

Rose, Lotte; Stibane, Friederike  
**Männliche Fachkräfte und Väter in Kitas. Eine Analyse der Debatte und Projektpraxis. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)**

München : Deutsches Jugendinstitut 2013, 93 S. - (Eltern. WiFF Expertisen; 35)



Quellenangabe/ Reference:

Rose, Lotte; Stibane, Friederike: Männliche Fachkräfte und Väter in Kitas. Eine Analyse der Debatte und Projektpraxis. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). München : Deutsches Jugendinstitut 2013, 93 S. - (Eltern. WiFF Expertisen; 35) - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-285529 - DOI: 10.25656/01:28552

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-285529>

<https://doi.org/10.25656/01:28552>

in Kooperation mit / in cooperation with:



**Deutsches  
Jugendinstitut**

<https://www.dji.de>

#### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

#### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft

**Lotte Rose/Friederike Stibane**

## Männliche Fachkräfte und Väter in Kitas

Eine Analyse der Debatte und Projektpraxis



Die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) ist ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Robert Bosch Stiftung und des Deutschen Jugendinstituts e.V. Die drei Partner setzen sich dafür ein, im frühpädagogischen Weiterbildungssystem in Deutschland mehr Transparenz herzustellen, die Qualität der Angebote zu sichern und anschlussfähige Bildungswege zu fördern.

© 2013 Deutsches Jugendinstitut e.V.  
Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)  
Nockherstraße 2, 81541 München  
Telefon: +49 (0)89 62306-173/-249  
E-Mail: [info@weiterbildungsinitiative.de](mailto:info@weiterbildungsinitiative.de)

Herausgeber: Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI)  
Lektorat: Gabriele Ernst  
Gestaltung, Satz: Brandung, Leipzig  
Titelfoto: Nik © Fotolia.com  
Druck: Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt a.M.

[www.weiterbildungsinitiative.de](http://www.weiterbildungsinitiative.de)

ISBN 978-3-86379-093-6

**Lotte Rose/Friederike Stibane**

# Männliche Fachkräfte und Väter in Kitas

Eine Analyse der Debatte und Projektpraxis

**Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)**

## Vorwort

Kindertageseinrichtungen sind ein weitgehend männerfreier Raum. Nicht nur sind die meisten Fachkräfte weiblich, auch sind es vorrangig die Mütter der Kinder, die neben den Fachkräften in der Kita präsent sind. In Kindertageseinrichtungen ist die geschlechtergerechte Bildung und Erziehung der Kinder aber ein wichtiges Ziel, da davon auszugehen ist, dass Kinder Vorbilder für die Entwicklung ihrer Geschlechtsidentität brauchen. Vor diesem Hintergrund wird die aktuelle Situation als problematisch bewertet. Mehrere Projekte und Forschungsvorhaben beschäftigen sich daher mit der Frage, wie es gelingen kann, Männer in Institutionen frühkindlicher Bildung selbstverständlich zu machen.

Prof. Dr. Lotte Rose und Friederike Stibane untersuchen in der vorliegenden Expertise, wie die Forderung nach mehr Männern in Kitas begründet wird, und nehmen eine Analyse einschlägiger Praxisprojekte vor. Hierbei beziehen sie sich nicht ausschließlich auf die Forderung nach mehr männlichen Fachkräften, sondern erweitern die Perspektive auf die Zusammenarbeit mit männlichen Familienangehörigen.

In der Auseinandersetzung mit den vorliegenden Veröffentlichungen und Projekten wird deutlich, dass die Diskussionen stark von Annahmen geprägt sind und programmatischen Charakter haben. Gleichzeitig scheint der Diskurs auffallend unkontrovers und konfliktfrei zu verlaufen. Die Analyse zeigt auf, dass es zwar eine große Anzahl von Praxisprojekten zur Förderung männlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen gibt, ihre konkreten Ziele und deren Erreichung jedoch häufig unklar bleiben.

Die Expertise möchte einen Beitrag zur Diskussion um die Forderung nach männlichen Fachkräften sowie der stärkeren Beteiligung von männlichen Angehörigen in Kitas leisten. Sie ist im Kontext der Expertengruppe „Zusammenarbeit mit Eltern“ der *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte* (WiFF) entstanden. Die Verantwortung für die fachliche Aufbereitung der Inhalte liegt bei den Autorinnen.

München, im Mai 2013



Bernhard Kalicki  
Wissenschaftliche Leitung WiFF



Tina Friederich  
Wissenschaftliche Referentin

# Inhalt

<b>Vorbemerkung</b>	<b>6</b>
<b>1 Warum mehr Männer in Kitas? Eine Diskursanalyse der Fach- und Mediendebatte</b>	<b>6</b>
1.1 Argumentationsfigur: Sozialisationsgewinne für Kinder	7
1.1.1 Kritikpunkt: fehlende empirische Belege	8
1.1.2 Kritikpunkt: übersehene Präsenz von Männern in der Kinderwelt	9
1.1.3 Kritikpunkt: Idealisierungen des Mannes	10
1.1.4 Kritikpunkt: Fokussierung auf Jungen	10
1.2 Argumentationsfigur: Gleichstellung der Geschlechter	11
1.2.1 Gleichberechtigung auch für Männer	11
1.2.2 Geschlechtersensible Erziehung für eine geschlechteroffene Gesellschaft	12
1.3 Argumentationsfigur: Sicherung des Fachkräftebedarfs	13
1.4 Fazit: auffällige Merkmale des Diskurses	14
1.4.1 Konfliktloser Diskurs	14
1.4.2 Konstruktionen zum Zusammenhang zwischen männlichen Fachkräften und Vätern	15
1.4.3 Zusammenhänge zwischen den Debatten über Männer in Kitas und Jungenförderung	16
1.4.4 Geschlechterpolarisierungen	16
1.4.5 Geschlechtliche Überdeterminierungen	18
<b>2 Analyse der Praxis- und Forschungsprojekte</b>	<b>19</b>
2.1 Zur Vorgehensweise	19
2.2 Ergebnisse der Dokumentenanalyse	20
2.2.1 Allgemeine Merkmale des Quellenmaterials	20
2.2.2 Projekttypen, Finanzierung und räumliche Verteilung	22
2.2.3 Trägerkonstellationen der Praxisprojekte	23
2.2.4 Kooperationspartner	24
2.2.5 Zielsetzungen	27
2.2.6 Arbeitsansätze	28
2.2.7 Forschungsprojekte	31
<b>3 Resümee</b>	<b>34</b>
<b>4 Literatur</b>	<b>36</b>
<b>5 Anhang</b>	<b>41</b>
5.1 Tabellenverzeichnis	41
5.2 Praxisprojekte zur Förderung von männlichen Fachkräften und Vätern in der Kita	42
5.3 Praxisprojekte zur Förderung von Vätern in der Kita	56
5.4 Praxisprojekte zur Förderung männlicher Fachkräfte in Kitas	60
5.5 Werbekampagnen	75
5.6 Qualifizierungsinitiativen	81
5.7 Forschungsprojekte zum Thema	83

---

## Vorbemerkung

---

Vor dem Hintergrund der aktuell intensiv geführten öffentlichen Debatte zum Thema „Männer in Kitas“ hat diese Expertise das Ziel, erstens die Diskurs-situation hierzu und zweitens die Projektpraxis zu untersuchen. Zu diesem Zweck wurden eine Diskurs-analyse zu Textquellen der Fach- und Mediendebatte über Männer in Kindertageseinrichtungen und eine Dokumentenanalyse der Selbstdarstellungen von Praxis- und Forschungsprojekten zu Männern in Kitas durchgeführt. Kapitel 1 der Expertise enthält die Ergebnisse der Diskursanalyse, Kapitel 2 umfasst die Ergebnisse der Dokumentenanalyse.

Im Anhang sind die Profile der Projekte zu finden, die im Rahmen der Expertise erfasst und ausgewertet wurden.

---

## 1 Warum mehr Männer in Kitas? Eine Diskursanalyse der Fach- und Mediendebatte

---

Im Rahmen der Expertise wurden Texte über Männer in Kitas diskursanalytisch untersucht. Dahinter steht die diskurstheoretische Prämisse, dass Wirklichkeiten in Sprechakten erst sinnhaft als Evidenzen *hergestellt* werden, indem ein spezifisches Wissen zu ihnen ermöglicht, durchgesetzt, selbstverständlich gemacht und im öffentlichen Raum verteilt und anerkannt wird und anderes unsagbar und unsichtbar bleibt (Foucault 1996). Diskurse als Systeme von Wissensproduktionen zu Gegenständen legen fest, was ist, wie es ist, warum es so ist und wie es zu bewerten ist. Sie sind damit immer ein Feld strategischer und machtpolitischer „Wahrheitsproduktion“ (Schneider 2000).

Vor diesem Hintergrund wurde der Frage nachgegangen, nach welchen Regeln und Mustern das Thema „Männer in Kitas“ öffentlich verhandelt wird und wie öffentlich anerkannt wird, dass mehr männliche Fachkräfte und Väter in Kitas wünschenswert sind. Allein die Tatsache, dass eine solche Position historisch neu ist und noch vor gar nicht langer Zeit keine Anerkennung hätte finden können, zeigt an, dass es ganz spezifischer Diskursentwicklungen bedarf, um eine solche neue Einmütigkeit hervorzubringen. Die diskursanalytische Frage war also, wie der Bedarf von Männern in Kitas argumentativ begründet wird und auf welcher Grundlage die Argumente allgemein konsensfähig werden und sind.

In die Untersuchung wurden folgende Textgenres einbezogen:

- Fachwissenschaftliche Texte aus den Bereichen der frühen Bildung, Sozialisationsforschung und Genderforschung, soweit sie den Themenkomplex „Männer in Kitas“ berühren, d.h. es blieb die mittlerweile keimende Fachdebatte über Männer in der *Sozialen Arbeit* unberücksichtigt, auch wenn sie eine gewisse inhaltliche Nähe zur Fachdebatte über Männer in Kitas aufweist und nicht immer von dieser eindeutig abgegrenzt ist (u.a. Ganß 2011; May 2008; Mehr Männer in die Soziale Arbeit 2011; Meyer 2006; Schaffer 2010; Strohmaier 2003)

- Praxisbroschüren und -ratgeber zur Förderung des Anteils von männlichen Fachkräften und der Teilhabe von Vätern in Kindertageseinrichtungen
- Selbstdarstellungen von Projekten im Kontext des Themas „Männer in Kitas“ mit programmatischem Charakter
- Meldungen der Massenmedien zur Förderung von männlichen Fachkräften und Vätern in Kitas

Diese Heterogenität der Textquellen zeigt, dass der öffentliche Diskurs von verschiedenen Akteuren geführt wird. Es sind dies nicht allein wissenschaftliche Expertinnen und Experten der frühen Bildung und Sozialisationsforschung, sondern auch Interessensverbände von Vätern, Wohlfahrtsträger, Vertreterinnen und Vertreter aus Jungen- und Männerarbeit, Journalismus und Politik, insbesondere Arbeitsmarktpolitik, Familienpolitik und Gleichstellungspolitik. Daher greifen in der öffentlichen Debatte verschiedene Interessenslagen und verschiedene wissenschaftliche und politische Argumentationsfiguren ineinander und verstärken sich.

Im Folgenden werden die einzelnen Figuren rekonstruiert und kritisch analysiert. Wenn hierbei der Begriff der „Debatte zu Männern in Kitas“ benutzt wird, bezeichnet dies die Gesamtheit der Diskurstexte, die im Kontext der Förderkonjunktur zu männlichen Fachkräften und Vätern in Kitas entstanden sind.

### 1.1 Argumentationsfigur: Sozialisationsgewinne für Kinder

Das mit Abstand am häufigsten genannte, prominenteste Argument in der Debatte über Männer in Kitas ist das sozialisationstheoretische. Im Zentrum stehen hier die schädlichen Folgen des Fehlens von Männern für die kindliche Entwicklung und die förderlichen Wirkungen zugewandter Männer. So heißt es exemplarisch: „Entwicklungs- und Tiefenpsychologen haben vielfach die Bedeutung des Vaters und anderer männlicher Bezugspersonen für die Identitätsentwicklung von Jungen hervorgehoben“ (Rohrman 2006 a, S. 119). Ähnliche Verweise finden sich häufig in den wissenschaftlichen und programmatischen Texten. Ausgeführt wird immer wieder, welche Störungen aus dem fehlenden väterlichen beziehungsweise männlichen Beziehungsobjekt resultieren: Genannt werden

vor allem Störungen im Bindungs-, Aggressions- und Gewaltverhalten (BMFSFJ 2010, S. 14), Beziehungs- und Konfliktunfähigkeit, ADS-Syndrom (Paritätisches Bildungswerk 2008, S. 7) und schlechte Schulleistungen (Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ 2011).

Diese Argumentationsfigur setzt sich in Medienberichten fort (z.B. FOCUS 2010), mehr noch: Sie verstärkt sich durch Pauschalisierungen und Verkürzungen. Dennoch ist festzuhalten, dass die Basisfigur bereits in den wissenschaftlichen Texten angelegt ist. In der Mediendebatte dient sie der Konstruktion eines „Katastrophen-Szenarios“, in dem die Sozialisationsnöte der Jungen zum Anlass werden, um Bilder gesamtgesellschaftlicher Bedrohung, des Niedergangs und Verfalls zu zeichnen (Fegter 2012, S. 5).

Das sozialisationstheoretische Argument greift zurück auf Studien der Vaterforschung (u.a. Dammasch 2008; Dornes 2006; Aigner 2002; Fthenakis 1985), nach denen sich Kinder mit einem zugewandten Vater besser als jene entwickeln, denen es an dieser Erfahrung mangelt. Als ein relevanter Theoriebezug erweist sich hierbei Nancy Chodorows Konzept von der männlichen „Umweg-Identifikation“ (Bartjes 2008, S. 18): Weil dem Jungen das männliche Identifikationsobjekt in einer frauendominierten Erziehungswelt fehlt, kann er sich nur in der Negation des Weiblichen identifizieren (Chodorow 1985). Es ist demnach vor allem der *Junge*, der in seiner Identitätsentwicklung Schaden nimmt, wenn Erziehung und Bildung in weiblicher Hand sind, weniger das Mädchen.

In der Logik dieser sozialisationstheoretischen Argumentationsfigur erscheint die Existenz eines Mannes als positiver Entwicklungsfaktor für Jungen: Wenn der abwesende Mann in der Jungensozialisation zu Schädigungen führt, muss die Anwesenheit eines Mannes zwangsläufig förderlich wirken – eine Konstruktion, wie sie exemplarisch in den nachfolgenden Textstellen sichtbar wird: „Manche schwierigen Verhaltensweisen von Jungen hängen damit zusammen, dass sie beweisen wollen, wie ‚männlich‘ sie sind – wobei sie viel zu wenig darüber wissen, wie Männer wirklich sind (...) Um das herauszufinden, bräuchten sie mehr Männer in ihrem Alltag, mit denen sie die ganze Bandbreite menschlicher Gefühle und Verhaltensweisen erleben könnten“ (Rohrman 2005, o.S.). In einem anderen Text heißt es: „Es ist psychologisch und insbesondere psychoanalytisch gut zu begründen, wenn man davon ausgeht, dass Bilder von Männlich-

keit und Weiblichkeit in der Kindheit zu entsprechenden Identitäten führen. Jungen, die das Glück haben, einen sorgenden, liebevollen Vater zu erleben (...) sind sich ihrer Männlichkeit weitaus sicherer als solche, die keinen Vater und keine wirklich bedeutsame männliche Bezugsperson positiv erlebt haben“ (Balluseck 2010, o.S.). Es ist demnach der Mann, der dem Jungen erst spezifische und existenziell notwendige Lern- und Bindungserfahrungen ermöglicht, die dazu beitragen, dass dieser sich gut entwickelt.

Auch wenn es nicht immer explizit ausgesprochen wird, so arbeiten die entsprechenden Texte mit einem bipolar-kompensatorischen Geschlechterkonstrukt von Elternschaft und sie erzeugen dieses gleichzeitig: Der Vater erscheint als Verkörperung des nichtmütterlichen „Anderen“, der dem Kind das bietet, was die mütterliche Zuwendung in unserer Kultur nicht bietet. Auf der Grundlage der Erkenntnisse der Vaterschaftsforschung (Dornes 2006; Grossmann/Grossmann 2002; Kindler/Grossmann 2008) wird davon ausgegangen, dass es einen „genuin männlichen Beitrag“ (Aigner/Rohrman 2012, S. 19) gibt, den der Vater in der Erziehung leistet. So wird immer wieder darauf hingewiesen, dass der Vater mit dem Kind anders umgeht als die Mutter, dass er mehr mit ihm spielt – vor allem auch körperlicher, wilder und raumgreifender – und dass er für das Kind mehr sensitive Herausforderungen bietet als die einfühlsame Mutter (Kindler/Grossmann 2008), weil er mehr Selbstregulation, Exploration, Kommunikation und Selbstständigkeit vom Kind verlangt.

In eine ähnliche Richtung weisen die Befunde aus der pädagogisch-institutionellen Forschung, die jedoch nicht so weit entwickelt ist wie die Vaterschafts- und Bindungsforschung. Dennoch liegen Publikationen vor, die feststellen, dass sich fehlende männliche Pädagogen negativ auf das Bindungs- und Aggressionsverhalten der Jungen auswirken (Ahnert/Pinquant/Lamb 2006; Rabe-Kleberg 2005; Ahnert 2004). So weist Lieselotte Ahnert in ihren Forschungen nach, dass es Erzieherinnen schwerfällt, sich auf die Interaktions- und Beziehungskultur von Jungen einzulassen. Dies sieht sie als Ursache dafür, dass Jungen in der Kita „kaum sichere Bindungen aufbauen und auch dann noch schwieriger zu betreuen sind, wenn sie sich in ihre Peer-Gruppe zurückziehen. Beobachtungen in Kitas lassen manchmal Erzieherinnen erkennen, die Jungen-Gruppen hilflos gegenüber stehen – vor allem, wenn sie aggressiv entgleiten“ (Ahnert 2004, S. 273).

Das sozialisationstheoretische Argumentationsmuster bestimmt den Diskurs über Männer in Kitas am stärksten. Dies gilt für die wissenschaftlichen Texte wie auch für die nichtwissenschaftlichen Texte; bei letzteren erscheint es nur vereinfachter, undifferenzierter und idealisierender. So findet sich beispielsweise in einem Internet-Forum für Eltern im Kontext eines Berichts über die Förderprogramme für männliche Erzieher die reißerische Zwischenüberschrift: „Männer sind besser darin, zur Selbständigkeit zu erziehen!“ Darunter wird eine langjährige Kita-Leiterin mit folgender Äußerung zitiert: „Männer sind meistens besser in der Selbständigkeitserziehung – die warten mit Engelsgeduld, bis ein Dreijähriger sich selbst die Schuhe angezogen hat, während Frauen schnell eingreifen“ (Eltern.de 2011). Hier wiederholt sich alltagstheoretisch das, was als Grundmuster auch in den fachwissenschaftlichen Texten zu finden ist.

Aus verschiedenen Gründen, die im Folgenden dargestellt werden, ist das sozialisationstheoretische Argument kritisch zu diskutieren.

### 1.1.1 Kritikpunkt: fehlende empirische Belege

Schon 2006 merken Jens Krabel und Olaf Stuve an, es „wäre zu überprüfen, ob die positiven Effekte eines höheren Anteils an männlichen Erziehern und Pflägern, von denen im gesellschaftlichen Diskurs immer wieder relativ unreflektiert ausgegangen wird, realistisch sind“ (Krabel/Stuve 2006, S. 8). In der aktuellen Studie „Männer in Kitas“ heißt es, dass „bisher zur positiven Bedeutung von männlichen pädagogischen Fachkräften in Kitas keine empirischen Forschungsergebnisse“ vorliegen (BMFSFJ 2010, S. 14). Auch Josef Aigner und Gerald Poscheschnik weisen darauf hin, dass es „kaum Studien zum Einfluss professioneller Pädagogen männlichen Geschlechts auf die Sozialisation und Entwicklung von Kindern gibt“ (Aigner/Poscheschnik 2011, S. 5). Es existieren nur eine Reihe von Befunden aus der Vaterforschung, „die – wenn schon nicht vorbehaltlos auf die öffentliche Erziehung übertragbar – immerhin vielversprechende Hypothesen liefern“ (ebd., S. 5 f.). Ob diese sich jedoch empirisch auch für die institutionellen pädagogischen Beziehungen bewähren, „werden die Ergebnisse der zur Zeit laufenden Studien in einigen Jahren verraten“ (ebd., S. 7).

Zwar existieren Studien zur Vater-Kind-Beziehung, die nachweisen, dass die fehlende männliche Bezugsperson die kindliche Entwicklung schädigt (u.a.

Aigner 2002; Dammasch 2008) und die Präsenz männlicher Bezugspersonen sich förderlich auswirkt (u.a. Dornes 2006; Fthenakis 1985). Doch es ist empirisch nicht geklärt, „inwieweit männliche Pädagogen im Kindergarten in diesem Zusammenhang tatsächlich positive Wirkungen entfalten können. Bislang wurde dies überhaupt nicht untersucht – erstaunlich angesichts der großen Selbstverständlichkeit, mit der die Forderung nach mehr männlichen Pädagogen in letzter Zeit breite gesellschaftliche Zustimmung findet“ (Aigner/Rohrman 2012, S. 13). Die Autoren problematisieren in diesem Kontext auch, dass es zwar alltagstheoretisch einsichtig ist, dass Jungen mehr männliche Vorbilder brauchen, um sich identifizieren zu können. Aber empirische Nachweise sind schwierig, schließlich handelt es sich um komplexe Entwicklungsprozesse, deren Ergebnisse man kaum in kurzen zeitlichen Abständen messen kann (ebd., S. 18).

Ähnliche empirische Probleme werden im Übrigen aus der Schulforschung vermeldet. Aktuelle Studien konnten bislang nicht die Vermutung belegen, dass Jungen in der Schule erfolgreicher sind, wenn sie von männlichen Lehrkräften unterrichtet werden (Faulstich-Wieland 2011; Rieske 2011). So fußt die Idee der positiven Wirkung von Männern auf Jungen momentan noch mehr auf Plausibilitätsannahmen denn auf soliden empirischen Nachweisen.

### 1.1.2 Kritikpunkt: übersehene Präsenz von Männern in der Kinderwelt

Die Meldungen zu den in der Kinderwelt fehlenden Männern, die sich vor allem auf Kinder alleinerziehender Mütter beziehen sowie auf die quantitative Überrepräsentanz weiblicher Fachkräfte in der Pädagogik, basieren auf zahlreichen Ausblendungen und Übertreibungen. Die deutliche Mehrheit der Kinder lebt auch heute mit zwei Elternteilen und der Status „alleinerziehend“ bedeutet nicht zwingend, dass es keinen Mann im Familienraum gibt. Ebenso wird bei der Diagnose der männerlosen Jungenwelt völlig außer Acht gelassen, dass Kinderleben nicht nur in der Kleinfamilie und in pädagogischen Institutionen stattfindet, sondern dass Kinder Großeltern, Onkel, Nachbarn, eigene und familiäre Freundeskreise, Vereins- und Kirchengemeinschaften haben, in denen sie erwachsene Männer erleben – auch Männer, die ihnen nahestehen. Das Bild der „männerlos“ aufwachsenden Jungen ist also letztlich einer Realitätsverkürzung

und -verzerrung geschuldet. Nicht nur wird der Sohn, der nach der Trennung der Eltern nur mit der Mutter aufwächst, quantitativ überdimensioniert, auch wird die reale Beziehungskomplexität in den kindlichen Lebensräumen unzureichend registriert. Und es wird bei alledem die in der Geschichte nachweisbare Bedeutungszunahme von Vätern im Kinderleben quasi auf den Kopf gestellt.

Die These, dass in der Moderne Männer für Kinder immer weniger erreichbar sind, erweist sich als fragwürdig, wenn man bedenkt, dass nach dem Zweiten Weltkrieg 2,5 Millionen Halbweisen und Vollweisen ohne Vater aufwuchsen (Stambolis 2007). Empirische Studien zur Elternschaft belegen außerdem Wandlungen im Vaterschaftskonzept. Historisch betrachtet lässt sich eine zunehmende, aktive Beteiligung von Vätern an der Kinderfürsorge ausmachen (zusammenfassend Nave-Herz 2004). Auch die 2007 in Kraft getretenen Regelungen zum Elterngeld sind deutliche Signale, dass die Intensivierung des väterlichen Engagements bei Familienaufgaben staatlicherseits gewünscht wird (Ehnis/Beckmann 2010). Männer sollen und wollen als Väter im *fathering* eine emotional zugewandte Bindung zum Säugling und Kind entwickeln (Meuser 2009, S. 220). Das Modell geteilter Elternschaft, bei der Mutter wie Vater den Nachwuchs pflegen und erziehen, ist nachweislich zum allgemeinen Ideal junger Paare geworden (BMFSFJ 2001, S. 8).

Diese normativen Umbrüche zeigen Wirkung in der Vaterschaftspraxis, wenn auch nicht in der Form der praktischen Normalisierung egalitärer Elternschaft; vielmehr gibt es weiterhin Diskrepanzen zwischen Einstellung und Verhalten der Väter und Mütter (Lange/Zerle 2008). Aber es gilt als Trend: „Väter sind heute mehr als früher bereit, sich aktiv und mit erheblichem Einsatz im Alltag für ihre Kinder zu engagieren; sie sind bereit, an der Alltagsorge und Erziehung mitzuwirken“ (Petzold 2002, S. 6).

Die Debatte um mehr Männer in Erziehung und Bildung tut jedoch so, als gäbe es diese Veränderungstrends in den Elternschaftsidealen und der Elternschaftspraxis überhaupt nicht. Sie kapriziert sich auf die emotional unbeteiligten oder völlig abwesenden Väter – die es zweifellos gibt – und unterschlägt dabei die beteiligten und anwesenden Väter, die im Generationenvergleich zunehmen.

Unreflektiert bleibt hier im Übrigen auch die Paradoxie, dass die Debatte über Männer in Kindertages-

einrichtungen sich einerseits mit dem Argument des „Vater-Mangels“ legitimiert, andererseits aber die Debatte über Väter in Kitas gleichzeitig mit dem Argument der sich kümmernden Väter geführt wird, die „nicht mehr ‚zahlender Zaungast‘ im Familienleben“ seien (Verlinden 2006, S. 6), sondern „Verantwortung für die Erziehung und Begleitung ihrer Kinder übernehmen“ wollen (Moser 2008, S. 41). Die Initiativen zur Förderung der Präsenz von Vätern in Kitas werden also teilweise geradewegs mit dem gegenteiligen Befund zur Vaterschaft begründet.

### 1.1.3 Kritikpunkt: Idealisierungen des Mannes

Die sozialisationstheoretische Argumentation produziert unbeabsichtigt und unter der Hand textimmanent männliche „Erlöserbilder“: Der Mann erscheint als Figur, die durch ihre Zuwendung zu Jungen sichert, dass sich diese gut entwickeln können, und verhindern kann, dass sie zu „Problemfällen“ werden. Gleichzeitig schwingen dabei immanent Bilder zur weiblichen „Gefährlichkeit“ mit. Wenn es im Editorial zum Schwerpunktheft „Männer als Fachkräfte im Elementarbereich“ beispielsweise heißt: „Vielleicht tragen bald in viel mehr Kitas Männer so zu den sozial-emotionalen Fortschritten der Kinder bei, dass Kinder sich selbst anders entdecken und lösen lernen aus der behütenden Fürsorglichkeit von Müttern und ihren Vertreterinnen“ (KiTa aktuell *spezial* 2011, Verlinden, S. 3), dann erscheint Mütterlichkeit als entwicklungsverhindernde Praxis, aus der Kinder durch Männer befreit werden müssen. Die positive Idealisierung des Mannes verweist gleichzeitig auf eine negative der Frau – mehr noch: Sie setzt diese ideell voraus.

Der Mann wird zum begehrten und idealisierten Objekt, das *per se* Gutes verkörpert. Dies ist angelegt in den wissenschaftlichen Analysen und programmatischen Texten und wird durch Praxisberichte bestätigt. So finden sich viele Schilderungen dazu, dass männliche Fachkräfte von Kolleginnen und Kollegen, Eltern und Kindern positiv wahrgenommen werden. „Wie bei einem strahlenden Ritter (...) freuen sich Kinder und Jugendliche sowie Eltern, Familien und Kolleg/inn/en über deren bloße Anwesenheit“, fasst Christoph Kimmmerle die Ergebnisse einer Befragung von Erzieherinnen kritisch zusammen (Kimmmerle 2012, S. 26).

Diese Vorgänge führen schlussendlich dazu, Männer zu privilegierten Fachkräften zu erklären. Im Flyer der Bundeswehrfachschule Berlin zum Erzieherberuf

heißt es zum Beispiel, dass Soldaten, die sich für diesen Beruf entscheiden, den „Vorteil“ haben, „Mann zu sein“ (Staatlich anerkannte(r) Erzieher(in) o.J.). Unter der Hand etabliert sich damit die Vorstellung, als reiche die Geschlechtszugehörigkeit aus, um für Kinder ein gutes Beziehungsobjekt zu sein und für Arbeitgeber eine privilegierte Arbeitskraft.

Stellenweise werden diese Idealisierungsvorgänge inzwischen auch problematisiert. So weisen Tim Rohrmann, Michael Cremers und Jens Krabel kritisch darauf hin, dass mit der Idee, Männer sollten die Dominanz des „Weiblichen“ im Kinderleben kompensieren, gleichzeitig selbstverständlich vorausgesetzt wird, dass „Männer qua Geschlecht automatisch über eine für diesen Zweck geeignete ‚Männlichkeit‘“ verfügen (Rohrmann u.a. 2010, S. 4). Es finden sich in den Texten zur Debatte um Männer in Kitas also durchaus immer wieder kritische Anfragen an die Bilder zu den positiven Effekten von männlichen Fachkräften, aber diese schaffen es bislang nicht, den Mainstream des Diskurses umzuschreiben.

### 1.1.4 Kritikpunkt: Fokussierung auf Jungen

Die sozialisationstheoretische Argumentation ist bei genauerem Blick eine jungentheoretische und jungenparteiliche. Der fehlende Mann ist ein problematischer Mangel für *Jungen* – so die gängigen Texte. „Inzwischen ist der Satz ‚Jungen brauchen Männer‘ fast so etwas wie ein Glaubenssatz geworden“, kritisieren denn auch Tim Rohrmann, Michael Cremers und Jens Krabel und sie weisen darauf hin, „dass bislang nur wenig thematisiert wird, inwiefern Männer auch für die Entwicklung von Mädchen wichtig sind“ (ebd., S. 4). Zwar finden sich durchaus immer wieder Anmerkungen dazu, dass Männer auch für Mädchen entwicklungsrelevant sind, aber der Tenor der Fachdebatte ist getragen von einem „Katastrophen-Szenario“ zur Situation der *Jungen*, nicht der Mädchen (Fegter 2012).

Wenn die Bedeutung des männlichen Bezugsobjektes für das Mädchen thematisiert wird, so geschieht dies in weitaus weniger dramatischen Tönen. Es wird zwar problematisiert, dass fehlende männliche Bezugsobjekte auch für Mädchen nicht förderlich sind, dies wird aber nicht verknüpft mit der Schilderung schwerwiegender Störungen, wie dies im Kontext der Jungen geschieht. Es gibt insgesamt auch nur wenige Texte, die sich überhaupt der Perspektive der Mädchen genauer zuwenden. Erst 2012 erschien erstmalig ein

Beitrag, der sich speziell und ausschließlich der Bedeutung der männlichen Bezugsobjekte für *Mädchen* widmet (Brock 2012). Hervorgehoben wird hier, dass Mädchen in der Kita von Erzieherinnen zwar häufiger Zuwendung erfahren, aber seltener tatsächlich unterstützt werden, dass sie weniger reglementiert, aber auch weniger herausgefordert werden. Von daher benötigen sie „authentische Männlichkeit“ (ebd., S. 8) zur Unterstützung ihres explorativen Verhaltens und zur erfolgreichen Ablösung aus einer zu engen Bindung an die Mutter.

## 1.2 Argumentationsfigur: Gleichstellung der Geschlechter

Die Debatte über Männer in Kitas ist zweitens bestimmt durch ein gleichstellungs- und gerechtigkeitspolitisches Argument. Männern verstärkt Zugang zu den Kitas zu verschaffen, wird damit begründet, dass „im Sinne der Gleichberechtigung eine Parität der Geschlechter in allen gesellschaftlichen Bereichen wünschenswert ist“ (Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ 2011). Das Gleichberechtigungsargument wird dabei durchgängig sowohl für die Förderung des Anteils der männlichen Fachkräfte in Kitas wie auch für die Förderung der Präsenz der Väter in den Kitas angeführt. Sie gilt für beide Zielgruppen gleichermaßen; in den Texten wird hier nicht weiter differenziert, wie in folgender Sequenz exemplarisch sichtbar wird: „Geschlechtergerechtigkeit bedeutet (...) – zunächst ganz grundsätzlich –, dass Männer und Frauen die gleichen Rechte und Pflichten haben. An Männer ergeht in diesem Zusammenhang die Forderung, sich mehr in Fragen und Tätigkeiten einzumischen, die alle betreffen, also auch sie: Erziehungs-, Haus- und Pflegearbeit, entsprechend auch stärker soziale Berufe aufzusuchen“ (Bartjes 2008, S. 21). Geschlechtergerechtigkeit bedeutet sowohl Gleichstellung in sozialen Berufen als auch Gleichstellung bei der Elternschaft.

Diskursiver Bezugspunkt ist das Ideal partnerschaftlich-egalitärer Geschlechterverhältnisse, in denen weder Männer noch Frauen qua Geschlecht auf spezifische Tätigkeiten und Zuständigkeiten festgelegt werden und traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilungen und Berufsterrains überwunden sind. Männer und Frauen sollen sich jenseits der herrschenden normativen Geschlechtsrollenstereotype

frei entwickeln können, d.h. dann auch: Es sollen nicht mehr allein die Frauen sein, die sich – professionell wie familial – um Kinder kümmern, sondern auch Männer sollen und können dies tun.

Mit dem gleichstellungspolitischen Argument wird eine grundsätzlich andere Perspektive in der Debatte mobilisiert. Während das sozialisationstheoretische Argument aus der Perspektive des Kindes und seiner Entwicklungsbedingungen spricht, bringt das gleichstellungspolitische Argument die gesellschaftskritische und -ethische Perspektive ein. Damit wechselt der diskursive Kontext vom entwicklungspsychologischen und elementarpädagogischen hin zum geschlechterpolitischen. Beide Kontexte stehen hierbei jedoch niemals gegeneinander, sondern verstärken sich wechselseitig.

In der Debatte über Männer in Kitas erfährt der gleichberechtigungspolitische Diskurs zwei spezifische Wendungen, die im Folgenden erläutert werden.

### 1.2.1 Gleichberechtigung auch für Männer

Die Gleichstellung der Geschlechter wird als „*Männermaßnahme*“ kontextualisiert und ist damit grundsätzlich anders ausgerichtet als im bisherigen geschlechterpolitischen Diskurs, in dem die Frage *weiblicher* Benachteiligungen dominant war und Maßnahmen zur Förderung von Mädchen und Frauen im Zentrum standen. Das Neue ist: Es geht jetzt darum, dass *Männern* – männlichen Fachkräften und Vätern – der Zugang zu „Frauen-Terrains“ eröffnet und erleichtert werden soll. Männer sollen den Beruf des Kita-Erziehers ergreifen können und sie sollen als Väter Kindererziehungsaufgaben übernehmen und damit auch am Kita-Leben der eigenen Kinder teilhaben können. Die Texte zum Thema „Männer in Kitas“ zeigen: Diese Zielperspektive wird insofern als konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming verstanden, als sie ein markantes Zeichen dafür setzt, dass tatsächlich die „Zeiten einer männerblinden Gleichstellungspolitik“ vorbei sind (Cremers/Krabel 2011, S. 2).

