

# PROJEKT MAIK

## Männer & Frauen in der Kita gemeinsam stark für Mädchen und Jungen



**Handlungsempfehlungen und Praxismaterial**  
zur Gewinnung von mehr Männern  
für katholische Tageseinrichtungen für Kinder im Erzbistum Köln

Diözesan-Caritasverband  
für das Erzbistum Köln e.V.



## **Impressum**

Herausgeber:  
Diözesan-Caritasverband  
für das Erzbistum Köln e.V.

Redaktion:  
Pablo Andreae,  
Daniela Steffes,  
Dorothea Herweg

Verantwortlich:  
Matthias Vornweg

Layout und Satz:  
Alexander Schmid Grafikproduktion

Fotonachweis:  
Titelbild: Rido\_fotolia.com, S. 5, 10, 35, 38, 50: Koordinati-  
onsstelle „Männer in Kitas“, Wolfgang Bellwinkel; S. 13, 14,  
16, 18: Projekt MAIK/Caritas; S. 62: fotolia.com

1. Auflage 2013

Die Arbeitshilfe ist im Rahmen des Projekts „MAIK – Männer  
arbeiten in Kitas“ entwickelt worden. Mehr Infos zum Projekt  
unter [www.maik-caritasnet.de](http://www.maik-caritasnet.de)

# Inhalt

Vorwort.....	4
<b>Geschlechtsheterogene Teams: Ein Gewinn für alle!</b> .....	5
Warum MEHR Männer in Kitas? .....	5
Warum ist die Gewinnung von männlichen Fachkräften (noch) so schwierig? .....	7
Was sagen denn die Männer, die den Beruf bereits ausüben? .....	9
<b>Kitas aktiv in der Berufsorientierung</b> .....	11
Über den Erzieherberuf informieren .....	11
Erzieherberuf live erleben .....	15
<b>Aktive Lernortkooperationen mit Berufkollegs und (Fach-)Hochschulen</b> .....	21
Gewinnung von Praktikanten .....	23
Anleitung von männlichen Praktikanten .....	24
PIA – ein neuer Weg in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern .....	25
<b>Männliche Fachkräfte gewinnen und (ein)binden</b> .....	27
Eine Vision wird zum Konzept.....	27
Vielfalt in der Kita leben .....	31
Gender-Kompetenz im Team.....	32
Kommunikation mit den Eltern.....	37
Unterstützungsstrukturen für Männer .....	38
Öffentlichkeitsarbeit .....	43
Männerakquise – Männer gesucht! .....	44
Männliche Fachkräfte einbinden .....	51
<b>Zitierte Literatur</b> .....	54
<b>Anhang</b> .....	59

# Vorwort

**Liebe Leserin, lieber Leser,**

in der Familie und auch in Kindertageseinrichtungen (Kitas) ist es gut für Kinder, weibliche und männliche Bezugspersonen zu haben, die sie gemeinsam betreuen und erziehen, ihre individuelle Entwicklung unterstützen und ihnen dabei als vielfältige Rollenvorbilder dienen. Gefragt sind Frauen und Männer, die einander mit Wertschätzung und Respekt begegnen und den Kindern einen partnerschaftlichen Umgang vorleben. Und auch die Väter und Mütter dieser Kinder schätzen es sehr, männliche und weibliche pädagogische Fachkräfte anzutreffen und ansprechen zu können.

Die Handreichung trägt daher den Titel „Männer & Frauen in der Kita – gemeinsam stark für Mädchen und Jungen“. Dieses Zusammenwirken ist vielerorts in den katholischen Kitas noch mehr Wunsch als Realität. Der Männeranteil bei den Mitarbeitenden in den katholischen Kitas im Erzbistum Köln beläuft sich derzeit gerade mal auf etwa zwei Prozent. Gesucht werden daher qualifizierte Männer, die hochmotiviert sind und Spaß daran haben, Kinder in ihrer Entwicklung zu begleiten. Männer, für die Kreativität und Wissen genauso zählen wie selbständiges Arbeiten und Teamfähigkeit und die bereit sind, zum Gelingen eines ganzheitlichen Erziehungsauftrages auf der Grundlage eines christlichen Menschenbildes beizutragen.

Neben pädagogischen Beweggründen bestärkt auch die generelle Suche nach Fachkräften die Träger im Wunsch nach mehr Männern. Doch die Personalverantwortlichen haben Schwierigkeiten, diese zu gewinnen.

Daher hat sich der Diözesan-Caritasverband mit seinem Projekt „MAIK – Männer arbeiten in Kitas“ beherzt als einer von 16 Projektstandorten am bundesweiten ESF-Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas“ beteiligt. Vorrangiges Ziel des Projektes war es, Maßnahmen und Strategien zu entwickeln und zu erproben, mit denen es gelingen kann, mehr Männer für den Erzieherberuf zu gewinnen und in diesem zu halten.

Diese Handreichung soll für die Personalgewinnung und Personalentwicklung Impulse und Anregungen geben, wie der Anteil männlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen erhöht werden kann. Auf der Grundlage gesammelter Erfahrungen im Projektverlauf, ergänzt um Ergebnisse und Erkenntnisse über wirkungsvolle Maßnahmen und Strategien aus Studien und Projekten anderer Träger (bundes- und europaweit), werden Handlungsempfehlungen ausgesprochen und Praxismaterial zur Verfügung gestellt.

Wir plädieren für eine klare und mit langem Atem verankerte Strategie zur Erhöhung des Männeranteils, die auch den Einsatz von zeitlichen und finanziellen Ressourcen als Investitionen in die Zukunft begreift. Machen Sie aus der Vision ein Konzept und gemischtgeschlechtliche Teams zur Normalität in katholischen Kitas im Erzbistum Köln. Gemischte Teams sind ein Gewinn für alle! Der Diözesan-Caritasverband wird Sie nach Kräften dabei unterstützen.



Dr. Frank Joh. Hensel  
Diözesan-Caritasdirektor

# Geschlechtsheterogene Teams: Ein Gewinn für alle!

## Warum MEHR Männer in Kitas?

Bis vor nicht allzu langer Zeit war es in der Regel selbstverständlich, dass Erziehung und Betreuung, insbesondere jüngerer Kinder, in die Alleinzuständigkeit von Frauen fielen – nicht nur in der Familie, sondern daraus folgend auch im institutionellen Bereich der frühkindlichen Erziehung. In den letzten Jahren wird jedoch der Ruf nach mehr Männern in Kitas immer lauter. Laut der Studie „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (vgl. Cremers / Krabel / Calmbach 2010) stehen die Türen der Kitas für interessierte und gut ausgebildete männliche Pädagogen weit offen.

Die Fachwelt stimmt darin überein, dass mehr Männer in der institutionellen frühkindlichen Erziehung und Bildung wünschenswert sind. Doch wie wird dies inhaltlich begründet? Bringen männliche Fachkräfte andere Qualitäten oder andere Formen pädagogischen Handelns in die Arbeit eines Kita-Teams ein?

Eine Untersuchung der Evangelischen Hochschule Dresden (die sog. Tandem-Studie) zum Erziehungsverhalten männlicher und weiblicher pädagogischer Fachkräfte in Kitas zieht folgendes vorläufiges Fazit:

„Hinsichtlich *fachlicher Qualitäten von Kommunikation und Aktivität* ergibt das Rating des Verhaltens der Fachkräfte in den Einzelsituationen *keinen relevanten Geschlechtseffekt* (mit Ausnahme der größeren Geduld der männlichen Fachkräfte). Damit kann auch die bindungstheoretische Annahme, dass Frauen stärker einfühlsam-bindungsorientiert und Männer eher herausfordernd-explorationsorientiert interagieren, bezogen auf die Fachkräfte, in unserer Stichprobe nicht bestätigt werden. Das heißt aber nicht, dass das Geschlecht der Fachkräfte im Umgang mit den Kindern keine Rolle spielen würde. Zumindest finden sich Hinweise, dass *abhängig vom Geschlecht unterschiedliche Tätigkeiten mit den Kindern realisiert und unterschiedliche Inhaltsbereiche bedient werden*. Bestätigt wird dies durch geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Materialauswahl und der entstandenen Produkte“ (Brandes 2013, S. 11).

Grundsätzlich lassen sich Gründe für MEHR Männer in Kitas sowohl auf der Ebene der Kinder, der Kita und der Kita-Teams als auch auf der Ebene der Eltern beschreiben, worauf im Folgenden stichpunktartig eingegangen wird.

### Mehrwert für die Kinder

- ▶ Die Ergebnisse der Bindungsforschung legen nahe, dass das Geschlecht der pädagogischen Bezugspersonen eine wichtige Bedeutung für die Bindungsqualität zwischen pädagogischen Fachkräften und Kindern hat. Kinder orientieren sich allerdings nicht nur an Vorbildern des eigenen Geschlechts (Cremers / Krabel / Calmbach 2010, S. 14).
- ▶ Im Vorschulalter lernen Kinder sehr viel über die Geschlechter und über sich selbst als Mädchen und

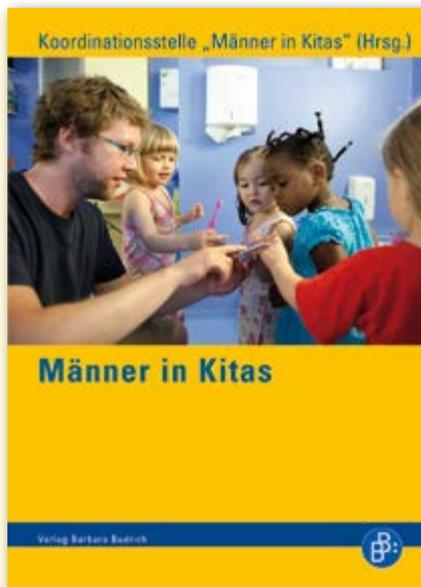


Jungen. Daher ist es wichtig, dass sie in ihrem Alltag sowohl Frauen als auch Männer als vielfältige Rollenvorbilder erleben können – auch in der Kita.

- ▶ Männer in Kitas können dazu beitragen, traditionelle Männlichkeitsbilder zu erweitern, indem sie beispielsweise zeigen, dass Wickeln, Pflegen, Trösten und Fürsorglichkeit zum „Mann-Sein“ dazugehören können.
- ▶ Manche schwierigen Verhaltensweisen von Jungen hängen damit zusammen, dass sie ihre „Männlichkeit“ unter Beweis stellen wollen. Ihr Wissen darüber, wie Männer wirklich sind oder sein können, ist meist gering. Sie brauchen mehr männliche Rollenvorbilder in ihrem Alltag, um die ganze Bandbreite an vielfältigen männlichen Verhaltensweisen und Kompetenzen erleben zu können (vgl. Rohrman 2001).
- ▶ Umgekehrt brauchen auch Mädchen Männer. Während Männer für Jungen direktes Vorbild sein können, sind sie für Mädchen ein wichtiges Gegenüber. Gerade das „Andere“ ist spannend. Sie werden selbstbewusster, wenn sie von ihren Vätern und anderen Männern ernstgenommen und unterstützt werden (ebenda).
- ▶ Jungen und Mädchen haben so die Chance zu erleben, dass Frauen und Männer gleichermaßen fähig sind, Kinder zu betreuen, zu erziehen und zu bilden sowie einander in partnerschaftlicher Weise mit Wertschätzung und Respekt zu begegnen und zusammenzuarbeiten.

#### Mehrwert für die Kita und das Team

- ▶ Männliche Pädagogen können durch ihre Lebenserfahrung als Junge und Mann Qualitäten und Ideen in die Kindertagesstätte einbringen, die dort oft fehlen (vgl. Rohrman 2001).
- ▶ Männliche Kollegen können auch für weibliche Fachkräfte bereichernd sein. Mehrheitlich wünschen sich diese mehr Männer in Kitas (vgl. Cremers / Krabel / Calmbach 2010).



#### LITERATURTIPP

Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hg.)

#### Männer in Kitas

Verlag Barbara Budrich  
ISBN 978-3-8474-0009-7

Der Band gibt einen breiten Überblick über den aktuellen Stand der Forschung zum Thema „Männer in Kitas“ sowie über politische und pädagogische Ansätze zur Gewinnung von mehr männlichen Fachkräften für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen. Dies umfasst die Bereiche Berufsorientierung, Ausbildung/Qualifizierung und Praxis, gesellschaftspolitische Fragen sowie politische Strategien, insbesondere das ESF-Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas“. Neben einer Darstellung der Situation in Deutschland stellen Beiträge von führenden internationalen Expertinnen und Experten Forschungsergebnisse, Diskussionen, Strategien und Erfolge in anderen Ländern dar.

Aus dem Inhalt:

- Berufsorientierung und Berufswahl
- Das ESF-Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas“
- Männliche Fachkräfte in Kitas
- Männer und Gender in der Elementarpädagogik
- Männer in Kitas im öffentlichen Diskurs
- Internationale Entwicklungen

- ▶ Es wird angenommen, dass sich eine Geschlechtermischung im Team positiv auf die Teamkultur auswirken kann (vgl. Aigner / Rohrmann 2012).
- ▶ Eine geschlechterbewusste Gestaltung von Bildungsprozessen, wie sie in den Bildungsgrundsätzen NRW gefordert wird, kann leichter umgesetzt werden, wenn auch Männer in der Kita beschäftigt sind. Innerhalb der Teams bietet sich bereits die Chance zur Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen und Geschlechterperspektiven.
- ▶ Der Fachkräftemangel im Bereich der frühkindlichen institutionellen Erziehung erfordert, Männer als neue Zielgruppe für erzieherische Berufe zu erschließen und sie als Fachkräfte für Kitas zu gewinnen.

### Mehrwert für die Eltern

- ▶ Die überwiegende Mehrheit der Eltern wünscht sich männliche Fachkräfte in Kitas (vgl. Cremers / Krabel / Calmbach 2010).
- ▶ Männliche Ansprechpartner sind insbesondere auch für Väter wichtig. Sie können ihnen den Zugang zur Kita, die bis dato noch ein stark weiblich geprägter Raum ist, erleichtern. Von Mann zu Mann können sie ihre Anliegen besprechen und gemeinsam erleben und demonstrieren, dass sich Männer in der Rolle als Fachkraft und Vater ganz selbstverständlich in der Betreuung und Erziehung kleiner Kinder engagieren (vgl. Aigner / Rohrmann 2012).
- ▶ Männliche Ansprechpartner können auch für Mütter wichtig sein, insbesondere auch für alleinerziehende Mütter, die ein männliches Gegenüber zum Austausch über Erziehungsfragen suchen (vgl. Cremers / Höyng / Krabel / Rohrmann 2012).

Aus gleichstellungspolitischer Sicht geht es natürlich auch darum, Jungen und Männern Zugang zu neuen zukunftssträchtigen Berufen zu eröffnen. Damit soll einem sich wandelnden Arbeitsmarkt Rechnung getragen werden, der zunehmend weniger Berufschancen für Männer im produzierenden Gewerbe bietet, aber freie, aktuell nicht besetzte Stellen in sozialen, erzieherischen und Gesundheitsberufen aufweist.

### Warum ist die Gewinnung von männlichen Fachkräften (noch) so schwierig?

Wie eingangs bereits dargestellt, sind männliche Fachkräfte insgesamt erwünscht und werden oft positiv gesehen, nicht selten sogar idealisiert. Sie werden von Kolleginnen positiv aufgenommen und von Eltern und Kindern zuweilen begeistert begrüßt. Dies trifft auch auf die katholischen Kitas im Erzbistum Köln zu, deren Türen den männlichen Fachkräften weit offen stehen.

*„Natürlich sollte es mehr Männer im Kindergarten geben!“*

*„Wir wollen ausdrücklich mehr Männer in unserer Kita beschäftigen, aber es bewirbt sich kaum einmal ein Mann.“*

Dennoch beläuft sich der Männeranteil dort derzeit nur auf ca. zwei Prozent. Bundesweit sind 3,6 Prozent der pädagogischen Fachkräfte in Kitas Männer (vgl. Statistisches Bundesamt 2013). Das ESF-Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas“ soll mittel- und langfristig dazu beitragen, das EU-Ziel von 20 Prozent an männlichen Erziehern in Kitas zu erreichen. Bis dieses Ziel erreicht ist, gibt es also noch viel zu tun. Bundesweit gibt es noch zu wenig Männer, die erzieherische Berufe erlernen, und zu wenig ausgebildete männliche sozialpädagogische Fachkräfte, die sich speziell für eine Beschäftigung im Arbeitsfeld Kita interessieren.

### Worauf ist diese Entwicklung zurückzuführen?

In verschiedenen Studien wird deutlich, dass die Gründe, die junge Männer davon abhalten, sich für soziale und damit auch erzieherische Berufe zu interessieren, vielschichtig sind.

Zunächst ist dabei der Blick auf das Berufsorientierungsverhalten von Jungen zu richten: Noch immer folgen die meisten männlichen Jugendlichen und jungen Männer bei der Wahl ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiengangs eher tradierten, d. h. geschlechtsstereotypen Mustern. Dabei haben Jungen durchaus vielfältige Interessen und Kompetenzen, nutzen aber häufig nur ein eingeschränktes Spektrum von Zukunftsoptionen. So konzentrierten sich im Jahr 2012 56,2 Prozent der jungen Männer bei der Ausbildungsplatzwahl auf 20 Berufe, darunter nicht einer aus dem sozialen oder pflegerischen Bereich (vgl. Statistisches Bundesamt 2013). In Studiengängen wie z. B. den Erziehungswissenschaften oder dem Pflegemanagement sind Männer ebenso nach wie vor unterrepräsentiert.

Die starke Zurückhaltung wird häufig darauf zurückgeführt, dass soziale Berufe weiblich kodiert sind, d. h. gering entlohnt werden, wenig gesellschaftliche Anerkennung erfahren und kaum Karrierechancen beinhalten. Atypisches Berufswahlverhalten trägt die Gefahr von Status- und Prestigeverlust als auch der potenziellen Bedrohung der „Männlichkeit“ in sich. Wenn es um die höchst verunsichernden Entscheidungen in Bezug auf Arbeit und Beruf geht, stellen Stereotype scheinbar eine Sicherheit für Jungen dar, genauso aber auch für deren Eltern.

Als weitere Barriere ist die unentgeltliche, langjährige Ausbildung zu nennen, die sich ohne staatliche Finanzierung (BAföG) bzw. ohne finanzielle Unterstützung der Eltern nicht oder nur unter starken Zusatzbelastungen durchlaufen lässt.

Doch es lassen sich noch weitere Barrieren benennen:

„Welches Wissen um die Profession Soziale Arbeit ist bei Schülern und Zivildienstleistenden vorhanden?“, „Welchen Einfluss hat das Image der Sozialen Arbeit?“, „Welche Bedeutung hat Männlichkeit für die Zugangsoptionen männlicher Jugendlicher zum Berufsfeld Sozialer Arbeit?“ Interessante Ergebnisse hierzu liefert das Forschungsprojekt „Erhöhung des Anteils männlicher Studierender im DEPARTMENT SOZIALE ARBEIT“ der Fakultät Wirtschaft und Soziales der Hochschule für Angewandte Wissenschaft Hamburg. Im Rahmen der Tagung „Männlichkeit und Arbeit – Männlichkeit ohne Arbeit?“ im Jahr 2009 in Stuttgart zog Dr. Jürgen Budde folgendes Fazit:

„Zum Ersten zeigt sich, dass die befragten Schüler und Zivildienstleistenden kaum konkretes (Professions-)Wissen über Soziale Arbeit besitzen.

Zum Zweiten hat das Image dieser Berufsfelder eine zentrale Bedeutung für die Berufswahl. Entgegen der vereinfachenden Unterstellung, junge Männer würden aufgrund der weiblichen Kodierung davon abgehalten, sich für soziale Arbeit zu interessieren, zeigt die Untersuchung weiter, dass bei jungen Männern erst mangelnde Informationen über soziale Berufsfelder dazu führen, dass die bestehenden Informationsdefizite mit gesellschaftlichen – zumeist eher geschlechterstereotypen und tendenziell negativ konnotierten – Vorstellungen ersetzt werden.

Zum Dritten kommt der praktischen (Vor-)Erfahrung offenbar ein wichtiger Stellenwert zu. Ein nicht unerheblicher Teil von jungen Männern verfügt über praktische (Vor-)Erfahrung, das führt jedoch nicht „automatisch“ zu einer Berufswahl zugunsten sozialer Berufe, bisweilen wird die Ablehnung dadurch sogar eher bestätigt.

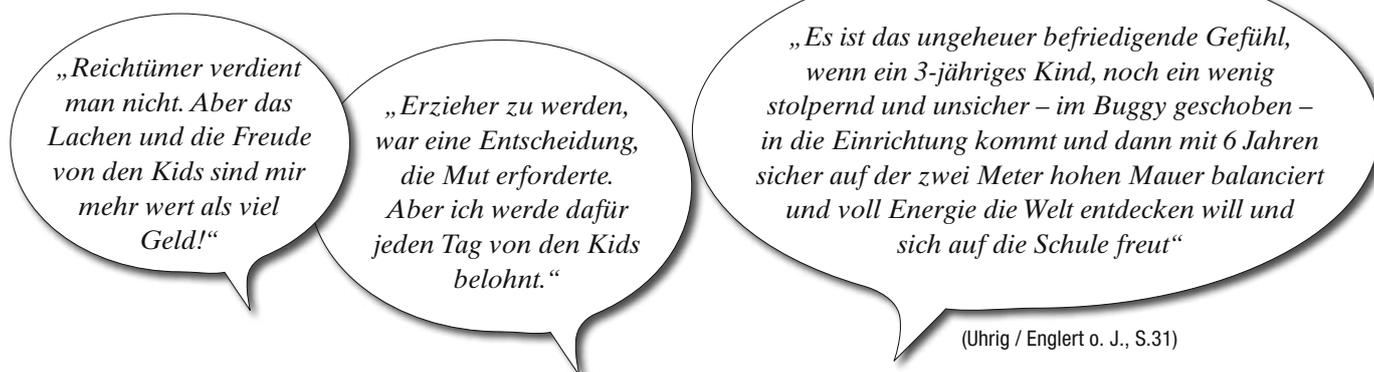
Es wird deutlich, dass die Vorstellung, der zufolge junge Männer sozialen Tätigkeiten tendenziell ablehnend gegenüberstehen, zu kurz greift. Im Gegenteil, an der lebensweltlichen Realität eines Viertels der jungen Männer der Studie geht diese geschlechterstereotype Unterstellung vorbei. Soziale/pädagogische Berufe stellen für sie keine Ausnahme, sondern eine biographisch-geschlechtliche Passung dar“ (Budde 2009, S. 10).

Dass es potenziell ausbildungsinteressierten pädagogischen Nachwuchs gibt, hat auch eine Studie zur Motivationslage männlicher Fachkräfte in Frankfurter Kindertageseinrichtungen gezeigt: Denn immerhin 18 Prozent der männlichen Realschulabgänger und 31 Prozent der Gymnasiasten können sich vorstellen, beruflich mit Kindern zu arbeiten (Uhrig / Englert o.J.).

Bundesweit sind ca. 17 Prozent der Studierenden an Fachschulen für Sozialpädagogik Männer. Der Anteil ist damit weit höher als der Anteil der Männer in Kitas. Da die Ausbildung den Zugang zu verschiedenen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe eröffnet, entscheiden sich offensichtlich viele Männer für ein anderes Arbeitsfeld als die Kita. Als Barrieren für den Eintritt männlicher Fachkräfte in das Arbeitsfeld werden genannt:

- ▶ „dass das veraltete, stereotype Berufsbild und die immer noch allgegenwärtige Vorstellung, dass pädagogische Fachkräfte in Kitas mit den Kindern ‚nur‘ spielen, basteln und ansonsten die Betreuungsaufgaben von Müttern fortführen, den Erzieherberuf unattraktiv erscheinen lassen;
- ▶ noch immer latente Bedenken gegenüber männlichen Erziehern in der frühkindlichen Pädagogik bestehen;
- ▶ eine als dominant wahrgenommene ‚weibliche Kultur‘ bei männlichen Erziehern und Auszubildenden ‚Deplatzierungseffekte‘ auslösen kann;
- ▶ das Trägerverantwortliche und Kitaleitungen bisher keine verbindlichen und nachhaltigen Strategien bzw. Qualitätsziele zur Erhöhung des Männeranteils verfolgen, da sie davon ausgehen, dass sich zu wenige Männer für den Erzieherberuf interessieren“ (Cremers / Krabel / Calmbach 2010, S. 87).

### Was sagen denn die Männer, die den Beruf bereits ausüben?



Wenn diese Motivation gesellschaftlich stärker kommuniziert würde, könnte dies erheblich zur Imageverbesserung des Berufsstandes beitragen (vgl. ebenda).

**Hier ein Blick auf Ergebnisse zur Berufszufriedenheit von Männern in der Kindertagesbetreuung und zur Motivation für die Berufswahl, die im Rahmen des Forschungsprojekts „elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern“ erhoben wurden, das von 2008 bis 2010 am Institut für Psychosoziale Intervention und Kommunikationsforschung der Universität Innsbruck durchgeführt wurde (Rohrmann 2010, S. 8 ff.).**

#### Der „andere Job“

- ▶ Anerkennung durch Kinder und Eltern (Anerkennung im Beruf als Qualitätsmerkmal)
- ▶ Authentizität (Sehnsucht nach Echtheit und Selbstsein-Können)

- ▶ Kreislauf von Geben und Nehmen (Reziproke Beziehungsorientierung)
- ▶ Vermeidung männlicher Konkurrenz (Abwendung von männlich dominierter Berufswelt)

#### **Berufliche Zufriedenheit**

- ▶ Die berufliche Zufriedenheit der Fachkräfte ist insgesamt überdurchschnittlich
- ▶ Dies gilt insbesondere für die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen des anderen Geschlechts
- ▶ Lediglich die finanzielle Situation und die Karriereoptionen werden kritisch bewertet.



**In einer von der Hessenstiftung 2005 geförderten, qualitativen und quantitativen Studie wurden die Motivationslagen männlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen repräsentativ für das Stadtgebiet Frankfurt am Main erhoben. Hier einige Ergebnisse aus einer Kurzbeschreibung der umfangreichen Studie (Englert 2006, S. 1 ff.):**

„Junge Männer ergreifen oft als Seiteneinsteiger ihre Chance zur pädagogischen Tätigkeit im Elementarbereich. Hierbei steht die Motivation im engen Zusammenhang mit berufsbiografischen Vorerfahrungen, die zur bewussten Entscheidung für eine zusätzliche pädagogische Ausbildung führen.

Es sticht hervor, dass es sich meist um eine innengeleitete (intrinsische) Motivation handelt. Diese kann im pädagogischen Alltag auch deshalb sehr produktiv wirken, weil sie zu dem erklärten Interesse der Männer passt, Kinder in ihrer Entwicklung zu fördern.

Die Arbeitszufriedenheit ist hoch; die Aussagen lassen sich dahingehend interpretieren, dass die geleistete pädagogische Arbeit auch ein persönliches Wachstum für die Fachkräfte mit sich bringt. Trotzdem sind die meisten männlichen Fachkräfte mit der Entlohnung ihrer Tätigkeit unzufrieden.“

Mehr Väter denn je nehmen heute Erziehungs- und Betreuungsaufgaben in der Familie wahr. Dieser gesellschaftliche Wandel von Rollenbildern wirkt sich zunehmend förderlich auch auf die Steigerung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kitas aus. Darüber hinaus bedarf es aber zusätzlicher Anstrengungen auf Seiten der Trägerverantwortlichen und Leitungskräfte der Kitas sowie weiterer Akteure im System Kita, beispielsweise den Fachschulen, damit mehr „junge Männer auf die Idee kommen, dass es ‚männlich‘ sein kann, Kindern einen zentralen Platz in ihrem Leben einzuräumen, sowohl als Väter als auch als Pädagogen“ (Schmid 2009, S. 61). Es kann funktionieren, wenn Bestrebungen konsequent und systematisch verfolgt werden.

Es gilt also einerseits, Berufseintrittsbarrieren abzubauen, um mehr Jungen für erzieherische Berufe zu gewinnen. Gleichzeitig gilt es, Kindertagesstätten insgesamt als Arbeitsort aufzuwerten und so zu gestalten, dass sich auch mehr männliche Fachkräfte für dieses Arbeitsfeld entscheiden. Das impliziert auch eine Professionalisierung von Personalentwicklung, und zwar unabhängig vom Geschlecht der Mitarbeitenden.

# Kitas aktiv in der Berufsorientierung

Das Interesse von Jungen und Männern am Beruf des Erziehers zu wecken, stellt einen der wichtigsten Schritte auf dem Weg zu MEHR Männern im Arbeitsfeld Kita dar.

„Im Kindergarten arbeiten? Kann jeder, der gerne mit Kindern spielt!“ Was für viele ausgebildete pädagogische Fachkräfte wie eine Provokation klingt, spiegelt leider immer noch ein in weiten Teilen der Gesellschaft, und insbesondere unter Jugendlichen, verbreitetes Klischee wider. Einer der wichtigsten Aspekte ist es daher, dem Arbeitsfeld Kindertagesstätte aktiv zu einem Imagewechsel zu verhelfen (siehe auch Kapitel „Öffentlichkeitsarbeit“). Denn junge Menschen möchten „mit ihrer Berufswahl in ihrem Nahumfeld, im Freundeskreis und bei Familienmitgliedern, auf positive Reaktionen stoßen (Selbstdarstellungsfunktion). Damit ist gemeint, dass die Wahl des Berufes auch in der Hinsicht stimmen muss, dass sich Heranwachsende damit selbst positiv darstellen können“ (Cremers 2013). Und dies setzt mehr gesamtgesellschaftliches Wissen über den Beruf des Erziehers und insbesondere über das Arbeitsfeld Kita voraus.

