

Dokumentation der Fachtagung

„Mehr Männer in KITAS!
Aber wie?“

am 25. Oktober 2010
in Berlin



Information,
Vernetzung
und Beratung
für Politik
und Praxis

Inhaltsverzeichnis

I. EINLEITUNG	3
II. VORTRÄGE.....	4
A. Warum mehr Männer? Psychologische und pädagogische Antworten. (Dr. Tim Rohrmann)	4
B. Männer in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher: Der aktuelle Forschungsstand. (Jens Krabel, Koordinationsstelle „Männer in KitAs“)	4
III. THEMATISCHE ARBEITSGRUPPEN	4
A. Geschlechterbewusste Berufsorientierung von Jungen / jungen Männern als Weg in den Erzieherberuf (Miguel Diaz, Neue Wege für Jungs).....	4
B. Praktikum, FSJ und Zivildienst als Einstieg in das Arbeitsfeld (Marc Melcher, Soziale Jungs Frankfurt).....	5
C. Strategien und Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in KitAs (Detlef Diskowski, Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, Brandenburg – Referat Kindertagesbetreuung)	7
D. Arbeitsgruppe: Männer in der Erzieherausbildung (Walter J. Engelhardt, Fachakademie für Sozialpädagogik, Nürnberg) ..	10
E. Hochschulstudium Bildung und Erziehung (Prof. Dr. Stephan Höyng, Katholische Hochschule für Sozialwesen, Berlin).....	13
F. Qualifizierung von Quereinsteigern (Christian Bethke, Berliner Institut für Frühpädagogik).....	16
G. Fach- und Praxisberatung in geschlechtergemischten Team (Wibke Reinsch, Pfefferwerk GmbH, Berlin)	17
IV. MODERIERTE ARBEITSGRUPPEN NACH BUNDESLÄNDERN	20
A. Baden-Württemberg.....	20
B. Bayern	23
C. Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern Sachsen-Anhalt	25
D. Berlin	26
E. Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein	28
F. Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland*	30
G. Nordrhein-Westfalen	32
V. ANHANG.....	34

I. EINLEITUNG

Liebe Leserinnen,
 Liebe Leser

die Ihnen hiermit vorliegende Dokumentation der Fachtagung „Mehr Männer in Kitas! Aber wie?“ basiert auf den schriftlichen Zusammenfassungen der Leiter/innen der Arbeitsgruppen und fasst deren wesentlichen Diskussionen und Ergebnisse zusammen.

„Ich muss Ihnen gestehen, dass mir manchmal die breite und uneingeschränkte Zustimmung zu unserem Vorhaben geradezu unheimlich ist. Als ich mich vor vielen Jahren damit beschäftigte, wie insbesondere gutverdienende Männer darin unterstützt werden können, Beruf und Familie besser zu vereinbaren, war das öffentliche Interesse an diesem Thema bei weitem nicht so groß. Und auch noch vor drei Jahren, als Michael Cremers und Jens Krabel ihre Studie zu männlichen Fachkräften in Kindertagesstätten begannen, war das Thema eher etwas für Exoten. Dies stellt sich heute ganz anders dar: Von der Fachpresse bis zum Boulevard sind sich alle einig: Mehr Männer in Kitas sind wichtig. Man kann also sagen, hier und heute besprechen wir das rechte Thema zur rechten Zeit.“ so leitete Prof. Dr. Stephan Höyng von der Koordinationssstelle „Männer in Kitas“ die Konferenz ein.

Bei so viel Zustimmung warf ein Teilnehmer im Laufe der Fachtagung die Frage auf, ob es sich bei der Zustimmung um eine Art „Hype“ handelt oder ob sich ein Trend abzeichnet? Gemeinsam mit Ihnen möchten wir einen Trend begleiten und im Rahmen der jeweiligen Möglichkeiten, mittel- und langfristig mehr männliche Fachkräfte für die frühkindliche Erziehung und Bildung gewinnen aber auch bereits tätige Fachkräfte binden.

Bei allen Bemühungen dürfen wir nicht vergessen, was Frauen in diesem Arbeitsbereich seit Jahren leisten. Wenn die Arbeitsbedingungen für Fachkräfte in Kitas verbessert werden, dann kommt das allen Fachkräften zugute.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei Ihrem Rückblick auf die Konferenz und hoffen, dass Ihnen unsere Fachtagung hilfreiche Anregungen gegeben hat, das Thema „Männer in Kitas“ in Ihren Organisationen und Einrichtungen perspektivisch weiterzuentwickeln.

*Michael Cremers, Jens Krabel, Dr. Tim Rohrmann und Sandra Schulte
 Koordinationssstelle „Männer in Kitas“*

II. VORTRÄGE

- A. **Warum mehr Männer? Psychologische und pädagogische Antworten.**
(Dr. Tim Rohrmann)
- B. **Männer in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher: Der aktuelle Forschungsstand.**
(Jens Krabel, Koordinationsstelle „Männer in Kitas“)

III. THEMATISCHE ARBEITSGRUPPEN

- A. **Geschlechterbewusste Berufsorientierung von Jungen / jungen Männern als Weg in den Erzieherberuf**
(Miguel Diaz, Neue Wege für Jungs)

Alle o.g. Beiträge finden Sie als Power-Point-Präsentation im Anhang.

B. Praktikum, FSJ und Zivildienst als Einstieg in das Arbeitsfeld (Marc Melcher, Soziale Jungs Frankfurt)

Nach einer kurzen Begrüßung und Vorstellung wurden die Teilnehmenden mit folgenden Fragestellungen konfrontiert.

Wer hat schon einmal in seiner Praxis junge Männer erlebt und begleitet, die ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Zivildienst oder ein Praktikum absolviert haben? Wie waren ihre eigenen Zugänge zu dem sozialen Arbeitsbereich? Wer hat selbst Erfahrungen im FSJ/ Zivildienst gemacht?

Nach diesem Einstieg wurden aktuelle Zahlen und Informationen zum freiwilligen sozialen Jahr und zum Zivildienst präsentiert. Des Weiteren wurde der Freiwilligendienst „Soziale Jungs“ vom Paritätischen Bildungswerk Bundesverband und die ersten Ergebnisse folgender Forschungsprojekte vorgestellt. Das Forschungsprojekt: "Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer" (2008 bis Ende 2010), das im Auftrag des Bundesfamilienministeriums von der Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung (GIB) in Kooperation mit Prof. Dr. Lothar Böhnisch, TU Dresden erforscht wird und ein exploratives Forschungsprojekt von Budde, Willems, Böhm (2009) mit dem Thema „Ich finde das gehört einfach zum Leben dazu, anderen Leuten zu helfen- Positionierung junger Männer zu Berufsfeldern Sozialer Arbeit“.

Anschließend diskutierten die Teilnehmenden darüber, welche Voraussetzungen geschaffen werden müssen, um junge Männer für den Erzieherberuf zu gewinnen. Insbesondere wurden dabei folgende Fragestellungen besprochen:

Wie können junge Männer darin unterstützt werden, sich für einen freiwilligen Zivildienst, FSJ oder Praktikum zu interessieren? Auf welche Aspekte müsste explizit geachtet werden um junge Männer während ihres freiwilligen Engagements gut zu begleiten? Wie könnten junge Männer mehr mit Männern aus den sozialen Arbeitsbereichen in Kontakt kommen?

Zusammenfassend lassen sich fünf zentrale Thesen, aus der Diskussion formulieren.

- 1. Die persönliche Beziehung/ Empathie und Betreuung sind ausschlaggebend für eine Berufsplanung nach dem Freiwilligendienst**
- 2. Potentiale müssen gefördert werden, d.h. Schulungsprogramme müssen interessant und nachhaltig gestaltet werden**
- 3. Informationen über die Berufsmöglichkeiten im Sozialen Arbeitsbereich sowie das Kennen- lernen von Männern aus diesen Bereichen sind dringend notwendig**

- 4. Die Möglichkeit ein FSJ oder einen freiwilligen Zivildienst abzuleisten muss den jungen Männern im Vorfeld ihres Schulabschlusses aufgezeigt werden (Praktikum oder Freiwilligendienst)**
- 5. Junge Männer müssen überwiegend positive Erfahrungen in einem freiwilligen Engagement erfahren**

Andere Themenfelder, die bei der Gruppendiskussion diskutiert wurden:
Das Verhältnis zwischen FSJ und dem freiwilligen Zivildienst; die steigenden Anforderungen an die Erzieher_innen; Verbesserungen der Grundvoraussetzungen für das Arbeitsfeld; Verbesserungen der Arbeitsbedingungen; Frage der Qualität versus Quantität.

C. Strategien und Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas

(Detlef Diskowski, Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, Brandenburg – Referat Kindertagesbetreuung)

Die Arbeitsgruppe beschäftigte sich mit den Strategien und Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in den Kitas. Insbesondere diskutierten die Teilnehmenden die Frage „Wer kann Was tun damit mittel- und längerfristig mehr männliche Fachkräfte in Kitas arbeiten? Insgesamt sammelten die Workshopteilnehmer/innen 50 Handlungsvorschläge und ordneten sie den folgenden Handlungsbereichen zu: die Schule; die Kindertageseinrichtung; der Träger; der Verband/die Kommune; die Ausbildung; das Land; die Arbeitsförderung; der Bund; die Gewerkschaften; die Fortbildung/Beratung.

Eine sehr differenzierte Betrachtung der Maßnahmen und Strategien war in der Kürze der Zeit nicht leider möglich. Als klärungsbedürftig und verbunden mit der Bitte an zwei Gewerkschaftsvertreter, die arbeitsrechtliche Zulässigkeit zu klären, blieb die Frage, ob ein Vorrang für die Einstellung von Männern in Kitas (und eine entsprechende Stellenausschreibung) zulässig sei. Hier ist eine größere Handlungssicherheit erforderlich, wenn das angestrebte Ziel erreicht werden soll.

WER	kann Was tun?
Schule	<ul style="list-style-type: none"> - Berufsorientierung „Boy`s Day“ - Schülerpraktika „Erlebnispraktika“
Kindertageseinrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> - Väter einbeziehen ‚als Ersatz‘ - Fachstandard sichern!? - Eltern versichern - spezielle Fortbildungen - Mann findet Männer - Eingewöhnung in die Kita - gemeinsame Fortbildung (gute Qualität)

WER	kann Was tun?
Träger	<ul style="list-style-type: none"> - Personalentwicklung (Fachkräftemangel) - Gender-Beauftragte_r - gezielte Ausschreibungen für Erzieherstellen - Sensibilisierung von Kita-Teams - Anforderungsprofile für Personalpolitik - regionale Vernetzung / Strukturen schaffen - Kooperation mit Schule + Ausbildung
Verband, Kommune	Orientierungswissen Diversität + Gleichstellung
Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> - Genderkompetenz als Ausbildungsinhalt - geschlechterorientierte Praktikumsbegleitung - Man(n) kann DAS! (Perspektive für die Zukunft) - systematisches, zielgruppengerechtes Informationsangebot über Beruf und Zugangswege - Qualität nicht vergessen
Land	<ul style="list-style-type: none"> - 2. Berufschance ermöglichen - Quereinsteiger gewinnen - Auswertung „gelungener“ Modelle - bessere Bezahlung für alle
AA	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsagentur Berufsberatung - Stellenwert in der Gesellschaft - Image des Berufsbildes
Bund / Gewerkschaften	<ul style="list-style-type: none"> - Kampagnen und Modellprojekte - runder Tisch: Akteure (Schulen / KITAS), Multiplikatoren (JA, AA, BMFSFJ - Kultur, Politik), Erfahrungen austauschen - bessere Bezahlung

„Mehr Männer in KitAs! Aber wie?“ am 25. Oktober in Berlin

WER	kann Was tun?
Fortbildung / Beratung	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisierung von Fachkräften zu Geschlechterrollen / Genderkompetenzen - Träger- und Einrichtungsbezogene Informations- und Fortbildungsveranstaltungen - Gender: Qualifizierung / Sensibilisierung / Fortbildung und Beratung - Träger- / Leitungssensibilisierung (Chance + Hürden)

D. Arbeitsgruppe: Männer in der Erzieherausbildung

(Walter Josef Engelhardt, Fachakademie für Sozialpädagogik, Nürnberg)

Die Arbeitsgruppe arbeitete zu den folgenden fünf Themen:

1. Entwicklungsaufgaben während der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher
2. Vier Schritte einer geschlechtsbewussten Pädagogik in der Ausbildung
3. Phasen der Entwicklung beruflicher Identität der Männer in der Kita
4. Hermann Nohl: Die „mütterliche und die väterliche Seite in der Pädagogik
5. Väterlichkeit in der Kindertagesstätte

Zu allen fünf Themen wurde vom Referenten ein kurzer inhaltlicher Impuls gegeben (siehe unten). Fazit der Beteiligten am Ende der Arbeitsgruppe: Leider war die Zeit zu knapp, um in einen differenzierten Austausch zu den vielen angesprochenen Themen zu treten!

1. Entwicklungsaufgaben während der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher

1. Entwicklung eines differenzierten Verständnisses von der zukünftigen Berufsrolle
2. Entwicklung eines sozialpädagogischen Konzepts für kontrollierte Selbst- und Fremdwahrnehmung.
3. Entwicklung eines (persönlichen) Konzepts für das sozialpädagogische Handeln.
4. Entwicklung einer persönlichen Strategie der Professionalisierung in dem Berufsfeld.

Hauptziel: Die erworbenen Qualifikationen sollen in Kompetenzen münden

Quelle: Gruschka, Andreas (1999): Wie aus Schülern Erzieher werden! VS-Verlag: Wiesbaden

2. Vier Schritte einer geschlechtsbewussten Pädagogik in der Ausbildung

1. **Bei sich selbst anfangen**
(bspw. die eigene Person als „Handwerkszeug in der Sozialen Arbeit“, individuelle Wahrnehmung von Jungen- und Mädchenverhalten, das Selbstverständnis als professionell handelnde Person, begleitete Selbst- und Teamreflexion, Gendermainstreaming und Team ...)
2. **Mehr über Jungen und Mädchen wissen**
(Kenntnisse über geschlechtsorientierten Sozialisation vertiefen und aktualisieren, Genderthematik im beruflichen Alltag thematisieren ...)
3. **Den Alltag bewusst gestalten**
(den beruflichen Alltag analysieren, vorhandene Konzeptionen überprüfen, unter den bestehenden Bedingungen alternative

Arbeitsformen entwickeln, Möglichkeiten für neue Erfahrungen schaffen ...)

4. Neue Wege einschlagen

(Als Ergebnis(se) der Arbeit in der Arbeitsgruppe können „konkrete Wege“ angedacht werden!)

Quelle: Rohrmann, Tim & Thoma, Peter (1998): Jungen in Kindertagesstätten. Ein Handbuch zur geschlechtsbezogenen Pädagogik. Freiburg: Lambertus.

3. Phasen der Entwicklung beruflicher Identität der Männer in der Kita

5. Die Hausmeisterphase

Männliche Studierende übernehmen gerne technische Aufgaben und /oder werden damit betraut. Stichworte „Ich und mein Werkzeugkasten“ oder „Endlich ein Mann der das Regal aufhängen kann!“

6. Die Kumpel- und Raufphase

Als Ergänzung zu den eher emotional begründeten Beziehungen, findet ein männlicher Mitarbeiter häufig eher seinen Ort in der Kindertagesstätte, wenn die Kinder ihn zu ihrem „Freund/Kumpel“ erklären, unmittelbarer Körperkontakt ist dann auch auf der Basis von „wildem Raufspielen“ eher möglich.

7. Die Geborgenheitsphase – oder „Männer haben auch mütterliche Anteile“

Männer haben die Möglichkeit, zum Teil das erste Mal überhaupt, auch ihre versorgenden Anteile in die Arbeit einzubringen, wenn dies ihnen im Team „gewährt“ wird. Wenn „die Gleichheit“ im Team zum Prinzip erhoben wird, kann es allerdings auch dazu führen, dass Geschlechts- und Kompetenzunterschiede negiert werden.

8. Die Differenzierungs- und Konsolidierungsphase

Mit der folgenden Phase geht einher, dass vorhanden Unterschiede als spannendes und belebendes Element betrachtet werden. Die Andersartigkeit der Kolleginnen und Kollegen wird zum Gegenstand der Reflexion und des Teamprozesses gemacht. Die setzt ein hohes Maß an Selbstreflexion, Offenheit und Bereitschaft zur Aushandlung voraus.

Quelle: Engelhardt, Walter Josef (2006): Onkel Tante Helmut oder Welche Erzieher brauchen Kinder? In: Jungen – TPS Sonderheft 8/06 S. 36 – 42.

4. Hermann Nohl: Die „mütterliche und die väterliche Seite in der Pädagogik

Nach der Pause konnten die Teilnehmer/innen mit Hilfe der Begriffe „mütterlichen“ und „väterlichen“ Seite der Erziehung nach Nohl (1998) als „Bodenanker“ die eigene Einstellung wahrnehmen und reflektieren:

<u>„mütterliche“ Seite“</u>	<u>„väterliche“ Seite</u>
<ul style="list-style-type: none"> • stellt das Sein und die Bedürfnisse des Kindes in den Vordergrund, • ist eher nachgiebig 	<ul style="list-style-type: none"> • stellt Leistung und das Einhalten von Normen in den Vordergrund, • ist eher konsequent
<ul style="list-style-type: none"> • personenorientiert, „subjektiv“ 	<ul style="list-style-type: none"> • sachorientiert, „objektiv“
<ul style="list-style-type: none"> • individuumsorientiert 	<ul style="list-style-type: none"> • gruppenorientiert
<ul style="list-style-type: none"> • binnenorientiert Familie 	<ul style="list-style-type: none"> • außenorientiert Arbeitswelt, Öffentlichkeit

Diese pointierte Gegenüberstellung evozierte sehr unterschiedliche Reaktionen, die naturgemäß in einer Arbeitsgruppe lediglich angerissen werden konnten. Zur Vertiefung sei hingewiesen auf die kontroverse Diskussion über eine „Feminisierung von Pädagogik“.

Weiterführende Literatur:

Tischner, Wolfgang (2005): Die vergessene „väterliche“ Seite der Pädagogik. Vortragsmanuskript Symposion „Konfrontative Pädagogik“ 11.10.2005 Universität Bamberg)
Nohl, Herman (1998): Die pädagogische Bewegung in Deutschland und ihre Theorie. Frankfurt a. M.)

5. Väterlichkeit in der Kindertagesstätte

Ausgehend von der „Väterpyramide“ aus dem 1. Österreichischen Männerbericht wurde über die Bedeutung von „Väterlichkeit“ in der pädagogischen Arbeit in Kitas diskutiert.

Weiterführende Literatur:

Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (Hrsg.) (2005): 1. Österreichischer Männerbericht. Wien

Engelhardt, Walter Josef (2008): Über das Verblässen der Väterlichkeit. In: Kinder sind Mädchen und Jungen. Geschlechtssensible Erziehung. TPS 2/2008. S. 38-42.

E. Hochschulstudium Bildung und Erziehung (Prof. Dr. Stephan Höyng, Katholische Hochschule für Sozialwesen, Berlin)

Ausgangspunkt der Arbeitsgruppe waren die Ergebnisse einer Recherche der Koordinationssstelle zum Männeranteil in Studiengängen der Elementarpädagogik an deutschen Hochschulen. Am Fachaustausch in der der Arbeitsgruppe beteiligt waren Studiengangsleitungen, Lehrende und Studierende aus Hochschulstudiengängen, Schulleitungen von Fachschulen, Fachleute aus Verwaltungen und Ministerien, Trägervertreterinnen, Wissenschaftlerinnen sowie interessierte Erzieherinnen und Erzieher.

Die Recherche

Insgesamt wurden 70 Hochschulen angeschrieben. Insgesamt sind an diesen 33 Hochschulen 3900 Studierende eingeschrieben; 319 Studierende davon sind männlich. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 8,2 %. Eine Akademisierung des Erzieherberufs führt demzufolge nicht ohne Weiteres dazu, dass sich Männer in großer Zahl für eine Ausbildung zum Erzieher entscheiden.

Einen überdurchschnittlich hohen Männeranteil haben vor allem Hochschulen aus Norddeutschland. Ausnahmen bilden die süddeutschen Großstädte Freiburg, Stuttgart und Nürnberg. Mit den Hochschulen Leipzig und Stendal zwei Einrichtungen aus ostdeutschen Bundesländern vertreten. Die Ergebnisse der Recherche fordern dazu auf genauer zu untersuchen, welche Gründe es für den höheren Männeranteil an manchen Hochschulen gibt.

Der Fachaustausch

In der Diskussion wurde deutlich, dass die Studiengänge an den verschiedenen Standorten sehr unterschiedlich sind und das Profil des Studiengangs sich insgesamt noch in Entwicklung befindet. Insbesondere wurde problematisiert, dass die Berufseinmündung der teils sehr unterschiedlichen Studiengänge weitgehend ungeklärt ist – noch nicht einmal die Frage der staatlichen Anerkennung für eine Tätigkeit als Erzieher ist einheitlich geregelt. Auch ein höheres Gehalt ist nach einem BA-Abschluss zurzeit (noch?) nicht immer zu erwarten. Da die Studiengänge im Moment oft keine klaren beruflichen und finanziellen Perspektiven bieten, sind sie möglicherweise gerade für Männer weniger attraktiv.

Im Fachaustausch wurde die Frage aufgeworfen, welche Kompetenzen frühpädagogische Studiengänge im Vergleich zu Fachschulen eigentlich ausbilden. Wenn Hochschulen perspektivisch vor allem eine Qualifikation zu Leitungspositionen in den Vordergrund stellen, erscheint das Ziel, den

„Mehr Männer in KITAS! Aber wie?“ am 25. Oktober in Berlin

Männeranteil über eine zunehmende Akademisierung zu erhöhen, gleichstellungspolitisch und pädagogisch fragwürdig. Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist es problematisch, wenn gefördert wird, dass Männer verstärkt in einem Bereich Führungspositionen übernehmen, in dem sie „an der Basis“ – in der praktischen Arbeit mit Kindern – weiterhin kaum präsent sind. Und pädagogisch ist das Ziel ja gerade, dass Kinder in Kontakt mit Männern kommen und sie nicht von ferne – in der Leitung – wahrnehmen.

Gender wird zwar in den Konzeptionen vieler Studiengänge berücksichtigt, aber die Zielsetzungen sind dabei sehr offen, und in der Regel hängt es von einzelnen Lehrenden ab, ob und wie in der Ausbildung Genderaspekte tatsächlich bearbeitet werden. Eine Reflexion des im Durchschnitt geringen Männeranteils in den Studiengängen findet bislang kaum statt.

Für die Zukunft ist erforderlich, klare Berufsperspektiven für die Absolventen der neuen Studiengänge zu entwickeln. Insgesamt ist die professionelle Identität von FrühpädagogInnen noch nicht eindeutig festgelegt. Eine zukünftige Aufgabe besteht deshalb darin eine Berufsidentität zu entwickeln, die Männer wie Frauen anspricht.

Beabsichtigt ist, die Frage der Attraktivität der Ausbildungsgänge für beide Geschlechter im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft - Bildung und Erziehung im Kindesalter (BAG BEK) zu thematisieren.

Abbildung: siehe folgende Seite

„Mehr Männer in Kitas! Aber wie?“ am 25. Oktober in Berlin

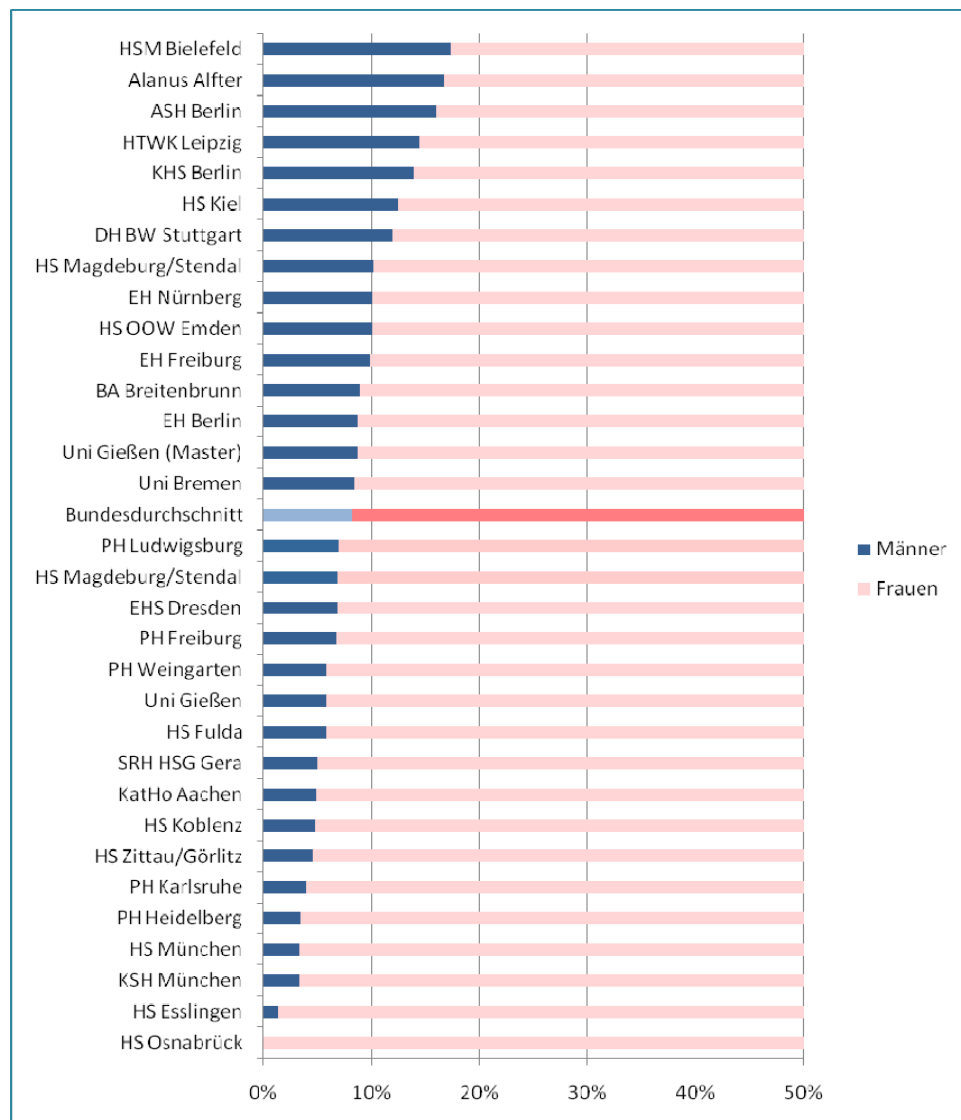


Abbildung: Männeranteil an Studiengängen im Bereich der Elementarpädagogik an deutschen Hochschulen. Stand: Oktober 2010. Recherche: Dominik Czech.

F. Qualifizierung von Quereinsteigern (Christian Bethke, Berliner Institut für Frühpädagogik)

Siehe Power-Point-Präsentation im Anhang.

G. Fach- und Praxisberatung in geschlechtergemischten Team

(Wibke Reinsch, Pfefferwerk GmbH, Berlin)

In der Arbeitsgruppe wurden folgende Themen diskutiert:

1. Wünsche und Erwartungen an den Austausch in der Arbeitsgruppe

- in den Erfahrungsaustausch treten,
- Informationen erhalten
- Netzwerke knüpfen

2. Die Themen der Teilnehmenden

- Erreichen von Offenheit für die Arbeit in geschlechtergemischten Teams
 - bei den Mitarbeiterinnen
 - bei den Eltern
 ...„ Was ist, wenn dann wirklich die Männer kommen?“..., müssen die Teams darauf vorbereitet werden?
- Erreichen von Nachhaltigkeit, z.B. durch adäquate Fortbildungen
- Erreichen, dass Männer langfristig in der Tätigkeit in der Kita bleiben
- Ist es sinnvoll, Fachberatung für Männer durch Männer anzuregen?
- Mögliche Problemlagen in der Arbeit von Männern in den Kitas werden erst „laut“, seit dieses Thema öffentlich angesprochen wird
- Wie begegnet man den „Kränkungen“ der Frauen, wenn Männer mitreden und mitbestimmen in den Teams, wie gelingt ein Miteinander?
- Beschreibung des Wegs von der Zustimmung, „ ja- Männer in die Kitas“, zum tatsächlichen Leben
- Erfahrungen in der geschlechterspezifischen Fachberatung

3. Zusammenfassungen aus der Diskussion

- Kinder empfangen die männlichen Erzieher mit Begeisterung, die dann aber nach einiger Zeit auch in Selbstverständlichkeit umschlägt
- Frauenteam begeben den Männern teilweise skeptisch und verunsichert, oft aber auch wohlwollend und gewinnend
- Männer in Teams verändern zumeist tatsächlich die bisweilen vorhandenen Strukturen

„Mehr Männer in KitAs! Aber wie?“ am 25. Oktober in Berlin

- Systemisch gesehen bringen neue Mitarbeiter/innen immer Veränderungen in vorhandene Strukturen und ziehen „Bewegung“ in den gruppendynamischen Prozessen nach sich
Das ist keine Spezifik, die sich ausschließlich aus einer Teambereicherung durch Männer ergibt.
- es ist sinnvoll und zweckmäßig insgesamt mit Teams an der Bereitschaft zur Veränderung zu arbeiten, insofern ist die spezifische Vorbereitung auf Männer im Team nicht imaginäre Aufgabe in der Praxisberatung
- für die Arbeit in den KitAs sollte immer der Fokus auf das Motto „Vielfalt statt Einfalt“ gerichtet sein und somit sollte der männliche Erzieher zunehmend selbstverständlicher in der Arbeit in den KitAs sein
- weibliche Erzieherinnen sehen ihre männlichen Mitarbeiter tatsächlich häufig noch in den klischeebehafteten Tätigkeiten von Männern in KitAs
- in KitAs mit einem hohen Anteil an Kindern aus nichtdeutschen (besonders islamischen) Herkunftsländern ist bei Eltern noch viel Aufklärungsarbeit zu leisten, damit Männer auch dort einen gleichberechtigten und anerkannten Platz in den Teams finden können
- vielfältige Diskussionen gibt es noch zur Tätigkeit von Männern in Krippen und dort insbesondere bei der Bewältigung der pflegerischen Aufgaben – das Meinungsbild der Teilnehmer war relativ einheitlich, dass männliche Erzieher auch in diesen Altersbereichen ihre Berechtigung haben und es dafür keiner Ausnahmeregelungen bedarf
- allerdings gibt es tatsächlich noch ein stark verhaftetes Bild von Verunsicherung auf allen Seiten im Zusammenhang mit der Fragestellung zur sexuellem Verhalten bei männlichem Personal (sexuelle Übergriffe)

Zusammenfassend wurde in Anbetracht der kurzen Diskussionszeit und des großen Austauschbedarfs zusammengetragen, dass:

- Männer in KitAs selbstverständlich als ein Teil der notwendigen Vielfalt in Teams gesehen werden müssen
- in der Teamberatung und –begleitung veränderte Aufgaben an Fach- und Praxisberatung gestellt sind, wenn Männer in KitAs tätig sind, aufgrund vorhandener Dynamiken und zu gestaltender Veränderungsprozesse
- Männer in KitAs einen Anspruch auf besondere Unterstützung haben, solange deren Tätigkeit noch nicht selbstverständlich ist

„Mehr Männer in KITAS! Aber wie?“ am 25. Oktober in Berlin

- Praxis- und Fachberatung auch unterstützend tätig sein muss, um alte Verkrustungen abzubauen und dem klischeebehafteten Denken gegenüber Männern im Team entgegenwirken zu können

IV. MODERIERTE ARBEITSGRUPPEN NACH BUNDESLÄNDERN

A. Baden-Württemberg

An der Arbeitsgruppe nahmen zehn Personen aus sechs Institutionen teil, darunter drei, die eine Interessenbekundung im Rahmen des ESF-Modellprogramms „MEHR Männer in KITAS“ abgegeben hatten.

Situationsbeschreibung:

Die Teilnehmenden stimmten darin überein, dass in Baden-Württemberg eine recht heterogene Situation mit großen regionalen Unterschieden vorzufinden ist (z.B. liegt der Männeranteil in Freiburg bei 9,1 %, in Heilbronn und im Alb-Donau-Kreis bei 1,0 %– Quelle: Broschüre der Baden-Württemberg Stiftung, s.u.). Dass dabei auch den Trägern eine wichtige Aufgabe zukommt zeigt etwa, dass Anfragen an die Landesverbände zum Thema „Männer in KITAS“ bislang ohne Ergebnis blieben. Bei einigen Trägern, Leitungen und Teams ist das Themen- und Problembewusstsein allerdings bereits entwickelt; gleichzeitig gibt es oft eine Art „Leiden an der Situation“, weil bisherige Maßnahmen und Strategien zur Erhöhung des Männeranteils scheinbar nicht zum gewünschten (schnellen) Erfolg führen.

Auf der anderen Seite gibt es eine erfreuliche Entwicklung. In Baden-Württemberg gibt es insgesamt etwa 1.500 Erzieher; im Zug des Kita-Ausbaus gab es dabei von 2007 bis 2009 eine relative Zunahme um immerhin 32 % (bei den Erzieherinnen nur um 7 %). Wie diese Steigerung zu erklären ist bleibt unklar; jetzt gilt es, diese neu gewonnenen Erzieher auch zu halten („zu pflegen“) und die positive Entwicklung weiter fortzuschreiben.

Daneben wurde diskutiert, inwiefern der Männeranteil und das jeweilige pädagogische Konzept miteinander korrespondieren, und wie sich außerdem auch die „Frauenperspektive“ auf Männer im Erzieherberuf verändern muss: Nicht allein die Männer/Erzieher selbst müssten sich ändern. Auch ein anderes Leitungsverständnis, das beispielsweise mehr Offenheit für die Impulse der Männer/Erzieher zulässt, ist notwendig, da diese auch zu einer größeren Zufriedenheit in Team und Beruf führen kann. „Männer in KITAS“ wurde insbesondere als wichtiges Thema der Kultur- und Organisationsentwicklung betrachtet, das neben der „offiziellen“ Kultur auch ein Augenmerk auf die „Hidden Agenda“ braucht.

Ausgewiesene Projekte und Aktivitäten zu „Männer in KITAS“ in Baden-Württemberg sind nur in geringem Umfang bekannt. Die Teilnehmenden berichteten jedoch von einer Vielzahl von niedrigschwelligen, alltags- und praxisnahen Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils.

“Niedrigschwellige“ Maßnahmen:

- Einführung einer „positive Diskriminierung“ von Männern bei der Einstellung mit dem Passus: „aus konzeptionellen Gründen werden Männer bei gleicher Eignung bevorzugt“
- Erhöhung des Männeranteils bei den im Auswahl- und Beobachtungsverfahren Beteiligten (Hypothese: Männer/Pädagogen sehen andere Qualitäten bei Männern und stellen auch mehr Männer ein)
- trägerintern einzelne Männer-AKs zum Erfahrungsaustausch – z.T. spartenübergreifend („Mannsbilder im Jugendamt“, Männer in der Kinder- und Jugendhilfe)
- sog. Qualitätswerkstatt „Männer in Kitas“ zur Erarbeitung von Leitlinien und mit Rückbindung ins gesamte Team
- Veränderungen in Richtung „männliche Kultur“ durch Einbeziehung von Männern, die nicht Erzieher sind: Väter, Opas, Köche, Zivis, FSJler, Praktikanten, externe Fachmänner usw.

Projekte und Aktivitäten:

- landesweite Beteiligung am Boys' Day in Baden-Württemberg seit 2008, bereits große Reichweite (2009 27 Städte und Landkreise, 2010 zum ersten Mal flächendeckend bei 390 Angeboten mit insgesamt 1.796 Plätzen – s. Aktionslandkarte) www.boys-day-bw.de
- Projekt „(w)er-zieht-mit“ in Stadt- und Landkreis Heilbronn: Entwicklung eines Netzwerks und Seifenkisten-Aktion in Kitas mit dem Slogan „Männer und Technik braucht das (Kindergarten-) Land“ www.wer-zieht-mit.de
- Forschungsprojekt „Männer in Kindertageseinrichtungen“ an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg – u.a. zur Bedeutung von Männern im Alltag von Kindern. Kontakt: Isabelle Keppler keppler@ph-heidelberg.de
- Tagung der Baden-Württemberg Stiftung „Kinder brauchen männliche Bezugspersonen!“ am 24. September 2009 im Rahmen des Programms „CHANCEN=GLEICHHEIT. Gleiche Chancen für Frauen und Männer“ – Download der Vorträge unter www.bwstiftung.de/bildung/laufende-programme-und-projekte/lebenslanges-lernen/chancengleichheit-gleiche-chancen-fuer-frauen-und-maenner.html
- Broschüre der Baden-Württemberg Stiftung: „Männer für erzieherische Berufe gewinnen: Perspektiven definieren und umsetzen. Impulse und Anregungen für eine größere Vielfalt in Tageseinrichtungen für Kinder“ u.a. mit Daten zur Situation in Baden-Württemberg. Autor/-in: Angelika Krebs, Gunter Neubauer (SOWIT) – Bestellung oder Download unter www.bwstiftung.de/index.php?id=951&rid=t_2852&mid=86&aC=a7bad9be&jumpurl=10
www.bwstiftung.de/uploads/tx_ffbwspub/Maenner_Erzieherberufe_Broschue_04.pdf

Fragen und Perspektiven:

- Wie gelingt es eigentlich der Stadt Freiburg, den Männeranteil so hoch zu halten? Und welche Perspektive gibt es in (ländlichen) Regionen mit minimalem Männeranteil?
- Eine individualisierende Perspektive auf die Berufsentscheidung von jungen Männern greift zu kurz – wie können insbesondere die Träger für das Anliegen gewonnen werden?
- Männerbezogene Einzelaktivitäten wie Vätertage, Praktika, Berufsorientierung sollten in die Gesamtstrategie „Mehr Männer in KITAS“ eingehängt werden.
- „Mehr Männer in KITAS“ sollte als Thema auch in andere gegenwärtige Entwicklungs- und Projektzusammenhänge wie „Bildungshaus“, „Familienzentrum“, „Ausbau U3“ usw. eingehängt werden.
- Auch in der Ausbildung sowie in Fach- und Praxisberatung sollte der Männeranteil erhöht werden; dazu gehört es, die Gender-Kompetenz in der Ausbildung sowie in der Fach- und Praxisberatung zu verbessern und zu qualifizieren.
- Eine Grundvoraussetzung wäre, dass alle Bestimmungen und Leitlinien im Kita-Bereich qualifiziert „gegendert“ sind (Richtlinien, QM-Systeme, Leitbilder und Konzeptionen, Erziehungspartnerschaft, Kinderschutz usw.).

Zum Ende der Arbeitsgruppe wurde bedauert, dass es in Baden-Württemberg bislang keine Institution gibt, die sich dem Thema „Männer in KITAS“ prominent und dauerhaft angenommen hat, und die die Entwicklung weiter verfolgt und vorantreibt. Land, Verwaltung, Verbände und Träger wären darüber hinaus gefordert, Position zu beziehen, sich zu informieren – und andere fachlich zuständige Personen und Institutionen zu informieren und zu qualifizieren. Angeregt wurde auch eine „männergerechte“ Öffnung für eine duale Ausbildung, für Quereinsteiger usw. sowie eine Untersuchung und Anpassung des Fachkräftekatalogs. Außerdem sollten die Möglichkeiten verbessert und gefördert werden, männliche Spezialisten einbeziehen – insbesondere wenn im konkreten Fall keine Erzieher in den Einrichtungen vorhanden sind. Als experimentelle und medienwirksame Idee wurde der Ansatz eines Männerteams in einer „Männerkita“ vorgeschlagen, außerdem die Verbesserung der Lobbyarbeit etwa durch Gründung eines Berufsverbands.

B. Bayern

In dieser Arbeitsgruppe fanden sich etwa gleich viele Vertreter von Kita-Trägern bzw. KITAS und Ausbildungsstätten (Hochschule, Fachakademien) zusammen, so dass es sich anbot, im ersten Schritt in zwei getrennten Untergruppen zu arbeiten. Ein Teil der Kita-Träger hatte sich an der ESF-Modellprogrammausschreibung beteiligt: Folgende Aktivitäten zur Steigerung des Männeranteils in KITAS sind in Bayern zu verzeichnen:

Kita-Träger/KITAS:

- Fachberatungen sind für geschlechtergerechte Pädagogik z. T. sensibilisiert
- „Männerarbeit“ wird als Teil der „Elternarbeit“ gesehen
- vereinzelt Fortbildungsangebote für männliche Mitarbeiter und Väter (Querschnittsthema)
- höher Männeranteil in Elterninitiativen-KITAS – mehr Mitspracherechte – höhere Selbstständigkeit
- spezielle Angebote für männliche Mitarbeiter in den Großstädten:
AK „Männer in KITAS“ und „Dialog der Geschlechter“ (städtische KITAS München)
AG „Männer in KITAS“ (runder Tisch/Austausch städtische KITAS Nürnberg)

Ausbildungsstätten:

- „Männer in KITAS“ sind bisher kein Thema in der Arbeitsgemeinschaft Bayer. FAKSen (Arbeitsgemeinschaft Bayerische Fachakademien)
- kaum Vernetzung zwischen den Ausbildungsstätten
- Aktivitäten bisher auf einzelne Personen bezogen und kaum koordiniert
- einzelne Ausbildungsstätten bieten bes. Lehreangebote für männliche Studierende an
- Aktionen zur Gewinnung von mehr männlichen Studierenden durch Mitwirkung beim „Boy's Day“, Tag der offenen Tür und Kontakte zu Absolventen von Realschule u.ä.

Gemeinsame Zusammenfassung: Themen + Problemlagen und Herausforderungen

- „Ausbildung der Ausbilder/innen“ in spez. Genderthematik, wo und wie möglich?
- lückenhafte Professionalisierung in den Ausbildungen bezogen auf aktuelle Genderthemen
- ebenso in Fort- und Weiterbildung für Kita-Mitarbeiter/innen?

„Mehr Männer in Kitas! Aber wie?“ am 25. Oktober in Berlin

- Landesweite Initiativen sind notwendig! Bspw. durch AG Bayer, FAKSen, StMAS - Staatsministerium Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen – IFP - Institut für Frühpädagogik)
- Vernetzung und Kooperation z.Z. nur über einzelnen Personen möglich – wie können daraus tragfähige Netze entstehen?
- Berufsberatung sollte auch differenziert auf junge Männer eingehen: realistische Anforderungen an die Berufsrolle vermitteln!
- Wie ist Verweildauer im Kita-Bereich zu erhöhen?
„Generalverdacht“ schreckt Interessenten und tendenziell auch bereits tätige Erzieher ab.
- Kurzfristige Maßnahmen:
 - Öffnung bereits vorhandener AG/AKs für Interessenten anderer Anstellungsträger
 - mit Personalplanung Vereinzelung und „Exotenstatus“ von männl. Mitarbeitern verhindern
 - Erhöhung der zeitlichen Ressourcen und Qualifizierung für Praxisanleitung
 - männliche Fachkräfte und männliche Studierende gestalten Infoveranstaltungen
(Boy's Day, Berufs-Info-Tag ...)
 - männliche Fachkräfte informieren und begleiten
„Schnupperpraktikanten“ in der Praxis
 - „Späteinsteigern“ Nachqualifizierung ermöglichen, Aufbau von bes. Ausbildungsgängen

C. Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern Sachsen-Anhalt

In der Arbeitsgruppe saßen zur Hälfte Vertreter/innen des Landes Sachsen-Anhalt, die andere Hälfte teilten sich Teilnehmer/innen aus Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg. Aus Sachsen-Anhalt wurde berichtet, dass Kita-Träger bewusst Veranstaltungen wie Tage der Offenen Tür oder Jobbörsen nutzen, um mit eigenen Erziehern interessierte Männer anzusprechen.

„Erfolgreiche Männer“ als Multiplikatoren einzusetzen erscheint hier als ein besonders gutes Mittel, andere Männer für den Beruf zu interessieren. In Sachsen-Anhalt gibt es zudem einige selbstorganisierte Erzieher-Stammtische.

Aus allen Bundesländern kam die Rückmeldung, dass Schülerpraktika und der Zivildienst gute Möglichkeiten zum Einstieg für Männer in das Feld der Kindertagesbetreuung darstellen.

Weiterhin beschrieben Brandenburger Vertreter/innen Erfahrungen mit der Tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung für Quereinsteiger. Sie betonten, dass der Erfolg einer Tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung wesentlich von der guten Zusammenarbeit aller beteiligten Institutionen abhängt, dies schließt gerade auch die Kindertagesstätten mit ein. Männer mit „bunten“ Biographien müssen für solche Qualifizierungen bewusst angesprochen werden, um sie für diesen Beruf zu begeistern.

Es wurde gemeinsam festgestellt, dass eine Erhöhung des Männeranteils in einer Kindertagesstätte ein langer Prozess ist, der von einem Team und Träger viel abverlangt und begleitet werden muss.

Darüber hinaus braucht es in den Aus-, Weiter- und Fortbildungsstätten größere Anstrengungen, um den Bedürfnissen der Männer hinsichtlich der Methodik/Didaktik gerecht zu werden. Wichtig erschien den Teilnehmenden zudem, dass Aus- und Weiterbildungseinrichtungen mehr männliche Lehrkräfte einstellen. Alle Beteiligten waren sich einig, dass der Wunsch nach mehr Männern in der Kindertagesstätte immer vor dem Hintergrund einer hohen Professionalität jeglichen Personals in der Kindertagesstätte zu diskutieren ist.

D. Berlin

In der Arbeitsgruppe wurden folgende Themen diskutiert:

Aktivitäten zum Thema „Männer in KITAS“ in Berlin

- Trägereigene Arbeitsgruppe von männlichen Erziehern (u.a. Ideensammlung zur Anwerbung von Männern)
- Gender-Beauftragter bei Trägern (Öffentlichkeitsarbeit, ESF-Antrag, Beratung)
- Fortbildungsaktivitäten des Sozialpädagogischen Fortbildungsinstituts Berlin-Brandenburg zu Gendersensibilität / Gender-Kompetenz in KITAS
- Boys Day Berlin; Expertenteam zum Boys Day (SenWTF; Life e.V., Dissens e.V., ev. FHS)
- Öffentlichkeitsarbeit eines Trägers zur Rekrutierung von männlichen Fachkräften
- FSJ, Praktika für junge Männer in KITAS
- Kooperation zwischen Trägern und Fachschulen
- Lange Nacht der KITAS (Trägerinitiative); Öffnung für SchülerInnen der Sekundarstufe II
- Treffen von Männern aus KITAS mit Migrationshintergrund
- Bundeswehrfachschule: Ausbildung zum Erzieher
- Nicht-Schülerprüfung (Quereinsteigermodell analog zur Praxis in Brandenburg)
- Berufsbegleitende Fortbildungsangebote

Themen, Herausforderungen und Probleme beim Thema „Männer in KITAS“ in Berlin

- Kompetente Männer aus/in KITAS bekannt machen und ein attraktives Bild transportieren (Profilierte Modelle / Vorbilder für die Öffentlichkeitsarbeit)
- Evaluation des Berliner Bildungsplans: Bezug zu „Mehr Männer in KITAS“?!
- „Nur“ eine Professur für Männer- und Jungenarbeit in Berlin
- Unbehagen / Angst einiger Männer vor reinen Frauengruppen in KITAS (Hinderungsfaktor)
- Positive Diskriminierung für Männer in der Personalrekrutierung – Was sagt das Allgemeine Gleichstellungsgesetz dazu?
- Trend zu Teilzeitstellen und Befristungen bei vielen Kita-Trägern ist kontraproduktiv für das Thema Männer in KITAS
- Ver.di-Kampagne für mehr Vollzeitstellen in KITAS als nützlicher Akzent
- Projekt des Berliner Senats für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Auftaktveranstaltung am 25.01.2011 zur Etablierung eines „Runden Tisches“ für Berlin
- Ausbau des Teilzeitstudiums
- Boys Day 2011 nutzen für das Thema „Männer in KITAS“ (in Verbindung oder getrennt vom Girls Day?)

„Mehr Männer in KITAS! Aber wie?“ am 25. Oktober in Berlin

Ressourcen und Potentiale für das Thema „Männer in KITAS“ in Berlin

- Projekt des Berliner Senats für Bildung, Wissenschaft und Forschung (SenBWF): „Runden Tisch“ etablieren und gemeinsam gestalten
- In Planung: Finanzierung des Teilzeitstudiums in Kooperation mit dem BA für ca. 100 Personen (SenBWF)
- Mehrere Interessenbekundungen aus Berlin zum ESF-Modellprogramm „Männer in KITAS“
- Trägerinitiativen (AGs, AKs, ...)

E. Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein

Aus Schleswig-Holstein und aus Bremen waren keine Teilnehmenden anwesend.

In der Arbeitsgruppe wurden folgende Themen diskutiert:

1. Welche Projekte gibt es oder sind in Planung?

- Teilnahme am Fachtag als Start der Beschäftigung mit dem Thema „Mehr Männer in Kitas“ (Rückfluss der Infos in die Trägereinrichtung sicherstellen)
- Abgabe einer Interessenbekundung im Rahmen der ESF-Förderrichtlinie als Start der Beschäftigung mit dem Thema „Mehr Männer in Kitas“
- Regionale Vernetzungen von Männern in Kitas (trägerintern und trägerübergreifend):
 - Stadt Hannover / AK „Männer in Kitas“
 - AK „Männliche Erzieher in Kinderläden“ in Hannover
 - beginnende Vernetzung von Männern in Kitas in Laatzen
 - vierteljährlicher AK „Männer in Kitas“ in der Region Braunschweig, Salzgitter, Wolfsburg
 - AK „Männer in Kitas“ Oldenburg
- kollegiale Beratung, gegenseitiger Besuch von Kita-Einrichtungen, Fach- und Praxisfortbildungen zum Thema „Gender Mainstreaming in der Kita“ (Evang. Kirche Oldenburg)
- Teilnahme am 2. Bundesweiten Fachtag „Männer in Kitas“
- Vereinzelt: konzeptionelle Verankerung des Thema „Gender“ beim Kita-Träger
- Leitlinien Jungenarbeit (Kita – Schule – Jugendarbeit) in Hamburg
- Artikel zum Thema im Mitteilungsblatt eines Trägers
- Arbeitsmarkt / Bewerbungen etc.
 - es wurden bereits einige Männer in Kitas eingestellt (7 von 44 Mitarbeitende sind Männer)
 - bei Stellenausschreibungen: „Bewerbungen von Männern werden bevorzugt“ bzw.
 - gezielte Ausschreibung für Männer
 - Beschäftigung von Ehrenamtlichen (Männer nach der Erwerbsarbeit / Caritas Salzgitter)
 - Einstellung von männlichen Auszubildenden
- Berufsorientierung:
 - Teilnahme am „Boys Day“
 - Teilnahme am ESF-Projekt „Was für Jungs“
- Väterarbeit: Aktivierung von Vätern für die Kitas (diesbezügliche Fortbildung des Kita-Teams)
- Zusammenarbeit Kitas – Fachschulen:
 - verpflichtendes Krippen-/Kita-Praktikum für Schüler einer Fachschule
 - Beschäftigung von männlichen Berufspraktikanten (diesbezügliche Kooperation von Kita und Schulen) und FSJ-lern
 - Zusammenarbeit einer Kita mit einer FS Sozialpädagogik
 - Angebote für männliche Schüler an Fachschulen (Harburg)

2. Positive Entwicklungen:

- Resonanz, Bereitschaft und Interesse zur Mitarbeit am Thema „Mehr Männer in Kitas“
- Kollegialer Fachaustausch / kollegiale Beratung als Wert (Qualitätssicherung)

3. Probleme / Herausforderungen:

- im Kontext AK's / Vernetzung
 - Trägerübergreifende Kooperation (Konkurrenz statt Zusammenarbeit)
 - Zeitfaktor: noch ein Thema mehr (Frage: welche Priorität bekommt das Thema)
 - Unterschiedlicher Fokus / verschiedene Interesse der TN eines AK's
- Höherer Erwartungsdruck in AKs (Männer stellen schnell die „Nutzenfragen“)
- Herausforderung Väterarbeit: Begleitung / Supervision bei der Implementierung
- Arbeitssituation / „der erste Mann im Frauenteam“:
 - Akzeptanz von Männern im Frauenteam braucht Zeit
 - Männer in Kitas spüren eine Mischung aus Vorschusslorbeeren und Erwartungsdruck
 - Männer in Kitas als Konkurrenzfaktor zwischen Kita-Trägern: gemischte Teams als Qualitäts-/Imagemerkmal; Kitas wollen nicht „jeden Mann“ → welche Kita kann die qualifiziertesten Männer anstellen?
 - geschlechterstereotype 'Barrieren' im Kopf von Kita-Mitarbeitenden
 - es gibt bei weiblichen Kita-Beschäftigten unbewusste Ausschließungstendenzen Männern gegenüber
 - wenn es nur einen Mann im Kita-Team gibt: Alibifunktion und zugleich Projektionsfläche für alles ‚Männliche‘
 - Vorbildfunktion des (einen) Mannes im Kita-Team kann auch zur Verfestigung von Geschlechterrollenstereotypen führen
 - Männer wollen nur ein „ganz normales“ Teil des Kita-Teams sein.
- Leitbild in der Einrichtung entwickeln (Organisationsentwicklung in Kitas)
- Sensibilisierung fürs Thema: ja! Aber keine Verbindlichkeit, keine institutionelle Verankerung, kein Handlungsdruck

4. Weitere Aspekte:

- Wunsch nach regionaler / landesweiter Vernetzung (evang. LK Oldenburg)
- KooperationspartnerInnen / Ressourcen: LAG Jungenarbeit Niedersachsen, Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen – Geschäftsstelle Göttingen, mannigfaltig e.V. Hannover
- Univ. Lüneburg / Prof. Karsten: Akademisierung der ErzieherInnen-Ausbildung (vertikale Durchlässigkeit → Hochschulzugangsberechtigung; Programm „offene Hochschule“ in Niedersachsen)

F. Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland*

Insgesamt nahmen an der Arbeitsgruppe 21 Personen (18 Personen aus Hessen und 3 Personen aus Rheinland-Pfalz) teil. 19 Personen haben den ersten Schritt in Richtung Vernetzung gemacht und ihre Kontaktdaten untereinander ausgetauscht.

Die zur Verfügung stehende Zeit (ca. 60 Minuten) stand allein im Zeichen der gegenseitigen Information. Berichtet wurde davon, dass

- der private Träger „pme-Familienservice“ einen Männerbeauftragten beschäftigt, der sich u. a. mit dem Thema Erhöhung des Anteils von Männern befasst, sich am Boys‘Day beteiligt und eine Postkarten-Kampagne zur Steigerung des Anteils von Männern durchgeführt hat;
- ca. 300 Jungs im Rahmen des Projekts „Soziale Jungs“ des Paritätischen Bildungswerks in Frankfurt am Boys‘Day einen ersten Einstieg in soziale Arbeitsfelder wahrnehmen, das Projekt an insgesamt fünf Orten in Hessen (Frankfurt, Korbach, Grünberg, Raunheim, Maintal) existiert und sich zeigt, dass Jungen aus dem Projekt sich für eine Erzieherausbildung entscheiden;
- im Jahr 2005 in Frankfurt eine Gender-Pilotstudie zu Motivationslagen von Männern in Kindertageseinrichtungen durchgeführt wurde;
- in drei südhessischen Dekanaten der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) eine Veranstaltung „Neue Männer braucht das Kita-Land“ durchgeführt wird, in der neben Informationen auch über konkrete Ansätze zur Steigerung des Männeranteils in Kindertageseinrichtungen diskutiert wird. Außerdem wird in den Dekanaten bei Ausschreibungen, Einstellungen und Beurteilungen in Kindertageseinrichtungen insbesondere auf die Steigerung des Männeranteils geachtet;
- das Projekt „Sozial engagierte Jungs“ in Rheinland-Pfalz umgesetzt wird. Des Weiteren gibt es in Rheinland-Pfalz Versuche, die zuständige Landesministerien für das Thema „Männer in KITAS“ zu gewinnen und das Thema auf dem Kita-Server (www.kita.rlp.de) unterzubringen. Außerdem wird das Thema Quereinstieg diskutiert;
- die Elementar-AG für Männer in KITAS in der Region Frankfurt seit Jahren Fortbildungsangebote für Männer in KITAS anbietet;
- Ausbildungsangebote in Teilzeit für Quereinsteiger/innen existieren und die FAB gGmbH Vorschaltmaßnahmen zur Erzieherausbildung für Personen anbietet, die Harz IV oder ALG I erhalten;
- DAKITS e.V. als Träger von Einrichtungen Arbeitskreise für pädagogische Mitarbeiter anbietet und zum Thema „Männer in KITAS“ mit Fachschulen für Sozialpädagogik kooperiert
- es an einer Fachschule für Sozialpädagogik Überlegungen gibt, für Personen im Alter von 50 bis 67 Jahren eine besondere Art der Erzieherausbildung anzubieten. Die Fachschule plant zudem Informationsveranstaltungen zum

„Mehr Männer in KITAS! Aber wie?“ am 25. Oktober in Berlin

Erzieherberuf in Schulen unter Beteiligung von Studierenden durchzuführen;

- geplant ist, über das Männernetzwerk Hessen e.V. ein Fortbildungsprojekt für Männer zur Qualifikation als Musikerzieher zu starten;
- die Kampagne „GROSSE Zukunft mit kleinen HELDEN – Werde Erzieherin / Erzieher!“ sich insbesondere auch an junge Männer (Berufswahlentscheidung) und bereits im Arbeitsleben stehende / arbeitslose / von Arbeitslosigkeit bedrohte Männer (Quereinstieg) richtet

Zusammenfassend ist festzustellen, dass vielerorts Ansätze zur Steigerung des Anteils von Männern in Kindertageseinrichtungen existieren. Dabei zeigt sich ein durchaus vielfältiges Bild an Initiativen und Projekten.

Bezogen auf Hessen wird deutlich, dass hier „einiges los ist“ und nicht zuletzt vor diesem Hintergrund auch von mehreren Teilnehmer/innen Hinweise kamen, dass sie bzw. ihre Institution einen Antrag im Rahmen des ESF Modellprojekts „MEHR Männer in KITAS“ gestellt haben.

Enttäuschend ist, dass weder aus Rheinland-Pfalz noch aus dem Saarland ESF Modellprojektanträge vorliegen. Dies ist umso bedauerlicher, da es in beiden Bundesländern zahlreiche gut eingeführte Initiativen zum Thema Jungen/Männer in von Frauen „dominierten“ Berufsfeldern gibt.

G. Nordrhein-Westfalen

Es wurden Aktivitäten in NRW zum Thema Männer im Elementarbereich bei unterschiedlichsten Akteuren gesammelt und vorgestellt:

1. Trägern / Wohlfahrts-Verbänden
2. Schulen / Fachschulen / Hochschulen
3. Forschung / Projekten / Medien
4. ARGE, Fort- & Weiterbildung
5. Fachberatung / Erzieher-Innen
6. Müttern / Vätern / Eltern
7. Sonstige

Insbesondere wurden etliche Beispiele aus der Praxis näher erläutert (siehe Übersicht nächste Seite).

Berichtet wurde außerdem über zwei überregionale Vorhaben für das Jahr 2011:

- Sonderheft der Zeitschrift „Kita spezial“ zum Thema Männer im Elementarbereich – Erscheinungsdatum Februar 2011; Redaktion: Martin Verlinden;
- 3. Bundestagung „Mehr Männer in Kitas“ am 25. & 26.3.2011 in Köln; Organisation: Männer- & Väternetzwerk, Kontakt: Martin Verlinden. Die Website der Tagung ist inzwischen online: <http://www.maennerinkitas.de/cms/>

„Mehr Männer in KITAS! Aber wie?“ am 25. Oktober in Berlin

Titel	Befragung aller Fach-Männer“ in den Einrichtungen des Trägers	Film über Fach-Männer in KITAS	Expertise zu Erwerbschancen von männlichen Erziehern in der Familienbildung	MäFTE - Männer als Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder	Männer aus endenden Horten in KITAS unterbringen	Väterarbeit in KITAS
Kern-themen	Position – Motivation - Bedarf	Position – Motivation - Bedarf	Praxismöglichkeiten – Bedarf	Praxisaustausch – Netzwerk	Praxiserfahrene Hortner bei Auflösung der Horte passend in KITAS versetzen	Väter als Repräsentanten von vielfältiger Männlichkeit und Bezugspersonen für Kinder in KITAS reinholen
Ziel-gruppen	Erzieher-Träger-Fachberatung	Erzieher-Träger-Eltern-Schulen	Erzieher-Träger-Ausbildung	Erzieher	Erzieher	ErzieherInnen und Väter
Methoden	Multiple choice, teiloffen N=21	Dokumentation , Interviews	Experten-Interviews	moderierte Experten-Treffen	Moderierte Versetzung nach Bedarf	Moderierter Erfahrungsaustausch
Produkt	Überblick zur Lage der Männer	Meinungen, Ansichten mit Fachleuten, Eltern, Kindern – Kurzfilm, Werbefilm	Grobkonzept von Arbeitsthemen in der Familienbildung - Publikation	Stabilisierung von Fachwissen, Motivation und Kontakten	Stabilisierung von Motivation und Kontakten, oft zu zweit in KITAS versetzt	Weiterentwicklung von Konzepten der Elternarbeit in KITAS
Ansprech-partner	Uwe Strauß	Kurt Gerwig, Martin Verlinden, Uwe Strauß	Martin Verlinden	Martin Verlinden	K. Brähler-Haucke, Stadt Köln	Michael Wehling, Erzbistum Köln
Finanzier	Eigenmittel, KölnKITAS gGmbH	Eigenmittel, AV1 Pädagogik-Filme, KölnKITAS gGmbH	Eigenmittel, SPI, FH Köln	Eigenmittel	Jugendamt Stadt Köln	Erzbistum Köln

V. ANHANG

Vorträge

- Warum mehr Männer? Psychologische und pädagogische Antworten.
(Dr. Tim Rohrmann)
- Männer in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher: Der aktuelle Forschungsstand.
(Jens Krabel, Koordinationsstelle „Männer in Kitas“)

Thematische Arbeitsgruppen

- Geschlechterbewusste Berufsorientierung von Jungen / jungen Männern als Weg in den Erzieherberuf
(Miguel Diaz, Neue Wege für Jungs)
- Qualifizierung von Quereinsteigern
(Christian Bethke, Berliner Institut für Frühpädagogik)