Damit wird die aktuelle Debatte mit einem Symbolwert aufgeladen, der weit über den unmittelbaren Fördergegenstand hinaus reicht: Sie ist erstens Beweis für die Existenz von männlichen Benachteiligungen und damit für eine soziale Realität, die im geschlechterpolitischen Diskurs lange völlig fehlte und auch jetzt durchaus umstritten ist; sie ist zweitens Beweis für das Ernstmachen mit einer neuen Gleichstellungs-

politik, die nun auch männliche Benachteiligungen sieht und angeht. Von daher geht es bei der Förderung von Männern in Kitas letztlich um noch mehr als nur um die gleichberechtigte Beteiligung von Männern an der familialen und institutionellen Erziehung und Bildung von Kindern – nämlich um ein eindrückliches Sinnbild der Umbrüche in der Geschlechterordnung und der Geschlechterpolitik.

Antriebsmoment für diese geschlechterpolitische Wendung ist zum einen die EU-Richtlinie des Gender Mainstreaming, die schon vor einigen Jahren die bisherige Frauenpolitik zur Geschlechterpolitik geöffnet hat (u.a. Rose 2003, S. 16 ff.). Zum anderen spielt aber sicherlich eine erhebliche Rolle, dass die aktuelle Bundesfamilienministerin Schröder seit Beginn ihrer Amtszeit durch ihre offensive Abgrenzung vom Feminismus (Schröder/Waldeck 2012) und ihre Fokussierung auf die Männer- und Jungenpolitik sich öffentlich profiliert. So erklärte sie in einem Zeitungsinterview: „Richtig ist (...), dass diese Regierung erstmals ausdrücklich eine Jungen- und Männerpolitik betreiben wird. (...) Einmal, weil eine moderne Familienpolitik ohne die Männer nicht funktioniert. Zum anderen wissen wir, dass nicht mehr wie früher Mädchen, sondern Jungen die Problemkinder sind. Sie bleiben häufiger sitzen, sind öfter ohne Ausbildung, machen seltener Abitur. Die Aufgabe von Politik muss sein, diese Benachteiligung abzubauen. Bei Mädchen haben wir viel erreicht, jetzt wollen wir bei den Jungen genauso viel erreichen. (...) Das schlechtere Abschneiden von Jungen liegt unter anderem daran, dass Kindergärten und Schulen weiblich dominiert sind“ (Spiewak 2010).

### 1.2.2 Geschlechtersensible Erziehung für eine geschlechteroffene Gesellschaft

Die Bemühungen um die Präsenz von männlichen Fachkräften und Vätern werden jedoch nicht nur ganz *unmittelbar* als Maßnahme zur Herstellung von Gleichberechtigung von Männern als Erwerbstätigen und als Eltern kontextualisiert, sondern sie werden auch als *mittelbare* Strategie der Gleichstellungsförderung bei Kindern entworfen. Die Präsenz von männlichen Fachkräften und Vätern in Kitas wird mit der Vision verknüpft, auf diese Weise Mädchen und Jungen freiheitliche und vielfältige Geschlechtsentwürfe jenseits traditioneller Geschlechternormen zu ermöglichen und sie auf den anerkennenden, solidarischen Umgang der Geschlechter miteinander vorzubereiten.

So heißt es beispielsweise bei Brock: „Wenn kleine Kinder erfahren können, dass Männer Gefühle zeigen können, trösten und verhandeln, dann ist das ebenso wichtig, wie wenn sie sehen, wie Frauen toben können, Interesse an der Funktionsweise von Autos haben und klare Ansagen machen. (...) So können sie das in ihr Selbstbild integrieren, was zu ihnen passt, weil die Angebote vielfältig sind und diese Signale von Frauen *und* Männern kommen“ (Brock 2011, S. 27). Ähnliches findet sich bei Martin Verlinden: „Ein Kind wird sich weniger von polarisierten Geschlechtersrollen einengen lassen, wenn es unmittelbar miterleben kann, wie ein Mann sich erfolgreich über traditionelle Rollengrenzen hinwegsetzt und dabei wenig spektakuläre, individuelle Verhaltensmuster bevorzugt“ (Verlinden 2006, S. 12).

Die zentrale Idee ist also, dass Kinder weniger rigide auf traditionelle Geschlechtersrollen festgelegt werden, wenn sie erstens Männer und Frauen als Bezugspersonen erleben und zweitens Männer und Frauen erleben, die in ihrer Interaktion mit den Kindern nicht den herkömmlichen Geschlechternormalitäten entsprechen: Die erfahrene geschlechterheterogene Beziehungsvielfalt erscheint als Scharnier zur Entwicklung einer befreiten Geschlechteridentität und geschlechteroffenen Gesellschaft.

In diesem Zusammenhang wird jedoch auch regelmäßig thematisiert, dass es letztlich nicht ausreicht, dass Kinder in den pädagogischen Institutionen und möglichst auch in der Familie Erfahrungen mit Männern machen, sondern dass immer spezifische Interaktions*qualitäten* dabei vonnöten sind. Erst mithilfe ausgewiesener Genderkompetenz bei den Fachkräften kann die kindliche Erfahrung mit dem männlichen Pädagogen zur gewünschten Entwicklungschance werden (Rohrman u.a. 2010, S. 5). Dazu gehört dann auch der häufige Hinweis, dass sich männliche Fachkräfte und Väter den Kindern außerdem auf „weibliche Weise“ zuwenden und Frauen mit Kindern „Männliches“ praktizieren müssen. Es geht also in der Debatte nicht nur darum, dass Kinder schlicht Erfahrungen mit beiden Geschlechtern machen sollen, sondern auch darum, dass die hierbei erlebten Geschlechterwesen selbst nicht den herkömmlichen Geschlechternormalitäten entsprechen – zumindest nicht durchgängig.

Dazu gesellt sich eine weitere Diskurskonstruktion: die Idee von der geschlechtersozialisatorischen Bedeutung der vom Kind erlebten erwachsenen Geschlechterinteraktion. Nur wenn Kinder sehen,

„wie ein gutes Miteinander von Frauen und Männern funktionieren kann“ (Rohrman/Lutze 2010, S. 32), können sie auch selbst ein „gutes Miteinander“ von Mädchen und Jungen und später von Frauen und Männern entwickeln. So wie Kinder die Art und Weise kopieren, „wie ihre Eltern miteinander umgehen“ (Neutzling 2008, S. 10), so kopieren sie auch die Art und Weise, wie ihre Pädagoginnen und Pädagogen miteinander umgehen. Damit rückt erstmalig die erwachsene *Beziehung* in den Fokus. Symptomatisch ist hierbei jedoch, dass dies in den untersuchten Textquellen letztlich nur relativ selten geschieht.

### 1.3 Argumentationsfigur: Sicherung des Fachkräftebedarfs

Noch einmal ganz anders gelagert ist eine letzte Argumentationsfigur der Debatte über Männer in Kindertageseinrichtungen. Männliche Fachkräfte zu fördern, wird hier mit dem Problem des allgemeinen Fachkräftemangels in Kindertageseinrichtungen verknüpft. Die Erhöhung der Zahl männlicher Fachkräfte wird somit zu einer Strategie, den drohenden Personalnotstand zu beheben. So heißt es beispielsweise in der Selbstdarstellung des Hamburger Projektes „Mehr Männer in Kitas“ unter anderem als Begründung für das Projekt: „Um freie Stellen in Kitas zügig wieder besetzen zu können, kann auf männliche Fachkräfte als Personalressource nicht länger verzichtet werden“ (Lange/Känner 2011, S. 6). Dies ist ein Argument, das eher am Rande und versteckt ausgesprochen wird, aber es ist eben ab und an auch zu finden. Dies gilt im Übrigen ebenfalls für den Kontext der Pflegeberufe, in dem die Erhöhung des Anteils der männlichen Pflegekräfte genauso begründet wird (Krabel/Stuve 2006, S. 7).

Diese Legitimationsfigur ist insofern aufschlussreich, als sie das Thema „Männer in Kitas“ nun arbeitsmarktpragmatisch verortet und damit geschlechtsneutralisiert. Während das sozialisationstheoretische und das gleichstellungspolitische Argument die Erhöhung der Anzahl von männlichen Fachkräften und Vätern in Kitas insofern stark geschlechtsspezifisch auflädt, als Männer gezielt als *Männer* anvisiert werden, verliert sich dies beim arbeitsmarktpragmatischen Argument wieder. Im Zentrum steht die Frage, wie der Personalnotstand zu lösen ist. Männer geraten hier vor allem in den Fokus, weil sie schlicht eine noch

nicht ausgeschöpfte Personalressource darstellen, und weniger, weil sie *Männer* sind. So kann es auch nicht verwundern, dass in diesem Kontext Väter nicht Thema sind.

Im Infotext zur Werbekampagne „Profis für die Kita“ heißt es denn zum Beispiel relativ geschlechtsneutral: „Der von der Bundesregierung geplante Ausbau der Plätze für Kinder, die jünger als drei Jahre sind, hat einen erheblichen Fachkräftebedarf ausgelöst“ (Profis für die Kita 2011, S. 33). Zwar visiert dann die konzipierte Plakatserie explizit Männer als Zielgruppe an, aber die Begründung ist völlig aus der geschlechterpädagogischen und geschlechterpolitischen Matrix herausgelöst. Ähnliche Argumente finden sich bei der Präsentation der Kampagne „Grosse Zukunft mit kleinen Helden“ (Nörber 2011). Auch hier wird zunächst der akute Fachkräftemangel als Legitimationsfolie dargestellt, um dann die Module der Werbekampagne vorzuführen. Auch hier gibt es zwar die explizite Einbeziehung des männlichen Erziehers als Zielfigur, aber keinerlei geschlechterfachliche und -politische Einbettung mehr.

Vor diesem Hintergrund offenbart sich in den vordergründig geschlechterfachlichen Argumenten eine versteckte arbeitsmarktpragmatische Dimension. Wenn es beispielsweise heißt, dass die Erhöhung des Männeranteils in sozialen Berufen „zur Erweiterung des Berufswahlspektrums und der Handlungsspielräume von Männern beitragen kann“ (BMFSFJ 2010, S. 14), dann wird einerseits ein Sozialisationsgewinn für Jungen angedeutet, andererseits verbirgt sich darin immer auch eine arbeitsmarktbezogene Funktionalisierung. Denn erst wenn junge Männer in ihrer Berufswahl hochgradig flexibel geworden sind, sind sie auch anpassungsfähig an die sich wandelnden Arbeitswelten.

Dazu kommt eine weitere Besonderheit: die Koppelung der Förderung von männlichen Fachkräften – in sozialen und pflegerischen Berufen – mit der Benachteiligtenförderung. In einer Broschüre zum Bundesmodellprojekt „Soziale Jungs“ heißt es: „In pflegenden Berufen ergeben sich insbesondere für junge Männer mit niedrigen Schulabschlüssen berufliche Perspektiven, die den Wegfall der klassischen männlich dominierten Berufe im technischen und handwerklichen Bereich ausgleichen könnten“ (Paritätisches Bildungswerk 2008, S. 7). Damit wird eine andere Seite im Ruf nach Männern in sozialen und pfe-

gerischen Berufen sichtbar: Der Zugang der Männer zu entsprechenden beruflichen Tätigkeiten soll helfen, die Arbeitsmarktkrise abzufedern und Männern, denen in den klassischen Männerberufen zunehmend Arbeitslosigkeit droht, eine berufliche Perspektive zu sichern. Verschiedene Förderkampagnen zielen denn auch ganz unmittelbar auf arbeitslose Männer ab, die in ihren herkömmlichen Berufen keine Vermittlungsperspektiven mehr haben. Das Land *Brandenburg* bietet eine Ausbildung für entsprechende Männer – zwischenzeitlich auch für Frauen – an, um dem drohenden Fachkräftemangel in den Kitas zu begegnen (Balluseck 2010). Zudem wurde vom BMFSFJ ein ähnliches Umschulungsprogramm aufgelegt (Mehr Erzieher in die Kitas, 2010). Es gibt also eine enge Allianz zwischen profanen Arbeitsmarktzwängen und der aktuellen Konjunktur des Themas Männerförderung in sozialen Berufen – wie wir dies unter umgekehrten Vorzeichen derzeit auch in den MINT-Berufen (Mathematik – Informatik – Naturwissenschaften – Technik) beobachten können, wenn hier die Frauenförderung vordringlich mit dem drohenden Fachkräftemangel begründet wird.

Besonders pikant wird diese Allianz jedoch durch die Verquickung der Männerförderung in Erziehungsberufen mit der Förderung benachteiligter Männer. Arbeitsmarktpolitisch mag sie zwar plausibel sein, professionspolitisch hat sie jedoch problematische Effekte. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) übt deshalb auch Kritik an den Umschulungsprogrammen für Männer: „Offenbar gibt man den Wettbewerb um gute Realschüler und Abiturienten auf und versucht erst gar nicht, sie von einer qualifizierten und zukunftsreichen Ausbildung abzubringen. Stattdessen schaut man in klassische und überproportional von Männern ausgeübte Gesellenberufe des Handwerks“ (Mehr Männer in Kitas – Modellprogramm mit Nebenwirkungen, 2010).

Wenn die Männer, welche die Kitas als neue Fachkräfte bereichern sollen, so unverblümt unter den Benachteiligten des Arbeitsmarktes gesucht – und gefunden – werden, bestätigt dies einmal mehr das sowieso vorhandene öffentliche Bild der fachlichen Arbeitslosigkeit und Minderwertigkeit dieses Berufsfeldes. Auch wenn dies so niemals explizit formuliert wird, werden auf diese Weise die Kindertageseinrichtungen unter der Hand zu Auffangbecken für problematische männliche Gruppen des Arbeitsmarktes gemacht. Und

wenn dies so unwiderrprochen möglich ist, spricht das nicht unbedingt für das Ansehen und Anspruchsniveau dieses Arbeitsfeldes.

## 1.4 Fazit: auffällige Merkmale des Diskurses

Nach der Rekonstruktion der zentralen Argumentationsmuster, mit denen die Förderung von männlichen Fachkräften und Vätern in Kitas legitimiert wird, sollen nun in einem weiteren Schritt ausgewählte Merkmale des Diskursmodus herausgearbeitet werden.

### 1.4.1 Konfliktloser Diskurs

Die untersuchten Texte zeichnen sich durch eine große Einhelligkeit aus. Obwohl die Publikationsdichte hoch ist, erfolgt der geführte Diskurs nahezu konfliktfrei. Es gibt bis dato kaum Kontroversen. Wenn es überhaupt kritische Beiträge gibt (z.B. Bentheim 2011, Neubauer 2011), dann äußern sie sich sehr verhalten. Dies ist sicherlich auch darauf zurückzuführen, dass die öffentliche Konjunktur zur Förderung von Männern in Kitas vordergründig unmittelbar dem entspricht, was Jungen- und Männerarbeit, Geschlechterpädagogik und Gleichstellungspolitik so lange eingefordert haben. Bei den entsprechenden Akteuren bleibt ein gewisses Erstaunen darüber, dass nun gewollt sein soll, wofür man lange nur Ablehnung erfahren hat (Bentheim 2011, S. 4).

Alle Texte folgen den gleichen Argumenten, wenn auch mit unterschiedlichen Variationen und Schwerpunkten: Die fehlenden Männer sind ein Defizit für die kindliche Entwicklung; es ist anzustreben, in der professionellen und familialen Erziehung die männliche Partizipation zu stärken; es gibt Ideen, wie man dies in der Kita-Praxis realisieren kann; es sind dabei ein paar Stolperfallen zu beachten. Die Gleichförmigkeit der Texte resultiert zum einen daraus, dass eine Reihe von exponierten Protagonisten sehr umfangreich publizieren, indem sie immer wieder ähnliche Textbausteine verwenden, zum anderen sind die wissenschaftlichen Bezugsquellen für alle Autorinnen und Autoren relativ ähnlich. Dennoch kann dies nicht vollständig erklären, warum es keine kritischen Einwürfe gibt.

Der Mangel an Kritik lässt sich als Indiz dafür lesen, dass der Diskurs offensichtlich in hohem Maß konsensfähig und plausibel ist. Doch muss dies auch nachdenk-

lich stimmen. Wenn diskursive Weiterentwicklungen nur dialektisch als Auseinandersetzung zwischen These und Antithese möglich sind, dann kann keine echte Debatte über Männer in Kitas stattfinden, weil keine Antithese in Erscheinung tritt. Dies führt zu ideellem Stillstand. Das spiegeln die Kampagnentexte in gewisser Weise auch wider. Zumindest lassen sich im Vergleich zwischen älteren und jüngeren Texten keine entscheidenden paradigmatischen Entwicklungsveränderungen erkennen. Bei den jüngeren Texten ist zwar sehr wohl der fachwissenschaftliche und empirische Horizont weiter und differenzierter, aber die Grundfigur ist unverändert.

#### 1.4.2 Konstruktionen zum Zusammenhang zwischen männlichen Fachkräften und Vätern

Die Debatte hat zwei Ziele und Zielgruppen: Zum einen geht es um die Erhöhung der Anzahl der männlichen Fachkräfte in Kitas, zum anderen um die Verstärkung der väterlichen Teilhabe in dieser Institution. Es gibt verschiedene Muster, diese beiden unterschiedlichen Zielperspektiven aufeinander zu beziehen.

Im ersten Muster gehen beide quasi ineinander auf: Was pädagogisch für die Präsenz der männlichen Fachkräfte in der Kita spricht, spricht auch für die Präsenz der Väter – und umgekehrt. Kindern tun sowohl professionell-männliche als auch familial-väterliche Beziehungsobjekte gut; an beiden mangelt es ihnen derzeit. Deshalb müssen die Anstrengungen dahin gehen, den Kindern *beide* Beziehungsobjekte zahlreicher zur Verfügung zu stellen, also dafür zu sorgen, dass mehr männliche Fachkräfte in den Kitas tätig werden und mehr Väter aktiv am Kita-Leben teilhaben.

Im zweiten Muster werden die professionellen männlichen Erzieher zu „Mentoren“ für Väter bei der Entwicklung aktiver Vaterschaft: „Ein pädagogisch engagierter Mann ist sowohl für Mädchen und Jungen in der Gruppe als auch für die ‚neuen Väter‘ ein wichtiges Vorbild“ (Verlinden 2006, S. 6). Bei einem Kindergartenleiter heißt es ähnlich: „Männliche Erzieher bilden eine Brücke für Väter und sind somit Modelle für ausgewogene männliche Erziehungsarbeit“ (Verlinden 2011, S. 15). Da die Beteiligung von Vätern in Kitas also noch keine Normalität darstellt, ist die Präsenz männlicher Fachkräfte umso wichtiger, weil hiermit männliche Kinderfürsorge ein Stück weit normalisiert wird, was wiederum für Väter die Beteiligung am Kita-Leben erleichtert. Interessan-

terweise findet sich diese Mentorenfunktion nicht umgekehrt in den Texten, d.h. es ist nicht vorstellbar, dass die Präsenz von Vätern in der Kita zu einer Brücke für die männlichen Fachkräfte werden könnte. Die Idee vom männlichen Erzieher als Stütze für den Vater in der Kita reproduziert also unter der Hand auch die herkömmliche professionelle Differenz – ein hierarchisches Beziehungsverhältnis, in dem der Erzieher dem Vater hilft.

Drittens existiert auch eine kompensatorische Figur: Vor dem Hintergrund der Befunde zur Abwesenheit der Väter in den Familien – besonders extrem im Fall der geschiedenen Eltern – wird der professionelle männliche Pädagoge zum männlichen Beziehungsobjekt des Kindes, das den Mangel des väterlichen Beziehungsobjektes ausgleichen soll und kann. „Für die Mütter kann er [der männliche Erzieher, L.R./F.S.] so ein Partner werden, für alleinerziehende Mütter gar als Partnerersatz fungieren und als unterstützendes Gegenüber. Das kann ihn wichtiger machen als die Erzieherin, weil sie eher in Konkurrenz zur Mutter tritt“ (Brock 2011, S. 26). Ähnliche Vorstellungen klingen in der Kurzumfrage an, die Martin Verlinden bei Expertinnen und Experten der Elementarerziehung durchführte (Verlinden 2011). Auf die Frage, welche Effekte der männlichen Erziehtätigkeit man vermutet, wurde zum Beispiel angeführt, dass männliche Erzieher „Papa-Ersatz“ sein können und mit ihnen angesichts der veränderten Familienkonstellationen erstmalig überhaupt eine beständige männliche Ansprechperson in das Leben vieler Kinder tritt (Verlinden 2011, S. 15).

Das Nebeneinander und Ineinandergreifen des „privaten“ und des „professionellen Mannes“ in der Debatte über Männer in Kitas ist allerdings aus verschiedenen Gründen fragwürdig. Es erschwert möglicherweise die wünschenswerte Professionalisierung dieser Institution und reproduziert einmal mehr die ideelle Nähe zwischen Kita und Familie: Männliche Fachkräfte in der Kita sind – folgt man den Texten – wie Väter für die Kinder, und Väter sind wie männliche Fachkräfte. Ihre gemeinsame Geschlechtszugehörigkeit macht sie prinzipiell ähnlich.

Diese Gleichsetzung von privaten und professionellen Beziehungen leistet den allgemeinen Verdächtigungen der mangelnden Professionalität der Kita-Pädagogik Vorschub. Sie verstellt zudem die kritische Thematisierung der unterschiedlichen Inte-

ressenskonstellationen der beiden Kampagnenteile. Während die Förderung der männlichen Fachkräfte in Kitas eine typische Top-down-Initiative ist, die der Kita-Pädagogik von externen (fach)politischen Akteuren – auch aufgrund der Leitzielvorgaben der EU-Politik – quasi verordnet wird, greift die Väterförderung eine Basis-Bewegung auf – so zumindest die Darstellung in den Texten. „Väter sind heute in viel stärkerem Ausmaß als früher an der Kindererziehung beteiligt. Nicht zuletzt durch die Neuregelung von Elternzeit- und Elterngeldregelungen wächst der Anteil von Vätern, die die Erziehung und Betreuung ihrer kleinen Kinder zumindest zeitweise übernehmen. Sie sind daher auch viel häufiger in Kitas anzutreffen“ (Cremers/Krabel 2011, S. 2). Die politischen Kontextualisierungen beider Kampagnenteile sind also höchst verschieden: Während die Förderung männlicher Fachkräfte anscheinend erst in der Kita implementiert werden muss, erscheint für die Förderung der Väter der Boden schon bereitet zu sein, weil Väter bereits auf die institutionellen Öffnungen warten.

#### 1.4.3 Zusammenhänge zwischen den Debatten über Männer in Kitas und Jungenförderung

Die Debatte über Männer in Kitas ist auch eine über die Förderung von *Jungen*. Während einerseits die Notwendigkeit männlicher Präsenz in pädagogischen Einrichtungen und in der Familie verhandelt wird, thematisiert man andererseits gleichzeitig das Problemfeld „Junge“.

Gerade angesichts dessen, dass – wie oben ausgeführt – die sozialisationstheoretische Begründung der Männerförderung in Kitas vorwiegend um die damit verbundenen Entwicklungsgewinne für Jungen kreist, schließt die Debatte über Männer in Kitas unmittelbar an die Medien- und Fachdebatte zu den „männlichen Verlierern“ und den neuen „Alpha-Mädchen“ (Rose/Schmauch 2005) an, die seit den PISA-Meldungen zu den schulischen Benachteiligungen von Jungen Anfang der Jahrtausendwende aufgebrochen ist. Jungen werden seitdem vor allem in der medialen Öffentlichkeit intensiv als das benachteiligte Geschlecht konstruiert, das der erhöhten Aufmerksamkeit und Förderung bedarf. Diese Diskursfigur wiederum stellt die Hintergrundfolie für die Debatte über Männer in Kitas dar. Der Fachdiskurs bleibt damit weiterhin gefangen in binären und konfrontativen Geschlechterkonstruktionen.

Dass die Debatte über Männer in Kitas als Debatte über Jungen geführt wird, hat aber auch damit zu tun, dass die entsprechenden Förderstrategien direkt an Programme der Jungenarbeit anknüpfen. Vor allem im Kontext der Förderung des männlichen Nachwuchses für den Erzieherberuf wird die Förderung von Männern in Kitas auch zu einem Ort der Legitimierung und fachpolitischen Stärkung von Jungenarbeit. Jungenarbeit stellt sich hierbei als einschlägig spezialisierter Fachakteur auf, der nicht nur zuständig ist für die Förderung von Jungen für soziale Berufe, sondern der auch über die erforderlichen Kompetenzen, geeigneten Konzepte und umfangreiche Erfahrungen verfügt, um diese Aufgabe zu übernehmen. „Wenn der Anteil der männlichen Fachkräfte in Kitas erhöht werden soll, wird es auch darum gehen, jungen Männern frühzeitig die Möglichkeit zu Praxiserfahrungen zu bieten. Sollen sie dadurch ermutigt werden, diese Berufswahl zu treffen, wird es erforderlich sein, sie bestmöglich zu begleiten und zu coachen“ (Melcher 2011, S. 21). Jungenarbeit beansprucht für sich, diese erforderliche Begleitung zu übernehmen und so abzusichern, dass perspektivisch mehr Jungen als bisher sich für den sogenannten Frauenberuf des Erziehers entscheiden.

Tatsächlich sind der Jungenarbeit mit den Bundesprojekten „Soziale Jungs“ und „Boys' Day“ neue attraktive Tätigkeitsfelder eröffnet worden – Projekte, die einen direkten Bezug zu den Bemühungen um die Erhöhung der Anzahl männlicher Fachkräfte in Kitas haben. So heißt es beispielsweise im Internetauftritt des Projektes „Sozial engagierte Jungs“ in *Rheinland-Pfalz*: „Es fehlen Männer! Oft ist diese Klage aus sozialen und pädagogischen Einrichtungen zu hören. Wo sind sie, die engagierten Männer? (...) Nicht nur den Kindern, auch dem Team einer Einrichtung kann es gut tun, wenn es geschlechtsgemischt besetzt ist. Um Männer für soziale Berufe zu interessieren, müssen wir bei den Jungen anfangen. Und genau hier setzt das Projekt ‚Sozial engagierte Jungs‘ an“ (Neue Wege für Jungs, 2005). Dies zeigt, wie Jungenarbeit und die Debatte über Männer in Kitas eine unmittelbare Allianz eingehen; dies wird aber in der Debatte selbst nicht zum Thema gemacht.

#### 1.4.4 Geschlechterpolarisierungen

Wenn die Erhöhung der männlichen Beteiligung in der Kita begründet wird, sind Konstruktionen zum Geschlecht zwangsläufig unentwegt präsent. Um die

Fördermaßnahmen zu legitimieren, greift man auf problematisierende Geschlechterdiagnosen zurück. So wird das Geschlecht als evidente soziale Kategorie identifiziert und reproduziert. Damit gerät die Debatte in das allgemeine Dilemma der Genderforschung, einerseits Geschlechterpolaritäten überwinden zu wollen und andererseits diese im Diskurs doch gleichzeitig zu reproduzieren. Dies wird als solches auch stellenweise in den entsprechenden Texten problematisiert, so zum Beispiel von Josef Aigner und Tim Rohrmann, wenn sie auf das „generelle Problem“ verweisen, „Männlichkeit“ und ihre Bedeutung für die pädagogische Beziehung zu bestimmen (Aigner/Rohrmann 2012, S. 13). „Geschlechtsspezifische Zuschreibungen sind schwierig und heikel, das Spannungsverhältnis von biologischen Vorannahmen und sozialkonstruktivistischen Thesen ständig präsent. Deshalb fällt uns schon allein die Frage nach dem Weiblichen und dem Männlichen – selbst bei Zugeständnis der enormen Variationsbreite innerhalb der Geschlechter – nicht leicht zu beantworten. Ohne Antworten darauf werden aber auch die wohlmeinenden Thesen, dass Männer in der Erziehung ‚einfach wichtig‘ seien, kaum zu begründen sein“ (ebd.). Was sich in dieser Äußerung andeutet, ist jedenfalls noch eine ungelöste Zukunftsaufgabe für den Fachdiskurs.

Im Rahmen der Diskursanalyse lässt sich jedoch – wie oben bereits angesprochen – nachweisen, dass die benutzten Geschlechterfiguren sehr stark bipolar bestimmt sind: Der Mann ist nicht nur anders als die Frau, sondern beide Geschlechter ergänzen sich in ihrer Verschiedenheit zu einem optimalen Ganzen. Dies sind differenztheoretische Vorstellungen, die in der Geschlechterforschung seit der poststrukturalistischen und sozialkonstruktivistischen Wende kontrovers diskutiert werden (u. a. Bilden 2001; Kelle 2000; Maierhofer 1995; Hark 1993; Gildemeister/Wetterer 1992; Butler 1991).

Völlig ungeachtet dieser geschlechtertheoretischen Entwicklungen wird in der Debatte über Männer in Kitas versucht, das „Andere des Mannes“ qualitativ zu bestimmen. So schreibt Tim Rohrmann: „Männer bringen frischen Wind ins Team und haben Interessen und Sichtweisen, die in Kindertagesstätten oft zu wenig berücksichtigt werden. Manche jungen- und männertypischen Interessen und Bedürfnisse kommen im normalen Kita-Alltag zu kurz, weil viele Frauen zu wenig darauf eingehen. Raufen und Toben, sich

für Handwerkliches und Technik begeistern, Klettern und körperliche Grenzen austesten: Das alles können Frauen zwar prinzipiell auch, aber oft haben sie dazu einfach keine Lust“ (Rohrmann 2005, o.S.). Männer bieten Kindern auch etwas Anderes, weil ihr Umgang mit Konflikten, Aggressionen und Macht spezifisch ist. „Es wird angenommen, dass Männer mit diesen Themen besser umgehen können. Tatsächlich setzen sich Männer nicht nur mehr durch, sondern ihre Entscheidungen werden auch von den Kindern oft eher akzeptiert“ (ebd.).

Besonders massiv treten jedoch jene bipolaren Geschlechterbilder in den Medientexten auf. So erklärt Ministerin Schröder im Interview mit dem *FOCUS*: „Ein Vater macht nun einmal manches anders, spricht anders und spielt andere Spiele als die Mutter – und das ist auch wichtig“ (FOCUS 2010, o.S.). Der Jungenforscher Holger Brandes wird im Online-Magazin *Stern.de* mit folgender Äußerung zitiert: „Männer sind häufig spontan anregender und spannender für die Kinder, sie machen unkonventionelle Dinge und haben weniger Angst als viele Frauen vor grobmotorischen Spielen und Rängeleien. Ein einfaches Beispiel: Männer werfen kleine Kinder höher, wenn sie mit ihnen spielen. Im Unterschied zur ‚Feinfühligkeit‘ von Frauen werden Kinder von Männern mehr herausgefordert, Männer gehen mit Kindern risikobereiter um. Das gefällt den Kindern, fördert auch ihr Lern- und Neugierverhalten“ (Männer! Arbeitet in Kitas! 2007, S. 1).

Dass die Medienkampagne mit so stark vereinfachenden und polarisierenden Geschlechterkategorien arbeitet, mag mit den Besonderheiten des Journalismus zusammenhängen, dennoch geschieht dies wohl auch deshalb so massiv, weil der wissenschaftliche Diskurs zum Thema „Männer in Kitas“ selbst bereits in diesem Schema konfiguriert ist.

Die binären Konstruktionen führen zu Folgeproblemen für Praxisansätze zur Förderung von Männern in Kitas. Wenn der Diskurs den Mann als das bereichernde *Gegenstück* zur Frau in der Kinderwelt aufbaut, um auf diese Weise den Ruf nach mehr Männern in Erziehung und Bildung zu legitimieren, wird der Mann textimmanent auf ein bestimmtes Sein, das sich vom weiblichen auf jeden Fall unterscheidet, festgelegt. Dass genau dieses in der Praxis passiert, davon berichten die Experten der Männerforschung im Kindergarten vielfach (u. a. Rohrmann 2006a, S. 121). „Die Reproduktion der Zweigeschlechtlichkeit spiegelt sich (...)

in Beschreibungen eines Pfleger- und Erzieheralltags wider, die sich zum Teil wie Kataloge geschlechtsspezifischer Zuschreibungen und Arbeitsanforderungen lesen. Erzieher werden in einem ‚Frauenberuf‘ gerade auf geschlechtstypische Arbeitsteilungen festgelegt und müssen dabei häufig die Hausmeistertätigkeiten übernehmen oder sind in der Arbeit mit Kindern oft für die Außenaktivitäten und den Sportbereich zuständig“ (Kasiske u.a. 2006, S. 36). Als Exoten im „Garten der Frauen“ sind sie ungewollt zu besonders männlichen Inszenierungen aufgefordert (ebd., S. 35).

Gleichzeitig gilt: Solange das Männliche als wünschenswerte Kontrasterfahrung für Kinder entworfen wird, heißt dies immer auch: Frauen können das „Anderere“, das im Mann identifiziert wird, nicht verkörpern. Damit wird Weiblichkeit zu einem homogenen Identitätsprogramm gemacht. Wenn beispielsweise festgestellt wird, dass Frauen zum Raufen, Toben, technischen Werkeln, Klettern und zu körperlichen Grenzüberschreitungen, die für Kinder wichtige Lernräume darstellen, oftmals „einfach keine Lust“ haben (Rohrman 2005, o.S.), mag dies für die derzeitige Situation in Kitas durchaus zutreffen. Doch könnte diesem Mangel im Prinzip auch ganz anders begegnet werden als mit dem Ruf nach Männern als Kompensation. Er könnte ebenso gut dazu animieren, *andere Frauen* für die Pädagogik zu gewinnen, die zu solchen Tätigkeiten Lust haben. Die Frage wäre dann nicht mehr nur die, warum keine Männer in der Kita arbeiten wollen, sondern auch, warum nicht andere Frauen dort arbeiten wollen, sondern offensichtlich nur die, die sich derzeit für diesen Beruf entscheiden – und zum Raufen und Ähnlichem keine Lust haben. Die institutionelle Entwicklungsherausforderung bestünde nicht mehr allein darin, Erziehung und Bildung zu einem Berufsfeld auch für Männer zu machen, sondern zudem für Frauen, die andere Geschlechtlichkeiten verkörpern als die der derzeit „typischen“ Erzieherin.

#### 1.4.5 Geschlechtliche Überdeterminierungen

In der Debatte über Männer in Kitas wird dem Geschlecht der Bezugspersonen des Kindes im Hinblick auf dessen Entwicklungsmöglichkeiten eine große Bedeutung beigemessen. Gleichwohl schafft dies ein spezifisches Dilemma für den Diskurs über Erziehung und Bildung in der Kita. Er wird sozusagen fixiert auf die Geschlechterfrage und lässt damit Fragen der Professionalisierung außen vor. Es fällt auf, dass es in

den einschlägigen Texten zwar sehr intensiv um den Wert männlicher Bezugspersonen für Kinder und die Notwendigkeit der stärkeren Beteiligung von männlichen Fachkräften und Vätern am Kita-Alltag geht, aber weniger um die Fragen, über welche Kompetenzen diese Personen verfügen sollten, um eine erfolgreiche Bildung, Betreuung und Erziehung der Kinder zu leisten. Gunter Neubauer merkt zu diesem Punkt kritisch an: „Im Vergleich zur Wirkung von Geschlechtszugehörigkeit wird (...) der Einfluss von Ausbildung und Profession, aber auch von Voreinstellungen und Hintergründen der Berufswahl unterschätzt. Das gilt für Männer und Frauen. Zu bedenken ist etwa, dass andere bzw. anders ausgebildete Frauen vermutlich auch anders erziehen würden als die bislang im Kita-Bereich tätigen Erzieherinnen“ (Neubauer 2011, S. 17). Hier deutet sich an, dass die Debatte über Männer in Kitas immanent den fachlichen Diskursraum begrenzt.

Dieses Dilemma wird in manchen Texten reflektiert. Wenn zum Beispiel angemahnt wird, dass nicht allein die Existenz von Männern in Kitas etwas ändert, sondern Konzepte diskutiert werden müssen; wenn kritisiert wird, dass in der Debatte stillschweigend vorausgesetzt wird, „dass Männer qua Geschlecht automatisch über eine (...) geeignete ‚Männlichkeit‘ oder ‚männliche Sicht‘ verfügen“ (Rohrman u.a. 2010, S. 4), dann sind dies Versuche, der offenkundigen Diskursfalle zu entkommen. Doch sie bleibt bestehen.

Die Debatte wirft hinter der vordergründigen Frage nach der männlichen Präsenz die universellere Frage nach der Präsenz des „Anderen“, vielleicht auch des „Fremden“ in der Kita auf. Sie macht zum Thema, dass die Kita bisher einen relativ engen Kulturraum repräsentiert, weil hier nur Frauen tätig sind. Und sie plädiert dafür, diese kulturelle Enge durch die offensive Integration des „anderen“ und „fremden“ Männlichen zu weiten. Damit steckt hinter der Debatte um Männer die viel weitreichendere Frage nach einem tief greifenden fachlichen Paradigmenwechsel in der Kita-Pädagogik: Wie können Kitas ihre bisherigen Praxis- und Diskursroutinen verlassen und Kindern vielfältigere und neue Erfahrungs- und Lernräume zur Verfügung stellen? Diese Erfordernisse nach Transformation der Institution „Kindertageseinrichtung“ werden durch die Debatte über Männer in Kitas stark geschlechtlich aufgeladen. Möglicherweise verhindert diese Fokussierung unbeabsichtigt die Erneuerung der Praxis in andere Richtungen.

## 2 Analyse der Praxis- und Forschungsprojekte

Im Themenfeld „Männer in Kitas“ existieren zahlreiche Praxis- und Forschungsprojekte, die sich auf unterschiedliche Art und Weise mit dem Thema auseinandersetzen. Ziel der Recherche und Analyse der Projekte war, deren Gemeinsamkeiten und Unterschiede vor dem Hintergrund ihrer Ziele und Vorgehensweisen offenzulegen.

### 2.1 Zur Vorgehensweise

Der erste Schritt war die Recherche nach *Praxisprojekten*, deren erklärtes Ziel die Förderung von Männern in Kindertageseinrichtungen ist. Dazu zählen:

- Projekte, welche die Anzahl männlicher Fachkräfte in Kitas erhöhen wollen;
- Projekte, die im Rahmen der Elternarbeit die Beteiligung von Vätern an den Geschehnissen in der Kita verbessern wollen;
- Projekte, die beide Ziele verfolgen.

Die anschließende Analyse der Dokumente hatte folgende Aufgaben:

1. Erfassen zentraler Informationen zum institutionellen Rahmen, zu Arbeitsansätzen und Ergebnissen
2. Herausarbeiten gemeinsamer Merkmale der Projekte über eine kategoriale Inhaltsanalyse (welche Angaben finden sich häufig, welche nicht?)
3. Schlussfolgerungen zum Stand der Projektpraxis zum Thema „Männer in Kitas“

Für diese Analyse wurden jene Praxisprojekte erfasst, die

1. in Deutschland tätig sind; zwar wurden auch einzelne Praxisprojekte anderer Länder berücksichtigt, soweit sie in der Debatte über Männer in Kitas häufig rezipiert werden, es wurde jedoch keine systematische und umfassende Recherche zu internationalen Projekten durchgeführt.
2. über Internetauftritte oder anderweitige Publikationsformen zugänglich sind.

3. ausreichende inhaltliche Informationen zum betreffenden Projekt bieten.
4. den Eindruck erzeugen, dass das Projekt in einen umfassenderen, langfristig angelegten fachlichen Entwicklungsprozess der jeweiligen Institution eingebettet und kein singuläres Ereignis ist.

Außerdem wurden *Forschungsprojekte* zum Themenkomplex „Männer in Kitas“ erfasst. Sie sind in einem weiteren Sinne insofern auch als Praxisprojekte zu begreifen, als die wissenschaftsbasierte Erkenntnisproduktion ein Element zur Entwicklung von Praxisinnovationen darstellt. Unter den Forschungsprojekten befinden sich ebenfalls internationale Studien.

Folgende Projekttypen wurden in die Analyse *nicht* einbezogen:

1. Projekte der Jungenarbeit zur Berufsorientierung: Der Ursprung dieser Projekte zur Erweiterung des (beruflichen) Handlungsspektrums von Jungen liegt vor der Kampagne zur Förderung von Männern in Kitas. Die Projekte zur Jungenarbeit werden jetzt auch als Fördermaßnahme zur Rekrutierung junger Schüler für soziale Berufe verortet. Dies gilt insbesondere für die Projekte des Boys' Day und für die Projekte der Freiwilligendienste für Schüler und junge Männer.
2. Projekte zur „Väterfreundlichkeit“ in Betrieben: Diese Projekte gehen bereits in die 1990er-Jahre zurück und bemühen sich um eine Gestaltung der Arbeitswelt, die es auch erwerbstätigen Männern ermöglicht, Familienarbeit zu leisten – und damit letztlich dann auch, am Kita-Leben der eigenen Kinder teilzuhaben. Exemplarisch sind hier die langjährigen Entwicklungstätigkeiten und Publikationen von und mit Harald Seehausen (u.a. Seehausen/Sass 2007; Seehausen 2011; Seehausen/Baisch 2011) hervorzuheben.
3. Projekte zur Kindertagespflege: Wie für die Kita lässt sich auch in der Kindertagespflege eine geringe Präsenz von Tagesvätern ausmachen. Hiermit hat sich ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt beschäftigt (Kuther/Wüst 2009), das aber trotz der inhaltlichen Nähe zur Kita-Problematik in die Auswertung nicht einbezogen wurde, weil es sich dabei um eine andere Form der institutionellen Kleinkindbetreuung handelt.
4. Projekte zur Gender-Pädagogik in der Kita, in deren Zentrum die geschlechtsspezifische Erziehung der Jungen und Mädchen steht.

Diese vier Projekttypen lassen sich zwar durchaus im weiteren Sinne als Förderansätze für männliche Fachkräfte und Väter in Kitas bezeichnen, wurden aber nicht berücksichtigt, weil sie als Praxisinitiative nicht unmittelbar aus der aktuellen Debatte um Männer in Kitas entstanden sind.

## 2.2 Ergebnisse der Dokumentenanalyse

Hervorzuheben ist zunächst, dass der Diskurs zu Praxis- und Forschungsprojekten in der deutschen Debatte über Männer in Kitas relativ international aufgestellt ist, vor allem in Bezug auf die Länder der EU. Dies ist in erster Linie den Veröffentlichungen und der Informationspolitik der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ zu verdanken. Damit wird deutlich, dass die Problemstellung nicht allein Deutschland beschäftigt, sondern auch andere Länder. Zudem versucht man, Erkenntnisse aus anderen Ländern für die deutsche Debatte fruchtbar zu machen. Die Projektanalyse zeigt aber gleichzeitig, dass die internationalen Anregungen nicht konsequent genutzt werden, da sich Erkenntnisse zur *erfolgreichen* Männerförderung in Kitas aus anderen Ländern in den deutschen Projektkonzepten kaum finden.

### 2.2.1 Allgemeine Merkmale des Quellenmaterials

Es existieren zahlreiche Texte mit vielfältigen Vorschlägen für Maßnahmen, die die Teilhabe von männlichen Fachkräften und Vätern in der Kita verbessern. Oftmals ist jedoch nicht ersichtlich, ob dies nur plausible Ideen sind, oder ob sie auf bereits praktisch erprobte Maßnahmen zurückgehen, die sich bewährt haben. Zu vermuten ist zwar oftmals, dass konkrete Praxiserprobungen vorausgingen, diese aber nicht als solche dokumentiert wurden. Die entsprechenden Veröffentlichungen haben damit eher den Charakter eines Ratgebers oder Praxishandbuchs.

Auch wenn solche Textmaterialien aus den oben genannten Gründen nicht in die Projektanalyse einbezogen wurden, liefern sie sehr wohl aufschlussreiche Informationen zu der diskursanalytischen Frage, wie denn eine gute Praxis zur Förderung männlicher Fachkräfte und von Vätern in Kitas in der Fachöffentlichkeit konstruiert wird. Für die inhaltliche Projektanalyse stellte die Empfehlungsliteratur insofern einen Bezugspunkt dar, als abgeglichen werden konnte,

inwiefern die Praxisinitiativen mit ihren Maßnahmenprogrammen das widerspiegeln, was als empfehlenswert verhandelt wird.

Für die eigentliche Dokumentenanalyse ist anzumerken, dass es sich bei dem untersuchten Material um Texte mit einer spezifischen Quellenqualität handelte, die den Erkenntnismöglichkeiten der Analyse gewisse Grenzen setzte. Dies zeigt sich anhand folgender Punkte:

#### – *Grammatik statt konkrete Praxis*

Die Informationen zu den Praxisprojekten entstammen entweder den öffentlichen Selbstdarstellungen der Projekte auf Internetseiten, in Flyern oder Presseberichten, die in der Regel zum Start von entsprechenden Initiativen publiziert wurden. Von daher liefern sie genau genommen selten Anhaltspunkte zur *real getätigten* Praxis, sondern vielmehr zur *angekündigten* Praxis. Zudem bleiben die Informationen weitestgehend programmatisch-abstrakt angesichts der räumlichen Begrenztheit von Selbstdarstellungen auf Internetseiten oder Flyern. Hier finden sich keine differenzierten Konzeptentwürfe mit präzisen Angaben zu Zielsetzungen, abgeleiteten Maßnahmen- und Zeitplanungen, eingesetzten Akteuren und Evaluationsansätzen.

#### – *Leerstelle: Wirkungen der Projektpraxis*

Die Mehrzahl der Projekte gehört in den Kontext des Förderprogramms des Europäischen Sozialfonds (ESF) „Männer in Kitas“, das erst 2011 mit Praxisprojekten startete. Deshalb liegen bislang keine Ergebnisse dazu vor, inwieweit die getätigte Praxis die gewünschten Effekte hat. Dennoch gilt auch für ältere Projekte, dass sich keine Evaluationen zu ihnen finden lassen. Offen muss hier bleiben, ob es diese nicht gibt oder ob sie nur nicht veröffentlicht wurden.

#### – *Unvollständige und unklare Informationen zu den Projekten*

Zur Erfassung der Projekte wurde ein thematisches Kategoriensystem entwickelt. Nicht bei allen Projekten gelang es jedoch, dieses vollständig auszufüllen, da in den entsprechenden Texten die erforderlichen Informationen nicht immer enthalten waren. Insbesondere die beiden Kategorien „Ziele“ und „Praxisansätze“ erwiesen sich bei der Erfassung als schwierig, da oftmals beide Ebenen nicht präzise differenziert waren und Angaben zur Praxis genau

genommen Zielformulierungen waren oder umgekehrt. In einigen Fällen waren auch zu der einen oder der anderen Rubrik keine Angaben auffindbar.

Die Informationen zu den recherchierten Projekten wurden in einer standardisierten Kategorienmatrix erfasst. Diese umfasste folgende Cluster: Projekttitle, Träger, Kooperationspartner, Ort, Zeitraum, Ziele, Förderung/Auftraggeber, Zielgruppe, Praxisansätze (bzw. Untersuchungsansätze bei den Forschungsprojekten), Ergebnisse (bei den Forschungsprojekten) und Sonstiges.

Eine Kategorie „Outcomes“, die Projektergebnisse dokumentieren sollte, wurde zwar zunächst versuchsweise erfasst, sie erwies sich aus den oben bereits dargestellten Gründen aber als relativ unergiebig. Hier fanden sich höchstens Verweise auf einzelne Publikationen, die im Rahmen des Projektes als Arbeitsprodukt entstanden waren. In der weiteren Untersuchung wurde deshalb auf diese Kategorie verzichtet.

Die Kategorie „Förderung/Auftraggeber“ konnte auch nicht in allen Fällen gefüllt werden, da entsprechende Angaben mehrmals fehlten.

Die Informationen zu den ergiebigen Kategorien wurden dann codiert, um eine inhaltsanalytische Auszählung vornehmen zu können.

Die vollständige Übersicht zu den Projekten mit den erfassten Informationen und den jeweiligen Codierungen findet sich im Anhang der Expertise. Am Ende der einzelnen Tabellen stehen die Angaben zu den Quelldokumenten, aus denen wir die Informationen für die jeweiligen Cluster entnommen haben.

Auf der Grundlage der Inhaltsanalyse wurde in einem letzten Arbeitsschritt die derzeitige Entwicklungssituation der Praxis zum Thema „Männer in Kitas“ qualitativ bestimmt. Zentrale Fragen waren hierbei:

- Welche Träger realisieren Praxisprojekte? Wer ist stark vertreten, wer weniger?
- Mit welchen Kooperationspartnern setzen sie dies um? Wer ist hier stark vertreten, wer weniger?
- Wer fördert die Praxisprojekte? Wer ist stark vertreten, wer weniger?
- Welche Ziele werden formuliert? Welche finden sich häufig, welche selten?
- Welche Praxisansätze werden genutzt? Welche finden sich häufig, welche selten?

Im Folgenden werden die einzelnen Ergebnisse der Dokumentenanalyse dargestellt.

**Tabelle 1: Anzahl der einzelnen Projekttypen**

Projekttyp	Gesamtanzahl der Projekte	davon aus dem ESF-Programm „MEHR Männer in Kitas“	davon international
Praxisprojekte zur Förderung von männlichen Fachkräften und Vätern in Kitas	9	8	
Praxisprojekte zur Förderung von Vätern in der Kita	3		
Praxisprojekte zur Förderung von männlichen Fachkräften	11	8	3
Werbekampagnen	3		
Qualifizierungsinitiativen	4		1
Forschungsprojekte	8		3
<b>Gesamt</b>	<b>38</b>	<b>16</b>	<b>7</b>

Quelle: eigene Darstellung

### 2.2.2 Projekttypen, Finanzierung und räumliche Verteilung

Tabelle 1 (s.S. 21) liefert eine Übersicht zum quantitativen Umfang der verschiedenen Projekttypen.

Die meisten Projekte haben die Förderung der männlichen Fachkräfte zum Ziel, wobei bezeichnenderweise viele Projekte dies mit der Förderung der Väter verbinden. Während sich elf Projekte *exklusiv* der Förderung männlicher Fachkräfte widmen, tun dies nur drei für die Zielgruppe der Väter. Die Anzahl der auf die Fachkräfte bezogenen Projekte erhöht sich noch einmal auf 18, wenn man auch die Werbekampagnen und Qualifizierungsinitiativen hinzurechnet, die schließlich ebenfalls explizit und exklusiv auf die Förderung männlicher Fachkräfte abzielen.

Bemerkenswert ist, dass die Projekte zur Förderung der Teilhabe von Vätern letztlich zu den älteren Praxisinitiativen gehören, wenn man die Angaben zu den Projektzeitpunkten sichtet. So lässt sich festhalten, dass die Praxisprojekte zur Förderung der Väter in Kitas letztlich eine längere Geschichte haben als die zur Förderung der männlichen Fachkräfte. Dies geht einher mit der Tatsache, dass auch der fachpolitische Diskurs zur Väterförderung – in der Familie, im Beruf, aber eben auch in der Kita – sehr viel älter ist (z.B. Gesterkamp u.a. 2003; Verlinden 2000; Bullinger 1996) als der zur Förderung männlicher Fachkräfte.

Gleichwohl ist auch zu konstatieren: Obwohl die Projekte zur Väterförderung zu den früheren gehören, die Väter schon länger Thema sind und in der Debatte über Männer in Kitas die Frage der Väterförderung sehr präsent ist, spiegelt sich dies zahlenmäßig nicht im Gesamtfeld der Projektansätze wider. Dies hängt jedoch ganz unmittelbar mit aktuellen förderpolitischen Rahmenbedingungen zusammen. Mit dem Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas“, das aus dem ESF finanziert wird und ein *arbeitsmarktpolitisches* Instrument der EU ist, wurde ein starker Motor für die Förderung männlicher *Fachkräfte* geschaffen. Dass die Hälfte der Projekte dennoch auch Väter als Zielgruppe anvisiert, ist vermutlich auf die starke und schon lang andauernde Debatte zu Vätern in Kindertageseinrichtungen zurückzuführen.

Werbekampagnen und Qualifizierungsinitiativen werden zwar bei zahlreichen ESF-Projekten als ein Ansatzpunkt unter mehreren genannt – dazu später mehr bei der inhaltsanalytischen Auswertung –, dennoch lassen sich auch Projektinitiativen ausmachen, die sich

auf diese Aufgaben besonders spezialisiert haben. Dabei ist jedoch zu beachten, dass ein Teil dieser Projekte nicht exklusiv als Männerförderung konzipiert ist, sondern dass hier zunächst die allgemeine Förderung des Nachwuchses für den Erzieherberuf im Zentrum steht. Im Zuge dessen erfolgt jedoch dann eine gezielte Ausrichtung auf die männliche Zielgruppe.

Beim Blick auf die internationale Projektsituation wird deutlich, dass diese sich ausschließlich auf die Frage der männlichen Fachkräfte konzentriert. Die Förderung der Beteiligung von Vätern ist in den anderen Ländern bislang kein Thema. Wie dies zu erklären ist, dazu können zum jetzigen Zeitpunkt nur vorsichtige Vermutungen angestellt werden, da – wie angesprochen – keine systematische Recherche zu den internationalen Projekten vorgenommen wurde. Möglicherweise spielen hier die unterschiedlichen Mutterschaftsideologien, Praxen der Kinderversorgung und Familienarbeit wie auch mütterliche und väterliche Erwerbspraxen in den Ländern eine Rolle. Dass in Deutschland die Debatte zur Beteiligung der Väter in den Kitas vergleichsweise so intensiv geführt wird, könnte damit zusammenhängen, dass in Deutschland die Kinderfürsorge stärker auf die Mütter zentriert ist als in vielen anderen Ländern.

Die Angaben zur finanziellen Förderung der Projekte, abgesehen von den Angaben bei den ESF-Projekten, sind vielfach nicht öffentlich zugänglich. Insgesamt ist festzustellen, dass bei der Entwicklung von Praxisprojekten die ESF-Förderung eine enorme Rolle spielt. Von den insgesamt 23 Praxisprojekten zur Förderung von männlichen Fachkräften *und* Vätern in Kitas, von Vätern in der Kita und von männlichen Fachkräften werden 16 – also etwa zwei Drittel – aus dem ESF-Programm finanziert. Des Weiteren finden sich noch Länder und Kommunen vereinzelt unter den Geldgebern.

Was die räumliche Verteilung der Projekte betrifft, so lässt sich zweierlei erkennen (vgl. Tabelle 2):

- Erstens werden in allen Regionen Deutschlands Projekte durchgeführt; bis auf zwei sind alle Bundesländer mindestens einmal vertreten, auch die Stadtstaaten *Bremen* und *Hamburg*. Ob eventuell bei der Auswahl der ESF-Modellprojekte regionale Quotierungen eine Rolle gespielt haben, ist uns nicht bekannt.
- Zweitens zeigen sich aber ein leichtes Nord-Süd-Gefälle und deutliches Ost-West-Gefälle.

**Tabelle 2: Räumliche Verteilung der Projekte<sup>1</sup>**

Bundesland	Anzahl der Projekte
Rheinland-Pfalz	
Saarland	
Mecklenburg-Vorpommern	1
Sachsen	1
Sachsen-Anhalt	1
Brandenburg	1
Thüringen	1
Bremen	1
Baden-Württemberg	1
Schleswig-Holstein	2
Hamburg	2
Bayern	2
Berlin	3
Niedersachsen	3
Nordrhein-Westfalen	4
Hessen	4

Quelle: eigene Darstellung

Hinsichtlich der regionalen Verteilung ist zudem zu erwähnen, dass fast alle Projekte in großstädtischen Regionen verortet sind. Dies ist darauf zurückzuführen, dass eine der Vorgaben für die ESF-Förderung war, dass das Modellprojekt in einer Großstadt tätig sein musste (Bentheim 2011, S. 5). Diese Konzentration der Praxisinnovationen auf großstädtische Räume ist zwar nachvollziehbar, weil hier der fachkulturelle und institutionelle Boden für entsprechende Förderinitiativen in Kitas besser bereitet ist als in der Provinz. Gleichwohl wird damit aber auch das Risiko erhöht, dass sich die zu beobachtenden Entwicklungsdifferenzen – was das Erreichen der Geschlechtergleichstellung in Kitas betrifft – zwischen Stadt und Land verstärken.

**2.2.3 Trägerkonstellationen der Praxisprojekte**  
Tabelle 3 listet die Träger der Projekte auf und stellt die Verteilung ihrer Häufigkeit dar.

<sup>1</sup> Bei dieser und den nachfolgenden Analysen wurden die Forschungsprojekte nicht einbezogen. Eine weitergehende Auswertung der Forschungsprojekte findet sich auf S. 31ff.

**Tabelle 3: Träger der Projekte**

Träger	Häufigkeitsverteilung bei den Praxisprojekten <sup>2</sup>
Freier Träger	9
Trägerverbund	8
Stadt/Kommune	6
Evangelischer Träger	5
Landesministerium	4
Fortbildungsträger	3
Trägerdachverband	2
Katholischer Träger	2
Jugendamt	1
Kita	1
Hochschule	1
Fachschule	1
Berufliche Förderung	1

Quelle: eigene Darstellung

Insgesamt bestimmen die freien Träger das Feld. Rechnet man die kirchlichen Träger<sup>3</sup> noch zu den freien Trägern hinzu, kommt man hier auf 16 Nennungen. Dahinter verbergen sich in der Regel Kita-Einrichtungen. Auch hinter dem Code „Trägerverbund“ steht häufig eine Kita. Zu vermuten ist, dass der Code „Stadt/Kommune“ oftmals auch eine Kita des öffentlichen Trägers bezeichnet. Damit dominieren zahlenmäßig Kita-Einrichtungen als Träger der Praxisprojekte. Öffentliche Träger wie „Stadt/Kommune“, „Landesministerium“ und „Jugendamt“ finden sich seltener. Dies würde bedeuten, dass vorwiegend freie Träger die Akteure sind, die Entwicklungsinitiativen zur Förderung von Männern in Kitas auf den Weg bringen.

Obwohl in der Debatte immer wieder hervorgehoben wird, wie bedeutend die Ausbildungspraxis für die Förderung von Männern im Berufsfeld der Kita ist, sind Hochschulen, Fachschulen, Fortbildungsträger und Berufshilfe kaum als Träger entsprechender Projekte vertreten. Ebenso erstaunlich ist, dass Träger der Männer- und Jungenarbeit, Väterninitiativen, Träger

der Väter- bzw. Familienbildung, aber auch Gleichstellungsbehörden gar nicht als Träger von Projekten auftreten, obwohl doch das Thema ganz unmittelbar in ihren originären Arbeitsbereich gehört.

#### 2.2.4 Kooperationspartner

Für die Analyse birgt diese Kategorie eine gewisse Unsicherheit. Angesichts dessen, dass manche ESF-Projekte sehr viele Kooperationspartner nennen (z.B. erwähnt das nordrhein-westfälische Projekt „Rolle vorwärts“ 24 Kooperationspartner, darunter ein Autohaus; das Stuttgarter Projekt „eMANNzipation“ führt elf Kooperationspartner auf, darunter eine Agentur für Messen), stellt sich die Frage, wie der Begriff der Kooperationspartner in den Selbstdarstellungen verstanden wird. Handelt es sich dabei tatsächlich um eine gemeinsame, kontinuierliche Praxisentwicklung oder werden dabei auch Akteure genannt, die die Vorhaben ideell unterstützen, punktuell hinzugezogen werden oder auch nur Sponsoren sind? Zumindest lassen die zum Teil sehr umfangreichen Listen zu Kooperationspartnern gewisse Zweifel daran aufkommen, dass es sich tatsächlich um konzeptionelle Arbeitsverbünde handelt.

Trotz dieser Bedenken entdeckt man beim Blick auf die Kooperationspartner Aufschlussreiches. Geht man davon aus, dass die Wahl von Kooperationspartnern

<sup>2</sup> Die Gesamtsumme in dieser Spalte liegt über der Gesamtzahl der untersuchten Praxisprojekte, da einzelne Praxisprojekte mehrere Träger aufweisen.

<sup>3</sup> Diese wurden *nicht* als freie Träger codiert.

unmittelbar etwas mit den jeweiligen Auftrags- und Expertiseprofilen der Projekte zu tun hat, bildet diese Wahl ein Stück weit ab, wie die Praxisentwicklung zum Thema „Männer in Kitas“ konkret strukturiert wird. Wer Kooperationspartner ist, was die Kooperationspartner institutionell verkörpern, welche Aufträge sie

haben, worauf sie spezialisiert sind – dies alles zeigt an, auf welchen konzeptionellen Wegen die einzelnen Projektakteure Strategien zur Gleichstellung der Männer in der Kita entwickeln wollen. Einen Überblick über die Kooperationspartner und ihre Häufigkeit gibt Tabelle 4.

**Tabelle 4: Kooperationspartner und ihre Häufigkeit**

Kooperationspartner	Häufigkeitsverteilung bei den Praxisprojekten <sup>4</sup>
Arbeitsbehörde	14
Fachschule	13
Gleichstellungsbehörde	10
Jugendamt	9
Schule	8
Fortbildungsinstitution	8
Männerarbeit/Jungenarbeit	7
Wohlfahrtspflege	6
Hochschule	6
Kita/s	5
Kirche	5
Landesministerium	4
Kita-Verbund	4
Wirtschaft	3
Stadt/Kommune	3
Gewerkschaft	3
Migrationsbehörde	2
Kita-Fachberatung	2
Jugendarbeit	2
Forschungsinstitut	1
Frauenarbeit/Mädchenarbeit	1
Väterinitiative	1
Schulsozialarbeit	1
Schul-/Bildungsbehörde	1
Jugendberufshilfe	1
Freiwilligendienst	1
Elternbeirat	1
Berufsverband	1

Quelle: eigene Darstellung

<sup>4</sup> Die Gesamtsumme in dieser Spalte liegt deutlich über der Gesamtzahl der untersuchten Praxisprojekte, da viele Projekte mehrere Kooperationspartner aufweisen.

Dass die Arbeitsbehörde der häufigste Kooperationspartner ist, belegt die große arbeitsmarktpolitische Bedeutung, die die aktuelle Debatte um Männer in Kitas hat. Dies konterkariert in gewisser Weise den öffentlichen Diskurs, als hier andere Argumente – nämlich sozialisationstheoretische und gleichstellungspolitische – sehr viel prominenter in Erscheinung treten, wie oben rekonstruiert wurde. Offen muss allerdings bleiben, worin der Kooperationsbeitrag der Arbeitsbehörde letztlich besteht, ob hier Reformimpulse innerhalb der Behörde entwickelt werden sollen, zum Beispiel bei der Berufsberatung, oder ob möglicherweise sogar Stellen in den Kitas mitfinanziert werden. Dennoch zeigt die Spitzenplatzierung der Arbeitsbehörde zumindest, dass diese Institution als Kooperationspartner offenbar besonders naheliegt und auch besonders zugänglich ist.

Angesichts dessen, dass die Debatte über Männer in Kitas so stark gleichstellungspolitisch konfiguriert ist, leuchtet es einerseits ein, dass Gleichstellungsbehörden und Männerarbeit/Jungenarbeit oft genannt werden, andererseits reicht ihr Wert dennoch nicht an den der Arbeitsbehörde heran. Zu erwähnen ist in diesem Kontext zudem, dass Frauenarbeit/Mädchenarbeit nur einmal als Kooperationspartner genannt wird. Dies mag einerseits insofern plausibel sein, als es bei der Förderung der Männer in Kitas um eine männliche Zielgruppe geht. Die Bedeutungslosigkeit der Frauenarbeit/Mädchenarbeit als Kooperationspartner würde dann systemlogisch der institutionellen Arbeitsteilung zwischen Männerarbeit/Jungenarbeit und Frauenarbeit/Mädchenarbeit entsprechen. Andererseits wirft die Marginalität der Frauenarbeit/Mädchenarbeit aber auch die Frage auf, ob Fördermaßnahmen für Männer in Kitas nicht auch ein Frauenfachthema sind oder sein müssten, denn die Erhöhung der Anzahl männlicher Fachkräfte und der Väter in Kitas betrifft doch immer auch Frauen und Mädchen sowie die Geschlechterverhältnisse insgesamt – sei es die kollegialen in den Teams, die privaten in den Familien und die der Kinder. So wie die Fachdebatte zu Männern in Kitas ohne Expertinnen der Mädchen- und Frauenarbeit geführt wird, so finden Praxisentwicklungen bislang auch ohne diese statt. Erst kürzlich gab es aus der Mädchenarbeit einen ersten Impuls zur Teilnahme an der Debatte zur Förderung von Männern in sozialen Berufen (Betrifft Mädchen, 2012).

Dass nur *eine* Väterinitiative – also ein Akteur, der auf Väterfragen spezialisiert ist – unter den Kooperationspartnern zu finden ist, muss etwas erstaunen. Es lässt sich zumindest als Indiz dafür lesen, dass bei der konkreten Praxisentwicklung zum Thema „Männer in Kitas“ der Aspekt der Förderung der Beteiligung von Vätern in der Kita nicht das gleiche Gewicht hat wie der Aspekt der Förderung männlicher Fachkräfte, obwohl er in der Debatte selbst stark profiliert ist und letztlich auch bereits eine längere Diskursgeschichte hat. Dazu passt auch der Befund, dass Fachschulen, bei denen die Fachkräfteförderung und weniger die Väterförderung im Mittelpunkt stehen dürfte, zu den zweithäufigsten Kooperationspartnern gehören. An der Verteilung der Kooperationspartner lässt sich also deutlich ablesen, dass das Muster der Diskursführung sich nicht unbedingt mit dem Muster der Praxisentwicklung deckt. Während der Diskurs die Bedeutung der männlichen Fachkräfte und der Väter gleichgewichtig exponiert, konzentrieren sich die Praxisentwicklungen eher auf die männlichen Fachkräfte. Dies bestätigt sich einmal mehr bei der Untersuchung der Projektziele, die im nächsten Abschnitt dargestellt wird.

Auch bei anderen, selten genannten Kooperationspartnern zeigt sich, dass der Diskurs nicht unbedingt die Praxispolitik konturiert. Obwohl in der Debatte als Ursache für den Mangel an männlichen Fachkräften unermüdlich auf die widrigen Arbeitsbedingungen des Berufes verwiesen wird, finden sich Gewerkschaften und Berufsverbände als die Akteure für Berufsreformen kaum unter den Kooperationspartnern. Und obwohl in den Empfehlungen zur Förderung von männlichen Fachkräften immer wieder der Zivildienst oder der Freiwilligendienst als strategisch günstige Institutionen genannt werden, um bei jungen Männern gezielt für soziale Berufe zu werben, erscheint der Freiwilligendienst nur einmal als Kooperationspartner.

Dass einmal ein Elternbeirat als Kooperationspartner genannt wird, macht in zweifacher Hinsicht nachdenklich. Erstens erinnert dies überhaupt wieder an die Existenz einer institutionellen Akteursgruppe im Kita-Kontext, die zweitens offenbar aber bei den Praxisentwicklungen außen vor bleibt. Ähnliches lässt sich für den Kooperationspartner „Kita-Fachberatung“ formulieren. Er wird nur zweimal von den Praxisprojekten aufgeführt. Damit ist ein wichtiger Akteur der Steuerung, Beratung und Begleitung der Kita-Praxis offensichtlich nur selten in die Projektentwicklungen eingebunden.

Zu guter Letzt zur Rolle der Schulen: Zählt man Schulen, Fachschulen, Hochschulen, Schul- und Bildungsbehörde sowie Schulsozialarbeit zusammen, erhält man 29 Nennungen. Damit erweisen sich die Bildungsinstitutionen als ein viel gefragter Kooperationspartner. Dies spiegelt zum einen eine starke Konzentration auf die Förderung des beruflichen Nachwuchses bei den Praxisprojekten wider, zum anderen wirft es aber auch die kritische Frage auf, ob damit möglicherweise systematisch verhindert wird, dass institutionelle und berufspolitische Veränderungen in der Kindertageseinrichtung offensiver verfolgt werden.

### 2.2.5 Zielsetzungen

Bei der Untersuchung der Projektziele (vgl. Tabelle 5) fällt auf, dass die genannten Ziele – und nicht erst die von uns codierten – sehr abstrakt formuliert und darüber hinaus meist nicht messbar sind. Während beispielsweise das Erreichen des Ziels „Erhöhung des Männeranteils in der Kita“ noch gut durch Kenn-

zahlen geprüft werden kann, erweist sich dies bei Zielen wie etwa „Zugangsverbesserung für Männer zum Erzieherberuf“, „Verbesserung Berufsimago“ oder „Verbesserung Arbeitsbedingungen Männer und Frauen“ als schwierig. Denkbar ist jedoch, dass in den Praxisprojekten sehr wohl für die ausgewiesenen Grobziele in einem weiteren Schritt Indikatoren erarbeitet wurden, um den Erfolg zu messen. Ob dies tatsächlich geschehen ist, muss allerdings an dieser Stelle offenbleiben.

Dass die Zielformulierungen letztlich so unscharf sind, hat zweifellos auch viel mit den allgemeinen Gepflogenheiten von öffentlichen Projektdarstellungen zu tun, die in der Regel genau in diesem Stil verfasst sind. Dennoch verweist dies möglicherweise auf ein tiefer liegendes allgemeines Problem der Konzeptentwicklung in sozialen Institutionen – nämlich das der Schwierigkeit, Arbeitsziele durch präzise Indikatoren evaluierbar zu machen.

**Tabelle 5: Zielsetzungen der Projekte**

Ziele	Häufigkeitsverteilung bei den Praxisprojekten <sup>5</sup>
Erhöhung des Männeranteils in Kita	17
Zugangsverbesserung für Männer zum Erzieherberuf	8
Verbesserung Berufsimago	8
Gendergerechte Praxis in Kita/Genderkompetenz bei Fachkräften	8
Sicherung des Fachkräftebedarfs in Kitas	6
Erhöhung des Männeranteils in Fachschule	4
Verbesserung Arbeitsbedingungen Männer und Frauen	3
Etablierung von GM (Gender Mainstreaming) in Institution	3
Förderung von Vätern in Kita-Elternarbeit	3
Erzieher zum Verbleib motivieren	2
Allgemeine Veränderung Geschlechterverhältnisse	2
Vernetzung von Institutionen	1
Erhöhung des Väteranteils in Kita	1

Quelle: eigene Darstellung

<sup>5</sup> Die Gesamtsumme in dieser Spalte liegt über der Gesamtzahl der untersuchten Praxisprojekte, da viele Projekte mehrere Zielsetzungen formulieren.

Der Blick auf die Ziele zeigt, dass das Thema der Förderung männlicher Fachkräfte an erster Stelle steht. Demgegenüber ist die Väterförderung deutlich randständiger. Auch anhand der Projektziele bestätigt sich also das, was oben schon formuliert wurde: Während der Diskurs über Männer in Kitas die Bedeutung der Väter und männlichen Fachkräfte gleichgewichtig exponiert, konzentrieren sich die Praxisentwicklungen doch deutlich auf die *männlichen Fachkräfte*.

Diese Fokussierung ist aus einem weiteren Grund zu problematisieren. Wie oben bereits angesprochen, verschwinden sowohl in der Fachdebatte als auch bei den Praxisprojekten *Frauen* als relevante Akteure im institutionellen System der Kita. Sie sind Kolleginnen, Anleiterinnen, Vorgesetzte oder auch selbst Praktikantinnen und Untergebene und als solche fortwährend alltägliche Interaktionspartnerinnen der zu fördernden Männer. Im Code „Gendergerechte Praxis in Kita/Genderkompetenz bei Fachkräften“ verbergen sich zwar Formulierungen, die *beide* Geschlechtergruppen der Fachkräfte und allgemeine geschlechtsspezifische Qualitätsentwicklungsziele einbeziehen, dennoch findet sich dieser Code nicht unbedingt häufig. Dieser Befund zeigt, dass die Praxisinitiativen zur Förderung der Männer in Kitas nicht unmittelbar verknüpft sind mit dem geschlechtsspezifischen Entwicklungsbedarf in der Institution. Offenbar werden männerspezifische Fördermaßnahmen zu einem großen Teil isoliert durchgeführt und nicht als Element der geschlechterbezogenen Veränderung eines institutionellen *Gesamtsystems* verstanden.

Die geschlechtsunspezifisch formulierten Ziele wie „Verbesserung Berufsimagen“, „Sicherung des Fachkräftebedarfs in Kitas“, „Verbesserung Arbeitsbedingungen Männer und Frauen“ oder „Vernetzung von Institutionen“ sind plausibel vor dem Hintergrund des häufigen professionspolitischen Arguments, dass der hohe Frauenanteil in Kitas eine Folge des negativen Berufsimagen und der schlechten Arbeitsbedingungen ist. Gleichwohl könnte es aber auch bestätigen, dass die aktuelle Debatte nicht allein durch den Aspekt der Männerförderung und geschlechterbezogenen Praxisentwicklung motiviert ist, sondern dass allgemeine berufspolitische Interessen und der drohende Fachkräftemangel unter der Hand stark mitagieren.

Völlig außen vor bleibt schließlich bei den Zielformulierungen die Perspektive der *Kinder*. Obwohl in der Debatte über Männer in Kitas die sozialisationstheo-

retische Begründung eine große Rolle spielt, finden sich keine Versuche, das Kind zum Ausgangspunkt der Zielformulierungen zu machen. So unterbleibt es, die Sicherung spezifischer Beziehungserfahrungen und Praxiserlebnisse, die im Fachdiskurs mit der Förderung männlicher Fachkräfte und der Väter in der Kita verbunden werden, in den Zielkatalog aufzunehmen. Dies zu tun, wäre sicherlich ungewöhnlich, könnte aber möglicherweise dazu beitragen, ganz neue, kindbezogene Kriterien für die Gleichstellung von Männern und Vätern in der Kita zu etablieren, die der Realisierung des Anliegens von einer anderen Seite her Nachdruck verleihen.

### 2.2.6 Arbeitsansätze

Wie versuchen nun die Praxisprojekte, männliche Fachkräfte und die Beteiligung von Vätern in der Kita zu fördern? Die Clusterung der in den Projektdarstellungen dokumentierten Praxisansätze ergibt ein bestimmtes Bild, das aus Tabelle 6 ersichtlich wird.

**Tabelle 6: Arbeitsansätze der Projekte**

Praxisansätze	Häufigkeitsverteilung bei den Praxisprojekten <sup>6</sup>
Imagekampagne/Berufsinformationen	18
Gender-Fortbildung/Supervision	14
Väterarbeit in der Kita/Bildungsangebote für Väter	11
Schülerwerbung	10
Männerförderung in Fachschule	8
Förderung beruflicher Quereinstiege	8
Vernetzung Fachkräfte	7
Unterstützung/Mentoring männlicher Fachkräfte	7
Vernetzung Institutionen	6
Lobbyarbeit	6
Genderqualifizierung der Kita-Praxis	6
Fachtagung	6
Vernetzung männliche Fachkräfte	5
Genderqualifizierung der Ausbildungsinhalte in Fachschule/Schule	5
GM in Institution	4
Gezielte Rekrutierung von Männern	4 davon 2 in norwegischen Quellen
Vater-Kind-Aktionen	3
Kooperation mit Schule	3
Erarbeitung von Fachtexten (u.a. Stellungnahmen, Best-Practice-Handreichung, Doku)	3
Kooperation mit Fachschule	2
Personalpolitische Bevorzugung von Männern	2 nur in norwegischen Quellen
Forschung zur Situation von männlichen Fachkräften	1
Verbindliche Zielvorgaben für Männerförderung	1 nur in norwegischen Quellen
Anreizsysteme für erfolgreiche Männerförderung	1 nur in norwegischen Quellen

Quelle: eigene Darstellung

6 Die Gesamtsumme in dieser Spalte liegt deutlich über der Gesamtzahl der untersuchten Praxisprojekte, da alle Projekte mehrere Arbeitsansätze formulieren.

Dass die Maßnahme „Imagekampagne/Berufsinformationen“ so sehr dominiert, wirft kritische Fragen auf. Erstens handelt es sich dabei um eine Maßnahme, bei der die öffentliche Konstruktion zum Beruf Arbeitsthema ist, nicht aber die konkrete Praxis mit ihren versteckten Praktiken, Männer auszuschließen, selbst. Es erscheint eigentümlich, ein Image der Kita-Profession entwerfen zu wollen, in dem männliche Fachkräfte präsent sind, wenn noch eine offene Entwicklungsaufgabe ist, wie Männer überhaupt erfolgreich, dauerhaft und als normale Erscheinung dort Platz finden können. Zweitens suggeriert dieser Praxisansatz, dass es ein falsches öffentliches Bild und unsachgerechte Informationen wären, die Männern den Zugang zu diesem Berufsfeld erschweren. Drittens gehören Imagekampagnen und verbesserte Berufsinformationen zu Maßnahmen, die letztlich relativ abgekoppelt von den Kita-Organisationen von einzelnen Spezialisten zu bearbeiten sind, ohne dass davon institutionelle Systeme berührt werden müssen. In den Empfehlungen der Fachliteratur zur Förderung von männlichen Fachkräften in Kitas werden zwar Imagekampagnen und Berufsinformationen auch angeregt, aber eine solch exponierte Bedeutung wie bei den untersuchten Praxisprojekten haben sie dort nicht.

Auch bei der zahlenmäßig an zweiter Stelle platzierten Praxismaßnahme „Gender-Fortbildung/Supervision“ stellen sich Fragen. Schließlich handelt es

sich hierbei um ein Instrument, das im Zuge der Herstellung von Genderkompetenz bei den Fachkräften schon länger eingesetzt wird. Die Frage ist, inwieweit bei dieser Maßnahme nicht einfach bereits Bekanntes fortgeführt wird. Zwar weisen die Texte der Debatte zu Männern in Kitas kontinuierlich darauf hin, dass die Entwicklung von Genderkompetenz ein wichtiger Ansatzpunkt zur Männerförderung in der Kita ist. Von daher leuchtet die häufige Nennung dieser Praxismaßnahme ein. Gleichwohl wäre noch zu prüfen, was genau eine Fortbildung im Bereich Genderkompetenz oder eine Supervision beinhalten muss, damit sie für männliche Fachkräfte und Väter die gewünschten positiven Folgen hat.

Was die Maßnahmen zur Förderung der Väter betrifft, so werden diese insgesamt seltener genannt als die zur Förderung der männlichen Fachkräfte, auch wenn das Cluster „Väterarbeit in der Kita/Bildungsangebote für Väter“ relativ hoch rangiert. Um die Gewichtungen der beiden Zielgruppen zu prüfen, wurden deshalb die Praxismaßnahmen erneut nach den Zielgruppen geclustert (vgl. Tabelle 7). Das Ergebnis zeigt, dass die Maßnahmen zur Förderung männlicher Fachkräfte überwiegen. Dies entspricht den Befunden der Auswertung in den anderen Kategorien, bei der ersichtlich wurde, dass der Schwerpunkt dort ebenfalls auf der Förderung männlicher Fachkräfte liegt.

**Tabelle 7: Zielgruppen der Projekte**

Zielgruppen	Häufigkeitsverteilung bei den Praxisprojekten
Männliche Fachkräfte	32
Väter	14
Jungen/junge Männer	10

Quelle: eigene Darstellung

Das Panorama der Praxismaßnahmen lässt sich als direktes Abbild der in der Fachliteratur ausgesprochenen Empfehlungen zur Förderung der Männer in Kitas lesen. Dies gilt zum Beispiel für die unterschiedlichen Vernetzungsaktivitäten, die Förderung der beruflichen Quereinstiege, Genderqualifizierungen, die Arbeit in Schulen und Fachschulen, das Mentoringssystem für männliche Fachkräfte, die Imagekampagnen und Berufsinformationen. Gleichwohl werden auch

einzelne Empfehlungen nicht umgesetzt. Eine Reihe von Maßnahmen wird jedenfalls ausschließlich in den Texten zu den *norwegischen Projekten* erwähnt. Dazu gehören „personalpolitische Bevorzugung von Männern“, „verbindliche Zielvorgaben für Männerförderung“ und „Anreizsysteme für erfolgreiche Männerförderung“. Auch die „gezielte Rekrutierung von Männern“ findet sich anteilig häufiger in den norwegischen Textquellen als in den deutschen.

Diese genannten Maßnahmen sind erstens explizit organisationsbezogen, setzen zweitens verbindliche Instrumente der Organisationsentwicklung voraus und sind drittens ein deutliches Signal zur männlichen Bevorzugung, um das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in der Kita perspektivisch auszugleichen. Dass diese Maßnahmen in den deutschen Praxisprojekten zum Teil gar nicht oder zumindest nur selten zu finden sind, muss in gewisser Weise verwundern, da die Erfahrungen mit den norwegischen Förderstrategien bereits eine Weile veröffentlicht sind und auch nachweisbar positive Effekte aufweisen (BMFSFJ 2010, S. 24), was für alle anderen Maßnahmen so nicht gilt. Warum bei den Bemühungen um die Erhöhung der Anzahl der männlichen Fachkräfte in Deutschland diese erfolgreichen norwegischen Strategien so wenig aufgegriffen werden, bleibt offen.

Hierzu passt, dass sowohl bei den Zielformulierungen als auch bei den Praxisansätzen Gender Mainstreaming nur eine nachrangige Rolle spielt. Dies ist verwunderlich, denn die Förderung von männlichen Fachkräften und der Beteiligung von Vätern in der Kita ist als originäre Aufgabe des Gender Mainstreaming zu begreifen – und gerade die Berichte zu den norwegischen Maßnahmen zeigen, dass hier die Männerför-

derung in Kitas sehr viel konsequenter als Aufgabe des Gender Mainstreaming konzipiert wird. Wenn dieses als Qualitätsentwicklungsinstrument in einer Organisation das Ziel hat, auf Personalebene und Adressatenebene Gleichstellung zu sichern, dann gehört das Thema „Männer in Kitas“ unmittelbar dazu. Dennoch fällt auf, dass in der einschlägigen Debatte und Praxis dieses Instrument, das noch vor Kurzem Theorie und Praxis der Kinder- und Jugendhilfe so intensiv beschäftigte (u.a. Ginsheim/Meyer 2001), nur marginal Thema ist. Es wird kaum eine diskursive und praktische Verbindung zwischen beiden Themenbereichen hergestellt – und dies, obwohl das gleichstellungspolitische Argument in der Debatte über Männer in Kitas präsent ist.

### 2.2.7 Forschungsprojekte

Für die in der Dokumentenanalyse erfassten Forschungsprojekte wird nun abschließend eine Analyse der favorisierten Forschungsfragen und Forschungsmethoden vorgelegt.

Im Hinblick auf die formulierten *Fragehorizonte* in den Studien fällt auf, dass diese stark auf die *männliche* Fachkraft als Gegenstand fokussiert sind. Tabelle 8 listet die Forschungsfragen auf und die Häufigkeit, mit der sie in den Studien jeweils formuliert werden.

**Tabelle 8: Fragestellungen in den Forschungsprojekten**

Forschungsfragen	Präsenzhäufigkeit in den Forschungsprojekten
Förderstrategien zu männlichen Fachkräften in Kita	4
Haltung der Kita/Eltern/Träger/Öffentlichkeit zu männlichen Fachkräften	3
Berufsmotivation von männlichen Fachkräften	2
Ursachen des Mangels an männlichen Fachkräften	2
Förderung von Männern in Ausbildung	1
Forschungsstand zu „Männer in Kitas“	1
Umgang der Fachkräfte mit Vätern und Müttern	1
Situation kinderbetreuender Männer (beruflich und privat)	1
Berufsbild von Fachkräften	1
Situation von Vätern (und Müttern) in Kita	1
Geschlechtsspezifisches Verhalten von männlichen und weiblichen Fachkräften	1

Quelle: eigene Darstellung

Das Forschungsinteresse richtet sich in erster Linie darauf zu erhellen, wie die Situation der männlichen Fachkräfte aussieht, wie sie von anderen gesehen werden, wie ihre Präsenz im Erzieherberuf zu verbessern ist. Väter in der Kita sind als Untersuchungsthema in den Forschungsprojekten nur sehr randständig präsent, obwohl die Debatte über Männer in Kitas sie doch intensiv thematisiert. Während die Problematisierung des Mangels an männlichen Fachkräften zu entsprechenden Forschungsprojekten führt, bleibt dies in Bezug auf die mangelnde Präsenz der Väter aus.

Damit zeigt sich ein Forschungsdesiderat. Zwar existiert mittlerweile eine umfangreiche Väterforschung, auf die sich die Debatte zu Männern in Kitas auch intensiv bezieht. Dies wurde in der Diskursanalyse bereits gezeigt. Doch die Situation von Vätern in Kitas ist nur wenig empirisch erforscht. Dennoch existiert durchaus Wissen zu diesem Themenkomplex. In den Texten zur Väterförderung in der Kita – seien es Handbücher, programmatische Texte, Projekt- und Erfahrungsberichte – finden sich zahlreiche Informationen dazu, was Väter in der Kita erleben, was sie einbindet oder auch auf Distanz gehen lässt, doch diese Materialien haben fast ausschließlich einen narrativ-episodischen Charakter. Was noch fehlt, sind systematische Studien.

Die Fokussierung auf die Situation der männlichen Fachkräfte in der Kita ist aus einem weiteren Grund kritisch zu hinterfragen. Sie vernachlässigt nämlich das

soziale System als Produzent der Unterrepräsentanz der männlichen Fachkräfte. Es ist nachvollziehbar, dass in dem Moment, in dem eine Problemgruppe identifiziert ist, diese dann auch zum bevorzugten Forschungsgegenstand wird. Doch die Unterrepräsentanz der männlichen Fachkräfte ist niemals nur Effekt besonderer Vorkommnisse bei Männern und damit auch nicht allein durch besondere Maßnahmen für Männer zu beheben, sondern sie beruht letztlich auf dem komplexen Interaktionsgefüge verschiedener institutioneller, personeller und dinglicher Akteure. Dies meint nicht nur die Interaktionen mit weiblichen Kolleginnen, sondern auch mit Eltern, Kindern, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Fortbildnerinnen und Fortbildnern, Supervisorinnen und Supervisoren sowie mit Lehrkräften. Und es meint schließlich auch die Auseinandersetzung mit den vorhandenen dinglichen und diskursiven Bedingungen der Elementar-erziehung, die in sozialen Situationen immer insofern einen Akteurstatus mit eigener Handlungsmächtigkeit innehaben, als sie selbst Produkte von sozialen Prozessen sind, normative Mitteilungen machen und wiederum soziale Reaktionen auslösen. Entsprechende Forschungsperspektiven werden derzeit unter dem Begriff der Agency-Forschung in den Sozialwissenschaften intensiv diskutiert (Raithelhuber 2008).

Des Weiteren ist für die in den Studien angewandten *Forschungsmethoden* festzuhalten, dass Befragungsinstrumente dominieren (vgl. Tabelle 9).

**Tabelle 9: Methoden der Forschungsprojekte**

Untersuchungsansätze	Präsenzhäufigkeit in den Forschungsprojekten
Befragung von Fachkräften	5
Befragung von Fachschülerinnen und Fachschülern	3
Literaturanalyse	3
Befragung von Arbeitgebern	2
Befragung von Eltern	2
Datenreport zur beruflichen Situation	2
Befragung von Schülerinnen und Schülern	1
Befragung von Schülern	1
Befragung von männlichen Fachkräften	1
Experimentelle Beobachtung	1

Quelle: eigene Darstellung

Befragt werden männliche und weibliche Fachkräfte und Fachschüler, aber auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Schülerinnen und Schüler sowie Eltern. Diese Erhebungsverfahren liefern umfangreiche Erkenntnismöglichkeiten zur Unterrepräsentanz der Männer in Kitas – das demonstrieren die Ergebnisse der Studien –, dennoch haben sie wie jedes wissenschaftliche Erhebungsinstrument auch ihre Grenzen.

Befragungen bilden die konstruierten Realitäten der Befragten ab, ihre Wahrnehmungen, Deutungen und Bewertungen von Situationen. Sie zeigen, was Menschen zu Themen denken und fühlen, was sie wünschen und ablehnen. Mit solchen Verfahren kann aber nicht abgebildet werden, was im Alltag der Kita oder auch der Fachschulen geschieht und wie hier in der konkreten Handlungspraxis und jenseits der bewussten Wahrnehmung und Absicht unentwegt geschlechtsspezifische Ein- und Ausschlüsse, Dominanzen und Marginalisierungen stattfinden, die dann zur Folge haben, was derzeit problematisiert wird – nämlich die zahlenmäßige Unterrepräsentanz der männlichen Fachkräfte und Väter in der Kita.

Um Wissen zu diesen Vorgängen zu generieren, bedarf es praxeologischer Forschungsansätze. Diese sind in den bisherigen Untersuchungsdesigns – bis auf eine Ausnahme – nicht zu finden. Sie könnten jedoch helfen zu verstehen, warum das Arbeitsfeld „Kita“ geschlechtsspezifisch so stark segregiert ist, obwohl doch die jüngsten Studien eine breite Zustimmung zur Präsenz von Männern in Kitas (Aigner/Rohrman 2012) und eine große Arbeitszufriedenheit bei den männlichen Erziehern (Uhrig/Englert 2007) ausmachen. Das zeigt, dass offensichtlich ideelle Haltungen und habituelle Praxis nicht unbedingt identisch sind.

Genau dies gehört zur Prämisse praxeologischer Forschung, davon auszugehen, dass Individuen ihre alltagsweltlichen Konstruktionen nicht notwendig reflexiv oder diskursiv verfügbar sind, sondern dass sie immer über Formen von implizitem Wissen oder *tacit knowledge* verfügen, das in ihr soziales Handeln eingelagert ist. Sie wissen, „wie es geht“, sich in einer Kultur kompetent zu bewegen, aber sie wissen es nicht zu erklären (Kelle 2004, S. 637). Beobachtungsverfahren bieten sich deshalb gut an, um *tacit knowledge* zur Geschlechterkultur im Kita-Alltag zu erheben, das sprachlich nicht zugänglich ist.

Wenn Forschungen zum Problemfeld „Männer in Kitas“ das Ziel haben, die bekannten geschlechtsspe-

zifischen Exklusionsvorgänge gegenüber männlichen Fachkräften und Vätern in der Kita zu erhellen, können praxeologisch-ethnografische Forschungen zweifellos innovative Beiträge liefern, die das vorhandene Wissen erweitern. Es ginge bei solchen Forschungen darum, die spezifischen sozialen Praktiken im Vollzug der Erziehung und Bildung in der Kita mithilfe ethnografischer Feldforschungsmethoden zu erfassen und in ihren sozialen Wirkungen zu analysieren. Dies umfasst nicht allein Beobachtungen der pädagogischen Akteure, ihrer Interaktionen untereinander sowie mit den Kindern und Eltern, dies schließt auch die Beobachtung der „Dinge“ – der Raumarchitektur, des Mobiliars und der Requisiten, der Angebotsprogramme, der Zeitpläne und der Leitbilder – ein, die soziale Räume ebenso nachhaltig strukturieren wie menschliches Handeln (Nohl 2011; Liegle 2003). Vielfache Anregungen für eine praxeologisch-ethnografische, genderbezogene Kita-Forschung können die Unterrichtsforschung, aber auch Forschungen aus anderen erziehungswissenschaftlichen Feldern liefern (u.a. Heinzel u.a. 2010; Breidenstein 2008; Hünersdorf 2008).

Das bislang einzige Forschungsprojekt mit einem Beobachtungsansatz setzt zwar den umfangreichen Befragungsstudien einen ersten wichtigen qualitativen und praxisorientierten Untersuchungsansatz entgegen. Dennoch erfüllt dieses Projekt insofern nicht die Kriterien praxeologisch-ethnografischer Forschung, als die Beobachtungen der pädagogischen Interaktionen zwischen Fachkräften und Kindern im Rahmen eines *experimentellen Labor-Settings* gemacht werden. Das heißt, die beobachteten Akteure werden nicht in ihrer natürlichen, alltäglichen Umgebung belassen, wie dies Bedingung der Ethnografie ist.

### 3 Resümee

Die Analyse der Debatte über Männer in Kindertageseinrichtungen sowie der entsprechenden Praxisprojekte offenbart eine Reihe von Punkten, die zeigen, dass die Bemühungen um eine geschlechtergerechte Erziehung und Bildung von Kindern sowie um die stärkere Einbeziehung von männlichen Fachkräften und Vätern in den Kita-Alltag widersprüchliche Effekte und Grenzen haben. Zusammengefasst lassen sich folgende Effekte feststellen:

– *Bipolare Geschlechterbilder*

Die Propagierung männlicher Beteiligung an der familialen und professionellen Erziehung und Bildung von Kindern, die einerseits einen eindeutigen geschlechterdemokratischen Impuls enthält, erzeugt andererseits in ihren Argumentationen unbeabsichtigt polare und essentialisierende Geschlechterbilder, die doch gerade überwunden werden sollen.

Dies hängt damit zusammen, dass bei den Begründungen für die männliche Präsenz vor allem auf die Unterschiede *zwischen* den Geschlechtern – sowohl beim Personal als auch bei Eltern und Kindern – abgehoben wird und damit den Geschlechtergruppen tendenziell spezifische und typische Merkmale zugeschrieben werden. Die diagnostizierten Merkmalsunterschiede sind damit nicht mehr *innerhalb* der gleichen Geschlechtergruppe vorstellbar. So werden in der öffentlichen Debatte teilweise unbeabsichtigt traditionelle Geschlechterklischees und geschlechtsspezifische Arbeitsteilungen reproduziert.

– *Geschlechtliche Überdeterminierungen: das Männliche als Verkörperung des „Neuen“ und „Anderen“*

Die Debatte über Männer in Kitas exponiert die Frage der Geschlechterpräsenz in der Kita als zentrale elementarpädagogische Fachfrage. Indem man die Erhöhung der Anzahl männlicher Fachkräfte mit der Hoffnung auf weitreichende Veränderungen für die Bildung, Betreuung und Erziehung insbesondere von Jungen verknüpft, werden universale fachliche Entwicklungsfragen der Kita-Pädagogik auf die Geschlechterfrage reduziert und damit letzt-

endlich unproduktiv verengt. Die Frage nach notwendigen Kompetenzen zur geschlechtersensiblen Erziehung in der Kita ist insofern verschoben auf die Präsenz männlicher Fachkräfte und von Vätern in der Kita. Zu bedenken ist hierbei, ob nicht dieser Wirkungszusammenhang umgekehrt genauso gilt: Wenn die Kita-Praxis verändert wird – und zwar, weil dies fachlich angemessen ist und nicht, weil damit die männliche Teilhabe verbessert werden soll –, wird die Kita zwangsläufig für männliche Fachkräfte und Väter attraktiver.

– *Exkurs: Freiluftkindergärten in Norwegen*

Dass dieser Mechanismus plausibel ist, beweisen die norwegischen Freiluftkindergärten, die auf dem Konzept der erlebnis- und abenteuerorientierten Outdoor Education basieren: Die Kinder halten sich während der gesamten Zeit und über das ganze Jahr mit ihren Erzieherinnen und Erziehern in offenen Naturräumen auf. In Deutschland findet dieses Konzept Anwendung in den Waldkindergärten. Die geschlechtsspezifische Besonderheit der Freiluftkindergärten ist, dass der Anteil an männlichen Fachkräften bei bis zu einem Drittel liegt (Rohrman 2010, S. 5).<sup>7</sup> Auch beim Kolding College, einer dänischen Ausbildungseinrichtung für Erzieherinnen und Erzieher, stieg der Anteil der männlichen Studierenden von 15% auf 24%, nachdem das College Sport, Bewegung und Naturkunde stärker curricular verankerte (BMFSFJ 2010, S. 31).

Pia Friis geht deshalb der Frage nach, warum sich mehr Männer in den Freiluftkindergärten finden: „Viele Männer sagen, dass sie das Gefühl haben, in der Natur ihren Beruf gemäß ihren eigenen Vorlieben ausüben zu können. In den Kindergärten ist es vielen Männern ‚zu eng‘, sie können nicht so mit den Kindern arbeiten wie sie gern möchten. Ein anderer Grund ist, dass Naturkindergärten ein ‚männliches Alibi‘ darstellen, wenn man in einem ‚weiblichen‘ Arbeitsfeld tätig ist. Ein männlicher Vorschulpädagoge, der mit einem Messer an seinem Gürtel herumläuft und seinen Hauptarbeitsplatz in einem lavvo [Zelt,

<sup>7</sup> Vor dem Hintergrund dieses Befundes erstaunt es, dass im Rahmen des ESF-Modellprogramms kein Waldkindergarten oder erlebnispädagogischer Verein als Träger oder Kooperationspartner auftritt und auch erlebnis- und naturpädagogische Arbeitsansätze nicht als Förderstrategie auftauchen.

einem Tipi ähnlich]oder an Bord eines Bootes hat, hat wenige Probleme mit seiner männlichen Identität“ (Friis 2008, S. 32).

Offensichtlich ist es für Männer einfacher, den Naturraum als pädagogischen Raum zu besetzen und dort mit Kindern zu arbeiten. Pia Friis sieht hier aber auch ein Dilemma: „Ein Kindergarten, in dem die Männer draußen im Wald mit den Kindern ein Lagerfeuer machen, während die Frauen im Haus sitzen und traditionellen Aktivitäten nachgehen, verstärkt allerdings ein konservatives Rollenmuster“ (ebd.).

Die Befunde zu den naturbezogenen Kita-Konzepten, die, ohne es explizit beabsichtigt zu haben, dennoch einen hohen Männeranteil aufweisen können, legen es nahe, genauer danach zu fragen, warum denn Männer den Regelkindergarten als „zu eng“ erleben und sich nur in Naturkindergärten passend fühlen. Hierzu ist unter anderem die von Pia Friis (ebd.) angesprochene „Hausfrauen“-Kultur“ der üblichen Kitas genauer in den Blick zu nehmen als ein institutionelles Setting, das offenbar einschränkend wirkt, weil es viele explorative, raumgreifende Tätigkeiten und ganzheitliche Sinneserfahrungen unmöglich macht.

- *Exponierte Männerfrage – übersehene Frauenfrage*  
Die geschlechtlichen Überdeterminierungen in der Debatte führen zu einer Konzentration des fachlichen Blicks und der Praxisansätze auf die männlichen Fachkräfte und Väter. Sowohl der Diskurs wie auch die Praxis in den untersuchten Projekten haben hier nachweislich ihren Schwerpunkt. Übersehen wird dabei, dass die Maßnahmen, durch die man sich eine Erhöhung der Präsenz von Männern in der Kita erhofft, letztlich auch für Frauen die Kita-Räume öffnen können.

Solange Kitas von ihrer Kultur her „Gärten der Frauen“ (Rohrman 2006a, S. 119) sind, sind sie für Männer, aber im Prinzip genauso für bestimmte Frauen, als Arbeitsort nicht attraktiv. Dies gilt für weibliche Fachkräfte wie auch für Mütter. Denn die „Gärten der Frauen“ sind genau genommen Gärten eines *bestimmten* Frauentypus. Damit entspricht die in der Kita praktizierte Frauenkultur keineswegs allen Frauen allein deshalb, weil sie Frauen sind. So wie es hier für Männer schwer ist, eine kulturelle Passung herzustellen, so trifft dies auch für Frauen

zu – nämlich für jene, deren Geschlechterhabitus ein anderer ist. Maßnahmen zur Beteiligung von mehr Männern am Kita-Beruf und -Alltag beinhalten deshalb grundsätzlich das Potenzial, auch andere Frauentypen als bislang zu erreichen und in die Kita einzubinden. Beispielsweise ist davon auszugehen, dass ein Outdoor-Konzept in der Kita auch einen anderen Typus von weiblichen Fachkräften hervorbringt und anzieht als den, der in der herkömmlichen Kindertageseinrichtung tätig ist.

- *Distanz zu Top-down-Strategien*

Sowohl in der Debatte als auch bei den Praxisprojekten zum Thema „Männer in Kitas“ spielen in Deutschland institutionell-formalisierte Top-down-Strategien, die für Organisationen verbindliche und präzise messbare Entwicklungsaufgaben vorgeben, bislang eine untergeordnete Rolle. Vielmehr konzentrieren sich die entsprechenden Überlegungen stark auf individuumsbezogene Ansatzpunkte. Das heißt, es werden Ansatzpunkte bevorzugt, bei denen die Veränderung des Individuums für die gewünschten institutionellen Veränderungen sorgt.

Vor diesem Hintergrund spielen zum Beispiel Genderqualifizierungen in den Kitas und Fachschulen, Werbe-Aktivitäten bei Schülern, Unterstützungsangebote für männliche Fachkräfte, Vernetzung der männlichen Fachkräfte und Bildungsangebote für Väter eine große Rolle bei den Bemühungen um die Erhöhung des Anteils von männlichen Fachkräften und Vätern in den Kitas. Entsprechende Maßnahmen haben ihre Berechtigung, doch stoßen sie auch an ihre Grenzen. Bezeichnenderweise ist es Norwegen – das die weitreichendsten formalisierten Top-down-Vorgaben zur Männerförderung in Kitas vorzuweisen hat –, das bei den Bemühungen um eine Erhöhung des Anteils von männlichen Fachkräften (Väter sind hier nicht die Zielgruppe) am erfolgreichsten ist: Im Schnitt beträgt der Anteil 9%, an einigen Orten sogar 20% (BMFSFJ 2010, S. 24). Für Deutschland wird die Diskussion solcher Maßnahmen gerade jetzt erst eröffnet (Hurrelmann/Schultz 2012) und sehr kontrovers geführt (Gegenposition z.B. Baar u.a. 2012).

Die Bemühungen um stärkere Präsenz von männlichen Fachkräften und Vätern in Kitas entsprechen den gesellschaftspolitischen Zielen einer geschlechterge-

rechten Gesellschaft und den Forderungen nach einer geschlechtersensiblen Erziehung und Bildung. Mit der in den letzten Jahren intensivierten Fachdebatte um Männer in Kitas und den damit einhergehenden Praxis- und Forschungsprojekten ist es gelungen, das Thema erfolgreich zu etablieren und an vielen Stellen eine wegweisende Praxis modellhaft zu entwickeln. Gleichwohl macht die vorgelegte Analyse des Fachdiskurses und der Praxisinitiativen deutlich, dass weiterhin offene Entwicklungsherausforderungen und -aufgaben für Fachdiskurs und Fachpraxis bestehen.

---

## 4 Literatur

---

- Ahnert, Lieselotte (2004): Bindungsbeziehungen außerhalb der Familie: Tagesbetreuung und Erzieherinnen-Kind-Bindung. In: Ahnert, L. (Hrsg.): Frühe Bindung. Entstehung und Entwicklung. München, S. 256–277
- Ahnert, Lieselotte/Pinquart, Martin/Lamb, Michael E. (2006): Security of Children's Relationships with Non-Parental Care Providers: A Meta-Analysis. In: CHILD DEVELOPMENT, 77. Jg., H. 3, S. 664–679
- Aigner, Josef Christian (2002): Der ferne Vater. Zur Psychoanalyse von Vatererfahrung, männlicher Entwicklung und negativem Ödipuskomplex. 2. korrigierte Aufl. Gießen
- Aigner, Josef Christian/Poscheschnik, Gerald (2011): Kinder brauchen Männer! Wozu eigentlich? In: psychosozial, Nr. 126/2011, S. 5–11
- Aigner, Josef Christian/Rohrmann, Tim (Hrsg.) (2012): Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern. Opladen u. a.
- Baar, Robert/Fuhr, Thomas/Michalek, Ruth/Schönknecht, Gudrun (2012): Genderkompetenz statt Quote. In: Hurrelmann, Klaus/Schultz, Tanjev (Hrsg.): Jungen als Bildungsverlierer. Brauchen wir eine Männerquote in Kitas und Schulen? Weinheim/München, S. 102–124
- Balluseck, Hilde von (2010): Qualifikationsrahmen, Quereinstiege und die (Männer-)Quote – Aktuelle Herausforderungen an die Ausbildung von ErzieherInnen (01.07.10). [www.erzieherin.de/qualifikationsrahmen-quereinstiege-und-die-maenner-quote.php](http://www.erzieherin.de/qualifikationsrahmen-quereinstiege-und-die-maenner-quote.php)
- Bartjes, Heinz (2008): Warum sind Männer in Erziehung, Bildung und Pflege wichtig? In: Freie und Hansestadt Hamburg (Hrsg.): Berufe in Erziehung, Bildung, Pflege – auch was für Jungs! Hamburg, S. 16–25
- Bentheim, Alexander (2011): Große Chancen und Möglichkeiten. Das Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“ – eine „gleichstellungspolitische Gesamtinitiative“. In: Switchboard. Zeitschrift für Männer- und Jungenarbeit, 23. Jg., H. 194, S. 4–5
- Betrifft Mädchen (2012): Hat Professionalität ein Geschlecht? Zur Debatte um mehr Männer in Erziehung und Bildung (Schwerpunktheft), 25. Jg., H. 1

- Bilden, Helga (2001): Die Grenzen von Geschlecht überschreiten. In: Fritzsche, Bettina/Hartmann, Jutta/Schmidt, Andrea/Tervooren, Anja (Hrsg.): Dekonstruktive Pädagogik. Opladen, S. 137–147
- Breidenstein, Georg (2008): Allgemeine Didaktik und praxeologische Unterrichtsforschung. In: Meyer, Meinert u.a. (Hrsg.): Neue Perspektiven der Didaktik (Sonderheft der Zeitschrift für Erziehungswissenschaft). Wiesbaden, S. 201–218
- Brock, Inés (2011): Männlichkeit als bereichernder und irritierender Impuls in der Kita. In: KiTa aktuell *spezial* 2/2011, S. 25–27
- Brock, Inés (2012): „Ich werde dich später heiraten“. Mädchen brauchen Männer als präsende Väter und als Bezugspersonen in der Kindertagesstätte. In: Sozial Extra 1–2/2012, S. 6–10
- Bullinger, Hermann (1996): Väterarbeit. In: Bullinger, H./Brandes, H. (Hrsg.): Handbuch Männerarbeit. Weinheim, S. 402–413
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2001): Die Rolle des Vaters in der Familie (Zusammenfassung des Forschungsberichtes). Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2010): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher (Autoren: Cremers, Michael/Krabel, Jens). Berlin
- Bundeswehrfachschule Berlin (Hrsg.) (o.J., Flyer): Staatlich anerkannte(r) Erzieher(in). Berlin
- Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt am Main
- Chodorow, Nancy (1985): Das Erbe der Mütter. Psychoanalyse und Soziologie der Geschlechter. München
- Cremers, Michael/Krabel, Jens (2011): Mehrmännliche Fachkräfte als gleichstellungspolitische Aufgabe. In: KiTa aktuell *spezial* 2/2011, S. 10–13
- Dammasch, Frank (2008): Jungen – das schwache Geschlecht? In: Psychoanalyse Aktuell, Online-Zeitung der Deutschen Psychoanalytischen Vereinigung DPV. [www.pschoanalyse-aktuell.de/kinder/jungen.html](http://www.pschoanalyse-aktuell.de/kinder/jungen.html)
- Dornes, Martin (2006): Die Bedeutung des Vaters für die Entwicklung des Kindes. In: Dornes, M.: Die Seele des Kindes. Entstehung und Entwicklung. Frankfurt am Main, S. 285–328
- Ehnis, Patrick/Beckmann, Sabine (2010): „Krabbeln lernen ich bei Mama, laufen dann bei Papa.“ Zur Einbeziehung von Vätern bei Elterngeld und Elternzeit – eine kritische Betrachtung. In: Feministische Studien 28, 2/2010, S. 313–324
- Eltern.de (2011): Männer in Kitas? Ja, aber ... [www.eltern.de/kindergarten/erziehung/maennlichebetreuer.html](http://www.eltern.de/kindergarten/erziehung/maennlichebetreuer.html) (06.12.11)
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2011): Werden tatsächlich Männer gebraucht, um Bildungsungleichheiten (von Jungen) abzubauen? In: Hadjar, Andreas (Hrsg.): Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten. Wiesbaden, S. 393–415
- Fegter, Susan (2012): Die Krise der Jungen in Bildung und Erziehung: Diskursive Konstruktion von Geschlecht und Männlichkeit. Wiesbaden
- FOCUS (2010): Familienministerin Kristina Schröder im Interview mit dem „FOCUS“. [www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aktuelles,did=140718.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aktuelles,did=140718.html)
- Foucault, Michel (1996): Die Ordnung des Diskurses. Frankfurt am Main
- Friis, Pia (2008): Männer im Kindergarten. Wie man sie anwirbt – und dafür sorgt, dass sie auch bleiben. Innsbruck
- Fthenakis, Wassilios E. (1985): Väter. Band 1: Zur Psychologie der Vater-Kind-Beziehung. München
- Ganß, Petra (2011): Männer auf dem Weg in die Soziale Arbeit – Wege nach oben? Die Konstruktion von „Männlichkeit“ als Ressource der intraberuflichen Geschlechtersegregation. Opladen
- Gesterkamp, Thomas/Nessbach, Agentur für Kommunikation/Verlinden, Martin/Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2003): Väter in Bewegung. Aspekte der neuen Vätergeneration. Düsseldorf
- Gildemeister, Regina/Wetterer, Angelika (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Traditionen – Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg im Breisgau, S. 201–254
- Ginsheim, Gabriele von/Meyer, Dorit (Hrsg.) (2001): Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin
- Grossmann, Klaus E./Grossmann, Karin (2002): Einflüsse von Bindungspersonen auf die Entwicklung

- von Gefühlen, Motiven und Perspektiven über den Lebenslauf. In: Kretz, Helmut (Hrsg.): *Lebendige Psychohygiene 2000plus*. München, S. 229–252
- Hark, Sabine (1993): Queer Interventionen. In: *Feministische Studien*, 11. Jg., H. 2, S. 103–109
- Heinzel, Friederike/Thole, Werner/Cloos, Peter/Königeter, Stefan (Hrsg.) (2010): „Auf unsicherem Terrain“. *Ethnographische Forschung im Kontext des Bildungs- und Sozialwesens*. Opladen
- Hünersdorf, Bettina/Maeder, Christoph/Müller, Burkhard (Hrsg.) (2008): *Ethnographie und Erziehungswissenschaft*. Weinheim/München
- Hurrelmann, Klaus/Schultz, Tanjev (Hrsg.) (2012): *Jungen als Bildungsverlierer. Brauchen wir eine Männerquote in Kitas und Schulen?* Weinheim/München
- Kasiske, Jan/Krabel, Jens/Schädler, Sebastian/Stuve, Olaf (2006): Zur Situation von Männern in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung in Deutschland. In: Krabel, J./Stuve, O. (Hrsg.): *Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung*. Opladen, S. 15–110
- Kelle, Helga (2000): Das ethnomethodologische Verständnis der Konstruktion der Geschlechterdifferenz. In: Lemmermöhle, Doris/Fischer, Dietlind/Klika, Dorle/Schlüter, Anne (Hrsg.): *Lesarten des Geschlechts. Konstruktion und Dekonstruktion in der erziehungswissenschaftlichen Geschlechterforschung*. Opladen, S. 116–132
- Kelle, Helga (2004): Ethnographische Ansätze in der erziehungswissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung. In: Glaser, Edith/Klika, Dorle/Pregel, Annedore (Hrsg.): *Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft*. Bad Heilbrunn, S. 636–650
- Kimmerle, Christoph (2012): Strahlender Ritter oder zweifelhafter Verdachtsfall. Zu den Dilemmata der Anerkennung sozialpädagogischer Arbeit im Spiegel der Wahrnehmung männlicher Erzieher. In: *Betrifft Mädchen* 1/2012, S. 26–30
- Kindler, Heinz/Grossmann, Karin (2008): Vater-Kind-Bindung und die Rollen von Vätern in den ersten Lebensjahren ihrer Kinder. In: Ahnert, Lieselotte (Hrsg.): *Frühe Bindung. Entstehung und Entwicklung*. München, S. 240–255
- KiTa aktuell *spezial* (2011): Schwerpunktheft zu „Männer als Fachkräfte im Elementarbereich“, 2/2011
- Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (2011): *Warum mehr Männer? Dritte bundesweite Fachtagung „Männer in Kitas“ am 23. Mai 2011 in Hamburg*. [www.koordination-maennerinkitas.de/die-koordinationsstelle/warum-mehr-maenner/](http://www.koordination-maennerinkitas.de/die-koordinationsstelle/warum-mehr-maenner/)
- Krabel, Jens/Stuve, Olaf (Hrsg.) (2006): *Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung*. Opladen
- Kuther, Ulrich/Wüst, Jürgen (2009): *Dokumentation: Männer in der Kindertagespflege. Ergebnisse des Gesamtprojektes*. Bensheim. [www.hessenstiftung.de/projekte/projektarchiv/tagesvaeter.htm](http://www.hessenstiftung.de/projekte/projektarchiv/tagesvaeter.htm)
- Lange, Andreas/Zerle, Claudia (2008): Väter im Familienalltag. Die Kluft zwischen Einstellung und Verhalten. In: *Forum Sexualaufklärung und Familienplanung. Informationsdienst der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA)*, 2/2008, S. 17–20
- Lange, Ralf/Känner, Silke (2011): Mindestens 20 Prozent. Zur Arbeit der Koordinierungsstelle des Hamburger Netzwerkes „MEHR Männer in Kitas“. In: *Switchboard. Zeitschrift für Männer- und Jungenarbeit*, 23. Jg., H. 194, S. 6–9
- Liegle, Ludwig (2003): Kind und Kindheit. In: Fried, Lilian/Dippelhofer-Stiem, Barbara/Honig, Michael-Sebastian/Liegle, Ludwig (Hrsg.): *Einführung in die Pädagogik der frühen Kindheit*. Weinheim/Basel, S. 14–53
- Maierhofer, Andrea (1995): *Geschlecht als Existenzweise*. Frankfurt am Main
- Männer! Arbeitet in Kitas! (2007). In: *Stern.de* (16.03.2007). [www.stern.de/politik/deutschland/erziehung-maenner-arbeitet-in-kitas-584878-print.html](http://www.stern.de/politik/deutschland/erziehung-maenner-arbeitet-in-kitas-584878-print.html)
- Männer in Kitas (2011): *Fortschritt oder Idealisierung? Ein Streitgespräch*. [www.erzieherin.de/maenner-in-kitas-fortschritt-oder-idealisation.php](http://www.erzieherin.de/maenner-in-kitas-fortschritt-oder-idealisation.php)
- May, Michael (2008): Studenten, hegemoniale Männlichkeit und Soziale Arbeit. In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 1/2008, S. 15–29
- Mehr Männer in die Soziale Arbeit!? *Kontroversen, Konflikte, Konkurrenzen* (2011): *Tagung an der Fachhochschule Frankfurt am Main am 24. Juni 2011. Vortragsfolien der gleichnamigen Tagung unter: [www.gffz.de/1\\_3\\_42.html](http://www.gffz.de/1_3_42.html)*
- Mehr Männer in Kitas – *Modellprogramm mit Nebenwirkungen* (2010): [www.gew.de/Mehr\\_Maenner\\_in\\_Kitas\\_-\\_Modellprogramm\\_mit\\_Nebenwirkungen.html](http://www.gew.de/Mehr_Maenner_in_Kitas_-_Modellprogramm_mit_Nebenwirkungen.html) (06.12.11)

- Melcher, Marc (2011): Jungen und junge Männer im Sozialpraktikum in der Kita. In: KiTa aktuell *spezial*, 2/2011, S. 20 f.
- Meuser, Michael (2009): Vaterschaft und Männlichkeit: (Neue) Väterlichkeit in geschlechtersoziologischer Perspektive. In: Jurczyk, Karin/Lange, Andreas (Hrsg.): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen! Gütersloh, S. 79–93
- Meyer, Christine (2006): „Also, als Mann im Kindergarten, die Kinderherzen fliegen einem sofort zu.“ Männer in Frauenberufen und ihr Beitrag zur Professionalisierung personenbezogener Dienstleistungsberufe in Erziehung, Pflege und Sozialem. In: neue praxis, 3/2006, S. 269–285
- Minister of Education (Hrsg.) (2008): An Action Plan for Gender Equality in Kindergarten and Basic Education 2008–2010. Norwegen
- Moser, Peter (2008): Jungen – Helden im Frauenland? In: klein & groß, 11/2008, S. 40–43
- Nave-Herz, Rosemarie (2004): Ehe- und Familiensoziologie. Weinheim/München
- Netzwerk Kinderbetreuung der Europäischen Kommission (Hrsg.) (1996): Qualitätsziele in Einrichtungen für kleine Kinder. Brüssel
- Neubauer, Gunter (2011): Wozu brauchen Kinder Männer? In: Switchboard. Zeitschrift für Männer- und Jungenarbeit, 23. Jg., H. 194, S. 16–17
- Neue Wege für Jungs (2005): [www.neue-wege-fuer-jungs.de/layout/set/print/Startseite/Herzlich-Willkommen-im-Netzwerk-Projekt-Sozial-engagierte-Jungs](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/layout/set/print/Startseite/Herzlich-Willkommen-im-Netzwerk-Projekt-Sozial-engagierte-Jungs) (25.05.12)
- Neutzling, Rainer (2008): Jedes Kind braucht einen Vater (auch wenn er nicht da ist). In: Forum Sexuaufklärung und Familienplanung. Informationsdienst der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA), 2/2008, S. 10–16
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (Hrsg.) (2009): Väterarbeit in Niedersachsen – Ein Handbuch. Hannover
- Nörber, Martin (2011): GROSSE Zukunft mit kleinen HELDEN. In: KiTa aktuell *spezial*, 2/2011, S. 16–17
- Nohl, Arnd-Michael (2011): Pädagogik der Dinge. Bad Heilbrunn
- Paritätischer Bildungswerk Bundesverband (Hrsg.) (2008): Freiwilligendienst von Schülern. Frankfurt am Main
- Petzold, Matthias (2002): Vaterschaft heute. [www.familienhandbuch.de](http://www.familienhandbuch.de)
- Profis für die Kita (2011): In: Erziehung und Wissenschaft, 3/2011, S. 33
- Rabe-Kleberg, Ursula (2005): Feminisierung der Erziehung von Kindern. Chancen oder Gefahren für die Bildungsprozesse von Mädchen und Jungen. In: Sachverständigenkommission Zwölfter Kinder- und Jugendbericht (Hrsg.): Entwicklungspotenziale institutioneller Angebote im Elementarbereich. Band 2, München, S. 135–172
- Raithelhuber, Eberhard (2008): Von Akteuren und agency – eine sozialtheoretische Einordnung der structure/agency-Debatte. In: Homfeldt, Hans-Günther/Schröer, Wolfgang/Schwepe, Cornelia (Hrsg.): Vom Adressaten zum Akteur. Opladen, S. 17–45
- Rieske, Thomas Viola (2011): Bildung von Geschlecht. Zur Diskussion um Jungenbenachteiligung und Feminisierung in deutschen Bildungsinstitutionen. Eine Studie im Auftrag der Max-Träger-Stiftung. Frankfurt am Main
- Rohrmann, Tim (2005): Wofür ein Mann gebraucht wird ... In: Textor, Martin R. (Hrsg.): Kindergartenpädagogik – Online-Handbuch, ohne Seitenangabe. [www.kindergartenpaedagogik.de/1352.html](http://www.kindergartenpaedagogik.de/1352.html)
- Rohrmann, Tim (2006a): Männer in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen: Bestandsaufnahme und Perspektiven. In: Krabel, Jens/Stuve, Olaf (Hrsg.): Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung. Opladen, S. 111–133
- Rohrmann, Tim (2006b): Männer in Kindertageseinrichtungen. In: Mehr Männer in die pädagogische Arbeit. Dokumentation der Fachtagung vom 24. Juni 2006 in Frankfurt am Main, S. 6–25
- Rohrmann, Tim (2010): Männer in der Elementarpädagogik – Ein internationaler Überblick. Vortrag auf der Fachtagung „Kinder brauchen Männer“ des Forschungsprojektes „elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern“ am 11. Juni 2010 in Innsbruck, Österreich
- Rohrmann, Tim/Cremers, Michael/Krabel, Jens (2010): Männer in Kitas – welche Bedeutung hat das Geschlecht pädagogischer Fachkräfte? In: ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit, 2/2010, S. 1–12. [www.koordination-maennerin-kitas.de/uploads/media/CremersKrabelRohrmann-ARCHIV-2-2010\\_02.pdf](http://www.koordination-maennerin-kitas.de/uploads/media/CremersKrabelRohrmann-ARCHIV-2-2010_02.pdf)

- Rohrman, Tim/Lutze, Claudia (2010): Starke Mädchen – starke Jungen! Geschlechterbewusste Pädagogik als Schlüssel für Bildungsprozesse in der Kita. Berlin
- Rolfe, Heather (2005): Men in childcare. National Institute of Economic and Social Research, Working Paper Series, No. 35
- Rose, Lotte (2003): Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit. Weinheim/Basel/Berlin
- Rose, Lotte/Schmauch, Ulrike (Hrsg.) (2005): Jungen – die neuen Verlierer? Auf den Spuren eines öffentlichen Stimmungswechsels. Königstein/Taunus
- Schaffer, Hanne (2010): Männer und Männlichkeiten in der sozialen Arbeit. Vortrag auf der Tagung der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA) in Freiburg im Breisgau 2010. Unveröff. Ms.
- Schneider, Ulrich Johannes (2000): Foucaults Analyse der Wahrheitsproduktion. In: Internationale Zeitschrift für Philosophie, 1/2000, S. 6–17
- Schröder, Kristina/Waldeck, Caroline (2012): Danke, emanzipiert sind wir selber! Abschied vom Diktat der Rollenbilder. München
- Seehausen, Harald (2011): Mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Männerleben. Das Aktionsforum „Männer & Leben“ in der Region Rhein-Main. In: Hessenstiftung – Familie hat Zukunft (Hrsg.): Die ersten 10 Jahre. Festschrift. Bensheim, S. 76–81
- Seehausen, Harald/Baisch, Volker (2011): Väternetzwerke in Unternehmen. In: Hessenstiftung – Familie hat Zukunft (Hrsg.): Die ersten 10 Jahre. Festschrift. Bensheim, S. 68–75
- Seehausen, Harald/Sass, Jürgen (2007): Die Väterthematik im Unternehmen: Salonfähig, aber nicht „betriebsfähig“. In: Commerzbank AG/Seehausen, H. (Hrsg.): Neue Wege für Väter. Studienergebnisse und Erfahrungen aus der Praxis. Frankfurt am Main
- Spiewak, Martin (2010): Ein Tag für Kerle (Interview mit Familienministerin Schröder). In: DIE ZEIT vom 22.04.2010. [www.zeit.de/2010/17/B-Schroeder-Interview/komplettansicht?print=true](http://www.zeit.de/2010/17/B-Schroeder-Interview/komplettansicht?print=true) (10.05.12)
- Stambolis, Barbara (2007): Söhne und Väter: vom Umgang mit Verlusterfahrungen bei ‚Kindern des Zweiten Weltkriegs‘. Vortrag auf der 5. Tagung von AIM-Gender Stuttgart-Hohenheim, 13.–15. Dezember 2007. [www.fk12.tu-dortmund.de/cms/ISO/de/arbeitsbereiche/soziologie\\_der\\_geschlechter\\_verhaeltnisse/Medienpool/AIM-Beitraege\\_fuenfte\\_Tagung/stambolis.pdf](http://www.fk12.tu-dortmund.de/cms/ISO/de/arbeitsbereiche/soziologie_der_geschlechter_verhaeltnisse/Medienpool/AIM-Beitraege_fuenfte_Tagung/stambolis.pdf)
- Strohmaier, Jürgen (2003): Sind Sozialpädagogen „neue“ Männer? Konstruktion von Männlichkeit im Feld Sozialer Arbeit. Gender Studies – Interdisziplinäre Schriftenreihe zur Geschlechterforschung, Band 1, Hamburg
- Strohmeier, Johannes (o.J.): Väter in Kindertagesstätten. In: [www.familienhandbuch.de/cms/kindertagesbetreuung\\_vater.pdf](http://www.familienhandbuch.de/cms/kindertagesbetreuung_vater.pdf)
- Uhrig, Kerstin/Englert, Wolfgang (2007): Pilotstudie. Motivationslage männlicher Fachkräfte und Evaluierung von Personalgewinnungsmaßnahmen für männliche Fachkräfte im Tätigkeitsbereich von Kindertageseinrichtungen in städtischer und freier Trägerschaft in Frankfurt am Main (hrsg. von der „Hessenstiftung – Familie hat Zukunft“). Frankfurt am Main
- Verlinden, Martin (2000): Väter in Kindertageseinrichtungen. Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Vätern. In: KiTa aktuell NRW, 4/2000, S. 89–94
- Verlinden, Martin (2006): Kinder und Kitas brauchen Männer. In: kindergarten heute, 9/2006, S. 6–12
- Verlinden, Martin (2011): Jenseits idealer Wünsche und angstvoller Vorurteile. Vielfältige und plausible Vermutungen über die Wirkung von Männern in Kitas. In: Switchboard. Zeitschrift für Männer- und Jungenarbeit, 23. Jg., H. 194, S. 10–15

---

## 5 Anhang

---

### 5.1 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Anzahl der einzelnen Projekttypen	21
Tabelle 2	Räumliche Verteilung der Projekte	23
Tabelle 3	Träger der Projekte	24
Tabelle 4	Kooperationspartner und ihre Häufigkeit	25
Tabelle 5	Zielsetzungen der Projekte	27
Tabelle 6	Arbeitsansätze der Projekte	29
Tabelle 7	Zielgruppen der Projekte	30
Tabelle 8	Fragestellungen in den Forschungsprojekten	31
Tabelle 9	Methoden der Forschungsprojekte	32

## 5.2 Praxisprojekte zur Förderung von männlichen Fachkräften und Vätern in der Kita<sup>8</sup>

Das Abenteuer Fairness – Pilotprojekt Kindertagesstätte Vorsfelde in Wolfsburg		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger		
Kooperationspartner		
Ort	Wolfsburg	Niedersachsen
Zeitraum	2005	2005
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Allgemein: GM in der Kita</li> <li>– Zusammenarbeit mit Männern, die nicht männlich stereotype Bilder bedienen</li> <li>– Arbeiten am Thema „Gender“ mit den Kindern</li> <li>– Akquirierung von männlichen Erziehern, z.B. auch als Honorarkräfte und Praktikanten</li> <li>– Einbindung von Eltern auf diesem Weg</li> </ul>	
Förderung/ Auftraggeber		
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche Fachkräfte</li> <li>– Väter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche Fachkräfte</li> <li>– Väter</li> </ul>
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ideen für die Integration der Väter wurden entwickelt, wie z.B. Kochkurse von Vätern für Väter.</li> <li>– Konzept für Boys' Day wurde entworfen. Mit dem Boys' Day wurde bezweckt, Interessierten mehr Einblick in diese Arbeit zu ermöglichen.</li> <li>– Gewinnung von männlichen Praktikanten wurde vorbereitet. Zum Beispiel wurden die Anforderungen an die Praktikanten unter GM-Aspekten definiert und ein Leitfaden für Bewerbungsgespräche entwickelt.</li> <li>– Zu Fachschulen und Fachhochschulen wurde Kontakt aufgenommen, um dort männliche Studierende für Praktika zu gewinnen.</li> <li>– Männliche Praktikanten wurden gewonnen.</li> <li>– Männlicher Kollege übernimmt Begleitung der männlichen Praktikanten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Väterarbeit in der Kita/Bildungsangebote für Väter</li> <li>– Schülerwerbung</li> <li>– Unterstützung/ Mentoring männlicher Fachkräfte</li> <li>– Kooperation mit Fachschule</li> <li>– Imagekampagne/ Berufsinformationen</li> <li>– Gezielte Rekrutierung von Männern</li> </ul>
Sonstiges	Das Projekt hatte die allgemeine Genderqualifizierung der Kita zum Ziel; das Thema der männlichen Fachkräfte war hier nicht im Zentrum, wurde aber mitbearbeitet. Das Projekt war Teilprojekt in einem umfassenderen GM-Prozess der Stadt Wolfsburg im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe.	
Quellen	Das Abenteuer Fairness – Gender Mainstreaming in Wolfsburg – Pilotprojekt Kindertagesstätte Vorsfelde. In: Frauenbüro der Stadt Wolfsburg (Hrsg.): Das Abenteuer Fairness. Ein Projekt zur Einführung von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung Wolfsburg 2004–2006. Wolfsburg 2006, S. 29–36	

<sup>8</sup> Die nachfolgende tabellarische Übersicht umfasst sämtliche Praxis- und Forschungsprojekte, die in die inhaltsanalytische Auswertung einbezogen wurden. Die Informationen zu den Projekten wurden in einem standardisierten Schema erfasst. Nicht immer konnten jedoch alle Rubriken tatsächlich mit Angaben gefüllt werden, weil entsprechende Informationen in den zugänglichen Quellen nicht geliefert wurden.

Mehr Männer in Kitas – Hessen, Wiesbaden		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sozialdezernent der LH Wiesbaden</li> <li>– MitInitiative e.V. als Interessenvertretung der Wiesbadener freien und selbst organisierten Kindertageseinrichtungen</li> <li>– 7 Kindertagesstätten trägerübergreifend</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stadt/Kommune</li> <li>– Freier Träger</li> <li>– Kita</li> <li>– Trägerverbund</li> </ul>
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Hochschule Rhein-Main, AG-§-78 Kindertagesstätten</li> <li>– Örtliche Arbeitsagentur</li> <li>– Örtliche Ausbildungsagentur</li> <li>– Ver.di</li> <li>– Abteilung Schulsozialarbeit des Amtes für Soziale Arbeit</li> <li>– Abteilung Jugend des Amtes für Soziale Arbeit</li> <li>– Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Wiesbaden und die kommunale Frauenbeauftragte</li> <li>– Fachschule für Sozialpädagogik an der Louise-Schroeder-Schule</li> <li>– Stadtelternbeirat für Kindertagesstätten, Fresko e.V.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Hochschule</li> <li>– Arbeitsbehörde</li> <li>– Gewerkschaft</li> <li>– Jugendamt</li> <li>– Gleichstellungsbehörde</li> <li>– Fachschule</li> <li>– Elternbeirat</li> <li>– Schulsozialarbeit</li> </ul>
Ort	Wiesbaden	Hessen
Zeitraum	2011–2013	2011–2013
Ziele		
Förderung/ Auftraggeber	ESF über BMFSFJ-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“	ESF
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fachkräfte</li> <li>– Väter</li> <li>– Jugendliche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche Fachkräfte</li> <li>– Väter</li> </ul>
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Geschlechtssensible Erziehung</li> <li>– Lebenswelt Männer in Kitas, Arbeitsplatz „Kindertagesstätte“ als jungengerechter Bildungs- und Erlebnisort</li> <li>– Öffnung der Kindertagesstätte für Eltern (Väter)</li> <li>– Öffentlichkeitsarbeit und Stärkung des Berufsbildes „Erzieher“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Imagekampagne/ Berufsinformationen</li> <li>– Genderqualifizierung der Kita-Praxis</li> <li>– Väterarbeit in der Kita/Bildungsangebote für Väter</li> </ul>
Sonstiges	Männeranteil in Kitas (laut Website der Koordinationsstelle) in Hessen: 5,27 %	
Quellen	<a href="http://www.maenkit-wiesbaden.de">www.maenkit-wiesbaden.de</a>	

Mehr Männer in Kitas – Hessen, Darmstadt		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Zentrum Bildung der evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN)	Evangelischer Träger
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Etwa 70 Kitas im Gebiet der EKHN (anvisiert)</li> <li>– Evangelischer Regionalverband Frankfurt</li> <li>– Arbeitszentrum Fort- und Weiterbildung</li> <li>– Pädagogische Akademie Elisabethenstift</li> <li>– Diakonisches Werk in Hessen und Nassau</li> <li>– Gleichstellungsbeauftragte</li> <li>– Arbeitsagenturen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fortbildungs-institution</li> <li>– Gleichstellungs-behörde</li> <li>– Arbeitsbehörde</li> <li>– Kirche</li> <li>– Kita/s</li> </ul>
Ort	Gebiet der EKHN, Zentrale Darmstadt	Hessen
Zeitraum	2011–2013	2011–2013
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Steigerung des Anteils männlicher Erzieher in Einrichtungen</li> <li>– Vergrößerung des Engagements von Vätern, Großvätern und männlichen Ehrenamtlichen in Einrichtungen</li> <li>– Kultur der Anerkennung für Männer in Kitas schaffen und reflektierten Umgang mit geschlechtergerechten Inhalten erreichen</li> <li>– Zugangsschranken für Männer abbauen</li> <li>– Falsche Vorstellungen zum Erzieherberuf aufbrechen, Steigerung des Männeranteils in Kindertagesstätten</li> <li>– Die Verweildauer von bereits tätigen männlichen pädagogischen Fachkräften in Kitas erhöhen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Kita</li> <li>– Erhöhung des Väteranteils in Kita</li> <li>– Zugangsverbesserung für Männer zum Erzieherberuf</li> <li>– Verbesserung Berufsimago</li> <li>– Gendergerechte Praxis in Kita</li> <li>– Erzieher zum Verbleib motivieren</li> </ul>
Förderung/ Auftraggeber	ESF über BMFSFJ-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“	ESF
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche Fachkräfte</li> <li>– Väter</li> <li>– Großväter</li> <li>– Männliche Ehrenamtliche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche Fachkräfte</li> <li>– Väter</li> </ul>

Mehr Männer in Kitas – Hessen, Darmstadt		
Cluster	Angabe	Codierung
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Imageverbesserung durch die Akquise von „Werbe-ErzieherInnen“, die von ihren beruflichen Erfahrungen berichten</li> <li>– Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>– Unterstützung für Männer und Kita-Teams</li> <li>– Online-Mentoring</li> <li>– Gender-Trainings (inhouse oder extern)</li> <li>– Vernetzung</li> <li>– Präsenz-Vernetzung der Akteurinnen und Akteure im Handlungsfeld Kita</li> <li>– Online-Netzwerk</li> <li>– Entwicklung von Best-Practice-Handreichung</li> <li>– Förderung von Einzelprojekten in Kitas (Inhalte sind frei zu bestimmen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Imagekampagne/ Berufsinformationen</li> <li>– Vernetzung Fachkräfte</li> <li>– Vernetzung Institutionen</li> <li>– Gender-Fortbildung/ Supervision</li> <li>– Unterstützung/ Mentoring männlicher Fachkräfte</li> <li>– Erarbeitung von Fachtexten (u.a. Stellungnahmen, Best-Practice-Handreichung, Doku)</li> <li>– Lobbyarbeit</li> </ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männeranteil in Kitas (laut Website der Koordinationsstelle) in Hessen: 5,27 %</li> <li>– Derzeit 2 % männliche Fachkräfte in der EKHN (niedriger als der bundesdeutsche Gesamtdurchschnitt)</li> </ul>	
Quellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <a href="http://www.mikitas.de">www.mikitas.de</a></li> <li>– Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (Hrsg.): Kerle, Kids, Kitas. Darmstadt 2011 (zu beziehen über <a href="mailto:info@mikitas.de">info@mikitas.de</a>)</li> </ul>	

Mehr Männer in Kitas – Mecklenburg-Vorpommern		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Trägerverbund: „Auf der Tenne“ e.V.</li> <li>– ASB Regionalverband Nord-Ost e.V.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Freier Träger</li> <li>– Trägerverbund</li> </ul>
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Der PARITÄTISCHE Mecklenburg-Vorpommern</li> <li>– Landrat und Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Bad Doberan</li> <li>– Jugendämter der Landkreise Bad Doberan, Güstrow, Rügen und Stralsund</li> <li>– Agentur für Arbeit Rostock und ARGE/Jobcenter Bad Doberan</li> <li>– Pädagogisches Kolleg Rostock</li> <li>– Jobfactory Mecklenburg-Vorpommern</li> <li>– Regionalschulen Dummerstorf und Sanitz</li> <li>– Warnowschule Papendorf</li> <li>– Gymnasien Sanitz und Rövershagen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stadt/Kommune</li> <li>– Gleichstellungsbehörde</li> <li>– Arbeitsbehörde</li> <li>– Fachschule</li> <li>– Schule</li> <li>– Jugendamt</li> <li>– Wohlfahrtspflege</li> </ul>
Ort	Mittleres Mecklenburg, Ost und Nordost von Mecklenburg-Vorpommern	Mecklenburg-Vorpommern
Zeitraum	2011–2013	2011–2013
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erarbeitung eines attraktiven, modernen Berufsbildes „Erzieher“</li> <li>– Gesellschaftliche Aufwertung des Erzieherberufes</li> <li>– Gewinnen von männlichem Nachwuchs für Kitas in Mecklenburg-Vorpommern</li> <li>– Innovative Methoden modellhaft in den teilnehmenden Kitas umsetzen</li> <li>– Ein Netzwerk aller wichtigen Partner aus dem Bereich der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung installieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verbesserung Berufsimagen</li> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Kita</li> <li>– Vernetzung von Institutionen</li> <li>– Gendergerechte Praxis in Kita/Genderkompetenz bei Fachkräften</li> </ul>
Förderung/Auftraggeber	ESF über BMFSFJ-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“	ESF
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Jugendliche in der Berufsfindung</li> <li>– Väter</li> <li>– Männliche Fachkräfte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche Fachkräfte</li> <li>– Väter</li> </ul>
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Öffentlichkeitskampagne</li> <li>– Erstellung von Medienprodukten über das Thema und das Projekt</li> <li>– Sensibilisierung, tradierte Vorstellungen aufbrechen und junge Menschen begeistern</li> <li>– Gemeinsam mit Vätern Erarbeitung eines Konzeptes einer um „männliche“ Kompetenzen und Angebote erweiterten Kita</li> <li>– Erprobung in 2 Modell-Kitas</li> <li>– Erweiterung auf die 8 teilnehmenden Kitas</li> <li>– Eine Arbeitsgruppe der männlichen Erzieher gestaltet u.a. eine Website zum bundesweiten Austausch von Erziehern und interessierten Personen, konzipiert und führt Modellprojekte „Erzieher – ein toller Job, auch für Jungs“ an 6 Partnerschulen durch</li> <li>– Verbreitung der Materialien an Jobmessen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Imagekampagne/Berufsinformationen</li> <li>– Kooperation mit Schule</li> <li>– Väterarbeit in der Kita/Bildungsangebote für Väter</li> <li>– Vernetzung männliche Fachkräfte</li> <li>– Genderqualifizierung der Kita-Praxis</li> <li>– Lobbyarbeit</li> </ul>
Sonstiges	Männeranteil in Kitas (laut Website der Koordinationsstelle) in Mecklenburg-Vorpommern: 2,28%	
Quellen	<a href="http://www.mehrmaennerinkitas-mv.de">www.mehrmaennerinkitas-mv.de</a>	

Mehr Männer in Kitas – Nordrhein-Westfalen, „Rolle vorwärts – mehr Männer in Kitas“		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Arbeiterwohlfahrt Bezirk Westliches Westfalen e.V. Dortmund, Projekt „Rolle vorwärts – mehr Männer in Kitas“	Freier Träger
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Alle Projekte innerhalb der rebeq GmbH im Kreis Recklinghausen</li> <li>– AWO Kompetenzagentur Marl</li> <li>– Anstoß-Projekt Gladbeck</li> <li>– AK Jungenarbeit Gladbeck (konfessionelle und städtische Träger der Jugendarbeit in Gladbeck)</li> <li>– Jugendberufshilfe Marl</li> <li>– Agentur für Arbeit im Geschäftsstellenbezirk Recklinghausen, Berufsberatung</li> <li>– Unternehmen für Dorsten (Zusammenschluss von Wirtschaftsunternehmen, die in Schulen an der Berufswahlorientierung engagiert sind)</li> <li>– Willy-Brandt-Gesamtschule Marl</li> <li>– Martin-Luther-King-Gesamtschule Marl</li> <li>– Rosa-Parks-Schule, Herten</li> <li>– Gesamtschule Waltrop</li> <li>– Jugendämter</li> <li>– Berufskollegs</li> <li>– Vereine</li> <li>– Opel Autohaus van Eupen</li> <li>– Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes NRW, durch Dagmar Friedrich</li> <li>– Landesintegrationsrat, durch Ercan Atay</li> <li>– Landschaftsverband Westfalen-Lippe, durch Klaus-Heinrich Dreyer</li> <li>– Fachstelle Gender NRW, durch Uwe Ihlau</li> <li>– Arbeitsagentur Dortmund, durch Jürgen Koch</li> <li>– Carl Link Verlag (KiTa aktuell), durch Susanne Klein</li> <li>– Fachhochschule Dortmund, durch Prof. Dr. Ahmet Toprak</li> <li>– Berufskolleg der AWO Bielefeld, durch Siegfried Beckord</li> <li>– Fachberater und Betriebsleiter von Familienzentren und Kitas der AWO im Bezirk Westliches Westfalen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männerarbeit/ Jungenarbeit</li> <li>– Arbeitsbehörde</li> <li>– Schule</li> <li>– Jugendamt</li> <li>– Fachschule</li> <li>– Migrationsbehörde</li> <li>– Gleichstellungsbehörde</li> <li>– Hochschule</li> <li>– Wirtschaft</li> <li>– Landesministerium</li> <li>– Jugendberufshilfe</li> <li>– Wohlfahrtspflege</li> <li>– Kita-Fachberatung</li> </ul>
Ort	Träger von 280 Kindertageseinrichtungen der AWO im Bezirk Westliches Westfalen	Nordrhein-Westfalen
Zeitraum	2011–2013	2011–2013
Ziele	Mit dem Modellprojekt „Rolle vorwärts – mehr Männer in Kitas“ will die AWO junge Männer für die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen gewinnen.	Erhöhung des Männeranteils in Kita
Förderung/ Auftraggeber	ESF über BMFSFJ-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“	ESF
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Jungen/Männer in der Berufsfindung</li> <li>– Väter, Männer mit Migrationshintergrund</li> <li>– Teams</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche Fachkräfte</li> <li>– Väter</li> </ul>

Mehr Männer in Kitas – Nordrhein-Westfalen, „Rolle vorwärts – mehr Männer in Kitas“		
Cluster	Angabe	Codierung
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Werbung und Information über den Beruf für Männer durch:</li> <li>– Ansprache von jungen, bereits sozial engagierten Männern, z.B. als Trainer in Sportvereinen</li> <li>– Darstellung des Erzieherberufes vor Schulen und Veranstaltungsorten mit dem MännerMobil</li> <li>– Gewinnung männlicher Praktikanten aus dem schulischen Bereich und in Kooperation mit der Agentur für Arbeit</li> <li>– Gewinnung von Männern mit Migrationshintergrund als Spielpaten</li> <li>– Erlebnisorientierte Angebote für eine verstärkte Väterarbeit in den Kitas</li> <li>– Lernen durch europäischen Vergleich: viertägige Internationale Fachtagung in Oslo</li> <li>– Schulung der Kita-Teams zum Thema Gender</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Imagekampagne/</li> <li>– Berufsinformationen</li> <li>– Gender-Fortbildung/Supervision</li> <li>– Schülerwerbung</li> <li>– Fachtagung</li> <li>– Väterarbeit in der Kita/Bildungsangebote für Väter</li> </ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männeranteil in Kitas (laut Website der Koordinationsstelle) in NRW: 2,99%</li> <li>– Explizite Thematisierung von Männern mit Migrationshintergrund als Zielgruppe, ansonsten kaum zu finden</li> </ul>	
Quellen	www.mehr-maenner-in-kitas-awo.de	

Projekt MAIK – Männer arbeiten in Kitas		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Diözesancaritasverband für das Erzbistum Köln e.V.	Katholischer Träger
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Landschaftsverband Rheinland</li> <li>– Agentur für Arbeit, Köln</li> <li>– IN VIA e.V., Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Köln e.V.</li> <li>– Jobcenter Rhein-Berg, Bergisch Gladbach</li> <li>– Liebfrauenschule, Köln</li> <li>– Papst-Johannes XXIII.-Schule, Pulheim</li> <li>– Stadt Dormagen, Fachbereich Jugend und Sozialförderung</li> <li>– Erzbischöfliches Generalvikariat, Hauptabteilung Seelsorgebereiche</li> <li>– Erzbischöfliches Generalvikariat, Hauptabteilung Hochschulen/Schulen</li> <li>– Erzbischöfliches Berufskolleg Köln</li> <li>– Erzbischöfliches Berufskolleg Neuss</li> <li>– St. Ursula-Berufskolleg des Erzbistums Köln-Düsseldorf</li> <li>– Berufskolleg St.-Nikolaus-Stift Füssenich</li> <li>– Freiwillige Soziale Dienste im Erzbistum Köln e.V.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitsbehörde</li> <li>– Fachschule</li> <li>– Schule</li> <li>– Wohlfahrtspflege</li> <li>– Jugendamt</li> <li>– Frauenarbeit/Mädchenarbeit</li> </ul>
Ort	Köln	Nordrhein-Westfalen
Zeitraum	2011–2013	2011–2013

Projekt MAIK – Männer arbeiten in Kitas		
Cluster	Angabe	Codierung
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gewinnung von mehr Männern für den Beruf des Erziehers und die Mitarbeit in einer Tageseinrichtung für Kinder</li> <li>– Förderung der Genderkompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Tageseinrichtungen im Erzbistum Köln</li> <li>– Etablierung einer geschlechtersensiblen Pädagogik in der Erziehungs- und Bildungspraxis von Jungen und Mädchen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Kita</li> <li>– Gendergerechte Praxis in Kita/ Genderkompetenz bei Fachkräften</li> </ul>
Förderung/ Auftraggeber	ESF über BMFSFJ-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“	ESF
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Interessierte Männer</li> <li>– Männliche und weibliche Fachkräfte</li> <li>– Eltern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche Fachkräfte</li> <li>– Väter</li> </ul>
Praxis- ansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Entwicklung neuer Strategien zur Steigerung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kitas</li> <li>– Erprobung der Strategien in den rund 670 katholischen Tageseinrichtungen für Kinder im Erzbistum Köln</li> <li>– Kita-Fachtagungen</li> <li>– Geschlechtergerechte Personalgewinnung</li> <li>– Geschlechtersensibles Empowering</li> <li>– Kinderschutz</li> <li>– Rahmenkonzept geschlechtsbewusste Erziehung</li> <li>– Zusammenarbeit von Vätern und Müttern</li> <li>– Boys' Day</li> <li>– Freiwillige Soziale Dienste</li> <li>– Genderspezifisches Lehren und Lernen in der Ausbildung</li> <li>– Alternative Ausbildungswege/Quereinstieg</li> <li>– Trainingsmaßnahmen nach SGB III</li> <li>– Information und Kommunikation in und mit politischen Gremien</li> <li>– Erstellen von Leitlinien und Positionspapieren</li> <li>– Projektbeirat</li> <li>– Netzwerkarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gender-Fortbildung/ Supervision</li> <li>– Schülerwerbung</li> <li>– Genderqualifizierung der Kita-Praxis</li> <li>– Vernetzung Institutionen</li> <li>– Vernetzung Fachkräfte</li> <li>– Männerförderung in Fachschule</li> <li>– Lobbyarbeit</li> <li>– Erarbeitung von Fachtexten (u.a. Stellungnahmen, Best-Practice-Handreichung, Doku)</li> <li>– Förderung beruflicher Quereinstiege</li> <li>– Fachtagung</li> <li>– Väterarbeit in der Kita/Bildungsangebote für Väter</li> </ul>
Sonstiges	Männeranteil in Kitas (laut Website der Koordinationsstelle) in NRW: 2,99%	
Quellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <a href="http://www.maik-caritasnet.de">www.maik-caritasnet.de</a></li> <li>– Projektflyer „MAIK – Männer arbeiten in Kitas“ (über Projektwebsite)</li> </ul>	

Mehr Männer in Kitas – Sachsen, „Vielfalt entdecken“		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Der PARITÄTISCHE Sachsen	– Freier Träger – Trägerdachverband
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– PARITÄTISCHE Freiwilligendienste Sachsen gGmbH</li> <li>– Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises, Landratsamt Erzgebirgskreis</li> <li>– Staatliche Studienakademie Breitenbrunn</li> <li>– Referat Jugend, Soziales und Gesundheit, Landratsamt Erzgebirgskreis</li> <li>– Landesarbeitsgemeinschaft LAG Jungen- und Männerarbeit Sachsen e.V.</li> <li>– Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Agentur für Arbeit Annaberg-Buchholz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gleichstellungsbehörde</li> <li>– Fachschule</li> <li>– Arbeitsbehörde</li> <li>– Männerarbeit/ Jungenarbeit</li> <li>– Jugendamt</li> <li>– Fortbildungsinstitution</li> </ul>
Ort	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sachsen</li> <li>– Landkreis Erzgebirgskreis</li> </ul>	Sachsen
Zeitraum	2011–2013	2011–2013
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Identifizierung und Erprobung praxistauglicher Konzepte und Strategien</li> <li>– Die professionelle Begleitung von Jungen und Mädchen in Kitas weiterentwickeln</li> <li>– Verstärkt auch Männern den Zugang zur professionellen Begleitung von Kindern erleichtern</li> <li>– Die Vielfalt der Lebens- und Erfahrungswelten von Kindern soll sich in der Kita in Personal, Ausstattung und differenzierten pädagogischen Angeboten widerspiegeln</li> <li>– Das Interesse von Jungen und Männern am Beruf des Erziehers verstärken</li> <li>– Den Männeranteil im Berufsfeld frühkindliche Bildung erhöhen</li> <li>– Jungen und Männer bei der Entscheidung unterstützen, den Erzieherberuf zu wählen</li> <li>– Die Rahmenbedingungen für Männer und Frauen im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen verbessern</li> <li>– Männliche Erzieher zum Verbleib in Kindertageseinrichtungen motivieren</li> <li>– Den Dialog zwischen Männern und Frauen im Kontext „Kita“ fördern und neue Erfahrungen ermöglichen</li> <li>– Eine qualitätsvolle geschlechtersensible Pädagogik fördern und als Qualitätsmerkmal im Kita-Alltag etablieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Kita</li> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Fachschule</li> <li>– Verbesserung Arbeitsbedingungen Männer und Frauen</li> <li>– Gendergerechte Praxis in Kita/ Genderkompetenz bei Fachkräften</li> <li>– Zugangsverbesserung für Männer zum Erzieherberuf</li> <li>– Erzieher zum Verbleib motivieren</li> </ul>
Förderung/ Auftraggeber	ESF über BMFSFJ-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“	ESF
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche und weibliche Fachkräfte</li> <li>– Väter, Mütter und Großeltern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche Fachkräfte</li> <li>– Väter</li> </ul>

Mehr Männer in Kitas – Sachsen, „Vielfalt entdecken“		
Cluster	Angabe	Codierung
Praxis-ansätze	Auf der Projektseite als Ziele formuliert, siehe oben	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männerförderung in Fachschule</li> <li>– Gender-Fortbildung/Supervision</li> <li>– Unterstützung/ Mentoring männlicher Fachkräfte</li> <li>– Gender-qualifizierung der Kita-Praxis</li> </ul>
Sonstiges	Männeranteil in Kitas (laut Website der Koordinationsstelle) in Sachsen: 3,2%	
Quellen	Flyer des Modellprojektes „Mehr Männer in Kitas“: fileadmin/company/pdf/Webportal/MP_Sachsen_Basisflyer_MMIK_Sachsen.pdf	

Mehr Männer in Kitas – Sachsen-Anhalt, Stadtverwaltung Hansestadt Stendal, „KITA sucht Mann – für Erziehungspartnerschaft und mehr“		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Hansestadt Stendal</li> <li>– KinderStärken e.V. (An-Institut der Hochschule Magdeburg-Stendal)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Hochschule</li> <li>– Stadt/Kommune</li> <li>– Trägerverbund</li> </ul>
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Jugendamt des Landkreises Stendal</li> <li>– Agentur für Arbeit Stendal</li> <li>– Jobcenter Stendal</li> <li>– Berufsfachschule Stendal</li> <li>– Schulen der Sekundarstufe I und II</li> <li>– Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Stendal</li> <li>– Hochschule Magdeburg-Stendal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Jugendamt</li> <li>– Arbeitsbehörde</li> <li>– Fachschule</li> <li>– Hochschule</li> <li>– Schule</li> <li>– Gleichstellungsbehörde</li> </ul>
Ort	Landkreis Stendal	Sachsen-Anhalt
Zeitraum	2011–2013	2011–2013
Ziele	Ideen für eine Steigerung des Anteils männlicher Pädagogen in den Kindertagesstätten entwickeln und umsetzen	Erhöhung des Männeranteils in Kita
Förderung/ Auftraggeber	ESF über BMFSFJ-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“	ESF
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche Jugendliche</li> <li>– Fachkräfte</li> <li>– Väter, Eltern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche Fachkräfte</li> <li>– Väter</li> </ul>

Mehr Männer in Kitas – Sachsen-Anhalt, Stadtverwaltung Hansestadt Stendal, „KITA sucht Mann – für Erziehungspartnerschaft und mehr“		
Cluster	Angabe	Codierung
Praxis-ansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Jährliche Fachtagungen, Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>– Imagesteigerung des Berufes der Erzieherin und des Erziehers u.a. durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>– Fort- und Weiterbildungen zur Gendersensibilisierung in Kitas, Schulen, Berufsschulen, Berufsberatung</li> <li>– Frühzeitiger Kontakt zu Jungen durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Einführung eines Sozialpraktikums</li> <li>– die Betreuung von Arbeitsgemeinschaften durch Jungen (Vorstellung und Weitergabe von Hobbys, z.B. Musik, Tanz, Fußball)</li> <li>– Kooperation zwischen (Sekundar)Schule und Berufsschule</li> <li>– Veranstaltungen in den Schulen durch Praktikerinnen und Praktiker</li> <li>– regelmäßige Praxisstunden in den Kitas (z.B. experimentieren, werken, musizieren)</li> </ul> </li> <li>– Umschulung und berufsbegleitende Ausbildung</li> <li>– Wege für eine Umschulung bzw. berufsbegleitende Ausbildung zum Erzieher erarbeiten</li> <li>– Kontakt mit dem Berufsfeld ermöglichen durch Gelegenheiten für junge und ältere Männer und Frauen, in die Kitas zu gehen und interessierten Kindern ihre persönlichen Interessen, Hobbies etc. näherzubringen</li> <li>– Väterarbeit</li> <li>– Fortbildungen für Kita-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter über Grundlagen und Bedeutung der Einbindung von Vätern und Suche nach kreativen Ideen zur Väterarbeit</li> <li>– Stammtisch zum Austausch und zur Vernetzung</li> <li>– Vernetzung aller interessierten Jungen und Männer im Prozess der Berufswahl, im Freiwilligendienst, in der Ausbildung bzw. beim Studium oder als Fachkräfte in Kitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schülerwerbung</li> <li>– Imagekampagne/ Berufsinformationen</li> <li>– Gender-Fortbildung/ Supervision</li> <li>– Vernetzung männliche Fachkräfte</li> <li>– Förderung beruflicher Quereinstiege</li> <li>– Fachtagung</li> <li>– Väterarbeit in der Kita/Bildungsangebote für Väter</li> </ul>
Sonstiges	Männeranteil in Kitas (laut Website der Koordinationsstelle) in Sachsen-Anhalt: 1,41%	
Quellen	<a href="http://www.kinderstaerken-ev.de">www.kinderstaerken-ev.de</a>	

Mehr Männer in Kitas – Schleswig-Holstein		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Zum Trägerverbund Lübecker Kindertageseinrichtungen, c/o KinderWege gGmbH – Lübeck, gehören folgende Träger: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kitawerk gGmbH</li> <li>– Hansestadt Lübeck</li> <li>– Dachverband Freie Träger Lübeck e.V.</li> <li>– AWO</li> <li>– Caritas</li> <li>– Vorwerker Diakonie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stadt/Kommune</li> <li>– Freier Träger</li> <li>– Katholischer Träger</li> <li>– Evangelischer Träger</li> <li>– Trägerverbund</li> </ul>
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– AWO Schleswig-Holstein gGmbH, Region Südholstein</li> <li>– Bereich städtische Kindertageseinrichtungen der Hansestadt Lübeck</li> <li>– Caritasverband Lübeck e.V.</li> <li>– Ev.-luth. Kindertagesstättenwerk (Kitawerk) gGmbH</li> <li>– KinderWege gGmbH/Dachverband Freie Träger Lübeck e.V.</li> <li>– Vorwerker Heime – Diakonische Einrichtungen e.V. (Vorwerker Diakonie)</li> <li>– Verbund Kindertagespflege Lübeck</li> <li>– Agentur für Arbeit Lübeck</li> <li>– Jobcenter Lübeck</li> <li>– Arbeitskreis Männer für Jungs</li> <li>– Allgemeinbildende Schulen in und um Lübeck</li> <li>– Fachschulen für Sozialpädagogik im Raum Lübeck</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wohlfahrtspflege</li> <li>– Arbeitsbehörde</li> <li>– Schule</li> <li>– Fachschule</li> <li>– Kita-Verbund</li> <li>– Männerarbeit/Jungenarbeit</li> </ul>
Ort	Lübeck, aber auch in Schleswig-Holstein	Schleswig-Holstein
Zeitraum	2011–2013	2011–2013
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stärkung des Berufsfeldes „Kita“</li> <li>– Aufwertung des Berufsbildes in der Öffentlichkeit</li> <li>– Erweiterung des Berufswahlspektrums von Jungen und männlichen Jugendlichen in sozialen Berufsfeldern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verbesserung Berufsbildes</li> <li>– Zugangsverbesserung für Männer zum Erzieherberuf</li> </ul>
Förderung/ Auftraggeber	ESF über BMFSFJ-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“	ESF
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pädagogische Fachkräfte</li> <li>– Männliche Schüler</li> <li>– Väter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche Fachkräfte</li> <li>– Väter</li> </ul>

Mehr Männer in Kitas – Schleswig-Holstein		
Cluster	Angabe	Codierung
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Workshops, Fachtage, Vorträge, Diskussionsrunden zur Beschäftigung mit Rollenbildern und Erwartungen an Jungen und Mädchen in der pädagogischen Arbeit sowie zu geschlechtsbewusster Pädagogik</li> <li>– Infos über das Berufsbild an Fach- und allgemeinbildenden Schulen</li> <li>– Einrichtung eines trägerübergreifenden „Arbeitskreis Männer“</li> <li>– Begleitung von männlichen Berufsanfängern und Praktikanten</li> <li>– Väter-Projekte: Die Kitas des Trägerverbundes sind aufgefordert, gemeinsam mit Vätern Wege zu entwickeln, die männliche Präsenz im Kita-Alltag zu erhöhen und eine Vielfalt von Väterbildern erlebbar zu machen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Imagekampagne/ Berufsinformationen</li> <li>– Vernetzung männliche Fachkräfte</li> <li>– Väterarbeit in der Kita/Bildungsangebote für Väter</li> <li>– Gender-Fortbildung/ Supervision</li> <li>– Fachtagung</li> </ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männeranteil in Kitas (laut Website der Koordinationsstelle) in Schleswig-Holstein: 6,01%</li> <li>– Spezielle „Sportkita“ im Verbund (Träger: „KinderWege“)</li> </ul>	
Quellen	<a href="http://www.mmik-luebeck.de">www.mmik-luebeck.de</a>	

### 5.3 Praxisprojekte zur Förderung von Vätern in der Kita

Tolle Sachen mit den Vätern		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen e.V. (eaf) Westfalen-Lippe	Evangelischer Träger
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männerarbeit im Institut für Kirche und Gesellschaft</li> <li>– Hauptstelle für Familienberatung der EK von Westfalen</li> <li>– Amt für Jugendarbeit in der EK von Westfalen</li> <li>– Referat für Männerarbeit und Erwachsenenbildung im Kirchenkreis Unna</li> <li>– Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe</li> <li>– 16 Kitas aus dem Gebiet der EK Westfalen-Lippe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wohlfahrtspflege</li> <li>– Männerarbeit/ Jungenarbeit</li> <li>– Jugendarbeit</li> <li>– Kita/s</li> <li>– Kirche</li> </ul>
Ort	Gebiet der EK Westfalen-Lippe	Nordrhein-Westfalen
Zeitraum		
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Förderung der Väterarbeit in Kitas</li> <li>– Gerechtigkeit und Beweglichkeit in den Geschlechterverhältnissen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Veränderung Geschlechterverhältnisse</li> <li>– Förderung von Vätern in Kita-Elternarbeit</li> </ul>
Förderung/ Auftraggeber	Gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen	Landesministerium
Zielgruppe	Väter	Väter
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zeitkorridore für Väter-Aktionen finden, die für Väter jenseits der Berufszeit „machbar“ sind</li> <li>– Spezielle Aktionen für Väter in Elternzeit</li> <li>– Aktionen, die an Interessen von Kindern und Vätern anknüpfen (erlebnispädagogische Orientierung)</li> <li>– Parallele Betreuung von Kindern während der Angebote für Väter</li> <li>– Religionspädagogische Projekte mit Vätern</li> <li>– Kritische Prüfung der „stummen Botschaften der Einrichtung“ (Orte, Möblierung, Ausstattung, Ansprache etc.) → Ausschluss der Väter über dingliche Symbole</li> <li>– Direkte Ansprache und Einbeziehung von Vätern als verantwortliche Bezugspersonen ihrer Kinder von Beginn an</li> <li>– Treffmöglichkeiten für Väter</li> <li>– Bildungsangebote für Väter zur Vaterschaft, zum Umgang mit dem Kind</li> <li>– Checkliste zur Prüfung der Väterfreundlichkeit einer Kita</li> <li>– Vater-Kind-Aktionen in Kitas (als Themen dominieren: Abenteuer, Bewegung, Natur, Handwerk, Erlebnispädagogik, Außenräume, experimentelle Kreativität)</li> <li>– Vater-Kind-Nächte</li> <li>– Vater-Kind-Wochenenden unter Einbeziehung der Expertisen der Väter für Aktivitäten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vater-Kind-Aktionen</li> <li>– Väterarbeit in der Kita/Bildungsangebote für Väter</li> </ul>

Tolle Sachen mit den Vätern		
Cluster	Angabe	Codierung
Sonstiges	Eine Broschüre zum Thema wurde herausgegeben; sie enthält neben praktischen Anregungen zahlreiche eher programmatisch-allgemeine Passagen mit Empfehlungscharakter und Reflexives zur Bedeutung von Väterlichkeit.	
Quellen	Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen (Landesarbeitskreis Westfalen-Lippe) u. a. (Hrsg.) (2009): Tolle Sachen mit den Vätern ... Impulse und Ideen für Kitas. Münster (zu beziehen über eaf Münster) <a href="http://www.diakonie-rwl.de/eaf-westfalen-lippe">www.diakonie-rwl.de/eaf-westfalen-lippe</a>	

Väterarbeit in der Landeskirche Hannover		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Evangelische Landeskirche Hannover	Evangelischer Träger
Kooperationspartner		
Ort	Niedersachsen	Niedersachsen
Zeitraum		
Ziele	Förderung Väterarbeit in Kita	Förderung von Vätern in Kita-Elternarbeit
Förderung/ Auftraggeber		
Zielgruppe	Väter	Väter
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausschreibung von Vater-Kind-Wochenenden (bis 20 pro Jahr)</li> <li>– Väterabende in Kita mit thematischen Gesprächsrunden</li> <li>– Regelmäßiger Vätertreff</li> <li>– Malaktion „Mein Papa – Kinder malen ihren Vater“</li> <li>– Jährlicher Fachtag zur Väterarbeit</li> <li>– Selbstorganisierte erlebnispädagogische Vater-Kind-Touren</li> <li>– Vätereinladende Requisiten im Kita-Eingangsbereich</li> <li>– Gezielte Einladung von Vätern zum Erstgespräch</li> <li>– Gleichberechtigte Ansprache von Vätern als Erziehungsverantwortliche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vater-Kind-Aktionen</li> <li>– Väterarbeit in der Kita/Bildungsangebote für Väter</li> </ul>
Sonstiges	Anzahl der Väter im Förderverein der Kita und bei Bring- und Holidienst der Kinder wurde im Laufe des Projektes erhöht.	
Quellen	Kruse, Jens-Peter (2010): Nicht mehr allein unter Frauen. In: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Gesundheit und Integration (Hrsg.): Väterarbeit in Niedersachsen. Väter – Räume – Gestalten. Ein Handbuch für Fachkräfte in der Väterarbeit und für an Väterarbeit Interessierte. Hannover, S. 51 ff.	

Väter im Kindergarten		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Sozialpädagogisches Institut Nordrhein-Westfalen	Fortbildungsträger
Kooperationspartner	Sechs Tageseinrichtungen unterschiedlicher freier Träger: – AWO – Evangelische Kirche – Kommune	– Kita/s – Wohlfahrtspflege – Kirche – Stadt/Kommune
Ort		Nordrhein-Westfalen
Zeitraum		
Ziele	Förderung von Vätern in Kita-Elternarbeit	Förderung von Vätern in Kita-Elternarbeit
Förderung/ Auftraggeber		
Zielgruppe		Väter
Praxisansätze	Praxisanregungen umfassen Vorschläge zu folgenden Feldern: – Einstieg erleichtern – Kontakt aufnehmen und an Erziehung beteiligen – Kontakt unter Vätern fördern – Kindergartenalltag vermitteln – Aktionen mit Vätern und Kindern – Aktionen zum Abschluss der Kindergartenzeit – Väterarbeit entwickeln	– Vater-Kind-Aktionen – Väterarbeit in der Kita/Bildungsangebote für Väter – Förderung von Vätern in Kita-Elternarbeit
Sonstiges	Es wurde ein Handbuch zur Förderung der Väterarbeit mit sehr umfangreichen und „handfesten“ Praxisanregungen herausgegeben. Die Praxisanregungen basieren auf einem dreijährigen Forschungs- und Entwicklungsprojekt.	
Quellen	Verlinden, Martin/Külbel, Anke (2005): Väter im Kindergarten. Anregungen für die Zusammenarbeit mit Vätern in Tageseinrichtungen für Kinder. Weinheim/Basel	

## 5.4 Praxisprojekte zur Förderung männlicher Fachkräfte in Kitas

eMannzipation – Kita sucht Mann		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kind e.V. Stuttgart (betreibt 6 Kitas)</li> <li>– Konzept-e für Kindertagesstätten gGmbH (betreibt bundesweit 24 Kitas)</li> </ul>	Freier Träger
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Duale Hochschule Baden-Württemberg</li> <li>– Wirtschaftsförderung Region Stuttgart</li> <li>– Peter Sauber Agentur für Messen und Kongresse</li> <li>– Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg</li> <li>– Kompetenzzentrum Silberburg</li> <li>– Bundesagentur für Arbeit</li> <li>– Arbeitsgemeinschaft Jugendfreizeitstätten e.V. (AGJF)</li> <li>– Jugendamt Stuttgart</li> <li>– Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart</li> <li>– Hedwig-Dohm-Schule Stuttgart</li> <li>– Fraunhofer Gesellschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Hochschule</li> <li>– Wirtschaft</li> <li>– Landesministerium</li> <li>– Forschungsinstitut</li> <li>– Arbeitsbehörde</li> <li>– Jugendamt</li> <li>– Gleichstellungsbehörde</li> </ul>
Ort	Baden-Württemberg, insbesondere Stuttgart	Baden-Württemberg
Zeitraum	2011–2013	2011–2013
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verbesserung der Arbeitsbedingungen von männlichen und weiblichen Fachkräften im Erzieherberuf</li> <li>– Image des Berufs verbessern</li> <li>– Hindernisse für Männer abbauen</li> <li>– Personalmarketing</li> <li>– Ausbildungsakquise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verbesserung Berufsimagen</li> <li>– Zugangsverbesserung für Männer zum Erzieherberuf</li> <li>– Verbesserung Arbeitsbedingungen Männer und Frauen</li> </ul>
Förderung/ Auftraggeber	ESF-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“	ESF
Zielgruppe	Männliche Fachkräfte	Männliche Fachkräfte
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– „Qualitätswerkstätten“ für Erzieherinnen und Erzieher zur Entwicklung von geschlechterbewusster Pädagogik (unter Einbeziehung der Eltern)</li> <li>– Verankerung von Gender Mainstreaming im Konzept und Unternehmen</li> <li>– Imagekampagne „Starke Typen für starke Kinder“ ab Frühjahr 2012 (Info-Materialien, Internetplattform „Erzieher-werden.de“, Kooperationen mit Schulen und Fachschulen, Kinospot und Buch zu „geschlechterbewusster Erziehung“, Werbung von Jungen für FSJ)</li> <li>– Entwicklung der „Freien Dualen Fachschule für Pädagogik – Schwerpunkt Jugend- und Heimerziehung“ (Start 2011) → gezielte Männerrekrutierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männerförderung in Fachschule</li> <li>– Imagekampagne/ Berufsinformationen</li> <li>– GM in Institution</li> <li>– Gender-Fortbildung/Supervision</li> <li>– Schülerwerbung</li> </ul>
Sonstiges	Konzept-e kann bereits einen Männeranteil von 14% aufweisen.	
Quellen	<a href="http://www.koordination-maennerinkitas.de/index.php?id=458">www.koordination-maennerinkitas.de/index.php?id=458</a>	

Mehr Männer in Kitas – Stadt Nürnberg		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Stadt Nürnberg, Amt für Kinder, Jugendliche und Familien	– Stadt/Kommune – Jugendamt
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fachakademie für Sozialpädagogik Nürnberg</li> <li>– Evangelische Fachakademie für Sozialpädagogik</li> <li>– Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung</li> <li>– Verdi</li> <li>– Frauenbeauftragte der Stadt Nürnberg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fachschule</li> <li>– Gewerkschaft</li> <li>– Gleichstellungsbehörde</li> <li>– Migrationsbehörde</li> </ul>
Ort	Metropolregion Nürnberg	Bayern
Zeitraum	2011–2013	2011–2013
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Den Männeranteil in den beteiligten Kindertageseinrichtungen im Zeitraum des Projektes anhand von sechs Modulen verdoppeln</li> <li>– Strategien, Materialien und Qualifizierungsprogramme für eine nachhaltige Wirkung entwickeln und erproben</li> </ul>	Erhöhung des Männeranteils in Kita
Förderung/ Auftraggeber	ESF über BMFSFJ-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“	ESF
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Junge Männer und Berufsumsteiger</li> <li>– Männer in der Ausbildung</li> <li>– Männliche und weibliche Fachkräfte</li> </ul>	Männliche Fachkräfte

Mehr Männer in Kitas – Stadt Nürnberg		
Cluster	Angabe	Codierung
Praxisansätze	<p>Modul 1: Junge Männer und Berufsumsteiger</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Den Beruf „Erzieher“ in den Schulklassen bekannt machen</li> <li>– Information für Berufsumsteiger unter <a href="http://www.mehrmik.de">www.mehrmik.de</a> einstellen</li> </ul> <p>Modul 2: Männer in der Ausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zusammenarbeit mit den Ausbildungsstellen: Erfahrungsaustausch, geschlechtersensibles Weiterentwickeln der Ausbildungsinhalte und Rahmenbedingungen</li> <li>– Durchführung von Studientagen für Fachakademien, Fachschulen und Praxis-Einsatzstellen</li> <li>– Initiieren von Arbeitskreisen zu verschiedenen Themen für männliche Fachkräfte aus Kitas in Nürnberg und der Metropolregion</li> </ul> <p>Modul 3: Männer im Team</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Fachliche Begleitung und Coaching von gemischten Teams. Themen: Reflektieren, Klären der klassischen Rollenzuschreibungen und Aufgabenbereiche, männerspezifische Themen und Bedarfe reflektieren und integrieren</li> <li>– Erarbeiten, Erproben von Strategien, Materialien und Qualifizierungsprogrammen für die Kita</li> </ul> <p>Modul 4: Männer im Austausch</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Internetplattform für männliche Fachkräfte</li> <li>– Erarbeitung von Positionspapieren über Gender, männliche Identität, Generalverdacht</li> </ul> <p>Modul 5: Qualität</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Entwickeln, Evaluieren und Dokumentieren von Rahmenbedingungen, Kriterien und Qualitätsstandards für eine geschlechtersensible pädagogische Arbeit</li> </ul> <p>Modul 6: Fachlichkeit weitergeben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Entwickeln von Kriterien und Qualitätsstandards als Basis für die Verbreitung in der Region</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Imagekampagne/ Berufsinformationen</li> <li>– Schülerwerbung</li> <li>– Vernetzung männliche Fachkräfte</li> <li>– Kooperation mit Fachschule</li> <li>– GM in Institution</li> <li>– Gender-Fortbildung/Supervision</li> <li>– Erarbeitung von Fachtexten (u.a. Stellungnahmen, Best-Practice-Handreichung, Doku)</li> <li>– Unterstützung/ Mentoring männlicher Fachkräfte</li> <li>– Genderqualifizierung der Ausbildungsinhalte in Fachschule/Schule</li> </ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zunächst werden nur kommunale Einrichtungen einbezogen, später auch freie Träger und trägerübergreifende Einrichtungen</li> <li>– Männeranteil in Kitas (laut Website der Koordinationsstelle) in Bayern: 1,95%</li> </ul>	
Quellen	<a href="http://www.mehrmik.de">www.mehrmik.de</a>	

Mehr Männer in Kitas – Berlin		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Evangelischer Kirchenkreisverband für Kindertageseinrichtungen Berlin Mitte/Nord	– Evangelischer Träger – Trägerdachverband
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 24 evangelische Kitas, die zum Kita-Träger gehören</li> <li>– Evangelischer Kirchenkreis</li> <li>– Kindertageseinrichtungen</li> <li>– Schule Mitte-Zentrum</li> <li>– Evangelische Hochschule Berlin</li> <li>– Bundesagentur für Arbeit – Agentur für Arbeit Berlin Mitte</li> <li>– Oberlin-Seminar</li> <li>– Die Wille gGmbH</li> <li>– Life e.V.</li> <li>– Verband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder (VETK)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kirche</li> <li>– Schule</li> <li>– Hochschule</li> <li>– Arbeitsbehörde</li> <li>– Fachschule</li> <li>– Kita-Verbund</li> <li>– Kita/s</li> </ul>
Ort	Region Berlin	Berlin
Zeitraum	2011–2013	2011–2013
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Für alle Kitas des Trägers ein Gender-Mainstreaming-Konzept und ein Schutzkonzept entwickeln und verankern</li> <li>– Den Anteil von Männern in Kitas erhöhen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Kita</li> <li>– Etablierung von GM in Institution</li> </ul>
Förderung/ Auftraggeber	ESF über BMFSFJ-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“	ESF
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche Fachkräfte</li> <li>– Teams</li> <li>– Jungen in der Berufsfindung/Schüler</li> </ul>	Männliche Fachkräfte
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Evaluation der Ist-Situation hinsichtlich der gelebten Rollenbilder, der Ansätze zum Gender Mainstreaming und der geschlechtersensiblen Pädagogik innerhalb der Kitas</li> <li>– Verankerung der Bedeutung von Männern in Kitas im Leitbild und in Qualitätszielen</li> <li>– Stärkere Fokussierung auf geschlechtergerechte Erziehung in Kitas</li> <li>– Bewusste Einbeziehung männlicher Erzieher</li> <li>– Initiierung von Arbeitskreisen für männliche Erzieher</li> <li>– Benennung eines Gleichstellungsbeauftragten in der Organisation</li> <li>– Bestehende Netzwerke und neue Kooperationen ausbauen</li> <li>– Einrichtung einer Koordinierungsstelle beim Träger</li> <li>– Intensive Zusammenarbeit mit den Sekundarschulen, Gymnasien, insbesondere der Ev. Gemeinschaftsschule Berlin-Zentrum, um Jungen in der Berufsfindungsphase anzusprechen</li> <li>– Durch Soziales Praktikum im Rahmen des Boys' Days bzw. eines Freiwilligenprojektes in der 8.–10. Klasse sollen Jungen Einblick in die Arbeit von Kindertageseinrichtungen erhalten.</li> <li>– Fort- und Weiterbildungsangebote für männliche Erzieher, die sich auch mit Fragen der geschlechterheterogenen und geschlechtersensiblen Pädagogik befassen</li> <li>– Weiterentwicklung der Unterrichtsmodule, die stärker als bisher Gleichstellungsstrategien und spezifische Probleme, wie den Generalverdacht bezüglich sexuellen Missbrauchs, berücksichtigen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– GM in Institution</li> <li>– Vernetzung Fachkräfte</li> <li>– Schülerwerbung</li> <li>– Kooperationen mit Schule</li> <li>– Gender-Fortbildung/Supervision</li> <li>– Genderqualifizierung der Ausbildungsinhalte in Fachschule/Schule</li> <li>– Gezielte Rekrutierung von Männern</li> <li>– Genderqualifizierung der Kita-Praxis</li> </ul>
Sonstiges	Männeranteil in Kitas (laut Website der Koordinationsstelle) in Berlin: 6,08%	
Quellen	<a href="http://www.mann-macht-erziehung.de">www.mann-macht-erziehung.de</a>	

