Elternbeiräte als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Dorothea Herweg und Dominik Duballa

Das Projekt ‚MAIK – Männer arbeiten in Kitas‘ des Diözesan-Caritasverbands für das Erzbistum Köln e. V. (DiCV) strebte im Rahmen seiner Projektstätigkeit eine verstärkte konzeptionelle Implementierung der Zusammenarbeit mit Vätern sowie eine Ausweitung der Angebote für Väter und mit Vätern in den rund 670 katholischen Kindertagesstätten im Erzbistum Köln an.

Um diese Ziele zu erreichen, setzte das Projekt u. a. exemplarisch auf die Erprobung eines Dialogs mit einzelnen Elternbeiräten, die in Nordrhein-Westfalen gemäß §9 Absatz 2 des Gesetzes zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz – KiBiz, Fassung vom 1. August 2011, vgl. <http://www.mfkjks.nrw.de>) in Kindertagesstätten zu bilden sind. Da seitens der katholischen Träger eine lebendige Erziehungspartnerschaft immer eine Mitarbeit und Mitverantwortung von Eltern impliziert, regelt das „Statut für die katholischen Kindertageseinrichtungen im nordrhein-westfälischen Teil des Erzbistums Köln“ (Fassung vom 1. Januar 2012, vgl. <http://www.katholische-kindergaerten.de>) detailliert die Zusammenarbeit von Eltern, Trägerverantwortlichen und pädagogischem Personal – über die gesetzlichen Regelungen hinaus.

Unsere Gespräche mit den Elternbeiratsmitgliedern zielten konkret darauf ab, sie für Bedeutung und Wichtigkeit einer geschlechtergerechten Zusammenarbeit mit Vätern zu sensibilisieren und sie zu motivieren, die Thematik in die Elternschaft zu tragen. Darüber hinaus wollten wir sie zur Eigeninitiative ermutigen: bspw. eine Väterbefragung zu initiieren, gemeinsam mit den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neue Ideen zu entwickeln oder eigene Veranstaltungen zu planen und durchzuführen. Sie sollten als strategisch wichtige Bündnispartnerinnen und -partner sowie als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gewonnen werden.

Vorgesehen war ein einmaliges Gespräch mit Elternbeiräten unter Beteiligung der Leitungskraft, in dem wir Impulse für den Aufbau oder die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Väterarbeit setzen wollten (Initialzündung). Eine prozessbegleitende Unterstützung sollte im Einzelfall durch die zuständige Fachberatung unserer Fachabteilung erfolgen. Die personellen Ressourcen des Projekts ließen eine solche nicht zu. Nachfolgend skizzieren wir unsere konkrete Vorgehensweise und unsere Erfahrungen.

Akquise von interessierten Elternbeiräten

Das Projektteam hat allen katholischen Kindertagesstätten im Erzbistum Köln angeboten, eine Gesprächseinheit mit interessierten Elternbeiräten u. a. zur Väterarbeit zu führen. Da der DiCV als Projektträger nicht selbst Kitas betreibt, konnte unser Projektteam keinen direkten Kontakt mit Elternbeiratsmitgliedern suchen. Unser Weg führte daher über die Leitungskräfte. So sprachen wir zum einen gezielt die 34 Kindertagesstätten an, die besonders eng mit dem Projekt ‚MAIK‘ kooperierten. Zum anderen wurde auf dieses Angebot in regionalen Konferenzen für Kitaleitungen hingewiesen, die durch unsere Fachabteilung veranstaltet werden. Leitungskräfte, die an einer Intensivierung oder Neuausrichtung der Zusammenarbeit mit Vätern interessiert waren, unterbreiteten das Angebot ihrem Elternbeirat. 16 Elternbeiräte signalisierten daraufhin ihr Interesse und vereinbarten mit uns Termine über die Leitungskräfte.

Das Vorgespräch mit Einrichtungsleiterinnen und -leitern

Dieses Vorgespräch war für die Planung der Gesprächseinheit von großer Bedeutung. Es diente dazu, zunächst Informationen über die Zusammensetzung des Elternbeirats (Anzahl, Geschlechterverteilung, Sozialstruktur, kultureller Hintergrund) und die aktuelle Gestaltung der Kooperation mit Vätern in der Kindertagesstätte zu erheben. Zusätzlich wollten wir in Erfahrung bringen, welche Haltung die Leitung und das Team gegenüber Vätern einnehmen, weil davon der Erfolg der Väterarbeit maßgeblich abhängig ist. Auch die Erwartungen der Leitungskräfte an das Gespräch mit dem Elternbeirat waren von Bedeutung.

Die Gesprächsrunde (Elternbeiratssitzung)

Grundsätzlich kam ein Tandem aus einer Projektreferentin und einem Projektreferenten zum Einsatz. Ein zeitlicher Umfang der Veranstaltungen von 90 bis maximal 120 Minuten in den Abendstunden hat sich bewährt. In Gesprächsrunden mit überwiegend ‚bildungsnahe‘ Beiratsmitgliedern konnte die Vorstellungsrunde dazu genutzt werden, die individuelle Haltung zur Väterarbeit in der Kindertagesstätte und die Bedeutung, die dieser beigemessen wird, spürbar werden zu lassen. In einer Präsentation wurde beleuchtet, warum Väterarbeit ein wichtiger Baustein in der alltäglichen Arbeit der Kindertagesstätte ist. Zentrale Inhalte waren: Vaterschaft im Wandel, daraus folgende Konsequenzen für die Kita, rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen für eine gelingende geschlechtergerechte Väterarbeit. Die Präsentation war der Ausgangspunkt für einen durchweg lebhaften Austausch und teils auch kontroverse Diskussionen. Daran knüpfte sich die Auseinandersetzung mit der Frage an: Wie kann/will sich der Elternbeirat einsetzen, um eine geschlechtergerechte Väterarbeit in der Kindertagesstätte zu entwickeln bzw. weiterzuentwickeln? Es folgten Ideensammlungen unter Einsatz von Moderationstechniken. Unterstützt wurden diese durch gute



Praxisbeispiele, die die Projektmitarbeitenden im Bedarfsfall einbringen konnten. Im Einzelfall wurden auch mögliche regionale und überregionale Kooperationspartner für den Aufbau oder die Weiterentwicklung der Väterarbeit erhoben. Den Abschluss bildete eine kurze Auswertungs- und Reflexionsrunde, die oftmals bereits dazu führte, dass zwischen Leitungskraft und Elternbeirat konkrete nächste Schritte zur Weiterarbeit an der Thematik vereinbart wurden. Zusätzlich erhielten alle Beteiligten praxisorientiertes Material für eine weitere, vertiefende Auseinandersetzung.

Der jeweilige Gesprächsverlauf und die Ergebnisse wurden im Nachgang schriftlich dokumentiert und auf dieser Basis wurde die zuständige Fachberatung innerhalb der Fachabteilung informiert, sodass im Rahmen der einrichtungsspezifischen Beratungstätigkeit vor Ort daran angeknüpft bzw. darauf aufgebaut werden konnte.

Unser Fazit

Aufgrund seines definierten Auftrags und seiner Funktion stellt der Elternbeirat wohl nicht nur in katholischen Kindertagesstätten im Erzbistum Köln ein geeignetes Gremium dar, mit dem die Frage und das Ziel einer geschlechtergerechten Kooperation mit Vätern in Kitas erörtert und verfolgt werden kann. Und zwar auch, wenn das Gremium oftmals noch mehrheitlich aus Elternvertreterinnen besteht. Mehrheitlich waren die 104 Elternbeiratsmitglieder (davon 25 Männer und 79 Frauen), mit denen wir im Gespräch waren, interessiert und gewillt, tatkräftig am Aufbau oder der Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Väterarbeit mitzuwirken. Dies stützt Leitungskräfte und entlastet pädagogische Teams, deren personelle Ressourcen derzeit häufig nicht ausreichen, um sich in allen Kooperationsbereichen im erforderlichen und gewünschten Ausmaß engagieren zu können. Selbst wenn der Elternbeirat aus unterschiedlichen Gründen nicht tatkräftig und eigeninitiativ mitarbeiten kann oder will, so kann dieser dennoch eine echte Bereicherung darstellen. Elternbeiratsmitglieder sind durch ihre Lebenserfahrung und Milieukennntnis in diesen Fragen kompetente Gesprächspartner. Sie können bzgl. der Väterfreundlichkeit einer Einrichtung als kritisches Korrektiv und als ‚Barometer der Kundenzufriedenheit‘ wirken. Zudem haben sie viele Möglichkeiten, das Thema in die gesamte Elternschaft zu tragen und dort auch um Unterstützung zu werben.

