

# MEHR Männer in Kitas Nürnberg

Projektdokumentation



### ESF-Modellprogramm "MEHR Männer in Kitas"

#### Erfahrungen sammeln, übertragen und nachhaltig Wirkung entfalten

"Männer sind aufgefordert, Erziehungswelten mit zu gestalten. Also die Welt ihrer Kinder." (Männlicher Erzieher, 29 Jahre)

"MEHR Männer in Kitas" – Das sind 16 Modellprojekte mit 1.300 Kindertageseinrichtungen in 13 Bundesländern, die mit insgesamt gut 13 Millionen Euro gefördert werden. Bis Ende 2013 werden sie Wege finden, mehr männliche Fachkräfte für Kitas zu gewinnen.

Eine Vielzahl unterschiedlicher Projekte und Maßnahmen, wie Schüler-Praktika, Schnuppertage, Freiwilligendienste und Programme für Mentorinnen und Mentoren werden eingesetzt und ausgewertet. Hinzu kommen aktive Väterarbeit, die Auseinandersetzung mit dem Thema "Geschlecht" sowohl während der Berufsfindung junger Männer wie auch im Kita-Alltag. Runde Tische und Netzwerke männlicher Erzieher werden dazu beitragen, in ganz Deutschland mehr Männer für den Beruf des Erziehers zu gewinnen.

Die Erfahrungen aus den Modellprojekten werden überregional an Kita-Träger weitergegeben.

Inhaltlich begleitet und beraten werden die Verantwortlichen des Modellprogramms von Experten/innen der Koordinationsstelle "Männer in Kitas", die an die Katholische Hochschule für Sozialwesen in Berlin angegliedert ist.

Das Programm wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert und ist Teil der gleichstellungspolitischen Gesamtinitiative "Männer in Kitas".

Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investitionen in die Humanressourcen."

#### **Mehr Informationen unter:**

www.bmfsfj.de www.koordination-maennerinkitas.de und www.esf-regiestelle.eu

# MEHR Männer in Kitas Nürnberg Projektdokumentation

Stadt Nürnberg Amt für Kinder, Jugendliche und Familien – Jugendamt (Hrsg.)

## Inhalt

Vorwort der Herausgeber
Dr. Angela Icken Leiterin Referat Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Grußwort
Reiner Prölß Referent für Jugend, Familie und Soziales der Stadt Nürnberg Grußwort
Dr. Kerstin Schröder Leiterin des Amts für Kinder, Jugendliche und Familien – Jugendamt der Stadt Nürnberg Grußwort
Peter Grundler Das Projekt "MEHR Männer in Kitas Nürnberg"
Holger Brandes Macht das Geschlecht einen Unterschied? Ergebnisse aus der "Tandem-Studie" zu professionellem Erziehungsverhalten von Männern und Frauen
Gunter Neubauer Was heißt Genderkompetenz? Entwickeln und Implementieren von Genderkompetenz in Kitas
Jürgen Raab Geschlechterorientierung als Leitlinie und Qualitätsstandard 63

Reiner Seitz Junge Männer und Berufsumsteiger	. 69
Walter J. Engelhardt / Ewald Heckl Männer in der Ausbildung – Bewährte Konzepte und neue Wege Männer in Nürnberg für die Ausbildung gewinnen, in der Ausbildung begleiten und für die Arbeit in Kitas motivieren	. 83
Oliver Viest Kommunikative Ansätze für MEHR Männer in Nürnberger Kitas	. 89
Roland Bader / Stefan Braig Männliche Fachkräfte im Internet – Vernetzung, Themen, Bedarf	91
Maria Schreiber-Buch / Peter Grundler Zentrale Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit Publikationen, Internet und modulübergreifende Veranstaltungen	101
Klaus Lutz Wie "natürlich" sollen Kinderwelten sein? Oder: Mehr Medien in die Kitas – dann klappt es auch mit den Männern	131
Reiner Seitz Zugangswege zu Eltern und Elternvertretungen Genderpädagogische Ausrichtung der Arbeit in Kindertageseinrichtungen der Stadt Nürnberg	137
Werner Wüstendörfer Evaluierung der Abschlusstagung "MEHR Männer in Kitas Nürnberg".	149
Tim Rohrmann Ein Blick über den Tellerrand: Männer in Kitas Internationale Ausblicke und Perspektiven	161
Anhang	
Auswertung des Coachings der Modell-Kitas	183
Pressestimmen	195
Best-Practice in Nürnberg: gelungene Praxisbeispiele zur Geschlechterorientierung in Kitas	199

## Vorwort der Herausgeber

Mit dieser Publikation sind zwei Aufträge verbunden: Zunächst wird das Nürnberger Projekt "MEHR Männer in Kitas" dokumentiert, das in Trägerschaft des Jugendamts der Stadt Nürnberg im Zeitraum von 2011 bis 2013 realisiert werden konnte. Im Inhalt werden die konzeptionellen Grundlagen, die wesentlichen Meilensteine des Projektverlaufs und die zentralen Projektergebnisse in den einzelnen Beiträgen nachgezeichnet. Hierzu wird in wichtigen Teilen auf die verschriftlichten Beiträge der Abschlusstagung des Nürnberger Projekts zurückgegriffen, die am 17. und 18. Oktober 2013 in Nürnberg im Caritas-Pirckheimer-Haus stattfand. Damit ist der zweite Auftrag dieser Publikation, nämlich das Festhalten der Beiträge und Ergebnisse der Abschlusstagung des Nürnberger Projekts, die in Teilaspekten wie beispielsweise in Beiträgen zum wissenschaftlichen Hintergrund über die Nürnberger Projektdokumentation hinausgehen, aber gleichwohl im Kontext des gesamten nationalen, durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geförderten Modellprojekts stehen, das insgesamt 16 Standorte umfasste.

Mit den Grußworten von Dr. Angela Icken aus dem BMFSFJ, von Reiner Prölß, dem Nürnberger Referenten für Jugend, Familie und Soziales und von Dr. Kerstin Schröder, der Leiterin des Nürnberger Jugendamts, wird die Wertschätzung dem Projekt, der Projektleitung und den Mitarbeitern des Projekts, aber auch den beteiligten Kooperationspartnern gegenüber deutlich. Es geht daraus aber auch klar hervor, dass das Projekt viele Bausteine ("Module") und methodische Ansätze angehen und das meiste davon auch erreichen konnte. Hervorgehoben wird aber auch, dass es viele Denkanstöße zu Fragen der Gleichstellung, der Genderorientierung in sozialen Diensten und Einrichtungen, der Elternarbeit und des quantitativen und qualitativen Ausbaus der Kindertagesbetreuung gegeben hat.

Mit dem Beitrag des Projektleiters, Peter Grundler, wird ein umfassender durchgängiger Überblick über das Nürnberger Projekt gegeben. Einzelne methodische Ansätze werden bei Jürgen Raab (Coaching und fachliche Begleitung), Reiner Seitz (Junge Männer und Berufsumsteiger), Walter Engelhardt & Ewald Heckl (Männer in der Ausbildung, Vernetzung und Kooperation mit den Ausbildungsstätten), Maria Schreiber-Buch & Peter Grundler (Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit) sowie Reiner Seitz (Zugänge zu Eltern und Elternvertretungen) dargestellt. Sie haben vor allem die Funktion, den fachlichen und methodischen Erkenntnisstand für die Nürnberger Praxis der nächsten Jahre zu

sichern und diesen den Fachkräften, aber auch den Verantwortlichen Trägern und Entscheidern zugänglich zu machen.

Mit den Beiträgen von Oliver Viest und Roland Bader & Stefan Braig werden die personal- und massenkommunikativ ausgerichteten Ansätze des Nürnberger Projekts beschrieben, insbesondere mit den innovativen Formen der Arbeit im Internet konnten neue Erfahrungen erschlossen werden, die die anderen Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsansätze ergänzten und erweiterten. Mit den Beiträgen von Holger Brandes (Macht das Geschlecht einen Unterschied?), Günter Neubauer (Was heißt Genderkompetenz?) und Klaus Lutz (Wie "natürlich" sollen Kinderwelten sein?) sind Vorträge aus der Abschlusstagung dokumentiert, die sowohl die Nürnberger Projekterfahrungen sichern, als auch um fundierte Beiträge aus der aktuellen Diskussion um die zentralen Fragestellungen des Projekts erweitern sollen.

Mit der Darstellung der Evaluationsergebnisse der Tagung durch Werner Wüstendörfer und den Perspektivartikel von Tim Rohrmann (Ein Blick über den Tellerrand: Männer in Kitas) wird der Band abgeschlossen. Insbesondere Rohrmann wird für die nachhaltige Fundierung in den Nürnberger Kindertageseinrichtungen wichtig sein, ordnet er doch die Situation auch in internationaler Hinsicht.

Das Modellprojekt ist beendet, die Fortführung und Weiterentwicklung der erreichten Ansätze und entwickelten Formate, darunter insbesondere die projektierten umfassenden Qualifizierungsmaßnahmen in Nürnberg, werden dazu beitragen, dass das Thema "Männer in Kitas" aktuell und uns erhalten bleibt. Bei der Fortführung und Weiterentwicklung mitzureden, mitzumischen und von den Erkenntnissen und Ergebnissen des Modellprojekts zu profitieren sind alle Interessierten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadt Nürnberg aber natürlich auch bei den freien Trägern und deren Einrichtungen, die im Bereich der Kindertagesbetreuung arbeiten oder arbeiten wollen, aufgerufen. Wunsch des Trägers des Modellprojekts ist, dass so die Nachhaltigkeit des Projekts durch Dauerhaftigkeit und Multiplikation stetig gewährleistet ist.

#### Dr. Angela Icken

Leiterin Referat Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

## Grußwort

#### Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Projekt,

das Bundesprogramm "MEHR Männer in Kitas" haben wir 2010 konzipiert. Es ist Bestandteil der Neuausrichtung der Gleichstellungspolitik zu einer Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer, die sich die Bundesregierung für die 17. Legislaturperiode vorgenommen hatte. Ein wesentlicher Aspekt ist dabei die Einbeziehung von Jungen und Männern in die Gleichstellungspolitik. Wir verfolgen mit dem Programm "MEHR Männer in Kitas" drei gleichstellungspolitische Ziele:

- 1. Kinder sollen in einem Alter, in dem sie ihre eigene Geschlechtsidentität ausbilden, Frauen und Männer in modernen das bedeutet vor allem vielfältigen Rollen erleben, damit sich ihr eigenes Rollenspektrum erweitert. Dazu gehören auch Männer als Erzieher, die sich um Kinder sorgen, die mit ihnen singen, die sie trösten.
- 2. Männer sollen Zugang zum Beruf des Erziehers bekommen, der bisher im Wesentlichen von Frauen geprägt ist. Gleichstellungspolitisch geht es dabei um den Abbau der Segregation von Berufen nach Geschlecht. Dieses Ziel trägt aber auch der Tatsache Rechnung, dass die Zahl der Arbeitsplätze in vielen traditionellen Männerberufen rückläufig ist, während der Fachkräftebedarf im sozialen Sektor steigt.
- 3. Es sollen Jungen und Männer unterstützt werden, die sich nicht mehr länger durch traditionelle Geschlechterrollen einengen lassen wollen, wie sie ihre Väter und Großväter gelebt haben.

Der zentrale Teil des Programms war das ESF-Modellprogramm "MEHR Männer in Kitas", das sich nun seinem Ende zuneigt.

Heute können wir mit Fug und Recht sagen: "MEHR Männer in Kitas" war ein außerordentlich erfolgreiches ESF-Modellprogramm, das unsere Erwartungen bei Weitem übertroffen hat.

Es ist durch die Initiativen der Modellprojekte gelungen, den Anteil männlicher Fachkräfte zu steigern, obgleich parallel auch die Zahl der weiblichen Fachkräfte wegen des bundesweiten Ausbaus der Kinderbetreuung angestiegen ist. Die Dynamik des Zuwachses unter den männlichen Erziehern ist aber größer ausgefallen als die unter den Frauen.

Das ist ganz konkret Ihr Verdienst, dass so viel mehr Männer sich inzwischen für die Kita entscheiden.

Alle unsere Projektpartner haben also eine großartige Arbeit geleistet. Wir haben immer wieder erlebt, dass Anliegen und Ideen, die wir in die Diskussion gebracht haben, schnell aufgegriffen und in die Praxis umgesetzt wurden.

Hierfür Ihnen allen ganz herzlichen Dank – auch im Namen von Bundesministerin Schröder.

Trotz oder auch wegen dieses Erfolges wird unser ESF-Programm in dieser Form nicht fortgesetzt. Denn sein Impuls-Charakter ist aus unserer Sicht voll wirksam geworden.

Im September 2012 fand in Berlin die internationale Konferenz "Männer in der frühkindlichen Pädagogik" statt, zu der die Koordinationsstelle "Männer in Kitas" eingeladen hatte. Hier wurde die internationale Anerkennung Deutschlands als führende Nation im Bereich "Männer in der Elementarpädagogik in Praxis und Forschung" deutlich. Sie gipfelte in der Feststellung einer neuseeländischen Professorin: "Bisher haben wir immer nach Norwegen gesehen, wenn es um Männer in Kitas geht, heute blickt die Fachöffentlichkeit nach Deutschland." Das ist ein Kompliment, das auch und vor allem Ihnen gilt.

Darüber hinaus aber haben wir durch die Erkenntnisse des Bundesprogramms Handlungsfelder in der Ausbildung identifiziert, denen wir uns dringend noch intensiver widmen müssen.

Seit Anfang 2011 haben sich über 2.400 Männer auf der Website der Koordinationsstelle registriert, die an einer Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher interessiert sind.

Es gibt also eine große Nachfrage bei Männern nach einem Quereinstieg in den Erzieherberuf, aber es gibt – wie wir alle feststellen mussten – bisher kaum erwachsenengerechte Ausbildungsangebote dafür. Dies haben wir in der Initiative "Quereinstieg" aufgegriffen.

Denn Quereinsteiger (und Quereinsteigerinnen) stellen kurz- und langfristig ein großes und interessantes Potenzial für zusätzliche Fachkräfte dar. Gleichstellungspolitisch sind vor allem die *Männer* unter ihnen interessant, weil sie sich aufgrund ihrer Lebenserfahrung über geschlechterstereotype Vorstellungen bei der Berufswahl hinwegsetzen.

Im Frühjahr 2012 haben wir auf der Website der Koordinationsstelle "Männer in Kitas" ein Serviceportal eingerichtet, welches über die Quereinstiegsmöglichkeiten bzw. ihr Fehlen in den einzelnen Bundesländern informiert.

Wir mussten zur Kenntnis nehmen, dass gesetzliche Regelungen und Verordnungen den Quereinstieg be- und verhindern, d.h., dass lebenslanges Lernen für Wechselinteressierte – egal ob sie beschäftigt sind oder arbeitslos – bei dem schulisch geregelten Ausbildungsberuf Erzieher/Erzieherin kaum realisierbar ist. Wir wollen daher in der nächsten ESF-Förderperiode 2014 bis 2020 – sofern uns ESF-Mittel zur Verfügung stehen werden – die berufsbegleitende Ausbildung stärken, bei der die Absolventen und Absolventinnen bereits parallel sozialversicherungspflichtig in Kitas beschäftigt sind. Dies ist aus unserer Sicht ein erwachsenengerechter Weg in den Erzieherberuf. Quereinsteiger und Quereinsteigerinnen können dann ihren Lebensunterhalt weitgehend selber finanzieren.

Vorrangige Ziele dieses Programms werden sein:

- Die bundesweite Erprobung und Optimierung einer erwachsenengerechten Kita-Tätigkeit begleitenden Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin, die sich Quereinsteiger und Quereinsteigerinnen leisten können, und
- ein Männeranteil bei den Teilnehmenden an den neuen Modellprojekten von 40 Prozent.

Ende 2013 wird klar sein, ob wir die ESF-Gelder zur Realisierung unseres Vorhabens bekommen werden, dann werden wir Anfang 2014 das Programm ausschreiben können.

Vieles von dem, was wir auf Bundesebene auf den Weg bringen konnten, verdanken wir der wirklich guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit aller Projektbeteiligten.

Wir hoffen – und sind sehr optimistisch –, dass das ESF-Modellprogramm "MEHR Männer in Kitas" an den Modellstandorten und in ihren Regionen sehr viel angestoßen hat und dass zahlreiche dieser Anregungen von Ihnen weitergetragen werden, so wie es ja auch der Sinn von Modellprojekten ist.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen heute eine erfolgreiche interessante Abschlusstagung.

Für Ihr Engagement, Ihre Ideen, Ihre Arbeit, Ihr Durchhaltevermögen vielen Dank an Sie alle!

#### Reiner Prölß Referent für Jugend, Familie und Soziales der Stadt Nürnberg

## Grußwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich darf ein Resümee zu dem dreijährigen Modellprojekt "MEHR Männer in Kitas" ziehen. Ein erstes Ergebnis kann man festhalten: Auch Männer können Geschichten erzählen. Dies ist eine wichtige Erkenntnis, die zum Thema hinführt.

Noch gut kann ich mich an die Eröffnungspressekonferenz erinnern und die Erwartungen, die wir an das Projekt formuliert haben. Ebenso kann ich mich an eine Postkarte von "MEHR Männern in Kitas" erinnern, die damit begonnen hat: "Treffen sich zwei männliche Erzieher ...". Nur einmal habe ich versucht, diesen Witz nachzuerzählen. Er ist mir ein bisschen im Hals stecken geblieben - die Absurdität, dass sich zwei männliche Erzieher treffen. Aus der Genderperspektive gedacht gar nicht lustig. Mit der Karte sollte zum Ausdruck gebracht werden, dass eigentlich der Erzieherberuf immer mit dem weiblichen Geschlecht in Verbindung gebracht wird, also als "Frauenberuf" gesehen wird. Aber vielleicht drückte gerade diese Dialektik das Problem aus, welche Rollenbilder wir verinnerlicht haben. Wenn dann die stereotypen Geschlechterrollen verändert werden, wenn beispielsweise die Elternzeit vom Mann wahrgenommen wird, hören wir immer wieder Begriffe wie z.B. "Wickelvolontariat". Männer, die die Elternzeit in Anspruch nehmen, werden durchaus etwas schief angesehen. Dies zeigt, wie gerade in der frühen Kindheit immer noch eine fast ausschließliche Beziehung zwischen Frau und Kind unterstellt wird. Und das ist auch, so glaube ich, eine der Ursachen, mit denen wir zu kämpfen haben, wenn wir versuchen, männlichen Vorbildern in der institutionellen wie auch in der privaten Erziehung Geltung zu verschaffen.

Zu Beginn des Modellversuchs wurden wir mit der Pädophilie-Diskussion konfrontiert. Dadurch sind Verunsicherungen entstanden und wir mussten uns darüber Gedanken machen, wie wir das Thema "MEHR Männer in Kitas" vor diesem Hintergrund angehen können. Welche Bilder werden projiziert, wenn

Männer in den Kitas arbeiten? Wir haben inzwischen in Nürnberg, zusammen mit der Frauenbeauftragten, versucht, auch den Aspekt der Männer in Kitas und der Männer bei der nicht geschlechtstypischen Berufswahl stärker in den Fokus zu rücken. Ich denke, das ist durchaus ganz gut gelungen und die notwendige theoretische Reflexion zu diesem Thema auf dieser Tagung, die auch dokumentiert werden soll, hat nochmal einmal ganz wichtige Themen und Aspekte aufgezeigt. Deswegen will ich noch einmal versuchen für uns deutlich zu machen, warum wir uns für dieses Projekt beworben haben.

Das Projekt "MEHR Männer in Kitas" ist eingebettet in unsere zentrale strategische Planung. Wir haben einen Orientierungsrahmen für eine nachhaltige Jugend-, Familien-, Bildungs- und Sozialpolitik entwickelt. Und hier ist eine der Leitlinien der Ausbau und die Bedeutung der frühkindlichen Bildung und der quantitative und qualitative Ausbau der Kindertagesbetreuung. In diesem Bereich gibt es nicht nur die Fachkräftediskussion, sondern von Anfang an das Wissen, dass wir mehr männliche Vorbilder in den Erziehungseinrichtungen, in den Kindertageseinrichtungen brauchen. Wir haben ebenso eine Leitlinie, die den Begriff "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" einbezieht. Die Bekämpfung von Kinderarmut, von der gerade auch Kinder betroffen sind, die negative Erfahrungen mit Männern und der männlichen Geschlechterordnung gemacht haben – insbesondere mit der Abwesenheit von Männern –, macht deutlich, wie wichtig es ist, dass Männer in Erziehungseinrichtungen diesen Kindern ein positives Erleben im Umgang mit Männern möglich machen. Es war daher naheliegend, dass wir uns für das Projekt "MEHR Männer in Kitas" beworben haben.

Wobei ich gleich ein bisschen Wasser in den Wein schütten muss, weil das Problem von großzügig geförderten Projekten immer darin besteht, dass sie endlich sind. Wenn wir wissen, wie es gehen könnte, wo wir hinwollen, just da hört das Projekt auf. Das ist immer das Dilemma, mit dem wir uns bei allen Projekten auseinandersetzen müssen. Bei "MEHR Männer in Kitas" ist relativ früh deutlich geworden, dass es vor allem darum gehen muss, Vorurteile abzubauen, ein anderes Verständnis und Bewusstsein zu wecken, und das bekommt man in drei Jahren nicht ganz so einfach hin.

Ich bin in den letzten Tagen einige Male gefragt worden: "Wie viele Männer habt Ihr denn jetzt in Kindertageseinrichtungen?" Darum geht es eigentlich gar nicht primär, sondern es geht mehr darum, dass wir ein anderes Verständnis beim Thema Geschlecht und Erziehung entwickeln. Tatsächlich hat sich der Anteil männlicher Erzieher im Kleinkind- und Vorschulbereich im Projektzeitraum nur sehr geringfügig erhöht. All diejenigen, die sich auf Benchmarks berufen, könnten sagen: "Das war jetzt nicht ganz so erfolgreich!". Dies mag bei einer kurzfristigen Betrachtung der Entwicklung der Zahlen der erste Eindruck sein, aber damit schon heute den Erfolg oder Misserfolg des Projektes bewerten zu wollen, dem widerspreche ich genau so gerne wie heftig. Ich will das mit einem Beispiel belegen, ein Beispiel aus Nürnberg, in dem es auch um Geschlechteridentität und -sensibilität geht. Als wir vor 12 Jahren das erste Bündnis für Familie initiiert haben, haben wir ganz zu Beginn gesagt, wir müssen uns um den

Schwerpunkt "Familie und Arbeitswelt" kümmern. Und wir haben zusammen mit der Hertie-Stiftung sowie dem Wirtschaftsreferat mehrere 100 Firmen und Unternehmen in Nürnberg angeschrieben, um ihnen die Auditierung "Familienfreundliches Unternehmen" – so hieß es damals – vorzustellen. Auf diese vielen Einladungen und Anschreiben haben sich vielleicht 20 bis 30 Firmen gemeldet, rund die Hälfte davon sind zur Informationsveranstaltung gekommen. Wir waren damals ziemlich frustriert, als nicht gleich ein entsprechendes Echo erfolgte, denn das Thema "Familie und Arbeitswelt" war in aller Munde. Seit einigen Jahren haben wir nun einen regelmäßigen Arbeitskreis der Personalverantwortlichen von ca. 60 bis 70 großen Unternehmen, die sich intensiv mit diesen Fragen auseinandersetzen. Dieses Beispiel lehrt: Innerhalb von zwölf Jahren konnte eine Bewusstseinsveränderung in Gang gebracht werden.

Mit diesem Modell "Mehr Männer in Kitas" haben wir einen Anstoß gegeben, aber wir müssen weiter am Ball bleiben.

Beim Blick auf die Kindertageseinrichtungen und die Einrichtungen der Kinderund Jugendhilfe zeigt sich die Tendenz, je älter die Kinder werden, desto mehr Männer sind in den Einrichtungen. Am meisten männliche Fachkräfte arbeiten statistisch in der Kinder- und Jugendarbeit, gefolgt von Horten. Am wenigsten Männer arbeiten in Kindergärten und insbesondere in Krippen, denn das scheint "Frauenkram" zu sein. Dabei geht es gerade hier um ganz zentrale Elemente von Bildung und Erziehung, Arbeit mit den Eltern und Weichenstellungen für die Geschlechterrollen. Wir müssen noch daran arbeiten, dass dies auch Pädagogik ist. Wir haben hier in Deutschland ein merkwürdiges Selbstverständnis, dass Bildung frühestens mit der Schule beginnt, im Kindergarten ein bisschen Erziehung stattfindet und alles davor ist Pflege oder Kinderpflege. Dabei wissen alle, wie wichtig gerade die ersten Wochen, Monate und Jahre für die Entwicklung und zukünftige Bildungserfolge von Kindern sind. Deshalb müssen wir diesen Vorurteilen entgegenwirken und in der Öffentlichkeit, aber leider auch teilweise in der eigenen Zunft, deutlich machen, dass es um Bildung von Anfang an geht und dazu bedarf es gualifizierten Personals – auch männliches. Auch wenn wir noch nicht sagen können, wir haben das Ziel, den Anteil männlicher Erzieher zu verdoppeln, zu verdreifachen oder zu verfünffachen, erreicht, so wurde mit diesem Projekt dennoch eine ganz wichtige Basis geschaffen, um weiterzumachen.

Es gibt in anderen Zusammenhängen eine energisch geführte Diskussion, ob es denn notwendig und sinnvoll sei, insbesondere in Mathematik und naturwissenschaftlichen Fächern reine Mädchen- und Frauenklassen zu bilden. Dazu gibt es – wie wir wissen – inzwischen höchst unterschiedliche Untersuchungsergebnisse und Erfahrungen. Ich bin der festen Überzeugung und dies scheint sich nun so auch peu à peu herauszustellen, dass es weniger darauf ankommt, in welcher Gruppenzusammensetzung man lernt oder wer der oder die Erziehende, die pädagogische Persönlichkeit ist. Viel wichtiger ist es, wie Mädchen und Jungs angesprochen, welche Inhalte vermittelt und welche Methoden eingesetzt werden. Es geht also darum, inwieweit schon in der Kommunikation, in der Sprache, letztendlich bestimmte Geschlechtsrollen verfestigt werden.

Diese Diskussion wird spannend und ich bin neugierig darauf, wie sie sich in der frühkindlichen Bildung und Erziehung entwickeln wird. Auch dafür hat das Modellprojekt sensibilisiert.

Es ist im Rahmen dieser Tagung deutlich gemacht geworden, dass es in irgendeiner Form mit der Arbeit an diesem Thema weitergehen muss. Die Abschlusstagung ist sozusagen schon der Beginn des Weitergehens, insofern hier noch einmal kritisch und vertiefend reflektiert wurde "auf was kommt es an?" Dieses Wissen, diese Expertise wird auch noch einmal entsprechend dokumentiert. Es geht aber auch im jeweils eigenem Arbeitszusammenhang weiter, weil wir die Frage der Genderperspektive für Kitas, die Frage von Gendergerechtigkeit, von geschlechterbewusster Pädagogik in den nächsten Jahren fest und zentral in unseren Fortbildungsprogrammen verankern wollen. Wir werden versuchen dieses Thema, die Reflexion in der Alltagssituation immer wieder am Laufen zu halten. Es ist bereits über das Praxishandbuch, das Werkstattbuch berichtet worden. Darüber hinaus geht es natürlich auch immer wieder darum, dass männliche Erzieher und Sozialpädagogen die besten Botschafter in den Schulen, bei Berufsbasaren, bei Berufsbildungsmessen sind, um dieses Arbeitsfeld vorzustellen. Und das müssen wir in der Tat noch einmal stärker fokussieren und öffentlichkeitswirksam darstellen.

Ein wichtiges Schwerpunktthema im Jahr 2014, das wir unabhängig auch von diesem Projekt im Rahmen unseres Bündnisses für Familie in die Wege geleitet haben, ist die "Väter-Diskussion". Wie ich eingangs sagte, ist es wichtig nicht nur den Blick auf das Berufsbild der Erzieher, sondern insgesamt das Thema Männer und Kleinkinderziehung in den Fokus zu nehmen. Beim 13. Offenen Forum Familie im Februar 2014 werden wir über moderne Vaterschaft diskutieren und u.a. auch mit männlichen Erziehern und mit Vätern in den Dialog treten.

Ich möchte darauf aufmerksam machen, und das ist meine kritische Anmerkung, dass solche Kampagnen wie "MEHR Männer in Kitas" nicht zum Politikersatz werden dürfen. Nach dem Motto: Drei Jahre Modellprojekt, große öffentliche Kampagne, 27 Bilder mit der zuständigen Ministerin in der nationalen und internationalen Öffentlichkeit und damit ist die Sache zu Ende. Es geht auch darum, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass diejenigen, die als Männer oder als Frauen in Kitas arbeiten, imstande sind, ihre Familien zu ernähren. Da sind zuerst die Tarifvertragsparteien gefragt. Dazu müssen aber auch in den Kitas Arbeitszeitmodelle und Dienstpläne geschaffen werden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Diese Aspekte gehören mit zur Debatte, werden aber sehr randständig diskutiert und behandelt.

Schließlich müssen auch Bund, Länder und Kommunen, wenn sie die qualitative Weiterentwicklung von Kindertageseinrichtungen wollen, diese Genderfragen, die ich jetzt nur anreißen konnte, mit auf die Agenda setzen. Das heißt aber auch, dass wir uns insgesamt darüber Gedanken machen müssen, wie wir die Kitas in diesem Land weiter ausstatten und ausbauen wollen. Die Bedingungen des Aufwachsens sind letztendlich eine Gemeinschaftsaufgabe aller föderalen Ebenen und es kann nicht sein, dass seitens des Bundes Themen an-

geregt werden und die daraus erwachsenden Aufgaben den Kommunen überlassen bleiben. Wir brauchen im Prinzip eine völlig andere Finanzierung, die noch viel stärker auch die Qualität der pädagogischen Arbeit beinhaltet. Nach dem gigantischen quantitativen Ausbau in den letzten zehn bis zwölf Jahren, bei dem wir schon viel geschaffen haben, der jedoch noch nicht abgeschlossen ist, muss noch einmal stärker die qualitative Frage in den Mittelpunkt gestellt werden. Eine der zentralen qualitativen Fragen dabei lautet "Wie lässt sich der Genderaspekt adäquat berücksichtigen?"

Am Schluss so eines Modellprojektes bleibt nur übrig Dank zu sagen. Dank natürlich zuerst einmal an alle Kolleginnen und Kollegen, die mit großem Engagement dieses Projekt hier in Nürnberg, aber auch darüber hinaus begleitet und umgesetzt haben. Es ist immer so, wenn man etwas Neues macht, dass es nicht ganz leicht ist. Erfolgsmeldungen sind stets willkommen, aber manchmal sind auch Irrtümer durchaus produktiv für die Weiterentwicklung. Dies ist besser, als immer alles nur schön zu reden.

Die notwendige Reflexion ist gut gelungen und auch dafür vielen Dank. Mein Dank geht an alle, die diese Veranstaltung vorbereitet und an ihr mitgewirkt haben, von der Moderation bis hin zur Referentin, zum Referenten.

Vielen Dank an das Bundesministerium und den Europäischen Sozialfonds, die dieses Projekt mit einer sehr deutlichen finanziellen Dimension ausgestattet haben, Dank an die Regiestelle und all diejenigen, die auf Bundesebene und darüber hinaus mitgewirkt haben. Das Wichtigste ist am Ende so einer Tagung die Zusicherung, und die wollen wir alle geben, dass wir im Sinne dieses Projektes, dass wir im Sinne der vielen Anregungen dieser Tagung auch weitermachen werden und wenn Sie mal das Gefühl haben, dass es zu langsam geht – machen Sie durchaus Druck! Vielen Dank!

Dr. Kerstin Schröder Leiterin des Amts für Kinder, Jugendliche und Familien – Jugendamt der Stadt Nürnberg

## Grußwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich begrüße Sie als Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Referentinnen und Referenten zur Abschlusstagung des ESF-Modellprojekts "MEHR Männer in Kitas Nürnberg" ganz herzlich.

Ich freue mich besonders, dass viele Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichsten Bereichen den Weg zu unserer Tagung gefunden haben, und nicht nur Männer, sondern auch Frauen! Das zeigt, dass das Thema viele interessiert und vielen am Herzen liegt.

Für uns ist wichtig, dass wir unsere Ergebnisse aus drei Jahren Projektarbeit auch anderen zur Verfügung stellen - darum diese Tagung. Und wir freuen uns, dass wir namhafte Referentinnen und Referenten mit bundesweiter Bedeutung gewinnen konnten:

Prof. Dr. Roland Bader Prof. Dr. Holger Brandes

Dr. Oliver Viest

Herrn Gunter Neubauer und

Dr. Tim Rohrmann,

die ich ganz herzlich in Nürnberg begrüße. Viele Dank für Ihr Kommen!

Zur Tagung haben sich 140 Personen angemeldet und auf sie wartet ein wirklich kompaktes Tagungsprogramm in den nächsten eineinhalb Tagen.

Doch wie kamen wir überhaupt zum Projekt "MEHR Männer in Kitas Nürnberg": Mit der Antragstellung im Jahr 2010 hat die Stadt Nürnberg deutlich gemacht, dass es ihr Anliegen ist, dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken und im Besonderen zu zeigen, dass Frauen wie Männer für die Erziehung von Kindern gleich wichtig sind.

Das Bundesmodellprogramm MEHR Männer in Kitas (2011 – 2013) besteht aus 16 Modellprojekten mit 1.300 Kitas in 13 Bundesländern, die mit insgesamt gut 13 Millionen Euro gefördert werden. Bis Ende 2013 wollen sie Wege gefunden haben, mehr männliche Fachkräfte für Kitas zu gewinnen. Das Programm wird vom Europäischen Sozialfonds und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und ist Teil einer gleichstellungspolitischen Gesamtinitiative "Männer in Kitas."

Das Jugendamt der Stadt Nürnberg wurde durch die erfolgreiche Bewerbung ein Standort dieses Programms. Das war ein toller Erfolg, denn wir möchten, dass Nürnberg als Innovationsstandort der sozialen Arbeit eine aktive Rolle in Deutschland spielt.

Wir sind Träger von 131 Einrichtungen der Kindertagesbetreuung. Dieses Arbeitsfeld hat traditionell einen hohen Stellenwert und mit dem quantitativen und qualitativen Ausbau wird es weiterhin eine zentrale Stellung im gesamten Feld der Nürnberger Kinder- und Jugendhilfe einnehmen.

In den genannten 131 Einrichtungen arbeiten aktuell 1072 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das Jugendamt ist allein dadurch schon das größte Amt dieser Stadtverwaltung und sie können die Motive unserer damaligen Bewerbung nachvollziehen.

Weiterhin pflegen wir gerade im Bereich der Trägerlandschaft in Nürnberg einen intensiven Dialog mit den anderen Trägern, hier sind wir in der Rolle des Planungsund Gesamtverantwortlichen und wollen den Fachaustausch und die gute kollegiale Kooperation und Vernetzung über die Trägerzuständigkeit hinaus.

Ein zentrales Ziel des Projekts war, die Zahl der Männer in Kitas im Projektzeitraum merklich zu erhöhen.

Langfristig soll der Anteil von Männern in Kitas auf 20 Prozent steigen. Auch wenn wir dieses Ziel im bisherigen Projektzeitraum noch bei weitem nicht erreicht haben, so können wir für die Städtischen Kindertageseinrichtungen doch von ersten Erfolgen sprechen.

Zum Zeitpunkt des Projektantrags 2010 betrug der Anteil der männlichen Fachkräfte in Nürnberger Kindertageseinrichtungen 2,27 Prozent. Diese Zahl gilt für die städtischen Kitas und die Kitas der freien Träger.

Aktuell beschäftigt die Stadt Nürnberg 73 männliche Betreuungskräfte in ihren Kindertageseinrichtungen. Der Anteil im vorschulischen Betreuungsbereich, in Krippen und Kindergärten, beträgt 2,5 Prozent. In der Schulkind-Betreuung in Kinderhorten, Schülertreffs und Horten an Förderzentren beträgt der Anteil an männlichen Fachkräfte derzeit 12,4 Prozent. Im vorschulischen Bereich konnten wir keine Steigerung verzeichnen, dafür aber eine Zunahme von Erziehern um 3,4 Prozent bei der Bildung, Erziehung und Betreuung von Schulkindern.

Zu Projektbeginn im Januar 2011 arbeiteten 48 männliche Mitarbeiter in städtischen Kindertageseinrichtungen, derzeit sind es 73. Gleichzeitig stieg allerdings auch die Zahl der Fachkräfte insgesamt, deshalb schlagen hier keine Prozentpunkte als Gewinn zu Buche.

Wer uns in Nürnberg kennt, weiß, dass wir z.B. vor 10 Jahren beim Krippenausbau mit einem Angebot an Plätzen für 5 Prozent der Kinder unter 3 Jahren gestartet sind. Bis zum Jahresende 2013 werden wir eine Versorgung von über 35 Prozent erreicht haben – wir kennen uns aus mit ehrgeizigen Zielen!

Wie wir es geschafft haben, uns mit den Ausbildungsstellen zu vernetzen sowie mehr Männer in unsere Kitas zu locken, neue kommunikative Ansätze mit klassischen Elementen der sozialpädagogischen Informations- und Qualifizierungsarbeit zu verknüpfen, das wird der Projektleiter Peter Grundler im späteren Verlauf noch eingehend berichten. Von ihm erfahren Sie auch mehr über weitere Bausteine der inhaltlichen Projektarbeit.

Modellprojekte sind dazu da, neue Wege zu probieren, neue Wege zu gehen. Manchmal kommt man dann aber ins Stolpern, dies gehört dazu. Wichtig ist dann die Auswertung warum etwas nicht wie geplant umzusetzen war. Diese Erfahrungen haben wir in unserem Werkstattbuch aufgenommen, in dem wir aber auch Impulse geben und mit dem wir Sie zum Ausprobieren und Weiterdenken der vorgestellten Konzepte anregen möchten.

Veranstaltet wird die Abschlusstagung "MEHR Männer in Kitas Nürnberg" federführend von der Projektstelle MEHR Männer in Kitas des Jugendamts der Stadt Nürnberg, mittlerweile eingebunden in einen Kreis von Kooperationspartnern aus Ausbildung und Kindertagesbetreuung, wie der Evangelischen Fachakademie für Sozialpädagogik, der Fachakademie für Sozialpädagogik der Stadt Nürnberg, den kommunalen Kindertageseinrichtungen, der AG nach § 78 SGB VIII für Kindertageseinrichtungen.

Außerdem gibt es noch viele themen- oder handlungsfeldspezifische Kooperationspartner: den Gesamtelternbeirat, das Bündnis für Familie, die Schulen und die Schuladministration, den Bereich berufliche Bildung, die regionale Agentur für Arbeit, die Frauenbeauftragte der Stadt Nürnberg, Gewerkschaften und das Personalamt. Aus diesem Personenkreis hat sich unser Projektbeirat zusammen gesetzt.

Ich freue mich, dass auch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unser Projekt aufmerksam begleitet und verfolgt hat. Leider ist es aus nachvollziehbaren Gründen nicht möglich, dass die zuständige Referatsleitung an unserer Tagung teilnimmt.

Frau Dr. Angela Icken wünscht uns für heute eine erfolgreiche und interessante Abschlusstagung.

Wörtlich schreibt sie uns in ihrem Grußwort:

"Für Ihr Engagement, Ihre Ideen, Ihre Arbeit, Ihr Durchhaltevermögen vielen Dank an Sie alle!"

Dem Dank schließe ich mich an und wünsche uns einen konstruktiven Tagungsverlauf.

# Das Projekt "MEHR Männer in Kitas Nürnberg"

#### 1. Grundlagen des Projekts "MEHR Männer in Kitas Nürnberg"

Das Projekt "MEHR Männer in Kitas Nürnberg (MIK)" ist fachlich eingebettet in zentrale Planungen des Geschäftsbereichs V, insbesondere an folgenden Stellen im Orientierungsrahmen für eine nachhaltige Jugend-, Familien-, Bildungs- und Sozialpolitik in Nürnberg:

- Quantitativer und qualitativer Ausbau der Kindertagesbetreuung, Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Leitlinie 1: Familie stärken, Erziehung unterstützen).
- Ausbau und Bedeutung der frühkindlichen Bildung (Leitlinie 2: Bildung fördern, früh beginnen),
- Bekämpfung der Kinderarmut (Leitlinie 4: Armut bekämpfen, Chancen eröffnen) und
- Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Nürnberg (Leitlinie 10: Genderkompetenz verankern, geschlechtersensibel handeln).

Außerdem hat das Jugendamt der Stadt Nürnberg seit geraumer Zeit den Fachkräftemangel im sozialen Bereich im Fokus – deshalb war es eine logische Konsequenz, sich um das Modellprojekt 2010 zu bewerben. Im Zusammenhang mit dem forcierten Ausbau der Kindertageseinrichtungen und dem damit verbundenen Wunsch, mehr Männer für die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen, bot das Projekt die Chance, neue und ungewöhnliche Wege zur Gewinnung von männlichen Fachkräften ausprobieren zu können.

Das Projekt wurde im Zeitraum Januar 2011 bis Dezember 2013 durchgeführt und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds des Bundesministeriums für Familie, Senioren und Frauen und Jugend (BMSFJ) in Höhe von rund 1,3 Mio.

Euro gefördert. Das Projekt wurde deutschlandweit an 16 Modellstandorten durchgeführt.

Das Projektteam bestand aus 3,6 Vollkraftstellen, verteilt auf vier männliche Fachkräfte. Es wurde ein Projektbeirat gebildet mit beratender Funktion, der sich regelmäßig zwei Mal jährlich traf. Im Beirat vertreten waren: Frauenbeauftragte der Stadt Nürnberg, GEW, Verdi, Fachakademie für Sozialpädagogik der Stadt Nürnberg, Evangelische Fachakademie für Sozialpädagogik Nürnberg, Gesamtelternverband (GEB), Agentur für Arbeit, Institut für Pädagogik und Schulpsychologie, Evangelische Hochschule Nürnberg, Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm.

Das Projekt war zunächst der Bereichsleitung Kindertageseinrichtungen im Jugendamt zugeordnet. Verzögerungen in der Projektumsetzung führten dazu, das Projekt im Sommer 2012 direkt der Jugendamtsleitung zu unterstellen. Außerdem wurde im Jugendamt ein handlungsfeldübergreifender Steuerungskreis installiert, der sowohl beratende als auch unterstützende und steuernde Funktion für das Projekt hatte.

Regelmäßige Vernetzungstreffen mit anderen Modellprojekten unter der Federführung der Koordinationsstelle in Berlin waren für den Austausch, die Unterstützung und die Beratung wichtig und hilfreich.

#### 2. Ziele des Projekts "MEHR Männer in Kitas Nürnberg"

Junge Männer und Umsteiger aus anderen Berufen sind für die Erzieherausbildung und als Beschäftigte in den Kindertageseinrichtungen in Nürnberg sehr willkommen. Durch sie erleben Jungen und Mädchen eine Pluralisierung von Rollenvorbildern sowie die Interaktion beider Geschlechter. Der Anteil der männlichen Fachkräfte in Nürnberger Kindertageseinrichtungen (Kitas) insbesondere für Kinder unter 6 Jahren lag im Jahr 2010 aber gerade einmal bei 2,1 Prozent. Das Projekt "MEHR Männer in Kitas Nürnberg" sollte daher bewirken, dass sich bis zum Projektende im Dezember 2013 der Anteil männlicher Fachkräfte in Nürnberg verdoppelt. Langfristig wird ein Anteil der männlichen Erzieher in Nürnberger Kitas für Kinder im Kleinkind- und Vorschulalter von 20 Prozent angestrebt.

Ziel des Projektes "MEHR Männer in Kitas Nürnberg" war es weiterhin, den Beruf des Erziehers im Stadtgebiet Nürnberg und der Region besser bekannt zu machen, und dabei ein größeres Interesse von Jungen und von Männern an diesem Beruf zu wecken. Langfristig sollen sowohl das Ansehen als auch die Perspektiven für Männer und Frauen im Arbeitsfeld der frühkindlichen Bildung in Kitas verbessert werden. Neben der Gewinnung von männlichen Fachkräften stehen die Träger auch noch vor der Herausforderung, diese mittel- und langfristig in den Kitas zu halten. Auch dazu sollten neue, innovative Wege, wie z.B. über ein Internetforum, erprobt werden.

#### 3. Module des Projekts MEHR Männer in Kitas Nürnberg

Das Jugendamt der Stadt Nürnberg hat sich als Modellstandort bei der Umsetzung des Projektes sechs Themenschwerpunkte als Handlungsfelder vorgenommen:

Modul 1: Junge Männer und Berufsumsteiger

Modul 2: Männer in der Ausbildung

Modul 3: Männer im Team

Modul 4: Erzieher im Austausch im Internetforum

Modul 5: Qualität – Wir werten aus

Modul 6: Fachlichkeit weitergeben – Die genderfreundliche Kita

Das sehr ambitionierte Konzept aus Nürnberg setzte in fast allen Modulen unterstützend auf den Einsatz der Neuen Medien. Die wesentlichen Informationen über das Nürnberger Projekt und dessen sechs Module wurden zwar auch in einem Faltblatt veröffentlicht, das u. a. bei Veranstaltungen in Schulen und Fachtagungen an junge Männer und Multiplikatoren verteilt wurde. Parallel dazu wurde aber die Internetpräsentation www.mehrmik.nuernberg.de entwickelt, die weiterführende Informationen zum Projekt enthält.

#### Modul 1: Junge Männer und Berufsumsteiger

Handlungsbedarf zur Steigerung der Attraktivität des Berufsbildes besteht bereits vor der Berufsaufnahme durch eine transparente und differenzierte Darstellung des Berufsbildes, der beruflichen Möglichkeiten und Perspektiven in der Öffentlichkeit. Es ist eine Sensibilisierung für die Bedeutung von männlichen Fachkräften in der früh-



kindlichen Bildungs- und Betreuungsarbeit notwendig, um die gesellschaftliche Akzeptanz zu erhöhen und ein öffentliches Bewusstsein für die Bedeutung von gemischten Teams zu erreichen. Ausgehend von den Recherchen der über das Projekt beauftragten Werbeagentur wurde eine Imagekampagne zur Steigerung der Attraktivität des Berufsbildes und einer anschaulichen Darstellung des Arbeitsbereiches für ganz Nürnberg entwickelt, die durch den Einsatz von Neuen Medien, die vor allem intensiv von jungen Männern genutzt werden, auch die breite Öffentlichkeit und die Fachwelt erreicht. Zentrales Instrument war dabei der Webauftritt www.erzieher-dein-beruf.de, auf dem ausführlich über den Beruf des Erziehers, über Voraussetzungen, die Ausbildung und die Berufsperspektiven informiert wurde. Ein "Voting" für das "Gesicht zur Kampagne" im Rahmen einer Internetkampagne via Facebook führte dazu, dass drei Erzieher bzw. Erzieher in Ausbildung gewählt wurden, die das Berufsbild verkörpern. Die Teilnahme am bundesweiten "Boys'Day" in Zusammenarbeit mit verschiedenen Einrichtungen, in denen bereits männliche Erzieher tätig sind, wurde unter Zuhilfenahme einer "Smartphone-App" realisiert.



Kita Wandererstraße 170, mit den Erziehern Max Hofmann (li.) und Stefan Paulus

Es wurde aber auch klassisch geworben mit der wiederholten Beteiligung an Berufsbildungstagen von Bundesagentur für Arbeit, Schulen und Jugendarbeit in Nürnberg und der Metropolregion mit Ständen und einem "Erlebnistag-Parcours" sowie Plakataktionen und Verteilung von Flyern an Schulen und Freizeitlokalitäten. In Zusammenarbeit mit anderen Projektteilnehmern konnten sich Schüler in einem speziell zum Medienbus umgebauten ehemaligen Linienbus zu den Themen "Gender" und "Männer in Kindertageseinrichtungen" informieren.

Auch Männer, die schon in einem Beruf gearbeitet haben, fühlten sich über die Kampagne angesprochen. Ob als ehemaliger Koch, Schreiner, Musikjournalist oder aus einem anderen Beruf kommend: Nicht wenige Männer, die heute Erzieher sind, haben über einen Quereinstieg in den Beruf gefunden. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) und das regionale Nürnberger Jobcenter unterstützen die Initiative des BMFSFJ, indem sie z. B. interessierte Männer informieren und beraten sowie geeignete Qualifizierungen für Arbeitslose finanzieren.

#### Modul 2: Männer in der Ausbildung

Das Modul setzte konkret in der Phase der Ausbildung an. Ziel war es, die Kontakte und die Kooperation der Ausbildungsstätten in Nürnberg und der Region zu systematisieren und zu intensivieren, die Ausbildungsinhalte und Rahmenbedingungen unter Gendergesichtspunkten weiter zu entwickeln und einen Arbeitskreis für Männer in der Praxis zu installieren.



Eine besonders enge Kooperation entstand mit der Städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik (Berufliche Schule Direktorat 7) und der Evangelischen Fachakademie für Sozialpädagogik Nürnberg. Herr Ewald Heckl, Dozent an der städtischen Fachakademie, und Walter Josef Engelhardt, Stellvertretender Schulleiter der evangelischen Fachakademie, gestalteten als Mitglieder des Projektteams insbesondere das "Modul 2: Männer in der Ausbildung" aktiv mit. Auch mit weiteren Ausbildungsstätten in der Metropolregion Nürnberg fand ein regelmäßiger Austausch statt. Es gab regelmäßige Kontakte zu den Ausbildungsstätten in Erlangen, Rummelsberg, Landshut und Bamberg. Im Rahmen der Zusammenarbeit fand weiterhin ein Treffen der bayerischen Fachakademien für Sozialpädagogik in Landshut unter Mitwirkung von Studierenden, die bereits in der Ausbildung an für sie wichtigen Themenbereichen partizipieren konnten, statt. Diese Treffen sollten künftig regelmäßig organisiert werden. Im Projektzeitraum waren die beiden Ausbildungsstätten in Nürnberg die Drehscheibe der Vernetzung. Ein Höhepunkt war unter anderem das Treffen ehemaliger Studierender an der Evangelischen Fachakademie für Sozialpädagogik ab Jahrgang 1993/94. Es wurden 100 Ehemalige angeschrieben, wovon 20 teilnahmen und weitere 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer Interesse zeigten. Ziel war die Implementierung des Themas "Gender" in deren Einrichtungen und das Gewinnen von Multiplikatoren, die weiterhin für "MEHR Männer in Kitas" werben. Deutlich wurde beim Treffen, dass nur wenige Ehemalige tatsächlich noch in einer Kindertageseinrichtung arbeiten. Dies bestätigt den Ansatz in Nürnberg, nicht nur männliche Fachkräfte zu gewinnen, sondern auch an der langfristigen Bindung in den Einrichtungen zu arbeiten (siehe Modul 3 und 4). Beim Zugang zur Ausbildung beschritt die Städtische Fachakademie für Sozialpädagogik einen neuen Weg: Es gab eine zweite Bewerbungsrunde für männliche Bewerber – zuerst wurden 25 Männer aufgrund Deutschnote 4 abgelehnt, dann folgten im zweiten Anlauf neue Bewerbungsgespräche mit dem Ergebnis, dass 12 Männer die Ausbildung anfingen. Und es gab bisher noch keinen Abbruch! Mögliche Defizite im Fach Deutsch werden weiterhin im Blick behalten. Bei der Evangelischen Fachakademie für Sozialpädagogik werden weiterhin Bewerbergespräche "ohne Notenbrille" durchgeführt, die Abbruchquote von Männern in der Ausbildung ist im Übrigen nicht höher als bei weiblichen Auszubildenden.

Ein erster kleiner Schritt in die Einbeziehung von Hochschulen konnte auch umgesetzt werden: Eine Fortbildung, organisiert vom Institut für Pädagogik

und Schulpsychologie, mit der Zielgruppe Lehrkräfte und dem Thema Genderverankerung an den Ausbildungsstätten war mit 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmern gelungen. Hier gilt es, das Thema weiter zu verstetigen und die Kontakte zu den Hochschulen auch künftig zu halten.

Um das bisherige Image einer stark von Frauen dominierten Ausbildung zu verändern, fand eine Überprüfung der bestehenden Ausbildungsinhalte und der Rahmenbedingungen der Ausbildung unter Genderaspekten statt. Eine kritische Auseinandersetzung mit den Ausbildungsinhalten unter männerspezifischen Aspekten ist eine Voraussetzung, um die Ausbildung gezielt für männliche Interessen attraktiver gestalten zu können. Unter anderem ist das Reflektieren der geschlechtsabhängigen Rolle als männliche beziehungsweise weibliche pädagogische Fachkraft und die Anforderungen des pädagogischen Alltags ein Schwerpunkt der Ausbildung. Genderaspekte werden als Querschnittsaufgabe in allen Fächern und auch für die praxisbezogene Ausbildung berücksichtigt. Zusammenfassend kann man feststellen, dass während der Ausbildung die Studierenden der Fachakademien für Sozialpädagogik ausreichend Wissen über die geschlechtsspezifische Sozialisation erhalten können. Als sinnvoll erscheint aber die Unterstützung und Begleitung für und während der Praktika, ggf. auch durch männliche Dozenten. Zusätzlich können bereits vorhandene Fachkräfte in Einrichtungen für Praktikantinnen und Praktikanten eine Identifikationsperson sein, auch für die spätere berufliche Orientierung. Wie geplant wurde 2011 ein Arbeitskreis für Männer in Kitas initiiert, der sich aus 14 Männern aus städtischen Kindertageseinrichtungen oder Einrichtungen bei freien Trägern zusammensetzt und durch Treffen in den unterschiedlichen Einrichtungen verschiedenste Einblicke in die Arbeitspraxis ermöglicht. Durch die Gelegenheit zu einem regelmäßigen fachlichen Austausch wird nach eigenen Angaben der männlichen Teilnehmer die Zufriedenheit und Identifikation mit der pädagogischen Arbeit gesteigert.

#### Modul 3: Männer im Team

Zielsetzung war die fachliche Begleitung und das Coaching von gemischten Teams in Kindertageseinrichtungen. Folgende fünf Einrichtungen haben sich daran beteiligt:

- Kinderhort Wandererstraße,
- Haus für Kinder Röthenbacher Landgraben,
- Haus für Kinder Regensburger Straße,
- Haus für Kinder Kerschensteiner Straße und
- Haus für Kinder Regenbogenstraße.



Schwerpunkt war die gelingende Integration von männlichen Fachkräften und die Entwicklung einer geschlechtersensiblen Pädagogik. Durch den sehr geringen Anteil an männlichen Fachkräften in den Kitas und hier nochmals ganz besonders im Elementarbereich sind gemischte Teams noch immer selten. Es gibt wenige spezielle Fortbildungen zu diesem Themenkomplex und manche (kleinen) Träger scheuen sich männliche Fachkräfte einzustellen, um das vermeintlich zu erwartende Konfliktpotenzial 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 männlichen Erziehern in einer Einrichtung.

Durch eine externe Begleitung erhielten die ausgewählten Einrichtungen fachliche Unterstützung bei der Teamentwicklung und Weiterentwicklung der spezifischen Interessen und Arbeitsfelder der männlichen und weiblichen Fachkräfte. Ziel des Coachings war es, das Bewusstsein für das Thema "Gender und eine geschlechtersensible Bildung und Erziehung" zu schärfen, in der Praxis voranzubringen und zu verankern. Dem Leitgedanken: "Männer im TEAM - T(oll) E(s geht) A(uch) M(iteinander)" folgend wurde geschlechterbewusste Pädagogik als ein Qualitätsmerkmal der pädagogischen Praxis in Kindertageseinrichtungen entwickelt. Es versteht sich als ein unterstützendes und prozessbegleitendes Instrument zum Erwerb professioneller Genderkompetenz und als wegweisender Beitrag zur Gestaltung eines differenzierten und vielfältigen Angebots in der Kindertageseinrichtung. Für bereits in Einrichtungen arbeitende Fachkräfte ist eine differenzierte Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle und Haltung genauso notwendig wie für weibliche Kolleginnen, Fachkräfte und Eltern. Das Thema "Generalverdacht" bedarf weiterhin einer fundierten und offenen Auseinandersetzung für Teams und Eltern.

Die fachliche Begleitung der gemischten Teams fand in ausgewählten kommunalen Kindertageseinrichtungen statt und wurde den freien Trägern der Kindertageseinrichtungen im Kontext der Arbeitsgemeinschaft nach § 78 SGB VIII angeboten. Die Selbstevaluation der beteiligten Einrichtungen wurde in einem Praxisforum auf der Abschlusstagung und durch eine schriftliche Evaluation in Form eines Fragebogens durchgeführt.

#### Modul 4: Erzieher im Austausch im Internetforum



Aufgrund der großen räumlichen Distanz der männlichen Fachkräfte (deutschlandweit rund 17.000 Männer) in den unterschiedlichen Einrichtungen entstand die Idee, ein webbasierendes Netzwerk aufzubauen, um Mithilfe einer Internetplattform dauerhaft Informationen und Arbeitsmaterialien bereitzustellen sowie ein Forum für einen Ideen- und Informationsaustausch anzubieten. Das Forum ging unter www.

kitamänner.org im März 2013 offiziell online. www.kitamänner.org geht dabei einen besonderen Weg: Als einziges der 16 Modellprojekte ermöglicht das Nürnberger Internetforum die Vernetzung und den Austausch von männlichen Fachkräften untereinander über das Internet und bringt sie so zu einer Gemeinschaft zusammen, die spürbare Impulse für die Entwicklung dieses Berufsbildes geben kann. Dank der Möglichkeiten und Verbreitung des Internets entsteht ein Social-Media-Netzwerk speziell für Erzieher, mit dem diese sich kennenlernen, sich gegenseitig unterstützen, Positionen zu fachlichen Fragen und Themen entwickeln, aber auch Klischeebilder ihres beruflichen Alltags humorvoll kommentieren können.

Die Nutzer üben partizipativ Einfluss darüber aus, welche Diskussionsthemen auf der Plattform bereitgestellt werden sollen. Die angebotenen Foren reichen von sozialen Austauschforen zum gegenseitigen Kennenlernen über fachliche und berufspolitische Themen wie z. B. Bezahlung, Projekte und Konzepte, Termin- und Veranstaltungskalender bis hin zur erfahrungsorientierten Reflexionsforen wie etwa "Als Mann im Frauenberuf" oder "Erfahrungen mit dem Generalverdacht". Die einzelnen Themen wurden begleitet von einer professionellen Moderation und in Positionspapieren dokumentiert. Für den selbstreflexiven Erfahrungsaustausch wurde in der zweiten Phase als ein besonders geschützter Bereich die "Community" installiert, die nur männlichen Erziehern zugänglich ist, die sich mit Namen registrieren. Sowohl inhaltlich begleitet als auch moderiert wurde dieses Forum von Professor Dr. Roland Bader, Schwerpunkt Medienwissenschaft und Medienpädagogik an der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim, Holzminden und Göttingen. Für einen geschützten Erfahrungsaustausch muss ein Betreiber Vertraulichkeit und Datenschutz sicherstellen – das war auch der Grund für die Entscheidung, keine Facebook-Gruppe einzurichten.

Im Frühjahr 2012 erfolgte ein Testlauf. Klar war, dass die Zielgruppe des Projektes aufgrund niedrigen Organisationsgrades nur schwer zu erreichen ist. Seit Januar 2013 lief die Werbekampagne für "Kitamänner" über verschiedene Kanäle: Mailings per Post, Bannerwerbung im Internet, klassische Pressearbeit, Präsenz in Arbeitskreisen, auf Fachmessen oder Fachtagungen. Es entstand eine enge Kooperation mit den Projektpartnern in Erfurt und Darm-stadt – auch für diese Vernetzungsarbeit war das Nürnberger Projekt die zentrale Drehscheibe. Schwerpunkte der Werbekampagne waren u. a. Themen wie "Mann im Frau-

enberuf", "Erfahrungen mit dem Generalverdacht", "Bezahlung", "Projekterfahrungen" und "Konzepte".

#### Modul 5: Qualität – wir werten aus

Die in den Modulen 1 bis 4 entwickelten Projekte und Instrumentarien wurden im "Modul 5: Qualität – wir werten aus" überprüft und bewertet. Die Selbstevaluation der Ergebnisse in den Modell-Kitas wurde gekoppelt mit einer Evaluation durch das Fachpublikum im Kontext der Abschlusstagung des Projektes im Oktober 2013. Mit der Abschlusstagung, bei der die spezifischen



Nürnberger Projektergebnisse vorgestellt wurden, gab es einen Einblick in den Fachdialog im deutschsprachigen Raum und Ausblick auf nachhaltige Entwicklungen. Die Kooperationspartner und der Projektbeirat haben in Videoclips die aus ihrer Sicht wesentlichen Voraussetzungen zur Gewinnung von männlichen Fachkräften benannt. Durch eine Beteiligung an der Elternbefragung in den städtischen Kindertageseinrichtungen im Herbst 2013 werden zusätzliche Erkenntnisse erwartet, was die Qualitätsstandards für eine geschlechtersensible pädagogische Arbeit aus Sicht der Eltern betrifft.

#### Modul 6: Fachlichkeit weitergeben – die genderfreundliche Kita

Ziel war hier die Entwicklung von Empfehlungen und Handwerkszeug für eine geschlechtssensible pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen. Die Kriterien für die geschlechtsbewusste Arbeit wurden mit den Modell-Kitas und den Fachakademien erarbeitet und als Empfehlungen in einem Werkstattbuch dokumentiert. Neben der Zusammenstellung von Materialien



zur Multiplikatoren-Arbeit wird die Verzahnung von ausbildungs- und praxisrelevanten Aspekten geschlechtssensibler pädagogischer Arbeit beschrieben.

#### 4. Perspektiven und Nachhaltigkeit des Projekts

Das Projekt Mehr Männer in Kitas eröffnete der Stadt Nürnberg die Möglichkeit, sich experimentell mit neuen Formen der (männlichen) Fachkräftegewinnung und der Genderpädagogik in Kitas auseinanderzusetzen. Daher stand das Projektteam gemeinsam mit dem Bereich Kindertageseinrichtungen in der letzten Phase des Projektes vor der Herausforderung, herauszuarbeiten, welche Ansätze, Formate und Materialien nach dem Projektabschluss in Nürnberg dauerhaft zum Einsatz kommen sollen, um die Nachhaltigkeit des Projektes zu sichern.

Im Mittelpunkt wird dabei stehen, eine geschlechtergerechte Pädagogik für die kommunalen Kitas zu implementieren. Dazu wurde die Entwicklung eines Genderkonzepts in Auftrag gegeben (Rohrmann 2013). Ziel ist es, das Thema "Genderpädagogik" in einer Fortbildungsreihe umzusetzen. Von den 138 Kindertageseinrichtungen der Stadt Nürnberg sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Hälfte der Einrichtungen in einem überschaubaren Zeitraum zu diesem Thema qualifiziert werden. Damit wird auch ein wichtiger Beitrag zur Umsetzung des von der Frauenbeauftragten herausgegebenen Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Nürnberg 2012 bis 2014 im Rahmen der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene, der zusammen mit den Dienststellen entwickelt wurde, geleistet. Der Aktionsplan greift das Ziel der Steigerung des Anteils von männlichen Fachkräften explizit – und aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet – auf. Aspekte sind u.a. die Werbung für eine nichttraditionelle Berufswahl und das Erhöhen der Genderkompetenz in Schulen, die beide, wenn sie mit gezielter Werbung verknüpft sind, zu einem höheren Anteil von Männern in Kitas beitragen sollen.

Neben der geplanten Fortbildungsreihe ab dem Jahr 2014 werden weitere Ansätze zur Sicherung der Nachhaltigkeit verfolgt:

- Beschreibung des Projekts und seiner Ergebnisse in der Internetpräsentation www.mehrmik.nuernberg.de. Aktualisierung der Webpräsentation über den Projektzeitraum hinaus zur Information und Werbung.
- Dokumentation der Abschlusstagung: Vorstellen der Ergebnisse im Projektzeitraum der letzten 3 Jahre anhand der Arbeitsmodule – verbunden mit Arbeitsforen. Erstellung einer Projektdokumentation für die Fachkräfte und die Fachöffentlichkeit
- Das Praxishandbuch "Werkstattbuch. MEHR Männer in Kitas Nürnberg".
   Themenbereiche sind im Einzelnen:
  - Wieso MEHR Männer in Kitas nötig sind.
  - Ausbildung Bewährte Konzepte und neue Wege.
  - Teamcoaching und Teamentwicklung.
  - Gute Praxis Raum, Ausstattung, Material.
  - Väter in Kitas.

Damit wurden zentrale Wissens- und Praxismodule für die Arbeit in den Kindertageseinrichtungen gesichert.

- Weiterhin aktive Werbung zur Gewinnung von p\u00e4dagogischen Fachkr\u00e4ften auf Berufsbasaren und Berufsbildungsmessen
- Die Vernetzung insbesondere von Ausbildungsstätten und Kita-Trägern wird weiter verstetigt und ist fast ein Alleinstellungsmerkmal für die Nürnberger Kita-Landschaft.
- Das "13. Offene Forum Familie" vom Bündnis für Familie der Stadt Nürnberg im Februar 2014 mit dem Titel "Die Väterdiskussion Ansätze für ein neues Verständnis" (siehe www.nuernberg.de/internet/buendnis\_fuer\_familie/forum13.html)
- Weiterführung der männerspezifischen und genderbezogenen Informationsund Erfahrungsaustausch-Gremien
- Verankerung des Themas "Gender" als Querschnittsaufgabe direkt bei einer Abteilungsleitung Kindertageseinrichtungen der Stadt Nürnberg mit dem Ziel, die zentralen Ansätze des Modellprojektes für die Zukunft zu sichern und weiterzuentwickeln.

Weitere Informationen unter: www.mehrmik.nuernberg.de

#### Literatur:

STADT NÜRNBERG, AMT FÜR KINDER, JUGENDLICHE UND FAMILIEN — JUGENDAMT (HRSG.) (2013): Werkstattbuch. MEHR Männer in Kitas Nürnberg

ROHRMANN, TIM (2013): Genderperspektiven für die Kita. Konzept für die Gendergerechtigkeit und geschlechterbewusste Pädagogik für die Kindertageseinrichtungen der Stadt Nürnberg. Hrsg. von Stadt Nürnberg, Amt für Kinder, Jugendliche und Familien – Jugendamt. Nürnberg

#### **Zum Autor:**

**PETER GRUNDLER,** Dipl.-Sozialpädagoge (FH), Erzieher, Industriekaufmann - Projektleiter "MEHR Männer in Kitas Nürnberg", Praxisdozent an der Evangelischen Fachakademie für Sozialpädagogik Nürnberg, Vorstandsmitglied und Gewaltberater in der Beratungsstelle Gewaltberatung Nürnberg e.V.

#### **Holger Brandes**

(unter Mitarbeit von Markus Andrä, Wenke Röseler und Petra Schneider-Andrich)

## Macht das Geschlecht einen Unterschied?

Der geringe Männeranteil am Fachpersonal in Kindertageseinrichtungen wirft die Frage nach der Rolle des Geschlechts in der frühkindlichen Bildung und Erziehung auf. Vor allem geht es dabei um die Erwartung, dass Männer anders mit Kindern umgehen als Frauen und andere Lern- und Spielangebote machen. Zum anderen geht es aber auch darum, ob und wie männliche Fachkräfte als Rollenvorbilder und männliche Identifikationsfiguren dienen können, wobei besonders bezogen auf Jungen deren Bedarf an solchen Rollenvorbildern betont wird.

So plausibel die Erwartung sein mag, dass Männer und Frauen sich – auch im professionellen Kontext – im Umgang mit Kindern unterscheiden, so wenig ist dies bislang systematisch untersucht und durch belastbare wissenschaftliche Erkenntnisse unterlegt.

#### Ziel und Aufbau der Tandem-Studie

Aufgrund dieses Forschungsdefizits hat das für den Kita-Bereich zuständige Familienministerium (BMFSFJ) die Tandem-Studie in Auftrag gegeben, um untersuchen zu lassen, inwieweit sich tatsächlich männliche und weibliche Fachkräfte in ihrem konkreten Interaktionsverhalten gegenüber Kindern unterscheiden. Diese an der Evangelischen Hochschule in Dresden von 2011 an durchgeführte und bis 2014 projektierte Untersuchung versucht in einem methodenkombinierenden Design und einem quasi-experimentellen Untersuchungsansatz das Verhalten von männlichen und weiblichen Fachkräften in alltagsnahen pädagogischen Situationen zu erfassen.

Im Mittelpunkt des Untersuchungsdesigns steht eine standardisierte Spielsituation mit einem Angebot verschiedener Materialien und Werkzeuge (Abbildung 1), in der jede der einbezogenen Fachkräfte in ihrer Interaktion mit jeweils einem Kind gefilmt wird. Der Zeitrahmen zur Arbeit mit dem Material beträgt jeweils 20 Minuten. Das Verhalten der Fachkräfte in den videografierten Spielsequenzen wird über ein Ratingverfahren eingeschätzt und in quantitative Vergleichsdaten übersetzt. Bei dieser in der Analyse von Videoaufnahmen verbreiteten Forschungsmethode wird das Verhalten von Personen von unabhängigen, geschulten "Ratern" (in diesem Fall sechs Studierende der Sozialarbeit und Elementarpädagogik) anhand verschiedener vorgegebener Aspekte (insgesamt 19 Items, z.B. "Erzieher/in gestaltet die Aktivität als Leistungssi-

tuation") auf einer Skala von 1 bis 5 eingeschätzt. Zur Kontrolle der internen Stimmigkeit der Ratereinschätzungen (Reliabilität) werden spezielle statistische Verfahren eingesetzt. Mit Ausnahme eines Items, das nicht in die Auswertung aufgenommen wurde, haben sich alle Einschätzungen als reliabel erwiesen. Zusätzlich erfolgt eine qualitative Analyse des Materials.



Abbildung 1: Standardisiertes Materialangebot

Der Rückgriff auf Tandems, d.h. in einer Einrichtung und Kindergruppe miteinander arbeitende Fachkräfte, ist ein wichtiges Charakteristikum der Studie. Der Vorteil hiervon ist, dass unterschiedliche pädagogische Konzepte und Arbeitsbedingungen in beiden Teilgruppen, Männer wie Frauen, in exakt der gleichen Weise vertreten sind und hierdurch ausgeschlossen werden kann, dass der Vergleich anhand des Geschlechtsunterschiedes durch äußere oder konzeptionelle Einflüsse verfälscht wird.

Bedingt durch die Komplexität der wesentlich auf Videomaterial beruhenden Studie ist sie einerseits auf den Kindergartenbereich und die Arbeit mit Kindern zwischen drei und sechs Jahren beschränkt und andererseits auf eine Stichprobe von 41 Mann/Frau-Tandems. Zusätzlich sind zwölf Tandems von miteinander arbeitenden Frauen untersucht worden. Insgesamt sind damit 41 Männer und 65 Frauen aus mehreren Bundesländern in diese Untersuchung einbezogen.

# Ergebnisse des Ratings der Einzelsituationen (Mann/Frau-Tandems)

Die 82 Videosequenzen der Mann/Frau-Tandems (jede Fachkraft in der Spielsituation mit einem einzelnen Kind) wurden von der Ratergruppe anhand der Skala eingeschätzt und die Ergebnisse dann unter diesen fünf Dimensionen zusammengefasst ausgewertet: Einfühlsamkeit, Herausforderung, dialogische Interaktion, Art der Kooperation und Kommunikationsinhalte.

Wir können die Auswertungsergebnisse hier nicht in ganzer Breite und Differenziertheit darstellen. Als Beispiel greifen wir die Dimension Herausforderung heraus, weil sie in der Diskussion um Männer in Kitas eine besondere Rolle spielt und von Seiten der psychologischen Bindungsforschung bezogen auf Väter und Mütter auch die These im Raume steht, dass Väter herausfordernder auf ihre Kinder eingehen als Mütter.

#### Beispiel: Dimension Herausforderung

Diese Dimension umfasst Items, die auf Aspekte einer herausfordernden und Exploration fördernden Interaktionsweise abzielen. Ergänzend sind auch das Aktivitätsniveau des Kindes und die Frage nach der Leistungssituation einbezogen worden, da sie korrespondierende Aspekte beinhalten.

Item (1= trifft nicht zu, 5= trifft sehr zu)	Frauen	Männer
Erzieher/in ermutigt das Kind zum Experimentieren und zur Auseinandersetzung mit unbekannten Problemstellungen (1.2)	2,63	2,66
Erzieher/in stellt Fragen, die zum Nachdenken anregen (2.3)	2,41	2,68
Das Kind verliert während der Aktivität das Interesse und zeigt Anzeichen von Langeweile (3.5)	1,73	1,71
Erzieher/in gestaltet die Aktivität als Leistungssituation (3.6)	1,87	1,81

Schon der unmittelbare Vergleich der Mittelwerte der beiden Gruppen (männliche und weibliche Fachkräfte) macht deutlich, was die genauere statistische Signifikanzprüfung bestätigt: Die durch die Bindungsforschung nahegelegte Vermutung, dass Männer Kinder stärker herausfordern, findet sich in unserer Stichprobe nicht bestätigt. Entsprechend gering sind die Unterschiede bezüglich des Leistungsaspekts und Anzeichen von Langeweile auf Seiten des Kindes.

# Dimensionen Einfühlsamkeit, dialogische Interaktion, Art der Kooperation und Kommunikationsinhalte

Ganz ähnlich fallen die Ratingergebnisse bezüglich der vier anderen Dimensionen aus: Der Vergleich der Mittelwerte für die männlichen und weiblichen Fachkräfte ergibt durchgehend ebenfalls nur minimale und nicht signifikante Differenzen. Auch bezogen auf diese Dimension zeigt sich in unserer Stichprobe folglich kein Geschlechtseffekt.

Bezieht man aber das Geschlecht der Kinder in die Auswertung mit ein, ergeben sich dann doch bemerkenswerte Unterschiede. In der Dimension "Kommunikationsinhalte" sind diese am Größten und erreichen zum Teil das Niveau statistischer Signifikanz: Mit Jungen wird deutlich eher sachlich-funktional über die Aktivität als mit Mädchen gesprochen. Mit Mädchen wird hingegen eher die Beziehung oder Persönliches (Attribute, Erfahrungen, Gefühle) thematisiert als mit Jungen. Auch wird in der Zusammenarbeit mit Mädchen die Aktivität stärker durch assoziative Fantasien oder Narrationen begleitet als mit Jungen. Differenziert man die Analyse noch weiter, zeigt sich, dass die deutlichsten Kontraste dabei zwischen den gleichgeschlechtlichen Konstellationen bestehen: Das Geschehen zwischen Mann und Junge wird von den Akteuren auffallend und signifikant sachbezogener und funktionaler kommentiert als das zwischen Frau und Mädchen, wo Persönliches und Narrationen dominieren. Diese Kontraste gehen aber in erster Linie auf das Geschlecht des Kindes zurück.

Item Dimension Kommunikationsinhalte	Mann/ Junge	Mann/ Mädchen	Frau/ Junge	Frau/ Mädchen	p-Wert
2.5 Sachlich gegen- standsbezogene, funktio- nale Äußerungen	4,10	3,65	4,03	3,55	0,049 = signi- fikant
2.6 Assoziative Fantasien, Narrationen	2,06	2,29	1,89	2,65	0,20
2.7 Thematisiert Bezie- hung, Persönliches	1,82	2,15	1,83	2,31	0,228

# Geschlechtsunterschiede beim Materialgebrauch und hinsichtlich der entstandenen Produkte

Die Tandem-Studie erlaubt neben der Einschätzung von Verhaltens- und Kommunikationsmerkmalen wegen des vorgegebenen vielfältigen Materials und der diesbezüglichen Entscheidungsmöglichkeiten auch Aussagen zur unterschiedlichen Neigung von Männern und Frauen bzw. Jungen und Mädchen, auf bestimmte Materialien zurückzugreifen und je nach Interesse unterschiedliche Projekte zu realisieren.

#### Geschlecht und realisiertes Produkt

Die in den Einzelsituationen aus dem Material entstandenen Produkte haben wir dahingehend unterschieden, ob sie "Subjekte" im Sinne lebender Wesen symbolisieren, wie Menschen oder Tiere (operationalisiert als "verfügt über Augen") bzw. "Objekte" wie Autos, Bauwerke oder Flugzeuge ("verfügt nicht

über Augen"). Setzt man diese zwei Grundtypen von Produkten mit dem Geschlecht der Fachkräfte und dem der Kinder in Relation, zeigt sich der Einfluss eines Geschlechtsfaktors (Abbildung 2).

Bezogen auf das Geschlecht der Fachkräfte zeigt sich, dass Erzieherinnen häufiger an der Erstellung von Subjekten beteiligt sind, Erzieher insgesamt eher an der von Objekten. Bezogen auf das Geschlecht der Kinder zeigt sich folgender Zusammenhang: Fachkräfte beiderlei Geschlechts realisieren mit Mädchen eher Subjekte, während in den Situationen mit Jungen häufiger Objekte entstehen. Diese Zusammenhänge sind alle signifikant.

Betrachtet man die Konstellationen Fachkraft/Kind in Hinblick auf das Geschlecht sowohl der Fachkraft als auch des Kindes, ergibt sich, dass Männer mit Jungen deutlich häufiger Objekte bauen und mit Mädchen eher Subjekte. Frauen stellen dagegen mit Jungen und Mädchen eher Subjekte her. Diese Unterschiede in den Subjekt-Objekt-Präferenzen sind am deutlichsten und signifikant zwischen den geschlechtshomogenen Konstellationen, d.h. zwischen Mann/Junge und Frau/Mädchen.

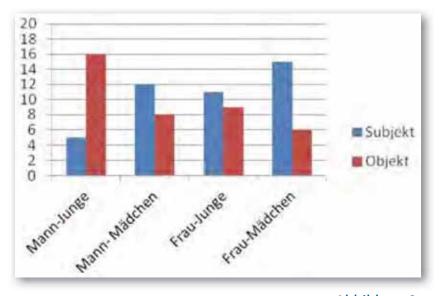


Abbildung 2: Entstandene Produkte in Relation zum Geschlecht der Fachkraft und des Kindes

Dieser Befund korrespondiert mit den geschlechtsabhängigen Unterschieden im Verhalten hinsichtlich der Dimensionen der Kommunikationsinhalte. Und auch hier ist der Kontrast zwischen den geschlechtshomogenen Konstellationen besonders ausgeprägt und auch hier spielt das Geschlecht des Kindes eine wesentliche Rolle. Im Unterschied zu den oben dargestellten Analysen des Kommunikationsstils, ist dies aber stärker gebrochen durch die Neigung der weiblichen Fachkräfte, sowohl mit Mädchen wie mit Jungen Subjekte herzustellen.

#### Geschlecht und Materialgebrauch

Der Einfluss des Geschlechtsfaktors, der sich bei Differenzierung von Subjektorientierung und Objektorientierung hinsichtlich der in den Einzelsituationen entstandenen Produkte zeigt, bestätigt sich in der Auswertung des Materialgebrauchs, insofern sich bei einer Reihe von Materialien ein deutlicher und zum Teil signifikanter Zusammenhang von Geschlecht und Materialgebrauch zeigt. Dabei greifen Erzieherinnen deutlich häufiger auf Perlen, Märchenwolle, Biegeplüsch (Pfeifenputzer) und Buntpapier zurück, Erzieher eher auf Unterlegscheiben, Nägel und Holzplatten. Bei Perlen und Unterlegscheiben sind dabei die Differenzen zwischen Frauen und Männern signifikant. Zwischen Mädchen und Jungen ergeben sich signifikante Unterschiede beim Gebrauch von Märchenwolle, Biegeplüsch, Nägeln, Buntpapier und Styroporkugeln. Alle diese Differenzen entsprechen geschlechtsstereotypen Mustern. Beim Werkzeuggebrauch sind die Geschlechtsdifferenzen insgesamt geringer, nur Hammer und Zange benutzen Jungen signifikant häufiger, während Mädchen zu Malstiften greifen.

Zusammengefasst ergibt sich aus unserer Untersuchung, dass das Geschlecht der Fachkräfte keinen nachweisbaren Einfluss darauf hat, wie sie sich generell Kindern gegenüber verhalten. Die Männer und Frauen in unserer Stichprobe unterscheiden sich hinsichtlich fachlicher Standards und der Art und Weise der Interaktion mit den Kindern nicht. Auch in ihrer Tendenz, mit Jungen anders umzugehen als mit Mädchen, unterscheiden sich männliche und weibliche Fachkräfte kaum: Männer wie Frauen neigen dazu, mit Jungen eher sachlichfunktional und mit Mädchen persönlich-beziehungsorientiert zu kommunizieren.

Zwischen den männlichen und weiblichen Fachkräften zeigen sich aber Unterschiede, wenn es um ihre Neigung geht, was sie mit den Kindern tun und welche Interessen und Neigungen von Mädchen und Jungen sie bevorzugt aufgreifen. Dies kann als Beleg dafür gewertet werden, dass männliche Fachkräfte in der Tat eine größere Vielfalt in den pädagogischen Alltag bringen, insofern sie zu anderen Materialien greifen und mit ihnen andere Produkte entstehen. Die diesbezüglichen Unterschiede in der experimentellen Spielsituation spiegeln zwar nur einen kleinen Ausschnitt des Kita-Alltags wider, sie werden aber ergänzt durch die Selbsteinschätzungen der Tandems in den zusätzlich geführten gemeinsamen Interviews, wo Erzieherinnen und Erzieher übereinstimmend Männern größere Bereitschaft zuschreiben, mit den Kindern zu toben, Außenaktivitäten zu unternehmen oder auf großteiliges "Baumaterial" im Unterschied zu kleinteiligerem "Bastelmaterial" zurückzugreifen.

#### Wechselwirkung mit dem Geschlecht des Kindes

Die bisherigen Ergebnisse des Vergleichs von Verhaltensqualitäten und Materialgebrauch bzw. Produkten macht deutlich, dass es wenig Sinn macht, nach Wirkungen des Geschlechts der Fachkräfte zu fragen, ohne zugleich das Geschlecht der Kinder in den Blick zu nehmen.

Dass dabei die Untersuchungsergebnisse sogar in höherem Maße vom Geschlecht der Kinder als vom Geschlecht der Fachkräfte beeinflusst scheinen, dürfte in erster Linie darauf zurückgehen, dass in unserer Stichprobe die Fachkräfte beiderlei Geschlechts sich aus ihrer professionellen Haltung heraus am Kind und an seinen Interessen orientieren. Das Kind tritt aber nicht quasi "geschlechtsneutral" in die Interaktion ein. Hierfür spricht, dass verschiedene Untersuchungen nahelegen, dass Kinder aufgrund familiärer und kultureller Einflüsse zumindest ab dem dritten Lebensjahr schon eigene geschlechtstypische Präferenzen zeigen und von sich aus zu gleichgeschlechtlichen Gruppenbildungen neigen und in diesen unterschiedliche Mädchen- oder Jungenkulturen entwickeln.

Dies heißt aber nicht, dass das Geschlecht der Fachkräfte für die Interaktion unbedeutend ist. Vielmehr spricht einiges dafür, dass wir es mit einem Wechselwirkungsgeschehen zu tun haben, bei dem sich die Fachkräfte zwar am Kind orientieren, die Kinder ihrerseits aber auch am Geschlecht des oder der Erwachsenen. Beide, Kind wie Erwachsener, orientieren sich am anderen und bringen zugleich beidseitig Neigungen und Vorlieben ein, die je nachdem, ob sie vom Gegenüber aufgegriffen oder ignoriert werden, sich wechselseitig verstärken oder neutralisieren können. Wer hier wen letztlich stärker beeinflusst, ist allein auf Basis der Datenanalyse ebenso wenig zu entscheiden, wie hieraus Aussagen abzuleiten sind über Lernerfahrungen und deren Relevanz für die Entwicklung der Geschlechtsidentität der Kinder.

#### Schlüsselszenen in der Interaktion zwischen Fachkräften und Kindern

Zusätzliche (noch nicht abgeschlossene) qualitative Analysen von "Schlüsselszenen" aus dem Filmmaterial der Tandem-Studie liefern hierauf bezogen aber zumindest Hinweise: Insbesondere in den gleichgeschlechtlichen Konstellationen finden wir Situationen, die sich durch wechselseitig intuitives Verstehen und Spiegeln, intensive Nähe und beidseitige Begeisterung auszeichnen und die dabei eine deutlich geschlechtliche Tönung aufweisen. Bemerkenswert ist, dass in diesen Szenen die Erzieher oder Erzieherinnen häufig besonders authentisch wirken sowie mehr intuitiv als reflektiert agieren. Hierzu zwei Beispiele:

Beim Bau einer Ritterburg sinnieren Erzieher und Junge darüber, wie man noch eine Papprolle in das Bauwerk integrieren könnte. Dabei nimmt der Erzieher in auffälliger Weise seine Stimme zurück und flüstert dem Jungen zu: "Wir könnten daraus eine Kanone bau-

en ... "Bei beiden blitzen die Augen und den Betrachtern drängt sich der Eindruck einer Männergemeinschaft auf, wobei das Flüstern nicht nur die Nähe der Akteure ausdrückt, sondern auch die Assoziation erweckt, dass sie so etwas wie "Komplizen" sind und eine Idee austauschen, die man sonst vielleicht so nicht ausspricht.

In einer Videosequenz von Erzieherin und Mädchen hält die Erzieherin eine Schnur hoch und das Mädchen fädelt Perlen auf. Dabei tauschen sich beide darüber aus, welche Perlen ihnen besonders gefallen. Die Erzieherin kommt ins Schwärmen: "Ich liebe ja so Rosa mit Glitzer". Und das Mädchen schwingt mit: "Ich liebe Orange …" Beide verharren im verzückten Blick auf ihre Kette und die Zeit scheint ein wenig still zu stehen im Moment intensiven Einvernehmens. Auch sie bilden an dieser Stelle eine in diesem Fall deutlich weiblich konnotierte Gemeinschaft.

Wir wissen nicht, was in solchen Szenen in den Kindern vor sich geht. Es spricht aber einiges dafür, dass die hier greifbare beidseitige Begeisterung und der emotionalen Gleichklang zwischen den Akteuren intensive und nachhaltige Lernerfahrungen auf Seiten des Kindes bewirkt. Aber männliche Fachkräfte sind nicht nur bezogen auf Jungen bedeutsam, wie auch weibliche nicht nur für Mädchen. Die Effekte in den gegengeschlechtlichen Konstellationen zeigen sich in unserer Untersuchung aber zumeist weniger deutlich.

# Welche Rolle spielt das Geschlecht und wie profitieren Kinder von Männern in Kitas?

Zusammengefasst lässt sich auf dem gegenwärtigen Stand der Tandem-Studie die Frage nach der Bedeutung des Geschlechts in der professionellen Erziehung vorläufig wie folgt beantworten:

Unter fachlichen Gesichtspunkten und auch im Interaktionsstil gegenüber Jungen und Mädchen unterscheiden sich männliche Fachkräfte kaum von ihren Kolleginnen. Sie greifen aber zu anderen Materialien und sprechen damit auch andere Interessen der Kinder an. Hiervon dürften insbesondere Jungen profitieren, weil ihre Präferenzen in hohem Maße mit denen der männlichen Fachkräfte übereinstimmen. Aber auch Mädchen gewinnen durch die hierdurch gegebene größere Vielfalt, insofern sie ihnen andere Perspektiven eröffnet.

Die qualitativen Analysen liefern zudem Hinweise darauf, wie in der Wechselwirkung zwischen Kindern und Fachkräften in unterschiedlichen Geschlechterkonstellationen auch unterschiedliche Formen emotionaler Beteiligung entstehen, die vermutlich verschiedene Formen der Lernerfahrung bewirken. Ob die Sichtweise von Männern als "Rollenvorbilder" diesem wechselseitigen Geschehen angemessen ist, sei dahingestellt. Auf jeden Fall spricht einiges dafür, dass Mädchen wie Jungen davon profitieren, wenn (auch) Männer als Interaktionspartner zur Verfügung stehen, die ihnen ermöglichen, "Unterschiede" zu erfahren und an ihnen lernen zu können.

An den genannten Beispielen wird aber auch ein Problem deutlich: In Situationen mit deutlich geschlechtlicher Konnotation agieren die Fachkräfte häufig intuitiv und folgen spontan eigenen Vorlieben und Neigungen, was sie besonders authentisch und emotional engagiert wirken lässt. Gleichzeitig liegt hierin die Gefahr, unbeabsichtigt geschlechtsstereotype Muster zu verstärken. Hier eine Balance zwischen Authentizität und Professionalität, Spontanität und Reflexion herzustellen, ist offenbar nicht leicht. Aber dies gilt für männliche wie für weibliche Fachkräfte.

#### **Zum Autor:**

**PROF. DR. PHIL. HOLGER BRANDES,** Studium von Pädagogik, Psychologie und Soziologie an der WWU Münster; Dipl.-Pädagoge und Dipl.-Psychologe; dort auch Promotion zum Dr. phil; gruppenanalytische Weiterbildung in Münster und Heidelberg, langjährige Tätigkeit als psychologischer Psychotherapeut; seit 1996 Professor für Psychologie an der Evangelischen Hochschule Dresden; seit 2013 Rektor der Hochschule.

Mehrjährige Forschungsaktivitäten im Bereich Männerforschung, Kleingruppen- und Kindergruppen-Forschung; Forschung zu Bildungsbenachteiligung und zu Geschlechterdifferenzen im pädagogischen Bereich. Leiter des "Tandem-Projektes" des BMFSFJ zu unterschiedlichem Erziehungsverhalten von männlichen und weiblichen Fachkräften in Kitas.

# Letzte Veröffentlichungen:

**Brandes, Holger (2008):** Selbstbildung in Kindergruppen. Die Konstruktion sozialer Beziehungen. München

**Brandes, H.; Andrä, M.; Röseler, W. (2012):** Das "Männliche" in der Erziehung. Geschlechtsspezifisches Erziehungsverhalten und männliches Rollenvorbild. In: Koordinationsstelle "Männer in Kitas" (Hrsg.): Männer in Kitas. Opladen, S. 151–166

# Was heißt Genderkompetenz?

# Entwickeln und Implementieren von Genderkompetenz in Kitas

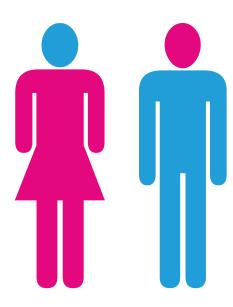
Genderkompetenz – die Fähigkeit, Geschlechteraspekte im eigenen Arbeitsfeld wahrzunehmen, fachlich zu bewerten und gleichstellungsorientiert zu handeln (deshalb oft auch gleichgesetzt mit und verstanden als Gleichstellungskompetenz) – gilt mittlerweile als berufliche Schlüsselqualifikation. Diese bezieht sich zum einen auf allgemein verbindliche rechtliche Rahmenbedingungen (Geschlechter- und Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming), auf wissenschaftliche Erkenntnisse und fachliche Standards (Geschlechterforschung und – für den Kita-Bereich – Geschlechterpädagogik), zum anderen auf das konkrete "Doing Gender" der beteiligten Personen, deren Habitus, Belange, Verhaltensweisen, deren Kommunikation und Interaktion.

Im Kita-Bereich allerdings ist Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation im Vergleich zu anderen Fachthemen und -diskursen wie auch im Vergleich zu anderen Fachgebieten der Kinder- und Jugendhilfe (z.B. Erziehungshilfen, Offene Kinder- und Jugendarbeit) bislang eher gering ausgeprägt und ausgebildet. Dies wird nicht zuletzt daran deutlich, dass Leitbilder, pädagogische Konzeptionen, QM-Handbücher oder Standards und Leitlinien bis hin zu den Orientierungsplänen für Bildung und Erziehung der Bundesländer insgesamt viel zu wenig – häufig aber auch gar nicht – auf Geschlechteraspekte reflektieren. Die Gründe dafür sind vielschichtig.

Der Kita-Bereich hat eine institutionelle Tradition als "weiblicher" Raum, der etwas abseits von Geschlechterkonflikten und -diskursen steht. Viele Fachkräfte folgen nach wie vor einer der (nach Zeiten der Geschlechtertrennung seinerzeit durchaus fortschrittlichen) Koedukation verpflichteten Ideologie der Gleichbehandlung: "Wir machen keine Unterschiede, alle Kinder werden gleich behandelt, also auch Jungen und Mädchen." Dies wird "modern" auch mit einem Ansatz der Individualisierung begründet. "Jedes Kind bekommt genau das, was es braucht – insofern spielen Geschlechterunterschiede keine Rolle mehr." Ob diese Annahmen tatsächlich zu den gewünschten Ergebnissen führen, wird in der Regel allerdings nicht mehr überprüft. Dem steht die Forderung nach einer *reflexiven* Koedukation entgegen, welche vor Ort bestehende Geschlechterverhältnisse untersucht und Gleichstellungsaspekte durchgängig in pädagogische Prozesse integriert.

Aufgrund der Zugänge in den Erzieherberuf findet sich im Kita-Bereich eine bislang überwiegend geschlechtshomogen weibliche personelle Besetzung. Damit fehlt vielen eine "sichtbare" Herausforderung zur Geschlechterdifferenzierung; die Gefahr, Geschlechteraspekte nicht nur auf der Ebene der Fachkräfte zu ignorieren, ist dadurch etwas größer. Im Zusammenhang mit dem Programm "MEHR Männer in Kitas" und dem Trend zur geschlechtlichen Heterogenisierung von Teams kommt es heute aber zu vielfältigen konzeptionellen und praktischen Fragen mit Geschlechterbezug. Häufig entsteht eine bestimmte Geschlechterdynamik auf der Teamebene und das bringt das Feld in Bewegung (vgl. Neubauer 2012). Dabei wird auch deutlich, dass sich viele Teams, Träger und Fachverbände noch nie so richtig mit "Geschlecht" beschäftigt haben – nun ist Genderkompetenz ebenso gefragt und gefordert wie das Entwickeln und Implementieren von Gleichstellungskompetenz.

#### 1. Was heißt Genderkompetenz?



Ganz kurz gefasst könnte ein wesentlicher Schritt in Richtung "Entwickeln und Implementieren von Genderkompetenz in Kitas" der folgende sein: drüber nachdenken, drüber reden – und etwas tun! Die Frage ist dabei, woher der notwendige Impuls zur Veränderung kommt; im Moment ist das wohl v.a. das Thema "Männer in Kitas". Etwas tun kann aber auch schon bedeuten, die eigene Haltung zu verändern, Geschlechterthemen nicht mehr "blöd", sondern (fachlich) interessant zu finden. Dahinter steht die generelle Beobachtung, dass im Kita-Bereich auf einer fachlichen Ebene zu wenig über allfällige Geschlechteraspekte reflektiert und kommuniziert

wird. Der Kita-Bereich setzt zwar ganz wesentlich auf Bildung und Lernen; er hat sich in den letzten Jahren auch sehr darum bemüht, ein eigenständiges Bildungsverständnis zu entwickeln ("Elementare Bildung", "Bildungsort Kita" usw.) – aber gibt es hierbei auch eine Perspektive auf *Geschlechter*bildung und *Geschlechter*lernen?

Entwicklungspsychologisch betrachtet ist die Ausbildung der Geschlechtsidentität jedenfalls eines der elementaren und zentralen Entwicklungsthemen im Kita-Alter und darüber hinaus. Anders als viele andere Entwicklungshemen und -aufgaben (z.B. in den Bereichen Motorik, Sprachfähigkeit, Sozialverhalten) wird dieses Thema jedoch seltenst in einer dezidiert fachlichen Perspektive begleitet – und also gleichsam eher dem Zufall überlassen.

Auf der anderen Seite entsteht mitunter ein gewisser Handlungsdruck – z.B. im Zusammenhang mit geschlechtertypischen Auffälligkeiten etwa bei Jungen und der gegenwärtigen Debatte um deren vermeintliche Bildungsbenachteili-

gung; wegen der Erwartungen und ggf. Bedenken von Eltern, wenn Männer als Erzieher neu ins Team kommen; bei Trägerwünschen hinsichtlich einer geschlechterbezogenen Ergänzung von Konzeptionen oder Richtlinien usw. Oft soll dieser Handlungsdruck dann möglichst schnell und "unkompliziert" abgearbeitet werden. Wenn Genderkompetenz vor Ort nicht hinreichend ausgebildet ist (oder beratend hinzugezogen wird), stoßen viele Teams hier schnell an ihre fachlichen Grenzen.

Den ganz schnellen und einfachen Lösungen stehen aber auch allgemein anerkannte fachliche Standards entgegen, ausformuliert etwa im sogenannten Situationsansatz, ähnlich auch im "situationsorientierten" Ansatz. Danach sollte vor jeder wesentlichen Veränderung, ob inhaltlich oder konzeptionell, eine Phase der Beobachtung und Situationsanalyse stehen. Dies fußt auf dem Gedanken, dass Themen und Angebote ganz wesentlich von den Lern- und Bildungsinteressen der Kinder ausgehen und jeweils deren eigener Lernmotivation folgen sollen. Gerade aus der Beobachtung und deren fachlicher Bewertung heraus muss sich also das pädagogische Handeln ableiten und begründen lassen. Nun, dieser Grundsatz sollte wohl entsprechend auch für Geschlechterlernen und -bildung der Jungen und Mädchen gelten. Und dies erfordert wiederum Genderkompetenz – zunächst v.a. im Sinn einer Sensibilisierung und Schulung der Wahrnehmung für vielfältige Geschlechteraspekte.

# 2. Schluss mit den Geschlechtermythen!

Einer durchgängigen und kompetenten Wahrnehmung von Geschlechteraspekten stehen im Kita-Bereich derzeit noch einige Barrieren entgegen. Ausgehend von der bereits skizzierten pädago-

gisch-institutionellen Tradition sehen wir hier einen häufig eher "laienhaften" Umgang mit Geschlechterthemen. Dies fällt auf, wenn man den Umgang mit anderen aktuellen Fachthemen vergleicht (z.B. Bildungsansatz, Krippenbetreuung, Inklusion), oder auch im Blick auf Engagement und Aufwand etwa für Systeme der Entwicklungsbeobachtung und -dokumentation oder beim Qualitätsmanagement. Mit "laienhaft" ist gemeint, dass es in Geschlechterdingen keinen bestimmbaren fachlichen Korridor gibt und dass keine orientierenden Standards formuliert sind; das Geschlechter- oder Genderwissen ist gering – man beruft sich auf das, was man so annimmt oder glaubt. So sind viele Geschlechtermythen (vgl.

so annimmt oder glaubt. So sind viele Geschlechtermythen (vgl. Fine 2012) im Umlauf, z.B. solche aus folgenden Bereichen: "Paläopoesie" oder "Paläomythologie": Der Mensch, so die soziobiologische Annahme, ist stammesgeschichtlich ein Jäger und Sammler – gemeint ist: ein Jäger und eine Sammlerin … – und deshalb hätten Frauen und Männer evolutiv "ganz andere"

Eigenschaften und Fähigkeiten entwickelt. Dagegen geht die Altertumsforschung inzwischen davon aus, dass sich deutlich geschlechterbezogene Arbeitsteilungen erst in der späten Steinzeit entwickelt haben. Als Ursache gelten gesellschaftliche Differenzierungsprozesse und nicht biologische Gegebenheiten. Der Jäger-und-Sammler-Mythos ist demnach eine im 19. Jahrhundert entstandene, aus heutiger Sicht pseudowissenschaftliche und lediglich affirmative (das Vorfindliche bestätigende) Projektion der damals üblichen Geschlechtsrollen in die Steinzeit zurück.

Biologismus: Auch hier werden wiederum biologische Gegebenheiten als Grundursache von Geschlechterunterschieden im Verhaltensbereich angenommen – "... das ist doch alles irgendwie biologisch!" Bei einer genaueren Betrachtung von Phänomenen der Geschlechterdifferenz fällt jedoch auf, dass diese Unterschiede oft sehr klein, also *relativ* und eben nicht absolut sind. Außerdem gibt es in der Regel eine große Streuung und Vielfalt *innerhalb* der Geschlechtsgruppen. Als Faustregel kann deshalb gelten: Varianz und Standardabweichung im jeweiligen Geschlecht sind weit größer als der durchschnittliche Unterschied zwischen den Geschlechtern. Dazu kommt, dass es schon biologisch mehr als nur zwei Geschlechtlichkeiten gibt. Mit einer biologischen (Intersexualität) wie sozialen Vielfalt (LGBT/LSBT, Regenbogenfamilien) muss auch die Kita rechnen und umgehen.

Neurosexismus: Mit dem Aufstieg von Neurowissenschaften und Gehirnforschung geht ein Trend einher, die wesentlichen Ursachen für Geschlechterunterschiede nun im menschlichen Gehirn zu suchen: "Das Gehirn macht's …". Das Gehirn ist allerdings keine geschlechtsspezifische Hardware, sondern ein biosoziales bzw. biokulturelles Organ. Es ist lebenslang, insbesondere aber in den ersten Lebensmonaten und -jahren, sowohl entwicklungsoffen als auch plastisch – "neuronale Plastizität" ist die Fähigkeit des Gehirns, sich je nach Bedarf und Verwendung zu verändern und anzupassen. Es ist also nicht zuletzt die Interaktion mit der sozialen und kulturellen Umwelt, die das Gehirn prägt und formt, und es gibt auch keine auf Ewigkeit an- und festgelegten männlichen oder weiblichen Hirntypen. Auch die seriöse Hirnforsche konzidiert deshalb: "Jedes Gehirn ist das Ergebnis seines Gebrauchs."

Die Entwicklung von Genderkompetenz beinhaltet fundamental, sich kritisch mit solchen Geschlechtermythen auseinanderzusetzen, eigene Annahmen in Frage zu stellen, das Geschlechter-Wissen der Fachkräfte und Teams, aber auch das von Leitungen und Trägerorganisationen systematisch auszubauen und in einen pädagogischen Kontext zu übertragen. Dazu gehört es auch, eigene biografische Bezüge aufzunehmen sowie danach zu fragen, welche sozialen und politischen Interessen hinter einer Annahme von sehr großen "natürlichen" Geschlechterunterschieden stehen. Geschlechterordnungen sind mit die stabilsten sozialen Strukturen, deshalb bleiben sie oft unbewusst und unreflektiert; Veränderungen sind heikel, besonders begründungsbedürftig und mit Widerständen behaftet.

### 3. Als Mensch geboren

Eine Betonung sozialer und kultureller Einflüsse auf Geschlechtlichkeit ("Gender") steht unter dem Verdacht, die "natürlichen" körperlichen Grundlagen zu ignorieren und ein "Anything goes" zur Norm zu machen. Dem ist entgegenzuhalten, dass auch Vorstellungen über das "Körpergeschlecht" ("Sex") und über biologische Dispositionen sehr wandelbar und letztlich diskursiv erzeugt sind. Dies zeigt die historische und interkulturelle Betrachtung. Definitive, ewiggültige Wahrheiten darüber, wie das biologisch Geschlechtliche das Geschlechterverhalten und die Geschlechterverhältnisse bestimmt, lassen sich mithin eigentlich nicht recht herausfinden: das Verhältnis von Sex und Gender wird also Anlass für Diskussionen bleiben. Zwar wird man einerseits nicht als Mann oder Frau geboren – aber eben auch nicht einfach nur als Mensch, denn Geschlechtlichkeit und geschlechtliche Zuschreibungsprozesse durchziehen sämtliche Lebensbereiche und Lebensäußerungen "von Anfang an".



Genderkompetenz weiß darum, dass sich der Begriff "Geschlecht" in einem von biologischen, psychologischen und sozialen Faktoren bis hin zu juristischen Definitionen beeinflussten Lebenslauf auf ganz verschiedene Bereiche bezieht. Dabei wird deutlich, dass etwas zunächst so scheinbar Einfaches und Eindeutiges wie "Geschlecht" ein doch ziemlich komplexes Phänomen ist, das sich nicht mit einfachen Antworten fassen lässt – und sich auch nicht in der schlichten Gegenüberstellung von zwei Geschlechtern erschöpft. Im Gespräch sind unter anderem:

```
Chromosomengeschlecht – v.a. XX und XY, auch X, XXY, XXX, XYY usw.

genetisches Geschlecht – Frage der Epigenetik, der Faktoren
für Gen(in)aktivität

gonadales Geschlecht – menschliche Keimdrüsen,
primäre Geschlechtsorgane

hormonales Geschlecht – bestimmte Produktion von Sexualhormonen
Hirngeschlecht – als Typologie ...
Geburtsgeschlecht – nach Personenstandsgesetz
juristisches Geschlecht – aktuelle amtliche Eintragung
morphologisches Geschlecht – äußeres Erscheinungsbild
psychologisches Geschlecht – Geschlechtsidentität
Beziehungsgeschlecht – sexuelle Orientierung ("Desire")
soziokulturelles Geschlecht – "Gender"
statistisches Geschlecht – Männer-Frauen-Vergleich im Durchschnitt
```

Kinder müssen sich in diesem komplexen Feld erst noch orientieren, sie müssen kulturelle Geschlechterkonzepte erlernen, verstehen und damit umgehen. Dies betrifft insbesondere das Körper- und das morphologische Geschlecht, die diversen Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen sowie die Vielfalt soziokultureller Geschlechtlichkeit. Viele Fachkräfte argumentieren hier phänomenologisch oder entwicklungspsychologisch und behaupten "Kinder wollen ein Geschlecht!" Man mag dem zustimmen, aber immer noch bleibt dabei zu fragen, warum das so ist (gängige Begründung: Die Erwachsenen tun's ja schließlich auch …), und welche Form das annehmen soll: Sollen Kinder sich an einer Idee der Vielfalt und der Spielräume der Geschlechter orientieren (können) oder an eher reduzierten Geschlechterbildern, die individuelle Entwicklung vorschreiben und womöglich einengen? Und woran erkennen wir, dass wir tatsächlich Spielräume erweitern?

In der Praxis geht es dann auch darum, die verschiedenen vorfindlichen Geschlechterkonzepte zusammenzubringen und für die Kinder erfahrbar zu machen.

Konzept (Geschlecht bedeutet)	Begriff (Ich bin vor allem)	Orientierung (Ich zeige mich als)
Differenz, Abstand	Geschlechtswesen, Mann – Frau, Junge – Mädchen	maskulin – feminin, "anders" (als die anderen)
Gleichheit, Egalität	Mensch	human, androgyn — "gleich" (etwa in Bezug auf Rechte und Pflichten)
Vielfalt, Diversität	Person, Individuum	individuell, einzigartig (auch in meiner Geschlechtlichkeit)

Keines dieser Konzepte ist sozusagen falsch, jedes für sich allein jedoch unterkomplex und in der Gefahr, sich zu einer Ideologie der Differenz, der Gleichheit oder der Individualität zu entwickeln.

Im Kita-Bereich wird Geschlechtlichkeit oft nur als Differenz-Ansatz gedacht: "Mädchen und Jungen sind anders." Erstaunlicherweise finden sich dann aber wieder kaum geschlechterdifferenzierende "offizielle" Angebote (z.B. eine phasenweise Aufhebung der Koedukation), sodass sich etwa die geschlechtshomogenen Gesellungswünsche der Kinder im Informellen einrichten (müssen). Wo sich unter der Hand eine geschlechterdifferenzierende Praxis eingestellt hat (z.B. in Bezug auf unterschiedliche Regeln für und im Umgang mit Mädchen und Jungen), wird diese beim Aufdecken oft schnell bestritten – vermutlich weil sie dem Gleichbehandlungsgedanken zuwiderläuft.

Bei den Gleichheits- und Vielfaltsansätzen wiederum wird Geschlecht nicht immer mitgedacht, sondern tendenziell ausgeblendet: "Sind wir nicht alle Menschen?". Kinder sollten aber auch verstehen lernen, dass Jungen (Männer) untereinander wie auch Mädchen (Frauen) untereinander zum einen auch in ihrer jeweiligen Geschlechtlichkeit nicht gleich sind (und sein müssen), sondern vielfältige Möglichkeiten haben, ihr Geschlecht zu leben. Zum anderen ist gerade der Gleichheitsgrundsatz vor dem Hintergrund wichtig, dass es im Alltag oft zu geschlechterbezogener Ungleichbehandlung und Benachteiligung kommt. Geschlechterverhältnisse zeigen sich nicht zuletzt im Alltag in konkreten Interaktionen und Strukturen. Diese zu erkennen und kritisch zu bewerten ist ein Kernelement der genderkompetenten sozialpädagogischen Professionalität. Dabei ist Geschlechtlichkeit kein Vielfaltsthema wie andere – alle sind permanent damit befasst, sind biografisch wie in der gegenwärtigen Lebenspraxis "betroffen".

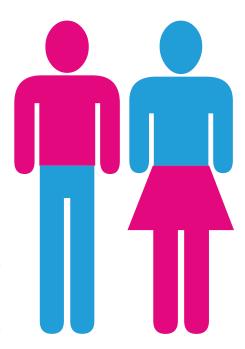
### 4. Konkurrenz-Themen: Individualisierung, Diversity und Inklusion

Eine Forderung nach mehr Genderkompetenz steht heute auch in einer gewissen Konkurrenz zu anderen Ansätzen im Kita-Bereich. So werden Individualisierung, Diversity und Inklusion von vielen Fachkräften weitgehend ohne Geschlechterbezug oder mindestens als Alternative zur Genderperspektive gedacht.

Ansätze der Individualisierung behaupten, dass sich die genauere Beobachtung von Geschlechteraspekten gleichsam erledigt, indem ja versucht wird, "jedem Kind individuell gerecht (zu) werden". Dem muss entgegengehalten werden, dass zur Individualität, zur individuellen Entwicklung auch das Geschlecht und die Geschlechtsidentität gehören. In diesem Sinn wären Geschlechtlichkeit und Geschlechterlernen mindestens in die Entwicklungsbeobachtung und -doku-

mentation aufzunehmen: Wie "weit" sind Jungen und Mädchen in ihrer Geschlechtsentwicklung? Welchen Geschlechterkonzepten folgen sie? Wie äußert sich das?

Ein Diversity-Ansatz geht davon aus, dass "Unterschiedlichkeit und Vielfältigkeit positiv und das Normale ist" – dem ist eigentlich nicht zu widersprechen. Manchmal gewinnt man allerdings den Eindruck, dass das Diversity-Argument gegen die etwas älteren Gender-Ansätze ins Feld geführt und ein genauerer Blick auf die konkreten Geschlechterverhältnisse gleichsam verweigert wird. Dies spitzt sich zu, wenn das "Doing Gender", wenn bestimmte geschlechtliche "Eindeutigkeiten" von Jungen und Mädchen übersehen, abgewertet oder abgewehrt



und nicht aufgegriffen werden. Das führt auch dazu, dass solche Phänomene (z.B. geschlechtertypische thematische Interessen, Beteiligungsvorlieben und Vermeidungsverhalten) weder beobachtet noch konzeptionell aufgegriffen werden. Man sieht nur, was man kennt ... Gleichberechtigung, Gleichstellung und Chancengleichheit – nicht nur individuell, sondern auch geschlechterbezogen! – sind und bleiben jedoch zentrale Erfolgskriterien auch für Diversity-Ansätze.

Ähnliches gilt für das Leitbild der Inklusion, das davon ausgeht, dass "alle von Anfang an dabei" sind. Inklusion bedeutet und verlangt, dass alle Menschen an ihrer Gesellschaft gleichberechtigt teilhaben (können). In einem inklusiven Bildungssystem sind dann alle willkommen und tun gleichermaßen mit. Viele Fachkräfte, die diesem Leitbild folgen wollen, sträuben sich jedoch gegen neuerliche "Ausschlüsse" – z.B. nach Geschlechtszugehörigkeit etwa in geschlechtshomogenen Angeboten – oder überhaupt gegen eine besondere Berücksichtigung von Genderaspekten. Dem ist entgegenzuhalten, dass zeitweise Differenzierungen dem Gesamtziel nicht entgegenstehen müssen, sondern dieses sogar noch befördern können. Niemand wird auf die Idee kommen, besondere Förderbedarfe mit dem Argument der Inklusion gänzlich auszuschlie-Ben, auch wenn wir daran festhalten wollen, dass dies zukünftig in inklusiven Zusammenhängen zu erfolgen hat. Warum sollte man dann nicht auch die geschlechtliche Entwicklung fördern? Außerdem ist und bleibt die Kategorie Geschlecht auch eine zentrale Kategorie zum Beispiel hinsichtlich der Bewertung von Zugängen und Benachteiligungen im Bildungserfolg.

Eine Möglichkeit, diese Ansätze miteinander zu verbinden, liegt im Konzept der Intersektionalität. Intersektionalität meint zunächst die Überschneidung verschiedener Diskriminierungs- und Benachteiligungsformen in einer Person. Dies lässt sich auch so denken, dass Genderaspekte nicht immer im Vordergrund stehen müssen, sondern sich in typischer Weise mit anderen sozialen Kategorien verschränken, vor allem mit

- Herkunft, Migrationserfahrung
- Klasse, Schicht, Sozialstatus
- Alter, Generationszugehörigkeit
- sexueller Identität/Orientierung
- Nationalität, Ethnizität, Hautfarbe
- Gesundheit, Behinderung
- Religionszugehörigkeit.

Dabei geht es dann darum, vielfältige Chancen, Handlungsoptionen und Spielräume unabhängig von solchen Zugehörigkeiten (aber unter deren Beachtung) zu eröffnen und zu erweitern. Ähnliche Anschlüsse bietet das Konzept der vorurteilsbewussten Erziehung. Gerade hinsichtlich der Eigenschaften und Fähigkeiten der Geschlechter gibt es viele alltägliche Annahmen – aber auch Vorurteile, die oft unterschwellig wirken und behindern. Geschlechterbezogene Vorurteile oder Verzerrungen ("Gender Bias") wirken auf doppelte Weise:

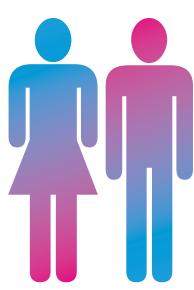
- Es wird Gleichheit oder Ähnlichkeit von Jungen und Mädchen, Frauen und Männern angenommen, wo diese nicht vorhanden ist.
- Es werden Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen, Frauen und Männern angenommen, wo (möglicherweise) keine existieren.

Zielsetzung und Aufgabe einer genderkompetenten Fachlichkeit ist es dann, solche geschlechterbezogenen Verzerrungen (sowohl in der eigenen Wahrnehmung als auch bei den Kindern und Eltern) zu erkennen und zu bearbeiten, sodass sie dauerhaft vermieden oder zumindest verringert werden können. Eine Schwierigkeit liegt wiederum darin, dass es bei vielen Geschlechterthemen keine absoluten Sicherheiten und Orientierungen gibt – die Bewertung der Geschlechterverhältnisse muss unter Einsatz von Genderkompetenz vor Ort geschehen. Dabei zeigt sich eine Ambivalenz der Geschlechterkategorie: Mal spielt Geschlecht mehr eine Rolle, mal weniger; mal muss es hervorgehoben und berücksichtigt werden, mal ist es fachlich notwendig, das Geschlecht gerade nicht zur entscheidenden Kategorie zu machen (sog. "Genderparadox").

### 5. Außer Konkurrenz: Genderkompetenz

Nachdem wir bereits mehrfach die Notwendigkeit von Genderkompetenz beschrieben haben, wollen wir nun zusammenfassend deren Ausgangspunkt bestimmen und eine knappe Definition geben.

- Mit alltäglichen Phänomenen und Verhaltensweisen verbindet sich eine Tendenz zur kulturellen Vergeschlechtlichung: "Was männlich ist, kann nicht weiblich sein und umgekehrt." (Sexuierung, "Doing Gender")
- Geschlechterverhalten und Geschlechterverhältnisse sind insofern "gemacht" und nicht "natürlich".
- Genderkompetenz ist dann die Fähigkeit, Gender-Aspekte und geschlechterbezogene Zuschreibungen gleichermaßen im Aufgabenfeld, in Bezug auf die Klientel wie im eigenen professionellen Handeln wahrzunehmen, fachlich zu bewerten und gleichstellungsorientiert zu handeln.
- Genderkompetenz ist also eine berufliche Schlüsselqualifikation; sie integriert sich auch in andere Modelle von Schlüsselqualifikationen, die etwa personale Kompetenz, Fach- und Sachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz unterscheiden.
- Genderkompetenz bezieht sich dabei nicht nur auf Problemzugänge (Benachteiligung, Diskriminierung), sondern entwickelt auch einen Ressourcenblick: Geschlechtlichkeit als Entwicklungs- und Gestaltungsfeld, als Gegenstand kreativer Aneignung und produktiver Bewältigung, als Spannungsmoment usw.



Elemente der Entwicklung und Implementierung von Genderkompetenz – nicht nur in Kitas – sind dann:

- Qualifizierung: Aus-, Fort- und Weiterbildung mit dem Ziel der eigenen Information und Sensibilisierung sowie zur Verbesserung des Geschlechter-Wissens, z.B. eigens im Gender-Training oder im Rahmen von Biografiearbeit: "Wie geht und wie entsteht Geschlecht?" (Auch das eigene!);
- Analyse: Erstellung geschlechterbezogener Situationsanalysen und Integration von Genderaspekten bei jedem anderen aktuellen Hauptfokus, Verankerung der Gender-Perspektive in der Entwicklungsbegleitung und -dokumentation;
- Diskurs: Im Team, mit Kindern und Eltern über Geschlechtlichkeit, Geschlechterverhalten und Geschlechterverhältnisse ins Gespräch kommen: Geschlecht als Bildungsthema und Thema der Erziehungspartnerschaft;
- Angebote: nämlich zu Geschlechterlernen und Geschlechterbildung im Rahmen des jeweiligen Bildungskonzepts; dazu gehört auch die Überprüfung des Raumangebots bzw. -konzepts, des personalen Angebots, der methodischen Zugänge;
- Sprache: Sie artikuliert und konstruiert Wirklichkeit, deshalb reflexive (gendersensible, geschlechtergerechte) Sprachverwendung trainieren; Gender-Aspekte auch bei Gestaltungsfragen und im Zusammenhang mit Kommunikation und Konflikt bedenken;
- Konzept: Hier werden geschlechterbezogene konzeptionelle Aussagen getroffen und überprüfbare Qualitätsaussagen formuliert (etwa in Bezug auf SGB VIII/KJHG § 9.3: "unterschiedlichen Lebenslagen berücksichtigen, Benachteiligungen abbauen und die Gleichberechtigung fördern").

Es gibt unterschiedlichste Modelle dazu, was Genderkompetenz alles beinhaltet. So schlägt Margitta Kunert-Zier (2008) ein dreiteiliges Modell von Genderkompetenz als Zusammenspiel von Genderwissen, Selbstkompetenzen, Praxisund Handlungskompetenzen vor.

# Genderkompetenz = Genderwissen, Selbstkompetenzen, Praxis- und Handlungskompetenzen

"Genderwissen umfasst z.B. ein nach Geschlechtern differenziertes Grundwissen über gesellschaftliche Strukturdaten, Macht-, Ressourcen- und Arbeitsverteilung, Kenntnisse über die Konstitution und Hierarchisierung von Geschlechterverhältnissen, Geschlechtertheorien, historisches Wissen über die Frauenbewegungen [und Männerbewegungen! – G.N.], Erwerb von auf die jeweiligen Zielgruppen bezogenes Fachwissen, Kenntnisse über theoretische und empirische Studien zu den Lebenslagen etc. (...)

Zum Erwerb von Selbstkompetenzen sind Formen des biografischen Arbeitens sinnvoll, Reflexionen über den Umgang mit dem eigenen Geschlecht, bewusstes Wahrnehmen eigener Ambivalenzen, Ängste und Vorstellungen von den Geschlechtern. Eine Kultur der Akzeptanz von Verunsicherung über

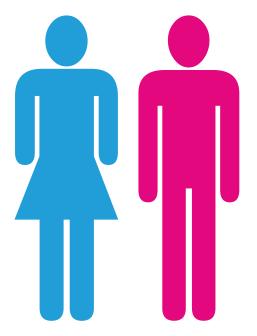
Geschlechter ist notwendig, um grundsätzlich eine Haltung der begleitenden Offenheit in pädagogischen Interaktionen zu erwerben. Des Weiteren gehört ein bewusster Umgang mit Grenzen und Möglichkeiten im Umgang mit den Geschlechtern, die bewusste Qualifizierung eigener Fähigkeiten für die geschlechtsbezogene Pädagogik sowie die Entwicklung kommunikativer Kompetenzen, Konflikt- und Dialogfähigkeit zum Erwerb von Genderkompetenz (...).

Zu den Praxis- bzw. Handlungskompetenzen zählt z.B. (...) die Wahrnehmung von Verhaltensweisen und Interaktionsmustern der Geschlechter zu schulen und zu interpretieren sowie die eigenen Wirkungen auf Mädchen und Jungen wahrzunehmen und zu überprüfen. Sinnvoll ist es überdies, die Praxisreflexion von Anbeginn geschlechtsbezogen und im Geschlechterdialog zu betreiben. Praktika in Gender-Tandems oder generell zu zweit sind ein weiterer Weg, geschlechtsbewusste Pädagogik reflektiert einzuüben (...)." (Kunert-Zier 2008, 51)

### 6. Genderkompetenz in der Alltags-Praxis

Ist die Notwendigkeit einer Entwicklung von Genderkompetenz erkannt, entsteht die Frage, wie das denn konkret anzugehen sei. Neben Fallarbeit und Fortbildung empfiehlt sich dabei eine Projektstruktur. Zwei Projekte zur Implementierung von Genderkompetenz im Kita-Bereich auf kommunaler Ebene sind bereits ausführlich an anderer Stelle beschrieben:

- Stadt Sindelfingen Projekt "Gender Mainstreaming – ein Thema für die Kindertagesstätten?!" (Neubauer 2013, 47–51)
- Stadt Leonberg Projekt "Weiterentwicklung der Genderqualität im Bereich Kindertageseinrichtungen" (Neubauer 2013, 52–58)

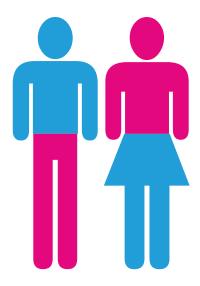


Bei ganz unterschiedlichem Ansatz und Verlauf dieser und anderer Projekte gibt es dennoch einige gemeinsame Seiten. Es geht jeweils darum, Geschlechteraspekte und eigene Geschlechtlichkeit in die Professionalität zu integrieren, umgekehrt Professionalität und Authentizität im Geschlechtlichen zu verbinden, d.h. nicht mehr "laienhaft" zu agieren. Dazu gehört der biografische und persönliche Bezug. "Genderkompetenz unterscheidet sich von anderen professionellen Kompetenzen dadurch, dass die Pädagoginnen und Pädagogen eigene Geschlechterthemen und geschlechterpolitische Haltungen mit ihrem professionellen Auftrag verknüpfen müssen. Ohne einen persönlichen Bezug,

ohne ein Bewusstsein über den eigenen Umgang mit Geschlechterthemen ist Geschlechterpädagogik kaum denkbar." (Kunert-Zier 2008, 50)

Eine Grundmelodie im Prozess der Auseinandersetzung ist auch die Frage nach (positiven) Geschlechterbildern und der jeweils hinterlegten Werthaltung: "Wie wollen/sollen wir zusammenleben – als Geschlechtswesen, Männer, Frauen, Jungen, Mädchen, Väter, Mütter." Dabei sollte deutlich werden, dass entscheidend nicht das ist, was wir etwa geschlechterpolitisch wollen oder gerne hätten, sondern was wir tun und tatsächlich erreichen. Gerade in Geschlechterdingen gilt: "Was erzieht ist wie wir leben." In diesem Zusammenhang ist oft zu hören, dass das Private auch schon "politisch" ist – das gilt aber für das Fachliche genauso: Gleichberechtigung, Gleichstellung, Chancengleichheit usw. sind Grundrechte bzw. Kernanliegen unseres Gemeinwesens und eben nicht nur Sache der großen Politik, sondern etwas, das alle angeht.

### 7. Genderkompetenz und "Männer in Kitas"



Bei der Implementierung von Genderkompetenz sind andere aktuelle Entwicklungsansätze im Kita-Bereich jeweils mit einzubeziehen. Dies gilt z.B. für die Bildungs- und Entwicklungsfelder, wie sie die Orientierungspläne für Bildung und Erziehung der Bundesländer formulieren (für Baden-Württemberg vgl. Neubauer 2013, 52–58), oder für ein Programm wie "MEHR Männer in Kitas" (vgl. Neubauer 2012).

Mit mehr Männern in der Kita steht auch die situative Entscheidung für oder gegen Koeduaktion auf einer ganz neuen Grundlage. Im Blick auf die potenzielle geschlechterpädagogische Vielfalt verfügt ein geschlechtergemischtes Team ja über neun Möglichkeiten, statt nur drei im geschlechtshomogenen Team:

# "Geschlechterpädagogische Vielfalt"

Koedukation:

- geschlechtergem. Gruppe + geschlechtergem. Leitung
- geschlechtergemischte Gruppe + männliche Leitung
- geschlechtergemischte Gruppe + weibliche Leitung

Jungenarbeit/ -pädagogik:

- Jungengruppe + Erzieher leitet/leiten
- Jungengruppe + geschlechtergemischte Leitung

Mädchenarbeit/

• Mädchengruppe + Erzieherin leitet/Erzieherinnen leiten

-pädagogik:

• Mädchengruppe + geschlechtergemischte Leitung

Crossover-Situation:

- Jungengruppe + Erzieherin leitet/Erzieherinnen leiten
- Mädchengruppe + Erzieher leitet/leiten

Ein genderkompetentes Team wird die Chancen und Möglichkeiten dieser Vielfalt ausloten, reflektieren und gezielt einsetzen, denn letztlich gilt auch in geschlechterpädagogischen Zusammenhängen, dass Vielfalt besser ist und breitere Lernmöglichkeiten verspricht, als eine weitgehende Beschränkung nur auf die koedukative Standardsituation.

Zur Geschlechterdynamik in gemischten Teams (vgl. Neubauer 2012) gehört auch, dass die Beteiligten sich mit den gängigen Zuschreibungen auseinandersetzen müssen. Einige davon könnte man stehen lassen, von anderen dagegen muss man sich distanzieren.

Männer sind keine Erzieherinnen

Männer sind schlechte Erzieher Männer sind gefährliche Erzieher

Männer sind die besseren Erzieher Männer sind die wichtigeren Erzieher

Männer sind die gesuchteren Erzieher Männer sind einfach gute Erzieher Frauen sind keine Erzieher

Frauen sind schlechte Erzieherinnen Frauen sind gefährliche Erzieherinnen

Frauen sind die besseren Erzieherinnen Frauen sind die wichtigeren Erzieherinnen

Frauen sind häufiger Erzieherinnen Frauen sind einfach gute Erzieherinnen

Männer gelten als schlechte Erzieher, weil sie sich insgesamt zu wenig um Erziehung, Bildung und "Care" kümmern, zu selten diesen Beruf ergreifen und angeblich nicht über die notwendigen Fähigkeiten verfügen. Sie gelten als gefährliche Erzieher, weil sie "als Männer" in vielen Situationen zu risikooffen agieren, aber auch im Kontext des sogenannten Generalverdachts. Umgekehrt wird ihnen gerne auch Positives zugeschrieben: Sie sind die besseren Erzieher, weil sie endlich die mentalen Beschränkungen eines frauendominierten Arbeitsfelds aufbrechen; sie sind die wichtigeren Erzieher für (schwierige) Jungen und Väter. Aus einer genderkompetenten fachlichen Perspektive heraus sind Vorbehalte wie Überhöhungen ziemlich fragwürdig; es bleibt allein, dass Männer im Kita-Bereich momentan etwas gefragter sind aufgrund ihrer zahlenmäßig deutlichen Unterrepräsentanz.

Umgekehrt gelten auch Frauen als schlechte Erzieherinnen – etwa für Jungen – und als gefährlich, weil sie angeblich einseitige Kompetenz- und Erwartungsprofile vermitteln. Viele halten sie allerdings dennoch für die besseren und wichtigeren Erzieherinnen – wegen "mütterlicher" Fähigkeiten nicht zuletzt im Kleinkindalter (wie uns auch ein Teil der Bindungsforschung glauben machen will). Natürlich sind Frauen aufgrund der institutionellen Tradition des Kita-Bereichs dort gegenwärtig viel häufiger anzutreffen als Männer, jedoch ändert sich das Zahlenverhältnis langsam, aber stetig. Und – eine gute Ausbildung, Praxiseinführung und Genderkompetenz selbstverständlich vorausgesetzt – unterm Strich bleibt: Erzieher sind wohl so gut oder so schlecht, so fähig oder kompetent, wie Frauen im Durchschnitt als Erzieherinnen sind. Und auch Erzieherinnen sind so gut oder so schlecht, so fähig oder kompetent, wie Männer im Durchschnitt als Erzieher sind.

Beide erkennen als Vorteil geschlechtsgemischter Teams, dass heterogene Teams in der Regel innovativer sind und längerfristig gewinnbringender zusammenarbeiten. Dabei ist der geschlechterpädagogische Vorteil der Erzieher, dass sie sich mit Männlichkeit und Weiblichkeit *aus ihrem Mannsein heraus* auseinandersetzen; der geschlechterpädagogische Vorteil der Erzieherinnen wiederum ist, dass sie sich mit Weiblichkeit und Männlichkeit *aus ihrem Frausein heraus* auseinandersetzen. Beides zusammengenommen sollte dann eine gute Voraussetzung für Geschlechterlernen und Geschlechterbildung von Jungen und Mädchen wie für Bildungsprozesse in der Erziehungspartnerschaft sein.

# 8. Gender Mainstreaming, Genderkompetenz und -qualität (Workshop-Paper)



Mit der Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in der Einrichtung werden Träger, Leitung und Team in ihrer Fähigkeit gestärkt, ein geschlechtergerechtes Angebot vorzuhalten und ihre Dienstleistungen gender- und gleichstellungskompetent weiterzuentwickeln. Daneben geht es auch um die geschlechtergerechte Gestaltung der internen Organisation – und damit beidesmal vor allem um das alltägliche Miteinander, denn gerade im Sozial- und Bildungsbereich stehen Menschen und weniger "Produkte" im Mittelpunkt.

Der Nutzen von Gender Mainstreaming muss sich dabei auch daran messen lassen, inwiefern die Angebots- oder Dienstleistungsqualität verbessert werden kann. Die grundlegende Zielperspektive heißt kurz gefasst: zufriedene, gut versorgte

und rundum gut gebildete Jungen und Mädchen; zufriedene Eltern und zufriedene Fachkräfte. Gender Mainstreaming stellt dabei die Frage nach der Bedeutung von Geschlechteraspekten für Qualität und Zufriedenheit. Dabei geht es um die Qualität der Arbeit und um die Kompetenz der Fachkräfte – also um Genderqualität und Genderkompetenz als zwei sich ergänzende Modelle.

### MODELL "GENDER-QUALITÄT"

Das Modell "Gender-Qualität" fragt nach der Geschlechtergerechtigkeit etwa von Dienstleistungen in vier Dimensionen:

- 1. Struktur-Qualität: Sind Rahmenbedingungen und Voraussetzungen geschlechtergerecht? (z. B. Heterogenität im Team, Raumkonzept, Zeitstruktur)
- 2. Prozess-Qualität: Sind Vorgehen und Erleben geschlechtergerecht? (z. B. prinzipiell gleiche Zugänge in allen Bildungs- und Förderbereichen)
- 3. Ergebnis-Qualität: Sind Produkt oder Leistung geschlechtergerecht? (z. B. keine geschlechtliche Benachteiligung beim formellen Bildungserfolg)
- **4. Konzept-Qualität:** Sind Leitlinien und Grundidee geschlechtergerecht? (z. B. in Bezug auf eine Ausgewogenheit der Annahmen über Gleichheit, Unterschiedlichkeit und Unbestimmtheit der Geschlechter)

Die strukturierte Überprüfung der Gender-Qualität kann im Rahmen des Qualitätsmanagements sowie durch eine sogenannte Gender-Analyse oder ein Audit erfolgen.

#### MODELL "GENDER-KOMPETENZ"

Das Modell "Gender-Kompetenz" fragt nach dem geschlechterbezogenen Sachverstand und der entsprechenden Qualifizierung von Fachkräften. Das meint nicht zuletzt die Fähigkeit, Geschlechteraspekte – insbesondere geschlechterbezogene Zuschreibungen – im eigenen Aufgabenfeld und im professionellen Vorgehen zu identifizieren und gleichstellungsorientiert zu handeln. Der Reflexionshintergrund für Gender-Kompetenz ist das Wissen darum, dass Geschlechterverhalten und Geschlechterverhältnisse "gemacht" und nicht einfach "natürlich" sind. Insofern geht es immer auch darum, die geschlechterbezogenen Spielräume der Beteiligten zu vergrößern und ihnen neue Handlungsoptionen zu eröffnen.

Gender-Kompetenzen integrieren sich in die vier Bereiche von Schlüsselqualifikationen:

Personale Kompetenz: Welche Haltung und Reflexivität habe ich in Geschlechterdingen? (Frage der persönlichen Offenheit)

Fach- und Sachkompetenz: Was muss ich über Geschlechterthemen wissen? (Fachwissen, Konzepte, Praxistheorie)

Methodenkompetenz: Was tue ich wie? (Instrumente und Handwerkszeug, Gender-Analyse, geschlechtersensible Folgenabschätzung, geschlechterpädagogische Methoden)

Sozialkompetenz: Wie gehen wir miteinander um? (mit den Jungen und Mädchen, den Müttern und Vätern, den Kolleginnen und Kollegen im Team)

Gender-Kompetenz ist eine Frage der Aus-, Fort- und Weiterbildung, aber auch ein Thema der kontinuierlichen Reflexion der eigenen Arbeit für sich und im Team sowie von Fachberatung und Praxisanleitung.

#### Literatur:

- ABDUL-HUSSAIN, SURUR (2012): Genderkompetenz in Supervision und Coaching. Wiesbaden BUDDE, JÜRGEN; VENTH, ANGELA (2009): Genderkompetenz für lebenslanges Lernen. Bildungsprozesse geschlechterorientiert gestalten. Bielefeld
- DRÄGER, TANJA (2008): Gender Mainstreaming im Kindergarten. Stuttgart
- Fine, Cordelia (2012): Die Geschlechterlüge. Die Macht der Vorurteile über Frau und Mann. Stuttgart 2012
- Hubrig, Silke (2010): Genderkompetenz in der Sozialpädagogik. Köln
- Koordinationsstelle "Männer in Kitas" (Hrsg.) (2012): Männer in Kitas. Opladen
- Krabel, Jens; Cremers, Michael (Hrsg.) (2008): Gender Loops. Praxisbuch für eine geschlechterbewusste und -gerechte Kindertageseinrichtung. Berlin www.genderloops.eu/de/
- Krebs, Angelika; Neubauer, Gunter (2010): Männer für erzieherische Berufe gewinnen Perspektiven definieren und umsetzen. Impulse und Anregungen für eine größere Vielfalt in Tageseinrichtungen für Kinder. Hrsg.: Baden-Württemberg Stiftung. Stuttgart www. bwstiftung.de/uploads/tx\_ffbwspub/Maenner\_Erzieherberufe\_Broschuere\_03.pdf
- **KUNERT-ZIER, MARGITTA (2005):** Erziehung der Geschlechter. Entwicklungen, Konzepte und Genderkompetenz in sozialpädagogischen Feldern. Wiesbaden
- **KUNERT-ZIER, MARGITTA (2008):** Den Mädchen und den Jungen gerecht werden Genderkompetenz in der Geschlechterpädagogik. In: Böllert, K./Karsunky, S. (Hrsg.): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden, S. 47–61
- **Neubauer, Gunter (2012):** Geschlechterdynamik in gemischten Kita-Teams. Herausforderung für Beratung und Begleitung. In: Koordinationsstelle "Männer in Kitas" (Hrsg): Männer in Kitas. Opladen, S. 233–246
- **Neubauer, Gunter (2013):** Gleichstellung beginnt im Kindergarten! Eine Arbeitshilfe zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Kindertageseinrichtungen. Hrsg.: Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Senioren Baden-Württemberg. Stuttgart
- RABE-KLEBERG, URSULA (2003): Gender Mainstreaming und Kindergarten. Weinheim und Basel
- Rose, Lotte (2004): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit. Weinheim und München
- **Wahlström, Kajsa (2013):** Jungen, Mädchen und Erzieher/-innen. Geschlechterbewusste Pädagogik für die Kita. Weinheim und Basel
- ROHRMANN, TIM (2013): Geschlechtsbewusste Pädagogik eine Gratwanderung. In: Wagner, P.: Handbuch Inklusion: Grundlagen vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung. Freiburg, S. 93—106
- **WALTER, MELITTA (2005):** Jungen sind anders, Mädchen auch. Den Blick schärfen für eine geschlechtergerechte Erziehung. München
- **Weigand, Ilka (2012):** Frauen und Jungen eine pädagogische Herausforderung. Göttingen

#### **Zum Autor:**

**GUNTER NEUBAUER,** Jahrgang 1963, ist geschäftsführender Gesellschafter im Sozialwissenschaftlichen Institut Tübingen (SOWIT). Er arbeitet vor allem im Bereich Gesundheitsförderung, Geschlechterpädagogik und Genderkompetenz sowie als Organisationsberater und Trainer für Gruppendynamik.

Er studierte u.a. Erziehungswissenschaft in Tübingen und schloss ab als Diplom-Pädagoge, Diplom-Theologe und Erzieher. Er ist Lehrbeauftragter an der Universität Tübingen und der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg.

Seine aktuellen Arbeitsschwerpunkte: Jungen- und Männergesundheit (z.B. Mitarbeit am ersten deutschen Männergesundheitsbericht und am Männergesundheitsbericht 2013), Männer in Kitas – Jungen in Kitas –Geschlechterpädagogik in Kitas, Jungensozialarbeit, Genderkompetenz in Organisationen.

# Geschlechterorientierung als Leitlinie und Qualitätsstandard

Die Welt ist in zwei Hälften geteilt: Zuerst nehmen wir immer das Geschlecht wahr. Wir sehen in den Kinderwagen und fragen: "Junge oder Mädchen?" Geschlechtsspezifische Unterschiede sind auf biologische Faktoren und unser Kulturerbe zurückzuführen. Wir wissen nicht sicher, in welchem Umfang das Gehirn männlicher Babys bereits durch männliche Geschlechtshormone anders gepolt wird und inwieweit Hormone und Chromosomen so wirken, dass das Verhalten eines Menschen dadurch entscheidend geprägt wird. Die Wissenschaft ist sich darüber uneins.

Auch lohnt sich ein Kulturvergleich. Die Anthropologin Margaret Mead untersuchte verschiedenste Kulturen weltweit auf eine geschlechtsspezifische Rollenverteilung hin und stellte dabei fest: Es gibt auch Kulturen, in denen Männer für die Erziehung der Kinder zuständig sind. (Mead 1971)

# Geschlechterorientierung als gesellschaftspolitische Leitlinie und Verpflichtung

In Westeuropa und den USA haben die verschiedenen Strömungen und Wellen einer modernen Frauenrechts- und -emanzipationsbewegung, die sich seit Mitte des 19. Jahrhunderts für die Gleichberechtigung von Frauen in Staat und Gesellschaft einsetzte, entscheidend dazu beigetragen, die traditionelle Geschlechterrollenverteilung zu hinterfragen und zu verändern.

Mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen unserer Gesellschaft wurde in den vergangenen Jahrzehnten viel unternommen. In den 1990er Jahren verankerte sich dieses alte Ziel sogar in der europäischen und nationalen Gesetzgebung als Leitprinzip für Regierungen und Organisationen – unter dem etwas sperrigen Begriff "Gender Mainstreaming". Doch nach wie vor ist das Zusammenleben von Mann und Frau in unserer Gesellschaft durch überkommene geschlechtsspezifische Rollenbilder und Rollenerwartungen geprägt, die reflektiert und überwunden werden müssen.

# Geschlechterorientierung als Leitlinie und Notwendigkeit in Kindertageseinrichtungen

Kinder im Vorschulalter befinden sich in einer Lebensphase, die ihre weitere Entwicklung entscheidend prägt. Sollen Mädchen und Jungen die gleichen Chancen auf ein selbstbestimmtes Leben erhalten, müssen Kindertageseinrichtungen nach den Maßgaben einer geschlechtergerechten Bildung und Erziehung arbeiten. Dafür die Rahmenbedingungen zu schaffen gehört also zu den grundlegenden Prämissen zur Förderung von Chancengleichheit.

Das schreiben nicht nur EU-Richtlinien vor: Ziele und Aufgaben werden in der nationalen Gesetzgebung, den Bildungsplänen der Bundesländer und auf kommunaler Ebene benannt. Im § 9, Absatz 3 des Kinder- und Jugendhilfegesetzes wird explizit gefordert, die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern. So enthält der Bayerische Bildungs- und Erziehungsplan ein eigenes, umfangreiches Kapitel zu "Mädchen und Jungen – Geschlechtersensible Erziehung" (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen & Staatsinstitut für Frühpädagogik München 2006).

"Genderkompetenz verankern, geschlechtersensibel handeln" ist eine der zehn Leitlinien im "Orientierungsrahmen für eine nachhaltige Jugend-, Familien-, Bildungs- und Sozialpolitik" des Referats für Jugend, Familie und Soziales der Stadt Nürnberg (Stadt Nürnberg o.J.). Diese Leitlinien geben die Richtung und Schwerpunkte der Sozialpolitik in Nürnberg vor und gelten als handlungsverpflichtend für alle Verantwortlichen der kommunalen Jugend-, Familien-, Bildungs- und Sozialpolitik. Der "Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Nürnberg 2012 bis 2014" greift das Ziel der Steigerung des Anteils von männlichen Fachkräften in Kitas explizit auf (Aufgabenbereich "Gendergerechte Bildung und Erziehung"). (Stadt Nürnberg 2012)

# Geschlechterorientierung als Qualitätsstandard in Kindertageseinrichtungen

Was heißt nun "gendergerechte Bildung und Erziehung"? Wie lassen sich Qualitätsstandards für eine geschlechtersensible Pädagogik benennen? Hierzu gibt es – bisher – keinen festen Fahrplan, keine klaren Handlungsanweisungen, kein Rezept. Aber es gibt Orientierungsebenen, die uns zu einer Betrachtung des Vorhandenen unter einem anderen Blickwinkel einladen, und uns dabei neue und vielfältige Handlungsperspektiven eröffnen:

- Lebensweltorientierung
- Arbeitsfeldorientierung: Qualität der Institution und des Personals, u. a. Leitlinien, Konzepte und fachliche Standards, strukturelle Rahmenbedingungen und Organisationsformen im Alltag, Personaleinsatz und -förderung



- Subjektorientierung: Entwicklung einer personenzentrierten Grundhaltung
- Prozessorientierung: der Weg und die Kultur für ein gelingendes Miteinander
- Ergebnisorientierung: das Ziel im Blick

Um die Gender-Qualität im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen differenziert und strukturiert zu betrachten, analysieren und beurteilen zu können, bedarf es einer Verankerung dieses Themas auf Trägerebene. Drei Jahre Modellprojekt "MEHR Männer in Kitas" haben Geschlechterfragen in Kindertageseinrichtungen der Stadt Nürnberg zum Thema gemacht. Zahlreiche Veranstaltungen haben verschiedene Aspekte des Themas beleuchtet, verschiedene Modell-Einrichtungen haben das Thema aufgegriffen und sind konkrete Schritte der Umsetzung gegangen. Die Ergebnisse dieser Arbeit sind sowohl in das "Werkstattbuch MEHR Männer in Kitas" als auch in ein "Konzept für Gendergerechtigkeit und geschlechterbewusste Pädagogik für die Kindertagesstätten der Stadt Nürnberg" eingeflossen.

# Geschlechterorientierung in allen Bildungsbereichen und auf allen Gestaltungsebenen im Kita-Alltag

Im Rahmen der fachlichen Begleitung und des Coachings von Kita-Teams hat sich gezeigt, dass eine geschlechterbewusste Sichtweise und Reflexion der Arbeit für jeden Bereich bedeutend sein kann.

Bereits bei der Gestaltung der pädagogischen Beziehung werden Unterschiede im Zugang zu beiden Geschlechtern deutlich. In der Kommunikation zwischen Pädagogen und Kindern werden unterschiedliche Interaktionen sichtbar, die sich vom Geschlecht des Kindes ableiten lassen.

Ein vielfältiges flexibles, interessen- und bedarfsorientiertes Bildungsangebot, das individuelle Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Mädchen und Jungen in vielen Bildungsbereichen ermöglicht, zeigt sich auch in der Raumgestaltung und Materialauswahl. Die Kita als anregender Erfahrungs- und Lernraum ist besonders geeignet Demokratie und Teilhabe – Partizipation – zu ermöglichen.

# Fachliche Beratung und Coaching von Modell-Kindertageseinrichtungen

Für die geschlechtsbezogene Förderung ist eine differenzierte Sicht auf Mädchen und Jungen, auf die Erzieherin als Frau, den Erzieher als Mann wesentlich. Grundlage hierfür ist, sich seiner eigenen Geschlechtsidentität bewusst zu sein und sich darüber klar zu werden, wie sie die Wahrnehmung und das pädagogische Handeln beeinflusst.

Unter dem Motto "Männer im TEAM – T(oll) E(s geht) A(uch) M(iteinander)" wurden fünf geschlechtergemischte Modell-Kitas fachlich begleitet. Ziel des Coachings war das Bewusstsein für das Thema Gender und eine geschlechtersensible Bildung und Erziehung zu schärfen, in der Praxis voranzubringen und zu verankern.

Die Beratung der Teams wurde als ein unterstützendes und prozessbegleitendes Instrument zum Erwerb professioneller Genderkompetenz eingesetzt, das an die Bedarfe angepasst und als Beitrag zur Gestaltung eines differenzierten und vielfältigen Angebots in der Kindertageseinrichtung realisiert werden konnte.

Der Coachingprozess war in vier aufeinander aufbauenden Phasen strukturiert:

#### Phase 1: Sensibilisieren

- Erfassen und Beschreiben der geschlechtsgemischten Arbeit in Kitas
- Werbung für neue Teamkonstellationen, auch unter dem Genderaspekt

#### Phase 2: Informieren

- Basis-, Orientierungs- und Handlungswissen vermitteln
- Mut machen für den Alltag, Impulse für Leitung und pädagogische Fachkräfte für den Einstieg in neue Arbeitsformen setzen

#### Phase 3: Aktion generieren

- Schwellenängste abbauen
- Aktionsschwelle senken
- Unterstützung bei konkreten Planungen anbieten

### Phase 4: Wirkungsgrad optimieren

- Einrichtungsbezogene Handlungsleitlinien für geschlechtsgemischte Arbeitsformen entwickeln
- Vernetzung mit weiteren Dienstleistungen des Projektes

Im Rahmen des Coachings der am Projekt beteiligten Kitas wurden Arbeitshilfen zur Fragen- und Themenklärung und zur eigenen Positionsbestimmung genutzt, die im "Werkstattbuch MEHR Männer in Kitas Nürnberg" näher beschrieben sind. Im konkreten Coachingkontext wurden gemeinsam passende Handlungsstrategien entwickelt, die sich spezifisch an den jeweiligen Bedarfen und der Arbeitssituationen vor Ort in der Einrichtung orientierten (siehe hierzu die Auswertung des Coachings der Modell-Kitas im Anhang).

Einen Überblick zu Praxisbeispielen, die im Kontext der Abschlusstagung "MEHR Männer in Kitas Nürnberg" vorgestellt wurden, finden Sie im Anhang der Dokumentation.

#### Literatur:

- BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG, FAMILIE UND FRAUEN & STAATS-INSTITUT FÜR FRÜHPÄDAGOGIK MÜNCHEN (HRSG.)(2006): Bayerische Bildungs- und Erziehungsplan, verfügbar unter: http://www.ifp.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifp/ bildungsplan.pdf [20.12.2013]
- MEAD, MARGARET (1971): Mann und Weib. Das Verhältnis der Geschlechter in einer sich wandelnden Zeit. Reinbek
- **STADT NÜRNBERG (2012):** Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Nürnberg 2012 bis 2014", verfügbar unter: http://www.nuernberg.de/imperia/md/gm/dokumente/gap\_druckvorlage.pdf [20.12.2013]
- **STADT NÜRNBERG (O.J.):** Orientierungsrahmen für eine nachhaltige Jugend-, Familien-, Bildungs- und Sozialpolitik" des Referats für Jugend, Familie und Soziales der Stadt Nürnberg, verfügbar unter: http://www.nuernberg.de/internet/sozialreferat/orientierungsrahmen.html [20.12.2013]

#### **Zum Autor:**

JÜRGEN RAAB, Dipl.-Sozialpädagoge (FH), Fachlicher Berater und Team-Coach im Projekt MEHR Männer in Kitas Nürnberg.

# Junge Männer und Berufsumsteiger

In diesem Modul geht es um eine gezielte Ansprache von jungen Männern und Berufsumsteigern. Um diese zu erreichen, besteht bereits vor der Berufsaufnahme Handlungsbedarf, durch eine transparente und differenzierte Darstellung des Berufsbildes, der beruflichen Möglichkeiten und Perspektiven in der Öffentlichkeit sowie zur Steigerung der Attraktivität des Berufsbildes.

Ziel ist eine Sensibilisierung für die Bedeutung von männlichen Fachkräften in der frühkindlichen Bildungs- und Betreuungsarbeit, um die gesellschaftliche Akzeptanz zu erhöhen und ein öffentliches Bewusstsein für die Bedeutung von gemischten Teams zu erreichen.

Gezielt können hier die Neuen Medien genutzt werden. Aber auch mit der wiederholten Beteiligung an Berufsbildungstagen von Bundesagentur für Arbeit, Schulen und Jugendarbeit in Nürnberg und der Metropolregion sowie Teilnahme am bundesweiten Boys'Day wird für den Beruf des Erziehers geworben.

# Junge Männer

Junge Männer, damit sind Schulabgänger mit mindestens mittlerem Bildungsabschluss gemeint, hauptsächlich von Mittelschulen und Realschulen. Viele junge Menschen haben zwar eine Affinität zu sozialem Handeln, vor allem Jungs kommen mit sozialen Berufen allerdings kaum in Berührung, und dieser Bereich ist auch außerhalb ihres beruflichen Blickwinkels.

"Einer der Hauptgründe für den geringen Männeranteil in Kindertagesstätten liegt in einer traditionellen Geschlechterordnung begründet, die zu stereotypen Geschlechterbildern und einer entsprechenden Arbeitsteilung führt. Eine Geschlechterordnung, die sich auch dadurch auszeichnet, dass frühkindliche Erziehung Frauen zugewiesen wird und sogenannte Frauenberufe, wie der Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers, eine geringe soziale Anerkennung erfahren und in der Regel schlechter entlohnt werden als sogenannte Männerberufe." (BMFSFJ 2012, S. 9)

### Berufsumsteiger

Es gibt eine erstaunliche Anzahl berufstätiger Menschen mit qualifizierter Ausbildung und verantwortungsvollen Tätigkeiten, die im Laufe ihres Berufslebens an einen Punkt kommen, wo sie genau den Bereich Sozialen Handelns, den sie in jungen Jahren sozusagen "links liegen gelassen haben", um sich auf Karriere und zu dieser Zeit Wichtiges zu konzentrieren, wiederentdecken und als Sinn gebend empfinden. Einige davon gehen in den Elementarbereich als Erzieher, eben auch Männer. Für diese Menschen sind ganz andere Fragestellungen wichtig als für Berufseinsteiger. Sie müssen sich komplett selbst versorgen können, eventuell auch noch andere Familienmitglieder, d.h. neben einer Umschulung für den neuen Bereich geht es darum, ob eine Finanzierung über externe Stellen wie z.B. die Agentur für Arbeit infrage kommt oder im Rahmen der Ausbildung ein ausreichendes Einkommen sicher gestellt werden kann, z.B. durch duale Modelle, bei denen neben Ausbildungsblöcken auch schon in der Praxis gearbeitet wird gegen Bezahlung (allerdings ist das bis jetzt noch nicht in Bayern vorgesehen) oder ob neben der Ausbildung für das Einkommen anderweitig gearbeitet werden muss.

Um diese Gruppe anzusprechen, sind vor allem Informationen zu oben genanntem Bereich wichtig, sie muss nicht extra beworben werden, sie ist ja gezielt auf der Suche nach der Alternative "Sozialer Beruf".

"Auch Männer, die schon in einem Beruf gearbeitet haben, fühlten sich über die Kampagne angesprochen. Ob als ehemaliger Koch, Schreiner, Musikjournalist oder aus einem anderen Beruf kommend: Nicht wenige Männer, die heute Erzieher sind, haben über einen Quereinstieg in den Beruf gefunden. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) und das regionale Nürnberger Jobcenter unterstützen die Initiative des BMFSFJ, indem sie zum Beispiel interessierte Männer informieren und beraten sowie geeignete Qualifizierungen für Arbeitslose finanzieren." (Grundler 2013)

# Erste Überlegungen, um junge männliche Berufseinsteiger zu gewinnen

Um junge zukünftige Berufsanfänger zu bewerben, sich den Sozialen Bereich zumindest in einem Praktikum anzuschauen oder eine Berufsausbildung als Erzieher zu beginnen, muss diese Zielgruppe erreicht werden, das Anliegen der Kampagne durch sie wahrgenommen werden und ihre Inhalte interessant gefunden werden. Eine Kampagne muss also einerseits die Erwartungen der Jungs an bestimmte gängige Klischees erfüllen, z. B. ein Mann muss Abenteuer erleben (z. B. Lagerfeuer, Häuser bauen, Bäume pflanzen, Verantwortung tragen, Erfolg haben, viel Geld verdienen, eine Familie ernähren, frei sein). Spätestens beim letzten Punkt wird klar, dass nicht alle Erwartungen leicht erfüllt werden können. In der Öffentlichkeit wird sofort assoziiert, dass soziale Berufe keine Familie ernähren.

Andererseits muss die Kampagne auch ein korrektes umfassendes Berufsbild vermitteln: Wer den Erzieherberuf wählt, muss wissen, auf was er sich einlässt, um diesen Weg als Lebensweg zu verfolgen.

Es genügt nicht, nur diese Zielgruppe direkt anzusprechen. Vielmehr muss auch das Umfeld von jungen Männern mit einbezogen werden, also Peergroups, Freundinnen und Eltern sowie die Lehrer/-innen, mit denen sie Kontakt haben. Rückenwind kommt von vielen Seiten des öffentlichen Bewusstseins. So führt die Studie "Männliche Fachkräfte in Kitas" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) aus: "Der Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte wird in den aktuellen Diskussionen um eine Bildungsreform und die Professionalisierung der Elementarpädagogik zunehmende Bedeutung beigemessen. Nicht nur in Deutschland, sondern auch international wird von Vertretern und Vertreterinnen aus Wissenschaft, pädagogischer Praxis und Politik die Steigerung des Männeranteils im Berufsfeld Kindertagesstätte gefordert." (BMFSFJ 2012, S.13)

Als Hintergrund wird eine veränderte Zielsetzung der Gleichstellungspolitik genannt, weg von der klassischen Sichtweise auf Frauen, ihre Bedürfnisse, Schranken, (Unter)Privilegien und Kampfszenarien hin zu einer Sichtweise, die auch die Männer mit einbezieht und gleichstellungspolitisch anspricht. "Ein weiteres Ziel der Gleichstellungspolitik ist zudem, veraltete und zunehmend dysfunktionale Männerleit- und Rollenbilder zu erweitern und mehr Männer und Jungen für bisher eher weiblich konnotierte Tätigkeitsfelder (Betreuung, Erziehung, Pflege und frühkindliche Bildung) zu gewinnen." (BMFSFJ 2012, S.11)

Ein Pluspunkt, der für die Kampagne genutzt werden konnte, war, dass allen (Vor)urteilen, die immer wieder geäußert wurden, etwa dass Männer in Kitas nichts zu suchen haben bzw. deren Einsatz dort zu Problemen führen würde, zum Trotz – in der schon zitierten Studie eine positive Atmosphäre für Männer in Kitas festgestellt wurde.

"Die Befunde der Studie weisen unmissverständlich nach, dass die Türen der Kindertagesstätten für Männer weit geöffnet sind und die wenigen dort anwesenden männlichen Fachkräfte als große Bereicherung für die pädagogische Arbeit wahrgenommen und geschätzt werden. Die meisten Interviewpartner und -partnerinnen führen eine Vielzahl von Gründen an, warum männliche pädagogische Fachkräfte in Kitas wichtig sind: Sie halten es unter anderem für wichtig, dass Mädchen und Jungen von Erzieherinnen und Erziehern betreut werden und möglichst unterschiedliche Männer und Frauen als greifbare, lebendige Beziehungspersonen in der Kita von den Kindern erlebt werden können. Viele Eltern erhoffen sich zudem von männlichen Erziehern neue Impulse für die eigene Erziehung." (BMFSFJ 2012, S. 10)

### Die Imagekampagne

"Ausgehend von den Recherchen der Werbeagentur <em>faktor, wurde eine Imagekampagne für ganz Nürnberg entwickelt, die zur Steigerung der Attraktivität des Berufsbildes und anschaulichen Darstellung des Arbeitsbereiches beitragen soll und durch den Einsatz von Neuen Medien, die intensiv von jungen Männern genutzt werden, auch die breite Öffentlichkeit und die Fachwelt erreicht. Zentrales Instrument ist dabei der Webauftritt www.erzieher-dein-beruf.de, auf dem über den Beruf des Erziehers/der Erzieherin, Voraussetzungen, Ausbildung und Perspektiven ausführlich informiert wird.

Gezielt werden die Neuen Medien genutzt, etwa zu Internetkampagnen via Facebook. Ein "Voting" für das "Gesicht zur Kampagne" führte dazu, dass drei Erzieher bzw. Erzieher in Ausbildung gewählt wurden, die das Berufsbild verkörpern. Die Teilnahme am bundesweiten Boys'Day in Zusammenarbeit mit verschiedenen Einrichtungen, in denen Erzieher tätig sind, wurde unter Zuhilfenahme einer "Smartphone-App" realisiert. Aber auch klassisch wurde geworben mit der wiederholten Beteiligung an Berufsbildungstagen von Bundesagentur für Arbeit, Schulen und Jugendarbeit in Nürnberg, Metropolregion mit Ständen und einem "Erlebnistag-Parcours" sowie Plakataktionen und Verteilung von Flyern an Schulen und Freizeitlokalitäten. In Zusammenarbeit mit anderen Projektteilnehmern konnten sich Schüler in einem speziell zum Medienbus umgebauten ehemaligen Linienbus zu den Themen Gender und Männer in Kindertageseinrichtungen informieren." (Grundler 2013)

Um junge Menschen, besonders Jungs anzusprechen, sollte die Kampagne von einem Gesicht, mit dem sich das Zielpublikum identifizieren kann, getragen werden. Vonseiten der beauftragten Agentur wurden hohe Anforderungen an ein zu findendes Gesicht formuliert. Es sollte ein breites Spektrum von Erwartungen (unbewusst) ansprechen können. Der Bezug zur Arbeit in der Kita sollte auch gegeben sein, letztlich bedeutete das, das sich auch Kollegen in Kitas damit identifizieren können sollten. Wir haben nach eingehenden Beratungen einen Weg gefunden, der innovativ und erfolgversprechend erscheint. Unser Zielpublikum selbst sollte ein passendes Gesicht finden. Das Facebook-Voting war geboren.

Der erste Schritt bestand darin, passende Kandidaten zu finden. Bezug zur Kita und männlich: Die Kandidaten konnten also aus Kitas und aus Ausbildungsstätten kommen. Im März 2012 fanden entsprechende Aktionen statt, an den zwei Fachakademien für Sozialpädagogik in Nürnberg (Fachakademie an der Beruflichen Schule Direktorat 7 und Evangelische Fachakademie für Sozialpädagogik) konnten Jungs, die an dem Voting teilnehmen wollten, sich fotografieren lassen, in den Fluren bzw. in aller Öffentlichkeit. Die Aktion war schon Teil der kommenden Kampagne und in den Medien entsprechend platziert worden.



Die Casting-Protagonisten Julian Pecher, Uwe Dietz und Dennis Düring (v. li.).

### Modelcasting

Von über 20 Kandidaten wurden auf einer speziell geschalteten Facebook-Seite letztlich drei Kandidaten mit ähnlicher Stimmenzahl ermittelt. Drei Personen mit sehr unterschiedlichem Profil, davon zwei aus dem Bereich Ausbildung, ein Mann war bereits ausgebildeter Erzieher mit viel beruflicher Erfahrung. Davon das eine Gesicht für die Kampagne zu finden war aufgrund der offensichtlichen Heterogenität unseres Zielpublikums schwierig. So wurde entschieden, dass alle drei Kandidaten zum Einsatz kommen sollten. Die "Gesichter unserer Kampagne" waren geboren.

Mit den drei Kandidaten wurden professionelle Motive produziert, die in verschiedene Plakatmotive, Flyer und Medienmotive mündeten: drei Gesichter für 3 Plakate, 3 Flyer und www.erzieher-dein-Beruf.de.

Am 28.6.2012 wurden die Motive im Rahmen eines Event-Tages der Öffentlichkeit präsentiert. Im Rahmen dieses Tages wurde auf einer Pressekonferenz die Kampagne vorgestellt, die drei Protagonisten konnten interviewt werden und stellten ihre Motivation vor, warum sie in den Erzieherberuf gegangen sind bzw. diesen Weg einschlugen.

### Auftaktveranstaltung zur Öffentlichkeitskampagne "ErzieYEAH"

Am Donnerstag, den 28. Juni 2012, startete der Nürnberger Standort des Projektes "MEHR Männer in Kitas" seine groß angelegte Kampagne "ErzieYE-AH", die vor allem junge Schulabgänger für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen gewinnen will. Zu diesem Anlass sprachen Reiner Pröß (Sozialreferent der Stadt Nürnberg), Tim Rohrmann (Koordinationsstelle Männer in Kitas Berlin, Fachmann für Gender-Pädagogik), Mechthild Hilker (Agentur <em>faktor) und die im vorausgegangenen Facebook-Voting ermittelten Erzieher. Bei der Pilotkampagne für den Großraum Nürnberg, die bis Ende 2013 gehen wird, sollen neben jungen Männern auch Schulen, Eltern und Freunde mit Plakaten, Webaktionen und Events angesprochen werden.

#### Zentrales Zukunftsthema mit noch ungewissem Ausgang

In den nächsten zwei bis drei Jahren werden allein in Nürnberg über 1000 Erzieher fehlen. Dieser Fachkräftemangel rückt immer mehr in den Fokus der Öffentlichkeit. Bei dieser Problematik hob Prölß besonders drei Dimensionen hervor: die Bedeutung der frühkindlichen Erziehung, den rasanten Ausbau der Kitas mit dem damit verbundenen drohenden Fachkräftemangel und die Frage nach dem Personal. Denn zurzeit sind die Fachkräfte in Kitas noch sehr stark durch weibliche Erzieher geprägt. Das Fehlen der männlichen Erzieher ist laut Prölß aus der Perspektive der Kinder eher nachteilig zu sehen, da ihnen so ein positives männliches Vorbild fehlt. Prölß sah die Lösung des Problems des männlichen Fachkräftemangels in Kitas allerdings weniger in Kampagnen, da diese lediglich helfen würden, den Fokus auf die Problematik zu lenken. Viel mehr war er der Meinung, dass die Politik handeln muss, um den Beruf des Erziehers attraktiver zu machen und so auch das Interesse von mehr Männern darauf lenken zu können.

#### Gängige Klischees müssen abgebaut werden

Männer in Kitas sind keine besseren Erzieher, sie ersetzen nicht die Rolle der fehlenden Väter und werden nicht alle Leitungspositionen besetzen, stellte Dr. Tim Rohrmann aus der Koordinationsstelle "MEHR Männer in Kitas Berlin" zu Beginn seiner Rede klar. Denn in der heutigen Zeit gehört es zur Normalität, dass beide Geschlechter die Aufgabe der Erziehung übernehmen. Außerdem ist es mittlerweile normal, dass heutzutage Männer und Frauen in allen Berufen zusammenarbeiten. Warum sollte es also im Beruf des Erziehers anders sein? Durch männliche Erzieher wird die Heterogenität gefördert und die Kinder können von dieser Unterschiedlichkeit profitieren. Das Denken in Klischees sollte dabei jedoch unterbunden werden. Männer müssen nicht nur toben und Frauen trösten. Der Wunsch von Kindern, Eltern, Erzieherinnen und Trägern nach männlichen Erziehern wächst immer mehr und Umfragen in pädagogischen Einrichtungen belegen, dass männliche Erzieher als Bereicherung empfunden werden.

#### Männliche Erzieher sind keine Solotänzer im Damenballett

Um mehr Männer für diesen klassischen Frauenberuf zu begeistern, wurde schon viel getan. Ein Netzwerk wurde aufgebaut, in dem sich männliche Erzieher und interessierte Männer informieren und austauschen können, Projekte wie das Modellprojekt "MEHR Männer in Kitas", das es deutschlandweit in 16 verschiedenen Städten gibt, und der "Boys'Day" wurden ins Leben gerufen und es wird gezielt erforscht, ob Männer in Kitas wirklich anders sind als Frauen. Ein weiterer wichtiger Punkt bei der Verwirklichung des Zieles mehr Männer in die Kitas zu bringen ist die Erleichterung des Quereinstiegs. Hierfür wurde ein Webportal eingerichtet, in dem Informationen aus allen Bundesländern zu finden sind, wie man als Quereinsteiger Erzieher werden kann. Es wurde also schon viel getan. Doch auch Dr. Tim Rohrmann ist der Ansicht, dass Kampagnen alleine nichts verändern können. Die Rahmenbedingungen müssen zugunsten des Erzieherberufs geändert werden, um mehr Männer für diesen Beruf begeistern zu können.

#### ErzieYEAH ist dynamisch, bunt, kreativ und lebendig

Hilker von der Agentur <em>faktor erläuterte das Konzept der Kampagne näher: Sie hat primär das Ziel, die Frage des Ergreifens des Erzieherberufs überhaupt erst einmal aufzuwerfen, denn "kein junger Mann wird aus dem Stand Erzieher", so Hilker. Die Kampagne soll Neugier bei den jungen Männern erwecken und zu einem Praktikum animieren. Die Suche der Gesichter für die Kampagne über Facebook war ein erster Schritt um das Zielpublikum zu motivieren.

Danach stellten sich die drei Protagonisten Uwe, Dennis und Julian vor und das Publikum hatte die Gelegenheit Fragen zu stellen.

#### Was würdet ihr tun, wenn ihr die Könige von Nürnberg wärt?

Nach einer Pause wurde die Möglichkeit zu einem Expertenaustausch angeboten und viele folgten der Einladung. Fragen, die diskutiert worden sind, waren die Bezahlung, wie man den Quereinstieg erleichtern kann, ob männliche Erzieher auch in ihrem Beruf bleiben oder eher nicht, wie lange Erzieher überhaupt noch gebraucht werden, wenn man den demografischen Wandel bedenkt und schließlich eine letzte Frage an die zwei mitgekommenen Protagonisten: "Was würdet Ihr tun, wenn Ihr die Könige von Nürnberg wärt?" Außerdem stand der "Gelbe BAGE-Bus" den ganzen Tag vor dem Veranstaltungsort, um über den Erzieherberuf zu informieren. Das Laufpublikum war darin genauso willkommen wie die eingeladenen Schulklassen.

#### **BAGE-Bus**



Abdruck des Fotos mit freundlicher Genehmigung von der Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen e.V. (BAGE e.V.)

Der BAGE-Bus aus einem Schwesternprojekt, dem Projekt MEHR Männer in Kitas der Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen (BAGE) e.V. entstandenen mobilen Informationscenter, war im Rahmen einer Kooperation vor Ort. Das pädagogisch betreute Angebot bestand darin, dass Schüler der nahegelegenen Sperberschule sich mit Themen sozialer Berufe und der Erzieherausbildung vertraut machen konnten. Um den Event-Tag abzurunden, fand noch ein Expertenaustausch örtlicher und überörtlicher Trägervertreter statt zum Thema Quereinsteiger in Zeiten aufkeimender Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt nach Fachkräften. Ein prominenter Vertreter von "MEHR Männer in Kitas", Tim Rohrmann (Koordinationsstelle Männer in Kitas, Berlin) konnte als Referent und Moderator gewonnen werden.

In der Folge konnte das Thema in verschiedenen Schulen platziert werden, auf Berufs- und Studienbasaren, bei denen im Rahmen eines Parcours spielerisch der Alltag und die Alltagsanforderungen, aber auch der Spaß an der Tätigkeit in der Arbeit mit Kindern verdeutlicht wurden.

Groß angelegte Plakat- und Flyeraktionen im Großraum Nürnberg bei allgemeinbildenden Schulen 2013 und im Raum Nürnberg eine Verteilaktion von Plakaten und Flyern in Clubs, Discotheken, Schwimmbädern und anderen öffentlich frequentierten Räumen dienten letztlich dazu, Interessierte zu bewegen, auf den Webauftritt www.erzieher-dein-beruf.de zu gehen, um sich in der bunten Palette von Informationen, Bildern, Tipps, Anregungen weiter mit dem Thema zu beschäftigen und idealerweise sich zu einem Schnupperpraktikum in einer Kita anzumelden.

#### www.erzieher-dein-Beruf.de

Im Rahmen von bundesweiten Vernetbeteiligte zungen sich das Nürnberger Projekt auch in den Jahren 2012 und 2013 am Boys'Day -Jungen-Zukunftstag. Im April 2013 wurde ein Angebot im Rahmen des Boys'Day realisiert, bei dem ein Jugendtreff, eine Kita mit Kindergarten und Hort sowie



ein Aktivspielplatz kooperierten, um einen breiteren Bereich Sozialer Arbeit mit Kindern interessierten Jungs zu präsentieren. In der Form eines Weges – der tatsächlich auch abgegangen werden musste – wurden Informationen gegeben, Begegnungen mit Kindern und Jugendlichen inszeniert sowie durch Fragen und Aufgabenstellungen abgerundet. Die Klammer, die alle einzelnen Stationen und Aufgaben zusammen verband – und das ist das bisher einmalige in diesem Kooperationsmodul – war in den Smartphones der beteiligten Jungs gegeben: eine "App", Web-Anwendung Actionbound, die die Informationen über den zu gehenden Weg lieferte, die Fragen enthielt und mit der "Beweisfotos" gesichert werden konnten. In den Einrichtungen kümmerten sich Kollegen um die von ihren Smartphones hingeleiteten Jungs.

Natürlich wurden Jungs nicht nur im Rahmen dieser Kampagne erreicht, erst durch die Synergieeffekte mit der bundesweiten Thematisierung, u.a. auch des kommenden Anspruches auf einen Krippenplatz, des Erzieherbedarfs (und Fachkräftemangels) schon durch den Anspruch auf einen sicheren Kindergartenplatz sowie natürlich das Thema Männer in Kitas im Zuge der weiteren Öffnung der Gender-Debatte konnte die Kampagne ihre Wirkung, eingebettet in ein ganzes Feld förderlicher Maßnahmen und öffentlicher Wahrnehmungen, entfalten.



### Boys'Day 2013 im Projekt MEHR Männer in Kitas Nürnberg

"Genial, die Nürnberger Kollegen locken mit einer tollen Idee für den Boys'Day!"

"Eine tolle Idee der Nürnberger Kollegen. Ist mal was Innovatives." (Einträge unter Facebook >> MehrMaennerInKitas)

Die Realisierung des Boys'Day Angebotes erfolgte in einer überörtlichen positive Aufmerksamkeit erregenden Form.

### Hintergrund

#### 1. Konzept

Anders als in herkömmlichen "Schnuppertagen" am Boys'Day, an denen Jungs beim Hospitieren Mitläufer im Ablauf einer Einrichtung sind, mit einer nicht immer garantierten Reflexionsmöglichkeit, sollte unser Angebot als innovative Alternative mehrere Einrichtungsformen vorstellen, pädagogisch aufbereitet, mit aktiver Einbindung der teilnehmenden Jungs, unter Nutzung eines breiten Formenmixes zur Kommunikation, inklusive moderner Medien. Ziel war, Jungs pädagogisches Handeln in realistischem Umfeld zu vermitteln, ihnen einen Einblick in Fachlichkeit in der Praxis, die sie vielleicht aus Sicht des Klienten (Kinder, Jugendliche) kennen, zu vermitteln, und zwar in mehreren Bereichen, d.h. über die reine Arbeit im Kindergarten hinaus.

- Zielgruppe sind jugendliche Jungs, bei denen perspektivisch die Berufsfindung aktuell ist.
- Realisierung auf eine für Jugendliche in diesem Alter spannende Art: unter zeitlichen Gesichtspunkten (keinen ganzen Tag), enge persönlicher Begleitung (es ist immer jemand da als Ansprechperson), dialogisch, unter Einbeziehung von Interessenslagen dieser Zielgruppe (der Medienmix enthält z.B. auch Web-Anteile).

Gewählt wurde eine Form von "Schnitzeljagd" durch ein begrenztes Gebiet mit mehreren Einrichtungen. Beschränkung auf 20 Teilnehmer, um die beteiligten Einrichtungen nicht zu überfordern mit zu viel Fremdpersonen. Bildung von Teams, nicht Einzelkämpfern, nicht alleine durch den Stadtteil ziehend, sondern von einem "Teamer", d.h. einer geschulten Person begleitet. Zur Unterstützung wurden zwei Studenten der Städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik gewonnen, die bereits bei der Konzeptionierung mit eingebunden wurden.

#### 2. Realisierung

# 2.1 Zusammenarbeit mit pädagogischen Einrichtungen vor Ort

Zwei mögliche Standorte kamen aufgrund von vorhandenen Kontakten infrage:

- Sperberstr. mit Mittelschule, Haus für Kinder, andere Kitas, Naturspielplatz Neulichtenhof
- Röthenbach (Mittel- und Realschule, Kiga und Hort, Abenteuerspielplatz, Kinder- und Jugendhaus)

Favorisiert wurde der Standort Röthenbach mit dem größeren regionalen Angebot auf engstem Raum.

Bei einem Stadtteilarbeitskreis-Treffen wurde das Vorhaben vorgestellt und auf Realisierbarkeit und Sinnhaftigkeit diskutiert. Was ist leistbar von den Einrichtungen vor Ort – was nicht. Die Sinnhaftigkeit wurde von allen Beteiligten gesehen.

Drei Einrichtungen erklärten sich bereit, mitzumachen, d.h. Räume zur Verfügung zu stellen, z.T. Personal für Fragen sowie konzeptionell selbst mitzuarbeiten, Fragen für die Schnitzeljagd vorzubereiten.

#### 2.2 Schulen als Multiplikatoren / Orte des Zielpublikums

Das Konzept sah vor, vor allem (aber nicht nur) die lokalen Schulen einzubinden:

- Die Robert-Bosch-Schule wollte die Aktion unterstützen und Schüler der 7.–9. Klasse motivieren.
- Die Peter-Henlein-Realschule konnte sich vorstellen, Werbezettel verteilen zu lassen.

Handzettel für die Schüler sollten nach den Osterferien in oben genannten sowie in allen Mittelschulen Nürnbergs mit M-Zweigen verteilt werden. Daneben sollte Werbung auf unseren Internetmedien, auf www.boys-day.de und eine Presseeinladung für die nötige Aufmerksamkeit sorgen.

### 2.3 Die Schnitzeljagd

Es ist keine klassische Schnitzeljagd mit sichtbaren Spuren, sondern elektronisch realisiert mit der Web-Anwendung "Actionbound-App" für Smartphones – Techie-Sprache heutiger Kids und ihren Denkhorizont aufgreifend. Vorbefragungen haben ergeben, dass im infrage kommenden Zielpublikum ca. 70 Prozent (andere Quellen sprechen von 90 Prozent) ein Smartphone, Voraussetzung für diese Variante, vorhanden ist. Da in Teams vorgegangen werden soll (ca. 4–5 Personen), ist die Wahrscheinlichkeit, mindestens 1 Smartphone pro Team zu haben, fast 100 Prozent. Die Idee, "Leihsmartphones" zu besorgen, wurde angesichts dieser Faktenlage verworfen, zumal darin ungeübte Personen eine nicht kalkulierbare Einarbeitungszeit dafür gebraucht hätten – es sollte schließlich kein Smartphone-Kurs angeboten werden.

Die Agentur <em>faktor konnte gewonnen werden, im Rahmen des Öffentlichkeitsbudgets für das Projekt MEHR Männer in Kitas den Actionbound zu parametrisieren und zu programmieren.

#### 3. Umsetzung

#### 3.1 Pädagogische Einrichtungen vor Ort

Sie haben termingerecht ihre Aufgaben erfüllt, waren sehr hilfsbereit und kooperativ. Namentlich: Am Abenteuerspielplatz war am gleichen Tag eine größere Kooperation mit Novartis zur Restauration von Teilen des Spielplatzes mit etlichen Beteiligten, es war eine größere Anzahl auch erwachsener Personen da, die vom Stammpersonal betreut wurden, unser Projekt war voll integriert, die "Life-Action" vor Ort spannend. In der Kindertagesstätte wurde der einzige männliche Erzieher unsere Ansprechperson, ein "Tanzen vor der WII", das die Hortkinder dort mit Ausdauer spielen, zu einem "Tanzevent" mit den Jugendlichen unserer Gruppe.

Im Kinder- und Jugendhaus "Suspect" wartete der männliche Mitarbeiter mit einer persönlichen Führung auf, in der er das Haus, die Arbeit und sein Motivation vermittelte. Das Haus war an diesem Tag ursprünglich eigentlich nur für Mädchen offen, die Form der Aktion aber von "Suspect" vorgeschlagen.

#### 3.3 Die Schnitzeljagd

Sie wurde termingerecht über die Agentur <em>faktor zur Verfügung gestellt, Änderungen konnten noch bis kurz vor Start der Aktion eingepflegt werden.

Startpunkt der Infotour war der Abenteuerspielplatz, mit einer Führung über



das Gelände, Informationen und Fragenklärungen. Die Jungs konnten die Fragen im Smartphone beantworten und wurden z.T. über den Teamer, z.T. über die Anweisungen des Actionbound weitergeleitet.

Zweite Station war die Kindertagesstätte "Am Röthenbacher Langraben". Es wurden Bilder mit dem Smartphone gemacht, dann in erster Linie interaktiv mit den Kindern vor Ort umgegangen. Im dritten Teil waren die persönlichen Infos wichtiger als das, was im Smartphone gefragt war. Es hatte seine Aufgabe erfüllt, Jugendlichen eine gewisse Sicherheit in einer für sie ungewohnten Umgebung zu geben.

Dominik (14): "Eigentlich will ich Polizist werden. Aber es ist schon interessant, was Erzieher alles machen."

#### 4. Auswertung

Indikatoren für eine Bewertung der Aktion sind:

- Anzahl der teilnehmenden Jungs
- Medienecho vor und nach der Veranstaltung
- Zufriedenheit der teilnehmenden Jungs
- Erfolg der Kooperation der teilnehmenden Einrichtungen
- Erfolg der Kooperation mit Schulen

Die Schulen in Nürnberg haben den Boys'/Girls'Day nicht verinnerlicht. Es braucht viel Vorlaufzeit, Information und Kontaktpflege, um sie als wirkliche Kooperationspartner und Multiplikatoren zu gewinnen.

Die faktisch nicht vorhandene Öffentlichkeitsarbeit darf nicht darüber hinweg täuschen, dass das Konzept an sich von allen Beteiligten und auch überregional sehr positiv aufgenommen wurde.

Die Zusammenarbeit aller Beteiligten war sehr konstruktiv. Das Konzept an sich steht, ist erprobt und kann verwendet werden für zukünftige Boys'Days.

#### 5. Ausblick

Im Sinne einer Fachkräftegewinnung (beiderlei Geschlechts) ist ein offensives Herangehen an den Boys'Day sinnvoll, da im Konzert mit vielen Institutionen bundesweit ein positives Klima für den Erzieherberuf in der Öffentlichkeit erzeugt wird.

Planungen sollten den Vorlauf für die Einbeziehung der relevanten Mittelund Realschulen mit berücksichtigen. Gespräche mit den dort oft vorhandenen Verantwortlichen für Berufsfindung sowie den Leitungen können schon im September begonnen werden, Planungen werden oft sehr langfristig gemacht, sodass der Boys'- bzw. Girls'Day bei den Schulen berücksichtigt werden kann. Der Boys'Day 2014 findet bereits am 27. März 2014 statt. Als wichtig hat sich auch erwiesen, Zeiten vor Prüfungen / Praktikumswochen mit einzuplanen: In diesen Zeiten haben Lehrer keine Kontingente, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Bewerbung vor Ort mit Flyern ca. 2 Wochen vor dem Boys'Day ist ausreichend, Schüler planen nicht länger im Voraus, die Lehrer sind frühzeitig informiert.

#### Literatur:

#### BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2012):

Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten – Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Verfügbar unter: http://bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/maennliche-fachkraefte-kitas,property =pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf; Berlin [20.12.2013]

**Grundler, Peter (2013):** MEHR Männer in Kitas Nürnberg. Abschlusstagung 17. und 18. Oktober 2013. Konzeption. Unveröffentl. Manuskript, Stadt Nürnberg, Jugendamt

#### **Zum Autor:**

**REINER SEITZ,** Dipl.-Sozialpädagoge (FH), Projektmitarbeiter MEHR Männer in Kitas Nürnberg, Assistent des Projektleiters, Koordination zur Gewinnung von männlichen Fachkräften, Aikidotrainer.

# Männer in der Ausbildung – Bewährte Konzepte und neue Wege

Männer in Nürnberg für die Ausbildung gewinnen, in der Ausbildung begleiten und für die Arbeit in Kitas motivieren

- 1. Ausgangslage an den Fachakademien für Sozialpädagogik (FakS) in Nürnberg
- An den Fachakademien für Sozialpädagogik werden mehr Frauen als Männer ausgebildet.
- Unterschiedliche Vorgehensweisen an evangelischer und städtischer Fachakademie: Evangelische FakS: seit 20 Jahren besondere Angebote, Männeranteil knapp 20 Prozent.
- Städtische FakS: bzgl. männlichen Studierenden eher wenig, sporadisch, unkoordiniert.

#### 2. Inputs für das Forumsgespräch

- 2.1 Entwicklungsaufgaben während der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher
- Entwicklung eines differenzierten Verständnisses von der zukünftigen Berufsrolle
- Entwicklung eines sozialpädagogischen Konzepts für kontrollierte Selbstund Fremdwahrnehmung.
- Entwicklung eines (persönlichen) Konzepts für das sozialpädagogische Handeln.
- Entwicklung einer persönlichen Strategie der Professionalisierung in dem Berufsfeld.

Hauptziel: Die erworbenen Qualifikationen sollen in Kompetenzen münden. (Vgl. Gruschka 1999)

## 2.2 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 usw.

#### (2) Mehr über Jungen und Mädchen wissen

Kenntnisse über geschlechtsorientierten Sozialisation vertiefen und aktualisieren, Genderthematik im beruflichen Alltag thematisieren usw.

#### (3) Den Alltag bewusst gestalten

Den beruflichen Alltag analysieren, vorhandene Konzeptionen überprüfen, unter den bestehenden Bedingungen alternative Arbeitsformen entwickeln, Möglichkeiten für neue Erfahrungen schaffen usw.

#### (4) Neue Wege einschlagen

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

(Vgl. Rohrmann 2002)

### 2.3. Phasen der Entwicklung beruflicher Identität der Männer in der Kita

#### (1) 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!"

#### (2) 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 "wilden Raufspielen" eher möglich.

### (3) Die Geborgenheitsphase – oder "Männer haben auch fürsorgliche 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.

#### (4) Die Differenzierungsund 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.

(Vgl. Engelhardt 2006)



- 3. Wichtige erste Schritte und Vorgehensweisen an der Fachakademie für Sozialpädagogik und als Maßnahmen im Rahmen des Moduls 2 MehrMiK Nürnberg
- Intensive Zusammenarbeit mit den Ausbildungsstellen durch Erfahrungsaustausch und geschlechtersensibles Weiterentwickeln der Ausbildungsinhalte und Rahmenbedingungen
- Planen und Durchführen von Studientagen mit und für Fachakademien, Fachschulen und Praxiseinsatzstellen
- Initiieren von Arbeitskreisen zu verschiedenen Themen für männliche Fachkräfte aus Kitas in Nürnberg und der Metropolregion
- Die FakS als Ausbildungsinstitution für Erzieher/innen sollte dazu beizutragen, dass in den Einrichtungen geschlechtergerecht und geschlechterbewusst pädagogisch gearbeitet wird, um Jungen und Mädchen in und außerhalb ihrer zugewiesenen Geschlechtsrollen ein möglichst breites Spektrum an Entwicklungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen.
- Wir können die Unterrichtsinhalte und -wirklichkeiten dahingehend reflektieren, dass sie männlichen Studierenden und weiblichen Studierenden, die sich nicht am üblichen Rollenbild orientieren, entsprechen.

#### 4. Implementierung an der städtischen FakS:

- Vorstellung des Projektes in der Lehrerkonferenz (unterschiedliche Resonanz des Kollegiums);
- Pädagogischer Tag Februar 2012 (Referat Melitta Walter "Gender in der Ausbildung" und Workshop Alltag (Unterrichtsinhalte u. -methoden, Lehrer/innenverhalten, Unterrichtsalltag, Ausstattung, Räumlichkeiten) an der FakS unter genderpädagogischen Gesichtspunkten);
- Zusätzliche Bewerbungsgespräche für Männer;
- Pädagogischer Tag Februar 2013 eine AG beschäftigt sich mit genderpädagogischen Inhalten (Soziologie, Pädagogik/Psychologie, Praxis- und Methodenlehre, Englisch, Theologie, Kunst/Werken) in den unterschiedlichen Fächern und deren Vernetzung;
- Genderklasse (möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis; Praxisreflexion unter genderpädagogischen Aspekten – Genderbrille)
- Übung Genderpädagogik als Keimzelle: Induktives Vorgehen: Beobachtungen in der Praxis > Beobachtungen deuten, erklären > Verifizierung durch wissenschaftliche Literatur > Konsequenzen für den pädagogischen Alltag entwickeln > Präsentation;
- Genderzertifikat (Nachweis von Genderwissen und Genderpädagogischer Praxis);
- "Raumgreifende", an Kraft, Ausdauer und Geschicklichkeit orientierte Übungen;
- Lehrer/innen Fortbildung "Genderpädagogische Aspekte des Unterrichtens" (Zusammenarbeit mit IPSN)

#### 5. Resümee

#### Wir haben

- mehr Männer an der Fachakademie,
- aber deswegen noch nicht mehr Männer in den Kitas.

Es wird perspektivisch die Aufgabe sein, männlichen Studierenden im Unterrichts- und Praxisalltag zu verdeutlichen, dass sie einen wesentlichen (männlichen?) Beitrag zur Bildung und Erziehung von Mädchen und Jungs in Kitas leisten können und dort mit ihren Fähigkeiten und Eigenheiten auch willkommen sind.

Große Motivation der anwesenden Männer an ausbildungsübergreifenden Angeboten für männliche Studierenden und Vernetzung ("Fortbildung Männer in Kitas" nach der Ausbildung).

#### Literatur:

**ENGELHARDT, WALTER JOSEF (2006):** Onkel Tante Helmut oder Welche Erzieher brauchen Kinder? In: Jungen – TPS Sonderheft 8/06 S. 36–42

**Gruschka, Andreas (1999):** Wie aus Schülern Erzieher werden! Wiesbaden

ROHRMANN, TIM (2002): In: Bienek, Bernd/Stoklossa, Detlef (Hrsg.): Heldenspiele(r). Leben mit Jungen in Berlin

#### Zu den Autoren:

**WALTER JOSEF ENGELHARDT,** Stellvertretender Leiter der Evangelischen Fachakademie für Sozialpädagogik Nürnberg und Supervisor.

**EWALD HECKL,** Dozent an der Fachakademie für Sozialpädagogik an der Beruflichen Schule Direktorat 7 (Stadt Nürnberg).

# Kommunikative Ansätze für MEHR Männer in Nürnberger Kitas

Männliche pädagogische Fachkräfte sind rar in deutschen Kindertagesstätten – auch in der Stadt Nürnberg. Ziel war es deshalb, im Rahmen einer knapp 2-jährigen lokalen Kampagne, Jungen und Männern berufliche Ideen und Entwicklungschancen im Erzieherberuf zu kommunizieren.

em-faktor hilft seit über zehn Jahren, Werte zu kommunizieren und etwas gesellschaftlich zu bewegen. Dabei stellen wir uns auch im Vorfeld einer Kampagnenarbeit regelmäßig die Frage: Wo liegt das Begeisternde bei einem Projekt und bei einem Kunden?

Beim Projekt MEHR Männer in Nürnberger Kitas reizten uns vor allem die Ziele, die Zahl der Praktika-Bewerber zu steigern und das Image des Berufsbildes positiv zu stärken. Zielgruppen sind und waren dabei

- junge Männer ab 14 Jahren,
- männliche Quereinsteiger und
- deren Angehörige.

Den Erzieherberuf in die Wahrnehmung und das "Relevant Set" junger Männer zu bringen war letztlich die große Herausforderung. Außerdem war zu Projektbeginn die Frage: Wie können wir mit relativ kleinem Budget möglichst viel Aufmerksamkeit erregen?

Um ein Thema erfolgreich zu kommunizieren, ist es hilfreich, zunächst die kommunikativen Hürden zu kennen. Dies sind: die mit einem Angebot assoziierten (Vor-)Urteile. In diesem Fall mit Blick auf den Erzieherberuf: zu wenig Geld, kaum Karrieremöglichkeiten, Softie-Image.

Der nächste Schritt besteht darin, die positiven Facetten herauszuarbeiten, zu priorisieren und dann zum Leuchten zu bringen. Die Kommunikation fokussiert sich in allen Maßnahmen auf diese positiven Eigenschaften.

Der Erzieherberuf ist abwechslungsreich, er bietet Raum für Gestaltung und er ist gesellschaftlich relevant. Man(n) arbeitet in einem Umfeld in dem Leben pur stattfindet: Kinderlachen, Herzlichkeit, Kreativität.

Unsere Kernbotschaft lautete: "Erzieher ist ein cooler Beruf mit hohem Spaß-Faktor". Diese Qualitäten haben wir auf ein Wort gebracht, das all das transportiert: ErzieYEAH!

Diese Reduktion ist in der werblichen Kommunikation hilfreich, da nur Sekundenbruchteile für Wahrnehmung und Bewertung einer Botschaft verwendet werden. In dieser Zeit muss der Tenor, die Botschaft deutlich werden.

Mit Blick auf das, gemessen am Anspruch, geringe Kommunikationsbudget setzten wir auf Zeugen, auf Testimonials. Männer, die selbst Erzieher sind und die sagen: "Der Beruf macht Spaß, er könnte auch etwas für Dich sein!" Dieses Vorgehen basiert auf der Erfahrung: Nichts ist für Menschen überzeugender als ein Erlebnisbericht eines anderen Menschen. Das Prinzip ist: Wenn etwas richtig gut ist, dann lass andere darüber berichten.

Um geeignete Kampagnen-Gesichter – also echte Erzieher – zu finden, wurde via Facebook ein Casting von Studierenden an den regionalen Hochschulen initiiert. Dadurch erhielten wir noch vor Beginn der Kampagne hohe Aufmerksamkeit. Aus 30 Kandidaten wurden von über 1.000 Menschen aus der Zielgruppe die Lieblings-Erzieher gewählt. Die Erfolgsfaktoren der Kommunikationsarbeit bei ErzieYEAH waren

- eine klare, aufmerksamkeitsstarke Botschaft,
- Tiefe und Breite der Kommunikation,
- kontinuierliche Pressearbeit und
- starke persönliche Präsenz, etwa auf Bildungsmessen, Schulveranstaltungen.

Was wir im Projektteam gemeinsam versucht haben war, so nah wie möglich an die Zielgruppen in den Schulen und Hochschulen heranzukommen. Einerseits durch Informationsarbeit in der Tiefe durch Face-to-Face-Kommunikation bei Ausbildungsmessen, Schulbesuchen, Events. Andererseits wurden diese Maßnahmen durch Flyer und Plakate sowie Give-aways für die Breitenkommunikation ergänzt.

#### **Zum Autor:**

**Dr. Oliver Viest,** Geschäftsführung <em-faktor> — Die Social Profit Agentur; www.em-faktor.de.

### Männliche Fachkräfte im Internet – Vernetzung, Themen, Bedarf

Menschen vernetzen sich auf vielfältige Weise im Internet. Aus diesem Grund war der Aufbau eines Forums zur internetgestützten Vernetzung männlicher Fachkräfte in Kitas eine naheliegende und Erfolg versprechende Projektidee des Jugendamts Nürnberg, um dem Bedarf männlicher Fachkräfte nach Austausch und Kommunikation in internetgestützter Form gerecht zu werden. Die Internetplattform Kitamänner.org mitsamt der begleitenden kommunikativen Vernetzungs- und Werbeaktivitäten in Sozialen Netzwerken ist eines der Module des Jugendamts der Stadt Nürnberg im Rahmen der Initiative "MEHR Männer in Kitas". Dieser Bericht stellt die Vernetzung männlicher Fachkräfte im Internet, die daraus folgenden Überlegungen zu den Bedarfen und zur Entwicklung der Plattform Kitamänner.org, die Erfahrungen bei der Umsetzung und den aktuellen Stand von Kitamänner.org dar.

### Ausgangslage – Vorannahmen und Voraussetzungen

Männer arbeiten in Kitas oft als einziger Mann in einem Frauenteam. Aus dem Mangel an männlichen Austauschpartnern können Konfliktlagen entstehen: Unzufriedenheit am Arbeitsplatz, unbeantwortete Fragen oder das unbefriedigte Bedürfnis, sich auszusprechen, erhöhen das Risiko von Krankheiten, Abbruch der Ausbildung oder gar Kündigung. Jeder Ausfall, den wir verhindern



können, ist ein Gewinn für die Kita, für Träger, Kolleg/-innen und Kinder und den Erfolg des Projekts "MEHR Männer in Kitas".

Für Männer auf der Suche nach männlichem Austausch ist es hilfreich, onlinegestützte Möglichkeiten für den Kontakt zu anderen Männern zu bieten. Insbesondere gilt dies, wenn die Fachkräfte nicht vor Ort schon Möglichkeiten zum Austausch haben, wie sie etwa Männer-Arbeitskreise in größeren Städten bieten. Wir gehen davon aus, dass der Bedarf an kollegialem Austausch bei Männern im ländlichen Raum, die noch singulärer arbeiten als Männer in städtischen Kitas, besonders hoch ist. Darüber hinaus nehmen wir an, dass Männer in der Ausbildung zum Erzieherberuf und Ouereinsteiger einen erhöhten Bedarf an Information haben. Auch Männer in Fachschulen und Fachakademien können Irritationen aufgrund ihres Geschlechts erleben, für die ein Austausch mit erfahreneren männlichen Kollegen hilfreich sein kann. Darüber hinaus kann ein Internetforum Möglichkeiten bieten, einen Bedarf an berufspolitischer Organisation zu befriedigen, indem auf der Plattform Forderungen in Bezug auf Arbeitsbedingungen formuliert und diskutiert werden. Darüber hinaus sollte sich die Plattform gemäß der Gesamtanlage des Projekts "MEHR Männer in Kitas" auch als ein Instrument zur Qualitätsentwicklung für die Arbeit in Kitas verstehen, denn beim Austausch männlicher Fachkräfte tauchen Genderfragen zwangsläufig auch auf.

Nach unseren Vorannahmen sollte der Bedarf in den nachfolgenden Bereichen am größten sein: Praktische Tipps und Hilfestellungen in der alltäglichen Arbeit in der Kita, Berufs- und Ausbildungsberatung; psychosoziale Beratung und Unterstützung bei der Bewältigung und Lösung von Konflikten. Eine besondere Bedeutung hat dabei die Beratung durch Männer, die in der gleichen Situation stehen, also Peerberatung im Sinn von "Zuhören", "ein offenes Ohr finden".

#### Fachkräfte bei Facebook

Eine ganze Reihe von Möglichkeiten zum onlinegestützten Austausch von männlichen Fachkräften existieren schon vor und unabhängig von dem Aufbau unserer Plattform, besonders natürlich eine Vielzahl von Gruppen bei Facebook. Aus diesem Grund erwies sich das "Social Media Monitoring" in diesem Gruppen als eine zentrale Strategie des Projekts.

Man kann die Gruppen, in denen Erzieherinnen und Erzieher bei Facebook organisiert sind, in drei verschiedene Kategorien einteilen. Zunächst sind da einige wenige Gruppen von Fachkräften mit großer Reichweite, das heißt mehr als ca. 2000 bis zu etwa 6000 Mitgliedern. Darüber hinaus gibt es Vernetzung in Form einer großen Bandbreite themenbezogener Gruppen, die in der Regel sehr viel kleiner sind. In die dritte Kategorie fallen eine unübersehbare Vielzahl von Gruppen, in denen Erzieherinnen und Erzieher organisiert sind, die sich aufgrund der räumlichen Nähe oder einer gemeinsamen Geschichte (z.B. in eine bestimmte Klasse in einer Fachschule gegangen zu sein) einen gemeinsamen Bezug auch im Face-to-Face-Leben haben. Die Gesamtreichweite lässt

sich schwer einschätzen, weil viele Erzieher in mehreren Gruppen gleichzeitig organisiert sind und weil jenseits der großen Gruppen ein Überblick schwer zu gewinnen ist.

In der nach unserem Wissen größten Facebook-Gruppe "Erzieher und Sozialpädagogen" sind etwa 6.500 Teilnehmer/-innen aktiv. Die Gruppe ist ein reines Hilfeforum mit wenig thematischen Diskussionen.

Die Gruppe "Mehr Anerkennung für Erzieher/-innen" signalisiert schon im Namen ein sozialpolitisches Anliegen. Die Reichweite umfasst ca. 3000 Mitglieder. Die Beiträge decken ein breites thematisches Spektrum von Presseschau über Jobangebote, Hilfe zu Fragen aus dem Berufsalltag bis hin zum Büchertausch und Ähnliches ab.

Auf der Facebook-Seite "Erzieher/-innen und Kinderpfleger/-innen" bekommen die Nutzerinnen und Nutzer Tipps für Methoden im Alltag der Kita oder Tipps für Hausarbeiten. Es werden Hilfe bei der Erstellung einer Facharbeit sowie Lesetipps angeboten und konkrete Fragen zur Gestaltung von Elternabenden oder dem Morgenkreis gestellt und beantwortet wie etwa: "Hat schon mal jemand ein Projekt über Raumschiffe gemacht? Wenn ja, was habt ihr gemacht?"

Auf Jobangebote und -gesuche hat sich die Gruppe "Sozial Jobs" mit etwa 3.500 Mitgliedern und 20–30 Angeboten und Gesuchen pro Tag spezialisiert. Die genannten Gruppen zeichnen sich durch ein hohes Maß an Öffentlichkeit aus, selbst wenn sie eine Anmeldung erfordern. Zugang zu bekommen ist nicht schwer und man könnte ihn – wie bei Facebook möglich und üblich – auch mit einen Fake-Account bekommen. Die Öffentlichkeit ist natürlich gewollt und hat Vor- und auch Nachteile. Ein Vorteil ist die Reichweite und die Aktualität, die dafür sorgen, dass eine Frage oder ein Beitrag schnell sehr viele Leser erreicht und eine Antwort darauf wahrscheinlich ist. Ein Nachteil liegt sicher in der damit verbundenen Unübersichtlichkeit der thematischen Bezüge: Einladungen zu einer Demo stehen neben Hinweisen auf einen Zeitungsartikel oder einer Anfrage zur Gestaltung eines Projekts mit Kindern. Eine fachliche Diskussion oder eine persönliche Beratung über einen längeren Zeitraum zu führen ist unmöglich, dazu ist die Aktualität ein viel zu dominantes Strukturelement. Auf die weitaus meisten Beiträge gibt es keine Kommentare, und wenn, dann sind die Kommentare kurz und beitragsbezogen. Vertrauensvolle Kommunikation spielt dementsprechend keine relevante Rolle. Genderthemen tauchen überhaupt nicht auf.

Neben den großen Gruppen gibt es eine Reihe kleinerer Gruppen, in denen spezifische Anliegen dominieren. Allen voran relevant im Kontext unseres Anliegens sind Gruppen, in denen die berufspolitische Organisation im Vordergrund steht. Die Gruppe "Erzieher/-innen organisieren sich" hat ca. 300 Mitglieder und beschäftigt sich mit Presseschau, Ankündigungen von und Aufrufen zu politischen Aktionen. Betrieben wird die Gruppe vor allem von der GEW und Ver.di. Es gibt dort allerdings kaum inhaltliche Diskussionen. Eine neue internettypische Form politischer Aktion stellt der Aufruf zum bundeswei-

ten Flashmob mit dem Thema "Kinder erziehen statt Kinder aufbewahren" am 28.9.2013 dar. Hier war die Resonanz vergleichsweise gering.

Den weitaus größten Teil der Vernetzungsaktivitäten im Sinn des "Long Tail" machen Gruppen mit vorwiegend lokalem Bezug aus, etwa die Gruppe "Erzieher Nürnberg" mit 600 Mitgliedern und ca. 1.900 Aufrufen pro Woche. Hier vernetzen sich Erzieher hauptsächlich aus dem lokalen Raum Nürnberg – Fürth – Erlangen – Schwabach. Solche Internetaktivitäten lokaler Gruppen von Personen, die sich persönlich kennen, bietet neben Facebook auch das "Bibernetz". Dort findet man viele geschlossene Gruppen mit Lokalbezug, die sich meistens aus Fachkräften zusammensetzen, die gemeinsam eine Fortbildung zur Qualifizierung besucht haben.

Genderthemen tauchen in den einschlägigen Plattformen allerdings nicht auf. Ebenso sucht man vergeblich nach eine Diskussion von Qualitätsaspekten, die Aspekte des Gender-Mainstreamings in den Fokus rückt.

Eine einzige Gruppe hat sich zum Austausch männlicher Fachkräfte gegründet und macht ein zentrales "Männer-Thema" zu ihrem Fokus: "Vor(ur)teile – Männer im Erzieherberuf". Allerdings ist sie mit 41 Mitgliedern eine relativ kleine Gruppe mit wenig Austausch.

#### Wie Facebook nutzen?

Wie nicht erst die aktuellen Diskussionen um die NSA-Spionage enthüllt haben, sind mit der Nutzung von Facebook eine ganze Reihe von Problemen verbunden, allen voran Probleme im Umgang mit Daten- und Persönlichkeitsschutz. Facebook nutzt personenbezogene Daten – auch jenseits der Spionage – skrupellos für personalisierte Werbung und entzieht sich nach Möglichkeiten dem Versuch rechtsstaatlicher Kontrolle und ist deshalb für vertrauliche Kommunikation, bei der ein Betreiber sicherstellen muss, dass keine sensiblen personenbezogenen Daten in die falschen Hände gelangen, ungeeignet. In Facebook kann darüber hinaus aus Unachtsamkeit, mangelnder Kenntnis oder böser Absicht eine unkontrollierbare Öffentlichkeit (z.B. "Freunde von Freunden") entstehen, die sehr schnell unerwünschte Konsequenzen haben kann (z.B. in Shitstorms).

Trotz der genannten Probleme und obwohl das Konzept von Kitamänner.org vorrangig auf den Aufbau eines eigenen Internetforums abzielt, führt an Facebook kein Weg vorbei. Facebook stellt in Sachen Vernetzung faktisch den Standard dar. Für die Vernetzung ist Facebook ein unverzichtbares Werkzeug, denn Facebook verbindet eine ganze Reihe von Vorteilen in einzigartiger Weise: Die weite Verbreitung und damit verbunden die hohe Reichweite, die leichte Erreichbarkeit der Zielgruppen in Verbindung mit einer verbreiteten und einfachen Bedienbarkeit. Aufgrund von Gewohnheiten und Bequemlichkeit prägt Facebook Handling und Benutzerführung der Onlinekommunikation und macht es anderen Plattformen schwer, sich erfolgreich zu etablieren. Facebook

zu nutzen verursacht kaum Kosten, abgesehen von dem Aufwand für die regelmäßige Pflege der Kontakte und die Teilnahme an Diskussionen.

Facebook ist damit ein ideales Marketinginstrument. Nicht nur in der Vorbereitungsphase von Kitamänner.org, sondern über die gesamte Laufzeit hin nutzen wir darum Facebook als einen essenziellen Bestandteil unserer Kommunikation. Dabei geht es um mehrere Anliegen des Social Media Marketing: die Diskussionen in thematisch verwandten Gruppierungen in Sozialen Netzwerken zu beobachten, um sich dort in die Diskussionen einzubringen; eigene Facebook-Gruppen zu gründen, um dort unser Anliegen publik zu machen, und schließlich Diskussionen von allgemeinem Charakter auch im öffentlichen Raum zu führen und männliche Fachkräfte auf Kitamänner.org aufmerksam zu machen. So erweist sich im Hinblick auf den Aufbau eines eigenen Onlineforums ein zweigleisiges Vorgehen als sinnvoll, und zwar auf der einen Seite, wo es um nicht persönlichkeitsschutz-relevante Informationen und Themen geht, die Präsenz in relevanten Facebook-Gruppen und der Aufbau neuer Gruppen für unser Anliegen mit dem Ziel, männliche Fachkräfte dort zu erreichen, wo sie sind, Fragen aufzuwerfen und Informationen und Diskussionsinputs dort zu geben und unser Anliegen und Angebot bekannt zu machen; auf der anderen Seite der Aufbau einer eigenen geschützten Plattform für eine vergleichsweise kleine Gruppe registrierter und weitgehend persönlich bekannter Nutzer mit dem Ziel, eine vertrauensvolle interne Kommunikation aufzubauen und zu pflegen.

### Kitamänner.org: Aufbau einer Austauschplattform

Zentrales Ziel beim Aufbau eines eigenen Forums ist es, auf einer eigenen Plattform den vertrauensvollen und sicheren Austausch von Männern in Kitas zu ermöglichen. Vergleichbar den Männer-Arbeitskreisen sollen ausschließlich männliche Fachkräfte zugelassen sein. Dafür ist die Registrierung mit Klarnamen erforderlich. Anonyme Kommunikation soll ausgeschlossen sein, zum Schutz der Teilnehmer wird geprüft, ob jemand, der sich angemeldet hat, auch derjenige ist, für den er sich ausgibt. Ein hohes Maß an Beteiligung und Beiträgen der aktiven Männer sowie ein gewisses Maß an sozialer Kontrolle, ähnlich wie wenn man sich persönlich kennt, ist erwünscht. Durch eine geeignete Moderation soll sichergestellt werden, dass die Männer sich auf der Plattform wohlfühlen, indem sie begrüßt und willkommen geheißen werden und anregende Diskussionsinputs vor allem in Form persönlicher Erfahrungsberichte vorfinden. Grundlage der Nutzung ist ein Kommunikations- und Nutzungskodex und hohe Anforderungen an den Umgang mit sensiblen Daten.

Redaktionelle Inputs werden realisiert in Form themenspezifische Beiträge, die aktuellen Themen aus der Szene aufgreifen, etwa Nachrichten aus der Koordinationsstelle oder Themen, die bei Facebook diskutiert werden, aber vor allem Erfahrungsberichte und Beiträge, die von den aktiven Nutzern selbst verfasst sind. Darüber hinaus nutzen wir auch verschiedene Formen niedrigschwelliger

Inputs in Form von Votings oder selbstgedrehter Filme, um Aktivität zu provozieren.

Vertraulichkeit wird in verschiedenen Stufen abgebildet. Die "Startseite" repräsentiert einen sehr kleinen, vollständig öffentlichen Bereich, der vor allem Neugier weckt. Das "Forum" ist der Hauptbereich für Diskussionen, die für registrierte Nutzer zugänglich ist. Die Aktualität der Beiträge spielt eine untergeordnete Rolle. Wichtiger ist, dass die Diskussion im Forum thematisch strukturiert ist, um auch an länger zurückliegende Beiträge anknüpfen zu können. Die Foren sind "Männer in der Kita: Ideen, Personen, Projekte", "Bezahlung", "Als Mann im Frauenberuf" und "Quereinstieg". Hier geben sich Männer in ähnlichen Situationen hilfreiche Tipps:

"... Zu meinem Glück kann ich nach BW ausweichen, wo es ja als Schulversuch die PIA gibt, die praxisintegrierte Erzieher-Ausbildung: Dauert 3 Jahre, der Erwerb der FH-Reife ist möglich und wird bezahlt: ca. 800−950 € brutto. Einen anderen Weg ist Hamburg gegangen: Dort werden an der ESO in 3 Jahre 40 Personen (von > 400 Bewerbungen!) zum Erzieher ausgebildet: 2 Jahre werden von der BA bezahlt, das 3. wird vom Senat finanziert: Problem gelöst. So, das war's erst mal von mir!"

Das am intensivsten genutzte Forum ist das Begrüßungsforum, in dem jeder neue Teilnehmer aufgefordert ist, einen nicht genau spezifizierten Beitrag über sich einzustellen. Die meisten Teilnehmer tun das auch. Die Beiträge reichen von wenigen Zeilen bis manchmal zum Umfang von 2 Seiten.

Der am stärksten geschützten Bereich, die "Community" mit dem Thema "Generalverdacht" ist zugänglich nur für sozial authentifizierte Nutzer. Der Generalverdacht ist von Anfang an ein oft angesprochenes Thema, zu dem ausführliche und oft auch sehr persönliche Beiträge verfasst wurden. Um die Autoren vor u. U. unbedachten Äußerungen zu schützen, wird die Diskussion dazu im vertraulichen Bereich der "Community" geführt.

Für Nutzer mit dem Bedarf, sich über eine persönliche Frage oder ein Problem nicht im gesamten Forum, sondern im kleinen Kreis weniger ausgewählter Kollegen auszutauschen, wird eine strukturierte Form der kollegialen Onlineberatung angeboten, die auf der Plattform von kokom.net realisiert wird. Die Vorgehensweise bei Kokom.net orientiert sich an dem Heilsbronner Modell der kollegialen Beratung und bietet einer Kleingruppe die Möglichkeit, eine Beratungssequenz nach bestimmten Formatvorgaben zu durchlaufen. An dieser Beratungssequenz nehmen nur die eingeladenen Teilnehmer teil, und die Beiträge sind nicht an Kitamänner.org rückgekoppelt.

Damit folgt Kitamänner.org nicht dem Zeitgeist allumfassender Offenheit und setzt bewusst auf Hürden wie die soziale Kontrolle und Daten- und Persönlichkeitsschutz, um Vertraulichkeit und Sicherheit zu verbessern. Dementsprechend streben wir nicht große Zahlen an Nutzern und Beiträgen an, sondern eine hohe Qualität von Diskussion und Vertraulichkeit.

In der Aufbauzeit bis zum Sommer 2013 sind vier Studenten der Sozialen Arbeit mit einer vorgängigen Ausbildung zum Erzieher oder Heilerziehungspfleger als aktiv und begleiten die Diskussionen.

Neben dem zeitaufwendigen Social Media Marketing spielen die klassische Öffentlichkeitsarbeit in Zeitschriften, auf Messen und durch persönliche Präsenz z.B. auf Aktionstagen sowie die Vernetzung mit den anderen Projektstandorten von "MEHR Männer in Kitas" eine weitere Rolle.

#### Entwicklung der Nutzerzahlen

Faktisch ging das Forum ab November 2012 in den Testbetrieb und wurde im März 2013 offiziell eröffnet und daraufhin auch besonders stark aktiv beworben. Im Oktober 2013 hat das Forum Kitamänner.org 174 registrierte Nutzer. Der Zuwachs in diesem Zeitraum betrug relativ kontinuierlich zwischen 10 und 25 neue Nutzer pro Monat. Die Werbung in den Monaten März und April wirkt sich in der Nutzerzahl steigernd aus. Der kontinuierliche Anstieg der Nutzerzahlen ist aller Wahrscheinlichkeit nach vor allem auf die kontinuierliche Präsenz in Sozialen Netzwerken und im Internet sowie auf die Vernetzung mit den Kooperationspartner der anderen Standorte zurückzuführen. Der Run im März und April ist vermutlich auf die verstärkte Aktivität in diesem Zeitraum in der Presse und in klassischen Medien der Öffentlichkeitsarbeit zurückzuführen. Die Nutzerzahlen entsprechen in etwa auch der Anzahl an Fans in der Facebook-Gruppe "Kitamänner". Die Nutzerzahlen von Kitamänner.org übertreffen unsere anfänglichen Erwartungen. Ebenso wie die Nutzerzahlen zeigt die vielfach geäußerte Resonanz den Bedarf an einer Internetplattform für Kitamänner.



Abb. 1: Nutzerzahlen (Neuanmeldungen) in Relation zur Öffentlichkeitsarbeit

#### Räumliche Nutzerverteilung

106 der Nutzer geben als ihren Standort bekannte mittelgroße oder Großstädte an. 63 Nutzer nennen als ihren Standort Kleinstädte oder ländliche Regionen. In Großstädten wurde Kitamänner.org besser angenommen als im ländlichen Raum. Aus mehreren Gründen verwundert dies nicht: Männliche Fachkräfte in Großstädten sind besser vernetzt, z.B. in Arbeitskreisen. Zudem geht von männlichen Fachkräften in Großstädten eine Sogwirkung auf andere Männer aus. Verlässliche Zahlen über Kitamänner in ländlichen Regionen sind sehr schwer zu bekommen. Die Werbekampagne konzentrierte sich in der ersten Phase aus organisatorischen Erwägungen vor allem auf großstädtische Regionen, um dort die Wirkung besser überprüfen zu können. Die Ansprache über die Träger erwies sich als schwierig, was das Erreichen von Erziehern in ländlichen Regionen zusätzlich erschwerte. Vermutlich wurden die Männer in ländlichen Regionen vor allem über Soziale Netzwerke oder persönliche Kontakte erreicht.

#### Forennutzung und Diskussionsqualität

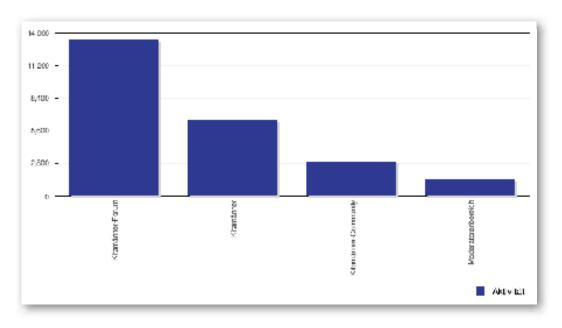


Abb. 2: Zugriffszahlen in den einzelnen Bereichen von Kitamänner.org (gesamter Zeitraum von 11 Monaten)

Die Zugriffszahlen in den einzelnen Bereichen über den gesamten Zeitraum liegen zwischen 2970 für den geschützten Bereich der Community und 13485 für den beliebten und meistgenutzten Bereich des "Forums".

Die Zahl der aktiven Beiträge ist demgegenüber erwartungsgemäß erheblich geringer. Das "Begrüßungsforum", also der niedrigschwelligste Zugang zu Kit-

amänner.org, ist mit 227 Beiträgen und Kommentaren das am intensivsten genutzte Forum. Mit 59 Beiträgen folgt das Forum "Als Mann im Frauenberuf". Sehr spezifische Anfragen werden im Forum "Quereinstieg" gestellt, oft auch zu den Möglichkeiten, den Lebensunterhalt für sich und die eigene Familie während einer (geplanten) Ausbildung zum Erzieher finanzieren zu können.

Hier zeigt sich ein enormer Informations- und Beratungsbedarf. Die Beiträge in allen Foren sind immer freundlich zugewandt und qualifiziert. Gerade gegenüber den Beiträgen, die man von den Facebook-Gruppen kennt, sind die Kitamänner.org-Beiträge umfangreicher und persönlicher. Dennoch bleibt die Kommunikation qualitativ hinter den Erwartungen zurück, was die Kontinuität der Arbeit an einem Thema anbelangt: Weitgehend dominieren Beiträge, die für sich alleine stehen. Eine kontinuierliche Diskussion wie sie z.B. in einem Männer-Arbeitskreis stattfinden kann, ist keine realistische Erwartung an ein solches Forum. Psychosoziale Beratung wird geringer nachgefragt als erwartet. Je stärker die Hürden zu Bereichen sind, desto geringer ist die Nutzung. Das betrifft insbesondere die Diskussion in der "Community" und die kollegiale Beratung. Das bedeutet nicht automatisch, dass es einen geringen Bedarf an Beratung und Diskussionen zu persönlich schwierigen Themen wie etwas dem Generalverdacht gibt, sondern dass die Beiträge dazu weitgehend in eher öffentlicheren Bereichen gepostet werden. Womöglich wurde hier von uns der Bedarf an Privatsphäre höher eingeschätzt als von den betroffenen Männern oder das Thema ist in den einschlägigen Kreisen schon so intensiv diskutiert, dass die Autoren den Schutz des Forums für ausreichend erachten. Möglicherweise stoßen auch höhere Hürden aufgrund der Nutzungsgewohnheiten und Niedrigschwelligkeit von Facebook auch auf weniger Akzeptanz.

#### **Fazit**

Die zweigleisige Strategie, mit einer eigenen Plattform dem Kommunikationsbedarf männlicher Fachkräfte ein Forum zu geben und zugleich auf Facebook aktiv zu sein, hat sich als zielführend erwiesen. So war es möglich, die auf Facebook vernetzten Gruppen zu verfolgen, selbst neue Gruppen aufzubauen, sich in Diskussionen aktiv einzubringen und zugleich männlichen Fachkräften einen eigenen Raum zu bieten, um Vertrauen aufzubauen und sich auszutauschen. Kontinuierlich wurden immer MEHR Männer in Kitas erreicht und das eigene Forum bekannt gemacht, sodass sich im Lauf eines knappen Jahres 174 Männer auf Kitamänner.org registriert und die meisten dort auch eigene Beiträge verfasst oder Beiträge von anderen kommentiert haben. Ein großer Teil bestätigte, dass die Existenz dieser Austauschplattform wichtig für sie ist. Die von Facebook bekannten Zahlen an "Fans" geben eben so wenig einen realistischen Maßstab für die Wirkung des Forums Kitamänner.org wie die Anzahl persönlicher Facebook-Freunde ein Maßstab für die soziale Vernetzung im "Real Life" ist. Obwohl die Diskussionsqualität innerhalb des Forums hinter

den Erwartungen zurückblieb, bedeutet das noch nicht, dass das Forum für die Nutzer von untergeordneter Bedeutung ist. Allgemein bekannt ist, dass die rezeptive Nutzung (lesen) die aktive Nutzung (eigene Beiträge posten) um ein Vielfaches übersteigt. Gerade in der Schlussphase des Projekts artikuliert sich ein großer Zuspruch aus der Nutzercommunity, der uns darin bestärkt, dass es wichtig ist, Wege zu finden, das Projekt weiterzuführen.

#### Zu den Autoren:

**Dr. Roland Bader,** seit 2003 Professor an der Fakultät Management, Soziale Arbeit, Bauen der HAWK Hildesheim Holzminden Göttingen. Schwerpunkte: Medienpädagogik, Medienwissenschaft und Mediengestaltung, Kommunikation, Sozialpsychologie, Gestaltberatung, Diversity, Männer in der Sozialen Arbeit, E-Learning.

Diplompsychologe, Ausbildung in Gestalttherapie am IGW. Von 1987 bis 2033 hauptamtlich tätig als Medienpädagoge in der Jugendkulturarbeit, der Jugendhilfe mit benachteiligten Jugendlichen und in der Erwachsenenbildung. Medienzentrum PARABOL/Nürnberg, Wissenschaftliches Institut des Jugendhilfswerks Freiburg (WI-JHW). Von 1991 bis 2012 Leitung des Weiterbildungsprogramms "Menschen am Computer" im Studienzentrum Josefstal. Promotion über "Lernen in virtuellen Communities" (2001), viele Projekte im Bereich gendersensible Jugendarbeit mit Jungen.

**Stefan Braig,** Erzieher, Medienpädagoge, Projektmitarbeiter MEHR Männer in Kitas Nürnberg, Koordinator der Plattform kitamänner.org.

# Zentrale Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit

Publikationen, Internet und modulübergreifende Veranstaltungen

## MEHR Männer in Kitas Nürnberg (MehrMiK) Information, Werbung und Imagekampagnen

Eine der zentralen Aufgaben des Projekts "MEHR Männer in Kitas Nürnberg" war die gezielte und breit gefächerte Öffentlichkeitsarbeit zur Werbung und Imagebildung. Während der Projektlaufzeit wurden dafür alle zur Verfügung stehenden Informations- und Medienkanäle von den klassischen wie Pressearbeit und Plakatierung bis hin zu Webpräsentationen und Facebook genutzt. Thematisch blieb die Öffentlichkeitsarbeit über den gesamten Projektzeitraum auf das Berufsfeld "Erzieher/Erzieherin in einer Kita" fokussiert. Dies sowohl bei den auf potenzielle männliche Nachwuchskräfte ausgerichteten Werbekampagnen als auch bei den allgemeinen Imagekampagnen. Der Projektname "MEHR Männer in Kitas" führte allerdings bei den Imagekampagnen gedanklich zuerst einmal etwas auf Abwege, da das Image des Erzieher/-innen-Berufs insgesamt ins Blickfeld gerückt wurde – im Gegensatz zu den Werbekampagnen, bei denen der Fokus auf männliche Nachwuchskräfte gerichtet war.

Die Ziele der Öffentlichkeitsarbeit wurden im Projektantrag vom 22.11.2010 wie folgt formuliert:

- "Öffentliche Präsenz und Diskussion des Themas "MEHR Männer in Kitas" durch regelmäßige Fachveranstaltungen, Informationsmaterialien, Internetplattform und Presseveranstaltungen"
- "Veränderung der öffentlichen Sichtweise vom klassischen Frauenberuf hin zu einem gleichberechtigten Männer- und Frauenjob"

Die mit Zuwendungsbescheid vom 14.12.2010 dafür bewilligten Mittel schufen die erforderlichen Voraussetzungen für die geplanten Kampagnen und Aktionen.

Das Nürnberger Projekt MehrMiK startete am 07.07.2011 mit einer Eröffnungstagung. Danach erfolgte die Vorbereitung sowie Umsetzung der
Ausschreibung für die beiden über den gesamten weiteren Projektlauf angelegten Kampagnen. Eine Kampagne war ausgerichtet auf die Werbung von
jungen Männern und Berufsumsteigern (Modul 1, siehe hierzu Beitrag von R.
Seitz in diesem Buch) sowie das Verbessern des Images des Berufsbildes Erzieherin/Erzieher insgesamt. Die zweite Kampagne diente der Bekanntmachung
des Internetforums für Erzieher aus Kitas (Modul 4, siehe hierzu Beitrag von P.
Grundler in diesem Buch) und der Beteiligung daran. Den Zuschlag für beide
Kampagnen erhielt die Stuttgarter Agentur <em>faktor im November 2011.

Über die im Folgenden beschriebenen Produkte wurden die Medien jeweils per Pressemitteilung oder Einladung zur Pressekonferenz informiert.

#### Publikationen und Webangebote von MehrMiK 1. Information über das Projekt und Kontakt

Information über den Beruf des Erziehers in Kindertageseinrichtungen sowie Werbung dafür, als solcher dort tätig zu werden. Erzieher gesucht!

### 1.1 Webpräsentation MEHR Männer in Kitas Nürnberg – www.mehrmik.nuernberg.de (s. Abb. rechts)

Aktuelle Meldungen über Termine und Produkte auf der Startseite. Informationen über das Projekt MEHR Männer in Kitas insgesamt sowie über das Nürnberger Projekt und über die Ausbildung zum Erzieher sowie die Möglichkeit des Quereinstiegs. Mit vernetzenden Links.

Diese Webpräsentation ist ein Baustein der Nachhaltigkeit des Projekts. Sie wird über den Projektzeitraum hinaus im Internet veröffentlicht bleiben und vom Jugendamt der Stadt Nürnberg aktuell gehalten werden.

Zielgruppe: Alle Interessierten, von jungen Männern über Fachkräfte und andere Multiplikatoren bis hin zu den Medien.



www.mehrmik.nuernberg.de

#### 1.2 Faltblatt – Das Nürnberger Projekt stellt sich vor (12/2011)

Informationen über das Projekt MEHR Männer in Kitas insgesamt und über das Nürnberger Projekt und seine Module.

Zielgruppe: Ausbildungsstätten, Träger, regionale Öffentlichkeit, männliche Jugendliche in der Berufsfindungsphase.

Auflage: 4000

Verteiler: Fachkräfte







#### Nürnberg Ein Projekt von 16 in Deutschland

deutschlandweit durchgeführt. Es sieht bis Ende 2013 an 16 Standorten vor. den bisherigen Anteil der männlichen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen (Kitas) merklich zu steigern. Junge Männer und berufserfahrene Umsteiger sind in Kitas willkommen.



#### Die Module des Projekts Nürnberg

Modul 1
Junge Männer und Berufsumsteiger

- Koordinieren des "Boys" Day" und Beteiligung an Berufs-bildungstagen von Bundesanstalt für Arbeit, Schulen und Jugendarbeit in Nürnberg und der Metropolregion
   Den Beruf Erzieher in Schulklassen bekannt machen
- Informationen für Berufsumsteiger unter www.mehrmik.de

Männer in der Ausbildung

- Intensive Zusammenarbeit mit den Ausbildungsstellen durch Erfahrungsaustausch und geschlechtersensibles Weiterentwickeln der Ausbildungsinhalte und Rahmen bedingungen
- Planen und Durchführen von Studientagen für Fachakademien, Fachschulen und Praxis-Einsatzstellen
   Initiieren von Arbeitskreisen zu verschiedenen Themen für männliche Fachkräfte aus Kitas in Nürnberg und der Metropolregion

Mönder im TEAM
Toll Es geht Auch Miteinander
Fachliche Begleitung und Coaching von gemischten Teams
in am Projekt beteiligten Kitas durch

- · Reflektieren und Klären der klassischen Rollen-
- zuschreibungen und Aufgabenbereiche

  Männerspezifische Themen und Bedarfe reflektieren
  und integrieren

  Erarbeiten und Erproben von Strategien, Materialien
- und Qualifizierungsprogrammen für die Kita-Praxis

Modul 4 Männer im Austausch
Internetplattform für männliche Fachkräfte

- Anbieten einer Internet-Plattform für männliche Fachkräfte in Kitas, um sich unabhängig von Ort und Zeit mit Kollegen
- austauschen zu können
  Diskutieren und gemeinsam Positionspapiere erarbeiten für Themen wie Gender, männliche Identität und General-
- Begleitet und co-moderiert von Prof. Dr. Roland Bader, Schwerpunkt Medienwissenschaft und Medienpädagogik an der HAWK Hochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen, Adresse der Plattform: www.mehrmik.org

#### Modul 5 Qualität Wir werten aus

Entwickeln, Evaluieren und Dokumentieren von Rahmen-bedingungen, Kriterien und Qualitätsstandards für eine geschlechtersensible pädagogische Arbeit in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern von Hochschulen, Ausbildungs-stellen, Kita-Trägern und den am Modell beteiligten Kitas

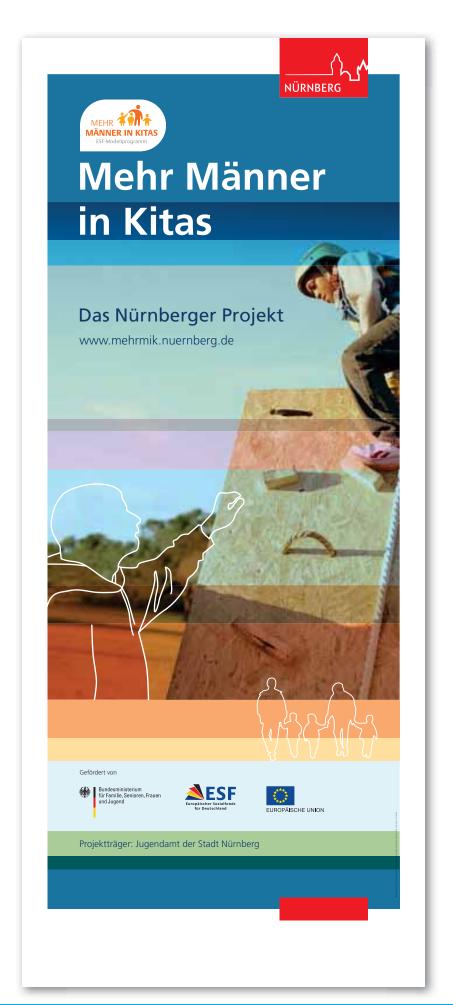


Modul 6 Fachlichkeit weitergeben Die "genderfreundliche" Kita Entwickeln von Kriterien und Qualitätsstandards als Basis für eine breite Umsetzung in Kitas der Metropolregion Nürnberg

#### 1.3 Roll up – MEHR Männer in Kitas (02/2012)

Als "Hingucker" für Veranstaltungen und Werbemaßnahmen. Zielgruppen:

- a) Jugendliche wie zum Beispiel die Besucher/-innen von Berufsinformationsveranstaltungen in Nürnberg
- b) Fachkräfte und Multiplikatoren



### 1.4 Infokarten/Visitenkarten für das Projektteam von MehrMiK (03/2012)

Kontaktdaten im Projektdesign für jeden Projektmitarbeiter



#### 2. Werbekampagne Erzieher dein Beruf – ErzieYEAH

Werbung für den Erzieherberuf und die Webpräsentation erzieher-dein-beruf. de in Nürnberg und der Region. Junge Männer über den Erzieherberuf informieren und zur Ausbildung zum Erzieher motivieren.

### 2.1 Webpräsentation Erzieher dein Beruf – ErzieYEAH www.erzieher-dein-beruf.de

Aktuelle Meldungen über Termine. Informationen über die Ausbildung zum Erzieher und den Erzieherberuf. Mit vernetzenden Links. Zielgruppe: Junge Männer in der Phase der beruflichen Orientierung und Quereinsteiger.



www.erzieher-dein-beruf.de

#### 2.2 ErzieYEAH in Facebook

Werbung für www.erzieher-dein-beruf.de auf Facebook. Zielgruppe: Junge Männer in der Phase der beruflichen Orientierung und Quereinsteiger.



#### 2.3 Flyer der Kampagne ErzieYEAH (06/2012) (s. Abb. rechts)

Drei verschiedene Flyer im Format DIN lang: je in einer anderen Farben und je mit einem anderen Protagonisten/Model (Werbung in Kombination mit den Plakaten).

Motto: Unsere Kitas suchen junge Männer!

Zielgruppen: Junge Männer, deren Freunde und Freundinnen sowie Eltern

und Mulitplikatoren

Auflage: je Model/Protagonist 1000

Verteiler: männliche Jugendliche in der Berufsorientierung, Fachkräfte, Ausbildungsstätten und Träger, regionale Öffentlichkeit







#### 2.4 Plakat der Kampagne ErzieYEAH (06/2012)

Werbung für die Webpräsentation erzieherdein-beruf.de mit dem Ziel, junge Männer über den Erzieherberuf zu informieren und zur Ausbildung zum Erzieher zu motivieren. In Kombination mit den Flyern.

Motto: Unsere Kitas suchen junge Männer! Drei verschiedene Plakate im Format DIN A2: je in einer anderen Farbe und je mit einem

anderen Protagonisten/Model (Werbung in Kombination mit den Flyern und Messestellwänden von ErzieYEAH).

Zielgruppe: Junge Männer, aber auch Eltern und Mulitplikatoren

Auflage: jeweils 500 Verteiler: Schulen, regionale Öffentlich-

keit



2.5 Dreiteilige Messestellwände der Kampagne ErzieYEAH (11/2012)

Werbung für die Webpräsentation erzieherdein-beruf.de Motto: Unsere Kitas suchen junge Männer! Dreiteilige Messestellwände (je in einer anderen Farbe und je mit einem anderen Protagonisten/Model) für Messen wie Consozial und Berufsinformationsveranstaltungen etc. (Werbung in Kombination mit den Flyern und Plakaten von ErzieYEAH). Zielgruppe: Junge Männer, aber auch Eltern und Mulitplikatoren



### 2.6 Ferienkalender der Kampagne ErzieYEAH (11/2012)

Format: in Scheckkartengröße

Kleiner Taschenkalender mit dem Motto ErzieYEAH und den Ferienterminen

2013

Zielgruppe: Junge Männer

Auflage: 4000

Verteiler: Mittel- und Realschulen, Infothek Jugendamt, durch die Projektmit-

arbeiter



Januar	Februar März April	
M 7 14 21 28		
D 1 8 15 22 23	D 5 12 19 26 D 5 12 19 26 D 2 9 16 23 30	
M 2 9 16 23 30	M 6 13 20 27 M 6 13 20 27 M 3 10 17 24	113
D 3 10 17 24 31		
F 4 11 18 25	F 1 8 15 22 F 1 8 15 22 29 F 5 12 19 26	CHAFF
<b>S</b> 5 12 19 26	<b>S</b> 2 9 16 23 <b>S</b> 2 9 16 23 30 <b>S</b> 6 13 20 27	
<b>S 6</b> 13 20 27	S 3 10 17 24 S 3 10 17 24 31 S 7 14 21 28	NBLICK
Mai	Juni Juli August	MAPION
M 6 13 20 27	M 3 10 17 24 M 1 8 15 22 29 M 5 12 19 26	
D 7 14 21 28	D 4 11 18 25 D 2 9 16 23 30 D 6 13 20 27	
M 1 8 15 22 29	M 5 12 19 26 M 3 10 17 24 31 M 7 14 21 28	ACCUSE OF THE PARTY OF THE PART
D 2 9 16 23 30	D 6 13 20 27 D 4 11 18 25 D 1 8 15 22 29	
F 3 10 17 24 31	F 7 14 21 28 F 5 12 19 26 F 2 9 16 23 30	200
S 4 11 18 25	S 1 8 15 22 29 (S 6 13 20 27 S 3 10 17 24 31	
S 5 12 19 26	S 2 9 16 23 30 S 7 14 21 28 S 4 11 18 25	
September	Oktober November Dezember	
M 2 9 16 23 30	M 7 14 21 28 M 4 11 18 25 M 2 9 16 23 30	
D 3 10 17 24	D 1 8 15 22 29 D 5 12 19 26 D 3 10 17 24 31	
M 4 11 18 25	M 2 9 16 23 30 M 6 13 20 27 M 4 11 18 25	
D 5 12 19 26	D 3 10 17 24 31 D 7 14 21 28 D 5 12 19 26	
F 6 13 20 27	F 4 11 18 25 F 1 8 15 22 29 F 6 13 20 27	
S 7 14 21 28	S 5 12 19 26 S 2 9 16 23 30 S 7 14 21 28	
S 1 8 15 22 29	S 6 13 20 27 S 3 10 17 24 S 1 8 15 22 29 erziener-d	ein-beruf.de

#### 2.7 Giveaways der Kampagne ErzieYEAH (11/2012 und 07/2013)

Kugelschreiber und Schlüsselband in den Projektfarben orange und hellblau mit der Aufschrift "ErzieYEAH".

Zielgruppe: Junge Männer und Mulitplikatoren/-innen

Auflage Kugelschreiber: 3 000 Auflage Schlüsselband: 1 000 Verteiler: Bei Veranstaltungen



## Internetforum – Gelegenheit zum Austausch von Kita-Erziehern schaffen

Internetforum (bundesweit) für Erzieher in Kindertageseinrichtungen und Werbung dafür in der Region Nürnberg und Frankfurt

### 3.1 Internetforum für Erzieher in Kitas – www.kitamänner.org (03/2013)

Internetforum mit aktuellen Informationen, einem Forum zum Austausch und einer Community. Details darüber (Modul 4) enthält der Beitrag von Stefan Braig und Roland Bader in diesem Buch.



www.kitamänner.org

## 3.2 Postkarte zur Werbung für das Internetforum kitamänner.org (03/2013)

Motto: Treffen sich 2 männliche Erzieher in der Kita ... (dargestellt durch einen Erzieher vorm Spiegel) oder viele auf www.kitamänner.org. Zielgruppe: Erzieher in Kindertageseinrichtungen (bundesweit).

Format: DIN A6 Auflage: 10000

Verteiler: Kindertageseinrichtungen und Arbeitskreise verschiedener Träger, andere Modellprojekte "MEHR Män-

ner in Kitas



Männer in Kitas arbeiten meist einzeln verstreut und haben kaum Kontakt sowie wenig Gelegenheit zum Austausch miteinander. Dafür gibt es nun das Internet-Forum kitamänner.org Die Plattform lebt von allen, die mitmachen und sich einbringen.

TAUSCH DICH AUS!

Die Anmeldung ist schnell und einfach. Ein paar Klicks, und schon bist du dabei!



## 3.3 Mailingaktion zur Werbung für das Internetforum kitamänner.org (03/2013)

Das teiloffene Internetforum dient männlichen Fachkräften aus Kindertageseinrichtungen zur Information (offen) und zum Austausch von Erfahrungen (im geschlossenen Bereich) und zur Diskussion von für sie wichtigen Themen (im geschlossenen Bereich).

Zielgruppe: Erzieher in Kindertageseinrichtungen (bundesweit).

Auflage: 5000

Verteiler: Fachkräfte, Ausbildungsstätten, Träger, Modellprojekte "MEHR Männer in

Kitas"



Männer in Kitas arbeiten meist einzeln und verstreut und haben kaum Austauschmöglichkeiten und Kontakt miteinander. Wir wollen das ändern. Dafür gibt es nun das Internet-Forum kitamänner.org

Wir, Männer in Kitas, machen oft ähnliche Erfahrungen und arbeiten als Einzelkämpfer an Fragen und Lösungen, die andere vielleicht schon gefunden haben. Wir wollen uns kennenlernen, austauschen und an gemeinsamen Themen arbeiten. Gemeinsam sind wir stark. Das ist Sinn und Ziel dieser Plattform.

Im Bereich "Forum" auf der Webseite findest du das Wichtigste über die Plattform selbst und Hinweise zum Umgang damit und miteinander. Ebenso siehst du alle Informations- und Austauschbereiche im Überblick.. Sicher ist ein Thema für dich dabei. Und im Bereich "Community" kannst du deine Themen, Ideen und Anregungen einbringen und Fragen stellen. Diskutiere mit, damit es deine Plattform wird!

Die Plattform lebt von allen Männern, die mitmachen, sich einbringen und austauschen.

Deshalb: Melde dich an und tausch dich aus! Wir freuen uns auf Dich.

Das Organisatorenteam und die Moderatoren von kitamänner.org



#### 3.4 Roll up kitamänner.org (03/2013)

Als "Hingucker" für Veranstaltungen. Zielgruppe: Männliche Fachkräfte in Kitas.





#### 4. Weitere Publikationen

## 4.1 Einladungskarten für die Berufsbildungsmesse in Nürnberg (02/2013)

Einladung in den Raum "Lissabon" bei der Berufsbildungsmesse vom 10. bis 13.12.2012 im Messezentrum Nürnberg.

Zielgruppe: Junge Männer

Format DIN A6 (Postkartengröße)

Auflage: 500

Verteiler: die Einladungskarten wurden im Eingangsbereich der Messehalle

verteilt



## 4.2 Einladungskarten für die Aktion von MehrMiK beim Boys'Day 2013 (04/2013)

Postkarte zur Werbung für die Teilnahme an der Action-Bound-Aktion von MEHR Männer in Kitas Nürnberg beim Boys'Day 2013. Zielgruppe: Schüler aus den Mittelschulen in Nürnberg

Auflage: 500

Verteiler: an Schulen



#### 4.3 Plakat zur Seminarankündigung (05/2013)

Geschlecht bewusst gemacht – genderpädagogische Aspekte des Unterrichtens.

Zielgruppe: Lehrkräfte

Verteiler: Im Institut für Pädagogik und Schulpsychologie Nürnberg und in

Schulen

Institut für Pädagogik und Schulpsychologie

NÜRNBERG

Seminarankündigung

### Geschlecht bewusst gemacht -Genderpädagogische Aspekte des Unterrichtens

Moderation: Marissa Pablo-Dürr und Fritjof Bönold

Zeit: Mittwoch, 17. Juli 2013, 9 - 16.30 Uhr

Ort: Institut für Pädagogik und Schulpsychologie der Stadt Nürnberg Fürther Straße 80a, 90429 Nürnberg, U-Bahn Haltestelle Bärenschanze

Es ist paradox: übergeht man die Geschlechterrollen, reproduziert man sie. Thematisiert man sie, schreibt man sie zunächst auch fort. Wie kann man darüber hinaus Geschlecht bewusst machen? Und was möchte man dabei erreichen?

Es ist bekannt, dass die Geschlechterrollen Bildungsprozesse tiefgreifend strukturieren. Und trotzdem passiert wenig. Gegen den Trend, das Geschlechterthema abzuhaken, soll im Seminar versucht werden, für das Geschlecht als Existenzweise und Diskriminierungskategorie zu sensibilisieren. Nur so kann "geschlechtergerecht" oder "geschlechtssensibel" unterrichtet und erzogen werden.

Gearbeitet werden soll mit theoretischen Inputs, praxisbezogenen Übungen sowie Reflexionsphasen zur eigenen Lehrtätigkeit und Biografie als Frau beziehungsweise Mann.

Eine Kooperationsveranstaltung mit dem Projekt "Mehr Männer in Kitas" Jugendamts und der Fachakademie für Sozialpädagogik (Städtischen Berufsschulen Direktorat 7).

Anmeldung: Marissa Pablo-Dürr, marissa.pablo-duerr@stadt.nuernberg.de



## 4.4 Programmfaltblatt für die Abschlusstagung des Nürnberger Projekts (06/2013)

Faltblatt zur Werbung für die Teilnahme an der Abschlusstagung von MEHR Männer in Kitas Nürnberg am 17./18.10.2013.

Zielgruppe: Fachkräfte aus Kitas, Träger-Verantwortliche, Studenten/-innen der Fachakademien und alle Interessierten.

Format: DIN lang, 8-seitig

Auflage: 5000

Verteiler: Fachkräfte, Ausbildungsstätten, Träger, regionale Öffentlichkeit,

Politik







rstag, 17. Oktober 2013,



111	MELD	Old G	
Bitte bis späte	stens Montag, 30	. September	2013
Per Fax an: 09 11 /	2 31-1 49 85		
	Nürnberg – Jugendamt MEHR Männer in Kitas, 10402 Nürnberg		
Onlineanmeldung www.tagung.meh	unter: rmik.nuernberg.de		
Vorname			
Name			
Institution/Einrich	tung		
Straße			
PLZ/Ort			
Telefon (dienstl.)			
Fax (dienstl.)			
E-Mail (dienstl.)			
Pädagogische Fach	kraft in einer Kita	🔲 Ja 📗	Nein
Student/in an eine oder Hochschule f	r Fachakademie für Soz ür Soziale Arbeit	ialpädagogik Ja	Nein
lch melde mich für am Donnerstagna	das Praxisforum Numn hmittag an.	ner	
	rum zum Zeitpunkt mei sein, dann wähle ich N		
Essen während de Ich möchte das ko	r Mittagspause: stenlose Angebot wahr		Nein
Falls ja: Ich möchte	vegetarisches Essen	Ja	Nein
Alle Angaben sind freis und nicht weitergegeb gesetzlichen Vorgaben Einverständnis, dass wä	rden für die Bearbeitung und willig. Sie werden für keinen in. Die personenbezogenen I wieder gelöscht. Mit der Teil hrend der Veranstaltung Fot- ternetangebot oder in Publik	anderen Zweck verwe Daten werden nach di nahme erkläre ich me o- und Filmmaterial fü	ndet en in ir die

#### 4.5 Werbung für das Vater-Kind-Zeltlager

Traditionelles Vater-Kind-Zeltlager mit dem Projektleiter von MehrMiK – eine gute Gelegenheit, auch für das Projekt Werbung zu machen.

Zielgruppe: Väter

Format: Postkarte, DIN A6

Auflage: 100



#### Wo geht's hin?

Das Wochenende werden wir auf dem Campingplatz "Mohrenhof" in Lauterbach bei Geslau (zwischen Ansbach und Rothenburg) verbringen. Weitere Informationen zum Platz und zu den Übernachtungspreisen: www.mohrenhof-franken.de

#### Ankunft und Abfahrt:

Wir treffen uns am Freitag, 28.06.2013, um 17 Uhr auf dem Campingplatz! Rückfahrt ist am Sonntag, 30.06.2013, um circa 14 Uhr.

#### Kosten:

Jeder bezahlt die Übernachtung bitte für sich vor Ort. Für Essen + Getränke sind für das Wochenende für einen Erwachsenen und Kind circa 30 Euro einzukalkulieren (ohne Mittagessen am Sonntag).
Weitere Kosten können je nach Programmwunsch zum Beispiel durch Eintrittsgebühren entstehen.

#### Ausrüstung:

Zelt, gegebenenfalls Bodenplane, Luftmatratzen oder Isomatten, Schlafsäcke, Waschutensilien, Handtücher, Kleidung zum Wechseln, regenfeste Kleidung und Gummistiefel, aber auch Badesachen, Schmusetier, Besteck, Teller, Tassen, Trinkflaschen, Taschenlampen – und natürlich gute Laune!

#### Programm:

Dieses richtet sich nach den Interessen der Teilnehmer und der Wetterlage: Relaxen, Baden, Indoor-Spiele, Tiere streicheln, Nachtwanderung, Rätsel-Wanderung zum Petersberg, Grillen, Besichtigung der Stadt Rothenburg, eventuell auch Reiten.

Anmeldung: Schriftlich bis spätestens Samstag, 15. Juni 2013.

Vorbereitung: Beim Vater-Kind-Frühstück am Samstag, 15. Juni 2013, im Stadtteilhaus FiSch. Teilnahme wird empfohlen!

#### Veranstalter: Stadt Nürnberg - Jugendamt

 Stadtteilhaus FiSch, Mühlweg 22, 90427 Nürnberg Telefon 09 11 / 31 27 27, Telefax 09 11 / 3 20 68 29 E-Mail stadtteilhaus-fisch@stadt.nuernberg.de

2. MEHR Männer in Kitas Nürnberg

#### Anmeldung

Hiermit melden wir uns verbindlich für das Vater-Kind-Zelten von Freitag bis Sonntag, 28. bis 30. Juni 2013, auf dem Campingplatz "Mohrenhof" in Lauterbach, 91608 Geslau, an.

Vater:				
Name:				
I eleton				
E-Mail				
Kinde/r:				
Name	AlterJahre			
Name	AlterJahre			
Name	AlterJahre			
☐ Wir fahren mit dem eigenen PKW und können noch				
Personen mitnehmen □ Wir hätten gerne eine Mitfahrgelegenheit				
Datum	Unterschrift			

## 4.6 Plakate zur Werbung für die Abschlusstagung des Nürnberger Projekts (07/2013)

Plakat zur Werbung für die Teilnahme an der Abschlusstagung von MEHR Männer in Kitas Nürnberg am 17./18.10.2013.

Zielgruppe: Fachkräfte aus Kitas, Träger-Verantwortliche, Studenten/-innen der Fachakademien und alle Interessierten.

Format: DIN A2 Auflage: 500

Verteiler: Ausbildungsstätten, Träger, regionale Öffentlichkeit



#### 4.7 Werkstattbuch (s. rechte Seite)

Praxisbeispiele und mehr für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen.

Format: DIN A5 Auflage: 1 000

Verteiler: Fachkräfte, Ausbildungsstätten und Träger



## 4.8 Fortbildungskonzept "Gender-Perspektiven für die Kita" (s. rechte Seite)

Konzept für Gendergerechtigkeit und geschlechterbewusste Pädagogik für die Kindertageseinrichtungen der Stadt Nürnberg.

Format: DIN A-4 Auflage: 500

Verteiler: Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen der Stadt Nürnberg

#### 4.9 Projektdokumentation

Inhalte der Abschlusstagung am 17./18.10.2013 sowie weitere Informationen über Ergebnisse des Projekts.

Format: 17 x 24 cm

Auflage: 500

Verteiler: Alle Teilnehmer/-innen der Fachtagung sowie alle am Projekt Interes-

sierten.



Dr. Tim Rohrmann

# Gender-Perspektiven für die Kita

Konzept für Gendergerechtigkeit und geschlechterbewusste Pädagogik für die Kindertageseinrichtungen der Stadt Nürnberg



#### Zielgruppen

#### Männliche Jugendliche in der Berufsorientierungsphase

Material: Flyer, Plakate, Einladungskarten, Faltblätter, Taschenkalender, City-Cards, Give aways ...

Web: www.erzieher-dein-beruf.de und Facebook-Page ErzieYEAH

> erreicht auf vielen verschiedenen Wegen:

- jährlicher Berufsbasar für Nürnberger Schulen an der Städtischen Wirtschaftsschule in der Nunnenbeckstraße für Mittel- und Realschulen sowie Gymnasien
- jährlicher Berufsinformationsbasar von "Ausbildung direkt"
- Plakataktion an den Nürnberger Mittel- und Realschulen sowie Gymnasien Anfang 2013
- City-Card-Aktion im Frühjahr 2013 in Nürnberger Cafés, Bars, Diskotheken ...
- Boys'Day
- Information und Verteilen von Werbematerial bei Veranstaltungen
- persönliche Kommunikation
- über Multiplikatoren/-innen wie Fachkräfte der Jugendsozialarbeit an Schulen (JaS), Lehrkräfte und Berufsberater/-innen.

#### Fachkräfte, Ausbildungsstätten und Träger

Material: Flyer, Plakate, Faltblätter, Einladungskarten, Medienberichte Web: www.mehrmik.nuernberg.de und www.kitamänner.org

> erreicht über

- den Versand von Werbematerial an alle Nürnberger Kitas und deren Träger (Flyer und Plakate)
- Informationen in der Arbeitsgemeinschaft nach § 78 SGB VIII
- den Männer-Arbeitskreis für Erzieher in städtischen Kitas und die After-Work-Treffen von Erziehern
- die Präsenz von Projektmitarbeitern von MehrMiK bei Fachveranstaltungen wie zum Beispiel beim Krippenkongress 2012 und 2013 und bei der Consozial 2012 und 2013
- Informationen beim jährlichen Treffen der Bayerischen Fachakademien für Sozialpädagogik
- das Vorstellen des Projekts an den Fachakademien, Hochschulen mit Fachbereich Soziales und im Männerforum Nürnberg

#### Regionale Öffentlichkeit

Material: Flyer, Plakate, Faltblätter, Medienberichte

Web: www.mehrmik.nuernberg.de

> erreicht durch

- Kampagnen
- mehrmalige Berichte in den regionalen Zeitungen und Magazinen wie dem Familienmagazin famos
- Berichte in regionalen Rundfunk- und Fernsehsendern

#### **Politik**

Material: Berichte im Jugendhilfeausschuss und in den Medien Web: www.mehrmik.nuernberg.de und www.kitamänner.org > erreicht durch:

- Bericht im Jugendhilfeausschuss bei Projektbeginn am 17.02.2011
- Bericht nach Projektabschluss am 13.02.2014

#### **Fazit**

Bekanntlich startet die inhaltliche Arbeit eines Projekts in der Regel nicht gleichzeitig mit Projektbeginn. Ist erst einmal der Zuschlag erteilt, sind eine Reihe von Vorarbeiten zu bewältigen wie Personalauswahl, Beschaffen von Räumen, Ausstatten mit Möbeln sowie Büromaterial, Einrichten der Kommunikationsausstattung, Verwaltungsstrukturen schaffen etc.

Nachdem das Team zusammengestellt war und die Räume bezogen werden konnten, folgten auf die nun unter Zeitdruck stehende Planung die diversen Ausschreibungen, die im Öffentlichen Dienst einer Reihe von Regularien unterliegen, die beachtet und eingehalten werden müssen, um gleiche Chancen für alle Bieter zu schaffen.

Gegen Ende des ersten Projektjahres konnte das Projektteam die praktische Umsetzung der Ziele starten und die Arbeitsaufträge bearbeiten – unterstützt von den Verwaltungs- und Leitungskräften der Dienststelle. In dieser Phase löste dann schnell enormer Druck die Erwartungshaltung und Vorfreude ab, denn Strukturen müssen zügig geschaffen sowie Netzwerke schnell geknüpft werden und auch die Informationen und das Material sollen so früh wie möglich die Zielgruppe erreichen, die medialen Kampagnen sollen gleichzeitig starten und die Informationen im Internet sollen schon bereit stehen ...

Zeichnete sich das zweite Projektjahr durch Hochdruck beim Verbreiten der erstellten Informationen bei der Kommunikation mit Multiplikatoren/-innen aus, lief diese Schiene zwar im dritten Projektjahr gleichbleibend weiter, doch gleichzeitig waren während des letzten Projektjahres die Ergebnisse zu sichern und die Nachhaltigkeit herzustellen.

All diese Aufgaben hat das Projekt MEHR Männer in Kitas Nürnberg mit viel Engagement und Unterstützung durch Kollegen/-innen sowie Multiplikatoren/-innen bewältigt und die Strukturen dafür geschaffen, dass die Ziele des Projekts über den 31.12.2013 hinaus Wirkung entfalten – denn das Ziel, deutlich mehr Männer für die Arbeit in den Kindertageseinrichtungen in Nürnberg und der Region zu gewinnen, ist noch nicht erreicht.

Deshalb wird über das Projektende hinaus das noch vorhandene Material weiter verteilt und für die attraktivsten und wirksamsten Produkte stehen sicherlich später Nachdrucke an. Die Strukturen zur Information über den Beruf des Erziehers mit dem Ziel, männliche Fachkräfte für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen, sind geschaffen und werden weiterhin gezielt für Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung genutzt.

#### Zur Autorin/zum Autor:

**Maria Schreiber-Buch,** Dipl.-Pädagogin (Univ.) und Dipl.-Sozialpädagogin (FH), Weiterbildung in Sozialmanagement und Onlinepublishing; verantwortlich für die Gesamtkoordination der Öffentlichkeitsarbeit (traditionell und via Internet) des Jugendamts der Stadt Nürnberg, Mitarbeiterin im Stab der Amtsleitung.

**PETER GRUNDLER,** Dipl.-Sozialpädagoge (FH), Erzieher, Industriekaufmann — Projektleiter "MEHR Männer in Kitas", Praxisdozent an der Evangelischen Fachakademie für Sozialpädagogik Nürnberg, Vorstandsmitglied und Gewaltberater in der Beratungsstelle Gewaltberatung Nürnberg e.V.

#### Wie "natürlich" sollen Kinderwelten sein?

#### Oder:

Mehr Medien in die Kitas – dann klappt es auch mit den Männern

Augen auf bei der Berufswahl – denn es gibt Berufe, die weitreichende Folgen

für das soziale Miteinander mit sich bringen, zunächst aber nicht absehbar sind. So werden Ärztinnen und Ärzte gerne von der gesamten Verwandtschaft – und nicht selten auch von deren Freundeskreis – unverdrossen zu jeder Tages- und Nachtzeit angerufen und nach medizinischem Rat bei diesem oder jenem körperlichen Gesprächen befragt. Der Berufsgruppe der Juristen geht es ähnlich, denn wer hat nicht ein Problem mit seinem Vermieter oder benötigt juristischen Rat beim Kauf einer Wohnung. Noch schlechter ergeht es meist der Berufsgruppe der Lehrerinnen und Lehrer: Kaum haben sie sich als solche geoutet, werden sie mit dem geballten Schulfrust konfrontiert – beginnend bei der eigenen Schulzeit über die der Kinder bis hin zu den Enkelkindern. Deswegen also dachte ich mir "Augen auf bei der Berufswahl" und entschied mich (in den 80er Jahren des vorherigen Jahrhunderts) für den Beruf des Medienpädagogen, freilich ohne zu ahnen, welche Folgen dies haben würde: Anfangs waren alle noch voller ehrfürchtiger Bewunderung, da ich mich mit Computern auskannte zu einer Zeit, als die meisten eine Computermaus noch für eine Unterart der argentinischen Springmaus hielten. Inzwischen sieht dies – im Zeitalter von Handys, Computerspielen und Web 2.0 – bedauerlicherweise ganz anders aus. Bei jeder Gelegenheit schütten Eltern, Lehrer/-innen und Pädagog/-innen ein Füllhorn von Beschimpfungen bezüglich der unsäglichen Mediennutzung von Kindern und Jugendlichen über mir aus. Dies geht sogar so weit, dass ich – wenn ich in der U-Bahn als Medienpädagoge erkannt werde – Beschimpfungen von erbosten Müttern auf offener Bühne zu erdulden habe. Wie ist damit umzugehen? Sich einen iPod kaufen, Stöpsel in die Ohren und ein Leben als Autist führen? Oder sich weiter den endlosen Diskussionen stellen über diese grässlichen Computerspiele oder das ständige Geglotze der Kinder in diese schwarzen Kisten (Handys, Nintendo DS usw.)? Nun, mit 50 Jahren, ist es für mich für einen Berufswechsel leider zu spät. Was also bleibt ist, sich weiter als Puffer zwischen Kindern/Jugendlichen und Eltern, Lehrern und Pädagogen zu bewähren. Aber woher kommt eigentlich diese immer

stärkere Abneigung gegenüber den neuen Medien? Zunächst hatte man doch

immer gedacht, dies sei alles nur eine Frage des Generationswechsels. Weit gefehlt.

Dr. Thomas Rauschenbach, Direktor des Deutschen Jugendinstituts, hat auf die Frage "Wie sollte die Welt für unsere Kinder gestaltet werden?" in einen Interview für den Spiegel geantwortet: "Am besten so, dass man selbst gerne in diese Welt hineinwachsen wollte" (Der Spiegel 42/2011). In dieser Aussage scheint mir ein wesentliches Problem für die Akzeptanz der Mediennutzung von Kindern und Jugendlichen offenkundig zu werden. Mag diese Aussage zwar auf viele Lebensbereiche der Kinder als Maßstab zutreffen, so unterscheiden sich doch die Wunschvorstellungen der Kinder bezüglich der Einbindung von Medien in ihren Alltag heute grundlegend von der Idealvorstellung der Erwachsenen. Und dies trifft aufgrund der rasanten Entwicklung der Neuen Medien auch auf die nachfolgenden Eltern- und Pädagogengenerationen zu. Vor allem im Elementarbereich besteht ein breiter Konsens, dass ein möglichst "naturnahes Aufwachsen" die ideale Grundlage für eine gesunde Entwicklung der Kinder bietet. Um dem Trend "klicken und glotzen statt wirklich was erleben" entgegen zu wirken, werden Naturerfahrungen als ideale Lehrmeister zur Weltaneignung gesehen. Das Konzept der Waldkindergärten hat vor allem in der Stadt eine zunehmend hohe Akzeptanz und Kinder, die mit Leiterwagen und Gummistiefeln bei Regen mit ihren Erzieherinnen durch die Parkanlagen der Stadt ziehen, ernten von allen ihnen begegnenden Passanten wohlwollende Zustimmung. Nicht dass ich hier missverstanden werde: Natürlich ist es für Kinder von großem Wert, wenn sie die Möglichkeit haben, auf Bäume zu klettern, im Matsch zu spielen oder Käfer und Regenwürmer zu sammeln. Bedenklich wird es aber dann, wenn diese Form des Aufwachsens so stark idealisiert wird, dass jede Minute, die das Kind mit anderen Dingen als der primären Naturerfahrung verbringt, zu vermeiden sei. Vor allem die Neuen Medien sind dabei Zielscheibe der Kritik. Viele Eltern und Pädagog/-innen erleben das Interesse der Kinder an Mediennutzung zunehmend als Bedrohung in der Eltern-Kinder-Beziehung, weit vor der Entfremdungsphase in der Adoleszenz. Es herrscht Unverständnis, nicht selten sogar Entsetzen über die magische Anziehungskraft dieser kleinen Geräte (Handys, iPods oder Nindento DS). Empfanden vor allem Frauen in den 70er Jahren den Fortschritt der Technik noch als Befreiung aus ihrem sklavenhaften Haushaltsalltag, so werden dem technischen Fortschritt heute primär negative Auswirkungen zugeschrieben. Alle Probleme, die das Aufwachsen mit sich bringt, werden nicht selten direkt den Medien zugeschrieben – schlechte Schulleistungen, Übergewicht, Konzentrationsschwierigkeiten und vieles mehr. Vor allem die Hirnforschung liefert hierfür den wissenschaftlichen Unterbau: Kaum ein schwarzes Brett in einem Kindergarten, an welchem nicht Artikel über die Mutation von Kinderhirnen durch den Mediengebrauch angepinnt sind, die oft in apokalyptischer Weise die Zukunft beschreiben, in die unsere Kinder hineinwachen. Die Eltern und Pädagog/-innen fühlen sich bestätigt in ihren diffusen Ängsten den Medien gegenüber und nehmen die gelieferten Argumente – ohne kritische Reflektion – als Bestätigung für ihre Medienskepsis; schließlich handelt es sich bei der Hirnforschung ja um natur-



wissenschaftliche Erkenntnisse. Einer sachlichen Auseinandersetzung mit dem Thema ist hierdurch oft der Weg verstellt. Nur seltsam, dass die viele dieser wissenschaftsgläubigen Eltern und Pädagog/-innen, die die Hirnforschung oftmals am vehementesten ins Feld führen, ihre private Gesundheit in die Hände von Heilpraktikerinnen und Heilpraktikern legen, deren Wirkungsweise sich jeder naturwissenschaftlichen Überprüfung bis jetzt entzieht. Was liegt dieser übergroßen Medienskepsis aber zu Grunde? Empfinden Erwachsene die Entwicklung von künstlicher Intelligenz – selbst im Schachspiel wird der Mensch vom Computer besiegt – als weitere narzisstische Kränkung? Ist es das Gefühl, schon in frühen Jahren den Bezug zu seinem Kind zu verlieren, da es die Beschäftigung mit virtuellen Welten dem Kontakt mit den Eltern oftmals vorzieht? Ist es der Wunsch vieler Erwachsener, ihre Freizeit medienfrei zu gestalten, da sie sich durch die Verdichtung von Arbeitszeit durch Medien dringend eine "entschleunigte Freizeit" ohne Medien wünschen? Oder ist es der Wunsch nach einem Leben im Einklang mit der Natur? Selbst in modernen Filmen wie "Avatar" ist diese Sehnsucht nach einem naturverbundenen Leben zu erkennen. Auf der einen Seite eine technisch hochgerüstete Gesellschaft (das Böse) und auf der anderen Seite ein Volk, das in Harmonie mit der Umwelt zu leben scheint (das Gute). Die Angehörigen dieses Volkes sind sogar in der Lage, ihre Organismen direkt mit der Natur zu verbinden, indem sie sich mit ihren Schwänzen direkt mit den Ästen eines Baumes "connecten" und so eins werden mit der Natur.

Eines ist mir bei den vielen Gesprächen mit Eltern, Lehrer/-innen und Pädagog/-innen klar geworden: Viele möchten eine möglichst spät einsetzende Mediennutzung von Kindern und sehen in dieser Nutzung eine direkte Konkurrenz zur Primärerfahrung – in der Natur wie in der sozialen Interaktion mit Anderen. Der kulturpessimistische Ansatz "Das Verschwinden der Kindheit", den schon 1987 Neil Postman in seinem gleichnamigen Buch in Bezug auf das Fernsehen beschrieb, zierte auch 2007 das Titelbild des Sterns (29.9.2007; Ausgabe Nr. 39). Im Zentrum ist ein lächelnder, dem Leben zugewandter Junge in der Natur zu sehen, während am Rand das Bild eines Computer spielenden Kindes platziert ist, das in sich zurückgezogen in einem weißen Raum sitzt und völlig unzugänglich in die virtuelle Welt des Spiels abgetaucht zu sein scheint. Dieses Titelbild drückt treffend das Dilemma eines Medienpädagogen aus, der für eine sinnvolle Mediennutzung mit Kindern werben möchte. Gegen Mutter Natur kommen wir einfach nicht an.

Nichtsdestotrotz werde ich die Sisyphusarbeit für einen rationaleren Umgang mit den Medien im Elementarbereich nicht aufgeben. Der Mensch ist ein "Hybridwesen" – wie es der französische Soziologe Bruno Latour beschreibt – das sich sowohl durch sein Verhältnis zur Natur, als auch zu der von ihm geschaffenen technischen Welt definiert. In diesem Sinne gilt es auch Kindern den Zugang zu beiden Welten zu erschließen.

Ich würde mir eine Kita wünschen, die sich die Weltaneignung der Kinder auch durch und mit Medien zur pädagogischen Aufgabe macht. Wir brauchen nicht nur Waldkindergärten, sondern auch Medienkindergärten, die jenseits von passiver Mediennutzung den kreativen Gebrauch von Medien in den Mittelpunkt stellen oder wenigstens Waldkindergärten, die bei Regen mit einem Leiterwagen und Gummistiefeln durch die Parkanlagen der Städte ziehen und bei Bedarf den Kindern eine wasserdichte Digitalkamera zum Fotografieren der Pfützen zur Verfügung stellen.

## Warum so wenig Männer Erzieher werden wollen – die Medien sind schuld!

Oder: Was die Pädagogik aus 50 Jahren James Bond lernen kann

Wir verlieren unsere Jungs auf dem langen Weg durch die Bildungsinstitutionen. Das Abitur wird zunehmend weiblich. Ähnlich wie beim Klimawandel sind die Folgen dieser Entwicklung nicht absehbar. Aber uns schwant Böses. Da scheint es nur einen Ausweg zu geben: Mehr Männer braucht die Pädagogik. Er ist nicht zu überhören, der Ruf nach mehr Männern für die Kindertagesstätten und die Grundschulen.

Doch woran liegt es nun, dass sich Männer bislang nicht für Erziehungsaufgaben im Elementarbereich begeistern lassen? Liegt es an der schlechten Bezahlung, an den geringen Aufstiegsmöglichkeiten, am weiblichen Image des Berufs oder – wie so oft – an den Medien, die in ihrer Rollenzuschreibung Kindererziehung als Aufgabe der Frauen sehen? Da die Medien schon für so viele Fehlentwicklungen in unserer Gesellschaft verantwortlich gemacht wurden, ist es wohl wirklich egal, wenn man ihnen auch noch die Verursachung dieses Problems zuschreibt.

Oder mal ganz anders gedacht: Liegt das Desinteresse des starken Geschlechts, erzieherische Berufe im Elementarbereich zu ergreifen, vielleicht an ganz anderen Faktoren, nämlich an der Abwesenheit von Medien? Jeder, der schon einmal einen Elternabend im Kindergarten oder der Grundschule besucht hat, kann sicherlich bestätigen, dass der Anteil der Männer unter den Anwesenden recht überschaubar war. Spielen aber bei solchen Veranstaltungen die Medien eine Rolle, z.B. gemeinsames Computerspielen von Kindern und Eltern, steigt der Anteil der Männer sprunghaft an. Auch sind es meist die Väter, die für die mediale Infrastruktur zuständig sind: Homepage einrichten, Netzwerkarchitektur aufbauen oder den Film vom letzten Sommerfest schneiden. Auf diese Rolle werden meist schon die ganz jungen Jungs geprägt. Wenn z.B. ein 11-Jähriger in seiner Klasse (21 Mädchen und 6 Jungs) als Held gefeiert wird, weil er in der Lage ist, einen Laptop an einen Beamer anzuschließen und einer Powerpoint-Präsentation Töne und bewegte Bilder zu entlocken, ist sein Weg vorgezeichnet. Er wird nie einen Beruf ergreifen, in welchem Medien primär als Störfaktor gesehen werden. Spätestens dann, wenn er den neuen James Bond gesehen hat, in dem der junge "Q" (regelmäßiges Rasieren ist noch nicht notwendig) in einem Dialog mit 007 treffend feststellt: "Ich kann mit meinem Laptop früh morgens im Pyjama mehr Schaden anrichten, als Sie in einem Jahr Außeneinsatz!" ist klar, aus welchem Holz die zukünftigen Helden gestrickt sind.

Vielleicht sollte man sich ohnehin "Skyfall" zum Vorbild nehmen und die guten alten Kitas ein wenig ummodeln: Jedes Kind bekommt zum Kita-Start ein Chip-Armband (kennt es in ähnlicher Form ja schon aus dem All-inclusive-Familiencluburlaub) und ein Password – gerne auch mit Symbolen aus Bobbycar, Apfel und Fußball – womit es sich in die Bestellsoftware der Mittagsspeisung einloggen kann. Der Erzieher, über Headset mit allen Kollegen und Kolleginnen verbunden, verfolgt gespannt auf dem großen Flatscreen in der Kommandozentrale, wie sich das Kind in der Kita bewegt, welche Orte es aufsucht, wie lange es dort verweilt, welche Kinder es dort trifft und was es zum Mittagessen ordert; erstellt dann Profile, mit welchen er die Erziehungsberechtigten beim nächsten Elterngespräch fundiert über Bewegungs-, Essens- und Spielvorlieben sowie Sozialkontakte informieren kann. Analysiert die vom Kind gewählten Speisen und Getränke auf Vitamin-, Ballaststoff- und Fettgehalt und steuert sachte etwaigen Fehlentwicklungen entgegen, indem er die mögliche Speisenauswahl von Bratkartoffeln, Schnitzel und Pommes auf Gemüseeintopf und Bananenguark umprogrammiert. Und konzipiert schlussendlich – zur Sicherheit der Kita-Kinder – den fingerprintgestützten Zugangscode, der das marode "Bitte-immer-sorgfältig-schließen"-Gartentürchen ersetzt und auch bei verklebten und verschmutzten Fingern funktioniert, sodass sogar die Kinder die Kita wieder verlassen können, die aufgrund intensivsten Spielens im pädagogisch wertvollen Match eigentlich gar nicht mehr zu erkennen sind ...

Nein, es geht natürlich auch eine Nummer kleiner. Wenn Kitas und Grundschulen das Interesse von Kindern an der Mediennutzung stärker in ihre pädagogische Arbeit integrieren würden, wäre schon viel gewonnen. Die Kinder könnten interessensgeleitet den aktiven Umgang mit Medien lernen, die Pädagoginnen und Pädagogen könnten von den Kindern lernen, die Väter würden sich mehr in die Elternarbeit einbringen und vielleicht gäbe es dann auch MEHR Männer in Kitas und Grundschulen.

Möglicherweise enden Kinderbücher in der Zukunft dann auch einmal so: "Und lange schallt's im Kindergarten noch: Unser WLAN lebe hoch."

#### **Zum Autor:**

**KLAUS LUTZ,** Medienpädagoge, Pädagogischer Leiter des Medienzentrums Parabol; Fachberater für Medienpädagogik im Bezirk Mittelfranken; Dozent an der Technischen Hochschule Nürnberg im Querschnittsmodul Medien in der Sozialen Arbeit; Vorstandsmitglied JFF – Institut für Medienpädagogik.

## Zugangswege zu Eltern und Elternvertretungen

Genderpädagogische Ausrichtung der Arbeit in Kindertageseinrichtungen der Stadt Nürnberg

1. Die Kindertageseinrichtungen im Orientierungsrahmen für eine nachhaltige Jugend-, Familien-, Bildungsund Sozialpolitik in Nürnberg

"Die Angebote und Aufgaben der kommunalen Jugend-, Familien-, Bildungsund Sozialpolitik reichen von A wie "Adoptionsvermittlung" oder "Angehörigenberatung" bis Z wie "Zusatzjobs" oder "Zuschüsse", und umfassen gesetzliche Pflichtaufgaben der Kommune, freiwillige Leistungen und modellhafte Projekte gleichermaßen.

Zehn Leitlinien bündeln die Aufgabenvielfalt. Sie geben die Richtung und die Schwerpunkte der Nürnberger Jugend-, Familien-, Bildungs- und Sozialpolitik vor, die in Jahresplanungen konkretisiert werden:

- 1. Familie stärken, Erziehung unterstützen
- 2. Bildung fördern, früh beginnen
- 3. Rechte von Kindern und Jugendlichen durchsetzen
- 4. Armut bekämpfen, Chancen eröffnen
- 5. Beschäftigung ermöglichen
- 6. Eine alternde Stadtgesellschaft gestalten
- 7. Bürgerschaftliches Engagement stärken
- 8. Sozialräume entwickeln, Stadtteile solidarisch gestalten
- 9. Integration von Migranten unterstützen
- 10. Genderkompetenz verankern, geschlechtersensibel handeln" (Stadt Nürnberg, Referat für Jugend, Familie und Soziales o.J.)

Die beiden ersten Leitlinien "Familie stärken, Erziehung unterstützen" und "Bildung fördern, früh beginnen" bilden die Klammer, innerhalb derer Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern in Tageseinrichtungen und Tagespflege,

Eltern- und Familienbildung, Erziehungsberatung, Frühförderprogramme aber auch das Bündnis für Familie eingebettet sind. Damit sollen Familien unterstützt und ein Klima für Familien geschaffen werden.

Die Leitlinie 8 "Sozialräume entwickeln, Stadtteile solidarisch gestalten" greift die Tatsache auf, dass Stadtteile ganz unterschiedlich sind. Im sozialen Nahraum werden Problemlagen, aber auch die oft verborgenen Potenziale erfahrbar. Soziale Politik erreicht hier die weniger mobilen Menschen: Kinder, Ältere, junge Familien, kranke oder behinderte Menschen, Menschen ohne Arbeit. Stadtteilkoordination in Stadtteilen mit besonderem sozialem Entwicklungsbedarf leistet einen Beitrag zu einer integrierten Stadtentwicklung. Sie hat solidarisch verantwortete Stadtteile zum Ziel. Stadtteilkoordination ermittelt Bedarfe und Angebotslücken, weckt Potenziale, fördert die Vernetzung und die Öffnung der Einrichtungen in den Stadtteil sowie eine Verkettung der Angebote. Nach dem zeitlich begrenzten Einsatz von Stadtteilkoordination sollen die Netzwerke in den Stadtteilen verstetigt und weitergetragen werden.

#### Soziale Politik muss da ankommen, wo die Menschen leben: in den Stadtteilen!

Die Bewohnerinnen und Bewohner, die Fachkräfte und die Aktiven vor Ort wissen am besten, was die Menschen in ihren Vierteln brauchen. Arbeiten die Einrichtungen gut zusammen, also Kindertageseinrichtungen, Schulen, Stadtteilbibliothek, Kulturladen, soziale Dienste, Kirchengemeinden und Vereine, dann potenziert sich ihre Kraft. Über eine gemeinsame Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse werden Mängel in der Förderstruktur vor Ort schneller klar. Die vorhandenen Ressourcen lassen sich so leichter bündeln und geeignete Maßnahmen entwickeln und lenken. Dadurch wächst eine kooperative Förderstruktur, die auf die Bedürfnisse vor Ort ausgerichtet ist und die Unterstützung sowie Entwicklungschancen für die Bewohner verbessern kann.

#### Was braucht es zur Entwicklung von Sozialräumen?

Wichtig ist eine gut strukturierte Netzwerkarbeit vor Ort, die mit den Gremien eines stadtweiten Netzwerkes im Austausch ist. Weiterhin bedarf es einer aufeinander aufbauenden Förderstruktur, die an den Bedarfen aller Altersgruppen und unterstützungsberechtigten Bevölkerungsgruppen orientiert ist. Schließlich sind Methoden notwendig, die sicherstellen, dass erkannt wird, welche Förderung wo gebraucht wird und die entsprechenden Mittel dahin lenken. Im Jahr 2011 wurden in fünf Nürnberger Stadtteilen Koordinatorinnen bzw. Koordinatoren eingesetzt, und zwar in Muggenhof/Eberhardshof, Gostenhof, St. Leonhard/Schweinau, Gibitzenhof/Rabus und Galgenhof/Steinbühl. Durch ihre Arbeit wurde die Vernetzung und Kooperation vor Ort deutlich verbessert, Sozialräume miteinander verknüpft und für einen großen Kundenkreis erschlossen. Die Stadtteilkoordination arbeitete eng mit den Familienzentren zusammen.

Damit eng verzahnt wirkt die Leitlinie 10 "Genderkompetenz verankern, geschlechtersensibel handeln". Frauen und Männer, Mädchen und Jungen nehmen die Lebenswelt unterschiedlich wahr und haben verschiedene Bedürfnisse.

Es gibt keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit. Deshalb müssen Kommunalpolitik und -verwaltung die unterschiedlichen Auswirkungen ihres Handelns auf die Geschlechter in Verbindung mit dem Alter, der sozialen Herkunft und der kulturellen Herkunft berücksichtigen (Gender Mainstreaming). Für die Soziale Arbeit gilt dies umso mehr, als Fachkräfte auch Bezugsperson und Rollenvorbild sind und intensiv auf persönliche Lebensbereiche einwirken – als Erzieher, Sozialpädagoge, Kinder- und Altenpfleger – das heißt geschlechtersensibel handeln, die Genderkompetenz aller in der Sozialen Arbeit Tätigen praxisorientiert fördern und Angebote und Konzepte auf die Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in ihrer jeweiligen Lebenssituation zuschneiden. Allerdings sind, wie der Mangel an männlichen Fachkräften in Bildung und Erziehung zeigt, die geschlechtsspezifischen Stereotype so tiefgreifend, dass sich Einstellungen und z.B. Berufswahlverhalten nur langsam und geduldig beeinflussen lassen.

Die Stadt Nürnberg kommt ihrer Verantwortung im Rahmen des Gender Mainstreaming nach, das heißt, bei allen Prozessen, Entscheidungen und in der Kommunikation werden die unterschiedlichen Auswirkungen des Handelns auf die Geschlechter in Verbindung mit Alter, sozialer und kultureller Herkunft berücksichtigt. Bereits seit 1989 existiert ein Frauenförderplan in der städtischen Verwaltung. Seit Oktober 2010 gehört Nürnberg auch zum Kreis europäischer Städte, die sich der Gleichberechtigung verpflichten: Die Unterzeichnung der "Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern" ist eine konsequente Fortführung der bisherigen Bemühungen in diese Richtung. Der städtische Kompass ist ausgerichtet auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter – auch in der Führungsriege.

#### Wichtige Handlungsfelder:

Bewusstsein und Kompetenz in der Verwaltung und bei den Fachkräften beiderlei Geschlechts für die Bedürfnisse von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen fördern,

- in allen Aufgabenfeldern der Sozialen Arbeit fachliche Ansätze verankern, die die unterschiedlichen Lebenssituationen berücksichtigen,
- Genderperspektiven frühzeitig bei Planungen berücksichtigen sowie
- ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen auf allen Ebenen (Fachkräfte, Verwaltung, Leitung) fördern.

Genderkompetenz verankern und geschlechtersensibel zu handeln ist eine Vorgabe, die in allen Bereichen sozialen Handelns mit geplant und umgesetzt wird. (Vgl. Stadt Nürnberg, Referat für Jugend, Familie und Soziales o.J.)

#### Das Selbstverständnis

Der Bildungs- und Erziehungsauftrag des Kindergartens ist bereits seit 1972 durch das damalige Kindergartengesetz rechtlich verankert, seine Bedeutung ist unumstritten und er wird gesamtgesellschaftlich als wichtige Bildungseinrichtung akzeptiert. Darüber hinaus begründet sich der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz auch zum Zweck der Vereinbarkeit von Familie und

Beruf. Die Kommune hat nach § 10 Abs. 1 i. V. m. § 16 Abs. 2 SGB II Eltern, die ALG II beziehen, die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit durch die Bereitstellung von Plätzen in Kindertageseinrichtungen ganzjährig zu ermöglichen. Die pädagogischen Inhalte haben sich immer wieder den veränderten gesellschaftlichen Bedingungen und den wissenschaftlichen Erkenntnissen angepasst, die Vielzahl der Bildungsprogramme für den Elementarbereich drückt dies deutlich aus. Die Möglichkeit, im Kindergarten eine breitere Altersmischung durch die Aufnahme von Kindern unter drei Jahren und Schulkindern zu erreichen, schafft eine neue altersgemischte Einrichtungsform, die neue Konzeptionen benötigt. Der Kindergarten als niedrigschwellige Institution erreicht einen Großteil der Familien und der Kinder sehr frühzeitig und kann dadurch einen großen Anteil zur Unterstützung von Familien, zur frühen Förderung der Kinder und zur Prävention im Sinne der Vermeidung von Kindswohlgefährdung beitragen. Umso wichtiger ist die Qualität der pädagogischen Arbeit, die dort geleistet wird. Der Bayerische Bildungs- und Erziehungsplan (BayKiBiG) ist Grundlage der pädagogischen Arbeit und gibt eine Reihe von Zielen kindbezogen vor, u.a. auch die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen und die Gleichberechtigung zu fördern.

Dazu wurde z.B. in der Sitzung des Jugendhilfeausschusses vom 27. September 2007 unter Ziel 11 beschlossen:

"Ausbau der Fortbildungen für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den städtischen Kindertageseinrichtungen, der sozialen Dienste und der Kinder- und Jugendarbeit. Fortbildungen für die städtischen Leitungen analog des "Qualifikationsprofils für Leitungskräfte" ab 2008 bis 2010. Qualifizierungsmaßnahmen für die Fachkräfte zur Förderung der interkulturellen Kompetenz und geschlechterbewussten Erziehung. Auf geschlechtsspezifische Bedürfnisse von Jungen und Mädchen wird sowohl im pädagogischen Alltag durch spezifische Angebote und Projekte eingegangen und sowohl im Team, als auch in der Erziehungspartnerschaft mit den Eltern werden geschlechtsbezogene Fragen thematisiert. Dazu gibt es Angebote der Kampagne Erziehung und dem Sachgebiet Familienbildung bei J/B2, ebenso für den Bereich der sozialen Dienste und erzieherische Hilfen." (Stadt Nürnberg – Jugendhilfeausschuss 2007)

#### 2. Der Rahmen

#### 2.1 Integrierte Familienarbeit in Kindertageseinrichtungen

Familienbezogene Ansätze haben in den letzten Jahren nicht zuletzt aufgrund der zahlreichen Initiativen im Rahmen des Bündnisses für Familie erheblich an Bedeutung gewonnen. Diese erfreuliche Entwicklung hat dieses Arbeitsfeld erheblich dynamisiert und inhaltlich bereichert (z.B. durch die Kampagne Erziehung, die eine Stärkung elterlicher Erziehungsfähigkeit anstrebt). Zur Systematisierung familienorientierter Angebote in Kindertageseinrichtungen in Nürnberg wird ein Stufenmodell umgesetzt:

- Von der regulären Kindertageseinrichtung, deren Familienorientierung weiter intensiviert werden soll,
- den bewährten Orten für Kinder,
- über die "Kindertageseinrichtung als Ort für Familien", die bereits einen Öffnungsprozess für Familien mit entsprechenden Angeboten begonnen hat,
- bis hin zum Familienzentrum, das vertieft und kontinuierlich familienorientierte Unterstützungsangebote umsetzt.

Ausgehend von den ca. 20 im Rahmen des Bündnisses für Familie entwickelten "Kindertageseinrichtungen als Orte für Familien" wurden anhand sozialraumorientierter Kriterien, in einer ersten Phase, sieben Standorte als Familienzentren im Jahr 2008 etabliert.

Die Stadt Nürnberg ist Träger einer Reihe von verschiedenen Kindertageseinrichtungen:

- 8 Kinderkrippen
- 42 Kindergärten für Kinder ab 3 Jahren bis Schuleintritt
- 58 Kinderhorte für Schülerinnen und Schüler von der 1. bis 4. Klasse
- 10 Häuser für Kinder für Kindergartenkinder und Grundschulkinder bis zum Ende der 4. Klasse
- 9 Horte an Förderzentren für Schülerinnen und Schüler von der 1. bis 6. Klasse
- 6 Schülertreffs für Schülerinnen und Schüler der 5. bis 9. Klasse Mittel- und Förderschule
- Stadtteilhaus FiSch in Schniegling, ein Ort für Eltern und Kinder mit vielfältigen Angeboten wie Müttercafé, Vater-Kind-Frühstück, Kreativ- und Sprachkursen, Vorträgen, Unternehmungen für die ganze Familie, Mittagsbetreuung für Kinder

(Jugendamt der Stadt Nürnberg o.J.)

### 2.2 Kitas als Orte für Familien – auf Breite angelegte familienorientierte Unterstützungsangebote

In der Kindertageseinrichtung (Krippe, Kindergarten, Hort) stehen die Erzieher/innen den Eltern bei vielen Fragen des Familienalltags beratend zur Seite und
haben einen guten Einblick in die Lebensverhältnisse der ihnen anvertrauten
Kinder. Deshalb bietet es sich an, Eltern hier zusätzliche Bildungschancen zu
Fragen der Kindererziehung, der Haushaltsführung, der Ernährung und Gesundheit anzubieten, um entsprechende Kompetenzen zu stärken. Diese Angebote sollen, je nach Ausrichtung, auch für Familien zugänglich sein, deren
Kinder die Einrichtung nicht besuchen. Das kann durch eine verbindliche Kooperation mit den im Stadtteil vorhandenen sozialen und familienbezogenen
Diensten erreicht werden und zielt auf die Entfaltung einer Kultur des "Aufeinanderachtens".

Die Mitwirkung von Eltern ist wünschenswert: Hier können Familien ihre Fähigkeiten einbringen und sich aktiv an der Gestaltung der "Kindertageseinrichtung als Ort für Familien" beteiligen. Die "Kindertageseinrichtungen als Orte für Familien" haben auf der Basis ihrer individuellen Ressourcen und des spezifischen Bedarfs im Stadtteil verschiedene Strategien für ihre Arbeit mit den Familien entwickelt. Sie verstehen sich als Orte, an denen Mütter und Väter willkommen sind, was auch eine Öffnung in den Stadtteil bedeutet. Intern öffnen sich die Kindertageseinrichtungen durch variable Nutzung von Betreuungszeiten, Altersmischung und -erweiterung sowie offene Gruppenarbeit. Qualitätsmerkmal für die "Öffnung nach außen" sind offen zugängliche Angebote für Kinder, Eltern und Familien aus dem Wohnumfeld sowie die Vernetzung mit anderen Angeboten im Stadtteil.

### 2.3 Familienzentren – auf Tiefe ausgerichtete familienorientierte Unterstützungsangebote

Das Ziel eines Familienzentrums ist die Bereitstellung von niedrigschwelligen Angeboten zur Förderung und Unterstützung von Kindern und allen Familien des Stadtteils. Die Angebote richten sich auch an Kinder und ihre Familien, die nicht die Kindertageseinrichtungen des Familienzentrums nutzen. Während bei "Kindertageseinrichtungen als Orte für Familien" einzelne familienintegrative Maßnahmen im Rahmen des Angebotsspektrums "Kindertageseinrichtung" realisiert werden, zeichnen sich Familienzentren durch ein systematisches und regelmäßiges Angebotsspektrum aus, das den Familien über das klassische Programm der Kindertageseinrichtung hinaus verlässlich zur Verfügung steht. Familienzentren verfolgen dabei einen familienorientierten Ansatz, indem sie die ganze Familie ansprechen und einen Lebensraum für Kinder und Familien bieten. In den Familienzentren findet eine enge Vernetzung mit den Angeboten und Diensten der Jugendhilfe statt (insbesondere ASD, Erziehungsberatung etc.). Als wesentliche Kernbereiche sozialpä-

dagogischen Handelns in Familienzentren lassen sich drei Leistungsbereiche beschreiben:

- 1. Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern
- 2. Integration von familienrelevanten Angeboten (generationenübergreifende Begegnungsmöglichkeiten, Einbindung und Beteiligung der Eltern, Unterstützung in Fragen der Alltagsorganisation, Beratung, Elternbildung, Angebote für die ganze Familie, Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- 3. Kooperation und lokale Vernetzung (Kooperation mit anderen Institutionen wie dem Allgemeinen Sozialdienst, Förderung des bürgerschaftlichen Engagements/Ehrenamtes, Unterstützung von Familien für Familien)

Bei der Auswahl der Standorte spielen sozialraum- und zielgruppenspezifische Differenzierungen eine wichtige Rolle. Familienzentren sind vorrangig in Gebieten mit besonderem Entwicklungsbedarf angesiedelt, d.h. in den Stadtteilen Muggenhof/Eberhardshof, Gostenhof, St. Leonhard/Schweinau, Gibitzenhof/Rabus und Galgenhof/Steinbühl. (Stadt Nürnberg 2007, S. 21f)

#### 2.4 Gesamtelternbeirat (GEB)

Der GEB Kindertagesstätten übernimmt die Vertretung der Interessen von Kindern und Eltern von Kindertageseinrichtungen der kommunalen als auch der freien Träger.

Er gibt regelmäßig GEB-Infos mit aktuellen Themen aus der Kinder- und Jugendarbeit in Nürnberg an alle Kindertageseinrichtungen weiter und ist wichtiger Multiplikator und Meinungsträger. Eine enge Zusammenarbeit mit dem Projekt MEHR Männer in Kitas ist durch die Mitgliedschaft im Beirat des Projektes gewährleistet.

## 2.5 Zusammenarbeit mit Schulen: Die Familienfreundliche Schule – Erziehungs- und Bildungspartnerschaft in Nürnberg

Die familienfreundliche Schule stärkt durch Erziehungs- und Bildungspartnerschaft die Chancen aller Kinder auf Bildung und Teilhabe an der Gesellschaft.

#### Grundgedanken

- Die Schule ist Lern-, Lebens- und Erfahrungsraum und öffnet sich nach innen und außen.
- Es wird eine Kultur des Miteinanders gelebt, die von Respekt und Wertschätzung geprägt ist.
- Den Eltern werden Möglichkeiten der Teilhabe und Mitwirkung am Schulleben eröffnet.
- Die Familien erhalten Unterstützung durch gut verankerte Erziehungs-, Bildungs- und Beratungsangebote.

- Die pädagogischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bilden sich im Sinne der Qualitätsstandards fort.
- Die Inhalte und die Umsetzung der Qualitätsstandards werden im Team erarbeitet und transparent an alle Beteiligten weitergegeben.

Projekte der Mitgliedsschulen zur gelungenen Bildungs- und Erziehungspartnerschaft von Eltern, Schule, Jugendhilfe und Kooperationspartnern stehen unter folgenden Überschriften:

- Familienfreundlicher Lebensraum
- Öffnung der Schule Kooperation und Vernetzung
- Beteiligung und Mitwirkung der Eltern
- Familienbildung: Fortbildung und Qualifizierung für alle Eltern
- Lehrerfortbildung und Qualifizierung für alle an Erziehung und Unterricht Beteiligten

(vgl. hierzu www.familienfreundliche-schule.nuernberg.de).

#### 3. Das Modellprojekt MEHR Männer in Kitas Nürnberg

Das Projekt MEHR Männer in Kitas Nürnberg entwickelte im Rahmen eines sehr umfassenden Ansatzes, der von einem erweiterten Genderbegriff ausgeht und neben der subjektiv männlichen Sichtweise Erzieher zu werden, zu sein bzw. zu bleiben, auch den Aspekt der gemischten Teams weiter. So wurden u.a. auch Vorstellungen zum Thema Elternarbeit unter genderpädagogischer Sichtweise betrachtet.

Das zugrunde liegende Modell lässt sich so beschreiben:

Neben der traditionellen Gleichstellungspolitik, die sich in erster Linie an Frauen richtet – wie beispielsweise bei der Überwindung der weiterhin vorhandenen Entgeltungleichheit oder aber auch bei den Bemühungen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und die Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen, bemühte sich die Gleichstellungspolitik in den letzten Jahren verstärkt darum, auch Männer gleichstellungspolitisch anzusprechen und einzubeziehen.

(...) Ein weiteres Ziel der Gleichstellungspolitik ist zudem, veraltete und zunehmend dysfunktionale Männerleit- und Rollenbilder zu erweitern und mehr Männer und Jungen für bisher eher weiblich konnotierte Tätigkeitsfelder (Betreuung, Erziehung, Pflege und frühkindliche Bildung) zu gewinnen. (Cremers, Krabel, Calmbach 2012, S. 11)

Zu betonen ist, dass nicht erst mit der Einführung des Projektes MEHR Männer in Kitas auch in der Elternarbeit genderpädagogische und Gleichstellungsaspekte verwirklicht wurden, sondern gängiger Alltag in den Einrichtungen der Stadt Nürnberg sind, sei es in der täglichen Arbeit vor Ort, sei es im Rahmen von Projekten oder in den spezialisierten Einrichtungen wie den Kitas als Orten für Familie und den Familienzentren.

Im engeren Sinne wurde im Projekt MEHR Männer in Kitas Nürnberg im Rahmen von Modul 3 – Männer im TEAM – mit Modellkindertageseinrichtungen Konzepte entwickelt und ausprobiert, die sich mit Elternarbeit befassen sowie auch in einem weiteren Sinn die "klassische" Eltern- und Väterarbeit integriert.

#### 4. Die Modell-Kitas des Projekts

Viele der Erfahrungen sind im "Werkstattbuch", einer Publikation des Projektes, ausführlich beschrieben. Beispielhaft sollen hier einige der Erfahrungen wiedergegeben werden.

So spielt es bei Überlegungen zu Raum, Ausstattung und Material bei den Gedanken "eines nachdenklichen Praktikanten" nicht nur eine Rolle, ob sich dieser als Junge wohlgefühlt hätte, ob Rennen möglich ist im Gruppenraum, ob neben Familienspielen auch Piraten- und Ritterspiele im Raum möglich sind, sondern auch, ob zum Beispiel Eltern in der Anrede Väter und Mütter genannt werden, ob es Väter- und Mütteraufgaben gibt oder nur "Aufgaben", die aufzuteilen sind, und ob es in der Kita Räume gibt, in der sich Väter und Mütter treffen können. (Vgl. Stadt Nürnberg, Amt für Kinder, Jugendliche und Familien – Jugendamt 2013)

In einer Einrichtung sollte der Garten zusammen mit Kindern neu angelegt werden. Das Vorhaben startete ganz konventionell: Der männliche Erzieher wollte die Väter ansprechen, die gröberen Erdarbeiten zu machen, die Erzieherin wollte die Mütter für die Bepflanzung und die Verschönerung der Innenräume gewinnen. Bevor das aber so umgesetzt wurde, führte eine Reflexion über das Vorhaben zu einer neuen Sichtweise: Das Team wollte es jetzt nach den Maximen "geschlechtsunabhängig, persönlichkeits- und stärkenorientiert" umsetzen. Für die verschiedenen Teilabschnitte wie Einkaufen, Erdarbeiten, Gewächshaus, Beete, Pflege der Beete und Ernte fanden sich Väter und Mütter, Jungs und Mädchen in unterschiedlichen Konstellationen zusammen. Bei einer Erdbeerfeier mit Kindern und Eltern konnte das Team feststellen: Alle können alles!

Eine Zusammenstellung von Leitfragen für das Team zum Thema "Zusammenarbeit mit den Eltern", in dem Ziele, Erwartungen, Perspektiven und Planungen angesprochen werden, formuliert unter dem letzten Punkt "Perspektiven und Planungen":

- "Bei welchen Aktivitäten, Projekten, Themen, Veranstaltungen wünsche ich mir eine weitere und verstärkte Mitarbeit der Eltern?"
- Was ist hilfreich, um Eltern für eine Mitarbeit zu motivieren?
- Wie kann ich dazu beitragen, dass dies gelingt?
- Wo, in welcher Form und von wem (im Team) benötige ich dabei weitere Unterstützung?
- Welchen Nutzen können wir Eltern durch die Zusammenarbeit mit uns bieten?
- Welche Mitsprache- und Beteiligungsmöglichkeiten räumen wir Eltern ein?

Wie kann eine geschlechterbewusste Elternarbeit für mich aussehen? Bedeutung und Rolle der Mütter und Väter?

#### WEITERE AKTIVITÄTEN

Um die traditionell schwächer vertretenen Väter in Kitas zu motivieren, mehr Präsenz in der Kindertageseinrichtung zu zeigen, dieses Terrain nicht so stark den Müttern zu überlassen, macht eine reine Väterarbeit auch gerade aus gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten heraus viel Sinn.

Beispielhaft seien dabei ein Vater-Kind-Frühstück und ein Vater-Kind-Zeltlager genannt.

Während das Vater-Kind-Frühstück aufgrund des überschaubaren Zeitbedarfs von insgesamt 2,5 Stunden pro Treffen inklusive Vor- und Nachbereitung auch monatlich durchgeführt werden kann, ist der Zeitbedarf für ein Vater-Kind-Zeltlager, das ein ganzes Wochenende von Freitag bis Sonntag umfasst, wesentlich höher, die Intensität der Begegnungen natürlich ungleich stärker. Für beide Formen der Väterarbeit ist eine gute Planung der möglichen Aktivitäten (Spiele, Singen, Gespräche und so weiter) sinnvoll. Natürlich ist noch eine ganze Reihe weiterer Aktivitäten in diesem Bereich möglich und sinnvoll.

#### 5. Verstetigung und Weiterentwicklung

Das Werkstattbuch, aus dem die vorstehenden Beispiele entnommen sind, ist dafür konzipiert, möglichst vielen Kindertageseinrichtungen Anregungen zu geben und die bestehende Arbeit zu ergänzen. Es wurde zu diesem Zweck auch breit gestreut und an alle Einrichtungen verteilt.

Zusätzlich wird im Jahr 2014 erstmals eine neue Fortbildungsreihe aufgelegt, die in der Publikation "Genderperspektiven für die Kita" (Rohrmann 2013) näher erläutert ist. Die Fortbildungsreihe mit dem Titel führt in sechs aufeinander aufbauenden Terminen Interessierte weiter in das Thema Gleichstellung und Gendergerechtigkeit in der Praxis ein. Ein Teil ist dabei der Zusammenarbeit mit Eltern gewidmet. Anhand von (eigenen) Erfahrungen und Praxisvorhaben wird sich dem Thema genähert und durch Theorie-Input um verschiedene Facetten ergänzt. Das Thema Väterarbeit wird auch hier wieder gesondert aufgegriffen. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wird die Möglichkeit gegeben, ihre eigenen Konzepte und Vorhaben zu präzisieren und zu konkretisieren und im Gesamtkontext der Fortbildung eine Planung und Auswertung vorzunehmen.

Langfristig soll ein möglichst großer Teil der Einrichtungen das eigene Handeln im Hinblick auf Gendergerechtigkeit strukturiert reflektieren. Dazu ist diese Fortbildung ein Baustein.

#### Literatur und Quellennachweise:

CREMERS, MICHAEL; KRABEL, JENS; CALMBACH, MARC (2012): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Berlin, S. 11

**J**UGENDAMT DER STADT NÜRNBERG: UNSERE KINDERTAGESEINRICHTUNGEN. Verfügbar unter: http://jugendamt.nuernberg.de/kindertageseinrichtungen/einrichtungen.html [20.12.2013]

- ROHRMANN, TIM (2013): Genderperspektiven für die Kita. Konzept für die Gendergerechtigkeit und geschlechterbewusste Pädagogik für die Kindertageseinrichtungen der Stadt Nürnberg. Unveröff. Broschüre, hrsg. von Stadt Nürnberg, Amt für Kinder, Jugendliche und Familien Jugendamt. Nürnberg
- STADT NÜRNBERG, AMT FÜR KINDER, JUGENDLICHE UND FAMILIEN JUGENDAMT (HRSG.) (2013): Werkstattbuch. MEHR Männer in Kitas Nürnberg. Nürnberg
- **STADT NÜRNBERG, REFERAT FÜR JUGEND, FAMILIE UND SOZIALES (O.J.):** Themen und Leitlinien. Verfügbar unter: http://www.nuernberg.de/internet/sozialreferat/leitlinien.html. Nürnberg o.J. [20.12.2013]
- STADT NÜRNBERG JUGENDHILFEAUSSCHUSS (2007): Angebote der Tagesbetreuung in Nürnberg als Kernelemente kommunaler Familienpolitik; hier: Teil 2: Qualitative Weiterentwicklung. Beilage 1.0 zur Sitzung des Jugendhilfeausschusses vom 27. September 2007; verfügbar unter: http://online-service2.nuernberg.de/eris09/submission.do;jsessionid=B4201722D 8BE521B29A905003904B9C5?id=4620 [20.12.2013]
- **STADT NÜRNBERG, AMT FÜR KINDER, JUGENDLICHE UND FAMILIEN JUGENDAMT:** Die familienfreundliche Schule: Informationen zum Programm "Die familienfreundlichen Schule". Verfügbar unter: http://www.familienfreundliche-schule.nuernberg.de/Informationenzum-Programm-Die-familienf.1051.0.html [20.12.2013]

#### **Zum Autor:**

**REINER SEITZ,** Dipl.-Sozialpädagoge (FH), Projektmitarbeiter MEHR Männer in Kitas Nürnberg, Assistent des Projektleiters, Koordination zur Gewinnung von männlichen Fachkräften, Aikidotrainer.

## Evaluierung der Abschlusstagung "MEHR Männer in Kitas Nürnberg"

#### 1. Zielsetzungen der Tagung

Die Abschlusstagung "MEHR Männer in Kitas Nürnberg" hatte zum Ziel, Fachkräfte aus den verschiedenen Handlungsfeldern der Kinderbetreuung (Kitas), leitende Mitarbeiter/-innen und Studierende der Sozialen Arbeit an Fachakademien über neue Ansätze der geschlechterdifferenzierenden Arbeit in Kitas zu informieren, zu diskutieren und auf ihre Übertragung in die Praxis zu prüfen (zu den Zielsetzungen und zur Konzeption der Abschlusstagung vgl. Grundler 2013, S. 3). Gleichzeitig sollte die Abschlusstagung auch dazu dienen, die in drei Jahren erarbeiteten Projektergebnisse in Form von Projekt-, Alltags- und Innovationsberichten vorzustellen und in die praktische Arbeit zu überführen. Damit sollten Impulse für eine nachhaltige Wirkung im Hinblick auf eine genderbewusste Arbeit mit Kindern gegeben werden (vgl. Rohrmann 2013 für das Konzept für Gendergerechtigkeit und geschlechterbewusste Pädagogik für die Kindertageseinrichtungen der Stadt Nürnberg).

#### 2. Methodische Vorgehensweise

Die Abschlusstagung fand am 17. und 18. Oktober 2013 in Nürnberg mit 141 Teilnehmer/-innen statt. Jede Teilnehmerin/jeder Teilnehmer erhielt bei der Anmeldung eine Tagungsmappe, in der sich auch ein einseitiger Rückmeldebogen befand. Auf der Tagung wurde mehrmals auf diesen Fragebogen mit der Bitte um Ausfüllen und Rückgabe hingewiesen. Der beantwortete Fragebogen konnte dann anonym in einer Box am Eingang des Tagungsortes eingeworfen werden.

Mithilfe des Fragebogens konnten die Teilnehmer/-innen zunächst die Tagung insgesamt wie auch die einzelnen Hauptvorträge und Foren beurteilen. Wei-

terhin konnten sie in eigenen Worten ihren Gesamteindruck von der Tagung wiedergeben. Anschließend wurden sie gebeten mitzuteilen, welche Inhalte der Tagung neu für sie waren und welche Themen sie evtl. vermisst haben. Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit wurden dann Fragen zu den Auswirkungen der Tagung auf die künftige Arbeit gestellt. Zum Schluss sollten die Befragten noch einige persönliche Fragen (Alter, Geschlecht, beruflicher Status) beantworten. Zusätzlich zu den Rückmeldebögen wurden die Anmeldelisten ausgewertet, aus denen die Geschlechterzugehörigkeit, die Einrichtung der beruflichen Tätigkeit und der Herkunftsort ersichtlich waren.

#### 3. Ergebnisse

#### a. Teilnehmerinnen und Teilnehmer

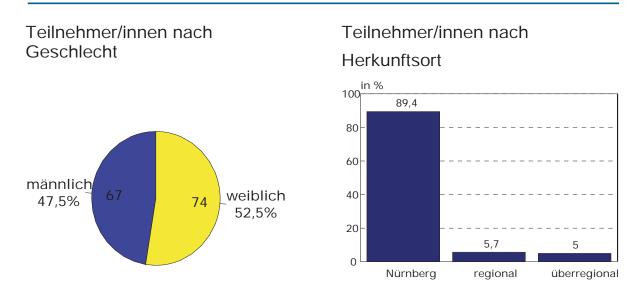
Insgesamt nahmen 141 Personen an der Abschlusstagung teil. Davon sind nahezu die Hälfte in einer Betreuungseinrichtung für Kinder (48,2 Prozent) beschäftigt, vor allem in Horten (19,9 Prozent) und Häusern für Kinder (16,3 Prozent). Studierende aus Fachakademien für Sozialpädagogik (24,1 Prozent) und Vertreter/-innen aus anderen (sozialen) Organisationen (25,5 Prozent) waren etwa gleich stark repräsentiert. Besonders Studierende der städtischen Fachakademie Nürnberg (19,1 Prozent) und (weitere) Mitarbeiter/-innen des Jugendamts Nürnbergs (11,3 Prozent) waren unter diesen beiden Kategorien besonders stark vertreten.

Tab. 1: Teilnehmer/-innen an der Abschlusstagung nach Art der Einrichtung (N = 141)

Art der Einrichtung		Anzahl	Prozent
Betreuungseinrichtung für Kinder		68	48,2
darunter:	Haus für Kinder	23	16,3
	Kindergarten	7	5,0
	Hort	28	19,9
	Krippe	1	0,7
	Kita allgemein	7	5,0
	allg. Ki./Jug.einrichtung	2	1,4
Fachakademien		34	24,1
darunter:	Evang. Fachakademie	2	1,4
	Städt. Fachakademie	27	19,1
	Andere Fachakademie	5	3,5
Andere Einrichtung/Organisationen		36	25,5
darunter:	Schulen/Schulverwaltung	2	1,4
	Frauenbeauftragte	1	0,7
	Gewerkschaften	3	2,1
	Soziale Organisationen/Wohlfahrtsverb.	2	1,4
	Jugendamt (allg./Verwaltung/ohne konkrete Angabe)	16	11,3
	Referenten/Dozenten der Tagung	6	4,3
	Veranstalter/Projektgruppe "MEHR Männer in Kitas Nürnberg"	6	4,3
Keine Angabe/fehlend		3	2,1
Gesamt		141	100,0

Die weitaus überwiegende Mehrheit der Teilnehmer/-innen kommt aus Nürnberg, nur wenige aus Erlangen, Fürth und Weiden. Bei den überregionalen Teilnehmer/-innen handelt es sich fast ausschließlich um Referenten an der Tagung.

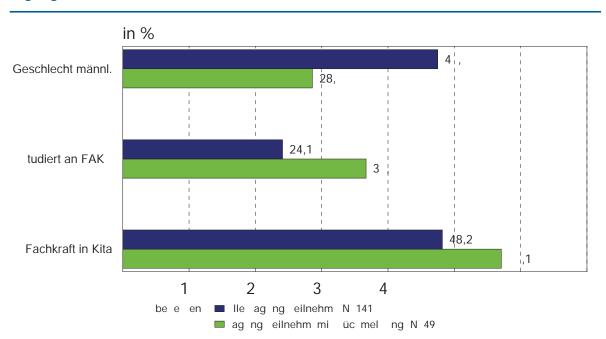
Abb.: 1: Teilnehmer/-innen nach Geschlecht und Herkunftsort (N=141)



Von den Teilnehmer/-innen an der Tagung haben 49 (34,8 Prozent) Personen den Rückmeldebogen ausgefüllt, d.h., ca. nur jede/r Dritte hat eine Bewertung der Tagung vorgenommen.

Aus Anonymitätsgründen wurde im Erhebungsbogen nur danach gefragt, ob die Teilnehmer/-innen als Fachkraft in einer Kita arbeiten und/oder ob sie an einer Fachakademie studieren.

Abb. 2: Vergleich der Teilnehmer/-innen mit abgegebenen Rückmeldebögen mit allen Tagungsteilnehmer/-innen



Die Teilnehmer/-innen an der Tagung mit ausgefülltem Rückmeldebogen sind in der Mehrheit weiblich (71,4 Prozent), mehr als die Hälfte (57,1 Prozent) arbeitet als Fachkraft in einer Kindertagesstätte. Ca. jeder dritte Fragebogen (36,7 Prozent) wurde von Studierenden an Fachakademien abgegeben.

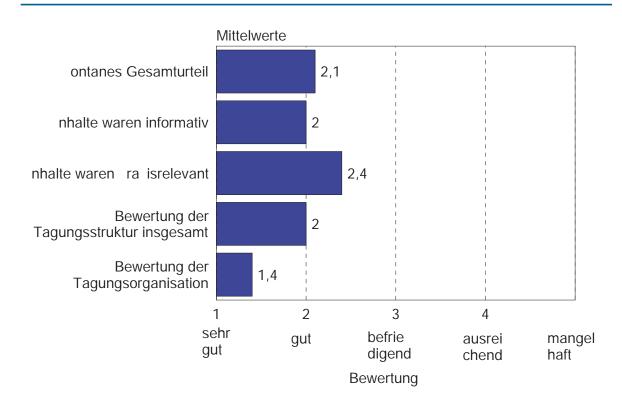
Im Vergleich zu allen Tagungsteilnehmer/-innen sind in der Einschätzung der Tagung Männer unterrepräsentiert, dagegen haben sich prozentual mehr Studierende an Fachakademien und Fachkräfte in Kitas an diesem Feedback beteiligt. Unterrepräsentiert dürften somit die Personen aus Einrichtungen/Ämtern und anderen Organisationen sein.

Das Alter der Befragten variiert von 17 bis 64 Jahren. Das Durchschnittsalter beträgt 30,8 Jahre, die meisten Befragten sind bis zu 30 Jahre alt (61,7 Prozent).

#### b. Bewertung der Tagung insgesamt

Die Abschlusstagung wird insgesamt mit gut beurteilt. Mit noch sehr gut wird die Tagungsorganisation herausgestellt. Auch die informativen Inhalte der Tagung finden eine gute Resonanz. Immer noch gut bewertet, jedoch relativ am ungünstigsten wird die Praxisrelevanz der Inhalte eingeschätzt.





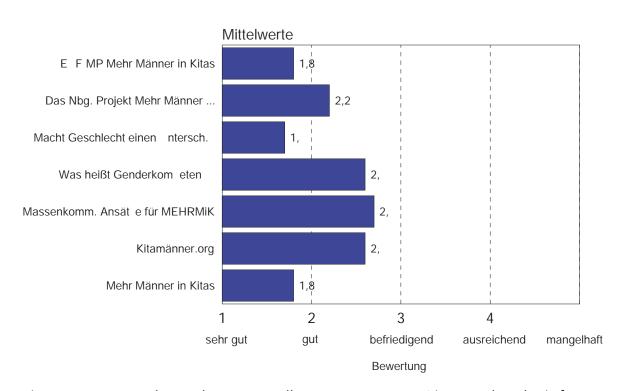
Die Kommentierungen, was den Tagungsteilnehmer/-innen während der Tagung gefallen hat und was nicht, entsprechen weitgehend den oben dargestellten Einschätzungen.

Besonders gelobt wird die Tagungsorganisation, wie z.B. eine Teilnehmer/in ausführt: "Die Tagung war gut strukturiert und informativ". Die Inhalte der Tagung, ihre Auflockerung durch Klavierstücke und die Getränke und Verpflegung wurden ebenfalls positiv genannt. Allerdings wurden die Pausen kritisiert: "Zu wenig Pausen bzw. Pausenabstand".

#### c. Bewertung der Hauptvorträge

Insgesamt werden die Hauptvorträge mit gut bis befriedigend bewertet. Besonders positiv wird die grundsätzliche Darstellung gewürdigt, ob das Geschlecht einen Unterschied macht sowie die Berichterstattungen über die Modellprojekte des Europäischen Sozialfonds und des Programms "MEHR Männer in Kitas". Gut wird ebenfalls die Darstellung des Nürnberger Projekts "MEHR Männer in Kitas Nürnberg" beurteilt. Es folgen mit doch deutlichem Abstand zu den am positiv bewerteten Vorträgen die Ausführungen zur Genderkompetenz, zu den massenkommunikativen Ansätzen für MEHRMiK und der Internetpräsenz von "Kitamänner.org".





Die Vorträge wurden nahezu von allen Kommentator/-innen als sehr informativ, aber zum Teil als zu lang eingeschätzt. Beispielsweise lautet eine positive Bewertung: "[Gefallen hat, WW] dass die Vorträge interessant und nicht zu trocken waren – war von Anfang bis Ende dabei".

Kritisiert wurde, dass keine Frauen als Referentinnen vertreten waren: "Auch wenn es eine Tagung zum Thema Männer ist, sollten auch Frauen als Referentinnen vertreten sein. Jede Tagung zu Frauenthemen wird auch von Männern mitgestaltet". Ebenfalls wurde die Rolle der Frau als zu negativ dargestellt empfunden: "Frauen kommen oft schlecht weg – Medienclips werden nicht kommentiert, die weibliche Seite kommt oft nicht vor, aber Gender ist mehrgeschlechtlich! Wo bleiben die Möglichkeiten der Reflexionsforen für Frauen? Zeit/Unterstützung?"

Die Studierenden an Fachakademien bewerten die Tagung und die Hauptvorträge nahezu durchgehend etwas ungünstiger als die übrigen Teilnehmer/innen. Ältere beurteilen die Tagung insgesamt wie auch die Vorträge besser als die Jüngeren. Diese Unterschiede dürften damit zusammenhängen, dass die Studierenden jünger als die anderen Tagungsteilnehmer/-innen sind, sodass sich daraus auch dieser Alters-Effekt ergibt. Statistisch signifikant schlechter bewerten die Studierenden an Fachakademien die Themen "Macht das Geschlecht einen Unterschied?" und "MEHR Männer in Kitas". (ANOVA, jeweils F > 10, df1=1, df2=25 bzw. 23; p< 0,05). Dagegen bewerten die Fachkräfte in Kitas gerade das Thema "MEHR Männer in Kitas" statistisch signifikant besser als die übrigen Teilnehmer/-innen (ANOVA, F=14,4; df1=1; df2=32, p<=,05). Nach Geschlechterzugehörigkeit sind keine statistisch signifikanten Unterschiede erkennbar.

## d. Bewertung der Foren

Die angebotenen Foren wurden ebenfalls durchschnittlich mit gut (x = 2,03) beurteilt. Die Bewertungen einzelner Foren fällt jedoch sehr unterschiedlich aus. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Urteile teilweise nur auf sehr geringen Fallzahlen (N) basieren und somit wenig Aussagekraft haben.

Tab. 2: Bewertung der Foren (Mittelwerte)

Besuchtes Forum	Bewertung des besuchten Forums (Mittelwerte)	N
Forum 1: Männer in Kitas –Best-Practice in Nürnberg	1,0	4
Forum 3: Genderkompetenz und Gendertraining	4,7	3
Forum 4: Vielfalt Mann	1,3	4
Forum 5: Macht das Geschlecht einen Unterschied?	1,5	10
Forum 6: Berufsorientierung an Schulen	1,0	3
Forum 8: Warum wollen so wenig Männer Erzieher werden?	2,9	10

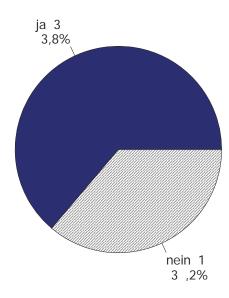
Anmerkung: Das Forum 2 und das Forum 7 sind ausgefallen.

In den Kommentaren wird die doch sehr unterschiedliche Bewertung einzelner Foren konkreterer, die dann weniger Anklang fanden, wenn zu viele Vorträge gehalten wurden oder die Vortragenden als zu einseitig referierend, zu lang und als zu wenig fachlich kompetent empfunden wurden. Es wurde vorgeschlagen, künftig mehr Zeit für Foren einzuplanen und evtl. den Besuch zweier Foren zu ermöglichen.

## e. Vermittlung neuer Informationen

Die Tagung konnte bei knapp zwei Dritteln der befragten Teilnehmer/-innen neue Informationen über eine geschlechtersensible Pädagogik vermitteln.

Abb. 5: Während der Tagung Neues über geschlechtersensible Pädagogik erfahren

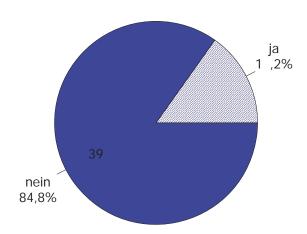


Die Zusatzfrage, welche Inhalte für die Befragten neu waren, wurde von nicht sehr vielen beantwortet. Neues wurde über die Geschlechterrolle in der Gesellschaft erfahren, die Anforderungen an Männer und Frauen für eine genderbewusste Pädagogik wurden neu erschlossen, neue und erweiterte Sichtweisen wurden angeeignet. Es wurden Anregungen erhalten, wie Männer in Kindertagesstätten ermutigt werden und eine eigene Identität finden können. Es wurde auch erkannt, dass die gesellschaftliche Aufgabe der Erziehung von Männern immer noch zu wenig als ihre Aufgabe gesehen wird. Weitere neue Einsichten waren: "Weitverbreitete Klischees treffen nicht zu, Neubewertung der Situation", "Es kommt nicht darauf an, wer das Kind erzieht, sondern wen und wie" oder "dass die Geschlechter der Erzieher wenig Unterschied ausmachen" und "Die Erfahrung, dass Kinder [einen, WW] ganz anderen Bezug haben zu Männer und Frauen".

#### f. Vermisste Themen

Die weitaus große Mehrheit der Befragten (39) hat an der Tagung keine Themen vermisst. Lediglich sieben Teilnehmer/-innen bejahten, dass sie etwas vermisst haben..

Abb. 6: Vermisste Themen während der Tagung



Bei vermissten Themen wurden die Befragten gebeten, diese anzugeben. Genannt wurde beispielsweise "Anforderungen an Männer und Frauen für eine genderbewusste Pädagogik" oder "Was uns anregen kann, ermutigen [kann, WW] Identität als Mann [zu finden/zu stärken?, WW]". Alle weiteren Hinweise bezogen sich auf Kommentare zur Tagung bzw. zu Vorträgen oder auf Themen, bei denen ein Bezug zur Tagung nicht ersichtlich ist.

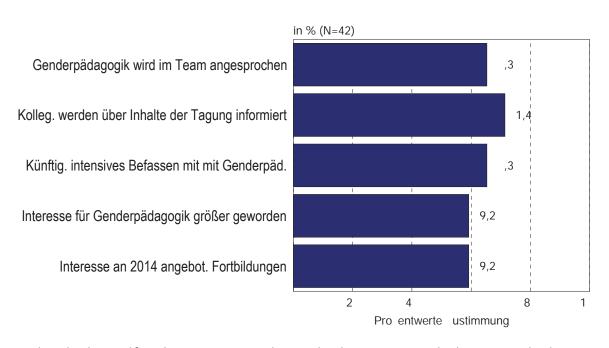
## g. Nachhaltigkeit der Tagung

Aufgrund der positiven Bewertung der Tagung und der Vermittlung neuer Informationen über eine geschlechtersensible Pädagogik ist bereits anzunehmen, dass das mit der Tagung verbundene Ziel der Nachhaltigkeit erreicht werden konnte.

Zur Operationalisierung der Nachhaltigkeit wurde im Rückmeldebogen zur Abschlusstagung gefragt, ob die Teilnehmer/-innen das Thema Genderpädagogik in ihrem Team ansprechen, ob sie ihre Kolleg/-innen über die Inhalte der Tagung informieren und sich künftig intensiv mit Genderpädagogik befassen werden. Weiterhin sollten die Teilnehmer/-innen angeben, ob durch die Tagung ihr Interesse für das Thema Genderpädagogik größer geworden ist und ob sie an den ab 2014 angebotenen Fortbildungen zu diesen Thema Interesse haben.

Die Ergebnisse sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

Abb. 7: Nachwirkungen der Abschlusstagung



Mehr als die Hälfte der antwortenden Teilnehmer/-innen haben jeweils den vorgegebenen Aussagen zugestimmt. Insbesondere möchten die Befragten ihre Kolleg/-innen informieren, das Thema Genderpädagogik im Team ansprechen und sich auch künftig selber intensiver mit dieser Thematik befassen. Ebenfalls sehr hoch ist der Anteil der antwortenden Teilnehmer/-innen die aussagen, dass ihr Interesse für Genderpädagogik größer geworden ist und sie Interesse an entsprechenden Fortbildungen haben, die 2014 stattfinden sollen.

Zur weiteren Analyse wird ein Index Nachhaltigkeit berechnet: Bei diesem Index wird davon ausgegangen, dass die Nachhaltigkeit der Abschlusstagung um so größer ist, je mehr die vorgegebenen Nachwirkungen bejaht werden. Hierzu wird jede Zustimmung mit einem Punkt gewertet, sodass bei fünf Aussagen maximal 5 Punkte erreicht werden können. Umgekehrt wird jede Ablehnung einer Aussage mit 0 Punkten versehen. Der Index Nachhaltigkeit variiert demnach zwischen den Werten 0 (keine Nachwirkung) und 5 (größtmögliche Nachwirkung). Entsprechend könnten die Index-Werte verbalisiert werden mit 0 = keine Nachwirkung, 1 = geringe Nachwirkung, 2,3 = mittlere Nachwirkung, 4= hohe Nachwirkung 5 = sehr hohe Nachwirkung)

Die Verteilung der Punktwerte ist der nachfolgenden Abbildung zu entnehmen.

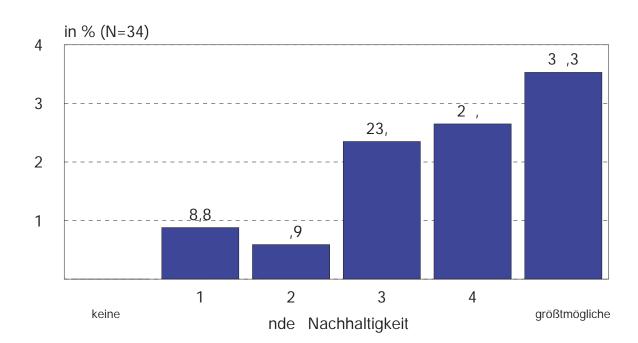


Abb. 8: Index Nachhaltigkeit (Nachwirkungen) der Abschlusstagung

Bemerkenswert ist zunächst, dass alle Antwortenden mindestens eine Nachwirkung angegeben und die weit überwiegende Mehrheit 3–5 Aussagen gleichzeitig bejaht haben. Mindestens jede/r Dritte hat sogar alle fünf Punkte erreicht.

Diese Effekte scheinen nicht auf bestimmte Teilgruppen beschränkt zu sein, sondern vielmehr für alle Teilnehmer/-innen zuzutreffen, da sich keine statistisch signifikanten Unterschiede nach Alter, Geschlecht und beruflichem Status ergeben.

Es ist allerdings zu bedenken, dass von lediglich 34 Teilnehmer/-innen verwertbare Antworten vorliegen. Dennoch dürfte unter der Einbeziehung der durchaus positiven Beurteilung der Tagung und den hier vorliegenden Ergebnissen davon auszugehen sein, dass es sich schon um eine "nachhaltige" Abschlusstagung handelte.

# 4. Zusammenfassende Gesamtbetrachtung

Mit 141 Teilnehmer/-innen konnte die Abschlusstagung "MEHR Männer in Kitas Nürnberg" eine beachtliche Anzahl von Besucher/-innen mobilisieren, die der definierten Zielgruppe entsprach und den Kreis der Kooperationspartner aus Ausbildung und Kindertagesbetreuung, Studierenden der Fachakademien für Sozialpädagogik und themen- wie auch handlungsspezifischer Kooperationspartnern umfasste. Die Teilnehmer/-innen kamen weitestgehend aus Nürnberg, sodass kaum ausstrahlende Effekte auf Region und überregionale

Einrichtungen anzunehmen sind. Letztendlich bezieht sich die Abschlusstagung und das zugrundeliegende Modellprojekt auch auf Kitas in Nürnberg. Mit knapp der Hälfte männlicher Tagungsteilnehmer konnten relativ viele Männer erreicht werden, die an ähnlichen Veranstaltungen über Genderpädagogik eher unterrepräsentiert sind.

Rückmeldebögen über die Abschlusstagung wurden lediglich von ca. einem Drittel der Teilnehmer/-innen ausgefüllt (n=49). Die berichteten Ergebnissen über die Einschätzung der Tagung können sich daher ausschließlich auf diesen Personenkreis beziehen. Es bleibt die Frage, ob die nicht antwortenden Teilnehmer/-innen eine grundsätzlich andere Einschätzung vorgenommen hätten.

Die antwortenden Teilnehmer/-innen bewerten die Abschlusstagung sehr positiv. Sie wurden zum Überdenken bisherigen Alltagspraktiken angeregt und bekamen neue Impulse für ihren beruflichen Alltag. Die Vielzahl an Multiplikatoren unter den Teilnehmer/-innen lässt eine weitere Verbreitung der Tagungsinhalte vermuten.

Die Nachwirkungen der Tagung bzw. deren Nachhaltigkeit ist bei den antwortenden Teilnehmer/-innen auch anzunehmen, da sie sich sowohl persönlich mehr für Genderpädagogik interessieren wie auch ihre Kolleg/-innen und im Arbeitsteam über eine geschlechtersensible Arbeit mit Kindern informieren wollen.

Insgesamt betrachtet kann die Abschlusstagung "MEHR Männer in Kitas Nürnberg" als eine gelungene Veranstaltung eingeschätzt werden.

# Quellennachweise

GRUNDLER, PETER 2013: MEHR Männer in Kitas Nürnberg. Abschlusstagung 17. und 18. Oktober 2013. Konzeption. Unveröffentl. Manuskript, Stadt Nürnberg, Jugendamt ROHRMANN, TIM 2013: Gender-Perspektiven für die Kita. Konzept für Gendergerechtigkeit und geschlechterbewusste Pädagogik für die Kindertageseinrichtungen der Stadt Nürnberg. Unveröffentl. Broschüre, Stadt Nürnberg, Amt für Kinder, Jugendliche und Familien – Jugendamt

#### **Zum Autor:**

**Prof. Dr. Werner Wüstendörfer,** emwe-Sozialforschung Nürnberg; ehemals Fakultät Sozialwissenschaften der Technischen Hochschule Nürnberg.

# Ein Blick über den Tellerrand: Männer in Kitas

Internationale Ausblicke und Perspektiven

## Einführung

Im Jahre 2013 arbeiteten über 20.000 Männer in deutschen Kindertageseinrichtungen (Statistisches Bundesamt 2013). Zwar ist ein erheblicher Teil dieser Männer (noch) nicht qualifiziert, denn diese Zahl enthält auch Praktikanten und Freiwillige z.B. im Sozialen Jahr, zudem sind auch Mitarbeiter in reinen Schulhorten sowie freigestellte Leitungskräfte mitgerechnet. Zählt man diese Gruppen nicht mit, so liegt die Zahl der männlichen Beschäftigten um ca. ein Viertel niedriger. Dennoch bleibt festzustellen, dass Männer in Kitas keine Exoten mehr sind, sondern eine Gruppe, deren Stimme aus dem vielstimmigen Chor der deutschen Kita-Landschaft nicht mehr wegzudenken ist.

Die Stadt Nürnberg stand mit am Beginn dieser Entwicklung. Bereits Ende der neunziger Jahre gab es bei der Stadt Nürnberg einen Arbeitskreis männlicher Erzieher. An der Evangelischen Fachakademie für Sozialpädagogik werden seit zwanzig Jahren regelmäßig geschlechterdifferenzierende Angebote für männliche Studierende durchgeführt (Engelhardt 2013). In diesem Kontext entstanden auch einige der ersten deutschen Fachveröffentlichungen zum Thema (Engelhardt, 1998, 1999). Vermutlich haben diese Aktivitäten mit dazu beigetragen, dass im bayernweiten Vergleich der Anteil männlicher Fachkräfte in Kitas in der Region besonders hoch ist. Im Jahre 2012 lag der Anteil qualifizierter Fachkräfte in Nürnberg bei 4,4 Prozent und in Fürth sogar bei 5,6 Prozent – bei nur 2,3 Prozent im bayerischen Landesdurchschnitt (Koordinationsstelle Männer in Kitas 2013).

Männer in Kitas sind aber auch weltweit Thema. In etlichen Ländern gab und gibt es Projekte und Initiativen, mit denen mehr Männer für das Arbeitsfeld geworben werden sollen, und vielfältige Forschungsarbeiten erweitern unser Bild von Männern und Geschlechterverhältnissen in Kindertageseinrichtungen (vgl. Rohrmann 2012b).

In den letzten Jahren hat das Thema die höchste europäische Ebene erreicht. Die Europäische Kommission stellt im aktuellen Aktionsplan zu Frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE) der EU fest: "[...] vor dem Hintergrund der unausgewogenen Repräsentation der Geschlechter im Arbeitsfeld ist es "dringend erforderlich, in allen EU-Ländern die Laufbahn im FBBE-Sektor für Männer attraktiver zu machen" (Europäische Kommission 2011, S. 5). In diesem Zusammenhang weist die Kommission auch auf die generelle Notwendigkeit von höheren Gehältern, besseren Arbeitsbedingungen und einem höheren Niveau und einer größeren Vielfalt der verlangten Bildungsabschlüsse hin.

## Unterschiedliche Ausbildungswege und Qualifikationen

Allerdings sind Systeme frühkindlicher Bildung, Ausbildungswege und Qualifikationsprofile des Fachpersonals international sehr unterschiedlich. In den meisten Ländern findet die Ausbildung auf Hochschulniveau statt; gleichzeitig arbeiten in vielen Ländern gering qualifizierte Assistentinnen und Assistenten in den Einrichtungen. Dies erleichtert den (Quer-)Einstieg und eröffnet gleichzeitig Karriereoptionen im Arbeitsfeld.

So sind in Norwegen, dem Land mit dem weltweit höchsten Anteil männlicher Beschäftigter im Bereich der Frühen Bildung, mehr als die Hälfte der Beschäftigten unqualifizierte Assistenten. In dieser Gruppe ist der Anteil männlicher Beschäftigter im letzten Jahrzehnt deutlich stärker angestiegen als in der Gruppe der qualifizierten Fachkräfte (vgl. Emilsen 2012; Kunnskapsdepartementet 2010). Die Herausforderung besteht darin, diese Assistenten für eine Ausbildung zu motivieren, die in Norwegen – wie in den meisten Ländern – auf Hochschulniveau angesiedelt ist. Für Österreich hat das Forschungsprojekt ele*men*tar belegt, dass viele Männer als Assistenten oder Kurzausbildungen in den Bereich kommen, nicht aber über die reguläre Ausbildung zum Kindergartenpädagogen (der formalen Qualifikation für die Arbeit im Kindergarten in Österreich) (Aigner/Rohrmann 2012). In Schottland hat das Projekt *More Men* in Childcare mit einem niedrigschwelligen, gestuften Qualifizierungsangebot über 1800 Männer ins Arbeitsfeld gebracht. Ausgehend von einem kostenlosen Abendkurs nur für Männer wird ein Schnellprogramm zum Einstieg ins Arbeitsfeld angeboten. Auf diesem kann dann eine Vollausbildung mit Zertifikat aufgebaut werden (Hauglund/Spence 2009, Men in Childcare 2013).

Sollte es auch in Deutschland leichter möglich sein, Menschen ohne umfassende Qualifizierung in Kitas zu beschäftigen? Ein solches Ansinnen wird hierzulande sehr kritisch gesehen. Unbedachte Aussagen zu einer Umschulung für die so genannten "Schlecker-Frauen" oder zu Vorhaben, Langzeitarbeitslose in Schnellkursen zu Erziehern auszubilden, stoßen auf erheblichen und berechtigten Widerstand sowohl der Gewerkschaften und Fachverbände als auch der zuständigen Fachabteilungen in Ministerien. Schließlich bemüht sich Deutschland zurzeit, das Qualifikationsniveau des Personals von Kindertageseinrichtungen insgesamt anzuheben. Da wirken solche Vorschläge eher kontraproduktiv.

Selbst wenn eine grundsätzliche Bereitschaft besteht, neue Wege für Quereinsteiger in den Beruf zu erproben, sind zudem wichtige Fragen zu klären. Welche Voraussetzungen müssten diese Männer und Frauen mitbringen? Wie sind Vorerfahrungen zu gewichten – z.B. andere Berufsausbildungen, eigene Kinder? Wie sollen solche Quereinsteiger qualifiziert werden und wer soll das finanzieren?

Trotz dieser offenen Fragen ist es notwendig, nach neuen Wegen in das Arbeitsfeld zu suchen. Die unterschiedlichen Systeme in anderen Ländern können irritieren, aber auch den Blick für neue Formen der Gestaltung von Ausbildung und Praxis öffnen. Erfahrungen aus dem europäischen Projekt "CoRe" (Competence Requirements in Early Childhood Education and Care) legen in diesem Zusammenhang eine Neuorientierung des Grundverständnisses von Qualifikation und Professionalität nahe. Die Autoren stellen fest, dass manche Beschäftigte, die ihre Tätigkeit mit geringer Qualifikation begonnen hatten, im Laufe ihres Berufsweges ein hohes Maß an Professionalität erworben hatten (European Commission 2011, S. 31). Anstelle sich in erster Linie auf die *individuelle* Ausgangsqualifikation von Fachkräften zu konzentrieren, sollte mehr Gewicht auf die *gemeinsame professionelle Entwicklung* von Teams ("shared professional development", ebenda, S. 30) gelegt werden.

## Alles eine Frage des Geldes?

Deutschland ist international zum Vorreiter für Bemühungen geworden, mehr Männer für das Arbeitsfeld Kitas zu gewinnen. Allerdings gibt es auch anderswo Initiativen für MEHR Männer in Kitas. So ist in der chinesischen Provinz Jiangsu ein Ausbildungsprojekt gestartet worden, das Männern eine kostenlose Hochschulausbildung für den Bereich der Frühen Bildung ermöglicht – einschließlich kostenloser Unterkunft. Der Andrang auf die 300 (!) angebotenen Plätze war so groß, dass sich Schlangen von Bewerbern vor den Aufnahmebüros bildeten und Newsdienste davon sprachen, dass es bald "Männer in Chinas Kindergärten regnen würde" (Wu 2010). Und die Provinz Zhejiang hat als staatliches Ziel festgelegt, dass fünf Prozent der Fachkräfte in Kindergärten Männer sein sollen (Xu/Waniganayake 2013).

Welchen Erfolg staatliche Förderprogramme überhaupt haben, ist jedoch fraglich. In Norwegen ist der Anteil männlicher Beschäftigter mit inzwischen etwa zehn Prozent zwar überdurchschnittlich hoch. Bedenkt man allerdings, dass es dort trotz mehrerer staatlich finanzierter Aktionspläne in über einem Jahrzehnt nicht gelungen ist, das bereits in den neunziger Jahren gesteckte Ziel von 20 Prozent der Beschäftigten auch nur annähernd zu erreichen, dann wirkt dieser Erfolg etwas weniger beeindruckend (vgl. Emilsen 2012).

Auf der anderen Seite gibt es Länder, in denen ohne jede staatliche Förderung der Anteil männlicher Beschäftigter ansteigt. Nach Norwegen und Dänemark ist zurzeit die Türkei das Land mit dem dritthöchsten Anteil männlicher Beschäftigter im Bereich der frühkindlichen Bildung. Mit über 3.500 Männern

stellten diese im Jahre 2013 5,75 Prozent der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen. Zwölf Jahre zuvor waren es nur ca. 300 Männer gewesen und damit nur ein kleiner Bruchteil der Beschäftigten (Sak 2013). Dies mag überraschen und gängigen Klischees über vermeintlich "patriarchale" Verhältnisse in der Türkei widersprechen. Wie ist diese Entwicklung zu erklären?

In vielen Diskussionen werden die zu niedrigen Gehälter im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen als Grund für das geringe Interesse von Männern am Erzieherberuf vermutet. In der Tat führen türkische Kollegen den Anstieg der Zahl männlicher Fachkräfte zunächst darauf zurück, dass die Rahmenbedingungen im Arbeitsfeld in der Türkei zurzeit sehr attraktiv sind. Die Ausbildung findet auf Hochschulniveau statt, und die Gehälter sind gut (Ramazan Sak, persönliche Mitteilung).

Es gibt jedoch etliche Gegenbeispiele, die einem solchen kausalen Zusammenhang widersprechen. So findet wie in vielen Ländern auch in Belgien die Ausbildung auf Hochschulniveau statt und die Tätigkeit in Kindergärten ist durchaus gut bezahlt. Dennoch liegt der Männeranteil mit weniger als drei Prozent niedrig und dies, obwohl es bereits vor einem Jahrzehnt Initiativen für mehr Männer in der Kinderbetreuung gab (Peeters 2007). Es stellt sich also die Frage, welche anderen Faktoren hier eine Rolle spielen könnten.

Ein genauerer Blick auf die Türkei zeigt zunächst einen Ausbau und eine große Dynamik im Bereich der Kinderbetreuung und Frühpädagogik. Darüber hinaus sind die Geschlechterverhältnisse in Familie und Gesellschaft in Bewegung. Die Türkei ist eine junge und wachsende Gesellschaft, die sich insgesamt sehr dynamisch entwickelt. Dies betrifft auch Einstellungen zu Kindererziehung, Frauen und Männern – durchaus im Kontrast zu in Deutschland verbreiteten Klischeevorstellungen von traditionell patriarchalischen Familienverhältnissen bei "den" Türken.

In Belgien wiederum ist der Kindergarten als Bestandteil des Bildungssystems sehr gut etabliert, zeigt aber momentan wenig Dynamik. Interessanterweise ist der Männeranteil in privaten "crèches" – also Einrichtungen der Kleinkinderbetreuung – sogar etwas höher als der in Kindergärten. Die Strukturen dieses weniger formalisierten Bereichs machen ihn zugänglicher für Veränderungen (Jan Peeters, pers. Mitteilung).

Im europäischen Vergleich lassen sich weitere Beispiele dafür finden, an denen deutlich wird, dass der geringe Anteil männlicher Beschäftigter in Kindertageseinrichtungen komplexe Ursachen hat, die teils kulturübergreifend sind, teils aber auch von konkreten Bedingungen und Entwicklungen in einzelnen Ländern abhängen. Maßnahmen, mit denen mehr männliche Beschäftigte gewonnen werden sollen, müssen daher auf vielen Ebenen ansetzen.

#### Reflexion von Geschlechterbildern

Sowohl der traditionell geringe Männeranteil als auch der aktuelle Wunsch nach mehr Männern in der Kinderbetreuung hängt mit tief verwurzelten und oft unbewussten Geschlechterbildern zusammen. Da die Erziehung kleiner Kinder lange Zeit als "Müttersache" angesehen wurde, wurde dies auch auf die professionelle Arbeit mit kleinen Kindern übertragen. "Ausgehend von den polarisierten bürgerlichen Geschlechterverhältnissen wurde für soziale und pflegerische Berufe das Ideal einer "geistigen Mütterlichkeit" formuliert. So wurde das Berufsbild der "Kindergärtnerin" als dem "natürlichen Wesen" der Frau entsprechend konstruiert" (Rohrmann in Vorbereitung; vgl. Rabe-Kleberg 2003).

Heute hören wir oft eine andere Argumentation. Das wachsende Interesse an einer Beteiligung von Männern an der Kindererziehung führt dazu, dass auch in Kitas eine Einbeziehung von Männern erwünscht ist. Die Aussage "Zur Familie gehören Vater und Mutter; also sollte das auch in der Kita so sein" erscheint vielen Menschen heute einleuchtend. Wieso eigentlich? Schließlich haben sich Familienverhältnisse heute erheblich verändert. Die traditionelle Familie ist keineswegs mehr so selbstverständlich; vielmehr werden nicht nur Ein-Eltern-Familien, sondern auch und vor allem unterschiedliche Formen neu zusammengesetzter Familien zunehmend zur Normalität. Auch gleichgeschlechtliche Eltern sind heute eher vorstellbar, wenn auch noch nicht durchweg akzeptiert. Auf der anderen Seite übernehmen in vielen Familien mit Kleinkindern Großeltern wichtige Betreuungsaufgaben. Wieso wird das Modell der traditionellen Kernfamilie, das heute weniger selbstverständlich ist als früher, dann so fraglos auf die Kita übertragen? Vielleicht ist es ja gerade die Auflösung traditioneller Familien- und Geschlechterverhältnisse, die zu einer Sehnsucht nach einem harmonischen Familienbild in der Kita führt?

Noch einmal anders stellt sich die Situation in der Arbeit mit Kindern unter Drei dar. Krippen sind der Bereich der Kindertagesbetreuung, der am wenigsten mit Männern in Verbindung gebracht wird. Männliche Erzieher, die mit Babys und Kleinkindern arbeiten, lösen nach wie vor Irritationen und Unsicherheit aus. Vorbehalte gegenüber männliche Fachkräfte machen sich nicht zuletzt an körpernahen Versorgungstätigkeiten fest, die selbstverständlich zum Krippenalltag gehören, wie z.B. dem Windelwechseln. Auf der anderen Seite nimmt heute mehr als ein Viertel der Väter Elternzeit in Anspruch. Für die wachsende Zahl von engagierten Vätern von Kleinkindern ist ein guter Kontakt zur Kindertageseinrichtung wichtig. Zunehmend ist selbstverständlich, dass Väter schon für ganz kleine Kinder wichtig sind und auch ihre Versorgung übernehmen können. Entsprechend häufiger sind sie in Kindertageseinrichtungen anzutreffen. Dass dennoch eine Tätigkeit von Männern in der professionellen Tätigkeit mit Kleinkindern oft skeptisch gesehen wird, liegt daran, dass die Verbindung von traditioneller "Mütterlichkeit" und Kinderbetreuung in diesem Bereich besonders eng ist. Dies wird schon am Begriff "Krippe" deutlich, der ja nicht nur die institutionelle Betreuung von Kindern unter drei bezeichnet, sondern die

ikonographische Darstellung der Geburt Jesu charakterisiert und daher unweigerlich Assoziationen der engen Verbindung zwischen der "heiligen Mutter" Maria und dem Jesuskind auslöst. Religiöse Krippendarstellungen zeigen diesen Zusammenhang überdeutlich; Josef dagegen wird kaum einmal mit dem Jesuskind auf dem Arm abgebildet.

Derartige Geschlechterbilder müssen reflektiert werden, wenn eine pädagogische Arbeit von Männern mit kleinen Kindern selbstverständlich werden soll. Aber lassen sich Geschlechterbilder einfach verändern?

In Österreich haben Erhebungen des Forschungsprojekts "elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern" in Schulklassen ergeben, dass viele männliche Jugendliche kritische und z.T. sehr abwertende Einstellungen zu männlichen Pädagogen im Kindergarten haben. Sie stimmten zumindest tendenziell der Aussage zu, dass Männer im Kindergarten "keine richtigen Männer" seien, eventuell "schwul" seien oder sogar "Perverse, die Kinder missbrauchen" (Koch 2012, S. 170). Auch wenn es nur eine Minderheit der Befragten war, die derartigen Aussagen zustimmten: In der Gruppe der Gleichaltrigen kann auch eine Minderheit, die derartige Ansichten vertreten, große Wirkung entfalten. Sie erschwert es möglichen Interessenten an der Arbeit mit Kindern, zu ihrem Berufsinteresse zu stehen. Viele Auszubildende sowie Berufseinsteiger im Bereich der Kinderbetreuung berichten denn auch vor allem negative Reaktionen von Peers (Aigner/Rohrmann 2012, S. 334f.). Berufserfahrene Pädagogen berichten dagegen deutlich weniger von negativen Reaktionen oder gehen souverän damit um.

Ein aktuelles österreichisches Projekt untersuchte nun, ob es möglich ist, die Einstellungen von Jugendlichen durch kurzfristige Maßnahmen zu beeinflussen. Evaluiert wurden einstündige Veranstaltungen, in denen männliche Kindergartenpädagogen ihren Beruf in Schulklassen vorstellten. Tatsächlich konnte gezeigt werden, dass die Veranstaltung unmittelbare Wirkung entfaltete. Während vor der Veranstaltung die Hälfte der Jugendlichen der Aussage zustimmte, dass die Tätigkeit als Kindergartenpädagoge "nur ein Beruf für Frauen" sei, waren es nach der Veranstaltung weniger als 10 Prozent. Auch die Skepsis gegenüber männlichen Pädagogen ("schwul", "keine richtigen Männer" …) konnte von 25 Prozent auf 10 Prozent reduziert werden (Koch 2013). Die Ergebnisse dieser an einer kleinen Stichprobe erhobenen Daten sollen nicht überbewertet werden, aber sie zeigen, dass Veränderungen auch kurzfristig möglich sind. Entscheidend ist dabei, dass die Begegnung mit "richtigen" Pädagogen, die ihren Beruf mögen und davon berichten können, besondere Wirkung entfaltet.



Im Hof der Kita Wandererstraße 170, mit Erzieher Max Hofmann (li.) und Stefan Paulus

## Männer verändern den Kindergarten

Was verändert sich, wenn mehr Männer in Kindertageseinrichtungen arbeiten? Diese Frage wird nach wie vor kontrovers diskutiert. Dem Risiko einer Re-Traditionalisierung und einer Zuweisung geschlechtstypischer Tätigkeiten und Aufgabenbereiche steht die Chance gegenüber, dass die Beteiligung von Männern zu einer größeren Vielfalt von Themen, Aktivitäten und Kommunikationsstilen führt (vgl. Cremers et al. 2010; Rohrmann 2012a; Aigner et al. 2013).

Zwar unterscheiden sich männliche und weibliche Erzieher möglicherweise nicht so sehr, wie oft vermutet wird, und es besteht kein Zweifel daran, dass Männer und Frauen gleichermaßen professionell mit Kindern arbeiten können (vgl. Andrä et al. 2013). Dennoch geben Untersuchungen aus vielen Ländern deutliche Hinweise auf geschlechtstypische Unterschiede im Verhalten gegenüber Kindern. So kommt eine Untersuchung weiblicher und männlicher Fachkräfte in China zum Schluss: "The most remarkable differences are in their teaching styles, with male teachers adopting a more flexible and open style whilst female teachers employing a more reserved and disciplined one" (Xu/ Waniganayake 2013, Folie 18). Das Forschungsprojekt elementar in Österreich kommt zu dem Schluss, dass sich tendenziell ein "männlicher Stil" in der Pädagogik finden lässt. Dieser beinhaltet unter anderem die folgenden Tendenzen:

- einen stärker körper- und bewegungsorientierten Zugang zu Kindern
- mehr Bereitschaft zu wildem Spiel, Toben und Raufen
- eine größere Toleranz bezüglich des Einhaltens von Regeln und des Eingehens von Risiken
- geschlechtstypische Interessen und Aktivitäten (Aigner/Rohrmann 2012, S. 424).

Diese Unterschiede können für Kinder eine Bereicherung des Alltags in der Kita bedeuten. Sie stellen aber auch Herausforderungen für gemischtgeschlechtliche Teams dar. Gerade der Umgang mit Ordnung oder unterschiedliche Wahrnehmungen von Risikosituationen können im Alltag immer wieder zu Konflikten führen, wenn der Austausch darüber nicht gelingt.

Männliche Fachkräfte befinden sich hier nicht selten in einem Dilemma. Auf der einen Seite werden oft geschlechtstypische Erwartungen an sie gerichtet, die ihnen nahelegen, typisch "männliche" Aufgaben und Aktivitäten zu übernehmen. Auf der anderen Seite kann es auch und gerade dann, wenn sie diese Erwartungen erfüllen, zu Schwierigkeiten kommen, weil das "männliche" Verhalten, das von ihnen erwartet wird, oft nicht in die Abläufe und Gewohnheiten der Einrichtung "passt". Bemühen sie sich dagegen darum, geschlechtsstereotypen Bildern nicht zu entsprechen, werden von ihnen ausgehende "männliche" Impulse möglicherweise vermisst. Durch das starke öffentliche Interesse an Männern in Kitas wird dieses Problem vielleicht noch verschärft. Es wird erwartet, dass sie als Männer etwas "Besonderes" zur Entwicklung von Kindern beitragen können – sonst bräuchte man sie ja nicht (vgl. Gerner Wohlgemuth 2012). Dieses "Besondere" wird dann oft mit stereotyp "männlichen" Interessen und Aktivitäten gleichgesetzt.

Vor diesem Hintergrund stellt denn auch der Bayerische Bildungs- und Erziehungsplan fest: "Erfahrungen haben gezeigt, dass Teams, in denen Frauen und Männer zusammenarbeiten, dann eine große pädagogische Bereicherung darstellen können, wenn im Team sorgfältige Reflexionsprozesse [...] über Geschlechterrollen in der pädagogischen Arbeit stattgefunden haben" (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen; Staatsinstitut für Frühpädagogik München 2006, S. 136). Gemischte Teams sind daher eine Herausforderung für beide Geschlechter.

Insgesamt haben sich Kindertageseinrichtungen in den letzten Jahrzehnten stark entwickelt und sind heute vielfältige und spannende Bildungsorte geworden. In diesem Zuge finden zunehmend auch traditionell als "männlich" angesehene Bildungsbereiche wie die Naturwissenschaften ihren Platz im pädagogischen Alltag. Diese Entwicklung hat unabhängig vom Geschlecht der pädagogischen Fachkräfte begonnen – Frauen haben ihre Perspektiven und ihr pädagogisches Spektrum erweitert! MEHR Männer in Kitas können dazu beitragen, diesen Weg weiterzugehen und Kitas zu verändern, so dass sie vom "Garten der Frauen" (Rohrmann/Thoma 1998, S. 112; Rohrmann, 1997) zu Häusern für Entdecker und Orten für Abenteuer werden.

## Geschlechter-Perspektiven für die Kita

Das Bundesprogramm Männer in Kitas ist von Anfang an nicht als "Männerförderung" im engeren Sinn verstanden worden, sondern als ein Ansatz, der beide Geschlechter in den Blick nimmt. Icken (2012, S. 20) nennt als Ziele des Programms, "dass Kinder moderne Geschlechterrollen von Frauen und Männern zur Ausbildung der eigenen Geschlechtsidentität erleben sollen". Tradiertes Rollenverhalten soll entgegengetreten, stereotypes Berufswahlverhalten von Männern soll aufgebrochen werden. Insgesamt "ist die Maßnahme uneingeschränkt geschlechtergerecht ausgerichtet" (ebenda). MEHR Männer in Kitas sind ein Ansatzpunkt, Maßnahmen und Konzepte für geschlechtergerechte Pädagogik sind ein anderer, die ineinandergreifen und beide das Ziel einer Weiterentwicklung der Qualität der Personalentwicklung und der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen insgesamt zum Ziel haben (vgl. Abbildung 1). In diesem Sinn ist auch in Nürnberg das Ziel einer geschlechtergerechten Kita wesentlicher Bestandteil des Gesamtprojekts.



Abbildung 1: MEHR Männer in Kitas im Kontext von Qualitätsentwicklung (\* im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit, Geschlechterdialogen, geschlechterbewusster Pädagogik)

Ein solcher Ansatz steht in Übereinstimmung mit einem aktuellen Diskussionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) zur geschlechterbewussten Pädagogik. "Die aktuelle Bildungsdebatte macht deutlich, dass pädagogische Arbeit eine geschlechterbewusste Sichtweise benötigt, wenn die Chancen von Jungen und Mädchen verbessert werden sollen. [...] Geschlechtersensible Pädagogik ist ein Qualitätsmerkmal an sich, das im Zusammenhang mit den Ausbauplänen in der Kindertagesbetreuung nicht auf eine Erhöhung des Männeranteils in Kindertageseinrichtungen reduziert werden darf. [...] Benötigt werden Konzepte und Leitbilder, die eine geschlechtersensible Pädagogik unterstützen und deren Inhalte nicht nur in der täglichen praktischen Arbeit, sondern bereits im Rahmen von Ausbildung und Personalentwicklung oder Betriebserlaubniserteilungen umgesetzt werden" (AGJ 2012, S. 6f.).

Vor diesem Hintergrund hat das ESF-Modellprojekt in Nürnberg ein Konzept für Gendergerechtigkeit und geschlechterbewusste Pädagogik für die Kindertagesstätten der Stadt Nürnberg vorgelegt, das neben Grundlagen zu Gender und Bildung sowie Ansatzpunkten zu Berufsorientierung, Ausbildung und Personalentwicklung ein Konzept für berufliche Qualifizierung und Personalentwicklung umfasst. Mitarbeiter aus 60 Einrichtungen der Stadt Nürnberg sollen in den nächsten drei Jahren durch eine mehrteilige Fortbildungsreihe qualifiziert werden. Ergänzt wird diese Fortbildungsreihe durch weitere konzeptionelle Bestandteile, z.B. eine Einbeziehung der Leitungen, eine Unterstützung gemischter Teams sowie einen Arbeitskreis für männliche Fachkräfte. Mit einer Umsetzung dieses Konzepts, das im Anschluss an das ESF-Modellprojekt ab dem Jahre 2014 realisiert werden soll, hätte die Stadt Nürnberg bundesweit Pilotcharakter, da in einem solchen Umfang eine derartige Qualifizierung bislang in keiner deutschen Großstadt durchgeführt worden ist.

# Männerarbeitskreise: wichtiger Ansatzpunkt für Qualität

Im Jahre 2007 gab es in Deutschland sieben aktive Arbeitskreise für männliche Erzieher. Im Jahre 2013 waren es ca. 35. Viele, aber längst nicht alle waren im Kontext des ESF-Modellprogramms "MEHR Männer in Kitas" entstanden oder konnten im Rahmen des Modellprogramms unterstützt werden (Rohrmann 2013). Vor dem Hintergrund, dass solche Arbeitskreise wesentlicher Bestandteil von Maßnahmen zur Gewinnung männlicher Fachkräfte in norwegischen Kindergärten waren, haben wir eine vergleichende Untersuchung in Norwegen und Deutschland durchgeführt (Emilsen/Rohrmann 2013). Zusätzlich zu einer quantitativen Erhebung wurden dazu einige vertiefende Interviews und Diskussionen durchgeführt. In derselben Zeit entwickelte sich in Israel ein Männerarbeitskreis als "Graswurzelgruppe", die ganz ähnliche Erfahrungen machte (Dayan et al. 2013).

Die Ergebnisse zeigen, dass Männerarbeitskreise in vielfacher Weise von den beteiligten Männern als wichtig angesehen werden. Andere Männer zu treffen, die ebenfalls in Kitas arbeiten, wirkt der Isolation der vereinzelten Männer im Arbeitsfeld entgegen und ermöglicht die Erfahrung von Solidarität und Empathie unter Männern. Besonders deutlich wird dies an einigen Aussagen aus dem israelischen Arbeitskreis. Ein Teilnehmer berichtete: "Du fühlst dich immer ein bisschen wie ein Außenseiter oder Alien, und plötzlich bekommst du eine Message von deinem eigenen Planeten: "Da ist ein Treffen von all den Aliens". Was für eine Freude. Ein Unbeteiligter würde das nicht verstehen" (Dayan et al. 2013). Ein weiterer Teilnehmer hob die Bedeutung des Zusammenseins vor dem Hintergrund der tief zerrissenen israelischen Gesellschaft hervor:

"Eine der aufregendsten Sachen an diesen Treffen war, dass man israelische Männer traf, und diese Bandbreite von Charakteren: religiöse Erzieher, orthodoxe Männer, Siedler und andere, säkular orientierte, Linke, und aus allen Lebensumständen. Und wir kamen wegen unserer Leidenschaften für Bildung und Erziehung, wollten das miteinander teilen, vielleicht auch professioneller werden und uns als Teil der Gruppe fühlen, das war sehr wichtig".

Auch die Ergebnisse aus Deutschland und Norwegen belegen, dass Männerarbeitskreise wesentlich zur Entwicklung von Professionalität und Qualitätsentwicklung beitragen können. In den Arbeitskreisen reflektieren männliche Fachkräfte ernsthaft ihren Beitrag zur Pädagogik in Kitas. Viele Arbeitskreise arbeiten systematisch zu Themen wie Gendersensibilität, Männer und Frauen im Team oder männliche Identität, aber auch zu vielen anderen Themen, die für die Weiterentwicklung der Elementarpädagogik relevant sind. Damit unterstützen sie die Teilnehmer dabei, eine professionelle Identität als männlicher "carer" (Betreuer) zu entwickeln.

Darüber hinaus können Männerarbeitskreise dazu beitragen, Männer für Kitas zu werben und dort zu halten, indem sie an Maßnahmen zur Berufsorientierung und zum Mentoring von Berufsanfängern beteiligt werden. Bereits in Kitas tätige Männer werden als beste Werber für ihren Beruf angesehen.

Es lässt sich zusammenfassen, dass Männerarbeitskreise eine zentrale Rolle für das Ziel eines ausgewogeneren Geschlechterverhältnisses in Kindertageseinrichtungen haben können. Daher ist es erforderlich, Träger, Fachberatungen und Lehrkräfte für die besondere Situation, manchmal Isolation sowie Unsicherheiten und Befürchtungen von Männern zu sensibilisieren. Der Austausch mit anderen Männern ist für männliche Fachkräfte über ihren gesamten Berufsweg hin von Bedeutung. Wesentlich für eine erfolgreiche Arbeitskreisarbeit sind die Unterstützung der Träger und gute Rahmenbedingungen. Dabei sind motivierte und engagierte Leitungen bzw. Koordinatoren ein zentraler Faktor für den Erfolg.

#### Fazit und Ausblick

Auf den Abschlusstagungen des ESF-Modellprogramms stellt das Bundesministerium für Familie, Jugend, Frauen und Senioren fest: "MEHR Männer in Kitas" war ein außerordentlich erfolgreiches Modellprogramm, das unsere Erwartungen bei weitem übertroffen hat" (Icken 2013). Und Beobachter stellen fest, dass Deutschland mit dem Bundesprogramm MEHR Männer in Kitas, das neben der Koordinationsstelle und dem ESF-Modellprogramm ja auch noch das Forschungsprojekt "Tandem-Studie" sowie politische Impulse zur Qualifizierung von Quereinsteigern umfasst, international zum Vorreiter geworden ist.

Dennoch bleiben einige Fragen offen. Führen Maßnahmen für MEHR Männer in Kitas zu mehr Stereotypisierung und zur Abwertung von Frauen und "weiblichen" Bereichen? Was können geschlechtergemischte Teams zur Weiterentwicklung von Qualität und Professionalität beitragen? Wie können Arbeitsbedingungen, Gehälter und Status des Arbeitsfeldes generell verbessert werden? Und wie können erfolgreiche Strategien und Maßnahmen verstetigt werden? Drei Jahre mögen eine lange Zeit sein – für das Ziel, Erziehung und Bildung in Kindertageseinrichtungen mit Frauen und Männern gemeinsam zu gestalten, ist es nur ein kurzer Etappenschritt. Daher ist es wichtig, auch nach dem Abschluss des Modellprojekts die begonnenen Ansätze weiterzuentwickeln. Dies schließt die folgenden Maßnahmen und Strategien ein:

- Informations- und Werbemaßnahmen fortsetzen
- Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen und Hochschulen erhalten und weiter entwickeln
- geschlechtergemischte Teams unterstützen
- männliche Studierende und Fachkräfte unterstützen
- den "U3"-Bereich für Männer öffnen
- Geschlechtergerechtigkeit und geschlechter-bewusste P\u00e4dagogik als Querschnittsthema und Qualit\u00e4tssmerkmal verankern
- ... und dies alles als Chance für gemeinsame Weiterentwicklung begreifen!

#### Literatur:

- AGJ Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2012): Geschlechtersensibilität als Merkmal und Gegenstand von Erziehung, Bildung und Betreuung in Kindertageseinrichtungen. Diskussionspapier. [Online] URL: http://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2012/Geschlechtersensibilitaet.pdf [20.12.2013]
- AIGNER, JOSEF C.; BURKHARDT, LAURA; HUBER, JOHANNES; POSCHESCHNIK, GERALD; TRAXL, BERND (2013): Zur Wirkung männlicher Kindergartenpädagogen auf Kinder im elementarpädagogischen Alltag ("W-INN" Wirkungsstudie Innsbruck). Projektbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). Wien
- AIGNER, JOSEF C.; ROHRMANN, TIM (HRSG.) (2012): Elementar Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern. Opladen
- ANDRÄ, MARKUS; SCHNEIDER-ANDRICH, PETRA; BRANDES, HOLGER (2013): "Ich habe keine Erwartungen an ihn als Mann..." Männliche und weibliche Fachkräfte im Vergleich. Theorie und Praxis der Sozialpädagogik, Heft 6/2013, 12—15.
- BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG, FAMILIE UND FRAUEN; STAATSINSTITUT FÜR FRÜHPÄDAGOGIK MÜNCHEN (HRSG.) (2006): Der Bayerische Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder in Tageseinrichtungen bis zur Einschulung. 2. Auflage. Weinheim
- Brandes, Holger; Andrä, Markus; Röseler, Wenke; Schneider-Andrich, Petra (2013):
  Macht das Geschlecht einen Unterschied? Ergebnisse der "Tandem-Studie" zu professionellem Erziehungsverhalten von Männern und Frauen. Vortrag am Deutschen Jugendinstitut, München, November 2013
- CREMERS, MICHAEL; KRABEL, JENS; CALMBACH, MARC; BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (HRSG.) (2010): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Berlin
- DAYAN, YAEL; PEREZ, YAIR; BRODY, DAVID C. (2013): A GRASSROOTS SUPPORT GROUP FOR MALE EARLY CHILDHOOD EDUCATORS: Implications for Practice. Presentation on the 23rd EECERA annual conference, 29.8.2013, Tallinn/Estonia
- EMILSEN, KARI; ROHRMANN, TIM (2013): How do working groups of male educators contribute to professionalism and quality in ECE? Presentation on the 23rd EECERA annual conference, 29.8.2013, Tallinn/Estonia
- **EUROPÄISCHE KOMMISSION (2011):** Frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung: der bestmögliche Start für alle unsere Kinder in die Welt von morgen. Brüssel: Mitteilung der Europäischen Kommission. [Online] URL: http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/childhoodcom\_de.pdf [23.3.2011]
- **EUROPEAN COMMISSION (2011):** CoRe Competence Requirements in Early Childhood Education and Care. Final Report. Public open tender EAC 14/2009 issued by the European Commission, Directorate-General for Education and Culture. London: University of East London, Cass School of Education, and Ghent: University of Ghent, Department for Social Welfare Studies
- **GERNER WOHLGEMUTH, ULLA (2012):** Motivation von Männern in sozialen Berufen Förderung von Quereinsteigern in Dänemark. In Cremers, Michael; Höyng, Stephan; Krabel, Jens; Rohrmann, Tim (Hrsg.) (2012): Männer in Kitas. (S. 387–403). Opladen

- HAUGLUND, ERIK; Spence, Kenny (2009): Männer in Krippe und Kindergarten! Berichte aus Norwegen und Schottland. Kinder in Europa, Heft 15, 30–31. Kiliansroda
- **EMILSEN, KARI (2012):** Mehr Männer in norwegischen Kindergärten. Politische und strategische Rekrutierungsmaßnahmen ein voller Erfolg? In Cremers, Michael; Höyng, Stephan; Krabel, Jens; Rohrmann, Tim (Hrsg.) (2012): Männer in Kitas. (S. 367–386). Opladen
- EMILSEN, KARI; ROHRMANN, TIM (2013): How do working groups of male educators contribute to professionalism and quality in ECE? Presentation on the 23rd EECERA annual conference, 29.8.2013, Tallinn/Estonia
- **ENGELHARDT, WALTER Josef (2013):** Männer in der Erzieherausbildung: Hofierte Exoten? 20 Jahre Seminare für Männer an der Evangelischen Fachakademie für Sozialpädagogik in Nürnberg. In Stadt Nürnberg (Hrsg.): Werkstattbuch MEHR Männer in Kitas Nürnberg (S. 44–49). Stadt Nürnberg, Amt für Kinder, Jugendliche und Familien Jugendamt
- ENGELHARDT, WALTER JOSEF (1999): Väterlichkeit als Beruf. Eine Annäherung aus Sicht der Männer und Jungen. Kindertagesstätten aktuell, Ausgabe BY, 5/99, 106–109
- **ENGELHARDT, WALTER Josef (1998):** "Onkel Tante Helmut" oder "Wo bleiben sie denn, die Männer in den Kindertagesstätten?". Kindertagesstätten aktuell, Ausgabe BY, 10/98, 200–203
- Icken, Angela (2013): Grußwort auf der Abschlusstagung des ESF-Modellprojekts MEHR Männer in Kitas der Stadt Nürnberg am 17.10.2013
- **ICKEN, ANGELA (2012):** Das Bundesprogramm "Männer in Kitas" ein gleichstellungspolitischer Ansatz. In Cremers, Michael; Höyng, Stephan; Krabel, Jens; Rohrmann, Tim (Hrsg.): Männer in Kitas (S. 17–28). Opladen
- Koch, Bernhard (2013): Professionalization in ECEC and the persistence of gender segregation. Presentation on the 23rd EECERA annual conference, 29.8.2013, Tallinn/Estonia
- **Косн, Bernhard (2012):** Schüler und Schülerinnen in der Berufsfindungsphase. In Aigner, Josef C.; Rohrmann, Tim (Hrsg.): Elementar Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern (S. 161—180). Opladen
- **Koordinationsstelle Männer in Kitas (2013):** Zahlen. Landkreise. [Online] http://www.koordination-maennerinkitas.de [25.10.2013]
- **KUNNSKAPSDEPARTEMENTET (2010):** Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror. Status for likestillingsarbeidet i norske barnehager 2010. Statusrapport fra Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring (2008–2010). Oslo: Kunnskapsdepartementet
- MEN IN CHILDCARE (2013): Courses. [Online] URL: http://www.meninchildcare.co.uk/Courses.htm [7.12.2013]
- **Neubauer, Gunter (2012):** Geschlechterdynamik in gemischten Kita-Teams. In Cremers, Michael; Höyng, Stephan; Krabel, Jens; Rohrmann, Tim (Hrsg.): Männer in Kitas (S. 233–246). Opladen: Barbara Budrich
- **PEETERS, Jan (2007):** Including Men in Early Childhood Education: Insights from the European Experience. New Zealand Research in Early Childhood Education, Vol. 10, 15–24
- RABE-KLEBERG, URSULA (2003): Gender Mainstreaming und Kindergarten. Reihe Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim
- ROHRMANN, TIM (ERSCHEINT 2014): Männer in Kitas: Zwischen Idealisierung und Verdächtigung. Jahrbuch Frauen und Geschlechterforschung

- ROHRMANN, TIM (2013): Arbeitskreise für Männer in Kitas. In: Koordinationsstelle Männer in Kitas (Hrsg.): Handreichung Männerarbeitskreise. Berlin
- ROHRMANN, TIM (2012a): Gender in der Praxis von Kindertageseinrichtungen. In Cremers, Michael; Höyng, Stephan; Krabel, Jens; Rohrmann, Tim (Hrsg.): Männer in Kitas (S. 219–232). Opladen
- ROHRMANN, TIM (2012<sub>B</sub>): Männer in der Elementarpädagogik: Ein aktueller internationaler Überblick. In Cremers, Michael; Höyng, Stephan; Krabel, Jens; Rohrmann, Tim (Hrsg.): Männer in Kitas (S. 289–306). Opladen
- ROHRMANN, TIM (1997): Im Garten der Frauen. Jungen in Kindertagesstätten. In: Schüttler-Janikulla, Klaus (Hrsg.): Handbuch für Erzieherinnen in Krippe, Kindergarten, Vorschule und Hort. 23. Lieferung. München
- ROHRMANN, TIM; THOMA, PETER (1998): Jungen in Kindertagesstätten. Ein Handbuch zur geschlechtsbezogenen Pädagogik. Freiburg
- SAK, RAMAZAN; SAK, İKBAL TUBA ŞAHIN; YERLIKAYA, İBRAHIM (2013): Behavior Management Strategies: Beliefs And Practices Of Male And Female Early Childhood Teachers. Presentation on the 23rd EECERA annual conference, 30.8.2013, Tallinn/Estonia
- **STADT NÜRNBERG (HRSG.)(2013):** Werkstattbuch MEHR Männer in Kitas Nürnberg. Stadt Nürnberg, Amt für Kinder, Jugendliche und Familien Jugendamt
- **Statistisches Bundesamt (2013):** Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 1.03.2012. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden
- Wu, Yıyao (2010): More men becoming kindergarten teachers. China Daily, 1.6.2010. [Online] URL: http://usa.chinadaily.com.cn/2010-06/01/content 11019298.htm [13.6.2013]
- **Xu, Yuwei; Waniganayake, Manjula (2013):** What do we know about male early childhood teachers and their professional responsibilities? Perspectives from China. Presentation on the 23rd EECERA annual conference, 30.8.2013, Tallinn/Estonia

#### **Zum Autor:**

Dr. Tim Rohrmann, Evangelische Hochschule Dresden. Freiberuflich Leiter von Wechselspiel – Institut für Pädagogik & Psychologie, Denkte. 2010 – 2013 Mitarbeiter der Koordinationsstelle Männer in Kitas an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin. Gemeinsam mit Kari Emilsen (Trondheim/Norwegen) Koordinator des internationalen Forschungsnetzwerks "Gender Balance" im Rahmen der European Early Childhood Research Association (EECERA).

















# Anhang

# Inhalt

Auswertung des Coachings in Modell-Kitas	183
Pressestimmen	195
Best-Practice in Nürnberg:	
gelungene Praxisbeispiele zur Geschlechterorientierung in Kitas	199



## Anhang 1:

# Auswertung des Coachings der Modell-Kitas

#### Lesehinweise:

Im Folgenden werden die Häufigkeitsauszählungen der Fragebögen dargestellt, die von den Mitarbeiter/-innen der Modell-Kitas ausgefüllt wurden. Insgesamt haben 28 Personen am Coaching teilgenommen. Trotz der geringen Fallzahlen werden aus Vergleichsgründen die Prozentwerte dargestellt, die allerdings nicht zu vorschnellen Verallgemeinerungen führen sollten. Unter "Prozent" werden in den Tabellen die Prozentwerte genannt, die sich einschließlich der fehlenden Antworten zu den einzelnen Fragen ergeben. Unter "Gültige Prozente" sind die fehlenden Angaben nicht berücksichtigt. Die Antworten auf die offenen Fragen werden als Übersichten angegeben, in denen alle wörtliche Nennungen aufgelistet sind. Die Zwischenüberschriften entsprechen der Gliederung des Fragebogens.

# 1. Kindertageseinrichtung

Tab. 1: Einrichtungstyp

Einrichtungstyp	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Hort	8	28,6	29,6
Haus für Kinder	19	67,9	70,4
Gesamt	27	96,4	100,0
Keine Angabe	1	3,6	
Gesamt	28	100,0	

# 2. Zur Person und ihrer beruflichen Qualifikation

Tab. 2a: Platzzahl der Einrichtung – Gesamt

Anzahl Plätze	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
0	9	32,1	33,3
60	3	10,7	11,1
80	2	7,1	7,4
85	5	17,9	18,5
130	7	25,0	25,9
135	1	3,6	3,7
Gesamt	27	96,4	100,0
Keine Angabe	1	3,6	
Gesamt	28	100,0	

Tab. 2b: Platzzahl der Einrichtung – Krippe

Anzahl Plätze	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
0	26	92,9	96,3
5	1	3,6	3,7
Gesamt	27	96,4	100,0
Keine Angabe	1	3,6	
Gesamt	28	100,0	

Tab. 2c: Platzzahl der Einrichtung – Kindergarten

Anzahl Plätze	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
0	14	50,0	51,9
33	3	10,7	11,1
40	4	14,3	14,8
60	4	14,3	14,8
62	1	3,6	3,7
70	1	3,6	3,7
Gesamt	27	96,4	100,0
Keine Angabe	1	3,6	
Gesamt	28	100,0	

Tab. 2d: Platzzahl der Einrichtung – Hort

Anzahl Plätze	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
0	6	21,4	22,2
45	4	14,3	14,8
47	3	10,7	11,1
68	1	3,6	3,7
70	5	17,9	18,5
75	1	3,6	3,7
135	7	25,0	25,9
Gesamt	27	96,4	100,0
Keine Angabe	1	3,6	
Gesamt	28	100,0	

Tab. 3: Geschlechtszugehörigkeit

Geschlecht	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
männlich	2	7,1	7,1
weiblich	26	92,9	92,9
Gesamt	28	100,0	100

Tab. 4: Alter

Alter	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
21 – 30 Jahren	5	17,9	20,8
31 – 40 Jahren	5	17,9	20,8
41 – 50 Jahren	9	32,1	37,5
51 Jahre u.älter	5	17,9	20,8
Gesamt	24	85,7	100
Keine Angabe	4	14,3	
Gesamt	28	100	

Tab. 5: Berufliche Qualifikation

Berufl. Qualifikation	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Praktikant/in	1	3,6	3,6
Kinderpfleger/in	5	17,9	17,9
Erzieher/in	21	75,0	75,0
Soz.Päd.	1	3,6	3,6
Gesamt	28	100,0	100,0

# 3. Teilnahme am Coaching

Tab. 6: Gründe und Motivation für die Teilnahme

Gründe/Motivation	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Teilnahme durch Interesse am Thema	21	75,0	75,0
Motivation durch persönlichen Grund	2	7,1	7,1
Teilnahme auf Wunsch des Trägers, Einrichtungsleitung	11	39,3	39,3
Teilnahme durch anderen Grund	2	7,1	7,1

# Übersicht 1: Andere Gründe (Auflistung)

- Mein Team
- Teamentwicklung
- Ich war beim Teamcoaching nicht dabei
- Notwendig, hilfreich im Teamentwicklungsprozes

# 4. Inhalte, Themen und Erfahrungen im Team-Coaching

Tab. 7: Das Coaching war fachlich interessant

Bewertung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Sehr negativ ()	2	7,1	7,4
Negativ (-)	7	25,0	25,9
Positiv (+)	10	35,7	37,0
Sehr positiv (++)	8	28,6	29,6
Gesamt	27	96,4	100,0
Keine Angabe	1	3,6	
Gesamt	28	100,0	

Tab. 8: Das Coaching war persönlich bereichernd

Bewertung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Sehr negativ ()	4	14,3	14,8
Negativ (-)	6	21,4	22,2
Positiv (+)	9	32,1	33,3
Sehr positiv (++)	8	28,6	29,6
Gesamt	27	96,4	100,0
Keine Angabe	1	3,6	
Gesamt	28	100,0	

Tab. 9: Das Coaching war bereichernd für die Kommunikation im Team

Bewertung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Negativ (-)	6	21,4	23,1
Positiv (+)	14	50,0	53,8
Sehr positiv (++)	6	21,4	23,1
Gesamt	26	92,9	100,0
Keine Angabe	2	7,1	
Gesamt	28	100,0	

Tab. 10: Das Coaching war impulsgebend für die Entwicklung im Team

Bewertung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Sehr negativ ()	3	10,7	11,1
Negativ (-)	5	17,9	18,5
Positiv (+)	17	60,7	63,0
Sehr positiv (++)	2	7,1	7,4
Gesamt	27	96,4	100,0
Keine Angabe	1	3,6	
Gesamt	28	100,0	

Tab. 11: Befragte/r konnte sich mit ihren Anliegen und Themen einbringen

Bewertung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Negativ (-)	2	7,1	7,7
Positiv (+)	12	42,9	46,2
Sehr positiv (++)	12	42,9	46,2
Gesamt	26	92,9	100,0
Keine Angabe	2	7,1	
Gesamt	28	100,0	

Tab. 12: Befragte/r erhielt Informationen über andere Module des Projekts

Bewertung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Negativ (-)	7	25,0	26,9
Positiv (+)	9	32,1	34,6
Sehr positiv (++)	10	35,7	38,5
Gesamt	26	92,9	100,0
Keine Angabe	2	7,1	
Gesamt	28	100,0	

# Übersicht 2: Lernerfahrungen und neue Erkenntnisse durch die Teilnahme am Coaching (Auflistung)

- Auseinandersetzung mit dem Thema; Sensibilisierung für die Arbeit im Elementarbereich
- Die Kollegen bringen neue Impulse, Ideen, Schwerpunkte in das Team/die Einrichtung
- Die Reflexion der eigenen Erfahrungen und die Fremdreflexion
- Eigenreflexion und Fremdreflexion
- Ich reflektiere mich und meine Einstellungen deutlich mehr
- Keine neuen Erkenntnisse (zeitliche Engpässe)
- Kommunikation sehr wichtig ist Regelmäßigkeit Beobachtungen in Einrichtung ausweiten
- Mich damit sehr genau auseinander zu setzen, mein persönliches Bild dazu zu reflektieren
- Verschiedene Einstellungen
- Wie hilfreich ein Coach sein kann, im Team, als Begleiter, Supervisor u.v.m.
- Wie wichtig es ist, dass ,MEHR Männer in Kitas sind. Arbeit ist ausgewogener
- Wiederauffrischung von immer vorhandenem Thema; Überblick über Gender in Kitas

## Übersicht 3: Am meisten gefallen hat (Auflistung)

- Atmosphäre
- Auseinandersetzung mit Thema
- Austausch der Erfahrungen und Informationen
- Die Atmosphäre
- Die gute Struktur und Atmosphäre
- Diskussion im Team
- Erkenntnisse "AHA" der Kollegen und Kolleginnen
- Es wurde gut auf die Bedürfnisse des Teams eingegangen. Netter Coach.
- Gute Struktur und Aufbau
- I• n das Projekt involviert gewesen zu sein
- Lebendiges Coaching
- Öffentlichkeit
- Positive Rückmeldungen von Vater-Kind-Frühstück

# Übersicht 4: Am wenigsten gefallen hat (Auflistung)

- Das geringe Interesse des Teams
- Das keine Frauen zu Vaki dürfen
- Die Zeit in der Einrichtung verbracht zu haben
- Vieles war wenig konkret und wenig neues. Es war zu allgemein. Hätte mir mehr Schwerpunkte gewünscht
- Zeitlicher Aspekt
- Zeitmangel

Tab. 13: Befragte/r hat für sich etwas Neues über geschlechtersensible Pädagogik erfahren

Neues erfahren	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
ja	8	28,6	34,8
nein	15	53,6	65,2
Gesamt	23	82,1	100,0
Keine Angabe	5	17,9	
Gesamt	28	100,0	

# Übersicht 5: Neue Inhalte, die Befragte/r über geschlechtersensible Päadagogik erfahren hat (Auflistung)

- Dass Jungs und auch Mädchen nicht und Schubladen gesteckt werden sollen
- Dass wir alle in Rollen stark geprägt sind und bei uns selbst anfangen müssen diese zu üben
- Für unsere Jungs sind männliche Bezugspersonen sehr wichtig
- Gute Projektumsetzung
- Haltung im Team zum Thema
- Neue Ideen für Projekte mitgenommen
- Neue wissenschaftliche Erkenntnisse

# 5. Rahmenbedingungen des Coaching

Tab. 14: Das Coaching hat in einem passenden Rahmen stattgefunden

Bewertung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Sehr negativ ()	4	14,3	15,4
Negativ (-)	2	7,1	7,7
Positiv (+)	12	42,9	46,2
Sehr positiv (++)	8	28,6	30,8
Gesamt	26	92,9	100,0
Keine Angabe	2	7,1	
Gesamt	28	100,0	

Tab. 15: Das Coaching war angemessen und ausreichend

Bewertung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Sehr negativ ()	6	21,4	22,2
Negativ (-)	3	10,7	11,1
Positiv (+)	10	35,7	37,0
Sehr positiv (++)	8	28,6	29,6
Gesamt	27	96,4	100,0
Keine Angabe	1	3,6	
Gesamt	28	100,0	

### Übersicht 6: Wünsche für ein weiteres Coaching bzw. Änderung in Zukunft (Auflistung)

- An sich alles gepasst!
- Konkrete Themen finden und diese besprechen
- Mehr Coaching und mehr Zeit
- Mehr Treffen mit Leitungen; Zeit zur Verfügung stellen, mit anderen Teams gemeinsam Planung und Auseinandersetzung bezogen auf Zeit
- Regelmäßige Teams, alle ca. 8 Wochen
- Zeit für dieses Team, extra Teamtag
- Zusätzlich Zeit
- Zusätzliche Teamzeit

### 6. Ausblick und Perspektiven

Tab. 16: Interesse am Thema geschlechtersensible Päadagogik weiterzuarbeiten

Interesse weiter- zuarbeiten	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
ja	23	82,1	82,1
nein	5	17,9	17,9
Gesamt	28	100,0	100,0

Tab. 17a: Befragte möchten am Themenschwerpunkt Kinder weiterarbeiten

An Themenschwer- punkt Kinder weiterar- beiten	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Nicht angekreuzt	3	10,7	13,6
ja	19	67,9	86,4
Gesamt	22	78,6	100,0
Keine Angabe	6	21,4	
Gesamt	28	100,0	

Tab. 17b: Befragte möchten am Themenschwerpunkt Team weiterarbeiten

An Themenschwer- punkt Team weiterar- beiten	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Nicht angekreuzt	9	32,1	40,9
ja	13	46,4	59,1
Gesamt	22	78,6	100,0
Keine Angabe	6	21,4	
Gesamt	28	100,0	

Tab. 17c: Befragte möchten am Themenschwerpunkt Eltern weiterarbeiten

An Themenschwerpunkt Eltern weiterarbeiten	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Nicht angekreuzt	10	35,7	45,5
ja	12	42,9	54,5
Gesamt	22	78,6	100,0
Keine Angabe	6	21,4	
Gesamt	28	100,0	

Übersicht 7: Andere Themenschwerpunkte der Weiterarbeit (Auflistung)

- Gender
- z.B. Genderpädagogik

Tab. 24a: Form der Bearbeitung und Fortführung der geschlechtersensiblen Pädagogik: Teaminternes Coaching

Bearbeitung/ Fort- führung Teaminter- nes Coaching	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Nicht angekreuzt	12	42,9	50,0
ja	12	42,9	50,0
Gesamt	24	85,7	100,0
Keine Angabe	4	14,3	
Gesamt	28	100,0	

Tab. 24b: Form der Bearbeitung und Fortführung der geschlechtersensiblen Pädagogik: Einrichtungsübergreifende Fortbildungsveranstaltung

Bearbeitung/ Fortfüh- rung Einrichtungs- übergr. Fortbildung	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Nicht angekreuzt	8	28,6	33,3
ja	16	57,1	66,7
Gesamt	24	85,7	100,0
Keine Angabe	4	14,3	
Gesamt	28	100,0	

Übersicht 8: Form der Bearbeitung und Fortführung der geschlechtersensiblen Pädagogik: Andere Weiterarbeit (Auflistung)

- Einbeziehung der Kinder/Eltern/Kooperationspartner
- Fachtagung
- Fachtagungen
- Podiumsdiskussion

Tab. 24d: Methode der Weiterarbeit: Teaminterne Fortbildungen

Methode der Weiterarbeit: Tea- minterne Fortbil- dungen	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Nicht angekreuzt	14	50,0	58,3
ja	10	35,7	41,7
Gesamt	24	85,7	100,0
Keine Angabe	4	14,3	
Gesamt	28	100,0	

Übersicht 9: Offene Fragen, Beobachtungen Anregungen und Ideen die beim Coachingprozess entstanden und die nochmals aufgegriffen bzw. vertieft werden sollten (Auflistung)

- Für mich ist es normal, mit Männern zusammen zu arbeiten
- Genderpädagogik bei der Raumausstattung
- Kommunikation, Prioritäten setzen
- Konfliktsituationen
- Praxisbeispiele diskutieren! Erfahrungen und neue Projekte daraus resultiert
- Verstärkt praktische Umsetzung und Auswertung
- Wie es nun weiter geht?

### Pressestimmen



## Erzieher gesucht: Auch Männer können trösten

Kampagne "ErzieYeah" will den Nachwuchs begeistern — Fachkräftemangel droht -

NN 29.6.2012

### "Alle freuen sich, wenn ein Mann da ist"

"Supertalent" Pecher über eine Kampagne gegen den Männermangel in Kitas -29.06.2012 19:00 Uhr

NN 29.6.2012

Projekt will männliche Erzieher in Kitas locken In Kitas sind Männer Mangelware - 04.04.2013 07:00 Uhr

NZ 4.4.2013

# Kinderbetreuung: "Männer machen es nicht

Abschlusstagung in Nürnberg; Projekt "Mehr Männer in Kitas" ging zu Ende - 18.10.2013 15:00 Uhr besser"

NZ 18.10.2013



KigaPraxis 30.10.2013

### pressrelations

schneller mehr wissen

Pressemitteilung vom 09.10.2013 | 13:40 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Bundesfamilienministerium zieht erfolgreiche Bilanz zum Modellprogramm "MEHR Männer in Kitas"

Pressemitteilung 9.10.2013 vom Bundesfamilienministerium



### Anhang 3:

### Praxisbeispiele zur Geschlechterorientierung in Kitas

Ausschnitte aus der Powerpoint-Präsentation "Forum 1: Männer in Kitas – Best-Practice in Nürnberg" von Jürgen Raab in Kooperation mit den Modell-Kitas, Oktober 2013

Amt für Kinder, Jugendliche und Familien - Jugendamt



### Projekt "MEHR Männer in Kitas" Nürnberg

Abschlusstagung 17. - 18. Oktober 2013

Forum 1: Männer in Kitas - Best-Practice in Nürnberg





### **Best-Practice in Nürnberg**

Impulse, Anregungen und Wege für eine gelingende geschlechterpädagogische Vielfalt bei der Gestaltung des Kita-Alltags

Aus der Praxis berichten:

- Karin Müller und Andreas König
   Haus für Kinder Kerschensteinerstraße 95
- Hannelore Weidmann und Stefan Paulus Kinderhort - Wandererstraße 170
- Xaver Dimitriou und Michael Rupprecht Kinderhort - Frankenstraße 100
- Ellen Lorenz und Dennis Düring Haus für Kinder - Regensburger Straße 402
- Birgit Schubert und Susanne Köhler-Friedrich Haus für Kinder - Am Röthenbacher Landgraben 63





### Haus für Kinder Kerschensteinerstraße 95 90471 Nürnberg

84 Kinder
13 Mitarbeiter/innen

### **Unsere Schwerpunkte:**

- Orte für Familien
- Altersmischung 2 bis 10 Jahre
- lebensweltorientierter Ansatz
- offenes Konzept
- Projektarbeit



Jugendamt | MEHR Männer in Kitas | Abschlusstagung | Forum 1 – Best-Practice in Nürnberg



### **Projektschwerpunkt Teamentwicklung**

Ein Erzieher im Haus für Kinder Kerschensteiner?!

### Gedanken im Vorfeld:

- Was erwartet uns?
- Was verändert sich mit einem Erzieher im Team?
- Was braucht der neue Kollege?

Ist-Zustand

**Fazit** 



### Praxisprojekt - Jungsgruppe

- Jungen forderten eine Jungengruppe, allerdings pochten sie dafür auf einem männlichen Erzieher.
- Seit September 2012 findet die Gruppe 1x wöchentlich statt.
- Der "Feste Kern" der TN führte schnell zu einem stärkeren Zusammenhalt der Gruppe.
- Die Arbeit innerhalb dieser Gruppe ist bewusst "einseitig" ausgerichtet.
- Die Themen werden gemeinsam mit den Jungen erarbeitet und durchgeführt.
- Ein ständiger Entwicklungsprozess formt die Gruppe stetig weiter.
- Dialoge, Konflikte und deren Lösungen verlaufen "anders"!
- Respekt ist ein sehr komplexes Thema dieser Gruppe.

Jugendamt | MEHR Männer in Kitas | Abschlusstagung | Forum 1 – Best-Practice in Nürnberg



### Resümee und Ausblick

- Die Jungsgruppe soll nach Wunsch der Jungen weiterhin bestehen.
- Die bestehende Gruppe nimmt neue Mitglieder offen auf und integriert diese schnell.
- Der momentane Fokus steht aus einzelnen Angeboten, Projekte beginnen im Frühjahr.





### **Best-Practice in Nürnberg**

Impulse, Anregungen und Wege für eine gelingende geschlechterpädagogische Vielfalt bei der Gestaltung des Kita-Alltags

#### Aus der Praxis berichten:

- Karin Müller und Andreas König
   Haus für Kinder Kerschensteinerstraße 95
- Hannelore Weidmann und Stefan Paulus Kinderhort - Wandererstraße 170
- Xaver Dimitriou und Michael Rupprecht Kinderhort - Frankenstraße 100
- Ellen Lorenz und Dennis Düring Haus für Kinder - Regensburger Straße 402
- Birgit Schubert und Susanne Köhler-Friedrich Haus für Kinder - Am Röthenbacher Landgraben 63

Jugendamt | MEHR Männer in Kitas | Abschlusstagung | Forum 1 – Best-Practice in Nürnberg



## NÜRNBERG

## Der Kinderhort der Stadt Nürnberg, Ort für Familien, Wandererstraße 170

ist eine familienergänzende, sozialpädagogische Tagesstätte für 135 Kinder, Schüler der ersten bis zur vierten Klasse der Friedrich Wanderer Schule. Derzeit sind 17 Erzieherinnen und drei Erzieher im Kinderhort tätig. Die Bedürfnisse des Kindes nach sozialer **Eingebundenheit, Autonomie und Entwicklung von Kompetenzen** bestimmen den organisatorischen Ablauf und die Strukturen der Einrichtung.





### Ziele des Praxisprojektes im Hort Wandererstraße

### **Teamentwicklung**

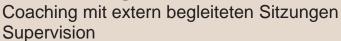
- Stärkung der Erzieherperspektive auf die Vielfalt der Mädchen und Jungen, Frauen und Männern auch untereinander
- Schärfung und Verbreitung des Bewusstseins für Geschlechterpädagogik
- Gleichstellung und Gleichorientierung von Männern und Frauen

### Konzeptionelle Entwicklung

-Bestimmung von Handlungs- und Veränderungsperspektiven und ihre Umsetzung im Hortalltag mit den Kindern und ihren Familien

Jugendamt | MEHR Männer in Kitas | Abschlusstagung | Forum 1 – Best-Practice in Nürnberg

### **Teamentwicklung**







### Die Horträume



Analyse und Anpassung an die Bedürfnisse der Kinder



Jugendamt | MEHR Männer in Kitas | Abschlusstagung | Forum 1 – Best-Practice in Nürnberg

### Erzieher in Aktion Abenteuergruppe







### **Aktive Väterarbeit**

Vater-Kind Frühstück



Jugendamt | MEHR Männer in Kitas | Abschlusstagung | Forum 1 – Best-Practice in Nürnberg



### **Fazit**

- Kinder haben ein Recht auf geschlechtergerechte Erziehung und Bildung.
- Väter sind für die Kindesentwicklung ebenso wichtig wie Mütter.
- Gruppen müssen zum Team zusammenwachsen und brauchen zumindest in der Startphase eine stabile Betreuung.
- Eine große Vielfalt an Persönlichkeiten in Kitateams ist anzustreben.
- Geschlechterbezogene Normen, Werte, Traditionen und Ideologien sind kritisch zu hinterfragen.
- Im Vergleich der Geschlechter sind die Gemeinsamkeiten hinsichtlich Begabungen, Fähigkeiten, Interessen größer als die Unterschiede.
- Mitarbeiter(innen) brauchen ausreichend Zeit zur Reflexion, um die Qualität ihrer Arbeit weiterentwickeln zu können.
- Die Attraktivität des Arbeitsplatzes und die Motivation der Mitarbeiter(innen) hängt von Ausbildungsmöglichkeiten und Entwicklungschancen ab.



### **Best-Practice in Nürnberg**

Impulse, Anregungen und Wege für eine gelingende geschlechterpädagogische Vielfalt bei der Gestaltung des Kita-Alltags

#### Aus der Praxis berichten:

- Karin Müller und Andreas König
   Haus für Kinder Kerschensteinerstraße 95
- Hannelore Weidmann und Stefan Paulus Kinderhort - Wandererstraße 170



- Ellen Lorenz und Dennis Düring Haus für Kinder - Regensburger Straße 402
- Birgit Schubert und Susanne Köhler-Friedrich Haus für Kinder - Am Röthenbacher Landgraben 63

Jugendamt | MEHR Männer in Kitas | Abschlusstagung | Forum 1 – Best-Practice in Nürnberg





### Städtischer Zentralhort Frankenstraße 100



- Was ist ein Zentralhort?
- 3 Grundschulen
  - » Sperberschule
  - » Kopernikusschule
  - » Holzgartenschule
- 75 Kinder
- 7 Erzieherinnen
- 3 Erzieher
- 1 weibliche und 2 m\u00e4nnliche Praktikanten



### BOYS DAY 25. April 2013

- Ausschreibung für 3 Jungs
- Tagesablauf:
  - » Begrüßung und kurze Führung durch die Einrichtung
  - » Busfahren mit den Kindern
  - » Mittagessen
  - » Hausaufgabenbetreuung
  - Highlight: Fußballturnier aller drei Gruppen gegeneinander
  - » Kurze Reflexion über den Tag und die zukünftige Berufsvorstellung



Jugendamt | MEHR Männer in Kitas | Abschlusstagung | Forum 1 – Best-Practice in Nürnberg



## MEHR MÄNNER in Kitas – heißt auch ganz viel MENschlichkeit in Kitas

- Willkommenskultur:
  - » Innere positive Haltung
  - » Verantwortung (jungen) Menschen gegenüber
- Wohlfühlen in der Einrichtung für alle:
  - » Kinder und Jugendliche
  - » Eltern
  - » und Kollegium





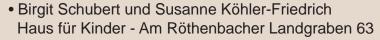
### **Best-Practice in Nürnberg**

Impulse, Anregungen und Wege für eine gelingende geschlechterpädagogische Vielfalt bei der Gestaltung des Kita-Alltags

#### Aus der Praxis berichten:

- Karin Müller und Andreas König Haus für Kinder - Kerschensteinerstraße 95
- Hannelore Weidmann und Stefan Paulus Kinderhort - Wandererstraße 170
- Xaver Dimitriou und Michael Rupprecht Kinderhort - Frankenstraße 100





Jugendamt | MEHR Männer in Kitas | Abschlusstagung | Forum 1 – Best-Practice in Nürnberg





### Haus für Kinder Regensburger Straße 402/404 IN ZWEI HÄUSER

Personal: 7 Frauen

1 Mann

1 SPS-Mann

Kinder: Krippe: 4 Kinder

00 1....

Kindergarten: 20 Kinder

29 Jungen

28 Mädchen

Hort: 33 Kinder



### DAS GRÜNE HAUS



Jugendamt | MEHR Männer in Kitas | Abschlusstagung | Forum 1 – Best-Practice in Nürnberg



### DAS GRÜNE HAUS - Ziele

- Bauerngarten
- Bemalen/Bepflanzen des Horteingangs
- Gewächshaus
- Blumenkästen
- Hochbeet
- Begrünung des Horthofes / Hügellandschaft
- Einrichten eines Kompostes
- Einkaufen mit Kindern
- Unternehmungen mit Eltern / Feste



### **Resümee und Ausblick**

### **JEDER KANN ETWAS**

Keine typische geschlechterspezifische Rollenverteilung

### DIE TALENTE SIND VIELFÄLTIG

Jeder bringt sich mit seinen Fähigkeiten ein

### **TIPS UND TRICKS VON ALLEN SEITEN**

Durchweg positive Rückmeldung von Eltern und Großeltern und anderen Beteiligten

## Gartenarbeit genderorientiert kein Problem!!!



### **Best-Practice in Nürnberg**

Impulse, Anregungen und Wege für eine gelingende geschlechterpädagogische Vielfalt bei der Gestaltung des Kita-Alltags

#### Aus der Praxis berichten:

- Karin Müller und Andreas König
   Haus für Kinder Kerschensteinerstraße 95
- Hannelore Weidmann und Stefan Paulus Kinderhort - Wandererstraße 170
- Xaver Dimitriou und Michael Rupprecht Kinderhort - Frankenstraße 100
- Ellen Lorenz und Dennis Düring Haus für Kinder - Regensburger Straße 402
- Birgit Schubert und Susanne Köhler-Friedrich Haus für Kinder - Am Röthenbacher Landgraben 63

Jugendamt | MEHR Männer in Kitas | Abschlusstagung | Forum 1 – Best-Practice in Nürnberg





### Haus für Kinder Am Röthenbacher Landgraben 63 90451 Nürnberg

- Haus für Kinder, Kindergarten und Hort
- 130 Kinder
- 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Ein Gesamtteam mit Schwerpunktarbeitsbereichen
- Funktionsräume und Angebote meist durchlässig für alle Altersgruppen



- Intensive Kooperation, auf unterschiedlichen Ebenen, mit Kinder- und Jugendhaus "Suspect" im gleichen Gebäude
- Intensive Kooperation mit benachbarter "Helene-von-Forster-Grundschule" und Einrichtungen im Stadtteil
- Stetig wachsendes Neubaugebiet mit wachsender Kinderzahl



### Projekt "Rosa - Blau"

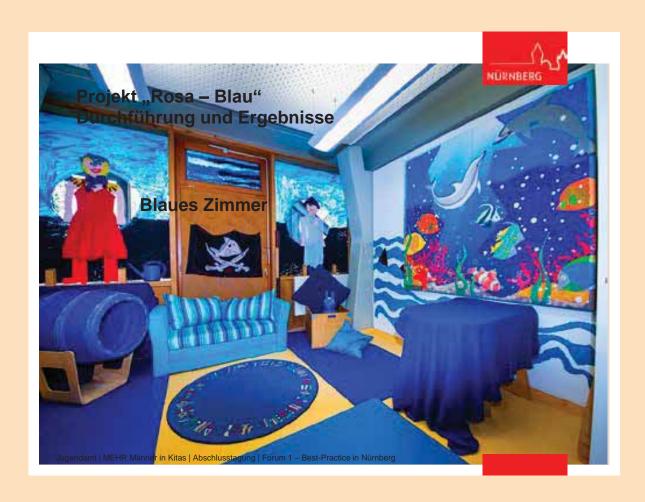
- Auseinandersetzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem eigenen sozialen Geschlecht
- Raumkonzept "Rosa" und "Blau" Auseinandersetzung mit Klischees
- Partizipation der Schulkinder
  - o Projektgruppen "Rosa" "Blau"
  - o Was fällt den Kindern zu diesen Farben ein?
  - Recherche der Kinder im Internet
  - o Teilhabe an der Gestaltung der Räume und der Materialwahl

### Ziele

- Bewusste Auseinandersetzung im Team mit geschlechtssensibler Erziehung in der p\u00e4dagogischen Arbeit
- > Beteiligung der Kinder
- > Raumkonzept als Baustein in der Genderpädagogik









#### **Birgit Schubert**

### Projekt "Rosa-Blau"

### Projektvorbereitung

Bevor das Projekt "Genderpädagogik" in unserer Kindertageseinrichtung "Haus für Kinder" startete, näherten wir Pädagogen uns dem Thema theoretisch, tauschten unsere Sichtweisen aus und diskutierten gemeinsam mit Jürgen Raab ("MEHR Männer in Kitas") den Einsatz im beruflichen Alltag.

Die Gespräche brachten unterschiedliche Wahrnehmungen zu Tage, etwa zur eigenen Rolle oder zu den Bedürfnissen von Mädchen und Jungen.

#### Konkret ergaben sich folgende Fragen:

- Was gilt heute in der Gesellschaft als typisch weiblich, was als typisch männlich?
- Welche geschlechtsspezifischen Charakteristika trage ich selbst in mir?
- Haben alle Kinder in der Kindertageseinrichtung Zugang zu allen Angeboten, Materialien?
- Geben wir den Kindern die Freiheit, ihre männlichen und weiblichen Züge ohne Scham auszuleben?
- Bekommen sie dabei in ihrem Umfeld ausreichend Unterstützung von uns?
- Motiviert die Raumgestaltung beide Geschlechter gleichermaßen?
- Inwieweit spielt es eine Rolle, ob ein m\u00e4nnlicher oder ein weiblicher P\u00e4dagoge einen Raum betreut oder den Kindern ein Angebot macht?

aus:

Stadt Nürnberg, Amt für Kinder, Jugendliche und Familien – Jugendamt (Hrsg.) (2013):

Werkstattbuch. MEHR Männer in Kitas Nürnberg

Die gefundenen Antworten zeigten: Erfolgreiche Genderpädagogik ist nur möglich, wenn man sich kritisch mit sich selbst und seinem Geschlecht auseinandersetzt. Aus der eigenen Entwicklung ergibt sich auch der pädagogische Umgang mit den Kindern. Entscheidend ist auch, immer wieder bewusst zu beobachten und neue Erkenntnisse in Konzepte und Angebote einzuflechten.

Bewusst beobachten

### **Projektwahl**

Es war uns wichtig, das Projekt bestmöglich in den pädagogischen Alltag zu integrieren, die Kinder zu beteiligen und den Aufwand in vertretbarem Rahmen zu halten. Unsere Entscheidung fiel darauf, zwei Räume der Einrichtung in ein rosafarbenes und in ein blaues Zimmer zu verwandeln.

Die Schulkinder durften Vorschläge machen, wie man die bunten Räume nutzen und welche Materialien man verwenden könnte, wobei sie gleichermaßen an Kindergartenund Hortkinder denken sollten. Wir nahmen die Ideen der Kinder in die Planung auf und stellten das Projekt schließlich im Rahmen unserer Kinderversammlungen vor.

### Projektdurchführung

Die Schulkinder recherchierten zunächst Informationen zu den Farben. Besonders beeindruckt waren sie davon, dass Rosa im Strafvollzug eingesetzt wird, da es nachweisbar eine beruhigende Wirkung bei Aggressionen hat.

Mit dem rosafarbenen Zimmer beschäftigten sich im Folgenden vorwiegend Mädchen, das blaue wirkte auf beiden Geschlechter sehr attraktiv. Blau erzeugte bei den Kindern besonders viele Ideen – etwa Unterwasserwelten, Urlaubsoder Strandszenerien – während Rosa Assoziationen zu Barbie oder gängigen Mädchenutensilien hervorrief.

Das pädagogische Personal gestaltete zunächst den rosa Raum, der nun von Tüchern, Stuhl- und Schrankhussen, Dekorationsmaterialien und Teppichen in verschiedenen



Rosatönen geschmückt wird. Besucht wird das Zimmer meist von Jungen und Mädchen aus dem Kindergarten, die gern auch Materialien aus anderen Räumlichkeiten mitbringen dürfen.

Die Gestaltung des blauen Raumes liegt den Schulkindern sehr am Herzen, und sie fordern uns immer wieder zur Mithilfe auf. Ein Drittel der Schulkinder ist an der Umsetzung beteiligt, bei der eine Mischung aus Aquarium und Strand entstehen soll. Beide Geschlechter sind in gleicher Stärke vertreten.

### **Fazit**

Das Auseinandersetzen mit Genderpädagogik setzte bei uns Pädagogen einen intensiven Bewusstseinsprozess in Gang.

Bei den Räumen hängt die Nutzung in hohem Maß davon ab, welche pädagogische Kraft sich darin aufhält, welche Beziehungsebenen bestehen und über welche Ressourcen sie verfügt.

Unsere Erfahrung ist, dass die Farbe Rosa vor allem im Kindergartenalter sowohl Jungen als auch Mädchen anspricht. Während Blau auch in anderen Altersgruppen eine anziehende Wirkung auf beide Geschlechter besitzt.

Auch in Zukunft werden wir Kindern die Freiheit geben, Neues ausprobieren und ihre Interessen erfahren zu können, und das sowohl geschlechtsspezifisch als auch -neutral.



Ellen Lorenz und Dennis Düring

## Gartenarbeit genderorientiert?!

Ellen Lorenz und Dennis Düring vom Haus für Kinder in der Regensburger Straße 402 in Nürnberg über das Einrichtungsprojekt "Das Grüne Haus".

### Aller Anfang ist grün

Aus einem Teamtag heraus entstand unser Projekt "Grünes Haus". Der Grundgedanke war, gemeinsam mit Kindern und Eltern eine schönere Innen- und Außengestaltung unserer Einrichtung zu schaffen. Mit einem Bauerngarten wollten wir die Kinder erleben lassen, dass Tomaten nicht im Supermarkt wachsen.

Bei schlechtem Wetter sollte im Eingangsbereich des Horts ein Dschungel entstehen, mit bemalten Wänden, mit Pflanzen.

Bevor wir den Bauerngarten anlegen konnten, musste Erdreich abgetragen werden. Dennis wollte eigentlich die Väter bitten, das zu tun.

Für die Begleitung der kreativen Innengestaltung und die Bepflanzung des Gartens wollte Ellen die Mütter gewinnen.

So weit, so konventionell.

Doch es kam etwas dazwischen: Wir nahmen am Projekt "MEHR Männer in Kitas" teil. Und veränderten unsere Sichtweise.

Im Projektverlauf reflektierten wir viele unserer Haltungen. So fiel uns auch auf, wie sehr unser Umgestaltungsplan an traditionellen Geschlechterrollen orientiert war.

Dennis führte dazu zwei Kurzabfragen im Team durch: "Was ist männlich, was ist weiblich?" "Was erwarten Frau/Mann voneinander?"

Das Ergebnis:

Wir möchten geschlechtsunabhängig, persönlichkeitsorientiert und stärkenorientiert unser grünes Projekt bearbeiten. Ab März 2012 unterstützte uns Jürgen Raab von "MEHR Männer in Kitas" als Teamcoach bei der Umsetzung unserer Projektidee in die Praxis. Gemeinsam machten wir uns auf den Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Nach Ende des letzten Arbeitstags vor der Sommerpause setzen wir uns auf die Horttreppe und begannen mit einer neuen Ideensammlung zum Projekt "Das grüne Haus".

Als der Betrieb wieder los ging, brachten wir diese Ideen in das Team ein und sammelten gemeinsam weiter.

Im Lauf der nächsten Wochen trugen auch die Kinder Ideen zusammen, über die dann in unserer Kinderversammlung abgestimmt wurde.

Mit Begeisterung erzählten sie zu Hause von unseren Plänen. Die Eltern zeigten sich interessiert und wollten mitmachen.

Väter und Mütter halfen uns und den Kindern beim Aushub der Gartenfläche, dem Abtransport der Erde und beim Anlegen der Spiel- und Hügellandschaft.

Ellen und Herr Müller, unser ehrenamtlicher Mitarbeiter, organisierten mit drei Jungen und drei Mädchen den Einkauf.

Parallel dazu baute Dennis mit drei Jungen und zwei Mädchen das Gewächshaus auf.

Im Bauerngarten legten wir halbrunde Beete an: Mädchen zogen mit einem selbst entwickelten Zirkel halbkreisförmige Beete und die Jungen befestigten die Beetumrandungen.

Angepflanzt wurden: Tomaten, Paprika, Sellerie, Zwiebeln, Salat, Kartoffeln, Kürbisse, Kräuter, Sonnenblumen, Prunkwinden. Alle Kinder beteiligten sich an dieser Arbeit.

Die Pflege der Beete, also Unkraut jäten, Gießen, Umpflanzen etc., übernahmen überwiegend die Mädchen.

Für Ernte und Verarbeitung interessierten sich beide Geschlechter gleichermaßen. Die Ernte fiel gut aus, und die Kinder beschlossen, ein Erdbeerfest mit den Eltern zu feiern.

Ein gelungener Anfang für das erste Projektjahr – vielversprechend für die Zukunft.

Begeisterung!

### Alle können alles

Bei den Arbeiten kam es – entgegen unserer Erwartung – kaum zu typischen geschlechtsspezifischen Rollenverteilungen. Jungen und Mädchen gossen die Pflanzen, Jungen und Mädchen kochten. Einziger Unterschied: Jungen machte es mehr Freude, Erde umzugraben, Mädchen ernteten lieber.

Es war leicht, die Kinder für das Projekt zu interessieren. Wir erreichten auch unser Ziel, sie erleben zu lassen, wie viel Arbeit in einer Tomate steckt. Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein entwickelten sie wie selbstverständlich. Miteinander Ideen zu sammeln und sie umzusetzen machte Spaß.

Achtsamkeit und Sorgfalt war für alle Kinder selbstverständlich, unabhängig von Geschlecht, kulturellem Hintergrund und Lebenssituation. Ihre wichtigste Erkenntnis: Alle können alles!

Mädchen durften dreckig werden, Jungen bastelten die Dekoration für das Erdbeerfest. Von Eltern und den Großeltern bekamen wir durchweg positive Rückmeldungen. Im Projektverlauf hatten sie erfahren, dass Kinder vieles können, wenn Mann/Frau sie nur machen lässt.

Außerdem wurde ihnen bewusst, dass eine strikte Geschlechterrollenvorstellung durchaus überdenkenswert ist.



### Herausgegeben von:

Stadt Nürnberg Amt für Kinder, Jugendliche und Familien – Jugendamt (Hrsg.) Dietzstraße 4, 90443 Nürnberg

### Kontakt:

Stadt Nürnberg – Jugendamt Projekt MEHR Männer in Kitas Dietzstraße 4, 90443 Nürnberg E-Mail mehrmik@stadt.nuernberg.de

### Internet:

www.mehrmik.nuernberg.de

### Internetforum für Erzieher in Kitas:

www.kitamänner.org

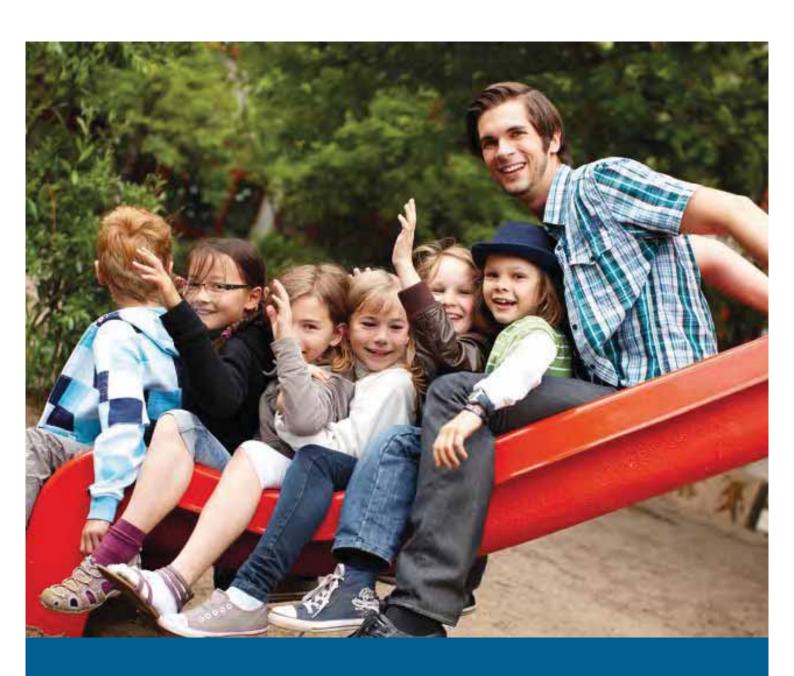
### Abbildungen:

Umschlagfoto und Fotos/Grafiken Seite 25, 27, 29, 30, 31, 65, 80, 133: fotolia.com Die den Artikeln zugeordneten Fotos, Grafiken, Abbildungen bzw. Übersichten sind (wenn nicht anders angegeben) Eigentum der jeweiligen Einrichtungen bzw. Autor/-innen.

### Gestaltung und Layout:

Harald Vogel, Fürth

©emwe-Verlag Nürnberg 2014 ISBN 978-3-932376-72-6



Stadt Nürnberg Amt für Kinder, Jugendliche und Familien – Jugendamt (Hrsg.) ©emwe-Verlag Nürnberg 2014 ISBN 978-3-932376-72-6

### Gefördert von