Bremerhavener Kitas – eine berufliche Perspektive für Männer		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Magistrat der Stadt Bremerhaven, Amt für Jugend, Familie und Frauen	Stadt/Kommune
Kooperationspartner	Träger der städtischen Kitas in Bremerhaven	Kita/s
Ort	Bremerhaven	Bremen
Zeitraum	2011–2013	2011–2013
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Das Arbeitsfeld „Kindertageseinrichtungen“ und die Ausbildung zum Erzieherberuf breiter öffentlich bekannt machen</li> <li>– Den Anteil der Männer in der Erzieherausbildung erhöhen</li> <li>– Den Anteil von männlichen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen erhöhen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Kita</li> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Fachschule</li> <li>– Verbesserung Berufsimago</li> </ul>
Förderung/ Auftraggeber	ESF über BMFSFJ-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“	ESF
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche Jugendliche</li> <li>– Fachkräfte (im Netzwerkausbau)</li> <li>– Teams</li> </ul>	Männliche Fachkräfte
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche Jugendliche in der Phase ihrer Berufsorientierung ausführlich informieren, sensibilisieren, die Neugier am Erzieherberuf wecken</li> <li>– Netzwerkausbau mit Schulamt, Fachschule für Sozialpädagogik, Stadtjugendring, Arbeitsförderungs-Zentrum und sieben beteiligten Kitas</li> <li>– Aufklärung in den Schulen</li> <li>– Informationsveranstaltungen</li> <li>– Werbefilm</li> <li>– Flyer und Plakatwerbung etc.</li> <li>– Überprüfung der Ausbildungsinhalte, pädagogischen Konzepte und Zusammenarbeit in den Teams in den beteiligten Kitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schülerwerbung</li> <li>– Imagekampagne/ Berufsinformationen</li> <li>– Vernetzung Institutionen</li> <li>– Genderqualifizierung der Ausbildungsinhalte in Fachschule/ Schule</li> <li>– Genderqualifizierung der Kita-Praxis</li> </ul>
Sonstiges	Männeranteil in Kitas (laut Website der Koordinationsstelle) in Bremen: 8,23%	
Quellen	www.bremerhaven.de, dort: <a href="http://s309841258.online.de/index.php?D=2267&amp;M=69&amp;PID=19#frametop">http://s309841258.online.de/index.php?D=2267&amp;M=69&amp;PID=19#frametop</a>	

Mehr Männer in Kitas – Hamburg		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Hamburger Netzwerk „Mehr Männer in Kitas“, angesiedelt beim PARITÄTISCHEN Hamburg	– Freier Träger – Trägerverbund
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz (BSG), Grundsatzabteilung und Qualifizierungskuratorium der BSG</li> <li>– Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum Hamburg (SPFZ)</li> <li>– Arbeitsstelle Vielfalt der Justizbehörde der Stadt Hamburg</li> <li>– Berufsinformationszentrum Hamburg (BIZ)</li> <li>– Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) und Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) in Hamburg</li> <li>– Reformschule Winterhude</li> <li>– Stadtteilschule Barmbek, Standort Fraenkelstraße</li> <li>– GRONE Netzwerk Hamburg gGmbH</li> <li>– Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB)</li> <li>– Fachschule für Sozialpädagogik Hamburg, Wagnerstraße (FSP1)</li> <li>– Staatliche Schule für Sozialpädagogik Harburg</li> <li>– Fachschule für Heilerziehung der Evangelischen Stiftung Alsterdorf</li> <li>– Evangelische Fachschule für Sozialpädagogik Alteneichen</li> <li>– Bundeswehrfachschule Hamburg</li> <li>– ESF-Projekt Soziale Jungs beim Arbeitersamariterbund (ASB) Hamburg in Kooperation mit der „agentur männerwege“</li> <li>– Dokumentationsstelle Jungenarbeit</li> <li>– Väter gGmbH</li> <li>– Internationale Jugendgemeinschaftsdienste (IJGD) Hildesheim als FSJ-Stelle für Hamburg</li> <li>– Die FSJ-Stelle des Arbeitersamariterbundes (ASB) Sozialeinrichtungen Hamburg GmbH</li> <li>– Die FSJ-Stelle des Diakonischen Werks Hamburg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitsbehörde</li> <li>– Schule</li> <li>– Fachschule</li> <li>– Väterinitiative</li> <li>– Freiwilligendienst</li> <li>– Schul-/Bildungsbehörde</li> <li>– Fortbildungsinstitution</li> <li>– Männerarbeit/Jungenarbeit</li> </ul>
Ort	Hamburg und Umland	Hamburg
Zeitraum	2011–2013	2011–2013
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Öffnung des Arbeitsfeldes „Kindertageseinrichtungen“ für männliche Zielgruppen</li> <li>– Erweiterung des Berufswahlverhaltens junger Männer</li> <li>– Stärkung moderner Rollenvorbilder für Männer</li> <li>– Rahmenbedingungen für eine langfristig zufriedenstellende Arbeit in einem anspruchsvollen Arbeitsfeld verbessern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zugangsverbesserung für Männer im Erzieherberuf</li> <li>– Verbesserung Arbeitsbedingungen Männer und Frauen</li> <li>– Allgemeine Veränderung Geschlechterverhältnisse</li> </ul>
Förderung/ Auftraggeber	ESF über BMFSFJ-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“	ESF
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Junge Männer in der Berufsfindung</li> <li>– Interessierte Männer für Umschulung</li> <li>– Fachkräfte</li> </ul>	Männliche Fachkräfte

Mehr Männer in Kitas – Hamburg		
Cluster	Angabe	Codierung
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Weiterentwicklung bereits vorhandener Lösungsansätze zur Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte in Hamburger Kindertagesstätten</li> <li>– Entwicklung neuer Strategien zur Rekrutierung und Bindung von Männern in Kitas</li> <li>– Mehr junge Männer für die Erstausbildung zum Erzieher begeistern</li> <li>– Berufswechsel für geeignete, berufserfahrene Männer erleichtern</li> <li>– Marketingkampagne für mehr Männer in Kitas</li> <li>– Entwicklung, Erprobung und Evaluation der aus diesen Zielen abzuleitenden Maßnahmen in Kooperation mit den beteiligten Kitas und Projektpartnern</li> <li>– Durchführung von Fachtagungen, Netzwerktreffen, Arbeitskreisen und Fortbildungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Imagekampagne/ Berufsinformationen</li> <li>– Vernetzung Fachkräfte</li> <li>– Vernetzung Institutionen</li> <li>– Förderung beruflicher Quereinstiege</li> <li>– Fachtagung</li> <li>– Gender-Fortbildung/ Supervision</li> <li>– Gezielte Rekrutierung von Männern</li> <li>– Männerförderung in Fachschule</li> </ul>
Sonstiges	Männeranteil in Kitas (laut Website der Koordinationsstelle) in Hamburg: 9,5%	
Quellen	<a href="http://www.vielfalt-mann.de">www.vielfalt-mann.de</a>	

Mehr Männer in Kitas – Niedersachsen		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Stadt Hessisch Oldendorf im Trägerverbund mit Rintel, Auetal, Hameln	– Stadt/Kommune – Trägerverbund
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Oberschule Hessisch Oldendorf, Hessisch Oldendorf</li> <li>– Elisabeth-Selbert-Schule (BBS), Hameln</li> <li>– Mannigfaltig e.V., Hannover</li> <li>– Fachberatung für Kitas im Landkreis Schaumburg, Frau Ursula Bütthe, Stadthagen</li> <li>– Heimvolkshochschule „Alte Molkerei Frille“, Petershagen</li> <li>– Fachhochschule Hannover, Fakultät III, Hannover</li> <li>– Berufsbildende Schule Rintel, Abteilung Sozialpädagogik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schule</li> <li>– Fachschule</li> <li>– Fortbildungsinstitution</li> <li>– Kita-Fachberatung</li> <li>– Männerarbeit/Jungenarbeit</li> </ul>
Ort	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Region Weserbergland, Landkreis Hameln-Pyrmont, Landkreis Schaumburg, Kreisfreie Stadt Hameln, Mittelstadt Rintel, Kleinstadt Hessisch Oldendorf, ländliche Gemeinde Auetal</li> <li>– Die Betreuungseinrichtungen befinden sich in ländlichen Regionen und Gemeinden, einer Kleinstadt und einer Mittelstadt</li> </ul>	Niedersachsen
Zeitraum	2011–2013	2011–2013
Ziele		
Förderung/ Auftraggeber	ESF über BMFSFJ-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“	ESF
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche Fachkräfte</li> <li>– Teams</li> <li>– Junge Männer</li> </ul>	Männliche Fachkräfte
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Einrichtung eines Arbeitskreises für männliche Fachkräfte</li> <li>– Erarbeitung eines Konzeptes zum Thema „geschlechtssensible Pädagogik“ für allgemeinbildende Schulen</li> <li>– Erstellung eines Stufenplans</li> <li>– Fachliche Begleitung gemischter Teams</li> <li>– Filmprojekt zum Thema „Erweiterte Berufswahl für junge Männer“</li> <li>– Fortbildungen und Info-Veranstaltungen</li> <li>– Mentoringprogramm: Erzieher begleiten und unterstützen Praktikanten</li> <li>– Praxiserfahrungen in den Kita-Einrichtungen sammeln</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vernetzung männlicher Fachkräfte</li> <li>– Imagekampagne/Berufsinformationen</li> <li>– Unterstützung/Mentoring männlicher Fachkräfte</li> <li>– Gender-Fortbildung/Supervision</li> <li>– Kooperation mit Schule</li> <li>– Genderqualifizierung der Ausbildungsinhalte in Fachschule/Schule</li> </ul>
Sonstiges	Männeranteil in Kitas (laut Website der Koordinationsstelle) in Niedersachsen: 3,95 %	
Quellen	<a href="http://www.hessisch-oldendorf.de/hessold/live/hessrath_navi/liveindex.php?hessrath_navi_id=158">www.hessisch-oldendorf.de/hessold/live/hessrath_navi/liveindex.php?hessrath_navi_id=158</a>	

Mehr Männer in Kitas – Thüringen		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	AWO Bildungswerk Thüringen e.V.	Fortbildungsträger
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur</li> <li>– Staatliches Berufsbildungszentrum Weimar</li> <li>– Fachhochschule Erfurt</li> <li>– Agentur für Arbeit Erfurt</li> <li>– Stadtjugendring Erfurt e.V. – Facharbeitskreis „Jungen“</li> <li>– Stadtverwaltung Erfurt – Dezernat Soziales, Bildung und Kultur</li> <li>– Stadtverwaltung Erfurt – Gleichstellungsstelle/Frauenbüro</li> <li>– Stadtverwaltung Gotha – Jugendamt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Landesministerium</li> <li>– Hochschule</li> <li>– Gleichstellungsbehörde</li> <li>– Jugendamt</li> <li>– Jugendarbeit</li> <li>– Arbeitsbehörde</li> <li>– Fortbildungsinstitution</li> </ul>
Ort	Thüringen, insbesondere Erfurt, Gotha, Ilmkreis, Sonneberg/Neuhaus	Thüringen
Zeitraum	2011–2013	2011–2013
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Handlungsfelder für eine Erhöhung des Männeranteils in Kitas erschließen</li> <li>– Junge Berufssuchende ansprechen</li> <li>– Entwicklung von zwei Bausteinen zur geschlechtersensiblen Berufswahlorientierung in Schule und Ausbildung, Umsetzung in der Schule</li> <li>– Gemeinsam mit den beteiligten Kitas sollen Rahmenbedingungen so weiterentwickelt werden, dass Männer in der Wahrnehmung des Berufsfeldes als Normalität gelten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Kita</li> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Fachschule</li> <li>– Zugangsverbesserung für Männer im Erzieherberuf</li> </ul>
Förderung/Auftraggeber	ESF über BMFSFJ-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“	ESF
Zielgruppe	Männliche Fachkräfte	Männliche Fachkräfte
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Entwicklung und Erprobung von Bildungsangeboten zur frühzeitigen Geschlechtersensibilisierung in Kita und Schule</li> <li>– Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>– Schüler-Praktika</li> <li>– Schnuppertage</li> <li>– Einbindung von beruflichen Quereinsteigern</li> <li>– Aktive Väterarbeit</li> <li>– Aufbau von regionalen Netzwerken mit Erzieherinnen und Erziehern aus acht Kindertageseinrichtungen</li> <li>– Erprobung und Dokumentation guter Ansätze</li> <li>– Auseinandersetzung mit kritische Fragen wie z.B. „Generalverdacht“</li> <li>– Aufbrechen stereotyper Rollenverständnisse und Sensibilisierung für die Bedeutung väterlicher Beteiligung an der Familienarbeit über kommunale Netzwerke</li> <li>– Einbindung von Akteuren aus Politik und Praxis</li> <li>– Fachtagungen für Multiplikatoren</li> <li>– Fachberatungen der Träger im Trägerverbund</li> <li>– Erarbeitung von Strategien zur Ergebnissicherung und Fortführung bei den Trägern</li> <li>– Erarbeitung bedarfsorientierter Weiterbildungsangebote für männliche Erzieher</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schülerwerbung</li> <li>– Imagekampagne/ Berufsinformationen</li> <li>– Förderung beruflicher Quereinstiege</li> <li>– Vernetzung Institutionen</li> <li>– Lobbyarbeit</li> <li>– Fachtagung</li> <li>– Gender-Fortbildung/ Supervision</li> <li>– Väterarbeit in der Kita/Bildungsangebote für Väter</li> <li>– Vernetzung Fachkräfte</li> </ul>
Sonstiges	Männeranteil in Kitas (laut Website der Koordinationsstelle) in Thüringen: 2,49%	
Quellen	www.juniorexperten.de	

Mehr Männer in Kitas – Bayern, Berlin, Niedersachsen		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen e.V. mit ihren Mitgliedern: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Dachverband der Eltern-Kind-Initiativen in und um Augsburg e.V.</li> <li>– Kinderladen-Initiative Hannover e.V.</li> <li>– Dachverband der Berliner Kinder- und Schülerläden e.V.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Freier Träger</li> <li>– Trägerverbund</li> </ul>
Kooperationspartner	<p>Augsburg</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Agentur für Arbeit Augsburg</li> <li>– Fachakademie für Sozialpädagogik Maria Stern Augsburg</li> <li>– Gender Zentrum Augsburg</li> <li>– Amt für Kinder, Jugend und Familie Augsburg</li> <li>– Kleinkindertagesstätten e.V., München</li> </ul> <p>Berlin</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Stiftung Sozialpädagogisches Institut (SPI), Fachschule für Erzieher, Berlin</li> <li>– Verlag das Netz, Berlin</li> <li>– Berliner Institut für Frühpädagogik e.V.</li> <li>– Dissens e.V., Berlin</li> <li>– Manne e.V., Potsdam</li> </ul> <p>Hannover</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Jugend und Familie</li> <li>– Landeshauptstadt Hannover, Referat für Frauen und Gleichstellung</li> <li>– Diakonie-Kolleg Hannover, Schulen für Soziales und Gesundheit</li> <li>– Pestalozzi-Stiftung Burgwedel</li> <li>– Gleichstellungsbeauftragte der Region Hannover</li> <li>– Pro Beruf Hannover</li> <li>– Mannigfaltig e.V., Hannover</li> <li>– Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V., Göttingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fachschule</li> <li>– Männerarbeit/ Jungenarbeit</li> <li>– Arbeitsbehörde</li> <li>– Jugendamt</li> <li>– Kita-Verbund</li> <li>– Stadt/Kommune</li> <li>– Gleichstellungsbehörde</li> <li>– Fortbildungsinstitution</li> </ul>
Ort	Elterninitiativen und Kinderläden in Augsburg, Hannover und Berlin, darüber hinaus Zusammenarbeit mit den anderen Kontaktstellen für Elterninitiativen der Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen e.V. (BAGE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bayern</li> <li>– Niedersachsen</li> <li>– Berlin</li> </ul>
Zeitraum	2011–2013	2011–2013
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Auseinandersetzung mit Erwartungen, Ängsten und Vorbehalten von Eltern, Trägern und Teams gegenüber männlichen Erziehern</li> <li>– Bewusstmachung von Geschlechterrollen, Gender und Diversity</li> <li>– Jugendliche für den Erzieherberuf in Elterninitiativen und Kinderläden interessieren</li> <li>– Berufsbild „Erzieher“ bekannt und attraktiv machen</li> <li>– Praxiserfahrungen/Praktika in den Einrichtungen vermitteln</li> <li>– Fachaustausch mit Schulen, Fachschulen, Erzieherinnen und Erziehern in Ausbildung</li> <li>– Träger motivieren, männliches Fachpersonal einzustellen</li> <li>– Leitlinien/Qualitätsvereinbarungen von Jugendhilfe/Bildungsverwaltung zur geschlechterbewussten Arbeit in Kitas anregen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verbesserung Berufsimage</li> <li>– Gendergerechte Praxis in Kita/ Genderkompetenz bei Fachkräften</li> <li>– Etablierung von GM in Institution</li> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Kita</li> <li>– Zugangsverbesserung für Männer zum Erzieherberuf</li> </ul>

Mehr Männer in Kitas – Bayern, Berlin, Niedersachsen		
Cluster	Angabe	Codierung
Förderung/ Auftraggeber	ESF über BMFSFJ-Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“	ESF
Zielgruppe	Männliche Fachkräfte	Männliche Fachkräfte
Praxis- ansätze	Kontinuierliche Begleitung in regionalen Arbeitskreisen, die auch als Multiplikatoren innerhalb der Trägerverbände tätig werden können	– Gender- Fortbildung/ Supervision – Vernetzung Fachkräfte
Sonstiges	Die Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen e.V. ist ein gemeinnütziger Verein mit 24 Kontakt- und Beratungsstellen; diese sind bundesweit vernetzt. Besonderes Merkmal der Elterninitiativen und Kinderläden ist die Selbstverwaltung durch Eltern und die damit verbundene Erziehungspartnerschaft im Einrichtungsalltag. An dem Projekt „MEHR Männer in Kitas“ beteiligen sich die Standorte in Berlin, Hannover und Augsburg mit ihren zahlreichen Einrichtungen.	
Quellen	<a href="http://www.bage.de">www.bage.de</a>	

Gender Loops – Praxisbuch für eine geschlechterbewusste und -gerechte Kindertageseinrichtung		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Dissenz e.V. Berlin	Freier Träger
Kooperationspartner	Partnerorganisationen aus Deutschland, Litauen, Norwegen, Spanien, der Türkei	Sonstige
Ort	International	International
Zeitraum	2006–2008	2006–2008
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Allgemein: Methoden für eine geschlechterbewusste und -gerechte Kindertageseinrichtung</li> <li>– Unterziele: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Kindertageseinrichtungen</li> <li>– Gender Mainstreaming in der Institution</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gendergerechte Praxis in Kita/ Genderkompetenz bei Fachkräften</li> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Kita</li> <li>– Etablierung von GM in Institution</li> </ul>
Förderung/ Auftraggeber	EU-Berufsbildungsprogramm Leonardo Da Vinci (2006–2008)	ESF
Zielgruppe	Männliche Fachkräfte	Männliche Fachkräfte
Praxisansätze	Forschungen zur Situation von Männern in Frühpädagogik in Norwegen und Deutschland	Forschung zur Situation von männlichen Fachkräften
Sonstiges	Im Mittelpunkt der Publikation stehen Praxisvorschläge für eine Gender-Pädagogik in der Kita. Die Situation der Männer bzw. die Erhöhung des Männeranteils ist nur am Rande Thema. Es werden die Empfehlungen des norwegischen Aktionsplans zur Erhöhung des Männeranteils in Kitas im Sinne einer Best Practice genannt.	
Quellen	Krabel, Jens/Cremers, Michael (Hrsg.) (2008): Gender Loops. Praxisbuch für eine geschlechterbewusste und -gerechte Kindertageseinrichtung. Berlin (Dissenz e.V.)	

Action Plan – An Action Plan for Gender Equality in Kindergarten and Basic Education 2008–2010		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Norwegisches Erziehungsministerium	Ministerium
Kooperationspartner		
Ort	Oslo	Norwegen
Zeitraum	2008–2010	2008–2010
Ziele	<p>Aktionsplan für Kindergärten und Einrichtungen der frühen Erziehung in Norwegen zur Förderung von männlichen Fachkräften. Als die drei Hauptziele werden benannt:</p> <p>A Das Lernumfeld in Kindergarten und Basic Education soll die Gleichstellung von Mädchen und Jungen begünstigen.</p> <p>B Verbesserung der Genderbalance bei der Berufswahl mit besonderem Fokus auf die Ausbildung und die Rekrutierung von Mädchen in wissenschaftlichen Berufen</p> <p>C Verbesserung der Genderbalance zwischen Beschäftigten in Kindergarten und Basic Education</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Kita</li> <li>– Gendergerechte Praxis in Kita/ Genderkompetenz bei Fachkräften</li> </ul>
Förderung/ Auftraggeber	Norwegisches Erziehungsministerium	Ministerium
Zielgruppe	Fachkräfte	Männliche Fachkräfte
Praxisansätze	<p>Der Aktionsplan gibt konkrete Hinweise zur Umsetzung des Grundrechts auf Gleichstellung im Kontext der Arbeit der Kinderbetreuung.</p> <p>Als Akteure zur Umsetzung der Strategie werden folgende Gruppen benannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kinder und junge Menschen in Kindergarten und Basic Education</li> <li>– Leitung und Beschäftigte in Kindergarten, Schulen und Bildungseinrichtungen</li> <li>– Träger von Schulen, Kindergarten und Kommunen als Aufsichtsbehörde</li> <li>– Kommunale und regionale Verwaltungen</li> <li>– Beschäftigte und Lernende der Ausbildungseinrichtungen</li> <li>– Eltern und Betreuerinnen und Betreuer</li> </ul> <p>Als Maßnahmen werden vorgeschlagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Aktive Öffentlichkeitsarbeit der Kitas</li> <li>– Konzentration auf Erfolge und Bereiche der Kindergartenarbeit, die für Männer attraktiv sind</li> <li>– Stellenanzeigen so verfassen, dass sie Männer ansprechen</li> <li>– Rechtliche Grundlagen schaffen, um bevorzugte Berücksichtigung von Männern bei Bewerbungen zu ermöglichen</li> <li>– Förderung der fortwährenden Weiterbildung männlicher Beschäftigter</li> <li>– Gezielte Rekrutierung von männlichen Studenten und Schülern für Praktika</li> <li>– Lobbyarbeit für das Thema in Verwaltungen und Politik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Lobbyarbeit</li> <li>– Vernetzung Fachkräfte</li> <li>– Vernetzung Institutionen</li> <li>– Personalpolitische Bevorzugung von Männern</li> <li>– Gezielte Rekrutierung von Männern</li> <li>– Gender-Fortbildung/ Supervision</li> </ul>
Sonstiges	Die Anzahl der männlichen Erzieher ist tatsächlich gestiegen.	
Quellen	Action Plan – An Action Plan for Gender Equality in Kindergarten and Basic Education 2008–2010, online unter: <a href="http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Barnehager/likestilling/Gender_Equality.pdf">www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Barnehager/likestilling/Gender_Equality.pdf</a>	

Pia Friis: Männer im Kindergarten – Themenheft des norwegischen Kultusministeriums		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Norwegisches Kultusministerium	Ministerium
Kooperationspartner		
Ort	Oslo	Norwegen
Zeitraum	2006	2006
Ziele	Das Themenheft des Kultusministeriums soll Kindergärten bei der Einführung und Umsetzung des Rahmenplans für ihre Tätigkeit unterstützen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Kita</li> <li>– Gendergerechte Praxis in Kita/ Genderkompetenz bei Fachkräften</li> </ul>
Förderung/ Auftraggeber	Norwegisches Kultusministerium	Ministerium
Zielgruppe	Fachkräfte	Männliche Fachkräfte
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kritik an der „weiblichen Kultur“ in Kita</li> <li>– Kritik an versteckter Gefahr der Re-Traditionalisierung der Geschlechterrollen durch Männerförderung</li> <li>– Plädoyer für das Prinzip der Geschlechteroffenheit bei den Bemühungen um die erhöhte Beteiligung von Männern am Beruf des Erziehers</li> </ul> <p>Empfehlungen zur Männerförderung:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Einstellungspraxis <ul style="list-style-type: none"> <li>– Stellenausschreibungen müssen bei Männern Interesse und Neugier wecken.</li> <li>– Wenn Männer eingestellt werden, dann möglichst mehrere in einer Einrichtung</li> <li>– Alle männlichen Bewerber müssen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.</li> </ul> </li> <li>2. Ausbildung <ul style="list-style-type: none"> <li>– Männliche Dozenten für männliche Studenten</li> <li>– Quotierung von Ausbildungsplätzen zugunsten männlicher Bewerber</li> <li>– Genderfachlichkeit in der Ausbildung</li> <li>– Kindergärten sollten bei Anfragen zu Praktikumsplätzen gezielt nach männlichen Schülern fragen.</li> <li>– Präsenz von männlichem Kindergartenpersonal auf den Berufs- und Ausbildungsmessen</li> </ul> </li> <li>3. Fachliche Reflexionen in der Institution: Kritische Reflexion der versteckten männerausschließenden Momente der Kultur im Kindergarten</li> <li>4. Anreizsysteme <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kindergärten mit männlichen Angestellten müssen in der näheren Umgebung sichtbar sein. (Sensibilisierung z.B. über Berichte und Bilder in der Lokalzeitung, die Männer im Spiel mit Kindern zeigen.)</li> <li>– Kindergärten mit höherem Männeranteil können ausgezeichnet werden.</li> <li>– Träger und Leitungen müssen einen Männeranteil von 20% am pädagogischen Personal als Qualitätsziel verbindlich festschreiben.</li> </ul> </li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gezielte Rekrutierung von Männern</li> <li>– Personalpolitische Bevorzugung von Männern</li> <li>– Männerförderung in Fachschule</li> <li>– Lobbyarbeit</li> <li>– GM in Institution</li> <li>– Genderqualifizierung der Ausbildungsinhalte in Fachschule/Schule</li> <li>– Imagekampagne/ Berufsinformationen</li> <li>– Anreizsysteme für erfolgreiche Männerförderung</li> <li>– Verbindliche Zielvorgaben für Männerförderung</li> </ul>

Pia Friis: Männer im Kindergarten – Themenheft des norwegischen Kultusministeriums		
Cluster	Angabe	Codierung
Sonstiges	Vor dem Hintergrund allgemeiner Überlegungen zur Problemstellung und der Berichte zu praktischen Erfahrungen von und mit Männern in Kindergärten gibt die Publikation umfangreiche konkrete Praxisanregungen.	
Quellen	Friis, Pia (2008): Männer im Kindergarten. Wie man sie anwirbt – und dafür sorgt, dass sie auch bleiben. Themenheft des norwegischen Kultusministeriums, Oslo 2006, deutschsprachige Version hrsg. vom Forschungsprojekt elementar. Innsbruck	

## 5.5 Werbekampagnen

Kampagne „GROSSE Zukunft mit kleinen HELDEN – Werde Erzieherin/Erzieher!“		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Hessisches Sozialministerium	Landesministerium
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kirchen</li> <li>– Fachschulen für Sozialpädagogik</li> <li>– Arbeitsagenturen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kirche</li> <li>– Fachschule</li> <li>– Arbeitsbehörde</li> </ul>
Ort	Hessen	Hessen
Zeitraum	2009–2011	2009–2011
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sicherung des Fachkräftebedarfs in Kitas</li> <li>– Interesse am Erzieherberuf bei Schülerinnen und Schülern wecken</li> </ul>	Sicherung des Fachkräftebedarfs in Kitas
Förderung/ Auftraggeber	Hessisches Sozialministerium	Landesministerium
Zielgruppe	Männliche Fachkräfte (implizit)	Männliche Fachkräfte
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Werbematerialien (Großflächenplakate, Website, Infostand, Roll-ups, T-Shirts, Flyer, Postkarten, Aufkleber)</li> <li>– Infostände in Schulen, auf Messen etc.</li> <li>– Anzeigen in Schülerzeitungen</li> <li>– Direkt-Mailings an Teilnehmer des FSJ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schülerwerbung</li> <li>– Imagekampagne/ Berufsinformationen</li> </ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Keine exklusive Männerförderung, aber Werbekampagne adressiert auch explizit Männer als potenzielle Erzieher</li> <li>– Seit der Werbekampagne vermehrt Anfragen nach Möglichkeiten des Quereinstiegs</li> <li>– Gute Nutzung der Kampagnen-Website</li> <li>– Evaluation ist angekündigt</li> </ul>	
Quellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nörber, Martin (2011): GROSSE Zukunft mit kleinen HELDEN. In: KiTa aktuell <i>spezial</i>, 2/2011, S. 16–17</li> <li>– <a href="http://www.grosse-zukunft-erzieher.de">www.grosse-zukunft-erzieher.de</a></li> </ul>	

Profis für die Kita		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	– Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. – Runder Tisch Gewerkschaften & Berufsverbände	Trägerverbund
Kooperationspartner	– GEW – Verdi – Katholische Erziehergemeinschaft – Verband kirchlicher Mitarbeiter	– Gewerkschaft – Kirche – Berufsverband
Ort		
Zeitraum	Start 2011	ab 2011
Ziele	Werbung für den Beruf der Erzieherin/des Erziehers, nur am Rand mit expliziter Ansprache von Männern, keine gezielte, exklusive Männerförderung, aber ein spezifischer Folder zu Männern: „Lebensberater. Ich erziehe Persönlichkeiten“	Verbesserung Berufsimago
Förderung/ Auftraggeber	u.a. BMFSFJ	BMFSFJ
Zielgruppe	Fachkräfte	Fachkräfte
Praxisansätze	Werbematerialien (Flyer, Plakate)	Imagekampagne/ Berufsinformationen
Sonstiges		
Quellen	<a href="http://www.profisfuerdiekita.de/Downloadcenter/Profisfuerdiekita_Folder_Lebensberater_WarumwirMaennerinKitasbrauchen.pdf">www.profisfuerdiekita.de/Downloadcenter/Profisfuerdiekita_Folder_Lebensberater_WarumwirMaennerinKitasbrauchen.pdf</a>	

Erzieher – Helden des Alltags		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Bildungsministerium Schleswig-Holstein	Landesministerium
Kooperationspartner		
Ort		Schleswig-Holstein
Zeitraum	Initiiert 2008	seit 2008
Ziele	Sicherung des Fachkräftebedarfs in Kitas	Sicherung des Fachkräftebedarfs in Kitas
Förderung/ Auftraggeber		Landesministerium
Zielgruppe		
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Öffentlicher Verkehrsbus als mobiles Informationscenter im Raum Schleswig-Holstein unterwegs</li> <li>– Flyer mit Informationen zum Beruf</li> <li>– Vorstellung des Berufs unter der Überschrift „Helden des Alltags“ auf der Homepage des schleswig-holsteinischen Bildungsministeriums</li> </ul>	Imagekampagne/ Berufsinformationen
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Parallele Kampagne zu „Lehrer – Helden des Alltags“</li> <li>– Teil der landesweiten Initiative „Bildung braucht mehr Männer“</li> </ul>	
Quellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <a href="http://www.heldendesalltags.schleswig-holstein.de/">www.heldendesalltags.schleswig-holstein.de/</a> (nicht mehr aktiv)</li> <li>– <a href="http://www.dradio.de/dlf/sendungen/campus/788614/">www.dradio.de/dlf/sendungen/campus/788614/</a></li> </ul>	

Vielfalt, Mann! Dein Talent für Hamburger Kitas		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg e.V. (DPWW)	Freier Träger
Kooperationspartner	Designer (Birkhoff, Papst)	Wirtschaft
Ort		Hamburg
Zeitraum	Start 2011	seit 2011
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Kita mittelfristig auf 20%</li> <li>– Sicherung des Fachkräftebedarfs in Kitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Kita</li> <li>– Sicherung des Fachkräftebedarfs in Kitas</li> </ul>
Förderung/ Auftraggeber		
Zielgruppe		Männliche Fachkräfte
Praxisansätze		Imagekampagne/ Berufsinformationen
Sonstiges		
Quellen	<a href="http://www.wuv.de/nachrichten/agenturen/maenner_in_die_kita_hamburger_werben_um_erzieher">www.wuv.de/nachrichten/agenturen/maenner_in_die_kita_hamburger_werben_um_erzieher</a> (Stand 25.05.2012)	

Bundeswehrfachschule Berlin – Staatlich anerkannte(r) Erzieher(in)		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Bundeswehrfachschule Berlin	Fachschule
Kooperationspartner		
Ort	Berlin	Berlin
Zeitraum	seit 1998 fortlaufend	seit 1998
Ziele	Nur textimmanent zu erschließen	Sicherung des Fachkräftebedarfs in Kitas
Förderung/ Auftraggeber		
Zielgruppe	Männliche Fachkräfte	Männliche Fachkräfte
Praxisansätze		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männerförderung in Fachschule</li> <li>– Förderung beruflicher Quereinstiege</li> </ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sehr hoher Anteil an männlichen Fachschülern (Achtung: spezifische „männerlastige“ Zielgruppe)</li> <li>– Ausbildung wird von Ministerin Schröder als Fördermaßnahme zur Erhöhung der Anzahl männlicher Erzieher in Kitas beworben. Es ist aber letztlich unklar, in welche Felder die ausgebildeten Männer gehen, Flyer wirbt auch mit anderen pädagogischen Einsatzbereichen.</li> </ul>	
Quellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Flyer des Ausbildungsgangs: <a href="http://www.bundeswehr.de/.../Flyer_%20Erzieher_BwFachschule.pdf">www.bundeswehr.de/.../Flyer_%20Erzieher_BwFachschule.pdf</a></li> <li>– Mehr Männer in Kitas – Soldaten werden Erzieher: <a href="http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Magazine/01MagazinSozialesFamilie/2011/05/05.html">www.bundesregierung.de/Content/DE/Magazine/01MagazinSozialesFamilie/2011/05/05.html</a> (Stand 06.12.2011)</li> </ul>	

Ausbildung von Langzeitarbeitslosen zu Erziehern		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Berliner Institut für Frühpädagogik (IFP)	Fortbildungsträger
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg</li> <li>– Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Landesministerium</li> <li>– Fortbildungsinstitut</li> </ul>
Ort	Landkreis Spree-Neiße	Brandenburg
Zeitraum	Start 2005	seit 2005
Ziele	Sicherung des Fachkräftebedarfs in Kitas	Sicherung des Fachkräftebedarfs in Kitas
Förderung/ Auftraggeber	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ESF</li> <li>– Landkreis Spree-Neiße</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ESF</li> <li>– Kreis</li> </ul>
Zielgruppe	Männer (und Frauen)	Männliche Fachkräfte
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Tätigkeitsbegleitende Qualifizierung von Seiteneinsteigern zu Kita-Fachkräften (langzeitarbeitslose Männer aus dem gewerblichen Bereich mit mittlerem Schulabschluss und abgeschlossener Berufsausbildung)</li> <li>– Konzept des zweijährigen Zertifizierungskurses entspricht nicht den fixierten curricularen Fachschulstandards und ist stark an der Idee „Learning on the job“ orientiert.</li> <li>– Erfahrene Erzieherinnen begleiten die Teilnehmer als Mentorinnen in den Kitas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Förderung beruflicher Quereinstiege</li> <li>– Unterstützung/ Mentoring männlicher Fachkräfte</li> </ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Evaluation wurde für den ersten Kursdurchgang durchgeführt, erbrachte aber wegen der schlechten Datenbasis keine Ergebnisse.</li> <li>– Es gibt eine Kontroverse dazu, dass mit dem Projekt die Ausbildung abgewertet wird und Männer Sonderkonditionen erhalten.</li> <li>– Ausgebildete Männer waren sehr schnell auf dem Arbeitsmarkt vermittelt.</li> <li>– Ihre Qualifikation erreicht Fachschulniveau – nach ministerieller Aussage.</li> </ul>	
Quellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ehmann, Christiane/Bethke, Christian (2007): Männer in die Kita – ein Projekt. Tätigkeitsbegleitende Qualifizierung arbeitsloser Männer als Fachkräfte im Kita-Bereich. In: KiTa aktuell, 12/2007, S. 244–246</li> <li>– Diskowski, Detlef (2009): 7 Thesen zur Ausbildung von Erzieher/-innen. In: AWO-Bundesverband (Hrsg.): Dokumentation zur Fachtagung „Wer soll das eigentlich alles machen?“ Schriftenreihe Theorie und Praxis 2009. Berlin, S. 20–29</li> </ul>	

## 5.6 Qualifizierungsinitiativen

„ErzieherInnenprojekt“ der Werkstatt Frankfurt		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Werkstatt Frankfurt e.V.	Berufliche Förderung
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Jobcenter GmbH Frankfurt</li> <li>– Berufliche Schulen Berta Jourdan, Fachschule für Sozialpädagogik Frankfurt</li> <li>– Träger der Kindertagesstätten Frankfurt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kita-Verbund</li> <li>– Arbeitsbehörde</li> <li>– Fachschule</li> </ul>
Ort	Frankfurt	Hessen
Zeitraum	Start 2009	ab 2009
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Berufliche Integration von Benachteiligten auf dem Arbeitsmarkt</li> <li>– Zugangsverbesserung für Männer zum Erzieherberuf</li> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Fachschule</li> <li>– Verbesserung des Berufsimages</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zugangsverbesserung für Männer zum Erzieherberuf</li> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Kita</li> <li>– Erhöhung des Männeranteils in Fachschule</li> <li>– Verbesserung Berufsimage</li> </ul>
Förderung/ Auftraggeber		
Zielgruppe	Arbeitsmarktbenachteiligte	Männliche Fachkräfte
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vierjährige Ausbildungsmaßnahme (Vorbereitungsmaßnahme 1 Jahr, Fachschule für Sozialpädagogik 2 Jahre, Praktikum im Anerkennungsjahr)</li> <li>– Erster Kurs startete 2009 mit 130 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.</li> <li>– Voraussetzungen: Realschulabschluss, 2–3 Jahre Berufstätigkeit und/oder abgeschlossene Berufsausbildung, einwandfreies Führungszeugnis, gute Deutschkenntnisse</li> <li>– Besonderheit: Einladung von 2.000 arbeitslosen Personen zur Infoveranstaltung wurde vorher <i>nicht</i> gefiltert nach „Eignung“ durch die Einschätzung der Jobcenter → hoher Anteil von Männern bei Infoveranstaltung.</li> <li>– Männliche Teilnehmerquote liegt bei 30% : Es sind darunter Berufe vertreten, die vom Jobcenter bei einer Vorauswahl keinesfalls ausgewählt worden wären, z.B. Betonbauer, Grafiker, Restaurantfachmann.</li> <li>– Entscheidung für Ausbildung „Erzieher/in“ wurde bei den meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmern aufgrund von Vorerfahrungen im Umgang mit (eigenen) Kindern gefällt. Weitere Motive: gesicherte Berufsperspektive, Unzufriedenheit im bisherigen Beruf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Männerförderung in Fachschule</li> <li>– Förderung beruflicher Quereinstiege</li> <li>– Gezielte Rekrutierung von Männern</li> </ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 30% männliche Teilnehmer und 70% Teilnehmerinnen</li> <li>– 55% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Migrationshintergrund</li> <li>– 50% Alleinerziehende</li> <li>– Teilnehmerinnen und Teilnehmer zwischen 30 und 45 Jahren</li> <li>– 2010: insgesamt 75 Teilnehmerinnen und Teilnehmer</li> </ul>	
Quellen	Informationen wurden in einem Expertengespräch mit Frau Fein am 29.11.2011 eingeholt.	

Men in Childcare		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger		
Kooperationspartner		
Ort		Schottland
Zeitraum		
Ziele	Erhöhung des Männeranteils in Kita	Erhöhung des Männeranteils in Kita
Förderung/ Auftraggeber		
Zielgruppe		Männliche Fachkräfte
Praxisansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Spezielles niedrigschwelliges Ausbildungskonzept für Männer für eine Tätigkeit in der Kinderbetreuung</li> <li>– Die wenigsten dieser Männer hatten zuvor Ambitionen für diesen Beruf.</li> <li>– Ein weiterer Kurs („Fast track access“), der dem Einführungskurs folgt, ermöglicht ein national anerkanntes Zertifikat.</li> </ul> <p>Als Ursachen für den Erfolg des Projektes sehen die Initiatoren unter anderem die folgenden Punkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Werbung für die Maßnahmen richtete sich direkt an Männer.</li> <li>– Es wird ein schnell zugänglicher und vollständiger Ausbildungsweg angeboten.</li> <li>– Das Projekt stellte kontinuierliche Unterstützung bereit und förderte gute Beziehungen mit männlichen Kollegen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Unterstützung/ Mentoring männlicher Fachkräfte</li> <li>– Förderung beruflicher Quereinstiege</li> <li>– Männerförderung in Fachschnule</li> </ul>
Sonstiges		
Quellen	<a href="http://www.meninchildcare.com">www.meninchildcare.com</a>	

## 5.7 Forschungsprojekte zum Thema

Motivationslage männlicher Fachkräfte und Evaluierung von Personalgewinnungsmaßnahmen für männliche Fachkräfte im Tätigkeitsbereich von Kindertageseinrichtungen in städtischer und freier Trägerschaft in Frankfurt am Main		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Hessenstiftung – Familie hat Zukunft	Stiftung
Kooperationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kerstin Uhrig und Wolfgang Englert</li> <li>– Stadtschulamt Frankfurt am Main</li> <li>– Genderteam des Frauenreferats</li> <li>– Kita-Träger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schul-/Bildungsbehörde</li> <li>– Gleichstellungsbehörde</li> <li>– Kita/s</li> </ul>
Ort	Frankfurt am Main	Hessen
Zeitraum	2007	2007
Ziele	Klärung der Fragen <ul style="list-style-type: none"> <li>– warum sich Männer für den Beruf des Kita-Erziehers entscheiden</li> <li>– welche Rahmenbedingung für sie attraktiv sind</li> <li>– wie Männer gefördert werden können</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Berufsmotivation von männlichen Fachkräften</li> <li>– Förderstrategien zu männlichen Fachkräften in Kita</li> </ul>
Förderung/Auftraggeber	Hessenstiftung – Familie hat Zukunft	Stiftung
Zielgruppe	Männliche Fachkräfte	Männliche Fachkräfte
Untersuchungsansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Befragung von Fachkräften zu ihrer Situation</li> <li>– Befragung von Arbeitgebern zu Fördermaßnahmen</li> <li>– Befragung von Schülern zum Erzieherberuf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Befragung von männlichen Fachkräften</li> <li>– Befragung von Arbeitgebern</li> <li>– Befragung von Schülern</li> </ul>
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erzieher weisen ein hohes Maß an Zufriedenheit im Beruf auf.</li> <li>– 90% der Erzieher arbeiten direkt mit Kindern (sie sind also nicht immer in Leitungspositionen).</li> <li>– Der Anteil männlicher Fachkräfte in Frankfurter Kitas liegt deutlich höher als im Bundesdurchschnitt (10% im Jahr 2004).</li> <li>– Von den Erziehern haben 40% einen Erzieherabschluss, 20% einen Hochschulabschluss (FH und Uni) und weitere 8% einen sonstigen pädagogischen Abschluss, z.B. als Lehrer; 20% sind Seiteneinsteiger ohne einschlägigen Abschluss.</li> </ul>	
Sonstiges	Es werden zum Abschluss der Studie Empfehlungen für die Förderung männlicher Fachkräfte gegeben.	
Quellen	Uhrig, Kerstin (o.J.): Pilotstudie. Motivationslage männlicher Fachkräfte und Evaluierung von Personalgewinnungsmaßnahmen für männliche Fachkräfte im Tätigkeitsbereich von Kindertageseinrichtungen in städtischer und freier Trägerschaft in Frankfurt am Main (abrufbar als Kurz- und Langfassung unter: <a href="http://www.hessenstiftung.de/studien.html">www.hessenstiftung.de/studien.html</a> , Stand 19.12.2011)	

Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten – Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin	Hochschule
Kooperationspartner	Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg/Berlin	Forschungsinstitut
Ort		Berlin
Zeitraum	Durchführung der Erhebung vom 01.09.2008 bis zum 30.11.2009, veröffentlicht 2011	2008–2009
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Übersicht zum nationalen und internationalen Forschungsstand zum Thema „Männer in Kindertagesstätten“</li> <li>– Was brauchen männliche Fachkräfte in der Ausbildung?</li> <li>– Was brauchen männliche Fachkräfte in der Kita?</li> <li>– Wie stehen Kitas, Trägerverantwortliche, Eltern zu männlichen Fachkräften?</li> <li>– Wie erklärt sich der Mangel an männlichen Fachkräften in Kitas?</li> <li>– Welche Strategien zur Erhöhung des Männeranteils gibt es?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Forschungsstand zu „Männer in Kitas“</li> <li>– Förderung von Männern in Ausbildung</li> <li>– Haltung der Kita/ Eltern/Träger/ Öffentlichkeit zu männlichen Fachkräften</li> <li>– Förderstrategien zu männlichen Fachkräften in Kita</li> <li>– Ursachen des Mangels an männlichen Fachkräften</li> </ul>
Förderung/ Auftraggeber	BMFSFJ	BMFSFJ
Zielgruppe	Fachkräfte	Männliche Fachkräfte
Untersuchungsansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aufarbeitung des nationalen und internationalen Forschungsstands zum Thema „Männer in Kindertagesstätten“</li> <li>– Sichtung der aktuellen Berufsstatistiken zu männlichen pädagogischen Kräften in den Kitas in Deutschland</li> <li>– 40 qualitative Gruppen- und Einzelinterviews mit 78 Personen (Kita-Leitungen, Expertinnen und Experten frühkindliche Bildung, Fachschülerinnen und Fachschüler, Erzieherinnen und Erzieher, Drop-Outs) zur Ausbildungs- und Berufssituation und Förderung von Männern in Kitas</li> <li>– Quantitative Repräsentativerhebung bei 600 Kita-Leitungskräften, 100 Kita-Trägern und 1.000 Eltern von Kindern bis zu 6 Jahren zur Einstellung zum Themenfeld „Männer in der Ausbildung zum Erzieher und in Kitas“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Befragung von Fachkräften</li> <li>– Befragung von Arbeitgebern</li> <li>– Befragung von Fachschülerinnen und Fachschülern</li> <li>– Befragung von Eltern</li> <li>– Literaturanalyse</li> <li>– Datenreport zur beruflichen Situation</li> </ul>

Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten – Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher		
Cluster	Angabe	Codierung
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bisher nur wenige Studien zum Thema „Männliche Pädagogen in Kindertagesstätten“</li> <li>– Präsenz von männlichen Fachkräften in Kitas hängt von zahlreichen sozialen Faktoren ab: z.B. Region, positive Vorerfahrungen, Berufe im familiären Umfeld, Karrierechancen, Bezahlung, soziale Anerkennung.</li> <li>– Verbleib von männlichen Fachkräften hängt davon ab, ob dort weitere Männer beschäftigt sind und ob die Akzeptanz durch Eltern, Trägerverantwortliche, Kita-Leitungen und Kolleginnen gegeben ist.</li> <li>– Trägerverantwortliche, Kita-Leitungen, weibliche Auszubildende und Erzieherinnen sowie Eltern bewerten Erfahrungen mit männlichen Fachkräften als sehr positiv.</li> <li>– Eltern finden Kindertagesstätten attraktiver, wenn dort männliche Pädagogen beschäftigt sind.</li> <li>– Hindernisse sind: schlechte Entlohnung, geringe gesellschaftliche Anerkennung des Erzieherberufs, geringe Karrierechancen, nicht zeitgemäßes Berufsbild, weibliche Dominanz im Berufsfeld und unzureichende (auch politische) Aufmerksamkeit für das Thema „Männer in Kitas“.</li> <li>– Geschlechtertypische Aufgabenverteilung prägt nach wie vor den Arbeitsalltag in Kitas.</li> </ul>	
Sonstiges	Die Studie liefert am Ende einen umfangreichen Katalog von Handlungsempfehlungen auf verschiedenen Ebenen (Berufsorientierung, Öffentlichkeitsarbeit, Aus- und Weiterbildung, Quereinstiege, Personal- und Organisationsentwicklung, Strategieentwicklung zur Förderung von männlichen Fachkräften, Freiwilligendienst, Gleichstellungsstrategien und Geschlechtersensibilisierung).	
Quellen	BMFSFJ (Hrsg.) (2011): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Berlin	

Männer in Kindertageseinrichtungen		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Pädagogische Hochschule Heidelberg, Isabelle Keppler	Hochschule
Kooperationspartner	elementar Innsbruck	Forschungsinstitut
Ort		
Zeitraum	Start der Online-Umfrage 2010	seit 2010
Ziele	Untersuchung zu: – Was motiviert Männer, Erzieher zu werden? – Welches Verständnis haben Männer und Frauen im Erzieherberuf?	– Berufsmotivation von männlichen Fachkräften – Berufsbild von Fachkräften
Förderung/ Auftraggeber		
Zielgruppe		Männliche Fachkräfte
Untersuchungsansätze	– Bundesweite Online-Befragung von Fachschülerinnen und Fachschülern in der Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin – Regionale Befragung von berufstätigen Erzieherinnen und Erziehern	– Befragung von Fachkräften – Befragung von Fachschülerinnen und Fachschülern
Ergebnisse	– Berufsnaher Familienbiografie begünstigt bei Männern (und Frauen) die Wahl des Berufes. – Männliche Fachkräfte trauen Kindern mehr körperliche Risikosituationen zu. – Männliche Erziehschüler sehen ihre Zukunft weniger bei der Arbeit mit Kindern. – Männliche Erziehschüler meinen, dass „männliche Themen“ in der Ausbildung zu kurz kommen. – Männer wählen die Erzieherausbildung weniger, weil dies ihr Wunschberuf ist oder weil sie mit Kindern arbeiten wollen.	
Sonstiges		
Quellen	Keppler, Isabelle: Männer in der Erzieherausbildung. <a href="http://www.hoffbauerbildung.de/sites/default/files/einr/fachschule/aktuelles/fachtagung2010/10_11_09_Vortrag_Isabelle_Keppler.pdf">www.hoffbauerbildung.de/sites/default/files/einr/fachschule/aktuelles/fachtagung2010/10_11_09_Vortrag_Isabelle_Keppler.pdf</a>	

Wo sind die Väter im Kindergarten?		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger		
Kooperationspartner		
Ort		Nordrhein-Westfalen
Zeitraum		
Ziele	Wie werden Mütter und Väter in der Kita von den Fachkräften wahrgenommen?	Haltung der Kita/ Eltern/Träger/Öffentlichkeit zu männlichen Fachkräften
Förderung/ Auftraggeber		
Zielgruppe		Väter
Untersuchungsansätze	Nicht-repräsentative Befragung von 47 Kita-Fachkräften aus sechs Einrichtungen im Rheinland	Befragung von Fachkräften
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Väter werden von Fachkräften weniger wahrgenommen.</li> <li>– Fachkräfte kennen in den ersten Monaten alle Mütter, aber nicht die Väter.</li> <li>– Väter sprechen Fachkräfte nicht von sich aus an, auch wenn sie in Not sind.</li> <li>– Mindestens zwei Drittel der Eltern auf Elternabenden sind Mütter.</li> <li>– Väter bleiben selten einige Zeit mit ihrem Kind in der Gruppe.</li> <li>– Väter kommen selten zu Spielangeboten.</li> <li>– Sie sind dabei, wenn der „handwerklich begabte Mann mit Hausmeisterqualitäten“ angesprochen wird.</li> <li>– Elternbeirat besteht zu etwa 75 % aus Müttern.</li> <li>– Erzieherinnen haben ein sensibleres Gespür für Mütter als für Väter.</li> </ul>	
Sonstiges		
Quellen	Verlinden, Martin/Czyborski, Anke: Wo sind die Väter im Kindergarten? In: KiTa aktuell NRW, 10/2002, S. 207–210	

Männer in Kitas – Online-Umfrage im Rahmen der 3. bundesweiten Fachtagung		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger		
Kooperationspartner		
Ort		
Zeitraum		
Ziele	Einschätzung zu Männern in Kitas	Haltung der Kita/ Eltern/Träger/Öffentlichkeit zu männlichen Fachkräften
Förderung/ Auftraggeber		
Zielgruppe		Männliche Fachkräfte
Untersuchungsansätze	Online-Befragung zur Ermittlung von persönlichen Einschätzungen zu Situation und Verhalten von Männern in Kitas	Befragung von Fachkräften
Ergebnisse	Noch nicht verfügbar	
Sonstiges		
Quellen	Noch laufende Online-Umfrage: <a href="http://www.männerinkitas.de/cms/index.php?option=com_content&amp;task=view&amp;id=115&amp;Itemid=92">www.männerinkitas.de/cms/index.php?option=com_content&amp;task=view&amp;id=115&amp;Itemid=92</a> Auswertung steht zurzeit nicht zur Verfügung.	

Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Institut für Psychosoziale Intervention und Kommunikationsforschung der Universität Innsbruck	Hochschule
Kooperationspartner		
Ort		Österreich
Zeitraum	2008–2010	2008–2010
Ziele	Welches Profil haben männliche Fachkräfte? Welche Erfahrungen machen sie? Wie „männlich“ betreuen männliche Fachkräfte Kinder? Was erschwert/erleichtert die Erhöhung der Anzahl männlicher Fachkräfte?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ursachen des Mangels an männlichen Fachkräften</li> <li>– Förderstrategien zu männlichen Fachkräften in Kitas</li> <li>– Besonderheiten männlicher Fachkräfte</li> </ul>
Förderung/ Auftraggeber	FWF-Forschungsprojekt „Public fathers“ – Austrian’s male workforce in child care	Forschungsprogramm
Zielgruppe		Männliche Fachkräfte
Untersuchungsansätze	Sehr umfassendes – nach eigenen Aussagen eines der weltweit umfassendsten Designs – quantitatives und qualitatives Untersuchungsdesign (Fokusgruppen, Fragebögen, leitfadengestützte Interviews) mit unterschiedlichen Zielgruppen: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Schülerinnen und Schüler in Berufsfindung</li> <li>– Auszubildende in Kindergartenpädagogik (Männer: Vollerhebung)</li> <li>– Berufstätige Männer (Vollerhebung angestrebt, aber nicht realisiert) und Frauen</li> <li>– Eltern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Befragung von Fachkräften</li> <li>– Befragung von Fachschülerinnen und Fachschülern</li> <li>– Befragung von Schülerinnen und Schülern</li> <li>– Befragung von Eltern</li> </ul>
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Es gibt eine breite Zustimmung zur Tätigkeit männlicher Fachkräfte in der Kita.</li> <li>– Männliche Fachkräfte und Fachschüler weisen eine „normale“ männliche Lebensgeschichte auf; das „Anders-Sein“ beginnt erst mit der Berufsentscheidung.</li> <li>– Mütter bestimmen die spezifische Berufsentscheidung deutlicher als Väter.</li> <li>– Männer entsprechen dem Typus des „modernen“ oder „verunsicherten“ Mannes, sie sind „moderner“ als die Frauen.</li> <li>– Jungen können sich Erziehertätigkeit vorstellen, werden aber schlecht informiert und durch Reaktionen der Gleichaltrigen abgeschreckt.</li> <li>– Die Mehrheit der männlichen Fachkräfte sind Quereinsteiger.</li> <li>– Die Hälfte der männlichen Fachschüler erlebt die Ausbildung als „eher für Mädchen gemacht“.</li> <li>– Männliche Fachschüler und Fachkräfte werden in der Mehrheit von der Praxis positiv aufgenommen.</li> <li>– Kinder reagieren positiv auf männliche Fachkräfte.</li> <li>– Es zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede bzgl. Einstellungen, Erwartungen und Verhaltensweisen in der Kita.</li> <li>– Junge Männer sind durch den „Generalverdacht“ verunsichert in ihrem beruflichen Tun.</li> </ul>	
Sonstiges		
Quellen	Aigner, Josef Christian/Rohrman, Tim (Hrsg.) (2012): Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern. Opladen	

Men in Childcare		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	National Institute of Economic and Social Research, Großbritannien	Forschungsinstitut
Kooperationspartner		
Ort		Großbritannien
Zeitraum		2005
Ziele	Wie kann die Anzahl der männlichen Fachkräfte erhöht werden?	Förderstrategien zu männlichen Fachkräften in Kita
Förderung/ Auftraggeber		
Zielgruppe		Männliche Fachkräfte
Untersuchungsansätze	Literaturübersicht zu folgenden Fragen: – Wie sieht die Unterrepräsentanz aus? – Mit welchen Maßnahmen und Strategien arbeiten Projekte an der Erhöhung der Anzahl der männlichen Fachkräfte?	Literaturanalyse
Ergebnisse	Zu folgenden Fragen fehlt noch wissenschaftliches Wissen: – Die Vorteile einer gemischtgeschlechtlichen Belegschaft – Inwiefern Stellenbesetzungsverfahren dazu beitragen, eine rein weibliche oder rein männliche Belegschaft aufrechtzuerhalten – Die Erfahrung von Männern, die in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung tätig sind – Die Auswirkungen der örtlichen Lage auf die Gewinnung von Männern für die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung – Die Fluktuation unter männlichen frühpädagogischen Fachkräften – Detailliertes Wissen und Haltungen junger Menschen gegenüber einer Anstellung im Arbeitsfeld „Kindertageseinrichtungen“  Als Fördermaßnahmen werden empfohlen: – Die Anhebung der Gehälter und die Verbesserung der Rahmenbedingungen – Veränderungen der Tätigkeiten durch eine tiefere Wissensverankerung und eine stärkere Gewichtung von Bildungsaufgaben – Rekrutierungsmaßnahmen stärker an Männern im lokalen Arbeitsmarkt ausrichten – Geeignete Karriereinformationen für Jungen und junge Menschen über Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich Kindertageseinrichtungen bereitstellen mit dem Schwerpunkt auf Wissen und Kompetenzen für die Tätigkeit – Die Qualität der Ausbildung und die Möglichkeiten zur Teilhabe für Männer verbessern – Arbeitgeber ermutigen, ihren Rekrutierungspool zu erweitern – Männer stärker darin unterstützen, in den weiblich dominierten Arbeitsfeldern des Sektors zu arbeiten	
Sonstiges		
Quellen	Rolfe, Heather: Men in childcare. Working Paper Series No. 35 (National Institute of Economic and Social Research) <a href="http://www.koordination-maennerinkitas.de/en/literature/">www.koordination-maennerinkitas.de/en/literature/</a>	

Men's work? Changing the gender mix of the childcare and early years workforce		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger		
Kooperationspartner		
Ort		
Zeitraum		
Ziele	Auseinandersetzung mit der Situation von Männern bei der Kinderbetreuung im privaten und professionellen Umfeld	Situation kinderbetreuender Männer (beruflich und privat)
Förderung/ Auftraggeber	Institute of Education, University of London	Hochschule
Zielgruppe	Fachkräfte	Männliche Fachkräfte
Untersuchungsansätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Überblick über die Situation von Vätern bei der Kinderbetreuung in England</li> <li>– Datenlage der Beschäftigten in Betreuungsberufen (nursery nurses, playgroup leaders, other childcare, childminders) nach Geschlecht</li> <li>– Betrachtungen zum Thema „Männer in der Kinderbetreuung“ vor dem Hintergrund der Gender-Equality-Debatte, des Arbeitsmarktes, der Debatte über den Generalverdacht</li> <li>– Darstellung der Ergebnisse einer Studie zu männlichen Fachkräften in England 1999</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Literaturanalyse</li> <li>– Datenreport zur beruflichen Situation</li> </ul>
Ergebnisse	<p>Schlussfolgerungen zur Förderung von Männern im Bereich Childcare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bessere Bezahlung</li> <li>– Änderung der Berufsbezeichnung</li> <li>– Entwicklung einer Rekrutierungsstrategie für Männer</li> <li>– Einbeziehung von Männern in der (bildlichen und textlichen) Darstellung des Arbeitsfeldes</li> <li>– Anpassung der Marketingmaßnahmen von Bildungseinrichtungen und Schulen</li> <li>– Anbieten der Perspektive „Betreuungsberuf“ bei Jobcentern, Arbeitsagenturen, Beratungszentren auch bzw. verstärkt für Jungen/Männer</li> <li>– Fortbildungen für Jobvermittler</li> <li>– Einbeziehung von Männern in (Fort-)Bildungsveranstaltungen (Childcare-Training)</li> <li>– Unterstützung für bereits im Berufsfeld tätige Männer</li> <li>– Von Best Practice aus anderen Ländern – insbesondere skandinavischen Ländern – lernen</li> <li>– Die von der europäischen Kommission 1996 entwickelte Strategie umsetzen</li> </ul>	
Sonstiges		
Quellen	Owen, Charlie (2003): Men's work? Changing the gender mix of the childcare and early years workforce (Institute of Education, University of London). Online abrufbar: <a href="http://www.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/Owen-Charlie-Men_s-Work_02.pdf">www.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/Owen-Charlie-Men_s-Work_02.pdf</a>	

TANDEM – Ein Forschungsprojekt zu Frauen und Männern in der Elementarpädagogik		
Cluster	Angabe	Codierung
Träger	Projektleitung Prof. Dr. Holger Brandes, apfe e.V. – Arbeitsstelle Praxisberatung, Forschung und Entwicklung an der Evangelischen Hochschule Dresden (FH)	Forschungsinstitut
Kooperationspartner		
Ort	Dresden	Dresden
Zeitraum	01.11.2010–30.04.2013	2010–2013
Ziele	<p>Fragestellungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Unterscheiden sich Frauen und Männer in ihrem Erziehungsverhalten?</li> <li>2. Sind diese Differenzen Ergebnisse eines Arrangements und wird dieses vom Geschlecht der Beteiligten beeinflusst?</li> <li>3. Wie wirkt sich männliches Personal auf die Arbeitsteilung, die Teamentwicklung und den pädagogischen Alltag mit Kindern aus?</li> <li>4. Deckt sich das Selbstbild der Fachkräfte mit den Ergebnissen der Ratings der videografierten Spielsituation?</li> <li>5. Welche konkreten Effekte können durch eine Zunahme des Männeranteils im Erzieherberuf erwartet werden?</li> </ol>	Geschlechtsspezifisches Verhalten von männlichen und weiblichen Fachkräften
Förderung/ Auftraggeber	Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)	BMFSFJ
Zielgruppe	Pädagogische Fachkräfte	Männliche und weibliche Fachkräfte
Untersuchungsansätze	<p>Videobasierte Beobachtungen von Spielsituationen im Labor: Je 20 männliche und weibliche Fachkräfte werden in einem standardisierten Spiel-Setting mit Kindern per Videoaufzeichnung beobachtet. Die Aufnahmen werden nach vorgegebenen Items ausgewertet. Auswertungsaspekte sind z.B: Qualität der Werkzeuge/Materialien und Herausforderungen (sensitive Challenge), Art und Inhalt der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Kindern und Pädagogen.</p> <p>Darüber hinaus wird analysiert, welche der Materialien von Frauen und Männern bevorzugt werden und wo die Fachkräfte unbewusst als Geschlechterrollen-Vorbild agieren.</p>	Beobachtung männlicher und weiblicher Fachkräfte

TANDEM – Ein Forschungsprojekt zu Frauen und Männern in der Elementarpädagogik		
Cluster	Angabe	Codierung
Ergebnisse	<p>Die Autoren der Studie stellen fest:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Das Geschlecht der Fachkräfte hat insgesamt keinen Einfluss auf ihr Verhalten gegenüber dem Kind.</li> <li>– Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich bei der Auswahl der Themen und Materialien und dabei, welchen Interessen der Mädchen und Jungen sie sich zuwenden.</li> <li>– In diesem Setting schien das Geschlecht der Kinder einen größeren Einfluss auf das Verhalten der Fachkräfte zu haben als deren eigenes Geschlecht.</li> <li>– Im Setting dieser Studie konnten „Schlüsselszenen“ identifiziert werden, bei denen die Geschlechteridentität in den Vordergrund tritt und direkt oder indirekt thematisiert wird. Diese Szenen treten eher in geschlechtshomogenen Gruppen als in -heterogenen Gruppen auf und zeigen sich im Zusammenhang mit bestimmten Materialien, Aktivitäten und Fantasien.</li> </ul>	
Sonstiges	<p>Ansprechpartner:  apfe e.V. – Arbeitsstelle Praxisberatung, Forschung und Entwicklung  an der Evangelischen Hochschule Dresden (FH)  Postanschrift: PF 200143, 01191 Dresden  Hauptadresse: Semperstraße 2 a, 01069 Dresden  Prof. Dr. Holger Brandes  Tel.: 0351 46902-42  E-Mail: holger.brandes@ehs-dresden.de</p>	
Quellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– TANDEM – Ein Forschungsprojekt zu Frauen und Männern in der Elementarpädagogik, <a href="http://www.ehs-apfe.de/index.php?id=690">www.ehs-apfe.de/index.php?id=690</a></li> <li>– Andrae, Markus (2011): Gender differences in adult-child-interactions in pre-school. Presentation on the 21st EECERA Annual Conference, 15th September 2011, Geneva</li> <li>– Brandes, Holger/Andrae, Markus/Roeseler, Wenke (2012): Does gender make a difference? First results of the German tandem-study about pedagogical activity of female and male ECE workers. Presentation on the 22nd EECERA Annual Conference, 31st August 2012, Porto/Portugal</li> </ul>	

## Zu den Autorinnen



### **Prof. Dr. Lotte Rose**

ist seit 1997 Professorin an der Fachhochschule Frankfurt am Main und seit 2003 Leiterin des Gender- und Frauenforschungszentrums der Hessischen Hochschulen (gFFZ). Ihre aktuellen Arbeitsschwerpunkte sind Kindheits- und Jugendforschung, Genderforschung, Sozialpädagogik des Essens und Human-Animal-Studies. Zuvor war die Diplom-Pädagogin in Projekten der Jugendforschung, der sportwissenschaftlichen Frauenforschung und der erlebnispädagogischen Mädchenarbeit tätig.

---



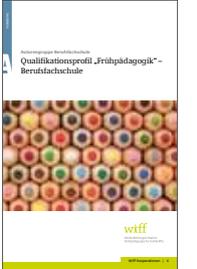
### **Friederike Stibane**

ist Lehrbeauftragte an der Fachhochschule Frankfurt am Main und seit 2005 selbstständige Beraterin, Moderatorin und Trainerin im Bereich Gender Mainstreaming, Arbeits- und Beschäftigungsförderung, Bildung und Integration. Die Diplom-Sozialarbeiterin hat langjährige berufliche Erfahrung in der Mädchenspezifischen Erlebnispädagogik, der Spielraumentwicklung und der internationalen Entwicklungszusammenarbeit.

---

Die Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) stellt alle Ergebnisse in Form von Print- und Online-Publikationen zur Verfügung.

Alle Publikationen sind erhältlich unter: [www.weiterbildungsinitiative.de](http://www.weiterbildungsinitiative.de)

WiFF Expertisen	WiFF Studien	WiFF Wegweiser Weiterbildung	WiFF Kooperationen
<p>Wissenschaftliche Analysen und Berichte zu aktuellen Fachdiskussionen, offenen Fragestellungen und verwandten Themen von WiFF</p>	<p>Ergebnisberichte der WiFF-eigenen Forschungen und Erhebungen zur Vermessung der Aus- und Weiterbildungslandschaft in der Frühpädagogik</p>	<p>Exemplarisches Praxismaterial als Orientierungshilfe für die Konzeption und den Vergleich von kompetenzorientierten Weiterbildungsangeboten</p>	<p>Produkte und Ergebnisberichte aus der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Partnern und Initiativen im Feld der Frühpädagogik</p>
Zuletzt erschienen	Zuletzt erschienen	Zuletzt erschienen	Zuletzt erschienen
			
<p><b>Band 34:</b> Annika Sulzer: Kulturelle Heterogenität in Kitas – Anforderungen an Fachkräfte</p>	<p><b>Band 19:</b> Joanna Dudek/Johanna Gebrande: Quereinstiege in den Erzieherinnenberuf</p>	<p><b>Band 5:</b> Inklusion – Kulturelle Heterogenität in Kindertageseinrichtungen</p>	<p><b>Band 4:</b> Autorengruppe Berufsfachschule: Qualifikationsprofil „Frühpädagogik“ – Berufsfachschule</p>
<p><b>Band 33:</b> Ulrich Heimlich: Kinder mit Behinderung – Anforderungen an eine inklusive Frühpädagogik</p>	<p><b>Band 18:</b> Norbert Schreiber: Die Ausbildung von Kinderpflegerinnen und Sozialassistentinnen</p>	<p><b>Band 4:</b> Frühe Bildung – Bedeutung und Aufgaben der pädagogischen Fachkraft</p>	<p><b>Band 3:</b> Expertengruppe Anschlussfähige Bildungswege: Kindheitspädagogische Bachelorstudiengänge und anschlussfähige Bildungswege</p>
<p><b>Band 32:</b> Hiltrud Otto/Lisa Schröder/Ariane Gernhardt: Kulturelle Heterogenität in Kitas – Weiterbildungsformate für Fachkräfte</p>	<p><b>Band 17:</b> Pamela Oberhuemer: Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte im europäischen Vergleich</p>	<p><b>Band 3:</b> Zusammenarbeit mit Eltern</p>	<p><b>Band 2:</b> Expertengruppe Berufsbegleitende Weiterbildung: Qualität in der Fort- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen</p>
<p><b>Band 30:</b> Simone Seitz/Nina-Kathrin Finnern/Natascha Korff/Anja Thim: Kinder mit besonderen Bedürfnissen – Tagesbetreuung in den ersten drei Lebensjahren</p>	<p><b>Band 16:</b> Jan Leygraf: Struktur und Organisation der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern</p>	<p><b>Band 2:</b> Kinder in den ersten drei Lebensjahren</p>	<p><b>Band 1:</b> Autorengruppe Fachschulwesen: Qualifikationsprofil „Frühpädagogik“ – Fachschule/Fachakademie</p>
<p><b>Band 29:</b> Drorit Lengyel: Sprachstandsfeststellung bei mehrsprachigen Kindern im Elementarbereich</p>	<p><b>Band 15:</b> Karin Beher/Michael Walter: Qualifikationen und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte</p>	<p><b>Band 1:</b> Sprachliche Bildung</p>	

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Robert Bosch **Stiftung**



Deutsches  
Jugendinstitut

Männer sind in Kindertageseinrichtungen unterrepräsentiert. Dies betrifft nicht nur die männlichen Fachkräfte; männliche Bezugspersonen der Kinder beteiligen sich ebenfalls seltener an der Zusammenarbeit mit der Kita als weibliche. Die vorliegende Expertise zeichnet die Argumentationslinien nach, die zu der Forderung nach einer stärkeren Präsenz von Männern in Kitas geführt haben, und zeigt anhand einer Analyse von Praxisprojekten, welche konkreten Maßnahmen ergriffen werden. Sie leistet einen kritischen Beitrag zur Diskussion über mehr Männer in Kitas und zu dem übergeordneten Diskurs über eine geschlechtergerechte Gesellschaft.