Es lohnt sich also, Elternbeiräte für eine Bündnispartnerschaft und im Sinne der Multiplikation für mehr Väterpräsenz und Väterkompetenz in der eigenen Kindertagesstätte zu gewinnen. Ein Kooperationsanlass, der ehrenamtliche Mitarbeit und Mitverantwortung von Elternvertreterinnen und Elternvertretern herausfordert.

3.5 Das Vater-Kind-Training

Christian Marquardt und Robert Hessel

Die Ausbildung zum Vater-Kind-Trainer wird über die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland (,Nordkirche'; Verbund der Bundesländer Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg; vgl. <http://maennerforum.nordkirche.de>) angeboten. Diese befähigt Männer langfristig dazu, Vater-Kind-Projekte als Trainer/Übungsleiter durchzuführen, z. B. Vater-Kind-Aktionstage. Die Trainer sprechen Väter bzw. männliche Begleiter mit Kindern aus den Lübecker Kindertagesstätten an und bieten eintägige Aktionstage an Wochenenden an. Die Veranstaltungen starten morgens auf einem walddahen Kitagelände. Nach dem gemeinsamen Kennenlernen geht es dann auf eine ,Entdeckungstour' in den nahe gelegenen Wald. Eingebettet in die Geschichte eines ,Waldläufers' können hier spannende Geschichten im Wald erlebt werden: blind geführt werden, eine kleine Schlucht überqueren und eine Schatzkarte aus einem See bergen, sich an einem Lagerfeuer bei einer Mahlzeit stärken und weitere knifflige Aufgaben lösen, bevor ein Schatz gehoben werden kann. Das Spannende an einigen Aufgaben ist, dass die Väter auf ihre Kinder angewiesen sind, denn nur diese können bestimmte Aufgaben lösen, da sie aufgrund ihres geringen Körpergewichts und ihrer Größe an für die Väter unerreichbare Stellen gelangen können. Die Väter können dadurch die Kompetenzen und Ressourcen ihrer Kinder erkennen, die für sie selber hilfreich sind. Gleichzeitig wird das Selbstbewusstsein der Kinder gestärkt. Bei dem Austausch mit den Vätern ist ein Transfer aus den Erlebnissen im Wald mit der Alltagssituation zu Hause wichtig. So kann z. B. einem Vater, der wenig Kontakt zu seinem Kind hat, vermittelt werden, wie gut er in einer bestimmten Situation eine Aufgabe mit seinem Kind gemeistert hat. Vielleicht hatte es Angst und er konnte seinem Kind helfen, eben diese Angst zu überwinden. Solche Erlebnisse können Vertrauen schaffen und zusammenschweißen.

Neben den Aktionstagen werden auch dreitägige Vater-Kind-Wochenenden für Männer mit Kindern im Alter von 3 bis 10 Jahren angeboten. An zwei Abenden bereiten die Vater-Kind-Trainer die Väter und andere männliche Begleitpersonen auf das Wochenende vor, indem der Rahmen und ungefähre Ablauf erklärt wird. Die Vater-Kind-Trainer unterstützen die Väter bei der Suche nach den Aktivitäten fürs Wochenende und moderieren die Diskussion. Die Väter sind eingeladen, möglichst viele Ideen für die Durchführung beizusteuern. Die anschließende Materialbeschaffung und Buchung des Freizeithauses wird vom Trainer übernommen. Als Themen bieten sich z. B. ,Waldentdeckungstage' an. Da Mädchen und Jungen mit ihren Vätern an dem Wochenende teilnehmen, gilt es, die Interessen aller Kinder zu integrieren und Kindern Angebote jenseits geschlechtsstereotyper Tätigkeiten zu machen.

Bei den Angeboten/gemeinsamen Wochenenden geht es um wechselseitige Hilfsbereitschaft, um das gemeinsame Erleben, Erproben von Grenzen und darum, die Beziehung zwischen den Vätern und Kindern zu stärken. Die Väter teilen sich Aufgaben wie die Vorbereitung des inhaltlichen



Programms (Vorlesen einer Rahmengeschichte, Materialbeschaffung für Dekoraktion und Verkleidung, Ideensammlung für die selbst zuzubereitenden Mahlzeiten, Einüben einer Minishoweinlage u. ä.) auf. Die Trainer besorgen Lebensmittel, stellen einen Teil der Ausrüstung und begleiten das Wochenende als Moderatoren und Organisatoren. Während die Kinder in den späteren Abendstunden von Jugendgruppenleitern betreut und zum Einschlafen begleitet werden, gibt es noch den ‚Austausch unter Männern‘. Der Tag wird reflektiert und es gibt einen Ausblick auf den folgenden Tag. Die Teilnehmer kommen ins Gespräch über die Rolle als Vater oder männliche Bezugsperson. Oftmals ist es mit den Männern in dieser Runde möglich, über ihre Beziehung zu und Erlebnisse mit ihrem eigenen Vater zu sprechen, als sie noch Kind waren. Das Wochenende wird auch noch bei einem Väterabend nachbereitet. In der Regel sind die Väter begeistert, da sie eine Möglichkeit hatten, mit ihrem Kind positive Erlebnisse zu teilen. Der Spaß steht bei ihnen im Vordergrund. Viele wissen aber auch das Gruppengefühl zu schätzen. Hin und wieder entstehen auch längerfristige Kontakte aus den Aktivitäten; die Väter vernetzen sich, führen gemeinsam kleine Unternehmungen und Ausflüge durch oder engagieren sich auch in der Kindertagesstätte mehr.

Die Vater-Kind-Trainer-Ausbildung findet im Rahmen einer 90-stündigen Ausbildung statt, die sich über eineinhalb Jahre erstreckt. Neben einem intensiven Austausch über die eigene Biografie (als Sohn, Vater und im pädagogischen Kontext) geht es viel um Vater-Kind-Interaktionen. So werden z. B. im Rollenspiel Krisen zwischen Vater und Kind durchgespielt und Möglichkeiten aufgezeigt, wie der Vater-Kind-Trainer reagieren kann. Die angehenden Trainer nehmen immer wieder die Rolle eines Moderators ein, leiten Gesprächskreise und erhalten dabei stetig Rückmeldung von der Gruppe. Außerdem werden rechtliche Themen behandelt, Spiele und Lieder kennengelernt und es wird sich über eine schriftliche Hausarbeit des Themas Vaterschaft angenommen.

3.6 Väterabend in der Kita

Rahmenbedingungen und Inhalte

Torger Bünemann

Im Folgenden wird beispielhaft ein Väterabend für Kitaväter vorgestellt. Bei den Väterabenden geht es zunächst darum, durch ein geschlechterhomogenes setting einen Raum zu eröffnen, in dem sich die Väter mit bestimmten Themen und Fragestellungen auseinandersetzen können. Zudem sollen Männer in ihrer Vater- und Erzieherrolle gestärkt werden.