Auch im Rahmen der Berufsorientierungsangebote des Projektes MAIK hat sich gezeigt, dass sowohl weibliche als auch männliche Jugendliche über zu wenig Professionswissen und den tatsächlichen Bildungsauftrag von Kitas verfügen. Daher gilt es, Jugendlichen (je nach Setting theoretisch oder noch besser praktisch) Folgendes zu vermitteln:

- ▶ Das tatsächliche Aufgabenprofil einer pädagogischen Fachkraft.
- ▶ Den gesetzlichen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag der Kitas.
- ▶ Umsetzung dieses Auftrags durch Erzieherinnen und Erzieher in der Praxis (Konzepte, Methoden etc.).
- ▶ Möglichkeiten und Wege, selbst praktische Erfahrungen im Arbeitsfeld Kita zu sammeln (Praktika etc.).
- ▶ Grundsätzliche Informationen zu Zugangsvoraussetzungen und Inhalten der unterschiedlichen Ausbildungsformen zum staatlich anerkannten Erzieher / zur staatlich anerkannten Erzieherin.

## Über den Erzieherberuf informieren

### Im Unterricht an allgemeinbildenden Schulen

Die Vorstellung des Erzieherberufes und des Arbeitsfeldes Kita im (Berufsorientierungs-) Unterricht an allgemeinbildenden Schulen stellt eine gute Möglichkeit für Kitas dar, um sich aktiv und erfolgreich in der Nachwuchsförderung zu engagieren.

### LITERATURTIPP

#### Broschüre „Aktiv in der Berufsorientierung“

Das Projekt „MAIK – Männer arbeiten in Kitas“ des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Köln e.V. veröffentlicht Anfang 2014 die Broschüre „Aktiv in der Berufsorientierung – Handlungsempfehlungen und Praxismaterial, um Jungen und junge Männer für erzieherische Berufe zu interessieren“. Die Broschüre wird dann unter [www.maik-caritasnet.de](http://www.maik-caritasnet.de) zum kostenlosen Download für Sie bereitstehen.



**PRAXISTIPP****Absprachen zur Berufsorientierung mit Schulen verschriftlichen!**

Unter [www.maik-caritasnet.de](http://www.maik-caritasnet.de) steht in der Rubrik „Service / Download“ eine Muster-Kooperationsvereinbarung für Sie zum Download bereit. Die Muster-Kooperationsvereinbarung kann individuell auf die Anliegen Ihrer Einrichtung und der Schule angepasst werden.

Das neue Übergangsmanagement Schule – Beruf in NRW, das ab dem Schuljahr 2013/14 in allen Kommunen und kreisfreien Städten in NRW eingeführt wurde und bis Ende des Schuljahres 2016/17 vollständig implementiert sein soll, bietet dabei einen guten Zugang für erzieherische Berufsfelder in die Angebote zur Berufsorientierung von allgemeinbildenden Schulen. So formuliert das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2013, S. 31) in der Broschüre „Neues Übergangssystem Schule – Beruf in NRW. Zusammenstellung der Instrumente und Angebote“ explizit:

„Zur Erweiterung des Berufswahlspektrums soll das Interesse von Mädchen und Jungen an untypischen Berufen geweckt werden, insbesondere soll der Zugang von Mädchen und jungen Frauen zu den sogenannten MINT-Fächern und MINT-Berufen und der Zugang der Jungen zu erzieherischen und pflegerischen Berufen gefördert werden.“

Da erzieherische Berufe für männliche Schüler ausdrücklich im Übergangsmanagement genannt werden, wird für Kitas der Zugang in Berufsorientierungsangebote von allgemeinbildenden Schulen zumindest theoretisch erleichtert.

Damit die Kooperation mit allgemeinbildenden Schulen nicht von persönlichen Kontakten zu engagierten Lehrkräften abhängt, empfiehlt es sich, bereits bestehende Kooperationen schriftlich zu fixieren. Das Projekt MAIK hat hierzu eine Muster-Kooperationsvereinbarung entwickelt. So ist auch bei Personalfuktuation am ehesten ein Fortbestand der Kooperation gewährleistet.

Die Methoden und Ansätze, wie im Unterricht an allgemeinbildenden Schulen in attraktiver Weise über den Erzieherberuf informiert werden kann, sind sehr vielfältig. Und bereits jetzt gibt es unterschiedlichste und erfolgversprechende Ansätze katholischer Kitas im Erzbistum Köln. Detaillierte Beschreibungen methodischer Ansätze und interessante Praxisberichte finden Sie ab Anfang des Jahres 2014 in der Online-Sonderveröffentlichung „Aktiv in der Berufsorientierung – Handlungsempfehlungen und Praxismaterial, um Jungen und junge Männer für erzieherische Berufe zu interessieren“.

**Auf Ausbildungsmessen**

Regionale und überregionale Ausbildungsmessen sind nach Erfahrung des Projektes MAIK gute Orte, um das Interesse männlicher Jugendlicher in der Berufsorientierungsphase am Erzieherberuf zu wecken. Das Projekt war in seiner dreijährigen Projektlaufzeit auf diversen Messen vertreten. Nachfolgender Erfahrungsbericht des Projektes MAIK gibt einen guten Einblick, wie dort bei (männlichen) Jugendlichen Interesse am Arbeitsfeld Kita geweckt werden kann.

**PRAXISBERICHT****Das Projekt MAIK auf Ausbildungsmessen**

Auf insgesamt acht Ausbildungsmessen war das Projekt MAIK im Jahr 2012 präsent. Die größte Ausbildungsmesse war die zweitägige Messe „Berufe live Rheinland“ in den Düsseldorfer Messehallen. An den zwei Tagen informierten sich über 16.000 Jugendliche aus der Region über Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten. Wir waren dort u. a. mit einem Informationsstand vertreten. Angelockt durch unsere Roll-ups mit unkonventionellen männlichen Erziehern aus unserer Kampagne „Dein Talent für Kids“ fanden wir schnell Zugang zu Schülern. Wir informierten über den Erzieherberuf, seine Zukunftsperspektiven und vor

allein über die Zugangsvoraussetzungen der unterschiedlichen Ausbildungswege. Unterstützt wurden wir dabei von Lehrkräften des Erzbischöflichen Berufskollegs Köln. Give-aways, mit denen wir auf weiterführende Informationen unter [www.dein-talent-für-kids.de](http://www.dein-talent-für-kids.de) hinwiesen, kamen ebenfalls zum Einsatz.

Zusätzlich waren wir im sog. Berufsparcours aktiv. Im Berufsparcours stellten viele Unternehmen ihre Arbeit anschaulich für Jugendliche dar. Schülerinnen und Schüler hatten durchgängig die Möglichkeit, sog. Arbeitsproben praktisch durchzuführen, um sich in den Arbeitsfeldern auszuprobieren und Interessenschwerpunkte zu identifizieren. Das Projekt MAIK war der einzige Anbieter aus dem sozialen Bereich und ermöglichte Einblicke in die Tätigkeit eines Erziehers / einer Erzieherin in einer Kindertageseinrichtung. Die Jugendlichen konnten bei uns kurze naturwissenschaftliche

Experimente (Haus der kleinen Forscher) durchführen, um einen kleinen Einblick in die Bildungsarbeit einer Kita zu erhalten. Auch Bewegungsspiele, die z. B. gleichzeitig Gleichgewichtssinn und Teamgeist erforderten, begeisterten die Schüler. Kurze Trommelworkshops, in denen Lieder der aktuellen Charts getrommelt wurden, zeigten eine weitere Facette des Berufs. Rollenspiele, in denen sich die Jugendlichen in die Rolle eines Erziehers versetzen durften, rundeten das Angebot ab. Welche Relevanz diese Aktionen für die tägliche Arbeit mit Kindern haben, konnte in anschließenden Gesprächsrunden erörtert werden. Dabei konnten wir für viele Aha-Erlebnisse sorgen. „Mir war gar nicht klar, dass man mit Kindern so viele verschiedene Dinge tut“, wunderte sich zum Beispiel der Schüler Tim.

Auf der „Berufe live Rheinland“ unterstützten uns zusätzlich drei Schüler in der Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher des Erzbischöflichen Berufskollegs Köln als sog. „Role-Models“. Diese konnten über ihre Erfahrungen sowohl in der Ausbildung als auch im Kita-praktikum berichten und überzeugend darlegen, warum sie sich für diesen Beruf entschieden haben. Der vergleichsweise geringe Altersunterschied zu den männlichen Schülern des Berufskollegs machte es den Jugendlichen leichter, mit diesen in Kontakt zu kommen und in einen Dialog zu treten.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass drei Faktoren wesentlich zu einer – auch bei jungen Männern – werbewirksamen Messeaktion beitragen können:

- ▶ Anschauliche Einblicke in das Berufsfeld gewähren und dabei Jugendliche selbst aktiv werden lassen;
- ▶ Einsatz männlicher Role-Models (ausgebildete Erzieher oder Schüler in der Ausbildung zum Erzieher);
- ▶ Einbinden von Fachschulen für Sozialpädagogik.

Stecken Sie also mit Ihrer Begeisterung junge Frauen und Männer an. Sprechen Sie auch im Alltag positiv über Ihren Beruf und machen Sie Ihr kompetentes berufliches Handeln und die Anforderungen transparent. Sie selbst können aktiv dazu beitragen, dass sich das gesellschaftliche Bild Ihres Erzieherberufs verändert und der Beruf mehr Wertschätzung erfährt. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung, um erfolgreich Nachwuchswerbung zu betreiben, und kann langfristig auch dazu führen, dass sich die Rahmenbedingungen für die erzieherische Arbeit in Kitas verbessern. Vielleicht braucht es dann bald auch keine Messeaktionen mehr. Bis es aber soweit ist, unterstützen Sie die Nachwuchsgewinnung auch, indem Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen an regionalen Ausbildungsmessen in Ihrer Nähe teilnehmen und/oder bieten Sie Schülern und natürlich auch Schülerinnen aus allgemeinbildenden Schulen die Möglichkeit an, sich im Kitaalltag zu erproben.





## PRAXISTIPP

### Mit männlichen „Role-Models“ auf Ausbildungsmessen vertreten sein

Im Rahmen des Projektes „MAIK – Männer arbeiten in Kitas“ hat es sich bewährt, mit männlichen pädagogischen Fachkräften oder jungen Männern in der Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher sichtbar zu werben. Im Optimalfall sind diese persönlich anwesend und berichten, warum sie die Ausbildung begonnen oder sich im Anschluss an diese für das Arbeitsfeld Kindertagesstätte entschieden haben. Sie stellen so authentische Role-Models für männliche Jugendliche dar und es wird sichtbar, dass Männer in Kindertagesstätten willkommen sind.

### Kampagnen, um männliche Jugendliche anzusprechen

Der Fachkräftemangel in erzieherischen Berufen, aber auch das ESF-Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas“ mit seinen 16 Modellstandorten hat dazu geführt, dass unterschiedlichste Kampagnen zur Fachkräftegewinnung für Kitas, insbesondere zur Männergewinnung, ins Leben gerufen wurden.

Bei der Konzeptionierung von Kampagnen oder kurzen griffigen Slogans besteht dabei die grundsätzliche Gefahr, auf altbewährte Stereotype zurückzugreifen („Unsere Kinder wollen Fußballspielen!“ oder „Werde Star in unserer Frauen-Kita!“).

Bei den Kampagnen im Rahmen des ESF-Modellprogramms hat es sich bewährt, gezielt auf die vielfältigen Möglichkeiten des Berufs hinzuweisen, seine individuellen Talente und Vorlieben situativ in die alltägliche Arbeit mit einzubringen. Dieses Vorgehen wurde auch von Kampagnen aufgegriffen, die sich nicht explizit an männliche Jugendliche richten. Sie können im Rahmen Ihrer Öffentlichkeitsarbeit gerne auf diese Kampagnen verweisen. Auf den jeweiligen Internetpräsenzen finden die Jugendlichen vertiefendes Informationsmaterial zum Beruf und zu den unterschiedlichen Wegen in den Beruf. Bitte beachten Sie hierbei, dass diese länderspezifisch geregelt sind und daher von Bundesland zu Bundesland variieren können!

### Drei gelungene Beispiele für Kampagnen, um männliche Jugendliche anzusprechen:

#### Kampagne „Dein Talent für Kids“

Projekt „MAIK – Männer arbeiten in Kitas“  
Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.  
[www.dein-talent-für-kids.de](http://www.dein-talent-für-kids.de)



#### Kampagne „Vielfalt, Mann!“

MEHR Männer in Kitas, Projektstandort Hamburg  
Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Hamburg e.V.  
[www.vielfalt-mann.de](http://www.vielfalt-mann.de)



#### Kampagne „Profis für die Kita“

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V.  
[www.profisfuerdiekita.de](http://www.profisfuerdiekita.de)



**PRAXISTIPP****Gezielt nach männlichen Praktikanten fragen!**

„Kindergärten sollten bei Anfragen von Schulen nach Praktikumsplätzen gezielt nach männlichen Schülern fragen. Kindergärten bekommen oft Anfragen von Schulen, um Schüler für Berufs-Praktika aufzunehmen. Lehrkräfte an den Schulen denken traditionell, wenn sie nicht auf das Problem fehlender Männer in Kindergärten aufmerksam gemacht werden. Man kann entweder eine feste Absprache mit der nächsten Schule treffen, dass immer Jungen an den Kindergarten vermittelt werden, oder lediglich darum bitten, wenn eine Anfrage an den Kindergarten gerichtet wird“ (Friis 2006, S. 37).

**Erzieherberuf live erleben**

Befragungen von Erziehern haben ergeben, dass für ihre Berufswahl oftmals eigene positive Vorerfahrungen in der Betreuung von Kindern entscheidend waren (vgl. Budde 2009). Im Rahmen gezielter Männergewinnung ist es also Aufgabe von katholischen Kitas und ihren Trägern, männlichen Jugendlichen und Erwachsenen Möglichkeiten aufzuzeigen, eben solche praktischen Erfahrungen zu sammeln.

**Boys' Day – Jungen-Zukunftstag**

Seit 2011 findet parallel zum Girls' Day (meistens) am vierten Donnerstag im Monat April bundesweit der offizielle „Boys' Day – Jungen-Zukunftstag“ statt. Der Boys' Day soll Jungen ermutigen, bei der Berufswahl über den Tellerrand zu schauen und sich über Berufe jenseits der häufig von Männern gewählten Bereiche (z. B. Kfz- oder Metallhandwerk) zu informieren. An diesem Tag laden daher viele Einrichtungen und Organisationen Schüler ab der 5. Klasse ein, Dienstleistungsberufe und Berufe aus den Bereichen Erziehung, Soziales, Pflege und Gesundheit kennenzulernen, die noch stark frauendominiert sind. Das Angebot reicht von Schnupperpraktika, in denen die Jungen erste praktische Erfahrungen sammeln, über die Durchführung von Workshops zum Thema geschlechtersensible Berufsorientierung/Sozialkompetenz bis hin zu Betriebsbesichtigungen oder der Veranstaltung eines Hausparcours. Den Teilnehmern wird so die Möglichkeit gegeben, neue praktische sowie theoretische Erfahrungen für ihre Berufs- und Lebensplanung in Arbeitsfeldern zu sammeln, die für sie im Rahmen ihrer Berufsorientierung oftmals noch nicht im Fokus standen.

Ein weiterer mittelfristiger Effekt ist, dass positive Erfahrungen am Boys' Day durch die Schüler in ihre Peergroup weitergetragen werden und somit das Image des Berufsfeldes verbessert wird. Denn Jugendliche achten bei der Auswahl ihres Berufes nicht nur darauf, welche Tätigkeiten und Inhalte mit dem ausgewählten Beruf verbunden sind, sondern auch darauf, wie das soziale Nahumfeld – vor allem die Peergroup – aber auch die Eltern auf den jeweiligen Beruf reagieren. Dabei ist für die Jugendlichen mit entscheidend, ob der gewählte Beruf einen gewinnbringenden Beitrag zur eigenen Außendarstellung zu leisten vermag.

Durch eine gute Öffentlichkeitsarbeit im Vorfeld und im Nachgang zum Boys' Day können Träger und Kitas ihr gesellschaftliches Engagement für mehr Vielfalt und Chancengleichheit in sozialen Arbeitsfeldern demonstrieren und deutlich machen, dass eine Steigerung des Anteils männlicher Mitarbeiter in den sozialen und pflegerischen Berufen nicht nur erwünscht ist, sondern aktiv angegangen wird.



### Hinweise zur Durchführung einer Aktion am Boys' Day

Wenn auch Sie sich am Boys' Day beteiligen möchten, tragen Sie Ihre Aktion auf der Aktionslandkarte unter [www.boys-day.de](http://www.boys-day.de) ein. Für interessierte Schüler ist dies die Plattform, auf der sie sich über Boys' Day-Angebote in Wohnortnähe informieren. Nehmen Sie auch Kontakt mit allgemeinbildenden Schulen in Ihrer Nähe auf. An vielen Schulen ist die Teilnahme am Boys' Day (und am parallel stattfindenden Girls' Day) für bestimmte Jahrgangsstufen ein fester Bestandteil der schulischen Berufsorientierungsangebote. Ist dies nicht der Fall, werden interessierte Schüler in der Regel auf Antrag für eine Teilnahme am Boys' Day vom Unterricht freigestellt.

Es bietet sich am Boys' Day an, über das Angebot von Schnupperpraktika oder die Durchführung von Workshops hinaus den Teilnehmern Gespräche mit Personalverantwortlichen oder männlichen Beschäftigten zu ermöglichen, die über ihren beruflichen Werdegang und die Motivation für ihre Berufswahl berichten können. Auch die Einbeziehung von Fachschullehrkräften kann sinnvoll sein. Diese können dezidiert über Zulassungsvoraussetzungen und Ausbildungsinhalte der jeweiligen Ausbildungsgänge informieren.

### LITERATURTIPP

#### Arbeitshilfe zum Boys' Day in Einrichtungen und Diensten der Caritas

Der Deutsche Caritasverband e.V. hat eine „Arbeitshilfe zum Boys' Day in Einrichtungen und Diensten der Caritas“ erstellt. Darin finden Sie neben grundsätzlichen Hinweisen zum Boys' Day auch viele relevante Informationen, z. B. zum Versicherungsschutz der Teilnehmer und exemplarische Tagesabläufe zur Durchführung des Boys' Day in Ihrer Einrichtung bzw. bei Ihrem Träger. Die Arbeitshilfe steht unter [www.maik-caritasnet.de](http://www.maik-caritasnet.de) (Rubrik Boys' Day / Infos für Kitas) für Sie zum kostenlosen Download bereit.

### PRAXISBERICHT

#### Der Boys' Day in katholischen Kitas im Erzbistum Köln

**Am Boys' Day in den Jahren 2012 und 2013 bekamen insgesamt über 1.000 Jungen im Erzbistum Köln die Möglichkeit, in einer katholischen Kita in den beruflichen Alltag von Erziehern hineinzuschnuppern und stellten fest: Dieser Job ist mehr als Spielen – der macht richtig Spaß und ist eine verantwortungsvolle Aufgabe mit Zukunftsperspektive! Wie spannend und vielfältig ein solcher Tag verlaufen kann, schildern nachfolgende Berichte aus zwei katholischen Kitas.**

**Am Boys' Day in den Jahren 2012 und 2013 bekamen insgesamt über 1.000 Jungen im Erzbistum Köln die Möglichkeit, in einer katholischen Kita in den beruflichen Alltag von Erziehern hineinzuschnuppern und stellten fest: Dieser Job ist mehr als Spielen – der macht richtig Spaß und ist eine verantwortungsvolle Aufgabe mit Zukunftsperspektive! Wie spannend und vielfältig ein solcher Tag verlaufen kann, schildern nachfolgende Berichte aus zwei katholischen Kitas.**

In der Caritas-Kindertagesstätte St. Elisabeth in Pulheim etwa schlüpfen Ron und Vincent, beide 13 Jahre alt, in die Rolle des Erziehers und brachten sich aktiv in das Spielgeschehen der Gruppe ein. Ron, von den Kindern umringt, war beeindruckt: „Ich bin ganz überrascht, wie viel Spaß das hier macht.“ Ob er sich vorstellen kann, eine Ausbildung zum Erzieher zu beginnen? „Und ob!“, sagte er. Dass ausgerechnet ein junger Mann ihn am Boys' Day unterstützte und anleitete, dürfte ihn in seinem Wunsch bestärkt haben. Stephan (19 Jahre) leistet einen Bundesfreiwilligendienst in der Pulheimer Kita. Im Sommer 2013 wird er eine Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher beginnen.

Experimentieren am Boys' Day!



### Experimente und Naturerfahrung in der Kita

„Cool, wir machen was mit Feuer!“, schallte es durch den Flur in der Integrativen Caritas-Kindertagesstätte St. Katharina in Frechen. Schon wurden Stühle und Tische gerückt und neun Kitakinder schauten ihren Erzieher Thomas Klinkhammer gespannt an. Dieser experimentierte mit den Mädchen und Jungen zum Thema Wasser. Das Besondere an diesem Tag war jedoch nicht das Experiment, sondern die Unterstützung, die er erhielt. An seiner Seite verbrachten Matthias und Martin ihren Boys' Day. Dabei wurden sie direkt mit eingespannt: Schutzkittel wurden geknöpft, Experimentierutensilien bereitgestellt und dann ging es los. Neun Kinder, die alle gleichzeitig in ihrem Forscherdrang gebändigt werden mussten. „Mit kleinen Kindern habe ich eigentlich privat nichts zu tun, aber ich beschäftige mich total gerne mit ihnen“, meinte der 15-jährige Matthias. „Ich habe mir auch schon überlegt, Erzieher zu werden. Deshalb schaue ich mir heute die Kitaarbeit hier an.“ Auch Erzieher Thomas Klinkhammer hat erst nach einigen Berufsstationen in der Jugendarbeit seine Berufung für die Kitaarbeit entdeckt. „Die Arbeit mit kleinen Kindern hatte ich am Anfang überhaupt nicht auf dem Schirm“, meint er. Doch dann hat er es ausprobiert und ist seit acht Jahren von ganzem Herzen dabei. Er betont, dass man gerade in der Kitaarbeit seine Talente und Stärken einbringen kann. Bei ihm sei es das Forschen. Diese vielfältigen Möglichkeiten, die der Beruf bietet, will er auch den Jungs vermitteln.

Dass der Beruf eines Erziehers wirklich sehr abwechslungsreich ist, erlebten zur selben Zeit auch Daniel und Niklas. Die beiden 15-Jährigen, die ebenfalls in der Kita St. Katharina ihren Boys' Day verbrachten, versteckten Hinweise im Wald.

Die Bibergruppe hatte ihren wöchentlichen Waldtag. An diesem besonderen Tag wurde eine Schnitzeljagd organisiert. Daniel und Niklas gehörten zusammen mit einer Erzieherin der Vorgruppe an und legten die Fährte. Den Kindern der Bibergruppe gefiel auf jeden Fall, dass gleich zwei Jungs sie begleiteten: „Hier sind immer nur Frauen“, meinte der kleine Erik und freute sich, dass es mal anders war. Auch Kitaleiterin Martina Granrath zog eine positive Bilanz: „Ich denke, die Jungen haben gemerkt, was alles in der Kita möglich ist, wie viel Action einfach auch in der Arbeit steckt“. Besonders freute sie sich über den Wunsch von Matthias, im Sommer ein längeres Praktikum in der Kita St. Katharina zu absolvieren.

### Freiwillige soziale Dienste

Seit jeher bildete der Zivildienst und die damit verbundenen positiven Arbeits- und Betreuungserfahrungen für junge Männer eine klassische Brücke in soziale Arbeitsfelder. Dies haben die beiden Studien „Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“ (BMFSFJ 2011) und „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“ (Cremers / Krabel / Calmbach 2010) nochmals verdeutlicht. Durch die Aussetzung der Wehrpflicht und dem damit verbundenen Wegfall des Zivildienstes müssen soziale Arbeitsfelder, insbesondere pflegerische und erzieherische, den Wegfall dieses Instruments der vertiefenden Berufsorientierung kompensieren. Träger von Kitas, die sich der mittelfristigen Männergewinnung widmen, sollten daher Finanzierungsmöglichkeiten finden, Stellen für ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) oder für einen Bundesfreiwilligendienst (BFD) zu schaffen.

Gleichzeitig tragen männliche Freiwillige auch zu einer Erhöhung männlicher Rollenvorbilder in den Kitas bei.

Ganz sicher können Freiwilligendienste in Kitas, in Kombination mit einer qualitätsvollen Praxisanleitung, zu einer „erfolgreichen“ Berufsorientierung von jungen Männern beitragen. In einer Erhebung des Projektes „MAIK – Männer arbeiten in Kitas“ gaben im Oktober 2013 von 23 männlichen Freiwilligen aus katholischen Kitas im Erzbistum Köln 16 (!) an, im Anschluss an den Freiwilligendienst eine Ausbildung oder ein Studium im sozialen Bereich anzustreben. Zwei weitere Freiwillige haben eine Ausbildung zum Krankenpfleger begonnen.



Freiwillige soziale Dienste  
im Erzbistum Köln e.V.  
Steinfelder Gasse 16 -18  
50670 Köln  
Tel.: 0221 / 474413-0  
info@fsd-koeln.de  
www.fsd-koeln.de



Für die Vermittlung und Organisation von Freiwilligendiensten bei katholischen Trägern im Erzbistum Köln ist der Trägerverein „Freiwillige soziale Dienste im Erzbistum Köln e.V.“ zuständig.

## INTERVIEW

### „Kinder sind einfach ehrlich!“

Im Interview: Till Cremerius (18) leistete vom 01. Oktober 2012 bis zum 30. September 2013 ein freiwilliges soziales Jahr (FSJ) in der Inklusiven Kindertagesstätte Porz (katholisches Familienzentrum Christus König) ab. Während seines FSJ wurde er vom Trägerverein „Freiwillige soziale Dienste im Erzbistum Köln e.V.“ betreut. Das Projekt MAIK hatte Anfang 2013 die Möglichkeit, ihn zu interviewen.

Männliche Freiwilligendienstler aus kath. Kitas bei einem Treffen mit dem Projekt MAIK im Juni 2013.

### MAIK: Till, warum hast du dich für ein FSJ entschieden?

Till: Ich habe Abitur gemacht und wollte ursprünglich Lehramt studieren. Mir kamen aber Zweifel. Ich habe mich dann kurzfristig dagegen entschieden. Statt mich dann direkt für ein anderes Studium einzuschreiben, wollte ich mir erst noch einmal Zeit nehmen, um mich beruflich zu orientieren und ein Stück weit auszuprobieren. Da bietet sich ein FSJ einfach an.

#### ► Wie gefällt dir dein FSJ bislang?

Es macht einen Riesenspaß! Den ganzen Tag mit den Kindern zu verbringen und sie ein Stück weit begleiten zu können, das ist einfach toll. Vom „einfach mal spielen“, Gespräche führen bis hin zu konkreten Hilfestellungen bei Dingen, die sie selber nicht hinbekommen. Das ganze „Kindergartenleben“ mit allem, was dazugehört, gefällt mir sehr!

#### ► Warum reizt dich insbesondere die Arbeit mit Kindern?

Kinder sind einfach ehrlich. Die sagen mir ihre Meinung ins Gesicht, ohne darüber nachzudenken, wie das bei mir ankommt. Das führt manchmal auch zu lustigen Situationen, aber grundsätzlich kann ich mich dadurch sehr gut auf jedes einzelne Kind einstellen. Diese „Ehrlichkeit“ bedeutet aber auch: Wenn sie Spaß haben, dann haben sie auch wirklich Spaß.

#### ► Wie hat dein Freundeskreis reagiert, als du ihnen erzählt hast: „Ich mach jetzt ein FSJ in einer Kindertagesstätte“?

Gerade als Junge wird man oft erst mal belächelt, wenn man in eine Kita geht. Trotzdem finden das fast alle Freunde im Endeffekt total klasse. Ganz oft habe ich gehört: „Mit behinderten Kindern, das könnte ich nicht“. Gerade wenn es um die pflegerischen Tätigkeiten geht. Ich selber habe damit aber kein Problem.

#### ► Und hast du schon Pläne, wie es nach dem FSJ für dich weitergeht?

Ich bin mir jetzt schon sicher, dass ich Soziale Arbeit oder Heilpädagogik studieren möchte. Ich bin in meiner Kita das erste Mal mit Kindern mit Behinderung in Kontakt gekommen.

Eine tolle und interessante Aufgabe! Noch viel wichtiger ist mir aber das direkte Feedback der Kinder, wenn ich ihnen bei ganz alltäglichen Dingen Hilfestellungen geben kann. Die freuen sich auf mich – jeden Tag. Das alles will ich nicht mehr missen!

#### ► Für den Rest der Zeit im FSJ und für dein zukünftiges Studium wünschen wir dir, Till, viel Erfolg und alles Gute!

Danke schön!



Till Cremerius – vom FSJ in ein soziales Studium

**PRAXISTIPP****Aktiv männliche Freiwilligendienstler werben!**

Um Sie bei der aktiven Suche nach männlichen Freiwilligendienstlern zu unterstützen, hat der Trägerverein „Freiwillige soziale Dienste im Erzbistum Köln e.V.“ auf Initiative des Projektes „MAIK – Männer arbeiten in Kitas“ ein Plakatmotiv für Sie bereitgestellt. Das Plakatmotiv steht unter [www.maik-caritasnet.de](http://www.maik-caritasnet.de) (Rubrik „Service“ / „Downloads“) zum kostenlosen Download für Sie bereit!

**LITERATURTIPP****Handreichung „Bundesfreiwilligendienst/FSJ und Schülerpraktika“**

Die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ hat die Handreichung „Bundesfreiwilligendienst/FSJ und Schülerpraktika“ veröffentlicht, die viele nützliche Informationen enthält. Die Broschüre steht unter [www.koordination-maennerinkitas.de](http://www.koordination-maennerinkitas.de) zum kostenlosen Download für Sie bereit.

**Ehrenamtliche Dienste für Jungen**

Um männlichen Jugendlichen auch über einen längeren Zeitraum einen Einblick in das Arbeitsfeld Kindertagesstätte zu geben, bieten sich längerfristige Projekte an. Gute Beispiele für eine gelungene Durchführung und Begleitung von Jugendlichen sind hierbei die Projekte „Soziale Jungs“ des Paritätischen Bildungswerks Bundesverband e.V. und das Projekt „Kithelden“ des Evangelischen Kirchenkreisverbandes für Kindertageseinrichtungen Berlin Mitte-Nord. Auf beide Projekte wird im Folgenden kurz eingegangen.

**Das Projekt „Soziale Jungs“**

Das Projekt „Soziale Jungs“ des Paritätischen Bildungswerks Bundesverband e.V. ist ein Freiwilligendienst für Schüler zwischen 14 und 16 Jahren. Schüler mit und ohne Migrationshintergrund engagieren sich regelmäßig und verbindlich ein- bis zweimal in der Woche in einer sozialen Einrichtung und treffen sich zum regelmäßigen Austausch mit anderen „sozialen Jungs“ und ihren Mentoren, die die Schüler während ihres Dienstes unterstützen und pädagogisch begleiten. [...] Der Freiwilligendienst umfasst insgesamt 100 Stunden. Die Schüler erhalten eine Aufwandsentschädigung für ihr Engagement, sind während des Dienstes unfall- und haftpflichtversichert und bekommen zum Abschluss eine Würdigung.

Die Ziele auf der Ebene der Teilnehmer sind:

- ▶ Auseinandersetzung mit männlichen Rollenbildern
- ▶ Neue berufliche Perspektiven entdecken
- ▶ Erweiterung der sozialen Kompetenzen
- ▶ Die eigenen Fähigkeiten und Grenzen entdecken
- ▶ Austausch mit Menschen unterschiedlicher Kulturen
- ▶ Teilhabe von Jungen mit Migrationshintergrund
- ▶ Erleben, dass es ein gutes Gefühl ist, anderen Menschen zu helfen
- ▶ Förderung insbesondere von benachteiligten männlichen Jugendlichen
- ▶ Verbesserung der Chancen auf einen Ausbildungsplatz

Die Erfahrungen mit dem Projekt „Soziale Jungs“ an verschiedenen Standorten zeigen, dass Jungen darüber ihr Selbstwertgefühl stärken können sowie ihr Selbstverständnis als Junge

reflektieren lernen. Beobachtbar ist zudem, dass die Jungen dabei von der Begleitung durch die Mentor/innen und durch die Betreuung in der jeweiligen Institution sehr profitieren. Als besonders wertvoll schildern die Jungen den gemeinschaftlichen und respektvollen Umgang des Mentors und der Mentorin, der Anleiter/innen in den Einrichtungen untereinander und mit ihnen.

Durch die klare Struktur des Projekts (pädagogisches Konzept, klarer Zeitrahmen, Arbeit mit geschlechtshomogenen Jungengruppen) bietet es Institutionen und Trägern zudem eine sehr gute Möglichkeit, einen jungendpädagogischen Ansatz zu implementieren und damit Erfahrungen zu sammeln. Hervorzuheben ist die besondere Chance, die sich im Hinblick auf Kooperationen zwischen der offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie der Schule eröffnet, wenn das Projekt „Soziale Jungs“ z. B. in das Schulprogramm integriert wird. Die außerschulischen Institutionen bieten sich dann als jene Lernorte an, an denen die Gruppentreffen stattfinden können. Die sozialpädagogischen Fachkräfte wiederum sind für die Mentor/innenrolle geeignet. Durch eine solche Verankerung im Schulprogramm können viele Jungen erreicht werden, für die das Angebot zugleich eine Wahlmöglichkeit darstellt, für die sie sich freiwillig melden können. Wenn sie diese Möglichkeit nutzen, lernen sie außerschulische Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit kennen, die ihnen neue und andere Beziehungsangebote eröffnen als Schule. Beide Seiten – Kinder- und Jugendhilfe ebenso wie Schule – tragen dann ihren Teil zur Etablierung von Jungenpädagogik bei. Im Hinblick auf das Ziel, den Männeranteil in Kindertagesstätten zu erhöhen, bietet „Soziale Jungs“ den teilnehmenden Jungen, Erfahrungsmöglichkeiten in diesem Arbeitsbereich zu sammeln. Aus dem Frankfurter Projekt gehen mittlerweile Jungs diesen Weg.

Marc Melcher – Projektkoordinator „Soziale Jungs“

Weitere Informationen zum Projekt „Soziale Jungs“:  
Dipl. Päd. Marc Melcher,  
Paritätisches Bildungswerk  
Bundesverband e.V.  
Tel. 069 6706-231,  
melcher@pb-paritaet.de,  
www.soziale-jungs.de

#### Das Projekt „Kitahelden“

Das Projekt „Kitahelden“ des Evangelischen Kirchenkreisverbandes für Kindertageseinrichtungen Berlin Mitte-Nord richtet sich an Jungen der 8. bis 10. Klasse, die Interesse haben, für maximal ein ganzes Schuljahr, zwei bis drei Stunden an einem Tag in der Woche in einer Kita regelmäßig mitzuarbeiten. Dabei werden sie von Erzieherinnen oder Erziehern angeleitet. Die Kita-Einsätze finden in Kindertageseinrichtungen statt, die sich nah am Wohnort oder nahe der Schule befinden.

Die „Kitahelden“ werden in vielfacher Weise während des Projekts begleitet und unterstützt. Neben den Fachkräften in der Einrichtung gibt es verantwortliche Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner in der Schule. Zudem ist das Projekt in ein Mentoringprogramm eingebettet, d. h. die Schüler werden im gesamten Zeitraum zusätzlich von Studenten des Studiengangs Elementarpädagogik der Evangelischen Hochschule Berlin (ehb) betreut und begleitet.

Ziel des Projekts ist es, Jungen den Erzieherberuf näherzubringen und ihnen neue Kompetenzen und Perspektiven für ihre Zukunft zu eröffnen. Dabei geht es auch um die Auseinandersetzung mit männlichen Rollenbildern, die Übernahme von Verantwortung und das Entdecken eigener Fähigkeiten und Grenzen.

Weitere Ziele sind:

- ▶ Erfolgserlebnisse haben und soziale Anerkennung erfahren
- ▶ Erweiterung der sozialen Kompetenzen
- ▶ Erleben, dass es ein gutes Gefühl ist, anderen Menschen zu helfen
- ▶ Lernen, Verantwortung zu übernehmen und den Überblick zu bewahren
- ▶ Bessere Integration von Jungen mit Migrationshintergrund
- ▶ Verbesserung der Chancen auf einen Ausbildungsplatz

Weitere Informationen zum Projekt „Kitahelden“:  
Evangelischer Kirchenkreis-  
verband für Kindertagesein-  
richtungen Berlin Mitte-Nord,  
Projektstelle Vielfalt und  
Chancengleichheit,  
Mehr Männer in Kitas  
Tel. 030 253185-405,  
info@kitahelden.de,  
www.kitahelden.de

# Aktive Lernortkooperationen mit Berufkollegs und (Fach-)Hochschulen

Das Engagement von Kitas als Lernort Praxis im Rahmen der Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher oder eines sozialpädagogischen Studiums ist zur Männergewinnung für das Arbeitsfeld Kita unabdinglich. Denn oftmals kommen Fachschüler und Studierende in diesem Zusammenhang erstmals mit dem Arbeitsfeld Kita in Kontakt. Da in der Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher auch Praktika im elementarpädagogischen Bereich obligatorisch sind, ergibt sich für Kitas die Chance, durch eine qualitätsvolle und engagierte Praktikumsbegleitung, Männer für das Arbeitsfeld zu begeistern. Im optimalen Fall können diese sogar dafür gewonnen werden, ihr Berufspraktisches Jahr bzw. ihr Berufsanererkennungsjahr (3. Jahr der Ausbildung) in einer Kita abzuleisten. Aber auch in vielen Bachelor-Studiengängen der Sozialen Arbeit oder der Sozialpädagogik sind sog. Praxissemester fester Bestandteil der Curricula.

Die mit dem Schuljahr 2013/14 in einzelnen Berufskollegs eingeführte „praxisintegrierte Ausbildung“ (PIA) bietet Kitas sogar die Möglichkeit, Praktikanten über die volle Ausbildungsdauer von drei Jahren zu begleiten. (Mehr Informationen zur PIA finden Sie am Ende dieses Kapitels).

## **Auszüge aus „Richtlinien und Lehrpläne – Fachschule des Sozialwesens – Fachrichtung Sozialpädagogik. Entwurfsfassung vom 18.09.2013“**

(...)

„Dem Lernort Praxis kommt eine zentrale Stellung bei der Professionalisierung von Fachkräften zu. Der pädagogische Berufsalltag zeichnet sich in hohem Maße durch wechselnde, neue, unvorhersehbare, nicht planbare Herausforderungen aus. Um die dazu notwendigen Einstellungen und Handlungskompetenzen zu erwerben, ist vor allem Praxiserfahrung notwendig. Deshalb sind Erfahrungen in verschiedenen Arbeitsfeldern ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung der Fachkräfte. Dabei kommt der Qualität der konkreten pädagogischen Arbeit in der Einrichtung eine ebenso wichtige Bedeutung zu wie der Praxisbegleitung.

(...)

Die Fachschule hat insbesondere die Auswahl der Praxisstellen vorzubereiten und die Kooperation zwischen Schule und Praxisstellen zu gestalten.

(...)

Die Ausbildungsstätten verfügen über dokumentierte und transparente Kriterien und Verfahren zur Auswahl, Bereitstellung und Qualitätssicherung der Praxisstellen.

(...)

Die Anforderungen und Zielsetzungen für die Praktikumsphasen sind in enger Kooperation auf der Grundlage des Lehrplans zwischen den Fachschulen und den Praxisstellen (Anstellungsträgern) zu entwickeln.

(...)

Zu einer gelingenden Vernetzung ist es erforderlich, dass Praxisstellen sicherstellen, dass den Studierenden Fachkräfte zur Seite stehen, die über eine mindestens zweijährige einschlägige Berufserfahrung als Erzieherin bzw. Erzieher verfügen, die für die Anleitung qualifiziert sind und zur Wahrnehmung der Ausbildungsaufgaben hinreichend Zeit zur Verfügung gestellt bekommen. Die Studierenden sollen nicht als Ersatz für die sozialpädagogische Fachkraft eingesetzt werden.“

schule/

Viele Kitas haben keinerlei Probleme, Praktikantinnen zu akquirieren: „Die Frauen kommen von ganz alleine“, so das Statement einer Kita-Leiterin. „Aber Männer muss man aktiv ansprechen.“ Das Gleiche gilt für Männer in sozialpädagogischen Studiengängen. Die Akquise von männlichen Praktikanten erfordert zwar den Einsatz von zeitlichen und personellen Ressourcen, aber für Kitas können sich, im Rahmen strategischer Männergewinnung, folgende positive Effekte benennen lassen:

**Frühzeitige Bindung:** Die Beschäftigung männlicher Praktikanten kann deren Bindung an die Einrichtung fördern und, im Falle positiver Erfahrungen des Praktikanten, eine spätere Entscheidung für einen Arbeitgeber positiv beeinflussen.

**Gestärkte Personalauswahl:** Kitas lernen potenzielle männliche Mitarbeiter bereits im Praktikum kennen. Das Risiko einer Fehleinstellung kann somit deutlich reduziert werden.

**Verkürzte Einarbeitungszeit:** Die Einarbeitungszeit in das pädagogische Konzept der Einrichtung und in die bestehenden Abläufe/Prozesse in der Kita entfällt bzw. verkürzt sich drastisch. Dasselbe gilt für die Integration ins Kita-Team.

**Männliche Rollenbilder:** Durch die Beschäftigung von männlichen Praktikanten bekommen die Kitas die Möglichkeit, auch kurzfristig männliche Rollenbilder anzubieten.

Ein Weg, der sich also durchaus für die Kitas lohnt – aber auch das Engagement von Kitas und ihren Trägern nötig macht.

#### **Erzbischöfliches Berufskolleg Köln**

Abteilung „Krieler Dom“  
50935 Köln-Lindenthal  
Telefon: 0221/4 30 10 51  
Internet: [www.eb-koeln.de](http://www.eb-koeln.de)

#### **St. Ursula Berufskolleg**

für das Erzbistum Köln, Düsseldorf  
40213 Düsseldorf  
Telefon: 0211/32 23 94  
Internet: <http://schule.erzbistum-koeln.de/st-ursula-berufskolleg/>

#### **Erzbischöfliches Berufskolleg Neuss**

Abteilung Marienhaus  
41460 Neuss  
Telefon: 02131/71 88 66  
Internet: [www.berufskolleg-marienberg.de](http://www.berufskolleg-marienberg.de)

#### **Berufskolleg St. Nikolaus-Stift**

Füssenich  
53909 Zülpich-Füssenich  
Telefon: 02252/9435 0  
Internet: [www.st-nikolaus-stift.de](http://www.st-nikolaus-stift.de)

#### **Keine Fachschule aus ihrem Einzugsgebiet dabei? Kein Problem!**

Unter [www.erzieherin.de/fachschulen.php](http://www.erzieherin.de/fachschulen.php) finden Sie fast alle Fachschulen für Sozialpädagogik nach Postleitzahlen sortiert.

#### **Sie sind an einem Studierenden der Sozialpädagogik im Praxissemester interessiert?**

Weitere Informationen erhalten Sie u. a. bei:  
Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen, Abteilung Köln  
Wörthstraße 10, 50668 Köln, Tel. 0221 7757-0  
Internet: [www.katho-nrw.de/koeln](http://www.katho-nrw.de/koeln)

**PRAXISTIPP****Unterschiedliche Standards für Praxisstellen und -anleitung!**

Die Anforderungen und Erwartungen von Berufskollegs und (Fach-)Hochschulen bzgl. der Anerkennung als Praxisstelle bzw. an die Praxisanleitung sind zum Teil sehr unterschiedlich. Nehmen Sie daher Kontakt zu den für Sie in Frage kommenden Institutionen in Ihrem Einzugsgebiet auf und lassen Sie sich als Lernort Praxis akkreditieren.

Im Anhang finden Sie als Beispiel die „Kooperationsvereinbarung zur Sicherung der Qualitätsstandards in der praktischen Ausbildung von Absolventen des Erzbischöflichen Berufskolleg Neuss, Abteilung Marienhaus“.

Weitere Informationen zu den Praktika im Rahmen der Ausbildung zur/zum staatlich anerkannten Erzieher/in stellen Ihnen auch gerne die katholischen Berufskollegs im Erzbistum Köln zur Verfügung:

**Gewinnung von Praktikanten**

Sie möchten gerne männliche Praktikanten in ihren Einrichtungen beschäftigen? Dann empfehlen wir Ihnen, sich mit Ihrer Einrichtung bei den männlichen Praktikanten als Praktikumsstelle vorzustellen!

Die Möglichkeiten, aktiv um Praktikanten zu werben, können sich dabei von Schule zu Schule unterscheiden. Zum Teil gibt es sog. „Praxisbörsen“ (die Betitelung solcher Tage variiert sehr stark!), an denen sich soziale Einrichtungen bei den Schülern und Studierenden vorstellen können. Andere Schulen verfügen mittlerweile über eigene Online-Praktikumsportale, in denen sich die Schüler oder Studierenden über freie Praktikumsstellen informieren können. Aber auch der klassische Aushang am „Schwarzen Brett“ ist immer noch gängige Methode.

**Aushänge an Berufskollegs bzw. (Fach-)Hochschulen**

Tipps für die Gestaltung:

- ▶ Wählen Sie eine zielgruppengenaue Ansprache.
- ▶ Stellen Sie kurz Ihre Einrichtung und konzeptionelle Schwerpunkte vor.
- ▶ Begründen Sie, warum Sie explizit nach männlichen Praktikanten suchen (z. B. weil geschlechtsheterogene Teams für Sie ein Qualitätsmerkmal darstellen).
- ▶ Geben Sie kurz und knapp alle relevanten Informationen (z. B. welche Art von Praktika Sie anbieten, in welcher Region sich Ihre Einrichtung befindet etc.).
- ▶ Machen Sie deutlich, warum genau ihre Kita eine attraktive Praxisstelle ist (qualitätsvolle

**PRAXISTIPP****Muster-Aushang im Anhang!**

Im Anhang dieser Broschüre finden Sie einen Muster-Aushang, für die Akquise von Berufseinsteigern, der sich aber leicht auf Praktikanten abwandeln lässt!

Praktikumsanleitung, Möglichkeit zur Teilnahme an internen und externen Fort- und Weiterbildungen, Teilnahme an Arbeitskreisen für männliche Erzieher etc.).

- ▶ Nennen Sie konkrete Kontaktpersonen mit Kontaktdaten (am besten mit Foto!).

**Teilnahme an „Praxisbörsen“**

„Praxisbörsen“ dienen dazu, dass sich Schüler/Studierende über mögliche Praxisstellen für

ihre Praktika bzw. Praxissemester „live“ informieren können. Die Settings solcher „Praxisbörsen“ können sich stark unterscheiden und reichen von kurzen Input-Vorträgen im Plenum bis hin zu Präsentationsständen, an denen sich Träger bzw. Einrichtungen bei den Schülern/ Studierenden vorstellen.

Beachten Sie bei einer Teilnahme an „Praxisbörsen“ Folgendes:

- ▶ Die Mitarbeiter/innen repräsentieren an diesem Tag den Träger und die Einrichtung(en). Entsprechend kommunikationsstark und begeistert vom Arbeitsfeld Kita und dem Träger sollten die Mitarbeitenden wirken! Sie sind „Werbepotschafter“.
- ▶ Um explizit männliche Schüler bzw. Studierende anzusprechen, ist es förderlich, wenn vorhanden, auch männliches Personal als Ansprechpartner einzusetzen.
- ▶ Bieten Sie konkrete Stellen an und treffen Sie, wenn möglich, bereits verbindliche Absprachen mit den Schülern bzw. Studierenden (vereinbaren Sie z. B. einen Schnuppertag, bei dem sich der Interessent ein erstes Bild von der Kita machen kann).



- ▶ Um den Personalaufwand zu verringern, besteht die Möglichkeit, sich mit weiteren Trägern bzw. Einrichtungen zusammenzuschließen!

### Praktikumsplätze online stellen

Immer mehr Schüler/innen und Studierende nutzen das Internet zur Suche nach einem Praktikumsplatz. Verdeutlichen Sie also auch auf Ihrer Internetpräsenz, dass Sie an (männlichen) Praktikanten interessiert sind!

Ein gelungenes Beispiel für die Darstellung eines Trägers als attraktive Praxisstelle liefert z. B. die Jobbörse des Caritasverbandes der Erzdiözese München und Freising e.V. Wenn Sie explizit an männlichen Praktikanten interessiert sind, sollte sich dies dann auch in der Bildauswahl niederschlagen.

### Anleitung von männlichen Praktikanten

Die Betreuung von Praktikanten, ihre fachliche Qualifizierung und pädagogische Begleitung, kosten die anleitende Person fraglos einige Zeit und insbesondere viel Engagement (vgl. EQUAL IN.OWL 2005). Doch Praktikanten benötigen eine intensive und qualitätsvolle Anleitung. Oft sammeln sie im Rahmen des Praktikums das erste Mal über einen längeren Zeitraum Praxiserfahrungen in dem (noch) weiblich dominierten Arbeitsfeld Kita.

Hinsichtlich männlicher Praktikanten ergeben sich daher sowohl für die anleitende Person als auch für den Anleitungsprozess zusätzliche Anforderungen, die über die Grundsätze der Anleitung weiblicher Praktikanten hinausgehen (siehe Kapitel „Männliche Fachkräfte einbinden“). Aber durch dieses „Plus an Arbeit“ erhöhen die Kitas die Wahrscheinlichkeit, den männlichen Praktikanten nachhaltig für das Arbeitsfeld Kita zu begeistern.

### PRAXISTIPP

#### Halten Sie Kontakt zu ehemaligen Praktikanten!

Selbst wenn diese nach erfolgreicher Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher erst mal in einer anderen Einrichtung oder in einem anderen sozialen Arbeitsfeld „landen“.

Konkrete Tipps:

- ▶ Legen Sie sich einen Adressverteiler von ehemaligen Praktikanten an.
- ▶ Versenden Sie persönliche Einladungen zu Kita-Veranstaltungen, wie z. B. einem Tag der offenen Tür oder einem jährlichen Sommerfest.
- ▶ Versenden Sie Ihre Kita-Stellenausschreibungen an die ehemaligen Praktikanten.

### Anforderungen an die Praxisbegleitung

Anleiter/innen sind in erster Linie Ansprech- und Vertrauensperson für den Praktikanten und sind (im Rahmen der schulischen Vorgaben) für Inhalte und Ausgestaltung des Praktikums verantwortlich. Darüber hinaus sind sie auch Kontakt- und Vermittlungsperson zwischen Kita-Leitung und den weiteren Mitarbeiter/innen.

Sollte bereits eine männliche pädagogische Fachkraft beschäftigt sein, die über die entsprechende Qualifikation verfügt, bietet es sich an, diese als Anleiter für den Praktikanten zu benennen. Dann bekommt er ein männliches Rollenmodell, an dem er sehen kann, wie er seinen Beruf in einem traditionell weiblichen Arbeitsfeld ausführen kann. Das macht ihm Mut, seine Ausbildung fortzuführen, wirkt vorzeitigen Ausbildungsabbrüchen entgegen und kann nach Abschluss der Ausbildung oder des Studiums eine Entscheidung zugunsten eines Berufseinstiegs in der Kita beflügeln (vgl. Friis 2006).

Viele katholische Kitas im Erzbistum Köln beschäftigen zurzeit aber keinen männlichen Mitarbeiter, der die Anleitung übernehmen kann. Selbstverständlich und gerade deshalb sollten sich auch diese Kitas aktiv um einen Praktikanten bemühen. Denn wesentlich entscheidender als das Geschlecht ist die Qualität der Praxisanleitung. Der oder die Anleiter/in sollte für die Aufgabe der Praxisanleitung qualifiziert sein, wozu auch die sog. „Gender-Kompetenz“ gehört (siehe Kapitel „Gender-Kompetenz im Team“).

### PIA – ein neuer Weg in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern

Um die Attraktivität der Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in weiter zu steigern, wird seit ca. zwei Jahren in vielen Bundesländern eine „praxisintegrierte“ Ausbildungsform angeboten, die eine noch engere Verzahnung von Schule und Praxis vorsieht. Die Ausbildung umfasst drei Jahre, die in der Fachschule und in den Praxiseinrichtungen kooperativ durchgeführt wird. Ebenso wie beispielsweise bei dualen Ausbildungen im kaufmännischen Bereich lernen Schülerinnen und Schüler vom ersten Ausbildungstag an unter der Woche sowohl in der Schule als auch in der Praxisstelle und erhalten ab dem ersten Ausbildungstag eine Praktikumsvergütung.

In der praxisintegrierten Ausbildung werden alle fachtheoretischen Inhalte und die beiden Praktika in der Unter- bzw. Oberstufe und das Berufspraktische Jahr/Berufsanerkennungsjahr „zusammengelegt“, so dass nach Abschluss der dreijährigen Ausbildung die Summe der Unterrichtsstunden und der berufspraktische Anteil der Ausbildung nahezu gleich ist, wie der im „klassischen“ Ausbildungsweg.

#### Die zeitliche Verteilung des Unterrichts im Rahmen von PIA am Erzbischöflichen Berufskolleg Köln (Stand 17.04.2013):

1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
3 Tage Schule	2 Tage Schule	2 Tage Schule
2 Tage Praxis	2 – 3 Tage Praxis	2 – 3 Tage Praxis

Im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung obliegt die Ausbildungsverantwortung der Schule und nicht, wie in einer dualen Ausbildung, der Praxisstelle. Ihr Status ist also nach wie vor der einer Schülerin bzw. eines Schülers.

Neu ist auch, dass die Absolventen ab dem ersten Ausbildungsjahr eine Praktikumsvergütung vom Träger ihrer Praxisstelle erhalten. Dies scheint insbesondere das Interesse von Männern an einer Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher zu steigern. Die Freie Duale

Fachschule für Pädagogik in Baden-Württemberg war eine der ersten Fachschulen, die diese Ausbildungsform in Deutschland angeboten hat. Bereits im Jahr 2011, in der diese Ausbildungsform dort das erste Mal angeboten wurde, verzeichnete die Fachschule in diesem Ausbildungsgang einen Männeranteil von 30 Prozent! (vgl. Lang 2013).

Sicherlich werden nicht alle Männer nach der absolvierten Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher im Arbeitsfeld Kindertagesstätte arbeiten, aber der sehr hohe Männeranteil stellt ein Arbeitskräftepotenzial dar, das man für die Arbeit in Kitas begeistern und gewinnen könnte.

Vorteile für die Träger von Einrichtungen sind:

- ▶ geeignete „Persönlichkeiten“ können selbst ausgewählt werden;
- ▶ Praktikantinnen/Praktikanten können während der gesamten dreijährigen Ausbildungszeit intensiv begleitet und auf die Bedarfe der Einrichtung hin orientiert werden;
- ▶ Träger können Praktikantinnen/Praktikanten frühzeitig an sich binden. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Festanstellung nach abgeschlossener Ausbildung.

#### **Mehr Informationen zur praxisintegrierten Ausbildung?**

Mehr Informationen zur praxisintegrierten Ausbildung (PIA) am Erzbischöflichen Berufskolleg Köln erhalten Sie unter [www.eb-koeln.de/pia.html](http://www.eb-koeln.de/pia.html).

Mehr Infos zur praxisintegrierten Ausbildung (PIA) am St. Ursula-Berufskolleg in Düsseldorf, das diese Ausbildung zum Schuljahr 2014/15 startet, erhalten Sie unter:

[http://schule.erzbistum-koeln.de/st-ursula-berufskolleg/bildungsangebot/fachschule\\_fuer\\_erzieher/](http://schule.erzbistum-koeln.de/st-ursula-berufskolleg/bildungsangebot/fachschule_fuer_erzieher/)

Generelle Infos finden Sie auf der Webseite der LAG Erzieherinnenausbildung NRW: <http://cms.lag-ea-nrw.de> (Rubrik „Materialpool“ – „PIEA“)

# Männliche Fachkräfte gewinnen und (ein)binden

Viele der bereits in dieser Handreichung zitierten Studien weisen darauf hin, dass eine Steigerung des Anteils der Männer unter den pädagogischen Fachkräften voraussetzt, das noch frauendominierte Arbeitsfeld Kita „männerfreundlicher“ oder „attraktiver für Männer“ und insgesamt geschlechtergerechter zu gestalten.

Nachfolgend finden Sie Ideen, Empfehlungen und Hinweise, wie Ihnen dies in Ihrer Kita gelingen kann. Der Blickwinkel richtet sich dabei nicht nur auf die Akquise von Männern, sondern auch auf deren gelingende Einbindung ins Team bei Stellenantritt, als auch auf die Frage, wie sie im Arbeitsfeld längerfristig gehalten werden können.

## Eine Vision wird zum Konzept

Wenn Sie als Trägerverantwortliche/r oder Leitungskraft aus pädagogischen, personalplanerischen und/oder gleichstellungspolitischen Gründen für eine gemeinsame Erziehung durch männliche und weibliche Fachkräfte eintreten und daher auch gezielt mehr Männer für Ihre Kita gewinnen wollen, so empfiehlt es sich, Organisations- und Personalentwicklungsprozesse zu initiieren, mit dem Ziel, Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils institutionell als Querschnittsaufgabe zu verankern (beispielsweise in Leitlinien, Qualitätsstandards, Qualitätsvereinbarungen).

Aus Projektsicht ist es sinnvoll, die gemeinsame Erziehung durch männliche und weibliche Fachkräfte in den Kontext der Ausrichtung auf eine geschlechterbewusste pädagogische Arbeit einzubetten, verbindlich integriert in die Qualitätsentwicklung und -sicherung der Kita. Hinter den einzelnen Aktivitäten zur Nachwuchsförderung, der Praktikantengewinnung und Gewinnung männlicher Fachkräfte sollte ein „roter Faden“ erkennbar sein, der einzelnen Angeboten und Maßnahmen einen Sinnzusammenhang gibt und die Ernsthaftigkeit des Anliegens erkennen lässt. Sie können damit öffentlichkeitswirksame Signale setzen und auch eine zeitweilige bevorzugte Einstellung von Männern bei gleicher Eignung rechtfertigen – ohne mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz in Konflikt zu geraten. Bei alledem ist zu beachten, dass Sie als Personalverantwortliche/r (Trägervertreter/-in und Leitungskraft) maßgeblich mit Ihrer eigenen Haltung gegenüber Frauen und Männern in der Kita zum Erfolg eines gemischten Teams beitragen. Ihnen kommt eine Vorbildfunktion zu, und Sie sind Türöffner für notwendige Veränderungsprozesse im Team. Insbesondere Leitungskräfte sind eine zentrale Schnittstelle, wenn es darum geht, eine geschlechterbewusste Erziehung zu implementieren und männliche Fachkräfte in das Team einzubinden.

Hier ein Mustertext für ein entsprechendes Leitbild:

### **Vielfalt in der Kita (be)achten – eine Chance für alle!**

Unsere Einrichtungen sind ein besonderer Lebensraum, vor allem für Kinder, aber auch ihre Eltern. Ausgehend von unserem christlichen Menschenbild prägt die Achtung der besonderen Eigenart jedes Kindes und seiner Familie daher entscheidend unsere alltägliche pädagogische Arbeit (GV / DiCV NRW 2013). Jedes Kind ist ein Geschöpf Gottes. Erziehung in einer katholischen Kindertageseinrichtung nimmt deshalb die Einzigartigkeit eines jeden

## Geschlechter-Perspektiven für die Kita



Quelle: Tim Rohrmann

Menschen ernst. Kinder sind verschieden – in unseren katholischen Kindertageseinrichtungen dürfen sie es auch sein (EBK 2006). Das verpflichtet uns, die Achtung von Unterschiedlichkeit und Vielfalt in einer Atmosphäre des „Angenommenseins“ und der Geborgenheit spürbar und erlebbar werden zu lassen und förderlich für alle Beteiligten, vor allem für die Jungen und Mädchen, im Alltag zu gestalten und strukturell und konzeptionell zu verankern. Dies ist eine Herausforderung, der wir uns in unseren Einrichtungen auch weiterhin stellen wollen. Wir stellen uns gegen „Etiketten“ und „Schubladen“ jeglicher Art. Toleranz, Akzeptanz und Solidarität sind für uns zu verteidigende Werte. Sie sind Grundpfeiler einer christlichen, gegenwarts- und zukunftsorientierten Erziehung. Vor diesem Hintergrund gilt es, Bildungsbegleitung und -förderung von Kindern so zu gestalten, dass beeinträchtigende Unterschiede weitgehend ausgeglichen werden. Dies erfordert auch, einen geschlechterbewussten Blick einzunehmen und sensibel mit Geschlechterfragen im gemeinsamen Alltag umzugehen sowie Orientierungsmöglichkeiten für die persönliche Entwicklung als Mädchen oder Junge zu geben. Dazu gehört, dass Kinder in unseren Einrichtungen sowohl Frauen als auch Männer als vielfältige Rollenvorbilder erleben können. Wir streben in diesem Sinn eine gemeinsame Erziehung durch männliche und weibliche Fachkräfte an. Mit gemischten Teams wollen wir Vorbild für Eltern und Kinder sein. Wir heben damit die Trennung von Frauen- und Männerwelten auf und zeigen, dass Frauen und Männer gleichermaßen fähig sind, Kinder zu betreuen, zu erziehen und zu bilden sowie einander in partnerschaftlicher Weise mit Wertschätzung und Respekt zu begegnen und zusammenzuarbeiten.

#### **Qualitätsziel: Männliche Fachkräfte gewinnen**

Über die Verankerung von gemischtgeschlechtlichen Teams im Leitbild bzw. in der Einrichtungskonzeption hinaus macht es Sinn, die Steigerung des Männeranteils explizit als Qualitätsziel zu formulieren.

In Norwegen haben Kita-Träger bereits seit Mitte der 90er Jahre Erfahrungen mit der Entwicklung und Umsetzung von Strategien und Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils gesammelt – und waren dabei sehr erfolgreich.

Dabei haben sich folgende aufeinander abgestimmte Schritte als erfolgreich erwiesen (Krabbel / Cremers 2008, S. 41):

1. „Machen Sie sich bewusst, aus welchen Gründen der Männeranteil in ihrer Einrichtung erhöht werden soll.
2. Informieren Sie sich über die Situation von Männern in Kindertageseinrichtungen.
3. Unternehmen Sie aktive Einstellungsbemühungen.
4. Stellen Sie Ressourcen zur Verfügung und schaffen Sie eine Infrastruktur, die männliche Erzieher in ihrer Tätigkeit als Erzieher unterstützt.“

Im weiteren Verlauf dieses Kapitels finden Sie entsprechende konkrete Maßnahmenempfehlungen. Hier zunächst eine Musterbeschreibung des Qualitätsziels:

#### **Qualitätsziel: Männliche Fachkräfte gewinnen**

In unseren Kindertageseinrichtungen sollen die uns anvertrauten Jungen und Mädchen gleichermaßen durch qualifizierte weibliche und männliche Fachkräfte betreut, erzogen und gebildet werden. Mütter und Väter als Erziehungsberechtigte sind unsere Erziehungspartner und -partnerinnen und sollen gleich- und gegengeschlechtliche pädagogische Fachkräfte als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in unseren Einrichtungen finden, die sie unterstützen.

Derzeit ist die überwiegende Zahl unserer pädagogisch Beschäftigten weiblich. Wir streben daher sukzessive an, 20 Prozent der Stellen im pädagogischen Bereich mit Männern zu besetzen, die für die Aufgaben qualifiziert und persönlich geeignet sind.

**Begründung:**

Es gehört zum Auftrag der Kirche, Modell für das gleichwertige und partnerschaftliche Zusammenleben und -wirken von Männern und Frauen zu sein (DBK 1981). Unsere katholischen Kitas gehören zum Wesen der Kirche als Handelnde in der Welt. Unsere Einrichtung ist „Kirche im Kleinen“ (GV / DiCV NRW 2013, S. 5). Die Arbeit in unseren Einrichtungen ist Teil des vielfältigen familienunterstützenden Angebots der Kirche (ebenda).

Mit gemischtgeschlechtlichen Teams in unseren Einrichtungen bringen wir unsere feste Überzeugung zum Ausdruck, dass Betreuung und Erziehung von Kindern in der Verantwortung beider Geschlechter liegt.

Mit geschlechtergemischten Teams wollen wir Vorbild für Eltern und Kinder sein. Wir heben damit die Trennung von Frauen- und Männerwelten auf und zeigen, dass Frauen und Männer gleichermaßen fähig sind, Kinder zu betreuen, zu erziehen und zu bilden sowie einander in partnerschaftlicher Weise mit Wertschätzung und Respekt zu begegnen und zusammenzuarbeiten.

Wir bieten Erziehung, Bildung und Betreuung als familienergänzende Hilfe, wobei sich unser Angebot an den Lebensverhältnissen der Familien des jeweiligen Einzugsgebiets orientiert und auf gesellschaftliche Entwicklungen reagiert. Zunehmend mehr Väter nehmen ihre Erziehungsverantwortung in der Familie ernst und gestalten diese mit. Diese Lebenswirklichkeit bildet sich bisher noch nicht ausreichend in unseren Kitas ab. Das soll sich ändern.

Wir wissen, dass Kinder im vorschulischen Alter sehr viel über die Geschlechter und über sich selbst als Mädchen und Jungen lernen. Daher ist es wichtig, dass sie in ihrem Alltag sowohl Frauen als auch Männer als vielfältige Rollenvorbilder erleben können. Dabei sind nicht nur die Eltern und andere familiäre Bezugspersonen, sondern auch die Fachkräfte in der Kindertageseinrichtung von großer Bedeutung.

Frauen und Männer können in vielerlei Hinsicht ihre je eigene Art einbringen. Durch die Vielfalt von Erfahrungen und die möglicherweise unterschiedlichen Blickwinkel, Arbeitsweisen und Kompetenzen von Männern und Frauen kann die Arbeit insgesamt zum Wohl von Kindern, aber auch Eltern bereichert werden. Gleichermaßen können auch männliche und weibliche Fachkräfte sich gegenseitig in ihrer Arbeit beflügeln und voneinander lernen.

**Konkrete Strategie / Maßnahmen:**

1. ....
2. ....

**Qualitätsziel: Geschlechterbewusste Bildungsbegleitung und -förderung**

Nachfolgend finden Sie eine Musterbeschreibung für das Qualitätsziel der Ausrichtung auf eine geschlechterbewusste pädagogische Arbeit, in deren Zusammenhang die Männerförderung eingebettet werden kann.

**Qualitätsziel: Geschlechterbewusste Bildungsbegleitung und -förderung**

Mädchen und Jungen sollen in unseren Einrichtungen die eigene (Geschlechts-)Identität ohne einengende Zuschreibungen entwickeln können und ihre Entwicklungspotenziale unabhängig vom Geschlecht voll entfalten.

**Begründung:**

Der Mensch, als Abbild Gottes verstanden, ist die wichtige Begründung dafür, dass jedes Kind, entsprechend seinem Entwicklungsstand, mit seinen Neigungen, Vorlieben und Interessen ernst genommen, nachhaltig gefördert und gefordert wird. Kinder zu Individuen zu erziehen, ist gewiss etwas mühsamer, als sie einheitlichen Erziehungsidealen anzupassen (EBK 2006). Ausgehend von diesem unserem Menschenbild orientieren wir uns an der Einzigartigkeit eines jeden Kindes und entwickeln Konzepte, die Jungen und Mädchen Zeit, Raum und Anregung zur Entfaltung seiner individuellen Persönlichkeit geben (GV / DiCV NRW 2013, S. 6).

Das Kinder- und Jugendhilfegesetz verpflichtet uns, die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern (vgl. BMJ 2013).

Dies betonen auch die Grundsätze zur Bildungsförderung für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Kindertageseinrichtungen und Schulen im Primarbereich in Nordrhein-Westfalen.

Kinder kommen aus unterschiedlichen Kulturen, unterschiedlichen ökonomischen Verhältnissen, haben unterschiedliche soziale Erfahrungen (einschließlich geschlechtsspezifischer Prägungen) gemacht und unterscheiden sich hinsichtlich ihres Geschlechts, ihres Verhaltens und ihrer Bedürfnisse. Alle Faktoren können unter Umständen für den Bildungsweg der Kinder von Bedeutung sein.

Heterogenität ist daher als ein konstitutives Merkmal eines jeden Bildungskonzeptes zu begreifen. Sie bietet Kindern viele Erfahrungsansätze und Lernmöglichkeiten, denn Verschiedenheit eröffnet Chancen des Kennenlernens unterschiedlicher Lebenswelten, die Akzeptanz des anderen in seiner Besonderheit, den Abbau von Vorurteilen etc. Hieraus ergibt sich eine unvermeidliche Orientierung am einzelnen Kind, seinen Stärken und Entwicklungspotenzialen. Vor diesem Hintergrund gilt es, Bildungsbegleitung und -förderung von Kindern so zu gestalten, dass beeinträchtigende Unterschiede weitgehend ausgeglichen werden (MFKJKS / MSW NRW 2011, S. 15).

Diesem Auftrag wollen wir entsprechen. Das Geschlecht ist eines der mächtigsten Ordnungskriterien in unserer Gesellschaft (vgl. Niesel 2011). Benachteiligungen wollen wir durch eine geschlechterbewusst ausgerichtete Pädagogik vermeiden. Somit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit.

**Strategie / Maßnahmen:**

1. Auf der Grundlage des Rahmenbildungskonzeptes „Menschen-Bildung“ (EBK 2006) für katholische Kindertageseinrichtungen im Erzbistum Köln und der Arbeitshilfe „Geschlechter-Perspektiven“ des Diözesan-Caritasverbandes (DiCV 2013) werden einrichtungsspezifische Wege zur geschlechterbewussten Gestaltung von Bildungsprozessen entwickelt und umgesetzt.

2. Unsere pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln Kompetenzen zur Umsetzung einer geschlechterbewussten pädagogischen Arbeit auf der Basis von Fachwissen, Selbstreflexion und Austausch im pädagogischen Team. Fortbildungen sowie Supervision und Coaching werden zum Kompetenzerwerb eingesetzt.

3. Die Verankerung geschlechterbewusster Pädagogik in unseren Kindertageseinrichtungen setzt nach unserem Verständnis die Beteiligung von und gemeinsame Lernprozesse mit Eltern als unseren Erziehungspartnern voraus. Die Grundsätze der Erziehungs- und Bildungsarbeit werden darüber hinaus mit dem Elternbeirat beraten. Gestaltungshinweise der Elternvertreter/innen werden angemessen berücksichtigt (vgl. EBK 2008).

## Vielfalt in der Kita leben

Auf der Grundlage des Rahmenbildungskonzeptes „Menschen-Bildung“ (EBK 2006) für katholische Kindertageseinrichtungen im Erzbistum Köln und der Arbeitshilfe „Geschlechter-Perspektiven“ des Diözesan-Caritasverbandes (DiCV 2013) können einrichtungsspezifische Wege zur geschlechterbewussten Gestaltung von Bildungsprozessen entwickelt und umgesetzt werden. Die Implementierung einer geschlechterbewussten Pädagogik in der Praxis schafft einen von mehreren Begründungszusammenhängen für Männer in Kitas, denn eine geschlechterbewusste Ausrichtung der Erziehung und Bildung kann leichter umgesetzt werden, wenn auch Männer in der Kita beschäftigt sind. Innerhalb gemischter Teams bietet sich die Chance zur Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen und Geschlechterperspektiven und zur geschlechtersensiblen Weiterentwicklung von Materialien und Methoden im gemeinsamen Dialog. Jungen und Mädchen haben zudem die Chance, vielfältige Rollenbilder beiderlei Geschlechts zu erleben, die im optimalen Fall partnerschaftlich zusammenarbeiten.

Die Ausrichtung hin zu einer geschlechterbewussten Erziehung und Bildung setzt aber nicht zwingend gemischte Teams voraus. Eine der leitenden Fragen ist: Können wir Bildungsangebote vielfältiger und ansprechender gestalten, wenn wir typische Themen und Interessen von Jungen und Mädchen in allen Bildungsbereichen gezielt aufgreifen? Sehr viele Mitarbeiterinnen bemängeln selbstkritisch, aber auch Eltern, dass in den Einrichtungen das Angebot noch nicht vielfältig genug und ausgewogen ist. Das Fehlen sog. „männertypischer Angebote“ wird beklagt. Diese können Frauen zwar prinzipiell auch anbieten, aber tun es oft einfach noch nicht.

Eine Kita, die ihre Arbeit geschlechterbewusst ausrichtet, in dem sie typische Themen und Interessen von Jungen und Mädchen in allen Bildungsbereichen gezielt aufgreift, kann aber auch dazu beitragen, dass eine Mitarbeit für männliche Fachkräfte erst interessant wird.

Gelangt eine Kita zu einer ausgewogeneren Angebotsvielfalt und berücksichtigt z. B. auch Sport- und Bewegungsangebote, Aktivitäten im Freien, Bildungsangebote im Bereich Naturwissenschaft und Technik ausreichend, ist dies in erster Linie natürlich eine wichtige Qualitätsweiterentwicklung der Kita im Interesse von Mädchen und Jungen. Des Weiteren kann dies manche männlichen Fachkräfte in besonderer Weise ansprechen, die daran ein hohes Interesse haben, sich in genau diesen Bereichen zu engagieren und auch kein Problem damit haben, zunächst einem bestimmten Rollenklischee zu entsprechen. Wiederum andere Fachkräfte könnten sich für eine Mitarbeit interessieren, weil diese sog. „männlichen Angebote“ erfreulicherweise bereits vorhanden sind. Sie müssen von daher nicht befürchten, vor allem für diese speziellen Angebote eingestellt zu werden, die Ihnen so gar nicht liegen. Es kann sehr entlastend wirken, nicht von vorneherein auf eine bestimmte Rolle fixiert zu werden und damit einhergehenden Erwartungen entsprechen zu sollen.

## LITERATURTIPPS

### **Gender Loops – Praxisbuch für eine geschlechterbewusste und -gerechte Kindertageseinrichtung**

Hier finden Sie unter anderem einen Leitfragenkatalog für die organisatorische, personelle und inhaltliche Verankerung von Gender Mainstreaming in Kindertageseinrichtungen. Die Broschüre steht unter [www.genderloops.eu/de/](http://www.genderloops.eu/de/) zum kostenlosen Download für Sie bereit.

### **Handreichung „Geschlechtersensible Personalentwicklung für Kita-Träger und Kitas“**

Die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ wird im Frühjahr 2014 die Handreichung „Geschlechtersensible Personalentwicklung für Kita-Träger und Kitas“ veröffentlichen, in der Erfahrungen und Handlungsstrategien der bundesweiten Projektstandorte aus dem Programm „MEHR Männer in Kitas“ aufbereitet sind.

Mehr Information erhalten Sie ab dem Frühjahr unter [www.koordination-maennerinkitas.de](http://www.koordination-maennerinkitas.de).

## Gender-Kompetenz im Team

### Geschlechterrollenbilder

Die Einführung einer geschlechterbewussten Ausrichtung der Einrichtung auf allen Ebenen und damit einhergehend auch die Weiterentwicklung von homogenen Teams zu gemischtgeschlechtlichen Teams, erfordert sowohl eine ausführliche Auseinandersetzung mit Rollenbildern von Männern und Frauen, die im Rahmen eigener Sozialisation erworben wurden, als auch mit Geschlechterrollenbildern in der Kindertagesbetreuung. Bewusste und unbewusste geschlechterstereotype Erwartungen an „den Mann“ und/oder das Nicht-Reflektieren über eventuelle unterschiedliche Sozialisationshintergründe von Frauen und Männern können oftmals zu Irritationen und zu Unzufriedenheit im Kita-Team führen.

Als ein Beispiel für das Nicht-Reflektieren über mögliche unterschiedliche Sozialisationshintergründe sei eine Situation aus einem paritätisch besetzten Kindergarten in Wien angeführt (BVZ e.V. 2006, S. 22):

„Eine Kollegin findet grundsätzlich gut, dass ihr Kollege gern mit den Kindern tobt. Sie ist aber immer wieder auch genervt von ihm, weil er zum Beispiel dreimal so lange wie sie braucht, um eine Kiwi zu schälen, und fragt sich dann, ob er für die Alltagsarbeit mit Kindern nicht einfach ungeeignet sei. Dass sie schneller ist, weil sie bereits als Mädchen viel mehr zu Hausarbeiten herangezogen worden ist als der Kollege, ist ihr nicht klar.“

Der Bewusstmachung von geschlechterstereotypen Erwartungshaltungen und möglicher Sozialisationsunterschiede von Frauen und Männern kommt daher im Vorfeld des Antritts eines Mannes eine erhebliche Bedeutung zu. In diesen Diskursen wird schnell sichtbar, ob es Widerstände auf Seiten einzelner Kolleginnen gegenüber der Einstellung von Männern gibt, an denen gearbeitet werden kann. So können die „Landebahnen“ für Kollegen vorbereitet werden.

Hier eine mögliche Übung, die z. B. im Rahmen einer Teamsitzung platziert werden kann:

### PRAXISÜBUNG

**Weiblichkeit und Männlichkeit in Kitas** (Angelehnt an Kirleis 2001)

**Gruppengröße: Kleingruppen bis zu 8 Personen**

**Zeit: 60-90 min**

**Material: zweifarbige Kartenmaterial, Stifte, Tuch für die Mitte**

Stuhlkreis, in dessen Mitte ein Tuch ausgebreitet ist. Dort liegen ausreichend Karteikarten in zwei Farben. Jede/r Teilnehmende erhält einen Stift zur Beschriftung der Karten. Der Stuhlkreis ist an einer Seite offen. Dort steht ein Flipchart.

#### Ablauf

Einleitung mit kurzer Diskussion darüber, dass in jedem Menschen unterschiedliche Kombinationen von Eigenschaften vorhanden sind, von denen einige in unserer Gesellschaft als „maskulin“ und andere als „feminin“ bezeichnet werden. De facto haben jedoch alle Menschen sowohl sog. „weibliche“ als auch „männliche“ Eigenschaften. (ca. 5 min)

Die Teilnehmenden werden gebeten, für sich (die Ergebnisse müssen nicht in der Gruppe vorgestellt werden) aufzuschreiben, welche drei sog. „männlichen“ und sog. „weiblichen“ Attribute sie in sich selbst entdecken. (10 min)

Die Teilnehmenden werden gebeten, sich mit 1-2 Nachbar/innen über die Erfahrungen beim Erfüllen der Aufgabe zu unterhalten: Wie ist es euch dabei ergangen?

Wichtig: nochmaliger Hinweis, dass die individuellen Eigenschaften nicht in der Runde präsentiert werden. (10 min)

Im Stuhlkreis informiert der Referent bzw. die Referentin, dass es auch in Organisationen, wie z. B. Kitas, Eigenschaften gibt, die als „maskulin“ oder „feminin“ kategorisiert werden.

Die Teilnehmenden werden gebeten, auf Karten einer Farbe zu schreiben, welche in unserer Gesellschaft als „männlich“ eingeordnete Eigenschaften sie in ihrer Einrichtung erleben. Die Karten werden in die Mitte gelegt.

Das Tuch im Innenkreis bleibt frei. Jede/r darf maximal fünf Karten verwenden. (5 min)

Dasselbe wird mit den typisch „weiblich“ eingeordneten Eigenschaften, die auf andere Karten geschrieben werden, wiederholt. (5 min)

Jede/r sucht die Karten beider Farben heraus, die aus ihrer/seiner Sicht negative Eigenschaften, d. h. Eigenschaften, die sie in ihrer Einrichtung nicht gerne sehen, tragen. Diese werden aussortiert oder auf das Flipchart geschrieben. (15 min)

Die Karten, die auf dem Boden des Stuhlkreises liegen bleiben, sind nun die Karten mit Eigenschaften, die als positiv angesehen werden oder die unklar sind.

Die Teilnehmenden werden nun gebeten, aus diesen Karten solche auszuwählen, die sie für eine gute Einrichtung für wichtig und wünschenswert halten. Diese werden in die Mitte gelegt. Anschließend sollen sie erklären, warum sie die jeweilige Karte ausgewählt haben. (15 min)

### Diskussion

- Kommentare zur Anzahl beider Kartenfarben in der Mitte
- Waren alle Eigenschaften klar zuzuordnen oder gibt es Eigenschaften, die sich der geschlechtlichen Zuordnung entziehen?
- Wie empfindet die Gruppe die Einordnung in „männliche“ und „weibliche“ Eigenschaften?
- Ist diese Polarisierung wünschenswert?
- Warum existiert sie?
- Bezug zum ersten Teil der Übung herstellen (eigene „maskuline“ und „feminine“ Eigenschaften). Sind die sog. „weiblichen“ Eigenschaften eher bei Frauen zu finden und die „männlichen“ Eigenschaften eher bei Männern?
- Wie werden die Eigenschaften, die als „feminin“ notiert wurden, bewertet (Gehaltsklassen, Beförderungspotenzial, Hierarchiestufe, Status, etc.) und wie die „männlichen“?
- Wem nützt das bipolare Geschlechtsdenken, wem schadet es und warum?
- Gibt es Handlungsoptionen für die Teilnehmenden?

(30-45 min)

Die Herausforderung der Übung liegt darin, die Teilnehmenden immer wieder daran zu erinnern, dass „weibliche“ Eigenschaften nicht automatisch Eigenschaften sind, die Frauen zeigen. Und „männliche“ Eigenschaften nicht die, die Männer zeigen.

Es geht um die stereotypen Zuschreibungen, die gesellschaftliche Normen widerspiegeln und mit denen sich Männer und Frauen in Einrichtungen auseinandersetzen müssen.

Mögliche stereotype Geschlechterbilder lassen sich aber auch im Rahmen von Teamgesprächen identifizieren und bearbeiten. Folgende Fragestellungen können als Einstieg in ein Teamgespräch sinnvoll sein:

### PRAXISÜBUNG

#### Geschlechterbilder von Erzieherinnen und Erziehern

(Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ 2013/2)

- ▶ Welche Eigenschaften und Charakterzüge mögen Sie besonders an Männern bzw. an Frauen?
- ▶ Gibt es Verhaltensweisen und Eigenschaften bei Männern und Frauen, die Sie nicht mögen?
- ▶ Gibt es in Ihrem familiären Umfeld bzw. in Ihrem Freundeskreis, Männer, die hauptverantwortlich die Kinder erziehen, Familienangehörige pflegen, den Haushalt „schmeißen“? Welche Gefühle und Bilder löst das bei Ihnen aus?
- ▶ Können Sie nachvollziehen, dass fürsorgliche Männer manchmal belächelt oder sogar angefeindet werden? Haben Sie dies selber schon mal erlebt? Wenn ja, wie haben Sie darauf reagiert?
- ▶ Welche Geschlechterstereotype sind Ihnen bekannt (und gleichzeitig vertraut)?
- ▶ Gibt es klischeehafte Vorstellungen von Männern und Frauen, denen Sie (insgeheim) zustimmen?
- ▶ Glauben Sie, dass Frauen und Männer gleichermaßen kompetent für die pädagogische Arbeit mit Kindern unter drei Jahren sind?
- ▶ Bringen männliche und weibliche Fachkräfte die gleichen Fähigkeiten in die pädagogische Arbeit mit Kindern ein oder haben sie unterschiedliche Kompetenzen?

### PRAXISTIPP

#### Übungen zur Selbst- und Praxisreflexion

Das Projekt „MAIK – Männer arbeiten in Kitas“ hat im Rahmen der Veröffentlichung der Arbeitshilfe „Geschlechter-Perspektiven – Mädchen und Jungen, Frauen und Männer in katholischen Tageseinrichtungen für Kinder“ ein umfangreiches Dokumentencenter mit Übungen zur Umsetzung geschlechtsbewusster Pädagogik in Kitas eingerichtet. Unter [www.maik-caritasnet.de/dokumente](http://www.maik-caritasnet.de/dokumente) (Rubrik „Modul A“) finden Sie eine Vielzahl weiterer Übungen, die sich für eine Selbst- bzw. Praxisreflexion eignen.

#### Fortbildung, Supervision und Coaching

Fortbildungen zum Thema „geschlechtersensible Pädagogik“ und auch zum Umgang mit pauschalen Verdächtigungen gegenüber männlichen Fachkräften (dem sog. „Generalverdacht“) bieten sich insbesondere für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Leitungskräfte von gemischten Teams an. Sie tragen zu einer vertieften Auseinandersetzung mit dem Thema „Geschlecht“ bei und sensibilisieren für einen geschlechterbewussten Blick, sowohl auf die pädagogische Arbeit, aber auch für die Geschlechterdynamik in gemischten Teams.

Supervision und Coaching sind anerkannte Verfahren der Reflexion von beruflichen Erfahrungen und Entwicklungen und der Begleitung von Veränderungsprozessen im Feld der Kin-

der- und Jugendhilfe. In Kitas kommen diese Verfahren allerdings eher punktuell zum Einsatz, nicht zuletzt aus Kostengründen.

Bereits eines der ersten deutschen Projekte zur Geschlechterthematik in Kitas, die Fortbildungsstudie „Haus Europa – Gleichstellung von Jungen und Mädchen“ (Büttner / Dittmann 1992), hatte Supervision als zentrales Instrument verwendet. Spätere Veröffentlichungen zu Männern und Frauen in Kitas haben wiederholt darauf hingewiesen, dass die Zusammenarbeit von Frauen und Männern durchaus zu Konflikten führen kann, angesichts derer eine intensive, geschlechterbewusste Begleitung von Fachkräften und Teams nicht nur sinnvoll, sondern sogar notwendig sein kann (vgl. Engelhardt 1999; Frauenbüro der Stadt Wien 2003; Neubauer 2012).



Das Projekt „MAIK – Männer arbeiten in Kitas“ bot interessierten Leiterinnen/Leitern und pädagogischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern die Möglichkeit, im Rahmen von Supervision und im Kreise kompetenter Kolleginnen und Kollegen, Geschlechterperspektiven einzunehmen sowie Fragen der Geschlechtergerechtigkeit zu reflektieren und sich wechselseitig mit Impulsen zu bereichern. Zwei geschlechterhomogene Gruppensupervisionsprozesse fanden im Zeitraum von November 2012 bis Juni 2013 statt. Darüber hinaus erhielt ein geschlechterheterogenes Kita-Team ein Teamcoaching, das von einem Coaching-Tandem (m/w) geleitet wurde.

## PRAXISTIPP

### Gender-Fortbildungen

**Zur Stärkung der Gender-Kompetenz** der Mitarbeitenden bietet die Fachabteilung „Tageseinrichtungen für Kinder“ des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Köln e.V. Fortbildungen an.

Mehr Informationen zu den Gender-Fortbildungen erhalten Sie unter [www.weiterbildung-kita.de](http://www.weiterbildung-kita.de) (Rubrik „Klassische Fobis“ / „Geschlechtersensible Erziehung“)

## PRAXISBERICHT

### Supervision und Coaching als Reflexionssysteme für geschlechtergerechte Veränderungsprozesse in Kitas

Mittels Supervision und Coaching, die auf Selbst- und Praxisreflexion ausgerichtet waren, sollten Veränderungsprozesse hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Kitas gesteuert werden. Die Teilnehmenden sollten für Geschlechterfragen im beruflichen Kontext sensibilisiert, geschlechterbezogene Klischees und Verhaltensmuster unter Einbeziehung eigener biografischer Hintergründe gehoben und bearbeitet, die Kommunikation und Interaktion von Frauen und Männern im Team analysiert und die geschlechtersensible Handlungsfähigkeit erweitert werden.

Damit sollte der Gefahr eines Rückfalls in tradiertes Rollenverhalten innerhalb gemischtgeschlechtlicher Teams entgegengewirkt und eine wertschätzende Kooperation von Männern und Frauen in der Kita gefördert werden.

Gleichzeitig wollten wir Hinweise aus Sicht der Praxis/aus Sicht von Frauen und Männern zu förderlichen Faktoren bei der Gewinnung und Bindung von mehr Männern in Kitas gewinnen.

### Resümee aus Projektsicht

Es hat sich gezeigt, dass Supervision und Coaching unterbewusste Wirkfaktoren, Motive und Beweggründe im gruppenspezifischen Miteinander von Männern und Frauen bewusster machen können, wodurch Reaktionen und Verhalten besser steuerbar werden. Aus unserer Sicht sind es geeignete Personalentwicklungsinstrumente, die dabei helfen können, den Boden für eine partnerschaftliche und wertschätzende Kooperation von Männern und Frauen im Team zu bereiten und damit einen Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu leisten. Positiv ausgewirkt hat sich in diesen Prozessen, dass die beauftragten Supervisoren (m/w), neben einer von der Deutschen Gesellschaft für Supervision anerkannten Ausbildung zum Supervisor/zur Supervisorin, Erfahrung in der Organisationsberatung, eine psychoanalytische Ausbildung, ein hohes Maß an Genderkompetenz sowie Feldkompetenz vorweisen konnten.

Dorothea Herweg, Projektleiterin „MAIK – Männer arbeiten in Kitas“

### Denkanstöße aus Sicht der begleitenden Supervisorin

Aufgrund der Rahmenbedingungen erheben die Ergebnisse der durchgeführten Supervisionsprozesse keinen Anspruch darauf, repräsentativ zu sein, können jedoch zum Nachdenken einladen.

Ein wichtiges Ergebnis aus Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist, dass sich die Bearbeitung von Geschlechterthemen in einer geschlechterhomogenen Gruppe als hilfreich erwies. Die weiblichen bzw. männlichen Supervisanden erlebten die Möglichkeit, (Vor-)Urteile und Klischees gegenüber dem anderen Geschlecht ungefiltert äußern und bearbeiten zu können, als wichtige Voraussetzung für die Entwicklung „partnerschaftlicher“ Kooperationsbilder.

Als eine weitere Erkenntnis der Supervisanden kristallisierte sich heraus, dass biografische und sozialisationsbedingte geschlechterstereotype Verhaltenstendenzen beim Umgang mit Konflikten sowie eine in manchen Kitas gelebte „Kultur der Schonung“ notwendige Auseinandersetzungen und darüber hinaus mancherorts auch das beherzte Freigeben von „Landebahnen“ für Kollegen erschweren können.

Als hilfreiche flankierende Maßnahmen empfahlen die Teilnehmenden:

- ▶ Gender-Teams bei ihrer Entwicklung vor Ort zu unterstützen,
- ▶ männliche Berufsstarter im Rahmen kollegialer Beratung durch erfahrene und reflektierte Kollegen zu unterstützen,
- ▶ weibliche Mitarbeitende im Rahmen von Supervision im Bereich der Konfliktlösungskompetenz zu stärken und
- ▶ allen Beteiligten anwendungssichere Kenntnisse von Kommunikations-, Feedback- und Konfliktlösungstechniken zu vermitteln.

Als wesentliche Eckpfeiler für die Gewinnung von mehr Männern für den Beruf des Erziehers wurden seitens der Supervisanden benannt:

- ▶ die Nutzung der Einstiegsluke „Praxis“ (z. B. Freiwilliges Soziales Jahr, Boys' Day)
- ▶ die Einführung einer „Männerquote“ (mindestens 2 Männer in der Einrichtung)
- ▶ die Anhebung des Gehaltes – auch mit Blick auf die Frauen
- ▶ die deutliche Aufwertung der Elementarpädagogik in der Öffentlichkeit
- ▶ die Entwicklung einer tragfähigen Konfliktlösungskultur vor Ort

Meta Lange, Beraterin bei der Umsetzung des MAIK-Teilprojekts „Supervision & Coaching“; Supervisorin, Coach, Mediatorin

## Kommunikation mit den Eltern

Bei anstehenden Veränderungsprozessen ist eine gute Kommunikation mit allen Betroffenen von grundsätzlicher Bedeutung. Die Umsetzung einer geschlechterbewussten Pädagogik lässt sich nicht ohne oder gar gegen die Eltern realisieren. Geschlechterbewusste Pädagogik in Kindertageseinrichtungen setzt die Beteiligung von und gemeinsame Lernprozesse mit Eltern voraus, weil diese – anders als zum Beispiel in der Jugendarbeit – mit ihren Einstellungen und Erwartungen zum Kitaalltag dazugehören. Ziele und Ideale geschlechterbewusster Pädagogik können nicht einfach in die Begegnung mit den Kindern eingebracht, sondern müssen mit Eltern ausgehandelt werden.

In diesen Kontext lässt sich dann argumentativ auch das Qualitätsziel der gemeinsamen Erziehung und Bildung durch Frauen und Männer durch Weiterentwicklung von geschlechts-homogenen Teams zu gemischtgeschlechtlichen Teams einbringen. Natürlich können auch Frauen in guter Weise geschlechterbewusst mit Jungen und Mädchen arbeiten. Gemischtgeschlechtliche Teams bieten aber die Chance, dass im gemeinsamen Dialog die Ansätze zur geschlechterbewussten Erziehung und Bildung weiterentwickelt werden. „Bei mehr Männern sind auch deren Lebenslagen und Lebensthemen in den Kitas ‚mit drin‘ – und damit möglicher Gegenstand von Auseinandersetzung und Bildung. Im Bereich der Geschlechtersozialisation von Kindern erleichtert die Anwesenheit von Männern eine Auseinandersetzung mit der Rollenvielfalt von Männern und Frauen“ (Neubauer 2011, S. 2).

Um diese Chance zu ergreifen, bedarf es angesichts der Dominanz von Frauen der Männerförderung in Kitas.

Während des Projektverlaufs hat das Projekt MAIK das Gespräch mit zahlreichen Elternvertreterinnen und -vertretern gesucht und dabei festgestellt, dass diese der Beschäftigung von männlichen Fachkräften sehr positiv gegenüberstehen. Dies belegen auch verschiedene Studien (vgl. SKV e.V. 2010; Krabel / Cremers / Calmbach 2010). Dabei besteht aber die Gefahr, dass Männer idealisiert werden und/oder sog. „männlich konnotierte“ Angebote und Erziehungsstile erwartet werden.

Darüber hinaus werden Sie aber auch auf Eltern treffen, die Ängste, Befürchtungen und Skepsis in Bezug auf die Einstellung von Männern verspüren. Manche Väter und Mütter äußern diese offen und direkt, bei anderen bleiben sie im Verborgenen. Schaffen Sie daher eine Gesprächsatmosphäre, in der diese eventuellen Bedenken angstfrei geäußert werden können oder sprechen Sie Ambivalenzen in Bezug auf Erwartungshaltungen an Männer und mögliche Befürchtungen direkt von sich aus an. Machen Sie Ihre Haltung gegenüber pauschalen Verdächtigungen von Männern in Kitas deutlich. Erläutern Sie, welche Maßnahmen Sie im Kontext Ihres Kinderschutzkonzeptes ergriffen haben/ergreifen wollen, um Kinder vor Übergriffen durch weibliche und männliche Beschäftigte zu schützen, so dass Eltern sich darauf verlassen können, dass Ihre Kita ein sicherer Ort ist.

Gegebenenfalls kann es von Vorteil sein, zunächst das Gespräch mit dem Elternbeirat zu suchen, dem in katholischen Kitas gemäß Statut für die katholischen Kindertageseinrichtungen im nordrhein-westfälischen Teil des Erzbistums Köln eine zentrale Funktion zukommt und der eine wichtige Schnittstelle zur gesamten Elternschaft bildet. Elternbeiratsmitglieder sind durch ihre Lebenserfahrung und Milieukenntnisse in diesen Fragen kompetente Gesprächspartner. Sie können bzgl. einer geschlechterbewusst ausgerichteten Pädagogik und der Männerfreundlichkeit einer Einrichtung als kritisches Korrektiv und als „Barometer der Kundenzufriedenheit“ wirken. Zudem hat der Elternbeirat viele Möglichkeiten, das Thema in die gesamte Elternschaft zu tragen und dort auch um Unterstützung zu werben. Es kann sich also lohnen, Elternbeiräte als Bündnispartner und Multiplikatoren für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der eigenen Kita zu gewinnen.

## Unterstützungsstrukturen für Männer

### Zwei ist mehr als einer

„Aus der Geschlechterforschung ist bekannt, dass einzelne Frauen in einem typischen Männerberuf mit erhöhter Wahrscheinlichkeit damit rechnen müssen, dass an sie geschlechtsspezifische Erwartungen gerichtet werden. Diese in der Forschung als ‚token women‘ oder Alibifrauen bezeichneten Frauen werden als weiblicher wahrgenommen, als dies in einem geschlechterbalancierten Team der Fall wäre“ (SKV 2010, S.10). Das hat zur Folge, dass Erwartungen an „die Frau“ in noch höherem Maße geschlechterstereotyp sein können. Der gleiche Effekt lässt sich auch bei der Integration einzelner Männer in Frauen-Teams beobachten.



Daher sollten, wenn möglich, männliche Fachkräfte nicht im „Gießkannen-Prinzip“ über die Einrichtungen des Trägers verteilt werden („damit jede Einrichtung etwas Männliches abbekommt“), sondern im optimalen Fall *gemeinsam* in einem Kita-Team arbeiten. Das bringt Entlastung für die männlichen Fachkräfte, da vorhergehend beschriebene Effekte abgedämpft werden können. Dies vermeidet eine eventuell daraus resultierende Arbeitsunzufriedenheit auf Seiten der männlichen Fachkräfte. Auch aus pädagogischer Sicht lässt sich dies begründen. So lernen Kinder unterschiedliche Modelle von „Männlichkeit“ kennen und eine mögliche Verallgemeinerung von „Männlichkeit“ auf Seiten der Kinder wird vermieden.

### Männerarbeitskreise

Im Rahmen des ESF-Modellprogramms „MEHR Männer in Kitas“ wurden seit 2011 landesweit Arbeitskreise für Männer aus Kindertageseinrichtungen eingerichtet und männliche pädagogische Fachkräfte zu Vernetzung und Fachaustausch eingeladen. „Dabei geht es um die Förderung der Qualität der pädagogischen Arbeit in Kitas und um die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und damit auch um eine Maßnahme zur Steigerung der Verweildauer von männlichen Fachkräften in Kitas. Arbeitskreise für Männer in Kitas als ein ‚Lernsetting im Arbeitskontext‘ [...] bieten für Kitas und Träger einen guten Rahmen zur nachhaltigen Strukturentwicklung in den Bereichen der Personalentwicklung und der Fort- und Weiterbildung auf Fachkräfteebene. [...]. ‚Es tut gut, einmal nur unter Männern miteinander zu reden‘ – das sagen viele Männer, die sich an Arbeitskreisen für männliche Kita-Erzieher beteiligen und sich in diesem Rahmen unter anderem mit ‚Männlichkeit‘, ‚männlicher Identität‘ und der eigenen ‚männlichen Biographie‘ beschäftigen oder die Bearbeitung vielfältiger inhaltlicher Themen aus einer ‚Männerperspektive‘ betrachten (Koordinationsstelle Männer in Kitas 2013, S. 4). Ziele und Inhalte der Arbeitskreise sollten auch für Kolleginnen transparent und nachvollziehbar dargestellt werden. So kann auf Seiten der weiblichen Fachkräfte das Gefühl einer Bevorzugung von männlichen Fachkräften vermieden werden.

### PRAXISTIPP

#### **Informieren Sie neue männliche Mitarbeiter bereits bei Stellenantritt über regionale Arbeitskreise für Männer aus Kitas!**

Die Abteilung Tageseinrichtungen für Kinder des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Köln e. V. bietet aktuell Arbeitskreise für Männer aus Kitas in Köln und Düsseldorf an. Die Arbeitskreise werden fachlich durch einen Referenten begleitet. Neben männlichen pädagogischen Fachkräften sind auch Schüler in der Erzieherausbildung und Freiwilligendienstler (FSJ/BFD) herzlich willkommen.

Mehr Informationen und Kontaktdaten zu den Arbeitskreisen finden Sie unter [www.weiterbildung-kita.de](http://www.weiterbildung-kita.de) (Rubrik „Klassische Fobis“ / „Geschlechtersensible Erziehung“).

Weitere Arbeitskreise für Männer aus Kitas im gesamten Bundesgebiet finden Sie unter [www.koordination-maennerinkitas.de](http://www.koordination-maennerinkitas.de) in der Rubrik „Vernetzung“.

### **Mentoring**

Ein Mentoring verfolgt die Absicht, persönliches (Fach-)Wissen und Erfahrungen an z. B. neue Kolleginnen und Kollegen (Mentees) weiterzugeben. Mitarbeitende sollen damit in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützt und begleitet werden. Insbesondere für männliche Berufseinsteiger ist ein Mentoring ausdrücklich zu empfehlen, um den Einstieg in die Kita und das Team zu erleichtern. Der Mentor kann „als erfahrener Pädagoge und Ausbilder verstanden werden, als Coach, Anleiter, Betreuer, als Ratgeber, Helfer und Anreger, nicht zuletzt als ein wohlwollender Förderer“ (EQUAL IN.OWL 2005, S. 4). Träger und Kitas sollten Mentoren aber nicht allein aufgrund ihrer Fachkenntnisse aussuchen, sondern auch aufgrund ihrer sozialen Kompetenzen und Erfahrung. Sie zeichnen sich durch Offenheit und Geduld gegenüber dem Mentee aus (vgl. SKV 2010).

Für männliche Berufseinsteiger kann es besonders entlastend sein, wenn es sich beim Mentor um eine erfahrene männliche Fachkraft handelt. So kann der männliche Mentor seine Erfahrungen bzgl. möglicher „männerspezifischer“ Probleme im Arbeitsfeld Kita (z. B. „Körperlichkeit in der Arbeit mit Kindern“) an den Mentee weitergeben. Sollte kein männlicher Mitarbeiter in der Einrichtung als Mentor zur Verfügung stehen, prüfen Sie doch, ob vielleicht eine männliche Fachkraft aus einer anderen Kita Ihres Trägers (oder aber eines anderen Trägers) das Mentoring übernehmen könnte. In diesem Fall entbindet dies die Kita selbstverständlich nicht davon, eine konkrete Ansprechperson in der Kita vor Ort für die männliche Fachkraft zu benennen, um die erste Einarbeitung zu erleichtern.

### **Vor pauschalen Verdächtigungen schützen**

Pauschale Verdächtigungen gegenüber männlichen Fachkräften in Kitas, der sog. „Generalverdacht“ ist eines der Hemmnisse für Männer, sich im Arbeitsfeld Kita zu engagieren: Männliche Erzieher werden gedanklich immer wieder mit dem Thema „Missbrauch“ in Verbindung gebracht – auch ohne einen konkreten, begründeten Verdacht. Sabine Herrenbrück (vgl. 2012) fordert daher, dass dem „Risikofaktor Mann“ eine Professionalitätsdebatte entgegengesetzt werden müsse. Kitas und Träger sollten sich daher in diesem Kontext weniger mit der Debatte auseinandersetzen, inwieweit Männer potenzielle Täter sein könnten, sondern sich eher auf eine Weiterentwicklung von generellen Kinderschutzkonzepten in Kindertagesstätten konzentrieren.

### **Männer in Kitas – mit Vorsicht zu genießen?**

**Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten sind (noch) häufig einem Generalverdacht ausgesetzt. Auch deshalb ist ihr Anteil an den Fachkräften gering.**

#### **Männer in der Kita – erwünscht, aber auch mit Skepsis betrachtet**

In einer repräsentativen Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (vgl. Cremers / Krabel / Calmbach 2010) gaben 40 Prozent der Eltern, 43 Prozent der Kita-Leitungskräfte und 48 Prozent der Trägerverantwortlichen an, dass sie schon einmal – mehr oder weniger intensiv – an die Gefahr eines Missbrauchs durch eine männliche pädagogische Fachkraft gedacht haben. Allerdings zeigen sich nur 13 Prozent der Eltern ernsthaft skeptisch im Hinblick auf männliche Pädagogen in Kitas. Diesem „unterschwelligem Verdacht“ stehen Ergebnisse derselben Studie ambivalent gegenüber, der zufolge sich dieselben Erhebungsgruppen mehrheitlich für (mehr) männliche Fachkräfte in Kitas aussprechen. Ein Grund für dieses ambivalente Ergebnis könnte sein, dass der Mehrwert von Männern in der Elementarerziehung zwar erkannt wurde, aber pädagogische Fachkräfte und Eltern mit traditionellen Geschlechtervorstellungen (noch) Schwierigkeiten haben, „Männer, die professionelle Erziehungs- und Care-Verantwortung für (Klein-)Kinder übernehmen, in ihr Weltbild zu integrieren“ (Cremers / Krabel 2012, S. 277). Sicherlich hat aber auch ein gestei-

gertes Problembewusstsein für sexualisierte Gewalt, etwa durch Berichte in den Medien, dazu beigetragen.

### **Diffuses Gefühl der Verunsicherung – auch schon bei Fachschülern**

Bereits männliche Fachschüler in der Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher entwickeln ein Gespür dafür, dass sie unter „Generalverdacht“ gestellt werden: „(...), dass einem so sehr auf die Finger geguckt wird und so, dass (...) Da hab ich mir vorher halt schon sehr viel einen Kopf drüber gemacht. Weil in den Medien halt immer der Mann als Übeltäter den Kindern gegenübersteht. (...)“ (Fachschüler, 23 Jahre) (ebenda, S. 265). Dieses diffuse Gefühl der Unsicherheit kann dazu führen, dass angehende Erzieher eine Tätigkeit im Arbeitsfeld Kindertagesstätte von vornherein ausschließen.

### **Auswirkungen auf die pädagogische Praxis**

Aber auch männliche Fachkräfte in Kitas leiden unter dem „Generalverdacht“. Teilnehmer der regionalen Arbeitskreise für Männer aus Kitas des Projektes MAIK berichten davon, dass sie zum Teil „nicht eindeutige Situationen“ von sich aus vermeiden – aus Angst vor falschen Rückschlüssen auf ihre Motive.

Teilweise gibt es für Männer aber auch gesonderte Anweisungen durch Leitungskräfte oder Träger, denen zufolge Männer im Kontakt mit Kindern sehr eingeschränkt werden (z. B. nicht wickeln oder beim Toilettengang assistieren, Kinder nicht auf den Schoß nehmen etc.). Um sich nicht der Gefahr auszusetzen, man habe sexuellem Missbrauch Vorschub geleistet, sehen sich Verantwortliche veranlasst, derartige Regelungen zu treffen. Gleichzeitig wird jedoch der „Generalverdacht“ damit weiter gefestigt – wenn schon der Träger oder die Leiterin dem Mann nicht über den Weg traut...

Körperliche Nähe ist jedoch ein wesentlicher Bestandteil der pädagogischen Arbeit von Fachkräften in der Elementarerziehung. Ein Vermeidungsverhalten beraubt männliche Pädagogen der Chance, Kindern zu zeigen, dass Männer nicht nur „wilde Kerle“ sein können und mit Vorliebe toben und raufen, sondern auch feinfühlig und fürsorglich sind, trösten und kuscheln können. Vermeidung körperlicher Nähe verhindert die Aufnahme einer vertrauensvollen Bindung und Beziehung zum Kind. Ein Vermeidungsverhalten in diesem Kontext verunsichert die Männer und die Kinder. Dies führt zwangsläufig zu einer Verminderung der pädagogischen Qualität der Einrichtung und der Arbeitszufriedenheit der männlichen Fachkräfte.

### **Umgang mit dem Generalverdacht – eine Entwicklungsaufgabe für alle Beteiligten in der Kita!**

Trägerverantwortliche wie auch Leitungskräfte sind im Bemühen um mehr männliche pädagogische Fachkräfte aufgefordert, sich mit den Themen „Generalverdacht“ und „sexueller Missbrauch“ auseinanderzusetzen. Grundsätzlich gilt, „(...), dass Kitas, die eine ausgearbeitete Schutz- und Präventionskonzeption vorweisen, auch ihre männlichen Fachkräfte besser vor falschen Verdachtsmomenten schützen“ (ebenda, S. 266).

### **Eine Kultur der Grenzachtung schaffen!**

Es ist daher auch unumgänglich, klare und verbindliche Regeln für alle Mitarbeitenden in Kitas, unabhängig vom Geschlecht, für den achtsamen und verantwortungsbewussten Umgang mit Nähe und Distanz zu entwickeln und diese in das Gesamtkonzept der Einrichtung zu integrieren. Die Entwicklung solcher Regelungen sollte die Mitarbeitenden aber nicht in professionellen, d. h. pädagogisch notwendigen und sinnvollen Körperkontakten einschränken, sondern immer unter der Prämisse einer körperfreundlichen Pädagogik erfolgen. Unerlässlich ist zudem, dass auch die Mitarbeitenden untereinander ein transparentes Verhalten am Arbeitsplatz pflegen, das gegenseitige Einblicke ermöglicht und fördert. Gleichzeitig sollen sie gestärkt werden, zeitnah und angemessen Grenzverletzungen durch Kolleginnen oder Kollegen zu thematisieren. Loyalität hat dort ihre Grenzen, wo ggf. Kinder geschützt werden müssen.

**Offenheit und Transparenz auf allen Ebenen fördern!**

Das in der Regel frauendominierte Team braucht Raum, um Ängste und Befürchtungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Männern in Kitas zu äußern. Es braucht Zeit, um Geschlechterrollenbilder und Erwartungshaltungen an den Mann zu thematisieren und miteinander zu bearbeiten.

Eltern sollten frühzeitig informiert werden, wenn die Einstellung eines männlichen Pädagogen oder Praktikanten geplant ist, so dass Vorbehalte geäußert und vor der Anstellung angegangen werden können. Alternativ können Träger oder Leitungskräfte selbst aktiv werden und den „Generalverdacht“ aus der Tabuzone holen. Gleichzeitig gilt es, den Eltern einrichtungsspezifische Regelungen zum Schutz von Kindern – auch vor (sexueller) Gewalt und Grenzverletzungen – aufzuzeigen. Eltern und Kinder müssen sich darauf verlassen können, dass Kitas sichere und gewaltfreie Orte sind.

**Investition in die Professionalität der Fachkräfte**

Die Bedeutung des Schutzes des Kindeswohls muss sich auch in Maßnahmen der Personalentwicklung niederschlagen. So wurden im Rahmen des Projekts MAIK erstmalig und mit großem Erfolg Fortbildungen zum Umgang mit dem Generalverdacht angeboten. Dabei hat sich die Durchführung sowohl ausschließlich für männliche Fachkräfte als auch in geschlechterheterogenen Settings bewährt. Diese bieten Raum für die Bearbeitung von eigenen Ängsten und Verunsicherungen, des Männerbildes in unserer Gesellschaft sowie der Balance zwischen Zuwendung zum Kind und notwendiger Abgrenzung.

Der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. greift dies auch in seinen flächendeckenden verpflichtenden Präventionsschulungen für alle pädagogischen Fachkräfte aus katholischen Kitas im Erzbistum Köln zum Thema „Kinder vor (sexueller) Gewalt schützen“ auf. Das Schulungskonzept ist so aufgebaut, dass es sich nicht auf Männer als Täter fokussiert, sondern etwa auch zu einer Auseinandersetzung mit dem Thema „Geschlechterstereotype bei der Wahrnehmung von Situationen als sexueller Missbrauch“ (zur Vertiefung: Hinz 2001) anregt. Dabei wird den Schulungsteilnehmern durch Übungen verdeutlicht, dass zum Teil völlig unverfängliche Situationen aus dem Kita-Alltag, abhängig vom Geschlecht der pädagogischen Fachkraft, unterschiedlich interpretiert werden. Die Teilnehmer lernen so, eigene Geschlechterrollen-Stereotype zu reflektieren und zu bearbeiten.

**Fazit:**

Mehrheitlich sehen Eltern, Trägerverantwortliche und Mitarbeiterinnen in Kitas Männer als Bereicherung an. Wer MEHR Männer in Kitas wünscht, ist zu einer differenzierten Auseinandersetzung mit dem Thema „Generalverdacht“ im Kontext von Kinderschutz aufgefordert. Ein lohnender Weg, der insgesamt zu einer Qualitätssteigerung führt. Denn in der Praxis der katholischen Kitas im Erzbistum Köln zeigt sich, dass anfängliche Vorbehalte von Eltern und Mitarbeiterinnen gegenüber Männern abnehmen, wenn im Alltag der Kita deutlich sichtbar wird: Kitas sind sichere Orte und Professionalität in der Entwicklungsbegleitung von Kindern kennt kein Geschlecht!

Pablo Andrae  
Referent Projekt „MAIK –  
Männer arbeiten in Kitas“

**LITERATURTIPP****Handreichung „Sicherheit gewinnen. Wie Kitas männliche Fachkräfte vor pauschalen Verdächtigungen und Kinder vor sexualisierter Gewalt schützen können“**

Die Handreichung der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ wird im April/Mai 2014 veröffentlicht und setzt sich detailliert mit Handlungsstrategien für Träger/Kitas zur Prävention bzw. zum Abbau von pauschalen Verdächtigungen gegenüber männlichen pädagogischen Fachkräften in Kitas unter Berücksichtigung von allgemeingültigen Kinderschutzstandards auseinander.

Mehr Informationen unter [www.koordination-maennerinkitas.de](http://www.koordination-maennerinkitas.de)

### **Männerpastorale Angebote**

Unterstützungsangebote für die persönliche Entwicklung von männlichen Pädagogen – als Teil eines professionellen Personalmanagements – können auch männerpastorale Angebote sein.

„Die katholische Männerseelsorge und Männerarbeit setzt biographisch an den Lebenssituationen und Lebensvollzügen der Männer an und ermutigt sie, ihr Mannsein zu entfalten. Dies erfordert ein vielfältiges Angebot, das die rationale und emotionale, die kreative und kommunikative sowie die geistige und spirituelle Ebene in den Blick nimmt“ (Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2003).

Sie zielt auch auf eine partnerschaftliche Gestaltung der Geschlechterbeziehung in Ehe, Familie und Arbeitsleben.

Was ist „Männersache“ aus katholischer Perspektive? Welche Ausrichtung und Zielsetzung haben diese Angebote beispielsweise im Erzbistum Köln? Drei Themenfelder, die in diesem Kontext von besonderer Bedeutung sind, seien hier benannt:

#### **Männerspiritualität: Männer suchen nach ihrem persönlichen Glauben**

„Der Zugang zur eigenen Spiritualität ist ein individueller Weg. Jedoch kann es hilfreich sein, sich in einer Gruppe anderer suchender Männer, in solidarischer Gemeinschaft auf den Weg zu machen. Ziel ist es, Männern religiöse Praxis zu ermöglichen und sie zu befähigen, ihre religiöse Sprachlosigkeit zu überwinden“ (EBK – Männerpastoral 2013).

Dies könnte auch die Ausprägung einer geschlechtersensiblen Religionspädagogik in den katholischen Kitas unterstützen, denn jedes religiöse Thema enthält auch eine Männerperspektive.

#### **Männerbildung: Was den Mann zum Mann macht**

„Persönlichkeitsbildung, Sinnsuche und Rollenreflexion des Mannseins sind wesentliche Schwerpunkte einer ganzheitlich ausgerichteten Männerbildung. Die Angebote sollen Männer auf ihrer Suche nach gelingendem Mannsein in Beruf und Familie unterstützen“ (ebenda.)

Männliche Fachkräfte aus Kitas berichten häufiger, dass sie negative Reaktionen auf ihre Berufswahl insbesondere von Männern in ihrem privaten Umfeld erlebt haben (vgl. Aigner & Rohrmann 2012). Daher kann eine Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen Identität in einer vertrauensvollen Atmosphäre mit Männern aus anderen Arbeitsfeldern besonders hilfreich sein.

#### **Männerberatung und -begleitung: Männer sprechen über sich selbst**

„Für Männer in Krisen und Umbrüchen wird Raum geboten für die persönliche Auseinandersetzung und die Möglichkeit, geistliche Begleitung in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus können kompetente Fachleute vermittelt werden“ (EBK – Männerpastoral 2013).

Hier ein konkretes Beispiel des Projekts MAIK:

#### **Kooperationsveranstaltung des Projekts „MAIK – Männer arbeiten in Kitas“ mit dem Referat Männerpastoral**

##### **Von Höhen und Tiefen des Mann-Seins**

Wandern als Auszeit zum Kräftesammeln im beruflichen Alltag

Bei drei (Halb-)Tagestouren erwandern wir verschiedene Täler und Höhen rund um Boppard, ausgehend von einem festen Quartier dort. Die Topografie im „Welterbe Oberes Mittel-

rheintal“ bietet vielfältige Gelegenheiten, uns während unserer Wanderungen Gedanken zu machen über Höhen und Tiefen unseres Lebens als Männer. Besonders die berufliche Rolle als Erzieher in Kindertageseinrichtungen kann angeschaut und reflektiert werden. Die spirituelle Dimension des beruflichen Handelns kann im Gehen, Schweigen, Reden und Hören in solidarischer Gemeinschaft ausgetauscht werden.

Täglich ca. 15-20 km wandern, Impulse zur Selbstreflexion und für Gespräche zu zweit oder in der Gruppe, Gebet und Gottesdienst.

#### **Zielgruppe:**

Männer, speziell päd. Mitarbeiter aus Kitas und Väterberater

#### **Hinweis:**

Für die Teilnahme an Exerzitien und Einkehrtagen kann der Mitarbeiter gemäß § 40 Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) / § 10 Abs. 5 Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Deutschen Caritasverbandes an bis zu drei Arbeitstagen unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt werden, sofern diese nicht auf arbeitsfreie Tage fallen.

Die Angebote werden auf Ebene der Gemeinden und Diözesen organisiert. Sie stehen grundsätzlich allen Männern offen.

Träger, die solche Angebote unterbreiten, können diese gezielt bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter einsetzen. Zudem bietet ein Transfer dieser persönlichen Erfahrungen und Erkenntnisse aus solchen Angeboten die Chance, dass die Väterarbeit, die religiöse Bildung und Erziehung, sowie nicht zuletzt die Zusammenarbeit von Männern und Frauen in einem Team neue Impulse erhalten. Im Rahmen einer gezielten geschlechtergerechten Personalentwicklung können männerpastorale Angebote die individuelle Weiterentwicklung und die berufliche Professionalisierung fördern. Sie sind wertvolle Instrumente, um männliche Fachkräfte zu binden und im Arbeitsfeld Kita zu halten.

#### **Männerpastoral in Kitas und Familienzentren**

Für weitere Informationen zu den Angeboten der Männerpastoral im Erzbistum Köln steht Ihnen das Team der Männerpastoral im Generalvikariat des Erzbistums Köln gerne zur Verfügung.  
maennerpastoral@erzbistum-koeln.de  
www2.erzbistum-koeln.de/seelsorge/maenner

#### **Erzbistum Köln – Generalvikariat**

Hauptabteilung Seelsorge  
Abteilung Erwachsenenseelsorge  
Marzellenstraße 32  
50668 Köln

### **Öffentlichkeitsarbeit**

Träger und Kitas sind im Rahmen einer strategischen Männergewinnung aufgefordert, Ihrem Wunsch nach MEHR Männern auch in Ihrer Öffentlichkeitsarbeit Ausdruck zu verleihen und darüber hinaus das Arbeitsfeld Kita als ein professionelles und herausforderndes Arbeitsfeld darzustellen. Davon profitieren natürlich letztendlich auch die Mitarbeiterinnen.

Denn „[...] bis heute hat sich in der breiten Öffentlichkeit immer noch nicht deutlich herumgesprochen, dass Kindertageseinrichtungen eigenständige Bildungsinstitutionen, die dort

#### **PRAXISTIPP**

##### **Männliche Mitarbeiter sichtbar machen!**

Sofern bereits männliche Mitarbeiter in Ihrer Kita/bei Ihrem Träger beschäftigt sind, sollten Sie dies im Rahmen Ihrer Öffentlichkeitsarbeit auch in der Schrift- und Bildsprache verdeutlichen (z. B. auf Ihrer Webseite, in Berichten etc.)!

tätigen Mitarbeiter/innen auf Fach(hoch)schulen ausgebildete elementarpädagogische Fachkräfte und damit weder lediglich liebevolle ‚Kinderbeschäftigungskräfte‘ noch als Hilfskraft eingesetzte ‚Vorschullehrer/innen‘ sind“ (Krenz 2013).

So fordert Martine Devine (2013, S. 16): „Die gute pädagogische Arbeit in Kitas ist es wert, sichtbar gemacht und öffentlich präsentiert zu werden. Aktive Öffentlichkeitsarbeit ist eine Mischung verschiedenster Maßnahmen und Aktionen. Sie sollte kontinuierlich stattfinden und zielgerichtet erfolgen. Um glaubwürdig zu sein gilt es, ein möglichst authentisches Bild in der Öffentlichkeit zu zeichnen. Schweigen ist dabei ausnahmsweise kein Gold.“

### PRAXISTIPP

#### Stellen Sie die Professionalität des Arbeitsfeldes Kita heraus!

„Und an dieser Stelle reicht es nicht aus, darüber zu berichten, dass es ein ‚Sommerfest‘ mit Spiel und Spaß gab, sondern es muss eine viel intensivere Berichterstattung darüber erfolgen *warum* man z. B. eine Kinderolympiade veranstaltet hat. Erst in der Sichtbarmachung und Verknüpfung von Inhalt (z. B. Kinderolympiade) und didaktischer Begründung (Entwicklung und Förderung der motorischen Fähigkeiten, die in unserem Alltag häufig vernachlässigt werden) wird Außenstehenden die Bedeutung und der Wert der pädagogischen Arbeit im Kindergarten deutlich. Insgesamt ist auffällig, dass bei Veröffentlichungen aus Kindertageseinrichtungen der Spaß an der Sache im Vordergrund steht. Es sollte viel häufiger deutlich gemacht werden, warum man gerade mit dieser Kindergruppe dieses oder jenes Projekt gemacht hat, in welchen pädagogischen Kontext es einzuordnen ist und warum dieser pädagogische Kontext für die Entwicklung der Kinder wichtig ist. Dass das Ganze auch Spaß gemacht hat, stellt dann das ‚Sahnehäubchen‘ dar.“ (Uhrig / Englert o. J., S. 30)

### Männerakquise – Männer gesucht!

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, welche Möglichkeiten für Träger und Kitas bestehen, um aktiv männliche Fachkräfte zu akquirieren. Ein rein „männerspezifisches“ Instrument gibt es aber leider nicht. Es können aber bereits existierende Instrumente in kleinen Details verändert werden, was die Wahrscheinlichkeit, eine männliche Fachkraft zu erreichen, erhöhen kann. Dennoch gibt es nicht viele männliche pädagogische Fachkräfte, die ihre Zukunft im Arbeitsfeld Kita sehen. Daher werden auch nicht alle Kitas, die gerne eine männliche Fachkraft im Team hätten, auch sofort erfolgreich sein.

Grundsätzlich sollte, bereits bevor die Akquise einer männlichen Fachkraft beginnt, bedacht werden, alle Beteiligten über die angedachte Veränderung im Team zu informieren und aktiv Gesprächsangebote zu machen.

Denn unter Umständen stoßen Sie auch auf Widerstände im Team. Insbesondere, wenn es sich um ein reines Frauen-Team handelt, das bislang keinerlei Erfahrungen mit männlichen Fachkräften sammeln konnte. Daher gilt es, mit dem Kita-Team in einen offenen Dialog zu treten.

Der Widerstand gegenüber männlichen Fachkräften kann u. a. drei Gründe haben (SKV 2010, S. 32):

- ▶ „Die eigene (Berufs-)Identität wird auf einmal in Frage gestellt. Die Kinderbetreuung ist eine der Tätigkeiten, in denen sich Frauen gegenüber Männern seit jeher auszeichnen.
- ▶ Männer und Frauen sehen ihre eigene traditionelle Familiensituation in Frage gestellt.
- ▶ Durch den Einbezug von Männern kann es, wie in anderen Berufen auch, im Bereich der Kinderbetreuungsinstitutionen zu Konkurrenzsituationen zwischen Männern und Frauen kommen (beispielsweise bei Beförderungen).“

**FILMTIPP****„Männer in die KiTas“ – Was können Erzieherinnen dazu beitragen, dass mehr Männer in KiTas arbeiten?**

Es wurde in der KölnKiTa „Ossendorfer Weg“ und in der „KiTa im Bogen“ in Frankfurt a.M. gedreht, zwei beispielhafte Kindertagesstätten, denen es gelungen ist, einen großen Teil ihrer Erzieher/innenstellen mit männlichen Fachkräften zu besetzen. Welche Erfahrungen haben die Erzieherinnen in der Zusammenarbeit mit den Männern dort gemacht? Was bringt es nicht nur den Kindern, sondern auch der pädagogischen Arbeit und dem Team? Interviews mit Erzieherinnen und Erziehern vermitteln interessante Einblicke und überraschende Erkenntnisse zu diesem derzeit vehement diskutierten Thema. Wie stehen die Eltern zur Arbeit der männlichen Pädagogen? Väter und Mütter berichten, was sie beobachtet haben und was sie sich vermehrt wünschen. Außerdem gibt es hilfreiche Hinweise dazu, wie man Männer vor unberechtigten Verdächtigungen des sexuellen Missbrauchs schützen kann.

Link zum kostenlosen Online-Stream: <http://paedagogikfilme.de/welt-der-kinder/maenner-in-kitas/>

Es ist daher ausdrücklich zu empfehlen, dass dem Team die Möglichkeit gegeben wird, Bedenken zu äußern! Träger sollten sich daher im Vorlauf der Akquise intensiv mit dem Thema „Männer in Kitas“ auseinandergesetzt haben und sich (pädagogische) Argumentationsketten zurechtlegen, um eventuelle Vorbehalte oder sogar Widerstände des Teams zu bearbeiten.

**Die Stellenbeschreibung**

Neben den konkreten Instrumenten der Personalakquise kommt bei der Gewinnung männlicher Fachkräfte der Stellenbeschreibung eine maßgebliche Rolle zu, unabhängig davon, über welche Kanäle eine Verbreitung geplant ist. Stellenbeschreibungen sollten so formuliert werden, dass sich Männer angesprochen fühlen. Schwerpunkte, die in der Stellenausschreibung beschrieben werden, müssen sich zwingend auch in der Konzeption der Einrichtung wiederfinden. Im Rahmen von Strategien zur Gewinnung von mehr männlichen Fachkräften kann aber die Betonung einzelner Aspekte nützlich sein.

So hat eine Untersuchung in Belgien gezeigt, „dass Männer sich eher von den pädagogischen und sozialen Aspekten der Kinderbetreuung ansprechen lassen und weniger von den betreuenden und pflegenden Aufgaben. Die Untersuchung zeigte ebenfalls, dass Männer sich angesprochen fühlen von den kreativen Herausforderungen und dem Abenteueraspekt, die der Beruf bietet“ (SKV 2010, S. 9).

In einer Befragung männlicher Fachkräfte aus Frankfurter Kitas wurde erhoben, welche Tätigkeiten für männliche Fachkräfte besonders attraktiv und mit hoher Zufriedenheit verbunden sind (vgl. Uhrig / Englert o. J.). Auch diese können in Stellenbeschreibungen hervorgehoben werden. Benannt wurden:

Auf der Ebene der Kinder:

- ▶ Projekte mit Kindern
- ▶ Arbeit in Gruppen
- ▶ Einzelarbeit mit Kindern

Auf der Ebene des Teams:

- ▶ Fallbesprechungen
- ▶ Teamentwicklung
- ▶ Konzeptionelle Zielkontrolle und Weiterentwicklung

Auf der Ebene der Eltern:

- ▶ Entwicklungsgespräche
- ▶ Elternabende
- ▶ Schulgespräche

### Stellenanzeigen

Stellenanzeigen in Print- und Online-Medien sind traditionell die meist genutzten Instrumente der Personalakquise. Anzeigen sollten dabei nicht nur Auskunft über die zu besetzende Stelle geben (siehe „die Stellenbeschreibung“), sondern auch darüber, was für ein/e Mitarbeiter/in gesucht wird. Gleichzeitig gilt es, sich als attraktiven Arbeitgeber darzustellen. Besonders vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels im Elementarbereich müssen Stellenanzeigen ansprechend formuliert sein, um sich von der Konkurrenz abzuheben. Auch Pia Friis (2008) hebt diesen Aspekt in der norwegischen Broschüre: „Männer im Kindergarten. Wie man sie anwirbt - und dafür sorgt, dass sie auch bleiben“ besonders für den Kitabereich hervor: „Wenn im Kindergartenbereich damit begonnen wird, andere Begriffe zu verwenden, das Profil von Kindergärten herausgestellt und deutlich gemacht wird, welche Qualifikationen diese Arbeit voraussetzt, dann wird sich vielleicht auch das Bild des Kindergartens in der Öffentlichkeit allmählich verändern. Eine Stellenausschreibung ist ein Branchenbild für die Öffentlichkeit“ (Friis 2008, S. 41).

Dabei ist es rechtlich durchaus möglich, in Stellenausschreibungen explizit Männer anzusprechen. Laut Auskunft des Referats Grundsatzangelegenheiten und Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist bei der Abfassung von Stellenanzeigen für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen die begründete Aufforderung an Männer, sich zu bewerben, nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unproblematisch (vgl. BMFSFJ 2012).

### Beispiele für mögliche Formulierungen:

- ▶ „Da aus pädagogischen Gründen die Kinderbetreuung in unserem Kindergarten sowohl von weiblichen als auch von männlichen Erziehern erfolgen soll, in unserem Kindergarten bisher aber keine männlichen Erzieher beschäftigt sind, fordern wir Männer besonders auf, sich zu bewerben.“
- ▶ „Da aus pädagogischen Gründen in unserem Kindergarten ein ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Erziehern bestehen soll, männliche Erzieher in unserem Kindergarten aber unterrepräsentiert sind, würden wir uns freuen, wenn wir auch Männer für diese Stelle begeistern können. Bewerbungen auch von Männern sind daher erwünscht – Männer sind daher zur Bewerbung besonders aufgefordert.“
- ▶ „Zur Umsetzung unserer geschlechtergerechten, geschlechterbewussten, geschlechtersensiblen, genderorientierten pädagogischen Ansätze streben wir die Erhöhung/Steigerung des Männeranteils in unserer Einrichtung an. Bewerbungen von männlichen Fachkräften sind ausdrücklich erwünscht.“
- ▶ „Wir setzen uns für eine geschlechtergerechte Erziehung und Bildung in unserer Kita ein. Daher ist es uns ein Anliegen, unsere Teams mit Erzieherinnen und Erziehern zu besetzen. Aus diesem Grund sind auch Bewerbungen von Männern sehr erwünscht.“

Der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. hat einen umfassenden Leitfaden zur Erstellung von Stellenanzeigen veröffentlicht (DiCV 2013/2), der vielfältige und konkrete Hinweise, Anregungen und Vorlagen für die Erstellung von Stellenanzeigen gibt. Dabei ist ein eigener Abschnitt „Geschlechterspezifischen Besonderheiten“ gewidmet.

### PRAXISTIPP

#### Muster-Stellenanzeigen im Anhang

Im Anhang dieser Broschüre finden Sie zwei Muster-Stellenanzeigen, deren Inhalte Sie individuell auf Ihren Träger/Ihre Einrichtung und Ihre Bedürfnisse anpassen können.

**PRAXISTIPP****Muster-Aushang im Anhang**

Im Anhang dieser Broschüre finden Sie einen Muster-Aushang, den Sie für die Akquise von Berufsanfängern an Fachschulen für Sozialpädagogik nutzen können.

Zum einen wird dort auf die formale sprachliche Gestaltung eingegangen:

„Bei Formulierung der Stellenanzeige ist zu berücksichtigen, dass immer die weibliche und männliche Schreibweise verwendet wird. Gerade bei Stellenanzeigen bzw. Hinweisen zur Mitarbeitengewinnung ist dies von erhöhter Relevanz und signalisiert Wertschätzung den Interessenten gegenüber. Darüber hinaus ist es auch rechtlich nicht zulässig, die rein weibliche oder männliche Schreibweise zu verwenden.“

Bei der direkten Ansprache der Bewerbendenzielgruppe ist darüber hinaus zu berücksichtigen, dass es je nach Lebensalter und Stellenanzeige von erheblichem Vorteil sein kann, in der Schreibweise die Du-Form zu verwenden, um erhöhte Aufmerksamkeit zu wecken und sich als moderner Dienstgeber zu präsentieren. Es gilt jedoch zu berücksichtigen, dass dies auch tatsächlich zum allgemeinen Erscheinungsbild und Auftreten der Kita passt, sowie mit den darin gelebten Umgangsformen und Werten übereinstimmt.“

Ein weiterer Abschnitt geht ausdrücklich auf „Männliche Bewerber“ ein:

„In jungen Familien ist festzustellen, dass sich Mütter und Väter in zunehmend gleichberechtigter Weise der Erziehung ihrer Kinder annehmen und durch weibliche und männliche Bezugspersonen, sowie im Sinne unterschiedlicher Vorbildfunktionen, zur frühkindlichen Entwicklung entscheidend beitragen. Um diese förderliche Entwicklung von Kindern auch in Kitas aufzugreifen, welche bisher weitestgehend von weiblichem Fachpersonal geprägt ist, sind männliche Bewerber in Kitas ausdrücklich erwünscht und willkommen.“

Bei der Ansprache von männlichen Bewerbern ist auf eine zielgruppengerechte Formulierungsweise zu achten.

- ▶ Schon jetzt liegt unser Männeranteil bei ... Prozent. Diesen wollen wir weiter steigern ...
- ▶ Wir fördern eine geschlechterbewusste Personalentwicklung ...
- ▶ Wir bieten vielfältige Gender-Fortbildungsprogramme ...

Ein Alleinstellungsmerkmal katholischer Kindertagesstätten und Familienzentren, das auch eine besondere Erwähnung finden sollte, ist die katholische Glaubensgemeinschaft, die es ermöglicht, den eigenen Glauben in den Berufsalltag zu integrieren und ihn weiterzutragen.

**LITERATURTIPP****Leitfaden zur Erstellung von Stellenanzeigen**

Der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. hat einen Leitfaden zur Erstellung von Stellenanzeigen veröffentlicht. Er gibt Hinweise und Anregungen für die Erstellung von Stellenanzeigen. Der Leitfaden steht unter [www.job-kita.de](http://www.job-kita.de) (Rubrik „Stellenanzeige einstellen“) zum kostenlosen Download für Sie bereit.

**Stellenbörse**

Die Nutzung von Stellenbörsen im Internet zur Personalakquise ist kein mänderspezifisches Instrument. Arbeitssuchende beiderlei Geschlechts nutzen diese heutzutage am häufigsten, um sich über offene Stellen zu informieren. Und dies aus gutem Grund: Online-Stellenbörsen bieten eine schnelle, regional und zeitlich flexible Suche nach offenen Stellen.

Der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V. unterstützt seine ihm angeschlossenen Träger von katholischen Kitas mit einer eigenen Kita-Stellenbörse, die dem spezifischen katholischen Profil der Träger und Einrichtungen Rechnung trägt. Die Kita-Stellenbörse trägt dazu bei, dass katholische Kitas ihrerseits modern, zeitsparend und kostenlos auf Personalsuche gehen können. Aber auch Stellensuchende haben die Möglichkeit, aktiv ein Stellengesuch einzustellen. Es bietet sich auch die Möglichkeit, gezielt nach Stellengesuchen von männlichen Fachkräften zu suchen.

Die Kita-Stellenbörse ist an die bundesweite Stellenbörse des Deutschen Caritasverbandes angebunden. So ist eine überregionale Verbreitung der Stellanzeigen sichergestellt. Bereits auf der Startseite macht der Diözesan-Caritasverband deutlich, dass qualifizierte Frauen und auch Männer in katholischen Kindertagesstätten willkommen sind. Dies wird sowohl in der Bildauswahl auf der Webseite verdeutlicht als auch im einleitenden Text hervorgehoben. „Wir suchen Frauen und Männer gleichermaßen, damit die uns anvertrauten Kinder in den Kitas weibliche und männliche Rollenvorbilder erleben können.“ Zusätzlich ist auch das Kampagnenlogo „Männer in Kitas – Dein Talent für Kids!“ auf der Startseite integriert worden.

Weitere Informationen finden Sie direkt unter [www.job-kita.de](http://www.job-kita.de).

## PRAXISTIPP

### In Stellenbörsen auf detaillierte Stellenausschreibungen verlinken!

Online-Stellenbörsen lassen in der Regel wenig Spielraum für individuell gestaltete Stellenbeschreibungen, und großformatige Stellanzeigen in Tageszeitungen oder Fachzeitschriften sind sehr kostspielig. Empfohlen wird daher, auf der eigenen Webseite der Kita oder des Trägers eine detaillierte und einrichtungs- bzw. trägerspezifische Stellenbeschreibung einzustellen und darauf bei der Veröffentlichung in Stellenbörsen oder Printmedien zu verlinken.

Die Startseite der Kita-Stellenbörse [www.job-kita.de](http://www.job-kita.de) des DiCV Köln

## Mitarbeiter werben Mitarbeiter

Das Prinzip „Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter“ hat sich in der freien Wirtschaft bereits nachhaltig bewährt und auch der Caritasverband für die Stadt Köln e.V. nutzt dieses Instrument erfolgreich auf der Suche nach Fachkräften für den Pflegesektor. Das Prinzip ließe sich ganz sicher auch für Träger von Kitas nutzen. Bereits beim Träger tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei erfolgreicher Vermittlung von ihnen bekannten Fachkräften eine Geldprämie vom Träger. Dies erscheint auf den ersten Blick kostspielig, was sich aber in Anbetracht der Kosten für Stellanzeigen in Print-Medien relativiert. Das Prinzip „Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter“ ist letztendlich sogar häufig kostengünstiger.

Folgende weitere positive Effekte lassen sich benennen (vgl. Jobvite 2013):

### 1. Zeitersparnis bei der Kandidaten/innenauswahl und Bewerbungsgesprächen

Die hohe Bewerberqualität von Mitarbeiterempfehlungen ist eine direkte Folge der Vorauswahl durch die eigenen Mitarbeiter. Positiver Nebeneffekt ist, dass Bewerbungsunterlagen optimal auf die Stelle und die Einrichtung abgestimmt sind. Durch die Vorinformationen, die sie von ihren Mitarbeitenden erhalten, sind Bewerber und Bewerberinnen meist besser auf das Gespräch vorbereitet.

## 2. Mitarbeiterempfehlungen weisen eine hohe Einstellungsquote auf

Obwohl nur rund 7 Prozent aller Bewerbungen über Mitarbeiterempfehlungen kommen, gehen ca. 40 Prozent (ebenda) aller Einstellungen auf diese zurück. Damit sind Mitarbeiterempfehlungen die mit Abstand erfolgreichste Recruiting-Quelle.

## 3. Empfohlene Mitarbeitende arbeiten sich schneller ein

Durch Mitarbeiterempfehlungen geworbene neue Fachkräfte finden sich schneller ins Unternehmen ein, da sie durch die Vorauswahl der Mitarbeitenden in der Regel besser zur Unternehmenskultur passen und durch Vorabinformationen mit den Arbeitsabläufen und Jobanforderungen vertraut sind. Zudem fühlen sich die meisten Mitarbeitenden für ihre Empfehlungen verantwortlich und unterstützen diese bei der Einarbeitung – was auch einen positiven Effekt auf das Betriebsklima hat.

## 4. Empfohlene Mitarbeitende bleiben dem Unternehmen länger treu

Empfohlene Mitarbeitende sind zufriedener mit ihrem Job als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über andere Wege rekrutiert wurden. Das wirkt sich auch auf die Unternehmenstreue aus: Rund 47 Prozent der gewonnenen Mitarbeitenden aus Empfehlungen bleiben länger als drei Jahre im Unternehmen (ebenda).

Diese allgemeinen Aussagen zur Mitarbeitergewinnung gelten auch für Männer in Kitas – und dies insbesondere dann, wenn sich männliche Beschäftigte um neue männliche Kollegen bemühen. „Männer sind die besten Werber für mehr Männer“ – dies meinen jedenfalls männliche Fachkräfte, die an erfolgreichen Maßnahmen für mehr männliche Beschäftigte in Kindergärten in Norwegen beteiligt waren (vgl. Emilsen / Rohrmann 2013). Viele ESF-Modellprojekte haben gute Erfahrungen damit gemacht, männliche Fachkräfte für Veranstaltungen im Rahmen von Maßnahmen zur Berufsorientierung einzusetzen. Und Studien zu Männern in Kitas zeigen, dass sich dort, wo bereits Erzieher beschäftigt sind, deutlich mehr Männer bewerben als in Kitas mit ausschließlich weiblichem Personal (vgl. Friis 2008; Creemers / Krabel / Calmbach 2010).

Dies bestätigen auch die Verbände und Träger katholischer Kindertageseinrichtungen. In Einrichtungen mit männlichen Fachkräften bewerben sich vermehrt männliche Interessenten. Dies wird unter anderem auch darauf zurückgeführt, dass es sich „herumspricht“ und Einrichtungen mit einem hohen Männeranteil in Fachkreisen bekannt sind. Daher empfiehlt es sich, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über offene Stellen in der Einrichtung zu informieren und zu ermuntern, diese Information zu verbreiten. Besonders zur gezielten Erhöhung des Männeranteils sollten explizit männliche Beschäftigte dafür gewonnen werden, männliche Bekannte mit entsprechender Qualifikation zu informieren.

Einige Einrichtungen nutzen dieses Instrument der Werbung bereits gezielt und bieten auch den werbenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Anreize zur Unterstützung bei der Kandidaten/innensuche, wie Geldprämien bei erfolgreicher Vermittlung. Dies erscheint auf den

## PRAXISTIPP

### Mitarbeitende zur Akquise männlicher Fachkräfte nutzen!

Informieren Sie Mitarbeitende über offene Stellen in der Einrichtung und ermuntern sie diese, die Stellenausschreibung zu verbreiten. Machen Sie deutlich, dass insbesondere männliche Fachkräfte bzw. Schüler kurz vor Beendigung ihrer Ausbildung angesprochen werden sollten. Stellen Sie den Mitarbeitenden die Stellenausschreibung (am besten als pdf-Dokument) zur Verfügung. Auch eine Verbreitung in sozialen Netzwerken, wie z. B. Facebook, ist zielführend, um eine möglichst große Zielgruppe zu erreichen.



Mit diesem Flyer motiviert der Caritasverband für die Stadt Köln e.V. seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur aktiven Personalakquise

ersten Blick kostspielig, was sich aber in Anbetracht der Kosten für Stellenanzeigen in Print-Medien relativiert. Das Prinzip „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ ist letztendlich oft sogar kostengünstiger.

Diesen Weg beschreitet der Caritasverband für die Stadt Köln e.V. beispielsweise im Bereich der Altenpflege. Mitarbeitende, die in einem aktiven Dienstverhältnis zum Caritasverband Köln stehen, können eine Prämie erhalten, wenn ein von ihnen empfohlener Bewerber beim Träger angestellt wird. Eine 1. Prämienzahlung von 400 Euro brutto wird gezahlt, wenn die neue Pflegefachkraft eingestellt wird und ihren Dienst begonnen hat. Eine 2. Prämienzahlung in gleicher Höhe wird gezahlt, wenn die neue Pflegefachkraft über die Probezeit hinaus beim Caritasverband Köln tätig ist.

Ein solches Vorgehen ließe sich auch auf den Bereich der Kindertagesbetreuung anwenden. Allerdings geht es dabei nicht um eine „Männerprämie“, die unter Gleichstellungsaspekten nicht akzeptabel ist. Vielmehr könnten die Kriterien für eine solche Prämie so spezifiziert werden, dass Kindertageseinrichtungen unterstützt werden können, die sich um eine geschlechtergerechte Pädagogik in gemischten Teams bemühen.



### Vorstellungsgespräch

Laden Sie grundsätzlich jeden männlichen Bewerber zum Vorstellungsgespräch ein! Nicht immer bildet sich die tatsächliche Qualifikation einer Fachkraft ausschließlich in den Bewerbungsunterlagen ab. Oftmals werden diese erst im Vorstellungsgespräch deutlich. Sie erhalten so die Möglichkeit, sich ein persönliches Bild vom Bewerber zu machen. Nicht unerheblich ist natürlich auch, ob der Bewerber von seiner Persönlichkeit in das bestehende Kita-Team passt.

Doch (noch) gibt es nicht viele männliche Fachkräfte, die sich für das Arbeitsfeld Kita interessieren. Daher gilt es, sich im Rahmen von Vorstellungsgesprächen auch als attraktiver Arbeitgeber für die männliche Fachkraft zu präsentieren. Sie bewerben sich auch bei dem Bewerber!

### Machen Sie deutlich, was Sie als potenzieller Arbeitgeber zu bieten haben:

- ▶ Zeigen Sie auf, welche Unterstützungs- und Weiterqualifizierungsoptionen Sie als Arbeitgeber bieten. Dies ist insbesondere für männliche Fachkräfte ein wichtiger Entscheidungsfaktor für oder gegen einen Arbeitgeber.
- ▶ Informieren Sie den Bewerber bereits im Vorstellungsgespräch über Ihr Kinderschutzkonzept und evtl. Standards Ihrer Einrichtung für den Umgang mit Körperlichkeit in der pädagogischen Arbeit. Denn häufiger schlägt männlichen Fachkräften auch Skepsis (z. B. von Seiten der Eltern) entgegen (siehe auch Kapitel „Vor pauschalen Verdächtigungen schützen“).
- ▶ Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist heutzutage kein reines Frauenthema mehr. Stellen Sie daher heraus, welche Angebote Sie als Arbeitgeber machen können. Die Familienfreundlichkeit eines Arbeitgebers hat bei männlichen Fachkräften einen hohen Stellenwert (vgl. Hessenstiftung 2008).

## Männliche Fachkräfte einbinden

Bei der Einbindung einer neuen männlichen Fachkraft in ein bislang reines Frauenteam, kommt es unweigerlich dazu, dass das „Geschlecht“ zum Thema wird. Das Team sollte sich daher bereits im Vorfeld des Dienstantrittes auf den neuen Kollegen vorbereitet haben (siehe auch Kapitel „Gender-Kompetenz im Team“). Die Gefahr bezüglich intensiver, vorbereitender Maßnahmen liegt darin, den Dienstantritt des Mannes zum „Event“ zu stilisieren. Er wird sprichwörtlich auf einen „Sockel gestellt“ (vgl. Friis 2006). Damit wird das Geschlecht der Fachkraft aber weiter dramatisiert. Und dies kann sowohl für die männliche Fachkraft (z. B. zu hohe Erwartungshaltungen), aber auch für Mitarbeiterinnen unangenehm sein, für letztere sogar abwertend.

„Wenn der Stellenantritt eines Kinderbetreuers zu einem außerordentlichen Ereignis stilisiert wird, kann dies bei Frauen, die diese Arbeit seit Jahren ohne große gesellschaftliche Beachtung machen, verständlicherweise zu Verärgerung führen“ (SKV 2010, S.13). Manchmal werden männliche Fachkräfte vom Frauen-Team derart enthusiastisch und freudig empfangen, dass ein Rückfall in traditionelle Geschlechterrollen droht. Daher sollte die Einführung der männlichen Fachkraft, unabhängig von eventuell durchgeführten vorbereitenden Maßnahmen, genauso erfolgen, wie es auch bei einer weiblichen Fachkraft der Fall wäre. Von nun an gilt es, das Geschlecht der Fachkraft zu entdramatisieren. Und dies gewährleisten zu können, gilt es, sich mögliche Geschlechterdynamiken in gemischten Teams bewusst zu machen.

### Geschlechterdynamik in gemischten Teams

Die Gruppendynamik in geschlechterhomogenen und geschlechtergemischten Teams unterscheidet sich deutlich: Allein schon die Präsenz von Männern und Frauen ermöglicht neue Projektionen und Zuschreibungen. Oft schleicht sich fast unmerklich eine bestimmte Rollen- und Aufgabenverteilung ein, die im Team zu Konflikten führen kann. Vielleicht gibt es auch unterschiedliche Einstellungen, Bewertungen, Herangehensweisen? Um Missdeutung und Konfrontation vorzubeugen, braucht es jedenfalls Sensibilisierung, Reflexion und nicht zuletzt methodische Zugänge wie den Geschlechterdialog.

### Frauen unter sich

Viele Generationen von Erzieherinnen haben in einem – auf Ebene der erwachsenen Fachkräfte – weitgehend geschlechterhomogenen Raum gearbeitet: Frauen waren mehr oder weniger unter sich. Kennzeichnend für geschlechterhomogene Gruppen ist es, dass das (Gleich-)Geschlechtliche hinter andere Differenzierungsthemen zurücktritt. Wichtiger ist hier deshalb in der Regel das Generationenverhältnis (alt und jung, Lebensalter, Berufserfahrung), die spezifische Fachlichkeit (Grundausbildung, Abschlüsse, Zusatzqualifikationen), Art und Umfang der Tätigkeit (Voll- oder Teilzeit, Spezial- und Leitungsaufgaben) oder die Lebensform (z. B. Partnerschaft, Kinder, Familie).

### Veränderte Situation

Diese Situation verändert sich, wenn aus einem geschlechterhomogenen ein geschlechterheterogenes Team wird: Die genannten Differenzierungen bleiben zwar bestehen, aber insbesondere das Geschlechtliche tritt jetzt deutlicher hervor; es bestimmt wieder mehr und dominiert sogar manchmal die Aufmerksamkeit. Nun gibt es auch geschlechtergemischte Teams, die so tun, als ob das Geschlecht eigentlich egal wäre, aber meistens ist es einfach nicht zu übersehen, wenn sich ein Mann (oder gleich mehrere) unter die Erzieherinnen mischt. Das Miteinander, die Themen und Umgangsweisen scheinen sich dadurch „irgendwie“ zu verändern, ohne dass schon immer ganz klar ist, wie und warum das geschieht.

Das Geschlecht ist allerdings eine der wichtigsten sozialen Kategorien unserer Kultur und Gesellschaft, was entsprechend die Wahrnehmung und Bewertung sozialer Phänomene stark prägt. Dies betrifft etwa geschlechterbezogene Rollenzuschreibungen und Verhaltenserwar-

tungen, eine bestimmte Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen, möglicherweise auch recht unterschiedliche Lebenslagen, Biografien und Sozialisationserfahrungen. Im Alltag macht es deshalb oft einen Unterschied, was ein Mann oder eine Frau, ein Vater oder eine Mutter, eine Erzieherin oder ein Erzieher tun und sagen – und nicht zuletzt, wie sie es tun und sagen. Genau genommen ist dieser Unterschied jedoch nicht einfach da und gegeben, vielmehr wird er „gemacht“: Was beim einen Geschlecht als selbstverständlich gilt, wird beim anderen ganz besonders beobachtet, hervorgehoben oder gelobt. Was den einen fraglos zuge-  
traut wird, erstaunt bei den anderen usw. Diese Dynamik und ihre Risiken sollte jedes Team reflektieren, in der fachlich gebotenen Weise bewältigen – nämlich gleichstellungsorientiert sowie in einer Perspektive der Vielfalt im Geschlechtlichen – und womöglich ins Positive wenden. Mit einer Orientierung an Diversity (positive Sicht und konstruktiver Nutzen von sozialer Vielfalt) und Intersektionalität (Überschneidung von unterschiedlichen Benachteiligungsformen in einer Person) etwa kann es gelingen, geschlechterbezogene Engführungen zu überwinden, ohne dass sich Geschlechterthemen gleich ganz auflösen. [...]

### **Kollegiale Auseinandersetzung**

Im pädagogischen Alltag, in der kollegialen Auseinandersetzung, aber auch in der Fachdiskussion (und möglicherweise sogar im eigenen Selbstverständnis) sind Erzieher allerdings durchaus widersprüchlichen Erwartungen ausgesetzt: Auf der einen Seite soll es mit ihnen ganz anders oder zumindest etwas besser werden. Hier wird oft damit argumentiert, dass Kinder, insbesondere Jungen, für ein gutes, gesundes Aufwachsen nicht nur Frauen, sondern auch Männer brauchen – etwa als Vorbilder. Auf der anderen Seite soll sich aber auch nichts Wesentliches ändern. Denn einmal hat auch das Bisherige, das ja über weite Strecken ohne Männer auskam, seinen Wert, und zweitens soll das Geschlecht auch wieder nicht so wichtig genommen werden; das Menschliche, Individuelle, Persönliche erscheint dann als umso wichtiger. Wozu sind also Männer in Kitas gut?

### **Genderperformanz**

Diese Frage eröffnet ein spannendes Feld der Geschlechterdynamik, das von eigenen biografischen Erfahrungen, von Übertragungen (Reaktivierung alter, oft verdrängter Themen der eigenen Kindheit in neuen Zusammenhängen) und Projektionen (unbewusstes Verlagern eigener Wünsche, Emotionen oder Absichten auf andere), aber auch von fachlich fragwürdigen oder noch nicht hinreichend geklärten Annahmen und Haltungen geprägt sein kann. Mögliche Themen, Fragestellungen und Fallen bieten sich in Teams zuhauf: „Gibt es eine geschlechtertypische Aufgabenteilung?“ – „Wie verhält es sich mit der Verteilung von Ressourcen und materiellen Geschlechterrepräsentanzen?“ – „Wie ist der Umgang mit Macht und Hierarchie?“ – „Wer oder was ist Mamas oder Papas Kind?“ usw. Die entsprechenden Phänomene der Geschlechterinteraktion sind nicht einfach gut oder schlecht, sondern fast unvermeidbar, wenn Männer und Frauen zusammenarbeiten. (Sie sollten aber jedenfalls fachlich zugänglich, zu klären und zu bearbeiten sein.) Denn man kann nicht so einfach „nicht Geschlecht“ tun und quasi geschlechtsneutrale Fachkraft sein – insbesondere dann, wenn auch das Gegenüber latente oder offenkundige Zuschreibungen macht. Und die speziellen Erwartungen an Männer als Erzieher sind oftmals Legion. Es kommt also darauf an, wie man etwas (das Geschlecht) tut – das gilt jedoch für alle, für Frauen und Männer, Erzieher und Erzieherinnen. Deshalb müssen, wenn Männer neu in Teams kommen, auch die Frauen über ihre Weiblichkeitsvorstellungen und -konstruktionen neu nachdenken. Das setzt eine bestimmte Geschlechterdynamik erst mal in Gang. Auf einer fachlichen Ebene geht es dabei um Phänomene des „Doing Gender“ oder der Genderperformanz (das konkrete soziale Verhalten als Geschlechtswesen) und um die professionelle Sensibilisierung dafür. Insbesondere geschlechtergemischte Teams brauchen hier ein Instrumentarium, um mit der Kategorie Geschlecht bzw. Gender als Reflexions-, Planungs- und Orientierungskriterium arbeiten zu können; sie brauchen also das, was man als Gender- oder Gleichstellungskompetenz bezeichnet. Dazu gehören auch geschlechterpädagogische sowie geschlechter- und gleichstel-

lungspolitische Zielsetzungen, etwa auf konzeptioneller Ebene. Das Ganze ist – neben der Teamaufgabe – immer auch ein Aspekt jeder Leitungsaufgabe sowie ein Entwicklungsfeld der jeweiligen Organisation (Einrichtung, Träger, Fachverband usw.), wofür gegebenenfalls fachliche Unterstützung durch einschlägige Fortbildung, Konzeptberatung, Gender-Coaching oder Supervision ermöglicht werden sollte [...].

Gunter Neubauer, Sozialwissenschaftliches Institut Tübingen

### **Arbeitsverteilung**

Doch auch die Arbeitsverteilung im Team sollte in gemischten Teams immer wieder kritisch reflektiert werden. „Frauen, die 25 Jahre in einem rein weiblichen Team gearbeitet haben und alle (auch handwerklichen) Tätigkeiten unter sich verteilt hatten, fällt beim Dienstantritt der ersten männlichen Fachkraft schon mal der Hammer aus der Hand“, so Dr. Tim Rohrman im Rahmen der Auftaktveranstaltung des Projekts MAIK im Jahr 2011. Dieser Effekt hängt oftmals mit der Erwartungshaltung von Frauen an „den Mann“ zusammen. Vom Mann wird erwartet, dass er über handwerkliche Kompetenzen verfügt. Das kann für den Mann aber sehr unangenehm sein, „wenn er weder die Fertigkeiten dazu hat, noch sich für solche Tätigkeiten interessiert. Genauso unangenehm kann es umgekehrt sein, wenn ein Mann in den Kindergarten kommt und sagt, dass nun er alle schweren Sachen heben werde“ (Friis 2006, S. 31). Das bedeutet, dass geschlechterstereotype Arbeitsverteilungen auch immer wieder von den männlichen Fachkräften ausgehen, eben weil diese oftmals „auf der unbewussten Ebene ein verschwommenes und durch Verunsicherung geprägtes Männerbild haben“ (BVZ e.V. 2006, S. 15) und durch die Übernahme von männlich-konnotierten Tätigkeiten versuchen, ihr eigenes männliches Profil zu stärken.

Diese Prozesse verlaufen meist auf informelle und subtile Weise, ohne dass sich die Betroffenen immer ihrer Handlungen bewusst sind. Dies trägt aber in erheblichem Maße zu einer Reproduktion traditioneller Rollenbilder bei und ist daher aus pädagogischer Sicht in keiner Weise zu befürworten.

Cremers und Krabel (2008, S. 41) fordern daher geschlechtsheterogene Kita-Teams dazu auf, „geschlechterstereotype Arbeitsteilung kritisch [zu] reflektieren, spiegelt sie doch ein traditionelles, die Persönlichkeit einschränkendes Geschlechterverhältnis wider“.

### **LITERATURTIPP**

#### **Frauen und Männer in einem gemischten Team – Leitfaden für Kindertagesstätten**

Der Schweizerische Krippenverband hat die Handreichung „Frauen und Männer in einem gemischten Team – Leitfaden für Kindertagesstätten“ veröffentlicht, die auf der belgischen Handreichung „Handleiding werken met mannen en vrouwen in een gemengd team“ basiert. Sie gibt dezidierte Informationen über die Einbindung von neuen männlichen Fachkräften in weiblich dominierte Kita-Teams. Die Handreichung steht unter [www.kinderbetreuer.ch/Downloads/Frauen\\_Maenner\\_gemischten\\_Team\\_Leitfaden\\_RB.pdf](http://www.kinderbetreuer.ch/Downloads/Frauen_Maenner_gemischten_Team_Leitfaden_RB.pdf) zum kostenlosen Download für Sie bereit.

## Zitierte Literatur

- Aigner, Josef Christian / Rohrmann, Tim (Hg.) (2012). *Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern*. Opladen – Berlin – Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Baden-Württemberg Stiftung (Hg.) (2010). *Männer für erzieherische Berufe gewinnen: Perspektiven definieren und umsetzen. Impulse und Anregungen für eine größere Vielfalt in Tageseinrichtungen für Kinder*. [online] [www.bwstiftung.de/uploads/tx\\_ffbwspub/Maenner\\_Erzieherberufe\\_Broschuere\\_04.pdf](http://www.bwstiftung.de/uploads/tx_ffbwspub/Maenner_Erzieherberufe_Broschuere_04.pdf) (29.11.2013).
- BMJ – Bundesministerium für Justiz (2013). *Das Achte Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe – in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. September 2012 (BGBl. I S. 2022), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 3 des Gesetzes vom 15. Februar 2013 (BGBl. I S. 254) geändert worden ist*. [online] [www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_8/BJNR111630990.html](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/BJNR111630990.html) (24.11.2013).
- Böhm, Maika / Budde, Jürgen / Willems, Katharina (Hg.) (2009). *Abschlussbericht „Erhöhung des Anteils männlicher Studierender im DEPARTMENT SOZIALE ARBEIT der Fakultät Wirtschaft und Soziales der Hochschule für Angewandte Wissenschaft Hamburg*. Hamburg. [online] [www.neue-wege-fuer-jungs.de/Neue-Wege-fuer-Jungs/Forschung/Studien](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/Neue-Wege-fuer-Jungs/Forschung/Studien) (17.11.2013).
- Brandes, Holger (2013). *Macht das Geschlecht einen Unterschied? – Ergebnisse der „Tandem-Studie“ zu professionellem Erziehungsverhalten von Männern und Frauen in Kindertageseinrichtungen*. In: Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. (Hg.). *KOMPAKT SPEZIAL – Männer & Frauen in der Kita – gemeinsam für Kinder – Dokumentation der Fachtagung vom 2. Juli 2013*. [online] [http://caritas.erzbistum-koeln.de/export/sites/caritas/maik/\\_galerien/download/fachtagung2013.pdf](http://caritas.erzbistum-koeln.de/export/sites/caritas/maik/_galerien/download/fachtagung2013.pdf) (19.11.2013).
- Budde, Jürgen (2009). *Männer und soziale Arbeit? Beitrag auf der Tagung: Männlichkeit und Arbeit – Männlichkeit ohne Arbeit?*. Stuttgart. [online] [www.fk12.tu-dortmund.de/cms/ISO/de/arbeitsbereiche/soziologie\\_der\\_geschlechterverhaeltnisse/Medienpool/AIM-Beitraege\\_sechste\\_Tagung/budde.pdf](http://www.fk12.tu-dortmund.de/cms/ISO/de/arbeitsbereiche/soziologie_der_geschlechterverhaeltnisse/Medienpool/AIM-Beitraege_sechste_Tagung/budde.pdf) (17.11.2013).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2011). *Forschungsprojekt „Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer“*. [online] [www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsstab-Zivildienst/Pdf-Anlagen/Forschungsprojekt-ZD-als\\_20Sozialisationsinstanz](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsstab-Zivildienst/Pdf-Anlagen/Forschungsprojekt-ZD-als_20Sozialisationsinstanz) (03.11.2013).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012). *„Männer in Kitas“ eine Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Hier: Unterstützung einer geschlechtsspezifischen Personalauswahl / Stellenausschreibungen, die sich besonders an Männer richten*. [online] [www.vaeter.nrw.de/Familie/Bildung/kindertagesstaetten-traeger-duerfen-in-stellenanzeigen-besonders-um-maennliche-fachkraefte-werben/Maenner-in-Kitas\\_BMFSFJ-Info\\_zu\\_geschlechtsbezogener\\_Stellenausschreibung.pdf](http://www.vaeter.nrw.de/Familie/Bildung/kindertagesstaetten-traeger-duerfen-in-stellenanzeigen-besonders-um-maennliche-fachkraefte-werben/Maenner-in-Kitas_BMFSFJ-Info_zu_geschlechtsbezogener_Stellenausschreibung.pdf) (19.11.2013).
- Büttner, Christian / Dittmann, Marianne (Hg.) (1992). *Brave Mädchen, böse Buben? Erziehung zur Geschlechtsidentität in Kindergarten und Grundschule*. Weinheim: Beltz.
- BVZ – Beratungs- und Verwaltungszentrum e.V. (2006). *Mehr Männer in die pädagogische Arbeit! Dokumentation der Fachtagung vom 24. Juni 2006 in Frankfurt am Main*. [online] [www.balancing-consult.de/doku\\_fachtagung.pdf](http://www.balancing-consult.de/doku_fachtagung.pdf) (23.11.2013).

- Cremers, Michael / Krabel, Jens / Calmbach, Marc (2010). Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2010). Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Berlin: BMFSFJ.
- Cremers, Michael / Krabel, Jens (2012). Generalverdacht und sexueller Missbrauch in Kitas: Bestandsanalyse und Bausteine für ein Schutzkonzept. In: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hg). Männer in Kitas. Opladen – Berlin – Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Cremers, Michael / Höyng, Stefan / Krabel, Jens / Rohrman, Tim (2012). Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hg). Männer in Kitas. Opladen – Berlin – Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Cremers, Michael (2013). Geschlechtersensible Berufsorientierung. Ein Interview. [online] [www.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen/aus-den-modellprojekten/article/geschlechtersensible-berufsorientierung/](http://www.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen/aus-den-modellprojekten/article/geschlechtersensible-berufsorientierung/) (29.11.2013).
- DBK – Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.) (1981). DIE DEUTSCHEN BISCHÖFE – Zu Fragen der Stellung der Frau in Kirche und Gesellschaft. Bonn.
- Deutsches Jugendinstitut (Hg.) (2010). Droht ein Personalnotstand? – Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen. Empirische Analysen und Modellrechnungen. München.
- Devine, Martine (2013). Qualität sichtbar machen. In: KiTa aktuell spezial – Fachzeitschrift für Leitungen und Fachkräfte der Kindertagesbetreuung (Ausgabe 2/2013). Kronach: Carl Link Verlag.
- DiCV – Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V. (Hg.) (2013). Geschlechter-Perspektiven. Mädchen und Jungen, Frauen und Männer in katholischen Tageseinrichtungen für Kinder. [online] [http://caritas.erzbistum-koeln.de/export/sites/caritas/maik/\\_galerien/download/geschlechterperspektiven.pdf](http://caritas.erzbistum-koeln.de/export/sites/caritas/maik/_galerien/download/geschlechterperspektiven.pdf) (24.11.2013).
- DiCV – Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. (2013/2). Leitfaden zur Erstellung von Stellenanzeigen. Grundlagen, Wissenswertes und Anwendungsbeispiele für die Online-Stellenbörse. [online] <http://thema.erzbistum-koeln.de/export/sites/thema/job-kita/.content/.galleries/downloads/leitfaden-stellenanzeigen-neu.pdf> (11.12.2013).
- EBK – Erzbistum Köln (Hg.) (2006). Menschen-Bildung – Leben und Lernen in katholischen Tageseinrichtungen für Kinder. [online] [www.katholische-kindergaerten.de/pdf/bildungskonzept.pdf](http://www.katholische-kindergaerten.de/pdf/bildungskonzept.pdf) (24.11.2013).
- EBK – Erzbistum Köln (Hg.) (2008). Amtsblatt des Erzbistums Köln. Stück 12 vom 01.10.2008 (Nr. 207). Statut für die katholischen Kindertageseinrichtungen im nordrhein-westfälischen Teil des Erzbistums Köln, § 3 Abs. 2. [online] [www.katholische-kindergaerten.de/home/statut.php](http://www.katholische-kindergaerten.de/home/statut.php) (24.11.2013).
- EBK – Männerpastoral (2013). Auszug von der Webseite. [online] [www2.erzbistum-koeln.de/seelsorge/maenner/02\\_maennerpastoral/j-themen.html](http://www2.erzbistum-koeln.de/seelsorge/maenner/02_maennerpastoral/j-themen.html) (02.12.2013).
- Emilsen, Kari / Rohrman, Tim (2013). How do working groups of male educators contribute to professionalism and quality in ECE? Presentation on the 23rd EECERA annual conference, 29.8.2013, Tallinn/Estonia.
- Engelhardt, Walter Josef (1999). Männliche Sozialisation, weibliche Profession und Supervision. Supervisorische Arbeit mit Männern in ursprünglich weiblichen Berufen. OSC Organisationsberatung, Clinical Management, Supervision 6 (2), 148-162.
- Englert, Wolfgang. (2006). Motive und Zugangsweisen männlicher Pädagogen im Elementarbereich. [online] [www.gender-balanced-education.eu/doku/pilotstudie\\_kurz\\_6\\_2.pdf](http://www.gender-balanced-education.eu/doku/pilotstudie_kurz_6_2.pdf) (17.11.2013).

- EQUAL IN.OWL (Hg.) (2005). BegLeitfaden – Eine Handreichung für Praktikums- und Ausbildungsbetriebe. [online] [www.equal-in-owl.de](http://www.equal-in-owl.de) (20.11.2013).
- Erzbischöfliches Berufskolleg Köln (2013). Merkblatt für die Praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher (PIA) – Stand 17.04.2013. [online] [www.eb-koeln.de/bildungsangebot/PIA/PIA-Merkblatt.pdf](http://www.eb-koeln.de/bildungsangebot/PIA/PIA-Merkblatt.pdf) (20.11.2013).
- Evangelischer Kirchenkreisverband für Kindertageseinrichtungen Berlin Mitte-Nord (2013). Kitahelden – Informationsbroschüre und Erfahrungsbericht. Berlin: Eigendruck.
- Farquhar, Sarah (2012). Time for men to be invited into Early Childhood teaching. The Findings of a National Survey of Early Childhood Education Services and Teacher Educators. [online] [www.childforum.com](http://www.childforum.com) (24.11.2013).
- Forschungsdatenzentrum der Länder (2012). Statistik der Kinder- und Jugendhilfe Teil III (Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen) 2007 – 2012. [online] [www.koordination-maennerinkitas.de/fileadmin/company/pdf/Koordinationsstelle/Maenneranteil\\_BL-07-12.pdf](http://www.koordination-maennerinkitas.de/fileadmin/company/pdf/Koordinationsstelle/Maenneranteil_BL-07-12.pdf) (01.11.2013).
- Friis, Pia (2006). Männer im Kindergarten. Wie man sie anwirbt – und dafür sorgt, dass sie auch bleiben. In: Themenheft des norwegischen Kultusministeriums. Deutsche Fassung vom Forschungsprojekt Elementar (Hg.) (2008). Universität Innsbruck.
- GV / DiCV NRW – Die Generalvikariate der (Erz-)Bistümer und Diözesan-Caritasverbände in Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2013). Elterninformation „Für Ihr Kind die katholische Kindertageseinrichtung“. 17. Auflage.
- Herrenbrück, Sabine (2012). Dem Generalverdacht professionell begegnen. In: Zentrum Bildung der EKHN – Fachbereich Kindertagesstätten (Hg.). Professionalität kennt kein Geschlecht. Darmstadt: Eigendruck.
- Hessenstiftung (2008). Zeit für Väter - Ergebnisse der Online-Befragung „Anforderungen von Vätern an einen familienfreundlichen Arbeitgeber“. [online] [www.hessenstiftung.de/studien.htm](http://www.hessenstiftung.de/studien.htm) (29.11.2013).
- Hinz, Arnold (2001). Geschlechterstereotype bei der Wahrnehmung von Situationen als „sexueller Missbrauch“ – Eine experimentelle Studie. In: Deutsche Gesellschaft für Sexualforschung (Hg.). Zeitschrift für Sexualforschung (Ausgabe 14). Stuttgart: Georg Thieme Verlag.
- Jobvite (2013). Recruiting-data-employment-statistics. [online] <http://recruiting.jobvite.com/resources/recruiting-data-employment-statistics-by-jobvite-index/> (20.09.2013).
- Kirleis, Edda (2001): Maskulinität und Feminität in Organisationen. In: Burbach/Schlottau (Hg.). Abenteuer Fairness – Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining. Göttingen: Verlag Vandenhoeck & Ruprecht.
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hg.) (2012). Evaluation des Boys' Day – Jungen-Zukunftstags 2012 - Zusammenfassung der Ergebnisse. [online] [www.boys-day.de/Service\\_Material/Downloadcenter](http://www.boys-day.de/Service_Material/Downloadcenter) (02.11.2013).
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hg.) (2012): Boys' Day – Jungen-Zukunftstag – Neue Wege in der Berufsorientierung und im Lebensverlauf von Jungen. Bielefeld. [online] <http://www.kompetenzz.de/Service/Expertise> (05.12.2013).
- Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hg.) (2013). Arbeitskreise für männliche Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. In: MEHR Männer in Kitas. Analysen, Erfahrungen und Strategien. Handreichungen für die Praxis. Berlin: Eigendruck.

- Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (2013/2). Welche Geschlechterbilder gibt es unter den Erzieherinnen und Erziehern? Auszug aus: Reflexionsfragen für das Kita-Team in Bezug auf männliche Fachkräfte, Körperlichkeit, Geschlechterbilder und pauschale Verdächtigungen gegenüber Männern. [online] [www.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/Fragebogen-Kinder-schuetzen.pdf](http://www.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/Fragebogen-Kinder-schuetzen.pdf) (05.12.2013).
- Krabel, Jens / Cremers, Michael (Hg.) (2008). Gender Loops. Praxisbuch für eine geschlechterbewusste und -gerechte Kindertageseinrichtung. Berlin: Dissens e.V. [online] <http://www.genderloops.eu/de/> (18.11.2013).
- Krenz, Armin (2013). Tue Gutes im eigenen Haus und transportiere es in die Außenwelt. In: KiTa aktuell spezial – Fachzeitschrift für Leitungen und Fachkräfte der Kindertagesbetreuung (Ausgabe 2/2013). Kronach: Carl Link Verlag.
- Lang, Eva (2013). Duale Ausbildung und Berufsorientierung. Interview ESF-Modellprojekt Baden-Württemberg. [online] [www.koordination-maennerinkitas.de/internationale-konferenz/open-space/einzel-ansicht/article/duale-ausbildung-und-berufsorientierung/](http://www.koordination-maennerinkitas.de/internationale-konferenz/open-space/einzel-ansicht/article/duale-ausbildung-und-berufsorientierung/) (20.11.2013).
- MFKJKS / MSW NRW – Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport und Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2011). Mehr Chancen durch Bildung von Anfang an – Entwurf – Grundsätze zur Bildungsförderung für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Kindertageseinrichtungen und Schulen im Primarbereich in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2013). Neues Übergangssystem Schule – Beruf in NRW. Zusammenstellung der Instrumente und Angebote. Düsseldorf: Hausdruck.
- Monster.de (2013). Studie: Stellenanzeigen und Kreativität 2012 – Wie kreativ muss eine Stellenanzeige sein? Präsentation der Studienergebnisse. [online] <http://arbeitgeber.monster.de/online-recruiting/studien.aspx> (20.09.2013).
- Müller-Benz, Alexander (2008). Unternehmen werben um gutes Personal. In: Deutscher Caritasverband e.V. (Hg.). Neue Caritas (Ausgabe 13/2003). [online] [www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2008/artikel2008/unternehmenwerbenumgutespersonal](http://www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2008/artikel2008/unternehmenwerbenumgutespersonal) (29.10.2013).
- Neubauer, Gunter (2011). Wozu brauchen Kinder Männer? Warum Erzieher als „männliche“ Bezugsperson gefragt sind – und warum nicht. Vortrag im Rahmen der 3. Bundesweiten Fachtagung „Männer in Kitas“ am 25./26.3.2011 in Köln. [online] <http://maennerinkitas.de/wordpress/wp-content/uploads/2013/05/V4-Gunter-Neubauer-Wozu-brauchen-Kinder-Maenner.pdf> (24.11.2013).
- Neubauer, Gunter (2012). Geschlechterdynamik in gemischten Kita-Teams. In Cremers, Michael / Höyng, Stephan / Krabel, Jens / Rohrmann, Tim (Hg.). Männer in Kitas (S. 233-246). Opladen: Barbara Budrich.
- Niesel, Renate (2011). Geschlechtergerecht erziehen. In: Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg (Hg.). AKTIV Frauen in Baden-Württemberg (Ausgabe 53–3). [online] [www.frauen-aktiv.de/aktiv/53/seite4.php](http://www.frauen-aktiv.de/aktiv/53/seite4.php) (24.11.2013).
- Rohrmann, Tim (2001). Wofür ein Mann gebraucht wird... In: Textor, Martin R. (Hg.). Kindergartenpädagogik – Online-Handbuch. [online] [www.kindergartenpaedagogik.de/1352.html](http://www.kindergartenpaedagogik.de/1352.html) (28.10.2013).
- Rohrmann, Tim (2010). Männer (und Frauen) in der Praxis von Kinderbetreuungseinrichtungen. [online] [www.uibk.ac.at/psyko/forschung/elementar/pdf-dateien-fachtagung/elementar-rohrmann-praxis-201006.pdf](http://www.uibk.ac.at/psyko/forschung/elementar/pdf-dateien-fachtagung/elementar-rohrmann-praxis-201006.pdf) (03.11.2013).

- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.) (2003). Arbeitshilfe Nr. 178 – Richtlinien für die Männerseelsorge und kirchliche Männerarbeit. Bonn. <http://kath-maennerarbeit.de/2003/11/10/richtlinien-fur-die-mannerseelsorge-und-kirchliche-mannerarbeit/> (13.09.2013).
- Schmid, Michael (2009). Zulassungsarbeit zum Thema: Zur Lage des männlichen Erziehers im Kindergarten. [online] [https://hps.hs-regensburg.de/~nwj\\_reg/Seite%20Index/Zur\\_Lage\\_des\\_m%E4nnlichen\\_Erziehers\\_im\\_Kindergarten.pdf](https://hps.hs-regensburg.de/~nwj_reg/Seite%20Index/Zur_Lage_des_m%E4nnlichen_Erziehers_im_Kindergarten.pdf) (17.11.2013).
- Schumacher, Lutz (2012). Gewinnung und Bindung leistungsstarker Mitarbeiter – Stand der Forschung und erfolgreiche Strategien der Praxis. In: Bettig, Uwe / Frommelt, Mona / Schmidt, Roland (Hg.). Fachkräftemangel in der Pflege: Konzepte, Strategien, Lösungen. Heidelberg: medhochzwei.
- SKV – Schweizerischer Krippenverband (Hg.) (2010). Frauen und Männer in einem gemischten Team – Leitfaden für Kindertagesstätten. (Basiert auf der belgischen Handreichung: Handleiding werken met mannen en vrouwen in een gemengd team (2003)). [online] [www.kinderbetreuer.ch/Downloads/Frauen\\_Maenner\\_gemischten\\_Team\\_Leitfaden\\_RB.pdf](http://www.kinderbetreuer.ch/Downloads/Frauen_Maenner_gemischten_Team_Leitfaden_RB.pdf) (02.11.2013).
- Stamer-Brandt, Petra (2011). Pädagogische Praktika in Kita und Kindergarten. Freiburg im Breisgau: Herder Verlag.
- Statistisches Bundesamt (2013). Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege – am 01.03.2013. [online] [www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/TageseinrichtungenKindertagespflege.html](http://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/TageseinrichtungenKindertagespflege.html) (06.11.2013).
- Statistisches Bundesamt (2013). Auszubildende 2012 nach Ausbildungsberufen (TOP 20) Männer [online] [www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/Tabellen/AzubiRanglisteMaennlich.html](http://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/Tabellen/AzubiRanglisteMaennlich.html) (17.11.2013).
- Universität Bamberg (2013). Bewerbungspraxis 2013. [online] [www.uni-bamberg.de/isdl/leistungen/transfer/e-recruiting/bewerbungspraxis/bewerbungspraxis-2013/](http://www.uni-bamberg.de/isdl/leistungen/transfer/e-recruiting/bewerbungspraxis/bewerbungspraxis-2013/) (30.10.2013).
- Uhrig, Kerstin / Englert, Wolfgang (o. J.). Mehr Männer in den Kindergarten – Pilotstudie zum Thema – Abschlussbericht. „Motivationslage männlicher Fachkräfte und Evaluierung von Personalgewinnungsmaßnahmen für männliche Fachkräfte im Tätigkeitsbereich von Kindertageseinrichtungen in städtischer und freier Trägerschaft in Frankfurt am Main“ – Zusammenfassung der Gesamtergebnisse. [online] <http://www.hessenstiftung.de/studien.htm> (23.11.2013).

---

# Anhang

## Praxismuster

### Stellenanzeigen

### Musterkooperationsvertrag Kita – allgemeinbildende Schule

### Beispiel einer Lernortkooperationsvereinbarung zwischen Fachschule und Kita (FS Neuss)

## Der Mensch am Rand ist unsere Mitte



Sozial benachteiligte Kinder und deren Familien zu fördern, gehört zu den Kernaufgaben des Sozialdienstes Katholischer Männer e.V. Der SKM Köln unterhält in sozialen Brennpunktgebieten Kölns 13 Zentren, in denen ein integriertes niedrigschwelliges Konzept der Betreuung von Kindern und Jugendlichen in Kindertagesstätten und Jugendclubs, eingebettet in eine enge Kooperation mit den Eltern, Familien und dem sozialen Umfeld, umgesetzt wird. In den SKM-Familienzentren werden sozial benachteiligte deutsche Familien ebenso betreut wie Familien mit Migrationshintergrund, Asylbewerber- und Flüchtlingsfamilien sowie Sinti- und Romafamilien.

Unsere Familienzentren in Köln suchen qualifizierte

### sozialpädagogische Fachkräfte:

staatlich anerkannte Erzieher/innen  
 staatlich anerkannte Sozialarbeiter/innen  
 staatlich anerkannte Sozialpädagogen bzw. Sozialpädagoginnen  
 staatlich anerkannte Kindheitspädagogen bzw. Kindheitspädagoginnen

Mehr Infos zu den Stellenprofilen finden Sie unter:

[www.skm-koeln.de/aktuelles](http://www.skm-koeln.de/aktuelles)

### Machen Sie mit und werden Sie Teil einer sozialen Spitzenmannschaft!

Wir haben als katholischer Sozialverband mehr zu bieten, als Sie glauben:

- große Gestaltungsfreiräume bei der täglichen Arbeit
- interessante Projekte
- ein außergewöhnliches Fortbildungsprogramm
- unbefristete Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen
- ein betriebliches Gesundheitsmanagement, u. a. lukrative Fitnesszuschüsse
- Altersvorsorgezuschüsse
- ein tarifliches Gehalt gemäß AVR
- Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz für Ihr Kind sowie bei der Wohnungssuche
- und viel Spaß bei der Arbeit ...

Wir freuen uns auf Bewerberinnen und Bewerber, die die Arbeit des SKM Köln mit ihrem persönlichen Einsatz unterstützen und ein Stück Mitverantwortung übernehmen wollen.

**Da aus pädagogischen Gründen in unseren Familienzentren ein ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Fachkräften bestehen soll, Männer aber noch unterrepräsentiert sind, freuen wir uns, wenn wir auch Männer für diese Stellen begeistern können. Bewerbungen von männlichen Fachkräften sind daher ausdrücklich erwünscht.**

Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte (gerne auch per E-Mail) an:

...

## Caritasverband für den Rheinisch-Bergischen Kreis e.V.



Caritas RheinBerg  
Der Mensch zählt

### Ohne Sie läuft gar nix!

Als Caritasverband für den Rheinisch-Bergischen Kreis e.V. sind wir insbesondere für die Menschen in den Städten und Gemeinden unseres Kreises da. Unsere vorrangige Option gilt den Armen und Schwachen. Unser Anliegen ist das Wohlergehen der Menschen in materieller, körperlicher, geistiger und seelischer Hinsicht. Dabei ist die persönliche Begegnung, das personale Angebot, entscheidend – auch in den sechs integrativen Kindertagesstätten, deren Träger wir sind! Unser Leitgedanke „Der Mensch zählt!“ ist uns in jeder Hinsicht Verpflichtung. Gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bilden wir eine Dienstgemeinschaft und tragen zur Erfüllung der Aufgaben unserer Einrichtungen und Dienste bei. Mehr Infos unter: [www.caritas-rheinberg.de](http://www.caritas-rheinberg.de)

#### Herzlich willkommen in unserem Caritas-Familienzentrum „Abenteuerland“!

Wir erweitern unser Angebot zum 1. August 2013 um eine Gruppe für 20 Kinder von zwei Jahren bis zum Schuleintritt.

Wir brauchen Verstärkung durch  
**drei qualifizierte katholische sozialpädagogische Fachkräfte,  
Frauen und Männer gleichermaßen,**  
die – in der Funktion als Gruppenleitung oder 2. Fachkraft – hoch motiviert sind,

- ▶ uns ihr pädagogisches Know-how zur Verfügung zu stellen
- ▶ Verantwortung beim Aufbau einer neuen Gruppe für Kinder ab dem 2. Lebensjahr zu übernehmen
- ▶ ihre Stärken in ein gemischtgeschlechtliches Team auf Gruppenebene einzubringen
- ▶ uns anvertraute Mädchen und Jungen in ihrer Entwicklung zu begleiten, sie zu hören, zu beachten und an Entscheidungen zu beteiligen
- ▶ zum Gelingen eines ganzheitlichen Erziehungsauftrags auf der Grundlage eines christlichen Menschenbildes beizutragen und ihren besonderen Auftrag glaubwürdig zu erfüllen
- ▶ unsere Projektarbeit durch individuelle Schwerpunkte, ihre Talente und Interessen für Kinder zu bereichern
- ▶ die Zusammenarbeit mit Müttern und Vätern partnerschaftlich zu gestalten

#### Was zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von uns erwarten können:

- einen zukunftssicheren Arbeitsplatz in einer großen Dienstgemeinschaft
- flexible Arbeitszeitmodelle in Voll- und Teilzeit
- einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit tariflicher Eingruppierung nach AVR
- eine zusätzliche Rentenversorgung
- ein Mentoring während der ersten drei Monate nach Stellenantritt
- ein motiviertes, multiprofessionelles Team mit lebendigem Glauben
- eine einrichtungsspezifische pädagogische Konzeption als Orientierungsrahmen
- Unterstützung in der pädagogischen Praxis durch die Kooperation mit Beratungsdiensten
- regelmäßige Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnengespräche
- Raum für Ihre berufliche und persönliche Entwicklung
- Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz für Ihr Kind oder bei der Wohnungssuche

#### Sie brauchen noch mehr Infos?

Dann zögern Sie nicht und vereinbaren Sie einen Gesprächstermin oder Schnuppertag mit der Leiterin unseres Familienzentrums, Frau N.N. unter Tel.:

#### Sie wollen Teil unserer Dienstgemeinschaft werden?

Dann freuen wir uns über Ihre schriftliche Bewerbung bis zum \_\_\_\_\_ an:  
oder alternativ per Mail (max. Datenmenge 4 MB) an:

*Jetzt bewerben!*



Gemeinsam leben, gemeinsam Verantwortung tragen.

# Ausbildung beendet – jetzt durchstarten in den Beruf?

## Dann sind Sie bei uns genau richtig!

### Kennen Sie uns schon?

Der Verein Flingern mobil ist in Düsseldorf u. a. Träger von acht katholischen Kindertagesstätten, die alle auch als katholische Familienzentren zertifiziert sind, sowie zwei Großtagespflegestellen. Wir fördern Kinder im Alter von 0 bis 6 Jahren nach einem ganzheitlichen und qualitativ anspruchsvollen Konzept. Wir orientieren uns an den Werten und Leitlinien des christlichen Menschenbildes. Wir legen zusätzlich großen Wert auf eine geschlechtersensible Erziehung und Bildung von Jungen und Mädchen, auf gesunde Ernährung sowie viel zusätzliche Bewegung. Wir beschäftigen weibliche UND männliche pädagogische Fachkräfte.

## Für die Jüngsten brauchen wir die Besten!

Wir suchen katholische Erzieherinnen und Erzieher, die hoch motiviert sind und Spaß daran haben, Kinder in ihrer Entwicklung zu begleiten, für die Kreativität und Wissen genauso zählen wie selbstständiges Arbeiten und Teamfähigkeit. Interessiert?

### Was Sie von uns erwarten können:

- ▶ einen zukunftssicheren Arbeitsplatz mit Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten
- ▶ angemessene Vorbereitungszeit bzw. Verfügungszeit
- ▶ flexible Arbeitszeitmodelle in Voll- und Teilzeit
- ▶ tarifliche Eingruppierung nach AVR-C und eine zusätzliche Rentenversicherung
- ▶ sehr gute Entwicklungs-, Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten
- ▶ spezielles Mentoring und Gruppensupervision für Berufseinsteiger/-innen

**Mehr Infos unter: [www.flingern-mobil.de](http://www.flingern-mobil.de)**

Kontakt: Cornelia Richter, Telefon 0211 355931-301;  
Geschäftsstelle, Telefon 0211 355931-100



## MUSTERKOOPERATIONSVEREINBARUNG

Die Kindertagesstätte \_\_\_\_\_

(im Folgenden Kita genannt)

\_\_\_\_\_  
Adresse, Postleitzahl, Ort

und die Schule \_\_\_\_\_

(im Folgenden Schule genannt)

\_\_\_\_\_  
Adresse, Postleitzahl, Ort

vereinbaren eine Kooperation im Bereich der Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern.

### Präambel:

Die Kita und die Schule streben eine Zusammenarbeit an, die Schülerinnen und Schülern durch stärkere Realitätsbezüge in ihrer Berufsorientierungsphase unterstützt. Der Kita bietet sich dadurch die Möglichkeit, angesichts des Fachkräftemangels im Bereich der frühkindlichen Bildung und Erziehung, Nachwuchsgewinnung zu betreiben. Dabei soll sowohl weiblichen als auch männlichen Jugendlichen ein Zugang zum Erzieherberuf eröffnet werden.

### Ziele und Inhalte der Kooperation:

Die Ziele der Kooperation bestehen darin, dass Schülerinnen und Schüler die Arbeitswelt in einer Kita kennen lernen, indem ihnen eine angemessene Praxisbegegnung ermöglicht wird, um ein realistisches Bild des Erzieherberufes, der Arbeitsplatzbedingungen und Qualifikationsanforderungen entwickeln zu können. Insbesondere für männliche Jugendliche sind positive Erfahrungen in sozialen Arbeitsfeldern, die z.B. im Rahmen von Schulpraktika gemacht wurden, wichtige Einflussfaktoren, um sie für soziale Berufe zu interessieren. Darüber hinaus erlernen die Schülerinnen und Schüler im Umgang mit Kindern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kita soziale Kompetenzen und Soft-Skills, die für ihr weiteres (Berufs-)Leben von Nutzen sind.

### Rahmenbedingungen:

Die weiter unten konkret fixierten Initiativen und Projekte haben – unabhängig vom formulierten Verbindlichkeitsgrad – den Stellenwert von Absichtserklärungen. Ein Rechtsanspruch auf Erfüllung besteht für keine der beiden Seiten. Zwischen den Kooperationspartnern besteht grundsätzlich Einigkeit darüber, dass diese Vereinbarung auf eine langfristige Kooperationsentwicklung ausgerichtet ist. Die Kooperationsvereinbarung kann von beiden Parteien zum Ende des Jahres/Schuljahres (nicht zutreffendes bitte streichen) beendet werden.

Mindestens einmal im Jahr/Schuljahr (nicht zutreffendes bitte streichen) findet ein Austausch zwischen den hier genannten Ansprechpartnern statt, um die Kooperation zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Ansprechpartner Schule:

\_\_\_\_\_  
Name

\_\_\_\_\_  
Telefon

\_\_\_\_\_  
E-Mail

Ansprechpartner Kita:

\_\_\_\_\_  
Name

\_\_\_\_\_  
Telefon

\_\_\_\_\_  
E-Mail

Die Kooperationspartner unterstützen sich gegenseitig bei der Öffentlichkeitsarbeit. Den Partnern steht es frei, unabhängig voneinander Berichte für ihre Öffentlichkeitsarbeit zu nutzen. Sofern in diesem Kontext Bildmaterial zum Einsatz kommt, sind die Persönlichkeitsrechte der abgebildeten Personen zu wahren.

**Konkrete Initiativen und Projekte:** **Boys'Day**

Die Kita stellt im Rahmen des jährlich stattfindenden Boys'Day Plätze für Schüler zur Verfügung.

Die Anzahl der verfügbaren Plätze übermittelt die Kita der Schule frühzeitig.

Die Schule unterstützt den Boys'Day aktiv. Sie macht Werbung für diese Veranstaltung und führt im Rahmen von Berufsorientierung eine Vor- und Nachbereitung mit den Schülern durch.

Sonstige Absprachen:

---



---



---

 **Praktika**

Die Kita stellt der Schule Plätze für Schüler- und Sozialpraktika zur Verfügung.

Die Schülerinnen und Schüler werden von der Schule auf ihr Praktikum vorbereitet, während des Praktikums begleitet und im Anschluss findet eine Nachbereitung statt.

Sonstige Absprachen (z.B. im Rahmen eines jährlichen Schulpraktikums, Ferienpraktika, Tagespraktika,...):

---



---



---

 **Berufsorientierung in Schule**

Kita-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen im Rahmen der schulischen Berufswahlorientierung im Unterricht und /oder auf Berufsinformationsveranstaltungen, -messen den Beruf der Erzieherin, des Erziehers vor.

Sonstige Absprachen:

---



---



---

 Weitere Kooperationsformen:

---



---



---



---

Für die Schule

Für die Kita

Ort, Datum

Ort, Datum

Schulleiterin/Schulleiter

Kitaleiterin/Kitaleiter

Stempel

Stempel

## Kooperationsvereinbarung zur Sicherung der Qualitätsstandards in der praktischen Ausbildung von Absolventen des Erzbischöflichen Berufskolleg Neuss, Abt. Marienhaus

**Eine qualifizierte und professionelle Ausbildung von Menschen in sozialen Einsatzfeldern erfordert eine den Notwendigkeiten aktueller, konkreter Arbeit vor Ort entsprechende und wissenschaftlich begründete und ausgerichtete Anleitung und Begleitung. Der/die Praktikant/in soll dadurch in der Lage sein, Selbst-, Sozial- und Sachkompetenz zu erwerben, zu erweitern und zu reflektieren.**

Name der Einrichtung:	_____
Name der Schule:	_____
Straße/Ort	_____ (Stempel)
Telefon	_____
E-Mail (bitte in Druckschrift, deutliche Kennzeichnung von .;-;_ usw.)	_____
Träger/Trägervertreter:	_____
Leiter/in(KITA)/Päd.Ltg.(OGS):	_____
Schulleiter/in (OGS):	_____

Die Unterzeichner stimmen den Qualitätskriterien einer qualifizierten und professionellen Ausbildung zu und verpflichten sich diese in ihren Einrichtungen umzusetzen.

Wir erklären, dass wir die im folgenden aufgelisteten Qualitätskriterien in unserer Einrichtung, im Erzbischöflichen Berufskolleg Neuss, Abt. Marienhaus, erfüllen und in der Ausbildung der Absolventen des Erzbischöflichen Berufskolleg Neuss, Abt. Marienhaus anwenden, oder mit dem Erzbischöflichen Berufskolleg Neuss, Abt. Marienhaus zwecks Klärung im Einzelfall den spez. Anforderungen entsprechend abstimmen und vereinbaren.

**Der Träger** stimmt dem Praktikanteneinsatz zu und übernimmt damit auch die Verantwortung für angemessene Rahmen- und Inhaltsbedingungen des Praxisanleitungsprozesses wie z. B.

- ▶ Freistellung der Praxisanleiter für Fortbildung und Austausch mit der Schule (z.B. Teilnahme am wissenschaftl. Forum des EBK Neuss)
- ▶ Förderung und Unterstützung der Weiterqualifizierung von Praxisanleitern
- ▶ ggf. Angebot und Unterstützung (Kosten, Arbeitszeit etc.) von Supervision der Praxisanleiter
- ▶ Zeitbudget für die Praxisanleiter innerhalb der Arbeitszeit, das ausschließlich der Anleitung der Absolventen zugutekommt oder ein entsprechender Ausgleich für Mehrarbeit

**Qualifiziertes Personal** als Praxisanleitung

- ▶ berufl. Qualifikation (Erzieherin, Sozialpädagogin etc.)
- ▶ Berufserfahrung (BASS, Bereinigte Amtliche Sammlung der Schulvorschriften NRW, mind. 3 Jahre)
- ▶ möglichst zertifizierte Qualifizierung als Praxisanleiter
- ▶ tägliche Anwesenheit in der Einrichtung (oder Einzelfallabklärung)

- ▶ persönliches Interesse an Ausbildung und Anleitung, persönliches Engagement, hohes Maß an Selbst- und Sozialkompetenz
- ▶ fachspez. Fortbildungen (Methodenkompetenz, Selbst-, Sozial- und Fachkompetenz)

**Vernetzung von Schule und Praxis** als jeweilige Ausbildungsorte, z.B.

- ▶ je nach Praktikumsart und –Dauer obligatorische Arbeitstreffen in Form von Praxisanleiter-, Austausch-, oder Infotreffen, die sich an den Rahmen- und Zeitbedingungen der jeweiligen Einrichtung orientieren.
- ▶ Beteiligung der Praxisanleiter an einzelnen Sequenzen der Studienwochen im Berufspraktikum der Absolventen, Fortbildungs- oder Praxisinformationstagen usw.

**Die Einrichtungsleitung (KITA), Einrichtungsleitung und Schulleitung (OGS)**, schaffen vor Ort die Rahmenbedingungen für die Absolventen und die Durchführung des Praktikums. Die Einrichtungsleitung (KITA), die pädagogische Leitung (OGS) und/oder Schulleitung (OGS) gewährleisten den dienstlichen „Freiraum“ für den Praxisanleiter und den Anleitungsprozess.

Darüber hinaus steht die Einrichtungsleitung (KITA), die pädagogische Leitung (OGS) und/oder Schulleitung (OGS) in der Verantwortung den Prozess der Anleitung zu begleiten. Die Leitung der Einrichtung steht sowohl mit den Absolventen als auch den Praxisanleitern in direktem und regelmäßigem Austausch und macht sich selber ein Bild von den Leistungen der Absolventen. Durch das Wahrnehmen der Situation der Praxisanleiter als auch der Situation der Absolventen im Anleitungsprozess kann die Einrichtungsleitung situativ Hilfe und Unterstützung einbringen.

- ▶ Es findet über **Ausbildungs- und Anleitungsinhalte** ein Austausch mit dem EBK Neuss, Abt. Marienhaus statt.

- ▶ Die Arbeit der Einrichtung ist konzeptionell abgesichert. Die **Konzeption** der Einrichtung ist u.a. Bestandteil des Anleitungs- und Ausbildungsprozesses.
- ▶ Die Einrichtung als Ausbildungsort und damit der Anspruch eine qualifizierte Ausbildung von PraktikantenInnen zu gewährleisten und zu ermöglichen ist konzeptionell festgeschrieben.

Die konkreten Aufgaben und situativen Bedingungen einer spezifischen Praktikumsform (Tages-, Teilzeit-, Block- und Berufspraktikum) finden ihre Umsetzung entsprechend der jeweiligen Vorgaben seitens des EBK Neuss. Die notwendigen Informationen, Aufgabenstellungen, Hinweise bezüglich der angemessenen Durchführung des Praktikums werden der Einrichtung vor Beginn des Praktikums zur Verfügung gestellt.

Spezifische Ansprüche und Aufgaben, anzuwenden entsprechend dem jeweiligen Ausbildungsstand, Praktikumsform, schulischen Anforderungen und Absprachen mit Schule, können sein:

- ein hohes Maß an Eigenverantwortung von den Absolventen zu verlangen und einzufordern
- den Absolventen klare Aufträge für ihre praktischen Übungen zu geben
- den Absolventen, entsprechend ihrem Ausbildungsstand, einen umfassenden Einblick in das Berufsfeld zu geben und Mitarbeit und eigene Übungsmöglichkeiten im Praxisalltag anzuregen und zu ermöglichen
- die Absolventen zu Beginn des Anleitungsprozesses mit der Einrichtung, dem Team und der Konzeption bekannt zu machen
- den Absolventen die Teilnahme an Teamsitzungen, Elternabenden, Elterngesprächen usw. zu ermöglichen, sie an hausinternen Fortbildungen teilnehmen zu lassen, wenn es dem Ausbildungsstand entspricht und der praktischen Ausbildung förderlich ist
- den Absolventen in regelmäßigen Abständen für ein übergreifendes Reflexionsgespräch (Überprüfung der Entwicklungsziele bzw. –aufgaben, didaktische Planung etc.) zur Verfügung zu stehen
- den Absolventen konstruktive Rückmeldung im pädagogischen Alltag zu geben
- die abgesprochenen Besuchstermine, die sich, wenn seitens des EBK Neuss möglich, am pädagogischen Ablauf der KITA, OGS etc. orientieren, den Lehrkräften zu ermöglichen und bei Krankheit oder Abwesenheit der Praxisanleiterin eine Vertretung zu benennen
- an den von der Schule angebotenen Praxisanleitungsstreffen teilzunehmen
- den Absolventen so häufig wie möglich Hospitationen bei den Praxisanleitern oder bei Kollegen im Rahmen von Aktionen mit Kindern und Jugendlichen anzubieten
- die von der Schule benötigten Gutachten über die Praktikumszeit rechtzeitig mit den Absolventen (unter den Aspekten der Selbst- und Fremdwahrnehmung) zu besprechen und der Schule fristgemäß zukommen zu lassen
- Probleme, Fragen etc. in unmittelbarem Austausch mit dem EBK Neuss, Abt. Marienhaus zu klären

Das **Erzbischöfliche Berufskolleg Neuss, Abt. Marienhaus**, schafft innerhalb der schulischen Ausbildung, in der schulischen Vorbereitungsphase des jeweiligen Praktikums, die inhaltlichen, fachtheoretischen und organisatorischen Voraussetzungen für die erfolgreiche Durchführung des Praktikums.

Dazu gehört u.a.

- eine Lehrkraft des EBK zu benennen, die für den Austausch mit und die Rückmeldungen aus der Praxis verbindlich anzusprechen ist, um damit einen kurzen Kommunikationsweg zwischen Schule und Praxis zu ermöglichen

- der Praxis zu Beginn des Praktikums einen Ausbildungsplan zur Verfügung zu stellen, der den jeweiligen Ausbildungsstand verdeutlicht und zu einer größeren Transparenz der praxisrelevanten schulischen Lerninhalte führen soll
- mindestens einmal pro Ausbildungsjahr Praxisanleitertreffen durchzuführen, in denen eine inhaltliche Auseinandersetzung mit den Anforderungen an die praktische Ausbildung möglich ist
- ein hohes Maß an Eigenverantwortung von den Studierenden zu verlangen und einzufordern
- den Studierenden zu Beginn und bei Bedarf während des Ausbildungsjahres klare Aufgabenstellungen mitzugeben, die für die Einrichtung, die Praxisanleiterinnen in Schriftform vorliegen bzw. jederzeit auf der Moodle-Plattform des EBK Neuss zur Verfügung stehen
- die Termine für die Praxisbesuche so früh wie möglich zu vereinbaren und pünktlich (15 Minuten Karenzzeit) einzuhalten
- die Praxisbesuche im Lehrerkollegium des EBK so abzustimmen, dass innerhalb eines Bildungsganges ein hohes Maß an Übereinstimmung in den Anforderungen und der Durchführung eines Praxisbesuches gegeben ist
- eine zeitnahe Rückmeldung bei Anfragen durch die sozialpädagogische Einrichtung zu geben

Die Vereinbarung ist durch den Praxisbeirat des Erzbischöflichen Berufskollegs Neuss, Abt. Marienhaus (Trägervertreter, Fachberatungen, Leiterinnen von Einrichtungen, Bildungsgangleitungen EBK Neuss, Praxisbeauftragter, Schulleitung) erarbeitet und verabschiedet worden.

Die Vereinbarung wird zwischen dem EBK Neuss, Abt. Marienhaus, dem Träger der Einrichtung, der Schulleitung (OGS) und/oder pädagogische Leitung (OGS) und der Einrichtungsleitung geschlossen. Sie besitzt eine Laufzeit von drei Jahren mit der Wiedervorlage bei allen beteiligten Partnern nach zwei Jahren. Hier soll die Vereinbarung geprüft, bewertet und wenn nötig in einen neuen Klärungsprozess gebracht werden. Bringt keiner der Vereinbarungspartner nach Ende der Laufzeit Veränderungswünsche, Ergänzungen oder Klärungsbedarf ein, verlängert sich die Laufzeit der Vereinbarung automatisch um ein Jahr.

Die Kooperationsvereinbarung kann von jedem Vereinbarungspartner gekündigt werden. Die Kündigung erfolgt formlos, ohne Angabe von Gründen und schriftlich. Eine Kündigungsfrist besteht nicht. Es gilt nur die Bedingung, dass eine Kündigung immer nur zum Ende eines laufenden Praktikumsprozesses erfolgen kann.

Hiermit erklären wir uns bereit, die Verpflichtungen für eine qualifizierte und professionelle Ausbildung einzuhalten und umzusetzen.

---

Ort, Datum Unterschrift Träger/Trägervertreter

---

Ort, Datum Unterschrift Einrichtungsleiterin

---

Ort, Datum Unterschrift Schulleitung (OGS), Pädagogische Leitung (OGS)

---

Ort, Datum Unterschrift EBK, Neuss, Abt. Marienhaus



## ESF-Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas“

### Erfahrungen sammeln, übertragen und nachhaltig Wirkung entfalten

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

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

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

Die Erfahrungen aus den Modellprojekten werden überregional an Kita-Träger weitergegeben. Inhaltlich begleitet und beraten werden die Verantwortlichen des Modellprogramms von Experten/innen der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“, die an die Katholische Hochschule für Sozialwesen in Berlin angegliedert ist.

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

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

Mehr Informationen unter:

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

[www.koordination-maennerinkitas.de](http://www.koordination-maennerinkitas.de) und [www.esf-regiestelle.eu](http://www.esf-regiestelle.eu)

gefördert von:

