

## **Sachverhalt**

### **Teilnahme am Modellprogramm des Bundes „Mehr Männer in Kitas“**

---

#### **Ausgangslage**

Die gesellschaftliche Anerkennung von Kindertagesstätten (Kitas) als Bildungseinrichtungen steigt seit einigen Jahren, und Kitas erfahren eine bildungspolitische Aufwertung. Die gesellschaftliche Aufwertung frühkindlicher Erziehung und Bildung fällt in eine Zeit, in der sich auch in der Gleichstellungspolitik ein Paradigmenwechsel vollzieht. Neben Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen, richten sich gleichstellungspolitische Maßnahmen zunehmend an Männer und Jungen mit dem Ziel, ihnen neue Perspektiven jenseits traditioneller und einengender Männlichkeits- und Lebensentwürfen zu eröffnen.

Das Herausbilden von männlichen und weiblichen Rollenbildern erfolgt bereits im Kindergarten und Grundschulalter. In diesem Alter treffen Jungen und Mädchen in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen überwiegend auf Frauen – als Erzieherinnen oder als Lehrerinnen. Frühkindliche Erziehung wird seitens der Gesellschaft eben traditionell Frauen zugewiesen, so dass der Beruf des Erziehers/der Erzieherin weiblich besetzt ist.

Andererseits wirken sich fehlende männliche Bezugspersonen nach Auffassung von Fachleuten nachteilig auf das Bindungs-, Aggressions- und Gewaltverhalten sowie auf die Bildungschancen von Jungen aus. Männer in Kitas sollen Jungen (und Mädchen) in einer Zeit, in der sie ihre Geschlechtsidentität entwickeln, ein erweitertes Spektrum an gelebten Vorbildern bieten und damit auch einen möglichen Mangel an männlichen Bezugspersonen im familiären Bereich ausgleichen.

Die meisten jungen Männer möchten jedoch keinen Beruf erlernen, der vermeintlich nicht zu ihrem Geschlecht passt bzw. keine gesellschaftliche Anerkennung ermöglicht. Zudem fühlen sich die wenigen Männer, die sich für den Beruf des Erziehers in einer Kita entschieden haben, oft deplatziert, auch aufgrund einer in Kitas anzutreffenden weiblichen Kommunikations- und Arbeitskultur. Nicht zuletzt wirkt der potenzielle (General-)Verdacht des Missbrauchs von Kindern auf junge Männer als Barriere bei der Wahl des Berufsfeldes.

Eine aktuelle Studie<sup>1</sup> zur Situation von Männern in Kitas und in der Ausbildung zum Erzieher weist unmissverständlich nach, dass die Türen der Kitas für männliche Erzieher weit geöffnet sind und die wenigen dort anwesenden männlichen Fachkräfte von Trägern, Leitungen und Eltern als große Bereicherung für die pädagogische Arbeit wahrgenommen und geschätzt werden.

Dennoch suchen sie relativ schnell einen Arbeitsplatz mit Kindern höheren Alters. Deshalb gilt, je älter die Kinder sind, desto mehr männliches Personal ist in den Einrichtungen zu finden. In den Horten und Schülertreffs der Stadt Nürnberg sind weitaus mehr Männer tätig, als im Elementarbereich. Im Elementarbereich steigt die Zahl der männlichen Ergänzungskräfte (Kinderpfleger) ganz leicht an. In den städtischen Einrichtungen Nürnbergs beträgt daher der Männeranteil insgesamt 4,8 %.

Der Anteil männlicher Mitarbeiter im pädagogischen Bereich der Kindertageseinrichtungen liegt aktuell in Deutschland nur bei ca. 2,4 %; in Nürnberg insgesamt sogar nur bei 2,1 %.

---

<sup>1</sup> „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“ Forschungsprojekt der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin und Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg/Berlin, Berlin 2010

Wenn also eine Steigerung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kitas gelingen soll, muss sich nicht nur das Berufswahlverhalten der jungen Männer verändern, sondern es sich auch alle Akteure im Berufsfeld Kita aufgefordert, gemeinsam passgenaue Handlungsstrategien zur Steigerung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kitas zu entwickeln und umzusetzen.

Die Studie verdeutlicht aber auch, dass es bislang trotz des großen Interesses an männlichen Fachkräften an nachhaltigen, koordinierten Strategien zur Erhöhung des Männeranteils fehlt. Überdies führen andere Bildungsthemen und tagespolitische Herausforderungen dazu, dass für die Bearbeitung des Themas „Erhöhung des Männeranteils“ kaum Zeit und Ressourcen zur Verfügung stehen.

### **Ziele des Modellprogramms**

Daher fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (MMFSFJ) mit dem Modellprogramm des Europäischen Sozialfonds (ESF) die Entwicklung und Implementierung von innovativen Strategien zur Steigerung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kitas.

Im Rahmen des dreijährigen Programms sollen entsprechende Ideen zur Gewinnung von mehr Männern in Kitas ermittelt und erprobt werden, besonderes Gewicht wird auch Maßnahmen beigemessen, die die Entwicklung von Strategien beinhalten, um Erzieher auch in den Kitas zu halten. Auch in der Stadt Nürnberg erreichen die wenigen in diesem Bereich beschäftigten Männer schneller Leitungsfunktionen als Frauen, sind diesbezüglich auch zielstrebig.

Das Bundesfamilienministerium versteht das Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“ als Teil einer Gesamtstrategie, die auf die Entwicklung moderner Rollenbilder für Männer (und Frauen), auf eine Änderung des Berufswahlverhaltens junger Männer und auf eine qualitätsvolle geschlechtersensible frühkindliche Bildung zielt.

Zentrale Ziele sind

- in den im Projekt mitwirkenden Kindertageseinrichtungen den Anteil von Männern als Erzieher zu steigern,
- die Berufszufriedenheit der Erzieher in den Kitas zu erhöhen und damit ihren Verbleib dort zu sichern,
- das Berufsbild des Erziehers in der Modellregion zu verbessern und
- durch Kooperation verschiedener Akteure Instrumente zu entwickeln, die zu einer nachhaltigen Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kitas führen,
- eine qualitätsvolle geschlechtersensible frühkindliche Bildung zu gewährleisten.

Durch die Dokumentation und Übertragbarkeit der best-practice-Erfahrungen von den Modellprojekten in die Fläche soll das Programm mittel- und langfristig dazu beitragen, das EU-Ziel von männlichen Erziehern in Kitas i. H. von 20 % zu erfüllen.

## Das Nürnberger Konzept

...sieht vor, anhand von sechs Modulen, den bisherigen Anteil der Männer in Kindertageseinrichtungen im Zeitraum des Projekts für Nürnberg zu verdoppeln.

Dazu sind folgende Module vorgesehen:

### **1. Modul „Männerjob“ - Gezielte Information und Imagekampagne für das Berufsfeld**

Handlungsbedarf besteht bereits vor der Berufsaufnahme, durch eine transparente und differenzierte Darstellung des Berufsbildes, der beruflichen Möglichkeiten und Perspektiven in der Öffentlichkeit, zur Steigerung der Attraktivität des Berufsbildes, insbesondere auch für Männer mit Migrationshintergrund.

Es ist eine Sensibilisierung für die Bedeutung von männlichen Fachkräften in der frühkindlichen Bildungs- und Betreuungsarbeit notwendig, um die gesellschaftliche Akzeptanz zu erhöhen und ein öffentliches Bewusstsein für die Bedeutung von gemischten Teams zu erreichen. Gezielt könnten hier die neuen Medien genutzt werden.

Grundlage für die geplante Kampagne ist eine differenzierte Erhebung der Situation und der Rahmenbedingungen für männliche Fachkräfte in Nürnberger Kitas. Ausgehend von den Ergebnissen, soll eine Imagekampagne für ganz Nürnberg entwickelt werden, zur Steigerung der Attraktivität des Berufsbildes und anschaulichen Darstellung des Arbeitsbereiches und der Perspektiven, durch Einsatz von neuen Medien, die intensiv von jungen Männern genutzt werden, aber auch für die breite Öffentlichkeit und die Fachwelt.

Um die sich in der beruflichen Orientierung befindenden jungen Männer zu erreichen, ist ein Konzept für die Zusammenarbeit mit den örtlichen Realschulen und Gymnasien vorgesehen, mit pointierten Informationen über das Berufsbild, durch einen anschaulichen Imagefilm und die Ausweitung von Praktikas.

Ein besonderer Fokus soll auch auf die Gewinnung von Männern mit Migrationshintergrund und erwerbslose Männer gelegt werden, durch gezielte Werbung in Vereinen, Sportclubs, Interessensvertretungen, sowie in Kooperation mit der Agentur für Arbeit.

### **2. Modul „men in school“ - Intensivierung der Kooperation mit den Fachakademien**

Um das bisherige Image einer stark von Frauen dominierten Ausbildung zu verändern, ist die Überprüfung der bestehenden Ausbildungsinhalte und der Rahmenbedingungen der Ausbildung unter Genderaspekten notwendig. Eine kritische Auseinandersetzung mit den Ausbildungsinhalten unter männerspezifischen Aspekten ist eine Voraussetzung, um die Ausbildung gezielt für männliche Interessen attraktiver gestalten zu können.

Dazu muss die Kooperation mit den Ausbildungsstätten systematisiert und nachhaltig implementiert werden, durch die Benennung von festen Ansprechpersonen und eines fachlichen Arbeitskreises.

Auch die Unterstützung und Begleitung für und während der Praktika, ggf. auch durch männliche Dozenten erscheint erstrebenswert. Zusätzlich können bereits vorhandenen Fachkräfte in Einrichtungen für Praktikanten eine Identifikationsperson sein, auch für die spätere berufliche Orientierung.

### **3. Modul „men at work“: Fachliche Begleitung der gemischten Teams**

Durch den sehr geringen Anteil an männlichen Fachkräften in den Kitas, und hier nochmal ganz besonders im Elementarbereich, sind gemischte Teams noch immer selten. Es gibt wenige spezielle Fortbildungen zu diesem Themenkomplex, manche kleinen Träger scheuen sich Männer einzustellen um das vermeintlich zu erwartende Konfliktpotential in den Einrichtungen nicht zu erhöhen. Hinzu kommt hier in Nürnberg die hohe Anzahl der Kinder mit Migrationshintergrund und insbesondere die Skepsis dieser Elternschaft gegenüber einem Erzieher in einer Einrichtung. Von den Ausbildungsstellen wird berichtet, dass männliche Absolventen immer wieder bereits während der Ausbildung abbrechen und die Berufssparte wechseln.

Durch eine externe Begleitung erhalten die ausgewählten Einrichtungen fachliche Unterstützung bei der Teamentwicklung und Weiterentwicklung der spezifischen Interessen und Arbeitsfelder der männlichen und weiblichen Fachkräfte.

Ziel ist es, die Bedingungen gemeinsam mit dem Team, mit Unterstützung der externen Fachkraft weiterzuentwickeln, durch die Reflexion und Bearbeitung der klassischen Rollenzuschreibungen und Aufgabenfelder. Ausgehend von diesen Erfahrungen ist vorgesehen im Laufe des Projekts das Angebot der fachlichen Begleitung zu diesen Themen auf weitere Einrichtungen, auch der freien Träger, auszuweiten.

Für bereits in Einrichtungen arbeitende Fachkräfte ist eine differenzierte Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle und Haltung genau so notwendig, wie für weibliche Kolleginnen, Fachkräfte und Eltern. Das Thema „Täterverdacht“ bedarf weiterhin einer fundierten und offenen Auseinandersetzung für Teams und Eltern.

#### **4. Modul „Männer in Kitas“: Entwicklung einer Internetplattform**

Hinderlich ist, dass es zu wenige Männer in der Ausbildung gibt, dass das Berufsbild des Erziehers, der Erzieherin immer noch stark von traditionellen Vorstellungen geprägt ist und noch kein modernes Profil für den Erzieher in einer Kita entwickelt wurde und professionelle Inhalte nicht bekannt sind.

Gezielt für zukünftige und bestehende Fachkräfte sollen durch eine Internetplattform dauerhaft Informationen und Arbeitsmaterialien für männliche Fachkräfte bereitgestellt werden und ein Forum für den Ideen- und Informationsaustausch entstehen.

#### **5. Modul „check your kita“: Evaluation der beteiligten Einrichtungen**

In Zusammenarbeit mit einer Hochschule, soll der Prozess der Teamfindung und Weiterentwicklung der spezifischen Rollen evaluiert werden. Ziel ist es zu überprüfen, welche Rahmenbedingungen notwendig sind, um Männern auch längerfristig eine berufliche Herausforderung in Kitas zu ermöglichen.

Es besteht eine gute Kooperation zwischen den Trägern von Einrichtungen und den Ausbildungsstätten. Z. B. ist in der Evangelischen Fachakademie seit langem das Thema "Mehr Männer in Kitas" fest verankert, dort gibt es durch die Unterstützung der Dozenten bereits männerspezifische Angebote. Des Weiteren bemüht sich diese Ausbildungsstätte um geschlechtshomogene Betreuung während der Praktika.

#### **6. Modul „Genderfreundliche Kita“:**

##### **Entwicklung von Empfehlungen für eine genderfreundliche Einrichtung**

Zur Förderung einer geschlechtssensiblen Pädagogik bedarf es Einrichtungen in denen sowohl Frauen als auch Männer gleichberechtigt miteinander arbeiten. Die Kriterien für eine geschlechtsbewusste pädagogische Arbeit durch gemischte Teams werden mit den Modelleinrichtungen erarbeitet und als Empfehlungen für Kitas dokumentiert.

#### **Kooperationspartner**

Eine regionale Wirkung und Tragfähigkeit der Bemühungen um „Mehr Männer in Kitas“ steht und fällt mit der Mitwirkungsbereitschaft und Vernetzung der potentiellen Akteure:

- Ausbildungsstätten (Fachakademien für Sozialpädagogik in der Region) und Hochschulen: Analyse der Ausbildungsinhalte unter Genderaspekten, gemeinsame Strategien zur Verbesserung der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungssituation für die männlichen Studierenden, gemeinsame Fachveranstaltungen.
- Arbeitsgemeinschaft Kindertageseinrichtungen nach § 78 SGB VIII: Da in diesem Kreis alle Träger von Kindertageseinrichtungen vertreten sind, ist dieser von hoher Bedeutung für die längerfristige trägerübergreifende Beteiligung und für die nachhaltige Implementierung der Maßnahmen des Projektes.

- Gesamtelternbeirat (GEB) Nürnberg: Als Schnittstelle zwischen Eltern, Kita und Träger und damit wichtiger Informationsträger für die Belange der Eltern an Kitas und umgekehrt.
- Regionale Arbeitsagentur: Gemeinsame Durchführung von Berufsbasaren, vertiefende und Informationen zum Berufsbild des Erziehers.
- Schule/Sekundarstufe II: Kooperationspartner für 9. und 10 Klasse in Bezug auf Berufsbild, Praktika, Beratung der Schüler, Männerbild, Aufzeichnen von beruflichen Perspektiven und Chancen.
- Fachberatung und Fortbildungen: Fortbildungsangebote zum Themenkomplex insgesamt, Trägerberatung, Multiplikatorenrolle, unterstützende Beratung, Informationsquelle für spezifische Problematiken zum Thema aus den Einrichtungen.
- Frauenbeauftragte: Im Rahmen ihrer Gendertätigkeiten/Kompetenzen und früheren gemeinsamen Aktivitäten mit Boys Days und Girls Days, unterstützende Beratung und Öffentlichkeitsarbeit.
- Geschäftsstelle Kommission für Integration: Zur Unterstützung bei der Gewinnung von Erziehern mit Migrationshintergrund und zur „Aufklärung“ von Eltern mit Migrationshintergrund;
- Gewerkschaften: Fachwissen, Unterstützung innerhalb des Personals, Tariffragen;
- Internationaler Bund: als Träger des "Freiwilligen Sozialen Jahres" (FSJ) - Maßnahmen zur Gewinnung von männlichen FSJ-ler im Kitabereich.
- Personalamt: Personalgewinnung, Entwicklung von beruflichen Perspektiven für Männer.

### **Beteiligte Kindertageseinrichtungen**

Zu Projektbeginn werden elf städtische Kindertageseinrichtungen für das Modul „men at work“ in das Projekt mit einbezogen. Im weiteren Verlauf des Projekts soll die fachliche Beratung auch den Einrichtungsteams von freien Trägern angeboten werden. Die Fach- und Informationsveranstaltungen werden trägerübergreifend angeboten, für interessierte Einrichtungen und Träger in der Metropolregion.

### **Strategien zur Verstetigung bzw. dauerhaften Implementierung des Konzeptes**

Die Nachhaltigkeit der Kampagne „Mehr Männer in Kitas“ wird von Anfang an durch die Überprüfung jeder Maßnahme und jedes Modul auf eine mögliche Verstetigung hin sichergestellt. Zusätzlich ist eine programmübergreifende Evaluation und Prozessbegleitung seitens des Bundesministeriums geplant. Ausgewählte Module sollen in Nürnberg nochmals gezielt auf deren Wirkung und Nachhaltigkeit hin überprüft werden. Das Angebot der Fachtage und Informationsveranstaltungen ist von Anfang an trägerübergreifend ausgerichtet, das Coaching- und Beratungsangebot der Modelleinrichtungen, soll im Laufe des Projektverlaufes auf freie Träger ausgeweitet werden.

### **Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:**

- Bildung eines „Männerressorts“ im zuständigen Bereich des Jugendamtes als Träger der öffentlichen Jugendhilfe, mit festen Kooperationspartnern für die Ausbildungsstellen;
- Coaching- und Beratungsprozesse in den Modelleinrichtungen, mit einer begleitenden Evaluation;
- Sukzessive Ausweitung der fachlichen Begleitung von Teams vor Ort auf freie Träger;
- Dokumentation der Prozessverfahren und systematischer Austausch zwischen Projektteam und beteiligten Einrichtungen, zur Entwicklung von Empfehlungen für eine „genderfreundliche Kindertageseinrichtung“;
- Informationsveranstaltungen, Fachtage und Fortbildungen für Fachkräfte und Träger, sowie gezielte Schulungen für Einrichtungsleitungen zum Thema „Gender als Führungsaufgabe“;

- Flächendeckende Informationsveranstaltungen für Eltern über die Bedeutung von geschlechtsgemischten Teams für die Entwicklung von Kindern;
- Offensives Bewerbungskonzept (Werbekampagne, Imagefilm, Informationsmaterial, Veranstaltungen, Praktikumsplätze etc.) für den Ausbildungsberuf „Erzieher“, in Kooperation mit den Schulen, Ausbildungsstätten und Berufsberatungseinrichtungen;
- Dauerhafte Einrichtung von schulischen Informations- und Werbeveranstaltungen, durch Kooperationsvereinbarungen mit Schulen und Ausbildungsstellen;
- Angebotsausweitung der Praktikumsstellen für Berufs- und Schnupperpraktikas in Kindertageseinrichtungen;
- Aufbau einer Internetplattform, für die gezielte und dauerhafte fachliche Unterstützung und zur Förderung des Austausches von männlichen Fachkräften;
- Entwicklung einer Praxishilfe für die Umsetzung von Männer-, Jungen- und Vattertagen in Kindertageseinrichtungen;
- Fortlaufende quantitative Erfassung der Männerquote in den beteiligten Einrichtungen, zur Prüfung der Effizienz der Maßnahmen und der Qualität der Inhalte;
- Ein systematisiertes Controllingverfahren zur dauerhaften Überwachung der Umsetzung der Maßnahmen;
- Regelmäßige Information über die Ergebnisse des Projektverlaufs, der Zielerreichung und Wirksamkeit der Maßnahmen in den Fachgremien (Jugendhilfeausschuss, Arbeitsgemeinschaft nach § 78 SGB VIII, Arbeitskreise der Fachberatungen, regionale Jugendamtsleitung, Arbeitskreise in der Metropolregion etc.);

**Im ersten Halbjahr** liegt der Schwerpunkt in der Planung und Umsetzung der strukturellen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für einen gelingenden Projektstart. Ausgehend von den bisherigen Bedingungen (Ist-Stand-Analyse) werden die einzelnen Module 1- 6 inhaltlich und zeitlich geplant. Dafür sind folgende erste Maßnahmen konkret geplant:

- Einrichtung der Projektstelle
- Festlegung eines Controllingverfahrens zwischen Projektleitung und Projektträger, inhaltliche und zeitliche Projektplanung und Festlegung der Steuerungsinstrumente;
- Durchführung einer Ist-Standanalyse, durch die Erhebung der aktuellen Quote der männlichen Fachkräfte in Nürnberger Kindertageseinrichtungen, die Erfassung der regionalen Angebote zur Berufsorientierung und Berufsfindung, der Anzahl der Ausbildungsplätze in der Region und der Anzahl der derzeitigen männlichen Studierenden; Dokumentation der bisherigen männerspezifischen Fortbildungsangebote;
- Entwicklung einer Kommunikationsstruktur mit den Kooperationspartnern, den beteiligten Einrichtungen und Abstimmung über die Berichterstattung in den politischen Gremien und bei Interessensvertretungen;
- Konzeptentwicklung für die Öffentlichkeitsarbeit und Information der Fachöffentlichkeit durch eine Pressekonferenz und Projektvorstellung in den Fachgremien;
- Festlegung des inhaltlichen und zeitlichen Rahmens für die Werbekampagne, als Grundlage für die Ausschreibung der Kampagne;
- Kick-Off Veranstaltung für Fachöffentlichkeit, Träger von Kindertageseinrichtungen und Politik;
- Abstimmung innerhalb des Projektteams und mit dem Projektträgers über die weitere inhaltliche und zeitliche Umsetzung der geplanten Module, Maßnahmen und Angebote.

**Zur Teilnahme am Modellprojekt „Mehr Männer in Kitas“ wurden ausgewählt:**

- Konzept-e für Bildung und Soziales GmbH, Stuttgart (Baden-Württemberg)
- Stadt Nürnberg, Amt für Kinder, Jugendliche und Familien (Bayern)
- Evangelischer Kirchenkreis Berlin Stadtmitte (Berlin)
- Magistrat der Stadt Bremerhaven, Amt für Jugend, Familie und Frauen (Bremen)
- Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg e.V. (Hamburg)
- Landeshauptstadt Wiesbaden, Amt für Soziale Arbeit (Hessen)
- Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, Zentrum Bildung, Darmstadt (Hessen)
- Verein „Auf der Tenne“ e.V. für den Trägerverbund ASB RV Nordost e.V. Dummersdorf (Mecklenburg-Vorpommern)
- Stadt Hessisch Oldendorf im Trägerverbund mit den Kommunen Rinteln, Auetal, Hameln, Landkreis Schaumburg und dem Landkreis Hameln-Pyrmont (Niedersachsen)
- Diözesancaritasverband für das Erzbistum Köln e.V. (Nordrhein-Westfalen)
- Arbeiterwohlfahrt Bezirk Westliches Westfalen e.V., Dortmund (Nordrhein-Westfalen)
- Deutscher PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Sachsen e.V., Dresden (Sachsen)
- Stadtverwaltung Hansestadt Stendal (Sachsen-Anhalt)
- Trägerverbund Lübecker Kindertageseinrichtungen, c/o KinderWege gGmbH, Lübeck (Schleswig-Holstein)
- AWO Bildungswerk Thüringen, Erfurt (Thüringen)
- Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen e.V., Berlin (länderübergreifend)