Nach einer Vorstellungsrunde bekommen die versammelten Väter den Arbeitsauftrag, sich mit zwei oder drei anderen Vätern über den eigenen Vater auszutauschen. Was sind positive und was sind negative Erinnerungen? Inwieweit will ich dem Vater nachfolgen oder alles ganz anders machen? Männer, die keinen präsenten Vater hatten, reden an dieser Stelle über wichtige männliche Vorbilder der eigenen Kindheit. Danach gibt es einen kurzen Austausch, der meistens schon sehr

emotional gefärbt ist. Männer, die es oft nicht gewohnt sind, über die eigenen emotionalen Themen zu reden, sind an dieser Stelle schon gut beteiligt, und häufig ist es schwer, diesen Austausch zu beenden, denn es kommen unglaublich viele Geschichten hoch. Deutlich wird, wie die Geschichte mit dem eigenen Vater die eigene Vaterschaft prägt, z. B. wie die eigene Einstellung zu Gewalt von Gewalterfahrungen geprägt ist.

Anschließend folgt ein kurzes Impulsreferat zum Thema: Die Entwicklungsphasen des Kindes und die besondere Rolle der Männer darin. Das Wichtigste zuerst: Es gibt keine besondere Rolle des Vaters, besonders nicht in den ersten Jahren des Kindes. Alles, was das Kind an physischer und emotionaler Zuwendung braucht, kann von Vater und Mutter gleichermaßen gegeben werden. In Bezug auf die Entwicklungsphasen orientiere ich mich an Erik H. Erikson: In der ersten Phase (0-1 Jahr, Säuglingsalter) braucht das Kind in erster Linie Hautkontakt. Das Motto für die Väter ist: ‚Leg dir dein Kind auf deinen nackten Bauch‘ – das fördert den satten Säugling mehr als alles andere. Die vegetative Resonanz legt die Basis für eine gute Beziehung und Urvertrauen. Gerade Männer scheuen sich manchmal, ihre Körperlichkeit anderen ‚zuzumuten‘. Dabei ist der väterliche Bauch genau der richtige Platz für das Kind!

In der zweiten Phase (2. -3. Lebensjahr, Kleinkindalter) ist die Entwicklung und Stärkung des kindlichen Urvertrauens zentrale Entwicklungsaufgabe. Hier geht es um Bindung. Nur ein sicher gebundenes Kind traut sich, mutig und autonom die Umgebung zu erforschen. Ein Vater sollte – wie die Mutter auch – diese Entwicklung wachsam begleiten. Meistens ist ein Elternteil mutiger als das andere, hier liegt Potenzial für Paarkonflikte, d. h., in dieser Entwicklungsphase ist nicht nur Erziehungsarbeit, sondern auch Paararbeit angesagt.

In der dritten Phase (3-6 Jahre, Spielalter) geht es darum, dem Kind neue Räume und Grenzen zu zeigen. Die Entwicklung der kindlichen Moral beginnt. Das Kind macht sich die Welt mit seiner Fantasie und Vorstellungskraft zu eigen. Auch gehören ödipale Themen in diese Zeit.

Männer sollten – wie natürlich Frauen auch – Kinder durch vielfältige Rollenangebote in dieser Zeit der Identitätsfindung unterstützen. Die Vielfalt von vorstellbaren Rollen macht Kinder sicher und unterstützt sie darin, das eigene authentische Selbst zu entwickeln. D. h. konkret für Männer und Väter, dass es Sinn macht, mit den Kindern gelegentlich tradierte Rollenklischees zu verlassen, z. B. mit dem Sohn einen Knopf anzunähen, einen Kuchen zu backen und zu tanzen. Mit der Tochter kann man bspw. kicken, einen Dübel in die Wand bohren und Boxen spielen. Das regt Kinder mehr an, als immer dasselbe Muster wiederholt zu sehen, und unterstützt die Identitätsbildung.

Eine große Rolle spielen auf dem Väterabend die Fragen der Väter. Neben Fragen aus dem Erziehungsalltag der Kinder werden Fragen zur Partnerschaft und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestellt. Auch sehr persönliche Ängste der Väter, z. B. vor sexuellem Missbrauch oder vor Trennung, kommen zur Sprache. Generell empfinden die Väter den Austausch und das Gespräch mit anderen Vätern über oftmals schwierige Themen als große Erleichterung. Wenn der Wunsch



aufkommt, den Väterabend zu wiederholen, spricht nichts dagegen, auch einen zweiten Termin oder regelmäßige Väterabende durchzuführen.

3.7 Reaktionen von Müttern auf Väterangebote

Kirstin Hartung und Ulrike Krieger

Das große Interesse der Väter an Väterabenden, die bereits in ca. 40 Kindertagesstätten des Trägerverbands Lübecker Kindertageseinrichtungen stattgefunden haben, hat uns auf den Gedanken gebracht, in Zukunft auch ein Pendant für weibliche Erziehungsberechtigte anzubieten. An den Väterabenden sind Frauen nicht zugelassen. Es besteht für die Männer die Möglichkeit, Fragen und Probleme anzusprechen, die ‚Mann‘ sich sonst evtl. nicht zu äußern traut.

Auch weibliche Erziehungsberechtigte sollen nun, so unsere Idee, die Möglichkeit erhalten, sich innerhalb eines geschützten Rahmens über Fragen und Probleme in Bezug auf Erziehungsthemen austauschen zu können. Wir erachten auch aus der Genderperspektive ein solches Angebot für wichtig, damit den unterschiedlichen Lebensbedingungen, Interessen und Bedürfnissen beider Geschlechter entsprochen werden kann und alle Erziehungsbeteiligten die gleichen Chancen haben, z. B. ihr Erziehungshandeln zu reflektieren und zu hinterfragen.

Vonseiten weiblicher Kitaleitungskräfte gab es z. T. mehr oder weniger ernsthafte Beschwerden darüber, warum sie nicht beim Väterabend dabei sein bzw. zuhören dürften.

Konzeption

Gesprächsabende für Mütter, Großmütter und andere erziehungsberechtigte Frauen werden von zwei Moderatorinnen des Lübecker Projekts durchgeführt.

Der Abend ist zweiteilig konzipiert: Im ersten Teil soll bewusst einmal nicht über Erziehung und Kinder gesprochen werden, sondern es wird nach dem Motto ‚Was machst du denn sonst so?‘ ein Austausch angeregt über persönliche Interessen, Herkunft, Berufs- und Freizeitthemen. Dabei geht es auch um die eigenen Kraftressourcen (evtl. mit angeleiteter Übung) und um die Erlaubnis, sich ‚mal auszuklinken‘ aus dem Familienalltag und Verantwortung abzugeben.

Unter der Überschrift ‚Erziehung ist Männersache wie Frauensache‘ wird im zweiten Teil die eigene Erziehungstätigkeit sowie das persönliche Rollenverständnis reflektiert:

- » Welche Kompetenzen traue ich meinem Partner/meiner Partnerin in Erziehungsfragen zu?
- » Sehe ich meinen Partner/meine Partnerin als gleichberechtigt in der Erziehungsverantwortung an? Kann mein Erziehungspartner/meine Erziehungspartnerin alle erzieherischen und pflegerischen Aufgaben in gleicher Qualität übernehmen?

- » Ziehen beide in der Erziehungspartnerschaft an einem Strang? Haben mein Erziehungspartner/meine Erziehungspartnerin und ich eine unterschiedliche Herangehensweise an Erziehungsfragen? Oder gibt es gar keine Unterschiede?
- » Ich bin alleinerziehend – kann ich meinem Kind all das bieten, was es zu einer gesunden Entwicklung benötigt? Welche Bezugspersonen in meinem Umfeld könnten Erziehungsaufgaben übernehmen und weitere Identifikationsfiguren sein?
- » Was brauchen Jungen bzw. Mädchen?
- » Welches Rollenbild einer Mutter lebe ich meinem Kind vor? Wie war meine eigene Mutter? Beschränke ich durch stereotype Sichtweisen und Zuschreibungen die Entwicklung meines Kindes? Was für eine Identifikationsfigur stelle ich dar?

Ziel der Frauen- und Mütterabende ist ein intensiverer Austausch der weiblichen Erziehungsberechtigten bzw. -interessierten untereinander. Gleichzeitig soll das gegenseitige Verständnis und Vertrauen in die Erziehungsarbeit des Partners/der Partnerin gestärkt werden und ein Anstoß für eine gendersensible Erziehung und Bildung sein.

Ergeben sich aus diesen Gesprächsabenden weitere Themen, können diese an weiteren Mütterabenden gemeinsam mit den Moderatorinnen diskutiert werden.



4. Stimmen zur Väterarbeit

4.1 Arbeit mit Vätern in der Kita – Verstärkung von Stereotypen oder Chance für neue Orientierungen?

KinderStärken e.V. im Interview mit einem Vater

KinderStärken e.V.: Wie erleben Sie die Väterarbeit in der Einrichtung, in der Ihre Tochter betreut wird?

Vater: Es wird in der Kindertagesstätte meiner Tochter nur wenig spezielle Väterarbeit betrieben. Es findet hauptsächlich Elternarbeit statt, in der meist beide Elternteile gleichberechtigt angesprochen werden.

Die wenige speziell an die Väter gerichtete Arbeit, die ich in der Kita erleben durfte, war sehr diskriminierend. Eine Erzieherin sprach verschiedene Väter an, ob sie sich vorstellen könnten, in der Kita spezielle Angebote für die Kinder zu übernehmen. Der Kindertagesstätte schwebte vor, dass die Väter v. a. handwerkliche und sportliche Angebote machen könnten. Dahinter steht die Annahme, dass dies den Vätern Spaß machen würde und etwas sei, was Väter gut könnten. Dies empfand ich als eine sehr engstirnige und auf Rollenklischees beruhende Herangehensweise an das Thema Väterarbeit in der Kita.

KinderStärken e.V.: Was würden Sie sich als Vater von Väterarbeit wünschen?

Vater: Im Allgemeinen würde ich mir von Väterarbeit wünschen, dass sie Väter in den Kitaalltag einbindet, ohne von den Vätern zu erwarten, irgendwelche Klischees bedienen zu müssen.

Als Vater würde ich mich an den gleichen Aktivitäten beteiligen wie Mütter auch. Aus meiner Sicht ist es egal, wer sich in der Kindertagesstätte engagiert. Jedoch muss ich für mich auch feststellen, dass ich zurzeit beruflich sehr eingespannt bin, sodass ich nicht in der Lage wäre, mich aktuell konkret einzubringen.

KinderStärken e.V.: Wenn Sie ein Fazit ziehen, ...

Vater: Väterarbeit kann der Verstärkung von Geschlechterstereotypen aktiv entgegenwirken, wenn sie professionell gemacht wird. Hier wäre es wichtig, dass die pädagogischen Fachkräfte die Geschlechterklischees in ihren Köpfen kritisch hinterfragen.

Väterarbeit bietet eine Chance für vielfältige Orientierung, da Kinder durch sie die Möglichkeit haben, sich mit beiden Geschlechtern auseinanderzusetzen. Wenn Kinder über die Väterarbeit neben den Fachkräften vor Ort weitere unterschiedliche Männer kennenlernen, kann dies zu einem ausgeglicheneren Verhältnis beitragen. Kinder könnten ohne Geschlechterbarrieren im Kopf aufwachsen.

4.2 „Es könnte also richtig Spaß machen!“

Sebastian Bever im Interview mit einem Vater

Bever: Wie erleben Sie die Väterarbeit in der Einrichtung, in der Ihr Sohn betreut wird?

Vater: Meiner Meinung gibt es kaum ‚Männerarbeit‘, abgesehen von einem Männertag im Jahr, bei dem nur männliche Bezugspersonen mit ihren Kindern den Nachmittag verbringen und als Event auch in der Einrichtung übernachten können. Dies ist ein tolles Erlebnis und wird sehr gut angenommen, aber es steht völlig losgelöst neben den Aktivitäten des restlichen Jahrs. Allerdings ist unsere Kindertagesstätte in meinem Bekanntenkreis die einzige, die mit diesem Event überhaupt Männer als Zielgruppe anspricht! Nebenbei finde ich es toll, dass es in unserer Einrichtung einige männliche Erzieher gibt. Auch dies ist schon ein wenig ‚Männerarbeit‘. ‚Man(n)‘ fühlt sich doch eher verstanden.

Bever: Was würden Sie sich als Vater von Väterarbeit wünschen?

Vater: Ich könnte mir ein regelmäßiges Treffen (alle 1 bis 2 Monate) vorstellen, ähnlich einer Selbsthilfegruppe, in der Männer offen über ihre Sorgen, Probleme und Ängste reden können. Neben den eigenen Kindern kommen im Zuge der sich stark ändernden Geschlechterrollen sicher schnell Themen zusammen. Da Männer oft handlungsorientiert sind, würde es sicher eher helfen, wenn man etwas zusammen unternimmt und ‚dabei‘ redet und sich nicht explizit zum Reden trifft – vielleicht Kegeln oder Bowlen etc.

Bever: Wenn Sie ein Fazit ziehen, ...

Vater: ... so sehe ich viel Potenzial und wohl auch Bedarf. Aber es muss zur Zielgruppe passen. Und Männer sind ohne ihre Frauen oft viel offener und ungehemmter. Es könnte also richtig Spaß machen!

4.3 Väterarbeit ohne männliche Erzieher

Die Redaktion im Interview mit Andrea Butzek

Redaktion: Frau Butzek, Sie haben in Ihrer Kindertagesstätte, in der es keine männlichen Fachkräfte gibt, als Erzieherin eine funktionierende Väterarbeit installiert. Wie kam es dazu und welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Butzek: Erziehungspartnerschaft ist zentrales Thema in unserer Kindertagesstätte und auch konzeptionell verankert. Für die individuelle Arbeit mit den Kindern ist es für uns wichtig, uns regelmäßig mit den Eltern auszutauschen. In den vergangenen zwei Jahren war es grundlegendes Ziel, die Elternarbeit in unserer Kita noch weiter zu optimieren. Neben den Entwicklungs- und



Elterngesprächen versuchen wir, die Eltern auch umfassend über das tägliche Geschehen in unserer Einrichtung zu informieren und sie aktiv in den Alltag einzubinden. Wir organisieren Elternnachmittage und stehen den Eltern auch beratend zur Seite. Insbesondere die Integration der Familien mit Migrationshintergrund hat in unserer Einrichtung einen hohen Stellenwert.

Seit 2011 sind wir Kita im Projekt ‚KITA sucht Mann‘. Durch das Projekt wurden wir angeregt, auch die Väterarbeit stärker in den Blick zu nehmen. Es bestand das Angebot, eine Kollegin aus dem Team zur ‚Multiplikatorin – Väterarbeit‘ ausbilden zu lassen. Daran haben wir uns gern beteiligt. Eine Erzieherin unserer Kindertagesstätte hat die verschiedenen Veranstaltungen des Projekts besucht. Im Team haben wir die Themen und Anregungen aufgegriffen. Wir haben speziell für unsere Kita Fragenschwerpunkte beleuchtet:

- » Wann und wo haben wir den meisten Kontakt zu Vätern?
- » Wo suchen wir im Kitaalltag Kontakt zu den Vätern?
- » Wo würden wir uns mehr Kontakt wünschen?
- » Welche Beteiligungsmöglichkeiten haben Väter in unserer Einrichtung?
- » Was wissen wir über ‚unsere‘ Väter?
 - Wo würden Väter sich beteiligen und haben wir sie schon einmal danach gefragt?
 - Wissen wir, wo Väter sich einbringen würden?
 - Kennen wir ihre Stärken und Interessen?

Daraufhin haben wir unsere Praxis kritisch reflektiert und daraus Handlungsstrategien für die Väterarbeit abgeleitet.

So haben wir bspw. festgestellt, dass besonders die Intensivierung der Zusammenarbeit mit Vätern mit Migrationshintergrund viele Potenziale birgt. Wir konnten Väter dafür gewinnen, mich als Leitung bspw. bei den Aufnahmegesprächen zu unterstützen oder Informationen für andere Familien zu übersetzen und somit die Informationsweitergabe zu beflügeln.

Vereinzelte engagieren sich Väter auch im Gruppengeschehen. Wir bieten nun auch gezielte Angebote und Nachmittage ausschließlich für Väter und deren Kinder an. So haben wir z. B. einen Magnetbausteinworkshop durchgeführt, der sehr gut von den Vätern angenommen wurde. Hierzu wurde zunächst ein externer Referent eingeladen. Dieser hat ‚unseren‘ Vätern und ihren Kindern an einem Nachmittag vielfältigen Anregungen zur Beschäftigung mit Magnetbausteinen gegeben. Anschließend hatten die Väter Zeit, gemeinsam mit ihren Kindern eigene Ideen umzusetzen. Für

uns war hierbei vor allem wichtig, dass auch zwei Erzieherinnen an dem Workshop teilgenommen haben. Sie sollten für ihre Arbeit Anregungen erhalten, denn diese beiden Kolleginnen werden künftig dieses Angebot als festen Bestandteil unserer Väterarbeit in der Kindertagesstätte etablieren.

Wir konnten auch einen Ausflug zu einem Abenteuerspielplatz arrangieren, an dem 15 Väter mit ihren Kindern teilgenommen haben. Durch diese neuen Elemente im Rahmen unserer Elternarbeit wird bereits jetzt deutlich, dass Väter sich mehr am Kitaalltag beteiligen und auch der Austausch zwischen den Vätern und uns intensiver geworden ist. Was auch spannend ist, ist, dass wir als Einrichtung zunehmend auch zur Austauschplattform für die Väter untereinander werden. Das freut uns natürlich sehr.

Dass wir keinen männlichen Erzieher in der Einrichtung haben, scheint erst einmal keine Hürde zu sein.

Redaktion: Was geben Sie als Erzieherin anderen Erzieherinnen mit auf den Weg, die darüber nachdenken, mit Vätern zu arbeiten? Was sollten sie beachten?

Butzek: Das Wichtigste in der Elternarbeit allgemein ist Wertschätzung und Anerkennung. Das sind die Grundlagen gelingender Elternarbeit. Darin unterscheidet sich die Väterarbeit gar nicht so sehr von der sonstigen Elternarbeit.

Ein Erfolgsfaktor für die Väterarbeit aus unserer Sicht bestand darin, durch Befragungen oder über Gespräche direkt herauszufinden, was die Väter von uns als Einrichtung erwarten, was sie sich wünschen würden und natürlich auch, wo sie sich gern einbringen würden, welche Formen und Inhalte der Zusammenarbeit für sie interessant wären.

Was für uns auch eine spannende Erfahrung war, war der Umstand, dass spezielle auf nur wenige Personen begrenzte Angebote zu einer ‚positiven Konkurrenz‘ unter den Vätern geführt haben. Väter zeigten sich interessierter, fragten Angebote nach, forderten weitere Termine ein. Z. T. wurden die gemachten Erfahrungen auch ausgetauscht und regten auch andere Väter an, sich an dem ein oder anderen Angebot zu beteiligen.

Eine goldene Regel in Bezug auf Väterarbeit für uns lautet: ‚Weniger ist manchmal mehr‘. Väter sollten auch nicht mit Angeboten und Nachfragen überhäuft werden. Das richtige Maß ist ebenso wichtig wie die direkte Ansprache der Väter und die Verbindlichkeit bei Vereinbarungen.

Generell sollten die Interessen der Väter Berücksichtigung finden. Doch hier besteht auch ein Dilemma. ‚Väter‘ sind keine homogene Gruppe. Kein Angebot kann alle Bedarfe von allen Vätern berücksichtigen. Dessen muss man sich bewusst sein. Man wird nie alle Väter begeistern können. Vielmehr sollte man sich über die Väter freuen, die man erreicht hat.



4.4 Männliche Erzieher in der Väterarbeit

KinderStärken e.V. im Interview mit Bernd Mitsch

KinderStärken e.V.: Was sind aus Ihrer Sicht Erfolgsfaktoren für die Arbeit mit Vätern in Kindertagesstätten?

Mitsch: Väter sind eine wichtige Zielgruppe für die Elternarbeit in der Kita. Das Bedeutendste in dieser Arbeit ist die Offenheit für Väter. Das klingt banal, beinhaltet aber, sich über die ‚Besonderheit‘ der Zielgruppe im Klaren zu sein. Väter sind häufig raumgreifender und physisch präsenter als Mütter. Sie wollen in ihrer Vaterrolle und als Person anerkannt werden. Deshalb ist es immer vorteilhaft, Grundlegendes (Hobbys, Beruf, spezielle Fähigkeiten) von den Vätern zu wissen, ihre Interessen zu kennen und bewusst auf sie zuzugehen. Männliche Fachkräfte können hier zusätzlich von Vorteil sein. Auch ist es wichtig, Väter und Mütter gesondert anzusprechen und z. B. in Einladungen lieber die Formulierung ‚Liebe Mütter und liebe Väter‘ zu wählen. So fühlen Mütter und Väter sich gleichermaßen angesprochen und wertgeschätzt.

Wichtig für konkrete Väterangebote ist, dass sie sich an den Interessen der Väter orientieren. Man muss die Väter dort abholen, wo sie sind – und dabei die pädagogischen Zielstellungen einstreuen. Des Weiteren müssen die Angebote zeitlich so geplant sein, dass die Väter auch teilnehmen können. Bewährt hat sich aus meiner Sicht der Samstagvormittag.

Andererseits dürfen im Rahmen der Väterarbeit auch die Mütter nicht unberücksichtigt bleiben. Aus meiner Erfahrung ist es sinnvoll, Väterangebote zu entwickeln, die zum einen auch von den Müttern/Partnerinnen als gewinnbringend erachtet werden. Zum anderen ist es vorteilhaft, wenn diese Projekte den Partnerinnen Freizeit verschaffen und nicht dafür sorgen, dass diese noch zusätzlich zeitlich eingebunden werden.

KinderStärken e.V.: Welche Rolle spielt dabei das Geschlecht der Fachkraft?

Mitsch: Meiner Meinung nach ist das Geschlecht der Fachkraft sehr wichtig. Als männlicher Erzieher im Frauenteam erlebe ich es im Alltag häufig, dass mein Mann- und Vatersein den Vätern den Zugang zur Kindertagesstätte erleichtert. Natürlich sind auch die Unterschiede unter den Männern sehr groß – aber das Geschlecht als Ordnungskriterium und ‚Platzanweiser‘ dominiert die Wahrnehmung. So erlebe ich, dass unter Männern (Erzieher-Vater-Interaktion) schneller eine gemeinsame Sprache gefunden wird. Dies führt manchmal sogar dazu, dass Väter mich duzen, bevor ich ihnen das Du angeboten habe. Einer so schnellen ‚Kumpelisierung‘ muss ich dann den Riegel verschieben.

Meiner Meinung nach können sich männliche Fachkräfte besser in Väter hineinversetzen, weil sie dasselbe Geschlecht haben und zudem auch im Umfeld Kindertagesstätte ähnliche Erfahrungen (Ausgrenzung, besonderer Fokus auf ihre Handlungen, weibliches Umfeld) wie die Väter machen.

Mir scheint es so, als könnten männliche Erzieher noch mehr Nähe zu den Vätern und deren Lebenswelt herstellen, wenn sie selbst auch Vater sind. So können sie die Vaterperspektive auf verschiedene Fragen (.Spaßpapa´ oder Alltagsvater, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Klärung der Erziehungsfragen mit der Partnerin) noch besser einnehmen.

Ich habe erlebt, dass geschlechterhomogene Angebote für Männer sinnvoll sind, um manche Themen (Vaterrolle, Bild von Männlichkeit, Erziehungsstil, Beziehungsfragen) tiefer gehend zu besprechen. Ich habe auch bemerkt, dass in einer Männerrunde Themen anders besprochen werden, als wenn Frauen dabei sind. .Unter sich´ sparen Männer sich meist das .Imponier-, Aufschneid- und Flirtgehebe´.

Natürlich können auch die Erzieherinnen Väter ansprechen und ihnen Angebote machen. Meiner Meinung nach funktioniert das auf der .inhaltlich-spielerisch-erlebnisorientierten´ Ebene auch gut, aber ich denke, die Kommunikation und die Fachkraft-Vater-Interaktion unterscheiden sich bei Erzieherinnen und Erziehern.

KinderStärken e.V.: Welche Bedeutung haben männliche Erzieher aus Ihrer Sicht für Väter?

Mitsch: Erzieher sind ein Türöffner für die Väterarbeit in der Kindertagesstätte. Dennoch haben sie auch eine Doppelrolle in der Zusammenarbeit mit den Vätern. Zum einen können sie von den Vätern als Konkurrent wahrgenommen werden, indem sich Väter die Frage stellen: .Habe ich als Vater auch so einen guten Draht zu meinem Kind wie der Erzieher?´ Es gibt dann aber auch Väter, die eine deutlich ablehnende Haltung gegenüber Erziehern haben. So habe ich z. B. auch die Erfahrung gemacht, dass Väter sich klar abgrenzen und abwertende Äußerungen tätigen wie, .nur Kaffee trinken und auf der Bank sitzen, wäre nichts für mich´.

Andererseits können Erzieher auch als Vorbild wahrgenommen werden, die Vielfalt der Väterlichkeit unterstützen und die Frage aufgreifen: .Darf ich hier auch ein liebevoller/raufender/ballspielender Vater sein?´ Häufig können männliche Erzieher dann auch zu einem wichtigen Gesprächspartner in Fragen der Erziehung und Familiengestaltung werden.

Sowohl Mütter als auch Väter sind in der Wahl der Bezugsfachkräfte sehr individuell. Daher wäre es wünschenswert, verschiedene Männer und Frauen in der Kindertagesstätte zu haben, um Elterninteressen umfassend berücksichtigen zu können.

4.5 Es kommt weniger auf das Geschlecht an

Die Redaktion im Interview mit Tobias Niebergall

Redaktion: Was sind aus Ihrer Sicht Erfolgsfaktoren für die Arbeit mit Vätern in Kindertagesstätten?



Niebergall: Die Erfahrungen aus dem Thüringer Projekt ‚juniorExperten‘ haben gezeigt, dass Offenheit seitens der Fachkräfte ein entscheidender Schlüssel zu gelingender Väterarbeit ist. Offenheit hat an dieser Stelle zwei Bedeutungen: Auf der einen Seite sind pädagogische Fachkräfte aufgefordert, Mütter wie Väter in der Kindertagesstätte zu begrüßen und in den Alltag einzuladen. Auf der anderen Seite müssen sie eine reflektierte Haltung einnehmen, die es ihnen erlaubt, in den pluralistischen Lebensentwürfen der Familien Ressourcen zu erkennen, und in der Lage sein, diese in den Kitaalltag einzubeziehen. Das ist natürlich eine große Herausforderung, aber die Arbeit der Projektkitas hat gezeigt, dass es sich lohnt, das Spielfeld der Väterarbeit mit Spaß und Neugierde zu betreten und ‚ordentlich mitzumischen‘. Nur Mut!

Redaktion: Welche Rolle spielt dabei das Geschlecht der Fachkraft?

Niebergall: Hier haben wir die Erfahrung gemacht, dass es weniger auf das Geschlecht ankommt. Wie ich bereits erläutert habe, ist es viel wichtiger, den Eltern offen zu begegnen und Lust auf die Zusammenarbeit mit ihnen zu haben. Mütter und Väter bemerken eine solche ‚Willkommenshaltung‘ sofort und sind dafür in der Regel sehr dankbar und auch bereit, etwas an die Einrichtung zurückzugeben.

Redaktion: Welche Bedeutung haben männliche Erzieher aus Ihrer Sicht für Väter?

Niebergall: Für Väter ist es natürlich spannend und interessant, einen anderen, einen ‚fremden‘ Mann mit dem eigenen Kind zu erleben. Andere Männer zeigen andere Handlungsstrategien. Erzieher wirken als Modell – nicht nur für Kinder. Aber in erster Linie muss die Professionalität der Fachkräfte betrachtet werden. Pädagogische Fachkräfte müssen in der Lage sein, Vätern (und natürlich auch Müttern) auf Augenhöhe und empathisch zu begegnen, die Kinder auf ihrem Entwicklungsweg optimal zu begleiten und sich im Team kollegial und loyal zu verhalten. Dies sind meiner Meinung nach entscheidende Kompetenzen einer professionellen pädagogischen Fachkraft, die dazu beitragen, dass ‚man(n)‘ eine echte Bereicherung für eine Kindertagesstätte ist – für die Väter und die Mütter, das Kollegium und besonders für die Kinder.

Ob gezielte Angebote zur Väterarbeit tatsächlich notwendig oder sinnvoll sind, muss im Einzelfall entschieden werden. Ich habe einige Zeit in der Kita einer Elterninitiative gearbeitet. Die Einrichtung war nicht nur aufgrund der geringen Anzahl von Kindern (18 Kinder in der gesamten Einrichtung), sondern auch aufgrund der Organisationsform der Elterninitiative sehr überschaubar und familiär. Das Team der pädagogischen Fachkräfte war sehr eng mit den Eltern verbunden, sodass diese – Mütter wie Väter – sich sicherlich gewundert hätten, wenn ich nun zum Extraväterabend geladen hätte. In einer anderen Einrichtung, in der ich drei Jahre lang gearbeitet habe, waren Väter eher weniger präsent. Rückblickend muss ich feststellen, dass dort z. B. ein Vater-Kind-Tag ein erster Schritt gewesen wäre, um die Väter stärker in den Kitaalltag einzubinden.

5. Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Sebastian Bever ist Erzieher in einer Hamburger Kita.

Susanne Borkowski ist Projektleiterin im ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘, Kinder-Stärken e. V., Stendal.

Torger Bünemann ist Moderator im ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘, Trägerverbund Lübecker Kindertageseinrichtungen bei den Trägern AWO/Hansestadt Lübeck.

Dominik Duballa ist Projektreferent im ESF-Modellprojekt ‚MAIK – Männer arbeiten in Kitas‘, Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V.

Dr. Kirstin Hartung ist Moderatorin im ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘, Trägerverbund Lübecker Kindertageseinrichtungen beim freien Träger KinderWege gGmbH.

Dorothea Herweg ist Projektleiterin im ESF-Modellprojekt ‚MAIK – Männer arbeiten in Kitas‘, Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V.

Robert Hessel ist Moderator im ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘, Trägerverbund Lübecker Kindertageseinrichtungen beim Träger Vorwerker Diakonie.

Olaf Jantz, mannigfaltig e. V. – Institut für Jungen- und Männerarbeit und Trans It e. V. – Institut für Intersektionelle Praxisforschung und Bildung in Hannover; Vorstand im bundesweiten Netzwerk ‚Männlichkeiten, Migration, Mehrfachzugehörigkeiten‘. <http://www.olafjantz.de>.

Maria Kovács ist studentische Mitarbeiterin im ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘, KinderStärken e. V., Stendal.

Matthias Kretschmer ist Koordinator des ESF-Modellprojekts ‚MEHR Männer in Kitas‘ beim Paritätischen Wohlfahrtsverband LV Sachsen in Dresden.

Ulrike Krieger ist Moderatorin im ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘, Trägerverbund Lübecker Kindertageseinrichtungen beim freien Träger KinderWege gGmbH.

Christian Marquardt ist Moderator im ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘, Trägerverbund Lübecker Kindertageseinrichtungen beim Träger Hansestadt Lübeck.

Petra Meißner ist Projektkoordinatorin des ESF-Modellprojekts ‚MEHR Männer in Kitas‘, Trägerverbund Lübecker Kindertageseinrichtungen beim freien Träger KinderWege gGmbH.

Denise Mikoleit ist Projektkoordinatorin im ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘, KinderStärken e. V., Stendal.

Tobias Niebergall ist Mitarbeiter im Projekt ‚juniorExperten‘ im Rahmen des ESF-Modellprogramms ‚MEHR Männer in Kitas‘, Erfurt.



Benjamin Ollendorf ist Projektkoordinator im ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘, KinderStärken e. V., Stendal.

Dr. Tim Rohrmann ist Diplom-Psychologe und Leiter von Wechselspiel – Institut für Pädagogik und Psychologie, Denkte bei Wolfenbüttel. 2010 bis 2013 Mitarbeiter der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB). <http://www.wechselspiel-online.de>.

Steffi Wolf ist zuständig für die Öffentlichkeitsarbeit und Berufsorientierung im ESF-Modellprogramm ‚MEHR Männer in Kitas‘, KinderStärken e. V., Stendal.

Rainer Zimpel ist Projektentwickler und Berater bei der Koordinierungsstelle „MEHR Männer in Kitas“ im Paritätischen Wohlfahrtsverband, Hamburg.

Interviews:

Prof. Grit Behse-Bartels ist Professorin für die Pädagogik der Kindheit, Deutsche Private Finanzakademie GmbH (DPFA), Zwickau.

Andrea Butzek ist Leiterin einer Kindertagesstätte im ESF-Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas‘, KinderStärken e. V., Stendal.

Bernd Mitsch ist Leiter der Kindertagesstätte der Borghardtstiftung zu Stendal, seit 2006 verantwortlich für die Väterarbeit in der Kita und für andere Träger.

Dr. Michael Tunç ist Diplom-Sozialpädagoge, seit Januar 2013 tätig im Projekt ‚Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW‘, das im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen durchgeführt wird.

6. Materialien zur Väterarbeit – eine Übersicht

Informations-, Vernetzungsportale und -foren

- » <http://www.vaeter.de>
- » <http://www.vaeter.nrw.de>
- » <http://www.vaeter-in-niedersachsen.de>
- » <http://www.vaeterzentrum-berlin.de>
- » <http://www.vaeteraufbruch.de>
- » <http://www.vaeteraktiv-forum.de>
- » <http://www.vend-ev.de>
- » <http://www.schwule-vaeter.org/>

- » Facharbeitskreis Interkulturelle Väterarbeit NRW, c/o Elternnetzwerk NRW. Integration miteinander e. V.
<http://www.elternnetzwerk-nrw.de/vaeternetzwerk/index.html>

- » Projekt ‚Praxisforschung für nachhaltige Entwicklung interkultureller Väterarbeit in NRW‘
Ansprechpartner: Michael Tunç

Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung, Institut an der Universität Duisburg-Essen
E-Mail: tunc@zfti.de | <http://www.zfti.de>

Literatur zu Vätern/Väterarbeit

- » Behse-Bartels, Grit (2013). Vaterkompetenz aus der Perspektive von Vätern. Eine qualitative Studie in einem stigmatisierten und strukturell benachteiligten Stadtteil. Opladen.
- » BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (Hg.) (2006). Facetten der Vaterschaft – Perspektiven einer innovativen Väterpolitik. [online] <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/facetten-vaterschaft,property=pdf,bereich=bmfsfj,rwb=true.pdf> (letzter Zugriff: 24.09.2013).
- » Brenner, Jochen (2013). Väterland. Frankfurt/M.
- » Gersterkamp, Thomas (2010). Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere. Opladen.



- » Jurczyk, Karin/Lange, Andreas (Hg.) (2009). Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen! Gütersloh.
- » Juul, Jesper (2011). Mann & Vater sein. Freiburg.
- » Le Camus, Jean (2001). Väter: Die Bedeutung des Vaters für die psychische Entwicklung des Kindes. Weinheim.
- » Mühling, Tanja/Rost, Harald (Hg.) (2007). Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung. Opladen, Farmington Hills.
- » Neumann, Bernd /Baisch, Volker (2008). Das Väter-Buch: Vaterschaft und Beruf unter einen Hut bringen. München.
- » Walter, Heinz (Hg.) (2002). Männer als Väter: Sozialwissenschaftliche Theorie und Empirie. Gießen.
- » Walter, Heinz/Eickhorst, Andreas (Hg.) (2012). Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis. Gießen.

Praxismaterialien zur Implementierung von Väterarbeit

- » Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen u. a. (Hg.) (2009). Tolle Sachen mit den Vätern ... Impulse und Ideen für Kitas. Münster. [online] http://www.diakonie-rwl.de/cms/media//pdf/publikationen/Tolle_Sachen_mit_den_Vaetern.pdf (letzter Zugriff: 26.03.2013).
- » Haas, Jürgen/Rams, Jürgen (2010). Kinder haben Väter. Impulse für eine Verstärkung der Arbeit mit Vätern in Kindertageseinrichtungen und Familienzentren. [online] <http://maennerarbeit.ekvw.net/fileadmin/user/vaterkindagentur/KitaAktuell.pdf> (letzter Zugriff: 29.04.2013).
- » Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2011). Väter mit Migrationshintergrund. Düsseldorf.
- » Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (Hg.) (2009). Väterarbeit in Niedersachsen. Väter – Räume – Gestalten. Ein Handbuch für Fachkräfte in der Väterarbeit und für an Väterarbeit Interessierte. Northeim.
- » Textor, Martin R. (Hg.) (o. J.). Kindergartenpädagogik – Online-Handbuch. Väter im Kindergarten. [online] <http://www.kindergartenpaedagogik.de/47.html> (letzter Zugriff: 21.04.2013).
- » Verlinden, Martin/Külbel, Anke (2005). Väter im Kindergarten: Anregungen für die Zusammenarbeit mit Vätern in Tageseinrichtungen für Kinder. Weinheim, Basel.
- » Verlinden, Martin (2007). Erwünscht und lohnenswert! Väterarbeit im Kindergarten. In: klein&groß 5/2007, S. 7-11. [online] http://www.oldenbourg.de/osv/zeitschriften/kg/download/kg_05_07_thema.pdf (letzter Zugriff: 26.03.2013).

- » **Verlinden, Martin** (2009). Kinder und Kitas brauchen Männer. Das Männliche bewusst in den Blick nehmen. In: kindergarten heute 6/2009. [online] http://www.kindergarten-heute.de/zeitschrift/hefte/inhalt_lesen.html?k_beitrag=2186756 (letzter Zugriff: 21.04.2013).

Good-Practice-Beispiele

Dokumentation des Projekts ‚Mehr Väter in die Kindertagesstätten‘:

- » **Männerarbeit der Ev. Kirche im Rheinland** (2008). Kinder brauchen Väter. Dokumentation des Projekts ‚Mehr Väter in die Kindertagesstätten‘. [online] http://www.ekir.de/maenner/Downloads/Dokumentation-Kinder_brauchen_Vaeter.pdf (letzter Zugriff: 14.04.2013).

Praxisbeispiele aus Niedersachsen:

- » **Kruse, Jens-Peter** (2010). Nicht mehr allein unter Frauen. In: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration (Hg.). Väterarbeit in Niedersachsen. Väter – Räume – Gestalten. Ein Handbuch für Fachkräfte in der Väterarbeit und an Väterarbeit Interessierte. Northeim, S. 51-54. [online] <http://www.vaeter-in-niedersachsen.de> (letzter Zugriff: 21.04.2013).

Beschreibung des Projektes ‚Rollberg-Väter‘ in Berlin:

- » **Familie e. V.** (2011). Jahresbericht 2011. Berlin, S. 21f. [online] <http://www.familie-ev.de/wp-content/uploads/2011/10/Jahresbericht-20111.pdf> (letzter Zugriff: 14.04.2013).

Filme

- » „Heiter bis wolkig – Männer in Kitas“. Projekt ‚juniorExperten‘ des AWO Bildungswerks Thüringen (2013). Der Film stellt die Projektarbeit und die vielfältigen Aspekte des Themas ‚Männer in Kitas‘ dar. U. a. wird auch Väterarbeit thematisiert.
- » „Mein Papa ist cool“. Besime Atasever (2011). Der 18-minütige Film zum Thema ‚Väter mit Migrationshintergrund‘ kann per E-Mail bestellt (info@mais.nrw.de) oder über diesen Link: <https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mais/vaeter-mit-migrationshintergrund-dvd/1216>.
- » Und hier der Link zum Film über den Facharbeitskreis Interkulturelle Väterarbeit NRW auf Youtube: <http://www.youtube.com/watch?v=qwcO-G7W7PE>.
- » „Vielfalt fördern - von klein auf“. Stephanie Nordt (2012). QUEERFORMAT im Auftrag der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft. Schwerpunktthema dieses Films ist die pädagogische Arbeit im Bereich Kindertagesbetreuung. Ein Kitaleiter, eine Mutter aus einer



sogenannten Regenbogenfamilie und eine Fortbildungsexpertin zum Thema vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung berichten in Interviews, worauf es bei der Förderung von Vielfalt in der frühkindlichen Bildung ankommt: <http://www.youtube.com/watch?v=62oxV7UIFVY&feature=youtube>.

Weitere Aspekte im Bereich der Väterarbeit

Erziehungs- und Bildungspartnerschaften mit Vätern:

- » Grote, Christoph (2012). Zusammen wachsen – Väter in Erziehungspartnerschaften. In: Stange, Waldemar/Krüger, Rolf/Henschel, Angelika/Schmitt, Christof (Hg.). Erziehungs- und Bildungspartnerschaften. Grundlagen und Strukturen von Elternarbeit. Wiesbaden, S. 320-325.
- » Whalley, Margy/das Pen Green Centre Team (2008). Eltern als Experten ihrer Kinder. Das ‚Early Excellence‘-Modell in Kinder- und Familienzentren. Mit einer Einleitung von Annette Lepenies. Berlin.

Geschlechterperspektiven auf Väterarbeit in Kindertagesstätten:

- » Wüst, Patrick/Reichelt, Margit (2011). Blickwechsel. In: Theorie und Praxis der Sozialpädagogik 9/2011, S. 38-41. [online] http://www.erzieherin.de/assets/files/TPS_09_11_038-041.pdf (letzter Zugriff: 21.04.2013).

Väter mit Migrationshintergrund:

- » Altan, Melahat/Foitzik, Andreas/Goltz, Jutta (2009). Eine Frage der Haltung. Eltern(bildungs)arbeit in der Migrationsgesellschaft. Stuttgart: Ajs, Landesarbeitsstelle Baden-Württemberg.
- » Deniz, Cengiz (2012). Väterarbeit mit migrantischen Vätern – eine Praxisreflexion. In: Stange, Waldemar/Krüger, Rolf/Henschel, Angelika/Schmitt, Christof (Hg.). Erziehungs- und Bildungspartnerschaften. Grundlagen und Strukturen von Elternarbeit. Wiesbaden, S. 338-344.
- » Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2012). Väter mit Migrationshintergrund. „Mein Papa ist cool!“. [online] http://www.integration.nrw.de/PDF_Dateien/Vaeter_mit_Migrationshintergrund.pdf (letzter Zugriff: 21.04.2013).
- » Tunç, Michael (2010). Alles fremd und doch auch ähnlich? Väter mit Migrationshintergrund. In: Frühe Kindheit. 6/2010, S. 42-47. [online] <http://www.erzieherin.de/alles-fremd-und-doch-auch-aehnlich.php> (letzter Zugriff: 24.09.2013).
- » Tunç, Michael (2012). Väterarbeit im Einwanderungsland Deutschland. Rahmenbedingungen und Herausforderungen. In: Verband Binationaler Familien und Partnerschaften Leipzig (Hg.). Stark für Kinder. Väter in interkulturellen Familien. Dokumentation der Auftaktveranstaltung am 09.12.2011 in Leipzig, S. 11-31. [online] <http://www.verband-binationaler.de> (letzter Zugriff: 24.09.2013).

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.). Väter mit Migrationshintergrund. Düsseldorf. [online bestellbar]
<https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mais/vaeter-mit-migrationshintergrund-broschuere/1217> (letzter Zugriff: 24.09.2013).

Alternative Elternschaften/Regenbogenfamilien:

- » Gerlach, Stefanie (2010). Regenbogenfamilien. Ein Handbuch. Berlin.
 (Das Handbuch richtet sich auch an diejenigen, die professionell/pädagogisch mit Regenbogenfamilien zu tun haben.)
- » Medienkoffer „Familien und vielfältige Lebensweisen“ für Kindertageseinrichtungen (Dezember 2012). Medienkoffer mit 30 Bilderbüchern, einem Familienspiel sowie einer Handreichung und 6 Fachbüchern für Kitafachkräfte zu den Themen: Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung, Inklusionspädagogik, geschlechtergerechte Erziehung, Regenbogenfamilien sowie lesbische, schwule, bisexuelle und trans* Lebensweisen. Mit Begleitmaterial zum Download mit didaktischer Einführung, Titelliste sowie Büchersteckbriefen zu allen 30 Bilderbüchern, dem Familienspiel, der Handreichung und der Fachliteratur für pädagogische Fachkräfte: <http://www.queerformat.de/kinder-und-jugend-hilfe/publikationen-und-materialien/> (letzter Zugriff: 24.09.2013).
- » Bildungsinitiative QUEERFORMAT/Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (Hg.) (2012). Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Handreichung für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe. [online] <http://www.queerformat.de/kinder-und-jugend-hilfe/publikationen-und-materialien/> (letzter Zugriff: 24.09.2013).



7. Projekte im ESF-Modellprogramm 'MEHR Männer in Kitas'

Baden-Württemberg:

Konzept-e für Bildung und Soziales GmbH

<http://www.konzept-e.de> | <http://www.erzieher-werden.de>

Bayern:

Stadt Nürnberg - Amt für Kinder, Jugendliche und Familien – Jugendamt

<http://www.mehrmik.nuernberg.de>

Berlin:

Evangelischer Kirchenkreisverband für Kindertageseinrichtungen Berlin Mitte-Nord

<http://www.evangelische-kitas.de>

Bremen:

Magistrat der Stadt Bremerhaven | Amt für Jugend, Familie und Frauen

<http://www.bremerhaven.de>

Hamburg:

Der Paritätische Wohlfahrtsverband Hamburg e.V., Hamburger Netzwerk 'MEHR Männer in Kitas'

<http://www.vielfalt-mann.de> | <http://www.paritaet-hamburg.de>

Hessen:

MitInitiative e.V., Wiesbaden

<http://www.maenkit-wiesbaden.de>

Zentrum Bildung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau

<http://www.mikitas.de>

Mecklenburg-Vorpommern:

Verein „Auf der Tenne“ e.V.

<http://www.aufdertenne.de>

Niedersachsen:

Trägerverbund Hessisch Oldendorf, Rinteln, Auetal und Hameln

<http://www.hessisch-oldendorf.de/de/mehr-maenner-in-kitas>

Nordrhein-Westfalen:

Arbeiterwohlfahrt Bezirk Westliches Westfalen e.V. Dortmund

<http://www.awo-ww.de>

<http://www.awo-kidsatwork.de>

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V.

<http://www.maik-caritasnet.de>

Sachsen:

Der Paritätische Sachsen

<http://www.parisax.de>

Sachsen-Anhalt:

KinderStärken e.V.

<http://www.kinderstaerken-ev.de>

Schleswig-Holstein:

KinderWege gGmbH, Projekt ‚MEHR Männer in Kitas‘ - Trägerverbund Lübecker Kindertageseinrichtungen

<http://www.mmik-luebeck.de>

Thüringen:

AWO Bildungswerk Thüringen e.V., Projekt juniorExperten – Kinder brauchen Männer

<http://www.juniorexperten.de>

Berlin, Hannover, Augsburg

Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen e.V. (BAGE)

<http://www.bage.de>



Notizen/Anmerkungen:

Eine Initiative von:



Träger:



In Kooperation mit:



Gefördert von:

