

Jungen und Männer für den Erzieherberuf gewinnen

>> Analysen, Projekte und Materialien

Koordinationsstelle „Männer in KITAS“ (Hg.)

Jungen und Männer für den Erzieherberuf gewinnen – Analysen, Projekte und Materialien

Handreichung für die Praxis

Impressum

Herausgeberin:

Koordinationsstelle „Männer in KITAS“
Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin
Köpenicker Allee 39-57 / D – 10318 Berlin

E-Mail: office@koordination-maennerinkitas.de
<http://www.koordination-maennerinkitas.de>

Team der Koordinationsstelle „Männer in KITAS“:

Projektleitung: Prof. Dr. phil. Stephan Höyng
Koordination und fachliche Leitung: Michael Cremers, Dr. Anette Dietrich, Jens Krabel, Sandra Schulte
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Sandra Schulte, Dana Unkart
Projektassistent: Nicola Schmidt, Dana Unkart

Beteiligte Einrichtungen, Autorinnen und Autoren:

siehe Verzeichnis der Autorinnen und Autoren am Ende dieser Veröffentlichung.

Redaktion: Michael Cremers
Endredaktion: Michael Cremers, Dr. Anette Dietrich, Jens Krabel, Sandra Schulte (V. i. S. d. P.)
Lektorat: Dr. Petra Schilling
Organisation: Nicola Schmidt, Sandra Schulte, Dana Unkart
Grafische Gestaltung: Stefan Kleber, Zone 35
Produktion: hinkelsteindruck soz. GmbH, Berlin
Vertrieb: Koordinationsstelle „Männer in KITAS“
Download unter <http://www.koordination-maennerinkitas.de>

Vervielfältigung unter Angabe der Quelle erwünscht.
Alle weiteren Rechte vorbehalten.

Dezember 2013 © Koordinationsstelle „Männer in KITAS“

Koordinationsstelle „Männer in KITAS“

Die Koordinationsstelle „Männer in KITAS“ wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert und ist an die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin angegliedert. Ihre zentralen Aufgaben sind Information, Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit und strategische Beratung von Interessensvertreterinnen und -vertretern aus Politik und Praxis.

ESF-Modellprogramm ‚MEHR Männer in KITAS‘

Das ESF-Modellprogramm ‚MEHR Männer in KITAS‘ wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und ist Teil des gleichstellungspolitischen Bundesprogramms ‚MEHR Männer in KITAS‘. Das Programm soll dazu beitragen, den Anteil männlicher Fachkräfte in KITAS mittelfristig auf 20 Prozent zu erhöhen.

<http://www.koordination-maennerinkitas.de/modellprojekte>

Die Maßnahme wird aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union (ESF) kofinanziert. Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmerinnen- und Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Geschlechtliche Segregation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt	8
2.1 Die Berufsberatung für das Thema Geschlecht sensibilisieren	14
2.2 Geschlechterthemen in den Lehrplänen der Fachschulen	17
3. Ausbildungswege in den Erzieherinnen- und Erzieherberuf	20
3.1 Durch den Zivildienst fand ich den Weg zum Erzieher	20
3.2 Als Quereinsteiger in die Kindertagesstätte	22
4. Möglichkeiten der Werbung für den Erzieherinnen- und Erzieherberuf	25
4.1 Anerkennung und Wertschätzung für den Erzieherinnen- und Erzieherberuf – Idee und Praxis des ‚Profession Branding‘	25
4.2 Werbeveranstaltungen in der Schule	33
4.3 Das Konzept der Werbeerzieherin und des Werbeerziehers	35
4.4 Mobile Berufsorientierung I & II	35
5. Möglichkeiten, den Erzieherinnen- und Erzieherberuf im schulischen Kontext kennenzulernen	36
5.1 ‚Boys‘Day‘ – Jungenzukunftstag	36
5.2 Projekt ‚Soziale Jungs‘	37
5.3 Schulpraktika	37
5.4 Die Kooperation zwischen Kindertagesstätte und Schule ist oft gar nicht so einfach	38
5.5 Berufsperspektive ‚Kita‘ – Jungen (und Mädchen) für praktische Erfahrungen in Kitas interessieren ..	41
5.6 ‚Kids at work‘ – Anregungen für Unterrichtsangebote	43
5.7 Begleitung schulischer Praktika – Praxismaterialien für Fachkräfte aus Kita und Schule	44
6. Möglichkeiten der praktischen Erprobung im Rahmen von Freiwilligendiensten	46
7. Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	52
8. Projekte im ESF-Modellprogramm ‚MEHR Männer in Kitas‘	53



1. Einleitung

Das Team der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Modellprojekte und der Koordinationsstelle haben in den letzten drei Jahren im Rahmen der bundesweiten Gesamtinitiative ‚Mehr Männer in Kitas‘ das Ziel verfolgt, den Männeranteil in Kindertagesstätten zu steigern.

Es gibt vielfältige Gründe dafür, dass hier bislang der Männeranteil so gering gewesen ist und nur wenige Männer den Erzieherberuf für sich entdeckt haben. Hervorzuheben ist v. a. eine traditionelle Geschlechterordnung mit einem entsprechend segregierten Arbeits- und Ausbildungsmarkt (Cremers 2012; Cremers/Krabel 2013). Im Zusammenhang mit dieser Geschlechterordnung stehen geschlechterstereotype Rollenbilder und -erwartungen, die sich auch auf den Prozess der Berufswahlorientierung (inklusive elterliche und institutionelle Berufsberatung) auswirken und in der Regel dazu führen, dass junge Männer auf klassische Berufsbiografien zurückgreifen (Cremers 2012).

Daraus folgt, dass Jungen und junge Männer bei traditionellen und geschlechtsunsensiblen Angeboten der beruflichen Orientierung nur selten mit sozialen Berufen und/oder mit Männern, die in sozialen Berufen tätig sind, in Berührung kommen. Sie werden in der Regel nicht darauf aufmerksam gemacht und können deswegen auch nicht neugierig auf diesen Berufszweig werden. Dies wäre aber die Grundlage dafür, dass männliche Berufssuchende die Professionen ‚Erzieher‘, ‚Sozialpädagoge‘, ‚Alten- oder Krankenpfleger‘ überhaupt erst einmal als reale Option für die eigene berufliche Zukunft erkennen (Schiltz 2012).

Interesse wecken – junge Männer gewinnen

„Ja, ich weiß nicht, Erzieher ist auch was für mich. Ich will im Krankenhaus oder im Kindergarten arbeiten; mir ist es egal, Hauptsache soziale Arbeit.“

(Realschüler während einer Gruppendiskussion im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts ‚Neue Wege für Jungs‘)

Projekte wie der ‚Boys‘Day‘, die ‚Neuen Wege für Jungs‘, ‚Soziale Jungs‘ und ‚Was für Jungs‘ sowie die Erfahrungen mit den verschiedenen Freiwilligendiensten im sozialen Bereich zeigen, dass Maßnahmen, mit denen Jungen und junge Männer für soziale und pädagogische Berufe gewonnen werden sollen, erfolgreich sein können! (Cremers 2012; vgl. hierzu auch Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ 2013)

Deutlich ist auch, dass mehr Jungen und junge Männer als allgemein angenommen, Erfahrungen, die sie im Rahmen der oben genannten Projekte sammeln konnten, als äußerst positiv bewerten und sich sehr gut vorstellen können, zukünftig als Erzieher in einer Kindertagesstätte oder in einem anderen sozialen und pädagogischen Beruf zu arbeiten (Cremers/Diaz 2012).

Darüber hinaus zeigen die Erfahrungen, die im Rahmen der Modellprojekte gesammelt wurden, wie erfolgreich die Strategie umgesetzt wurde, die darin bestand, Jungen und junge Männer „mit kitaerfahrenen Männern sowie mit dem Kitaalltag“ (Heider-Winter/Hamm 2013, S. 44) in Berührung zu bringen und diese für den Beruf des Erziehers zu interessieren.

„Durch den persönlichen Kontakt kann man die Zielgruppe direkter und leichter auf emotionaler Ebene erreichen. Das zeigen die positiven Erfahrungen bei vielen Modellprojekten. Besonders die Präsenz von männlichen Erziehern kristallisierte sich als Erfolgsgarant heraus. Diese gehen am Messestand unbefangen mit jungen Menschen in den Kontakt und können den Beruf aus eigener Erfahrung authentisch und überzeugend beschreiben. Zugleich bietet sich so für Jugendliche eine der wenigen Möglichkeiten, überhaupt mal einen männlichen Kitaerzieher ‚live‘ zu erleben und sich so von Klischees oder Vorurteilen zu befreien. Da Männer schon in der frühkindlichen Bildung selten vertreten sind, sind sie in der Berufsorientierung noch rarer zu finden. Der Seltenheitswert verschafft ihnen somit einen gewissen ‚Exotenstatus‘ und das sorgt für Aufmerksamkeit – bei Jugendlichen nicht leicht zu erreichen.“ (Heider-Winter/Hamm 2013, S. 45)

Diese Erfahrungen stimmen sehr hoffnungsvoll, wenn auch außer Frage steht, dass die Realisierung des Wunsches nach mehr männlichen Fachkräften in Kitas noch mit sehr viel Arbeit und gesellschaftlichem Wandel verbunden ist.

Die zunehmend wichtige Bedeutung des Freiwilligendienstes

Bis ins Jahr 2010 galt der Zivildienst in einer sozialen Einrichtung als einer der wesentlichen Zugänge von jungen Männern zum Feld der sozialen und pädagogischen Arbeit insgesamt und damit auch zum Arbeitsfeld Kindertagesstätte. Inzwischen ist der Wehersatzdienst jedoch ebenso Geschichte wie der Wehrdienst.

Daher gewinnen Freiwilligendienste, die Jungen und Männern eine Tätigkeit in sozialen und pädagogischen Feldern wie auch in Kindertagesstätten ermöglichen, zunehmend an Bedeutung. Ob nun Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Bundesfreiwilligendienst (BFD) oder spezifische Angebote einzelner Träger – im Mittelpunkt steht immer das Erleben des Berufsalltags und die Möglichkeit, sich selbst und seine eigenen Fähigkeiten darin zu erproben. Deshalb können FSJ, BFD & Co. eine geeignete Möglichkeit sein, die berufliche Orientierung zu vertiefen und Perspektiven für die eigene berufliche Zukunft in der sozialen Arbeit zu erfahren. Auch Träger von Freiwilligenstellen sowie die Einsatzstellen vor Ort können von Freiwilligendiensten profitieren, denn sie bieten zudem die Möglichkeit, zukünftige Fachkräfte frühzeitig kennenzulernen, sie in ihrem Ausbildungsweg zu begleiten und zu fördern (vgl. hierzu auch den Beitrag von Pablo Andreae).

Vor diesem Hintergrund erscheint es zielführend, im Rahmen einer geschlechtersensiblen Berufswahlorientierung gerade auch Jungen und junge Männer für Freiwilligendienste zu interessieren.



Entsprechend der Bedeutung von Freiwilligendiensten haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Modellprojekte und der Koordinationsstelle bereits 2011 die weiter oben erwähnte Praxishandreichung zu diesem Thema für Kitas und Träger von Kitas herausgegeben, die aktuell, im vorliegenden Schuber, in der 3. überarbeiteten Auflage erscheint (Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ 2013).

Was finden Sie in der vorliegenden Handreichung?

Diese Handreichung ist im Rahmen des ESF-Modellprogramms ‚MEHR Männer in Kitas‘ entstanden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Modellprojekte und der Koordinationsstelle möchten mit dieser Handreichung dazu ermutigen, möglichst viele Menschen im Allgemeinen und Jungen und junge Männer im Besonderen für eine berufliche Tätigkeit in Kindertagesstätten zu interessieren oder gar zu begeistern.

In der vorliegenden Handreichung werden:

- » geschlechtsbezogene Differenzen bei jungen Frauen und jungen Männern in Bezug auf Vorstellungen von Beruf und Lebenslauf beschrieben
- » mögliche Ausbildungswege in den Beruf des Erziehers/der Erzieherin vorgestellt
- » Erfahrungen geteilt, mit denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Modellprojekte in den letzten drei Jahren erfolgreich für eine berufliche Tätigkeit als Erzieher oder Erzieherin in Kindertagesstätten geworben haben
- » Möglichkeiten aufgezeigt, wie der Beruf des Erziehers/der Erzieherin im schulischen Kontext kennengelernt werden kann.

Darüber hinaus findet sich im Anhang der Handreichung eine vom Hamburger Netzwerk ‚MEHR Männer in Kitas‘ erstellte DVD mit didaktischen und methodischen Praxismaterialien zum Thema Berufsorientierung. Diese sind in erster Linie für die Durchführung von Schulpraktika erarbeitet worden und richten sich an Fachkräfte aus den beiden Lernorten Schule und Kita.

Insgesamt betrachten wir die vorliegende Handreichung zur ‚Gewinnung von Jungen und Männern für den Erzieherberuf‘ als Ergänzung zu bisher schon vielfältig vorhandenen schulischen und außerschulischen Materialien, die in den einzelnen Schulen und auch in den Kitas z. B. im Rahmen von Praktika oder Veranstaltungen zum ‚Boys‘Day‘ oder zu den ‚Neuen Wegen für Jungs‘ verwendet werden.

Literaturtipps:

Beirat Jungenpolitik (Hg.) (2013). Jungen und ihre Lebenswelten – Vielfalt als Chance und Herausforderung. Opladen, Berlin, Toronto.

Cremers, Michael (2012). Boys' Day – Jungen-Zukunftstag. Neue Wege in der Berufsorientierung und im Lebensverlauf von Jungen. Hg. vom Kompetenzzentrum für Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. Bielefeld.

Cremers, Michael/Diaz, Miguel (2012). „... mir ist es egal, Hauptsache soziale Arbeit.“ – Neue Wege für Jungen in der Berufswahl. In: Cremers, Michael/Höyng, Stephan/Krabel, Jens/Rohrmann, Tim (Hg.). Männer in Kitas. Opladen, Berlin, Toronto, S. 29-44.

Cremers, Michael/Krabel, Jens (2013). Was sollen Männer in Kitas? Eine Erörterung. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. Berlin.

Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hg.) (2013). Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges Soziales Jahr und Schülerpraktika. Handreichung für die Praxis. Berlin.

Heider-Winter, Cornelia/ Hamm, Birgit (2013). Best Practice für ‚MEHR Männer in Kitas‘ – Presse- und Öffentlichkeitsarbeit als unverzichtbares Element. In: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hg.). Öffentlichkeitsarbeit. Handreichung für die Praxis. Berlin.

Puhmann, Angelika (2012). Berufsorientierung junger Männer heute. In: Cremers, Michael/Höyng, Stephan/Krabel, Jens/Rohrmann, Tim (Hg.). Männer in Kitas. Opladen, Berlin, Toronto, S. 45-56.

Schiltz, Alexandra (2012). Berufliche Beratung als Instrument der Gleichstellungspolitik – Modernisierungsbedarfe in der Berufsberatung. In: Cremers, Michael/Höyng, Stephan/Krabel, Jens/Rohrmann, Tim (Hg.). Männer in Kitas. Opladen, Berlin, Toronto, S. 69-83.



2. Geschlechtliche Segregation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Michael Cremers

In der Bundesrepublik Deutschland sind 3 verschiedene Wege zur Berufsausbildung vorgesehen:

- » die betriebliche Ausbildung
- » die vollzeitschulische Ausbildung
- » das Studium.

Die betriebliche Ausbildung beruht auf dem dualen System der praktischen Ausbildung im Betrieb einerseits und der theoretischen Ausbildung in der Berufsschule andererseits. Stellen Ausbildungsbetriebe nicht genügend Lehrstellen zur Verfügung, kann die Ausbildung überbetrieblich bzw. außerbetrieblich (d. h. öffentlich durch von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Bundesländer-Programme finanziert) organisiert werden. Seit 1992 ist der Anteil derjenigen, die an solchen Maßnahmen teilgenommen haben oder teilnehmen mussten, deutlich gestiegen (BMBF 2010, S. 23).

Im dualen System werden insgesamt deutlich mehr junge Männer als junge Frauen ausgebildet, wenn auch mittlerweile die Mehrheit der jungen Frauen eines Abschlussjahrs eine Ausbildung im dualen System beginnt. In der überbetrieblichen bzw. außerbetrieblichen Ausbildung ist der Frauenanteil noch geringer als im dualen Ausbildungssystem (vgl. Pimminger 2010, S. 8).

Der zweite Weg der Berufsausbildung ist die vollzeitschulische Ausbildung, die an Berufsfachschulen und Schulen des Gesundheitswesens durchgeführt wird und gemessen an der Zahl der Auszubildenden einen deutlich geringeren Stellenwert einnimmt als die Ausbildung im dualen System. In der schulischen Ausbildung sind grundsätzlich mehr junge Frauen als Männer vertreten, wobei Erstere häufiger in eine schulische Ausbildung ausweichen müssen als Letztere (vgl. Pimminger 2010, S. 8).

Anders als bei den vollzeitschulischen Ausbildungen, in denen oft Schulgebühren erhoben werden, ist die Ausbildungsvergütung ein fester und zumeist tariflich abgesicherter Bestandteil der betrieblichen Ausbildung. Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen bestehen erhebliche Unterschiede in der Entlohnung. Die Ausbildungen mit den höchsten Vergütungen sind in der Regel typisch männlich, während sich die niedrigsten Vergütungen in einigen typischen Frauenberufen finden lassen (vgl. BIBB 2010: Datenbank Ausbildungsvergütung).

Ein Studium als dritte Möglichkeit zur Qualifizierung für einen Beruf wird mittlerweile von annähernd gleich vielen Frauen und Männern absolviert.

Geschlechtsbezogene Differenzen in Bezug auf Vorstellungen von Zukunft, Beruf und Lebenslauf

Bereits in der Kindheit entwickeln Mädchen und Jungen Vorstellungen von ihrem späteren Beruf. Je früher Kinder befragt werden, desto geschlechtsstereotyper sind die Antworten.

Mädchen präferieren im Alter von 10 bis 14 Jahren soziale Berufe oder wollen Schauspielerin, Sängerin oder Tänzerin werden. Jungen dieses Alters träumen häufig von einem Leben als Fußballprofi, Rennfahrer, Polizist, Soldat oder von technischen Berufen.

Abb. 1: Traumberufe von Jungen und Mädchen (Angaben in Prozent)

	Jungen	Mädchen
4. Klasse	1. Polizist/Soldat (19) 2. Fußballprofi (15) 3. andere Sportler (8) 4. Luft-/Raumfahrer (7)	1. Ärztin (22) 2. Lehrerin (9) 3. Erzieherin (6) 4. Krankenschwester (6)
5. Klasse	1. Polizist/Soldat (14) 2. Fußballprofi (11) 3. andere Sportler (6) 4. Techn. Handwerker (6)	1. Ärztin (18) 2. Künstlerin (8) 3. Beruf mit Tieren (7) 4. Krankenschwester (7)
6. Klasse	1. Polizist/Soldat (11) 2. Fußballprofi (11) 3. Techn. Handwerker (8) 4. Kaufmann (7)	1. Ärztin (12) 2. Krankenschwester (9) 3. Erzieherin (8) 4. Künstlerin (7)
7. Klasse	1. Techn. Handwerker (13) 2. Polizist/Soldat (12) 3. Fußballprofi (10) 4. Computerfachmann (8)	1. Ärztin (12) 2. Erzieherin (9) 3. Krankenschwester (8) 4. Lehrerin (7)

Quelle: Walper/Schröder 2002, S. 119; Abdruck in: Cornelißen/Gille 2005, S. 7 (überarbeitete Fassung)

Je älter die Kinder werden, desto häufiger revidieren Jungen und Mädchen ihre Vorstellungen von Zukunft, Beruf und Lebenslauf, „teils weil sie mit zunehmendem Alter ein breiteres Spektrum wahrnehmen und sich ihre Wünsche dadurch verändern, teils weil sie ihre eigenen Potenziale und Zukunftschancen im Laufe der Jahre realistischer einschätzen und nicht erreichbare Ziele aufgeben.“ (Cornelißen/Gille 2005, S. 1)

Jugendliche orientieren sich auf der Suche nach einem passenden Beruf zunehmend an den Möglichkeiten, die ihnen ihre schulische Ausbildung bietet, und passen sich den vorliegenden Ausbildungs- und Beschäftigungsoptionen, d. h. den Bedingungen des Arbeitsmarkts, an (vgl. Stürzer 2005, S. 46).



Allerdings können nicht alle Jugendlichen ihre Berufswahl verwirklichen, denn „die Verknappung des Angebots verlangt Konzessionen oder Flexibilität schon bei der Berufssuche“ (Heinz 2002, S. 601). Dies beweist auch die Tatsache, dass es sich ein erheblicher Teil der Jugendlichen vorstellen kann, in einem beliebigen Beruf ausgebildet zu werden (vgl. Heinz 2002, S. 601).

Auch wenn Jungen und Mädchen mit dem Heranwachsen ihre Vorstellungen von Zukunft, Beruf und Lebenslauf revidieren, zeigt ein Blick in die aktuelle Ausbildungsstatistik, dass geschlechterstereotype Einstellungen nicht nur in den kindlichen Berufswünschen, sondern auch in der tatsächlichen Ausbildungsorientierung der Jugendlichen und Heranwachsenden zu finden sind. Mädchen und junge Frauen bevorzugen eher Berufsfelder, in denen gestalterisch-kreative oder sozial-kommunikative Tätigkeiten im Vordergrund stehen, und weniger die Bereiche, in denen in erster Linie technische Anforderungen gestellt werden. Für die jungen Männer gilt im Hinblick auf diese beiden Aspekte das Gegenteil (Krewerth/Leppelmeier/Ulrich 2004, S. 129; BMBF 2010, S. 19).

Unterschiedliche Schwerpunkte werden auch in der schulischen Ausbildung gelegt: Während Frauen sich eher in den personenbezogenen Sparten des Gesundheitssektors, der Pflege, der Erziehung sowie in medizinischen und kaufmännischen Assistenzberufen ausbilden lassen, interessieren sich junge Männer hauptsächlich für Wirtschaftsinformatik und technische Ausbildungen, z. B. für Kommunikations- und Informationsberufe aus dem IT-Bereich. Der Aufstieg dieser Branche und der Abbau des Lehrstellenangebots in der betrieblichen Ausbildung sind für die Verdreifachung des Anteils der männlichen Schüler in der vollzeitschulischen Ausbildung seit 1992 verantwortlich (vgl. Stürzer 2005, S. 52ff.; Pimminger 2010).

Auch bei der Studienfachwahl liegen geschlechtertypische Unterschiede zwischen Studenten und Studentinnen vor. So sind in den naturwissenschaftlichen Studiengängen, den Ingenieurwissenschaften und den Studiengängen der Fertigungstechniken der Frauenanteil und in den Bereichen Sozialwesen, Erziehung und Sprachen der Männeranteil weiterhin sehr gering.

Die Geschlechtersegregation wird zum einen durch Selektionsmechanismen des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts erzeugt und gefestigt, also bspw. dadurch, dass die Berufsausbildung sich in ein duales System auf der einen Seite und eine schulische Ausbildung auf der anderen Seite untergliedert und junge Männer in der Regel auf eine größere Auswahl von Berufen im dualen System zurückgreifen (können), die männlich konnotiert und besser bezahlt sind. Aber sie entsteht auch dadurch, dass Betriebe häufiger Bewerberinnen und Bewerber annehmen, die zum jeweils dominierenden Geschlecht in der entsprechenden Berufsgruppe gehören (Stürzer 2005, S. 91; Pimminger 2010) oder Berufsberaterinnen und Berater entsprechend geschlechterstereotyp beraten (Schiltz 2012).

Zum anderen wird die Geschlechtersegregation auch durch kulturelle Geschlechterstereotype, die die jungen Männer und Frauen verinnerlicht haben, immer wieder aufs Neue reproduziert (Cornelißen/Gille 2005, S. 8; Pimminger 2010).

So verwundert es bspw. nicht, dass der Umgang mit Computern eine Domäne von Jungen und Männern ist, ob nun privat in der Freizeit oder beruflich in der IT-Branche (Deutsche Shell Studie 2000, S. 346; Deutsche Shell Studie 2006, S. 78; Koch-Priewe/Niederbacher/Textor/Zimmermann 2009, S. 59ff.). Technik und Technikkompetenz sind in unserer Kultur eng mit „Männlichkeit“ verknüpft, wie umgekehrt Erziehung und Erziehungskompetenz mit „Weiblichkeit“.

Die gesellschaftliche Konnotation von Naturwissenschaft im Allgemeinen und von Technik im Besonderen führt bspw. bei Lehrkräften, Fachkräften der Berufsberatung sowie Ausbildern und Ausbilderinnen zu spezifischen Erwartungshaltungen gegenüber den Lernenden. Bei Schülern und Absolventen einer solchen Ausbildung wird grundsätzlich Interesse und Kompetenz vorausgesetzt, bei Schülerinnen und Absolventinnen hingegen wird beides bestenfalls im Ausnahmefall unterstellt (vgl. beispielhaft Budde/Faultstich-Wieland 2005; Schiltz 2012). Für die frühkindliche Erziehung und Bildung ebenso wie für pflegerische Tätigkeiten gilt dies wiederum spiegelverkehrt.

Auch Berufsbezeichnungen beeinflussen das Berufswahlverhalten und tragen zu einer geschlechterstereotypen Auswahl des Ausbildungsberufs bei (Krewerth/Leppelmeier/Ulrich 2004). Berufsbezeichnungen erfüllen bei der Berufswahl von Jugendlichen 3 wichtige Funktionen:

- » Signalfunktion: Berufsbezeichnungen lösen bei den Jugendlichen Vorstellungen zu den Tätigkeiten, Inhalten und Anforderungen der jeweiligen Berufe aus.
- » Selektionsfunktion: Da eine umfassende Kenntnis aller Ausbildungsberufe nahezu unmöglich ist, fungieren Berufsbezeichnungen als Filter.
- » Selbstdarstellungsfunktion: Jugendliche achten bei der Auswahl ihres Berufs nicht nur darauf, welche Tätigkeiten und Inhalte mit dem ausgewählten Beruf verbunden sind, sondern auch darauf, wie das soziale Nahumfeld – vor allem die Peergroup – auf die jeweiligen Berufsbezeichnungen reagiert. Entscheidend ist für die meisten Jugendlichen, ob der gewählte Beruf die eigene Außendarstellung verbessern kann.

Wie bedeutsam die Selektionsfunktion, also die Berufsbezeichnung für die Orientierung der Jugendlichen sein kann, hat bspw. der neu geschaffene Ausbildungsberuf ‚Mediengestalterin und Mediengestalter für Digital- und Printmedien‘ gezeigt, in dem die alten Berufe ‚Schriftsetzerin und Schriftsetzer‘ sowie ‚Reproherstellerin und -hersteller‘ aufgegangen sind. Der neue Name hat dazu geführt, dass dieser Beruf mittlerweile zu den begehrtesten überhaupt zählt.

Deshalb wäre durchaus zu hinterfragen, ob die Berufsbezeichnung ‚Erzieherin/Erzieher‘ noch angemessen ist. Frühkindliche pädagogische Fachkraft oder ‚Kindheitspädagogin/Kindheitspädagoge‘ wären mögliche Alternativvorschläge.



Berufsorientierung braucht Geschlechterreflexion

Wie dargelegt ist die Berufswahl nicht unabhängig von stereotypen Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit. Jugendliche und Heranwachsende wählen in der Regel – aus der Vielzahl beruflicher Möglichkeiten – nur jene Berufe, die mit der eigenen Geschlechtszugehörigkeit und entsprechenden Konnotationen zu korrespondieren scheinen (Selektionsfunktion) und im Nahumfeld auf entsprechend positive Reaktionen stoßen (Selbstdarstellungsfunktion). Berufe, die gegengeschlechtlich konnotiert sind, werden als berufliche Option meist ohne genauere Informationen und Kenntnisse schon von vornherein ausgeschlossen, in der Regel aber spätestens dann, wenn das Nahumfeld kritisch bzw. negativ reagiert.

Entsprechend benötigen Jugendliche und junge Erwachsene für ihre Zukunftsgestaltung erstens mehr Informationen über Berufsfelder, die gegengeschlechtlich konnotiert sind, und mehr Erfahrungen in ihnen. Zweitens bedarf es einer geschlechtersensiblen Begleitung, die Handlungsalternativen jenseits einengender Rollenvorstellungen anbietet bzw. die eigenen Berufsvorstellungen auch bei gegengeschlechtlichen Konnotationen des angestrebten Berufs(-felds) stärkt.

Genau dieser Erfahrungsraum wurde vielen Jungen und jungen Männern in den letzten 3 Jahren durch die vielfältigen Angebote der Modellprojekte ermöglicht.

Die traditionelle Berufsorientierung, die als begleitende, präventive und integrative Hilfe die Sicherung sozialer und beruflicher Teilhabe junger Menschen gewährleisten soll, sollte durch eine Beratung zur Lebensplanung ergänzt werden, die Impulse zur Reflexion über Geschlechterverhältnisse gibt, um Jungen Möglichkeiten zur bewussteren Lebensplanung und zur Berücksichtigung von Alternativen zu eröffnen, der einseitigen Fixierung auf Erwerbstätigkeit entgegenzuwirken und bspw. aktive Vaterschaft und Verantwortung für Kinder zu einem Thema für Jungen und junge Männer zu machen (zur notwendigen strukturellen Modernisierung der Berufsberatung im Sinne gleichstellungspolitischer Ziele vgl. Schiltz 2012).

Literatur:

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010.

<http://www.bibb.de/dav>.

BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006). Berufsbildungsbericht. Berlin.

BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010). Berufsbildungsbericht. Berlin.

- Budde, Jürgen/Faulstich-Wieland, Hannelore** (2005). Jungen zwischen Männlichkeit und Schule. In: King, Vera/Flaake, Karin (Hg.). Männliche Adoleszenz. Sozialisation und Bildungsprozesse zwischen Kindheit und Erwachsensein. Frankfurt a. Main, New York, S. 37-53.
- Cremers, Michael** (2012). Boys' Day – Jungen-Zukunftstag. Neue Wege in der Berufsorientierung und im Lebensverlauf von Jungen. Hg. v. Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e. V. Bielefeld.
- Cornelißen, Waltraud/Gille, Martina** (2005). Was ist Mädchen und jungen Frauen für ihre Zukunft wichtig? [online] [http://www.dji.de/bibs/5720_Internet_Lebenswuensche_](http://www.dji.de/bibs/5720_Internet_Lebenswuensche) Frankfurt.pdf (letzter Zugriff: 20.08.2013).
- Deutsche Shell Studie** (2000): Jugend 2000, Bd. 1. Opladen: Leske und Budrich.
- Deutsche Shell Studie** (2006). Jugend 2006. Frankfurt a. Main.
- Heinz, Walter** (2002). Jugend, Ausbildung und Beruf. In: Krüger, Heinz-Hermann/Grunert, Cathleen (Hg.). Handbuch der Kindheits- und Jugendforschung. Opladen.
- Koch-Priewe, Barbara/Niederbacher, Arne/Textor, Anette/Zimmermann, Peter** (2009). Jungen – Sorgenkinder oder Sieger? Ergebnisse einer quantitativen Studie und ihre pädagogischen Implikationen. Wiesbaden.
- Krewerth, Andreas/Leppelmeier, Ingrid/Ulrich, Joachim Gerd** (2004). Der Einfluss von Berufsbezeichnungen auf die Berufswahl: Zentrale Ergebnisse, offene Fragen und Ziele zukünftiger Forschung. In: Krewerth, Andreas/Ulrich, Joachim Gerd/Eberhard, Verena (Hg.). Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Bielefeld, S. 128-138.
- Pimminger, Irene** (2010). Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf. Berlin.
- Puhmann, Angelika** (2012). Berufsorientierung von Jungen heute. In: Cremers, Michael/Höyng, Stephan/Krabel, Jens/Rohrmann, Tim (Hg.). Männer in Kitas. Opladen, Berlin, Toronto, S. 45-56.
- Quenzel, Gudrun/Hurrelmann, Klaus** (2010). Geschlecht und Schulerfolg: Ein soziales Stratifikationsmuster kehrt sich um. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 62/2010, S. 61-91.
- Schiltz, Alexandra** (2012). Berufliche Beratung als Instrument der Gleichstellungspolitik – Modernisierungsbedarfe in der Berufsberatung. In: Cremers, Michael/Höyng, Stephan/Krabel, Jens/Rohrmann, Tim (Hg.). Männer in Kitas. Opladen, Berlin, Toronto, S. 69-83.
- Stürzer, Monica** (2005). Bildung, Ausbildung und Weiterbildung. In: Cornelißen, Waltraud (Hg.). DJI Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin, S. 17-89.
- Walper, Sabine/Schröder, Richard** (2002). Kinder und ihre Zukunft. In: LBS-Initiative Junge Familie (Hg.). Kindheit 2002. Das LBS-Kinderbarometer. Was Kinder wünschen, hoffen und befürchten. Opladen.



2.1 Die Berufsberatung für das Thema Geschlecht sensibilisieren

Die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ im (schriftlichen) Interview mit Marcus Rehn und Andreas Fuchs vom Stuttgarter Modellprojekt des Trägers Konzept-e.

Redaktion: Herr Rehn und Herr Fuchs, Konzept-e hat im Rahmen des Modellprojekts ‚MEHR Männer in Kitas‘ Berufsberaterinnen und Berufsberater fortgebildet. Welche Ziele verfolgten Sie mit der Fortbildung?

Rehn/Fuchs: Wir wollten die Fachkräfte der Berufsberatung über das Berufsbild des Erziehers/der Erzieherin aktuell und differenziert informieren und die möglichen Ausbildungsgänge darstellen. Die theoretische Beschreibung des Berufes, z.B. auf der Website der Bundesagentur für Arbeit, wurde mit den praktischen Anforderungen und Kompetenzen im Alltag verglichen. Bei einer Führung durch eine Kindertagesstätte wurden der konkrete Tagesablauf in einer Kita und die Arbeitsfelder von Erziehern/Erzieherinnen gezeigt.

Mit Blick auf die zentrale Rolle der Beratungsfachkräfte bei der Berufswahl wollten wir männlichen Rollenstereotypen entgegenwirken und deutlich machen, dass aus pädagogischer Sicht Kinder männliche und weibliche Rollenvorbilder brauchen. Außerdem war es unser Ziel, die Vorteile des Berufs aufzuzeigen und zu diskutieren, z. B. dass man viele eigene Interessen und Begabungen einbringen kann.

Redaktion: Zur konkreten Vorgehensweise: Wie haben Sie die Fortbildung umgesetzt und was sollte ein Kitaträger, der eine solche Fortbildung plant, in der konkreten Vorgehensweise beachten?

Rehn/Fuchs: Wir hatten die Regionaldirektion der Arbeitsagentur in Stuttgart bereits 2011 als Kooperationspartner für das Projekt ‚MEHR Männer in Kitas‘ gewinnen können. Im Mai 2012 belieferten wir die Berufsinformationszentren in der Region Stuttgart mit Infomaterial zu unserer Imagekampagne ‚Starke Typen für starke Kinder‘ und zur praxisintegrierten Ausbildung an der Fachschule. Bei diesem Kontakt entstand die Idee, dass die Regionaldirektion eine interne Fortbildung zum Erzieherinnen- und Erzieherberuf anbieten könnte.

Redaktion: Wer sind Ansprechpersonen in den Jobcentern?

Rehn/Fuchs: In Stuttgart gibt es einen Koordinator, der für die Berufsinformationszentren verantwortlich ist: Alexander Maier, Berufs- und Wirtschaftskunde, BiZ-Koordinator, Bereich Markt und Integration. Er kommunizierte das Seminar innerhalb der Regionaldirektion als interne Weiterbildung.

Redaktion: Welchen Vorlauf sollte man einplanen?

Rehn/Fuchs: Man sollte ca. 3 Monate Zeit einplanen.

Redaktion: Wie viele Personen haben an der Fortbildung teilgenommen?

Rehn/Fuchs: Insgesamt haben 18 Personen teilgenommen, davon waren 12 Frauen und 6 Männer. Das durchschnittliche Alter lag zwischen 41 und 55 Jahren.

Redaktion: Wie war der zeitliche Rahmen der Fortbildung?

Rehn/Fuchs: Wir hatten einen Tag von 9 bis 16 Uhr Zeit.

Redaktion: Was waren Inhalte der Fortbildung und wie sind sie aufgenommen worden?

Rehn/Fuchs: Die Inhalte waren:

- » Berufsbild Erzieher
- » Diskussion über geschlechtsbezogene Klischees
- » Arbeitsfelder und Aufgaben von Erzieherinnen und Erziehern und die benötigten Kompetenzen, mit Blick auf den Bildungsplan
- » Vorstellung der Kampagne ‚MEHR Männer in Kitas‘; Gründe, die für mehr männliche Fachkräfte in Kitas sprechen
- » Videobeispiele aus dem Alltag pädagogischer Fachkräfte
- » Einstiege und Wege in den Beruf (Ausbildungsmöglichkeiten in Baden-Württemberg)
- » Aufstiegsmöglichkeiten und Entlohnung im Vergleich zu anderen Berufsfeldern
- » Besichtigung einer Kindertagesstätte.

Insbesondere über bestehende geschlechtsbezogene Klischees wurde sehr kontrovers diskutiert. Bei der Besichtigung der Kindertagesstätte reagierten manche überrascht. Viele hatten seit Jahren keine Kita mehr betreten und sehr veraltete Vorstellungen.

Redaktion: Gab es auch Stolpersteine bei der Fortbildung?

Rehn/Fuchs: Die Gruppe der Berufsberaterinnen und -berater ist sehr heterogen. Man trifft auf Menschen, die aus sehr unterschiedlichen Berufsfeldern kommen, es waren auch Menschen mit pädagogischer Ausbildung darunter, was sich als hilfreich in der Diskussion erwies. Einige der Fortbildungsteilnehmenden haben traditionelle Geschlechtervorstellungen und fragen sich entsprechend, ob der Erzieherberuf für Männer überhaupt ein attraktiver Beruf ist.

Das Feedback (Evaluationsbögen) fiel mit einer Ausnahme positiv aus: Das Thema sowie die Gestaltung des Seminars wurden auf einer Skala von 1 bis 6 mit insgesamt ‚sehr gut‘ bis ‚gut‘ benotet. Folgende Zitate bestätigen das: „guter Austausch“, „sehr informativ“, „die Diskussionen waren offen und hilfreich“.



Redaktion: Welche weiteren Maßnahmen wären aus Ihrer Sicht sinnvoll, um Berufsberaterinnen und Berufsberater dafür zu sensibilisieren, (jungen) Männern den Erzieherberuf nahezubringen?

Rehn/Fuchs: Hospitationen in Kindertagesstätten für die Beratungsfachkräfte wären eine sinnvolle Maßnahme. Die Bilder von Kindertagesstätten und vom pädagogischen Handeln sind oft veraltet und entsprechen nicht dem modernen und professionellen Berufsverständnis von Erzieherinnen und Erziehern. Die Beratung zur Berufswahl sollte geschlechterbewusst erfolgen. Dafür fehlt aber vielen dort beschäftigten Fachkräften die dafür nötige (Gender-)Kompetenz.

Eine enge Kooperation von Bildungsträgern mit Arbeitgeberverbänden und mit der Agentur für Arbeit ist deswegen sinnvoll.

Redaktion: Was wären die ersten Schritte zur Umsetzung der beschriebenen weiteren Maßnahmen?

Rehn/Fuchs: Vernetzte Infoveranstaltungen in Berufsinformationszentren, Fortbildungen im Bereich ‚geschlechtsbezogener Berufsberatung‘ und Gleichstellungspolitik.

Literaturtipps:

Puhlmann, Angelika (2012). Berufsorientierung von Jungen heute. In: Cremers, Michael/Höyng, Stephan/Krabel, Jens/Rohrmann, Tim (Hg.). Männer in Kitas. Opladen, Berlin, Toronto, S. 45-56.

Schiltz, Alexandra (2012). Berufliche Beratung als Instrument der Gleichstellungspolitik – Modernisierungsbedarfe in der Berufsberatung. In: Cremers, Michael/Höyng, Stephan/Krabel, Jens/Rohrmann, Tim (Hg.). Männer in Kitas. Opladen, Berlin, Toronto, S. 69-83.

2.2 Geschlechterthemen in den Lehrplänen der Fachschulen

Yasemin Bas

Der Alltag in den Kindertagesstätten wird noch immer von stereotypen Verhaltensmustern bestimmt, welche die Entwicklung und Handlungsweisen von Kindern beeinflussen. Dieses gilt es zu verändern, damit die Kinder neue Rollenbilder kennenlernen und individuell entscheiden können, wie sie ihr Leben zukünftig gestalten wollen. Daher sind geschlechtssensible Ansätze in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern wichtig – so kann sich die Förderung der Gleichstellung schon auf den Bereich der frühkindlichen Erziehung und Bildung erstrecken.

Dies soll auch durch die Erhöhung des Männeranteils in der Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin, der aktuell bundesweit bei ca. 18 Prozent liegt, unterstützt werden. Viele junge Männer brechen allerdings ihre Ausbildung ab. Ein fehlender geschlechtsbezogener Ansatz in den Lehrplänen der Fachschulen wird u. a. als eine Ursache hierfür vermutet.

Ein Genderkonzept für berufsbildende Schulen

Der Trägerverbund der Städte Hessisch Oldendorf, Rinteln und Hameln sowie der Gemeinde Auetal hat daher das Institut für Genderperspektiven (ehemals Heimvolkshochschule Frille) damit beauftragt, für die berufsbildenden Schulen in Hameln und Rinteln ein Konzept zu einer ‚Gendersensiblen Pädagogik in der Kita‘ mit den Inhalten ‚geschlechtsbezogene Sichtweisen‘, ‚geschlechtersensible Angebote für Mädchen und Jungen‘ sowie ‚geschlechtersensible Elternarbeit‘ zu entwickeln.

Partnerschaftliche Zusammenarbeit in Kitas als Unterrichtseinheit

Das Ziel ist dabei, eine spezielle Unterrichtseinheit zu diesem Thema zu schaffen, die in allen berufsbildenden Schulen eingesetzt werden kann. Durch ein solches Konzept für den Umgang mit Geschlechterrollen und Stereotypen in den Kindertagesstätten sowie einer Grundlage zur Entwicklung und Reflexion einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit von Frauen und Männern im Team sollen sich Männer stärker in die frühkindliche Pädagogik einbringen können. Zudem spiegelt sich in einer solchen Unterrichtseinheit die Relevanz von männlichen Pädagogen schon in der Ausbildung wider.



Kooperationsvereinbarung

Um dieses Konzept umzusetzen, hat die Stadt Hessisch Oldendorf mit den Berufsbildenden Schulen Rinteln (BBS Rinteln) eine Kooperationsvereinbarung geschlossen. Auf dieser Basis haben bereits Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte und für die angehenden Sozialpädagoginnen und -pädagogen stattgefunden. Die Seminare sind auf äußerst positive Resonanz gestoßen und die Reihe soll mit weiteren Seminaren zu diesem Thema fortgesetzt werden.

Genderkonzept im Lehrplan implementieren

Zudem haben sich die BBS Rinteln verpflichtet, das Genderkonzept im vollen Umfang in den Lehrplan aufzunehmen und somit für dessen nachhaltige Verstetigung in der Ausbildung zu sorgen. Seit Januar 2013 findet eine Unterrichtseinheit zum Thema ‚Gendersensible Pädagogik in der Kita‘ mit einem Umfang von 6 Doppelstunden statt. So haben die Offenheit auf allen Seiten, aber auch Beharrlichkeit und Zielorientiertheit dazu geführt, dass diese Thematik nachhaltig in den Lehrplan der BBS Rinteln aufgenommen wurde.

Bald in ganz Niedersachsen?

Um das Konzept überregional bekannt zu machen, hat der Trägerverbund alle niedersächsischen Fachschulen sowie das Niedersächsische Kultusministerium angeschrieben und über den hier eingeschlagenen Weg informiert. Mehrere Schulen haben mittlerweile das Konzept angefordert. Das Kultusministerium wird noch in diesem Jahr (2013) über die Ausgestaltung der künftigen Lehrpläne der berufsbildenden Schulen beraten und das vom Trägerverbund der Städte Hessisch Oldendorf, Rinteln und Hameln sowie der Gemeinde Auetal initiierte Konzept wird vom Referat 43 des Niedersächsischen Kultusministeriums Berufliche Bildung als Themenvorschlag eingereicht werden.

Detaillierte Informationen zu den jeweiligen Konzepten finden sich unter:

<http://www.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen>

Literaturtipps:

Cremers, Michael/Krabel, Jens (2012). Gender macht Schule – wie viel Gender steckt in der Fachschulausbildung für Erzieher/innen? In: Cremers, Michael/Höyng, Stephan/Krabel, Jens/Rohrmann (Hg.). Männer in Kitas. Opladen, Berlin, Toronto, S. 183-198.

Krabel, Jens/Cremers, Michael (Hg.) (2008): Gender Loops. Praxisbuch für eine geschlechterbewusste und gerechte Kindertageseinrichtung. Berlin. [online] http://www.koordination-maennerin-kitas.de/uploads/media/Gender_Loops_Praxisbuch_03.pdf (letzter Zugriff: 10.09.2013).

Rohrmann, Tim (2010). Starke Mädchen – starke Jungen! Geschlechterbewusste Pädagogik als Schlüssel für Bildungsprozesse. Berlin. [online] http://www.koordination-maennerin-kitas.de/uploads/media/Rohrmann_SFBB_Praxishandreichung_Gender_03.pdf (letzter Zugriff: 10.09.2013).

Rohrmann, Tim (2008). Zwei Welten? Geschlechtertrennung in der Kindheit: Forschung und Praxis im Dialog. Opladen.



3. Ausbildungswege in den Erzieherinnen- und Erzieherberuf

Das Arbeitsfeld Kindertagesstätte befindet sich seit Jahren in Bewegung. Das öffentliche Bewusstsein dafür, dass schon in der Kita die Grundlagen für den weiteren Bildungsweg gelegt werden, ist gestiegen. Die Aus- und Weiterbildung wird weiter qualifiziert. Viele Hochschulen bieten mittlerweile Studiengänge zur frühkindlichen Erziehung und Bildung an.

Entsprechend viele Wege gibt es (nicht nur) für Männer in das Arbeitsfeld Kindertagesstätten.

Detaillierte Informationen finden sich unter:

<http://www.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen>

3.1 Durch den Zivildienst fand ich den Weg zum Erzieher

Das Modellprojekt ‚MEHR Männer in Kitas M-V‘ im Interview mit Markus Ludwig. Markus Ludwig ist seit fünf Jahren beim Dummerstorfer Träger „Auf der Tenne“ e. V. als Erzieher beschäftigt.

MMiK: Wie bist du zum Erzieherberuf gekommen?

Ludwig: Ich wollte eigentlich immer Zweiradmechaniker werden und so quasi mein Hobby zum Beruf machen, hab’ dann aber im Zivildienst in einer Kinderferienanlage gemerkt, wie viel Spaß mir der Umgang mit Kindern macht. Es ist einfach toll, die kleinen Erdenbürger ein Stück auf ihrem Lebensweg zu begleiten. So stand für mich sehr schnell fest: Ich werde Erzieher!

MMiK: Wie ist deine Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher verlaufen?

Ludwig: Zunächst einmal war es nicht so einfach, überhaupt qualifizierte Informationen über den Erzieherberuf bzw. die Ausbildung zu bekommen. Mittlerweile hat sich die Informationslandschaft – dem Internet sei Dank – zum Glück ein wenig verbessert. Die Ausbildung hat mir dann wirklich sehr viel Spaß gemacht. Die theoretischen Ausbildungsinhalte waren spannend und der große praktische Teil hat den künftigen Beruf wirklich erlebbar gemacht. So lernt man bereits sehr früh, was es heißt, Erzieher zu sein. Der Spaß während der Ausbildung kam aber auch nie zu kurz.

MMiK: Wie sieht dein Arbeitsalltag aus?

Ludwig: Abwechslungsreich. Ich betreue mit meinen vornehmlich weiblichen Kolleginnen eine Gruppe von Kindern in der Altersklasse bis zu 2 Jahre. Zwar spielt in dieser Altersgruppe Pflege noch eine große Rolle, aber die Kids sind bereits dermaßen wissbegierig und entdecken unsere Welt sehr intensiv. Als Erzieher biete ich Hilfestellungen und interagiere mit den Kleinen, um ihre sprachlichen und motorischen Fähigkeiten so gut wie möglich zu fördern. So erlebe ich tagtäglich bei der Arbeit Erfolge und staune immer wieder über die schnelle Entwicklung der Kinder.

MMiK: Wie arbeitet es sich denn mit so vielen Frauen?

Ludwig: Unkompliziert. Bereits in der Ausbildung waren nur wenige Männer vertreten und so ist es natürlich auch in den Kindertagesstätten – obwohl der Anteil männlicher Erzieher in den letzten Jahren sehr wohl gestiegen ist. Die Arbeit mit meinen Kolleginnen war aber von Anfang an gut. Ich wurde von allen sehr nett und aufgeschlossen empfangen und ich glaube, sie fanden es auch alle gut, endlich einen männlichen Kollegen in ihren Reihen zu wissen. Mittlerweile ist meine Anwesenheit in der Kita aber so selbstverständlich, dass ich ein Teammitglied bin wie alle anderen auch. Unterschiede gibt es keine.

MMiK: Welche Voraussetzungen sollte ein zukünftiger Erzieher mitbringen?

Ludwig: Ein Erzieher muss in erster Linie ehrlich und authentisch sein. Man muss den Kindern Vertrauen entgegenbringen, um im Gegenzug das Vertrauen der Kinder ernten zu können. Die Kids müssen merken, dass man wirklich für sie da ist. Deshalb ist es entscheidend, dass ein Erzieher ihnen Respekt entgegenbringt und die Kinder akzeptiert. Ein Erzieher muss dem Kind etwas bieten wollen und auch Vorbild sein.

Quereinstieg

Ob als ehemaliger Koch, Schreiner, Musikjournalist oder aus einem anderen Beruf kommend: Viele Männer, die heute Erzieher sind, haben über einen Quereinstieg in den Beruf gefunden. Voraussetzung für den Quereinstieg ist eine entsprechende Qualifikation, die in Deutschland auf zwei verschiedenen Wegen erworben werden kann. Zum einen gibt es die Ausbildungsgänge an Fach- oder auch an Hochschulen, die oft in Vollzeit, zunehmend aber auch berufsbegleitend angeboten werden. Zum anderen gibt es die Möglichkeit der externen oder ‚Nichtschülerprüfung‘. Vorbereitungskurse auf diese Prüfung werden von Weiterbildungsträgern angeboten und von der Bundesagentur für Arbeit finanziert.

Detaillierte Informationen zum Quereinstieg in den einzelnen Bundesländern können unserem Quereinsteigerportal entnommen werden:

<http://www.koordination-maennerinkitas.de/quereinstieg>



3.2 Als Quereinsteiger in die Kindertagesstätte

Die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ im (schriftlichen) Interview mit Hilke Falkenhagen und Krishan Kahlert von der Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen (BAGE) e. V., Standort Berlin.



Copyright: Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen (BAGE) e. V.

Redaktion: Frau Falkenhagen, Herr Kahlert, einer der Schwerpunkte Ihres Modellprojekts ist die Beratung von Quereinsteigenden. Welche konkreten Beratungs- und Informationsangebote bieten Sie am Quereinstieg interessierten Männern und Frauen in Berlin?

Falkenhagen/Kahlert: Wir bieten zweimal wöchentlich, mittwochs von 9 bis 12 Uhr und donnerstags von 15 bis 18 Uhr, eine telefonische Beratung für alle an, die sich für einen Weg in den Erzieherinnen- und Erzieherberuf interessieren. Ursprünglich war dieses Beratungsangebot gedacht für Fragen rund um das Thema

„Männer in Kindertagesstätten“. Wir haben jedoch die Erfahrung gemacht, dass fast ausschließlich Männer anrufen, die sich für einen Quereinstieg in den Erzieherberuf interessieren. Immer häufiger wünschen sich Interessierte eine persönliche Beratung, die wir dann nach Vereinbarung einrichten.

Aufgrund der großen Nachfrage und der z. T. komplexen Regelungen für die verschiedenen Optionen eines Quereinstiegs im Land Berlin haben wir die Broschüre mit dem Titel „Erzieher_in werden“ veröffentlicht. Die Broschüre beschreibt die Wege in den Beruf und gibt Empfehlungen, welcher Weg für welche Person am ehesten geeignet ist. In der Broschüre sind auch die jeweiligen Zugangsvoraussetzungen sowie die Ausbildungseinrichtungen in Berlin von uns zusammengetragen worden. Die Broschüren haben wir an alle Berliner Arbeitsagenturen, Jobcenter und an zahlreiche Berufsberatungszentren weitergereicht. Auf den Websites <http://www.erzieher-werden-in-berlin.de> und <http://www.erzieherin-werden-in-berlin.de> werden die Informationen ständig aktualisiert, da es immer wieder Neuerungen gibt, wie z. B. neue Ausbildungseinrichtungen oder konkretisierte Regelungen für die Erleichterung des Berufseinstiegs aus verwandten Berufsgruppen (auch andere Modellprojekte haben je länderspezifische Informationen zu den unterschiedlichen Wegen in den Erzieherinnen- und Erzieherberuf veröffentlicht).

Redaktion: Welche Erfahrungen machen Sie mit quereinsteigsinteressierten Männern und Frauen?

Falkenhagen/Kahlert: Wir erleben in der Beratung, dass das Interesse von Männern am Beruf des Erziehers gestiegen ist. Dies führen wir auf die Wirksamkeit der Werbekampagnen der letzten

Monate zurück. Die Männer (und die wenigen Frauen), die uns anrufen, kommen aus sehr unterschiedlichen Lebenssituationen. Manche der Interessierten haben sich mit dem Berufsfeld bereits intensiv auseinandergesetzt und sich bewusst für den Wechsel in diesen Beruf entschieden, andere sind auf der Suche nach einer neuen Perspektive und haben bisher kaum Einblick in die Aufgaben und Tätigkeiten von Erzieherinnen und Erziehern gehabt. Interessant für alle sind aber die verschiedenen Zugangsmöglichkeiten, von denen die berufsbegleitende Ausbildung am meisten gefragt ist, wo man bereits angestellt arbeitet und parallel dazu die Ausbildung absolviert. Für wenige Leute kommen auch Anpassungsqualifizierungen, Ausnahmeregelungen (bei bilingualen Einrichtungen) oder in ganz seltenen Fällen die sogenannte ‚Nichtschülerprüfung‘ infrage. ‚Nichtschülerprüfung‘ bedeutet, dass man ohne eine reguläre Ausbildung eine externe Prüfung ablegen kann, jedoch nur, wenn man mindestens 1 Jahr Vollzeit (oder entsprechend lange in Teilzeit) in einer Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung angestellt war. Ziel unserer Beratungsgespräche ist es, für die Interessierten den geeigneten Weg in den Beruf zu finden und die nächsten Schritte gemeinsam zu überlegen.

Redaktion: Welches sind die zentralen Probleme, mit denen Sie konfrontiert sind?

Falkenhagen/Kahlert: Als größte Schwierigkeit erweist sich im Moment, dass viele der Quereinsteigsinteressierten, die gern eine berufsbegleitende Ausbildung absolvieren möchten, keine Praxisstellen finden. Diese bräuchten sie jedoch, um einen Ausbildungsplatz an einer der zahlreichen Fachschulen zu finden. Insofern unterstützen wir die Leute dabei, ihre besonderen Kompetenzen für den Beruf in Erfahrung zu bringen und sie in den Bewerbungen sichtbar zu machen. Darüber hinaus vermitteln wir Zugänge zu bzw. Ansprechpersonen in Kitas und bei Trägern, soweit uns das möglich ist.

Redaktion: Welche Informationen bzw. konkreten Unterstützungsangebote sind aus Ihrer Sicht besonders hilfreich für Quereinsteigsinteressierte und wie könnten die entsprechenden Maßnahmen nach Ablauf der ESF-Förderperiode weitergeführt werden?

Falkenhagen/Kahlert: Eine solche Beratungsstelle wäre sicherlich auch nach Auslaufen der ESF-Förderung notwendig und könnte effektiv dazu beitragen, den Anteil männlicher Erzieher in Berliner Kindertagesstätten dauerhaft zu erhöhen. Viele der Interessierten wünschen sich darüber hinaus eine berlinweite ‚Börse‘ für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, die es leichter machen würde, eine Praxisstelle zu finden. Beim Dachverband Berliner Kinder- und Schülerläden e. V. (DaKS) bieten wir das auf unserem Marktplatz (<http://www.daks-berlin.de>) bereits an.

Redaktion: Auf der Grundlage Ihrer Erfahrungen: Was müsste aus Ihrer Sicht kurz-, mittel- und langfristig passieren, damit mehr Quereinsteigsinteressierte den Weg in die Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in Berlin finden? Was können Kitaträger dazu beitragen?

Falkenhagen/Kahlert: Wir haben den Eindruck, dass es in Berlin im Moment zunehmend mehr



Quereinsteigende gibt, die die Ausbildung zur pädagogischen Fachkraft absolvieren. Die Ausbildungsplätze wurden bereits erheblich aufgestockt, und die neuen Schulen werden gut nachgefragt. Die schon angesprochenen fehlenden Praxisstellen sind jedoch ein wirkliches Problem. Viele der Interessierten berichten, sie hätten sich bereits bei 20, 30 und mehr Einrichtungen beworben, gesucht würden jedoch nur qualifizierte bereits ausgebildete Kräfte. Die besondere Regelung im Land Berlin, dass Auszubildende in der berufsbegleitenden Ausbildung auf Antrag der Kindertagesstätten als Fachpersonal anerkannt werden, ist anscheinend nicht ausreichend, alle Träger zu einer Einstellung von Quereinsteigenden zu motivieren. Da der Anteil von Auszubildenden in der Regel auf 20 Prozent der Fachpersonalstunden beschränkt ist, liegt hier allerdings auch eine zwar pädagogisch sinnvolle, aber für die Suchenden belastende Einschränkung vor.

Wir wissen jedoch auch, dass viele Einrichtungen ihre Möglichkeit nutzen, angehende Erzieherinnen und Erzieher, die die berufsbegleitende Ausbildung machen, einzustellen. In der Senatsverwaltung ist mittlerweile eine Arbeitsgruppe zum Fachkräftemangel eingerichtet worden, die nach Lösungen sucht, wie freie Praxisstellen ermittelt werden können bzw. wie Kitaträger und Kitas, die noch Praxisstellen anbieten können, und Quereinsteigende, die nach solchen Stellen suchen, besser zusammenfinden können. Hier sollten langfristig Informationen gebündelt und allen Interessierten zur Verfügung gestellt werden. Träger, die bislang keine am Quereinstieg Interessierten einstellen, sollten über die Vorteile und Qualitäten, die diese Menschen in den Beruf mitbringen, aufgeklärt und über die Gestaltung von geeigneten Rahmenbedingungen für deren Beschäftigung beraten werden.

Detaillierte Informationen finden sich unter:

<http://www.erzieher-werden-in-berlin.de>

<http://www.erzieherin-werden-in-berlin.de>

<http://www.daks-berlin.de>

4. Möglichkeiten der Werbung für den Erzieherinnen- und Erzieherberuf

Soll sich das Erzieherinnen- und Erzieherberufsbild verändern und sollen mehr männliche Jugendliche für das Arbeitsfeld Kindertagesstätte interessiert und gewonnen werden, müssen sich Träger und Kitas in der Öffentlichkeitsarbeit, aber auch in Schulen, auf Messen und bei anderen Veranstaltungen professionell präsentieren und ihr attraktives, vielfältiges und zukunftssträchtiges Arbeitsfeld vorstellen. Sie müssen für den eigenen Beruf werben.

4.1 Anerkennung und Wertschätzung für den Erzieherinnen- und Erzieherberuf – Idee und Praxis des ‚Profession Branding‘

Cornelia Heider-Winter

Bescheidenheit ist eine Tugend. Doch betrachtet man die Selbstdarstellung von Erzieherinnen und Erziehern, verkehrt sich die Tugend nicht selten in einen Diskurs der Selbstabwertung. Das bundesweite Modellprogramm ‚MEHR Männer in Kitas‘ hat sich u. a. auf die Imageverbesserung des Berufs fokussiert. Eine der Herausforderungen dabei war und ist es, Fach- und Führungskräfte aus Kindertagesstätten selbst von der Strahlkraft ihrer Profession zu überzeugen.

Die Frage, was die Arbeit in der Elementarpädagogik tatsächlich erstrebenswert macht, löst häufig verhaltenes Schweigen und Nachdenklichkeit aus. Dabei zeigen die zunehmend wertschätzenden Rückmeldungen aus der Öffentlichkeit, dass der Beruf in der Gesellschaft schon jetzt nicht mehr nur belächelt wird, sondern im Gegenteil auch viel Anerkennung erfährt.

‚Erzieher werden? – Wie soll ein Mann denn davon seine Familie ernähren?‘ ‚Aufstiegsmöglichkeiten? – Fehlanzeige. Geschweige denn, dass man ernst genommen wird.‘ Das sind häufige Reaktionen, die sowohl Kitaleitungen als auch Erzieherinnen und Erzieher auf die Frage entgegenen, wie man Männer für den Erzieherberuf ‚begeistern‘ könnte. Interessanterweise werden dieselben Resentiments nicht geäußert, wenn es darum geht, Erzieherinnen, also Frauen, für das Berufsfeld zu begeistern. Dass die Sicht und damit das Bild, das dadurch vermittelt wird, wenig mit Begeistern zu tun hat, ist den Beteiligten meist nicht bewusst. Sie blenden aus, dass der Beruf Vieles zu bieten hat und sie ihm daher teilweise seit Jahrzehnten die Treue halten. Es scheint, dass sich im Kitabereich eine Haltung manifestiert hat, dass stetig Kritik geübt werden muss und man nicht zufrieden sein darf mit der beruflichen Situation, gepaart mit einer Einstellung, die die Arbeit in der Kindertagesstätte bagatellisiert. Zähl hält sich das Vorurteil in der Öffentlichkeit, Erzieher und Erzieherinnen würden nur ein bisschen spielen und basteln und ansonsten Kaffee trinken.

Historische Gründe für die Selbstabwertung

Die Ursachen dafür liegen auch in der Historie des Berufsfelds begründet. Die Profession wurde traditionell als berufliche Fortführung von ‚Mütterlichkeit‘ betrachtet und mit einem



fürsorgerischen Auftrag verknüpft. Dementsprechend kam die Arbeit nur für Frauen infrage. Erst in den 1960er-Jahren wurde die Ausbildung verstaatlicht und an den Fachschulen für Sozialpädagogik etabliert.

Aus Kostengründen hielten konfessionelle Träger das Qualifikationsniveau der Fachkräfte bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts bewusst niedrig. Der Schwerpunkt lag auf der Betreuungsarbeit. Von frühkindlicher Bildung sprach damals noch niemand. Bis zur Wiedervereinigung wurde der Beruf in Westdeutschland deshalb nicht ernst genommen, während Kindergärtnerinnen in der DDR in punkto Status und Verdienst den Lehrerinnen und Lehrern an Grundschulen gleichgestellt waren. Erst nach der Wende wurde das System der Kinderbetreuung im Abgleich mit anderen europäischen Ländern reformiert. Die nun gesamtdeutschen Jugend- und Kultusministerkonferenzen entwickelten einen gemeinsamen Rahmen für alle Länder für die frühe Bildung in Kindertagesstätten. Der Erzieherinnen- und Erzieherberuf wurde seit der Veröffentlichung der Pisaergebnisse 2001 zunehmend mit einem Bildungsauftrag verbunden. Diese lange Geschichte der Professionalisierung hat es natürlich Fach- und Führungskräften erschwert, ein professionelles Selbstbewusstsein zu entfalten. Die veralteten Bilder einer kleingeredeten Aufgabe, die jeder Mutter automatisch mit der Geburt ihres Kindes zugeschrieben werden, schwingen auch heutzutage noch in den Köpfen mit.

Mechanismen der Verstetigung von Vorurteilen

Die kritische Art über das Feld zu reden, hat mittlerweile eine Eigendynamik entwickelt. Selbst bei Berufsneulingen, die noch keine konkrete Vorstellung von ihrer zukünftigen Arbeit haben, verstetigen sich innerhalb kürzester Zeit die einschlägigen Vorurteile. Kaum ein Beruf ist bspw. in der Öffentlichkeit so sehr mit der Gehaltsdebatte verknüpft wie der Beruf von Erzieherinnen und Erziehern. Und dabei gehört der Beruf nicht zu den am schlechtesten bezahlten in Deutschland. Dass die Löhne bei einer Teilzeitstelle prozentual geringer werden und dass viele Erzieherinnen und Erzieher bewusst in Teilzeit arbeiten, wird gern vergessen. Eine Teilzeitangestellte oder ein -angestellter in einer Kfz-Werkstatt könnte wohl auch kaum seine Familie allein ernähren. Die Lebensmodelle sind heutzutage wesentlich vielfältiger und gehen über das klassische Alleinernährermodell hinaus. Schließlich hat ein Großteil der pädagogischen Fachkräfte tatsächlich Familie. Daneben gibt es aber auch Beispiele von Erzieherinnen, die in Vollzeit arbeiten und alleinerziehend sind.

Den Männermangel in Kindertagesstätten nur mit der Höhe des Gehalts zu begründen, ist daher zur kurz gegriffen. Grundsätzlich kann man sicher sagen, dass das Gehalt von ausgebildeten Erzieherinnen und Erziehern nicht niedriger ist als das von Kfz-Mechanikerinnen und -Mechanikern. Der Unterschied zu anderen klassischen Ausbildungsberufen, für die sich Jungen interessieren, liegt darin, dass die Zeit der Ausbildung nicht bezahlt wird. Das ist gerade für Quereinsteigende

eine der größten Hürden. Ebenso entscheidend sind die geringe gesellschaftliche Anerkennung des Berufsfelds und traditionelle Rollenzuschreibungen in der Berufswahl. In der Diskussion vermischen sich immer wieder diese emotional aufgeladenen Argumente, die deutlich machen, wie tief verwurzelt das Ringen um Wertschätzung und Anerkennung ist. Dabei wird schnell übersehen, dass Gehalt und Anerkennung in einem wechselseitigen Verhältnis stehen. Das eine ist durch das andere zu erreichen.

Was verdienen Erzieherinnen und Erzieher?

Für die große Zahl der kommunalen Kindertagesstätten gilt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Dieser regelt Bezahlung, Urlaub u. v. a. m. Nach der Entgelttabelle für den ‚Sozial- und Erziehungsdienst‘ kommen eine Erzieherin bzw. ein Erzieher beim Berufsstart auf ein Monatsgehalt von rund 2.220 Euro brutto. Netto sind das, wenn man ledig, nicht in der Kirche ist und kein Kind hat, ca. 1.490 Euro. Nach einem Jahr erreicht man die nächsthöhere Gehaltsstufe und verdient 2.440 Euro brutto. Wenn man nach der Fachschule ein Anerkennungsjahr absolviert hat, ist man gleich in diese zweite Stufe eingruppiert. In den folgenden Jahren steigt man bis zur sechsten Stufe auf. Das Gehalt in dieser Endstufe beträgt derzeit 3.120 Euro brutto.

Quelle: TVöD für den Sozial- und Erziehungsdienst, Gültigkeit: 01.08.2013-28.02.2014

Lernprozess für mehr Selbstbewusstsein

Erzieherinnen und Erzieher haben große Scheu davor, so selbstbewusst wie etwa Ärzte über ihren Beruf zu reden. Sie sind es nicht gewohnt, über die positiven Aspekte ihrer Branche zu kommunizieren. Die Wertschätzung, die sie vermissen, können sie selber oftmals nicht artikulieren. Stattdessen verwenden sie zur Selbstbeschreibung das, was in der Gesellschaft schon angekommen ist. So dreht sich die öffentliche Selbstdarstellung immer wieder um die gleichen Kritikpunkte und verfestigt abwertende Vorstellungen in der Öffentlichkeit weiter. Da passiert es gerne mal, dass eine alleinerziehende Erzieherin überzeugt postuliert, mit dem Gehalt könne man unmöglich seine Familie finanzieren. Das macht deutlich, wie viel Kraft und Aufklärung es in dieser Diskussion erfordert, Zeichen für eine andere Art der Selbstdarstellung und für neue Akzente zu setzen.

Eine wertschätzende Darstellung des eigenen Berufs hat nachhaltig positive Effekte auf zahlreichen Ebenen und trägt dazu bei, bspw. leichter mehr Gehalt verlangen zu können. Schließlich lässt sich kein Chef überzeugen, das Gehalt zu erhöhen, nur weil die Mitarbeitenden mehr Geld zum Leben brauchen. Hier geht es darum, sich selbstbewusst mit seinen besonderen Fähigkeiten und Erfolgen zu präsentieren. Einen Ansatz, wie das gelingen kann, zeigt ein Blick in die Wirtschaft.



Von der ‚freien Wirtschaft‘ lernen

Auf dem Arbeitsmarkt positionieren sich Unternehmen im Zuge des steigenden Fach- und Führungskräftebedarfs bereits seit Längerem mit ihren Alleinstellungsmerkmalen und profitieren damit auf allen Ebenen. Sie betreiben sogenanntes ‚Employer Branding‘. Was in der Wirtschaft seit Jahren strategisch genutzt wird, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu rekrutieren, nämlich anhand einer Marke Identifikation zu schaffen und so Personal an das Unternehmen zu binden, steckt im Sozial- und Bildungsbereich noch in den Kinderschuhen.

‚Employer Branding‘ verspricht als strategischer Ansatz nicht nur die Möglichkeit, die eigene Einrichtung mit herausragenden Alleinstellungsmerkmalen zu präsentieren. Die Maßnahmen sollen auch dazu beitragen, dass die Leistungsbereitschaft aller Beschäftigten und die Unternehmenskultur gestärkt werden. Die Grundidee dabei ist einfach: So wie assoziationsreiche Marken wie z. B. Coca Cola, Volkswagen oder Nivea eine hohe Wiedererkennung und Emotionalität schaffen, kann auch eine Verbindung der Angestellten zum arbeitgebenden Unternehmen hergestellt werden. Zufriedene Fachleute, die sich entsprechend identifizieren, engagieren sich meist stärker als andere und tragen Veränderungsprozesse eher mit.

Vom ‚Employer‘ zum ‚Profession Branding‘

Was für einzelne Unternehmen Erfolg verspricht, kann auch auf eine gesamte Branche übertragen werden. Die Kampagnen der deutschlandweiten Modellprojekte ‚MEHR Männer in Kitas‘, um dem Erzieherberuf mehr Anerkennung zu verschaffen, können analog zum ‚Employer Branding‘ als ‚Profession Branding‘ verstanden werden. Verschafft sich ein ganzes Berufsfeld ein klareres Bild davon, was es von anderen abhebt, und etabliert es sich zu einer Marke, wird die Personalrekrutierung und Werbung um öffentliche Unterstützung strategisch erleichtert. Eine Schärfung des Profils stärkt darüber hinaus den Zusammenhalt untereinander, da sich die pädagogischen Fachkräfte leichter und expliziter mit ihrem Beruf identifizieren können.

Die Modellprojekte haben mit ihren Öffentlichkeitsmaßnahmen gezeigt, dass ein authentischer und positiver Diskurs das Bild von pädagogischen Fachkräften in der Gesellschaft bewegt und Veränderungsprozesse beschleunigt. Dabei geht es nicht darum, Aspekte der Arbeit ‚schönzufärben‘, sondern den Blick für die Attraktivitätsfaktoren zu öffnen und zu zeigen, was die Branche von anderen abhebt und einzigartig macht. Denn nur, wenn die Darstellung des Berufs mit dem übereinstimmt, was Interessierte in der Wirklichkeit vorfinden, ist der Erfolg nachhaltig. D. h., dass die negativen Bedingungen, wie sie in allen Berufen vorzufinden sind, nicht verheimlicht werden, aber eben auch nicht im Vordergrund stehen. Es geht um die Motivation, den eigenen Beruf als ernst und wichtig zu begreifen.

Leitungskräfte übernehmen eine Schlüsselfunktion

Führungsverantwortliche nehmen in diesem Prozess eine Schlüsselrolle ein. Nach innen wie nach außen sind sie die wichtigsten Botschafter im ‚Branding-prozess‘. Die Motivation der Erzieherinnen und Erzieher steht und fällt mit der Haltung und der Vorbildfunktion der Kitaleitungen sowie der Trägerverantwortlichen. Soll ein Bewusstsein für ein motivierendes Berufsimago entwickelt werden, ist der erste Ansatzpunkt die Einstellung der Leitungsebene. Denn wer nach außen glänzen will, muss auch nach innen strahlen.

Sind die Kitaleitungen oder Trägerverantwortlichen nicht von ihrem Berufsfeld und ihrer Arbeit überzeugt oder stehen dem Erzieherinnen- und Erzieherberuf sogar kritisch gegenüber, überträgt sich diese Grundstimmung unverzüglich auf die Arbeitsatmosphäre – und zwar nachhaltig. Der eigene Beruf ist schließlich eine nicht zu unterschätzende Quelle von Selbstbewusstsein und Stolz, die erst durch Anerkennung und Wertschätzung fließen kann. Das setzt allerdings voraus, dass schon die Führungsebene vom Sinn der eigenen Arbeit überzeugt ist und dies auch offensiv zeigt.

Die Menschen im Unternehmen tragen also als mittelbare ‚Markenbotschafterinnen und -botschafter‘ entscheidend zur Imagebildung in der Institution und in der Gesellschaft bei. Das, was sie in ihrem Beruf als pädagogische Fachkräfte an Wertschätzung und Stolz im eigenen Arbeitsfeld erfahren (oder nicht erfahren), geben sie in ihren Bekannten- und Verwandtenkreis weiter. Die Innenwirkung von Stereotypen und Ressentiments aus dem Kitafeld selbst verstetigt Vorurteile in der Gesellschaft und schädigt das Image tiefgreifend. Dass der Beruf der pädagogischen Fachkräfte in der Öffentlichkeit häufig nicht die Anerkennung erfährt, die ihm angesichts des Verantwortungsbereichs zustehen müsste, ist also auch z. T. im Selbstbild der Erzieherinnen, Erzieher und Kitaleitungen begründet. Denn wie kann man erwarten, dass andere einen Beruf respektieren, der von den ausgebildeten Fachkräften selbst nicht respektiert oder als minderwertig eingestuft wird?

Wichtigste Stellschraube für das ‚Profession Branding‘: motivieren statt demotivieren

Welchen Blick haben pädagogische Fachkräfte auf ihre eigene Arbeit? Darauf lohnt sich im Kitateam eine kritische Betrachtung. Wie reden Kitaleitungen oder Trägerverantwortliche darüber und wie empfinden Erzieherinnen und Erzieher ihre Arbeit? Wie würden sie ihren Beruf Branchenfremden erklären oder potenzielle Nachwuchskräfte dafür begeistern? In der Diskussion kann die Frage aufgegriffen werden, warum der Tätigkeitsbereich in der Öffentlichkeit mehr Anerkennung verdient. Dabei wird schnell klar, dass beim Motivieren die gewinnenden Aspekte des Berufs im Vordergrund stehen müssen und nicht die negativen verstetigt und verstärkt werden.



Die Fokussierung auf das sprichwörtliche ‚halb volle Glas‘ schafft im Team Zufriedenheit und unterstützt die Loyalität aller Beschäftigten. Mit Motivation und Wertschätzung können pädagogische Kitafachkräfte zu glaubwürdigen Botschafterinnen und Botschaftern ihres Berufs und ihrer jeweiligen Institution etabliert werden. So kann das Motto ‚Tue Gutes und rede darüber!‘ ergänzt werden um den Zusatz ‚... und stifte zum Weitersagen an!‘ Schnell werden die neuen ‚Botschafterinnen und Botschafter‘ in Gesprächen mit Bekannten oder im Freundeskreis feststellen, wie viel Anerkennung sie von außen bekommen können, wenn sie selbst aktiv dazu beitragen.

Das bestätigten auch Kitaleitungen aus Hamburg in einer Forumsveranstaltung der Koordinierungsstelle. Sie äußerten den Wunsch, dass Erzieherinnen und Erzieher ein neues Selbstbewusstsein entwickeln sollten. Sie sollten genauso stolz von ihrem Beruf erzählen wie Kaufleute oder Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen. Sie bestätigten ebenfalls, dass Fachkräfte aus der frühkindlichen Bildung häufig Klischees und Vorurteile in der Öffentlichkeit bestätigen, anstatt sie selbstbewusst zu entkräften und ein realistisches Bild der verantwortungsvollen eigenen Arbeit wiederzugeben. ‚Profession Branding‘ entsteht immer als Wechselspiel zwischen Selbst- und Fremdbild.

Was den Erzieherinnen- und Erzieherberuf im Gegensatz zu anderen Berufen attraktiv macht

Zunächst stellt sich also die Frage, welche Aspekte des Berufsfelds zur Imageaufwertung beitragen können und die Profession – auch im Vergleich zu anderen – besonders machen. Kampagnen wie ‚Starke Typen für starke Kinder‘ aus Stuttgart oder ‚Vielfalt, MANN! Dein Talent für Hamburger Kitas‘ aus Hamburg stellen die Vielseitigkeit des Berufs in den Vordergrund.

Abwechslung, Abenteuer und Bewegung an der frischen Luft stehen in Kitas auf der Tagesordnung, ebenso wie Fantasie und Kreativität in all ihren Facetten. Die Arbeit mit Kindern bedeutet in erster Linie eines: Kein Tag ist wie der andere. Das nennen auch Erzieherinnen und Erzieher immer wieder als einen wichtigen Grund für ihre Berufswahl. Natürlich gibt es feste Tagesabläufe, doch ein Gefühl von Alltagslangeweile kommt eher selten vor.

Die Mädchen und Jungen sind jeden Tag in einer anderen Stimmung. Die Arbeit erfordert es, in die unterschiedlichsten Rollen zu schlüpfen und immer wieder neue Perspektiven einzunehmen. Dabei können die Kitafachkräfte die unterschiedlichsten Talente, Leidenschaften und ihre Persönlichkeit einbringen, um Herausforderungen zu bewältigen. Als Erzieherin oder Erzieher ist es wie in kaum einem anderen Beruf möglich, seine individuellen Talente in die Förderung der Kinder einfließen zu lassen.

Dabei sind Innovationen und das Beschreiten neuer Wege durchaus erwünscht. Dies wird bei vielen Trägern durch umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützt.

Wer seine beruflichen Optionen nutzt, wird den Beruf nicht als die viel beschworene Einbahnstraße erfahren. Kitaleitungen haben dadurch auch die Chance, mit der Kreativität ihres Fachpersonals ein individuelles Profil für ihre Einrichtung zu entwickeln. Der Aspekt Vielfalt ist im Sinne des ‚Profession Brandings‘ und im Branchenvergleich herausragend. Diese Vorzüge des Erzieherberufs werden von Mitarbeitenden in anderen Branchen herbeigeseht.

Erzieherinnen und Erzieher begleiten auf dem Weg in die Zukunft

Die Vielseitigkeit der Kitaarbeit paart sich mit einem weiteren Bonus, der von den Fach- und Führungskräften häufig völlig unterschätzt wird. Noch immer ist in der Öffentlichkeit verankert, dass Erzieherinnen und Erzieher vergleichsweise gering verdienen und dass dies der Hauptgrund sei, weswegen Männer den Beruf nicht ergreifen. ‚Bezahlt mehr und das Problem erledigt sich von selbst‘, heißt es dann gern. Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern wie Schweden, die höhere Gehälter zahlen und dennoch einen geringen Männeranteil in Kitas haben, zeigen allerdings, dass die Lösung nicht so banal ist.

Aus der Beratungspraxis des Hamburger Modellprojekts ‚MEHR Männer in Kitas‘ kristallisiert sich zudem heraus, dass viele Männer, die sich für eine Beschäftigung in der Kindertagesstätte interessieren, nicht in erster Linie nach einem hohen Gehalt streben. Sie sind stattdessen auf der Suche nach einer sinnstiftenden Tätigkeit, nach Freiheitsgraden und nach Selbstverwirklichung. Seit Herbst 2011 erhielt die Hamburger Koordinierungsstelle mehr als 500 telefonische Anfragen. Darunter waren hauptsächlich quereinsteigswillige Männer, die sich nach mehreren Jahren in einem nicht erfüllenden, aber z. T. gut bezahlten Beruf fragen ‚Soll das alles gewesen sein?‘ Die Frage nach dem späteren Gehalt kommt bei diesen Gesprächen so gut wie nie auf. Die Erfahrungen des Stuttgarter Modellprojekts bei mehr als 300 Beratungen bestätigen das ebenfalls.

Diese Männer sind auf der Suche nach Aufgaben, mit denen sie sich identifizieren können und die eine Bedeutung haben. Die Erkenntnis stößt bei Kitaleitungen nicht selten auf ungläubige Blicke. Doch selbst die ‚freie Wirtschaft‘ ist sich der Faszination von bedeutungsvollen, sinnstiftenden Aufgaben bewusst. Da diese aus ihrer Unternehmensaufgabe heraus oft keine Sinnstiftung bieten können, investieren viele Firmen in gesellschaftliche Initiativen oder in Nachhaltigkeitsprojekte, um sich als verantwortungsbewusst zu präsentieren.

Die Bildungsarbeit in der Frühpädagogik ist nicht nur sinnstiftend, sondern hat essenzielle Bedeutung und impliziert gesellschaftliche Verantwortung für unsere Zukunft – die Kinder. Der Beruf bietet die Chance, tatsächlich etwas zu bewegen und zu verändern und aktiv an der Zukunftsgestaltung mitzuwirken. Kindererziehung und -bildung (!) ist eine anspruchsvolle Tätigkeit und grundlegend für unsere Gesellschaft.



Sicherheit und ‚Work-Life-Balance‘

Die Vielfalt des Erzieherinnen- und Erzieherberufs verknüpft mit dem hohen Sinngehalt der Arbeit hebt die Profession von anderen ab. Die verstärkte Nachfrage nach Ausbildungsplätzen belegt, dass diese Faktoren in der Berufsorientierung eine übergeordnete Rolle spielen und noch deutlicher von Fach- und Führungskräften in Kindertagesstätten in den Vordergrund gestellt werden sollten.

Der Kitabereich braucht sich auch an anderer Stelle nicht zu verstecken. Nicht alle Arbeitsbedingungen lassen zu wünschen übrig. In vielen Bereichen bietet die frühkindliche Bildung häufig wesentlich mehr Vorteile als andere Berufe. Erzieher und Erzieherinnen sind bspw. heiß umworben. Schon jetzt beklagen Kindertagesstätten Personalmangel. In den kommenden Jahren wird der Bedarf an qualifizierten Fachkräften im Bereich der frühkindlichen Bildung durch den Krippenausbau weiter zunehmen. Staatlich anerkannte Kitapädagoginnen und -pädagogen brauchen z. B. nicht um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes zu bangen. Heutzutage ein nicht selbstverständlicher Attraktivitätsfaktor.

In punkto ‚Work-Life-Balance‘ hat die Arbeit in der frühkindlichen Bildung einer Tätigkeit in der ‚freien Wirtschaft‘ ebenfalls einiges voraus. Familienfreundlichkeit bestimmt die Atmosphäre in den Kindertagesstätten, deshalb sind meist auch die Arbeitszeiten familienfreundlich geregelt. Die oft monierten Teilzeitmodelle ermöglichen zudem viele Gestaltungsspielräume, etwa für nebenberufliche Ambitionen oder familiäre Schwerpunkte. Nicht immer bedeutet Teilzeit die Hälfte der Arbeitszeit. Viele pädagogische Fachkräfte reduzieren ihre Wochenarbeitszeit nur um ein paar Stunden. In anderen Branchen wie bspw. in der Werbung sind geregelte Arbeitszeitmodelle eine Seltenheit, Teilzeitstellen noch rarer, sodass sich eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur schwerlich realisieren lässt. Dass Überstunden jedweder Höhe mit der regulären Arbeitszeit abgegolten sind, gehört darüber hinaus meist zum guten Ton – in Kitas undenkbar.

Neue Schwerpunkte in der Öffentlichkeitsarbeit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich der Diskurs zum Erzieherinnen- und Erzieherberuf in den letzten zwei Jahren schon erfreulich gewandelt hat. Dabei sind die Gesellschaft und die Presse den Fach- und Führungskräften z. T. voraus. Zahlreiche Menschen, sowohl Männer als auch Frauen, aus den unterschiedlichsten Bereichen haben bundesweit ihr vorbehaltloses Interesse, ihren Respekt und ihre Unterstützung für den Kitabereich kundgetan. Auch weil sie in ihrem Beruf etwas vermissen, was sie in der frühkindlichen Bildung zu erkennen glauben. Dennoch wird die Diskussion aus dem Feld immer wieder auf das Gehalt und die Rahmenbedingungen gelenkt und reduziert. Die Öffentlichkeitsarbeit der Modellprojekte ‚MEHR Männer in Kitas‘ hat gezeigt, dass es Zeit wird, neue Schwerpunkte in der Gesellschaft zu setzen, um dem Berufsbild mehr An-

erkennung und Wertschätzung zu verschaffen. Dazu bedarf es gemeinsamer Anstrengungen, die schon bei den Erzieherinnen und Erziehern ansetzen, durch die Kitaleitung vorgelebt und auf Trägerseite kontinuierlich kommuniziert werden. Nur so kann es gelingen, dass die Arbeit mit ihrem Verantwortungsbereich und ihrem Bildungsauftrag breitenwirksam ernst genommen wird.

Die Modellprojekte haben hierfür viel Aufklärungs- und Vernetzungsarbeit betrieben. Sie waren bspw. in zahlreichen Kitaleitungsrunden von unterschiedlichen Trägern. Auch auf Netzwerkveranstaltungen und Fachtagungen wurde das Thema regelmäßig aufgegriffen. Die Verantwortlichen haben mit der Vorstellung des jeweiligen Projekts auf die Problematik aufmerksam gemacht, dass das Berufsbild nur mehr Anerkennung erfahren kann, wenn die Erzieherinnen und Erzieher sich selbst dafür einsetzen.

Eine positive und authentische Berufsdarstellung schlägt sich langfristig bei der Personalrekrutierung nieder. Kindertagesstätten sollten dahin geführt werden, dass sie ihre Arbeitgeberinnenrolle gezielt wahrnehmen und den beruflichen Nachwuchs schon zu Praktikumszeiten mit überzeugenden Argumenten an die Einrichtung binden. Bewusstseinsarbeit ist der erste Schritt, um ein Gefühl für das damit verbundene Thema ‚Employer Branding‘ zu entwickeln.

Diese Investition in die Zukunft zahlt sich langfristig aus: Viele Beispiele des ‚Employer Branding‘ machen deutlich, dass es sich nachhaltig auf den Unternehmenserfolg auswirkt. Die Fluktuation wird gesenkt, die gute Unternehmensreputation steigert die Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Arbeitsqualität in den entsprechenden Betrieben steigt. Das könnte ein erfolgreiches ‚Profession Branding‘ für den gesamten Erzieherinnen- und Erzieherberuf bewirken. Ganz nebenbei lassen sich mit gesteigertem Selbstbewusstsein der Fach- und Führungskräfte dann auch leichter und erfolgreicher Verhandlungen über verbesserte Rahmenbedingungen führen.

(Weitere Ausführungen zum Thema Öffentlichkeitsarbeit befinden sich in der gleichnamigen Handreichung im vorliegenden Schubert. Insbesondere der Artikel „Best Practice für ‚MEHR Männer in Kitas‘ – Presse- und Öffentlichkeitsarbeit als unverzichtbares Element“ von Cornelia Heider-Winter und Birgit Hamm ist für den Kontext der Berufsorientierung relevant.)

4.2 Werbeveranstaltungen in der Schule

Nina Samuelsson

Mit einem Werbefilm geht das ESF-Modellprojekt aus Bremerhaven in Schulen und wirbt dort für den Erzieherinnen- und Erzieherberuf. Im vorliegenden Praxisbericht schildert Nina Samuelsson, Mitarbeiterin des dortigen ESF-Modellprojekts, die Nutzung des Films für die Gestaltung einer Unterrichtseinheit.



Ein rund 10-minütiger Werbefilm unseres Modellprojekts zeigt 4 authentische Erzieher aus Bremerhavener Kitas. Die Erzieher geben Einblicke in ihre Arbeit in der Kita mit Jungen und Mädchen. Der Film beinhaltet Szenen, in denen die Erzieher mit den Kindern spielen, den Kindern vorlesen, mit den Kindern experimentieren, aber auch Szenen, in denen die Erzieher pflegerische Tätigkeiten übernehmen oder Kinder pädagogisch anleiten.

Darüber hinaus beinhaltet der Film Sequenzen, in denen die Erzieher persönliche Fragen beantworten: Fragen zu ihrer Motivation, den Erzieherberuf zu erlernen, sowie Fragen zu den Herausforderungen und Anforderungen des beruflichen Alltags.

Der Film berichtet über Möglichkeiten den Erzieherberuf an der Fachschule für Sozialpädagogik in Bremerhaven zu erlernen, er gibt Hinweise zu den Zulassungsvoraussetzungen, den Ausbildungsinhalten sowie zur Ausbildungsdauer. Der Film wurde in erster Linie für Infoveranstaltungen in Schulen produziert, wird aber auch im regionalen Fernsehen ausgestrahlt. Zielgruppe sind Schüler ab dem 8. Jahrgang bis zur 10. Jahrgangsstufe. Das Angebot ist auf männliche Schüler zugeschnitten, kann aber auch für Mädchen und Jungen gemeinsam angeboten werden.

Gemeinsam mit einem engagierten Erzieher, der einen Antrag auf Nebentätigkeit bei seiner Einrichtung gestellt hat und für diese Zeit freigestellt wird, geht eine Mitarbeiterin des Modellprojekts in die Schulen und führt Informationsveranstaltungen durch. Das Konzept für die Gestaltung der Infoveranstaltungen in Schulen sieht folgendermaßen aus:

- » Kurze Vorstellung des Bundesprogramms ‚MEHR Männer in Kitas‘ und der Ideen und Maßnahmen in Bremerhaven sowie Beantwortung von Fragen der Schülerinnen und Schüler zum Projekt.
- » Ein Erzieher aus der Praxis stellt sich und seine Arbeit in der Kindertagesstätte in ca. 20 Minuten vor (Anforderungen/Herausforderungen des beruflichen Alltags). Anschließend können die Schülerinnen und Schüler Fragen zur Ausbildung und zum Beruf an den Erzieher stellen.
- » Vorstellung des Films und der Clips als Diskussionsgrundlage für die Schülerinnen und Schüler (maximal 10 Minuten). Eine Diskussionsgrundlage ergibt sich aus der Vorstellung des Arbeitsfelds Kita durch den Beitrag des Erziehers sowie durch den Film und verschiedene Werbeclips. Bereitstellung von Infomaterial (zu Projekt, Ausbildung und Beruf) für die Teilnehmenden.

Der Film ist anschaulich gestaltet und vermittelt Hintergrundinformationen zur Erzieherinnen- und Erzieherausbildung. Er stellt so eine gute Diskussionsgrundlage für die Schülerinnen und Schüler dar.

Träger, die in Schulen Infoveranstaltungen durchführen wollen, sollten dies unbedingt mit aktiven Erziehern tun, damit die jungen Leute Infos aus ‚erster Hand‘ bekommen und einen realistischen Einblick in den Beruf erhalten. In die Schulen kommt man über direkte Information der Kontaktlehrenden.

Detaillierte Informationen finden sich unter:

<http://www.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen>

4.3 Das Konzept der Werbeerzieherin und des Werbeerziehers

Aus dem Darmstädter Modellprojekt der evangelischen Kirche in Hessen und Nassau

Um in Schulen, Gemeinden, Berufsinformationszentren und bei Ausbildungsmessen über den Erzieherinnen- und Erzieherberuf zu informieren und junge Menschen für die Ausbildung und den Beruf zu interessieren und zu begeistern, warb das Darmstädter Modellprojekt mit erfahrenen pädagogischen Fachkräften, sogenannten ‚Werbeerziehern‘ und ‚Werbeerzieherinnen‘. Um sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche zu erreichen, wurden Tandems bestehend aus jeweils einer Erzieherin und einem Erzieher zusammengestellt, die gemeinsam auf den verschiedenen Veranstaltungen für ihren Beruf warben.

Detaillierte Informationen zum Konzept der Werbeerzieherin/des Werbeerziehers finden sich unter:

<http://www.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen>

4.4 Mobile Berufsorientierung I & II

Das Dortmunder ESF-Modellprojekt und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Elterninitiativen (BAGE) haben mit einem Wohnmobil und einem Bus für den Erzieherinnen- und Erzieherberuf geworben. Die mobile und sehr öffentlichkeitswirksame Werbung für den Beruf fand bundesweit an vielen wichtigen Orten und Institutionen statt, wo dann begleitend Veranstaltungen zum Thema Berufsorientierung durchgeführt wurden.

Detaillierte Informationen zur mobilen Berufsorientierung finden sich unter:

<http://www.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen>



5. Möglichkeiten, den Erzieherinnen- und Erzieherberuf im schulischen Kontext kennenzulernen

Das Team der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“

Studien zur Berufswahl von Jugendlichen zeigen, dass Schüler und Schülerinnen möglichst frühzeitig ein breit gefächertes Spektrum an Berufswahlmöglichkeiten aufgezeigt bekommen sollten. Entsprechend sollten sich auch Kindertagesstätten mit Angeboten der Berufserkundung und persönlichen Erprobung an Schülerinnen und Schüler bereits in einer frühen Phase der Berufswahl-orientierung wenden. Mögliche Angebote von Kindertagesstätten an und in Schulen könnten sein:

- » Einladungen an Schülerinnen und Schüler zum ‚Tag der offenen Tür‘ und zu Festen in Kindertagesstätten (evtl. ehemalige Kitakinder ansprechen)
- » Infoveranstaltungen zum Arbeitsfeld Kindertagesstätte, durchgeführt oder begleitet von (männlichen) Fachkräften
- » Möglichkeit zum Austausch bzw. zum Hören von Erfahrungsberichten männlicher Fachkräfte im Rahmen von Schulveranstaltungen (Berufsorientierung)
- » Einladung zu einem ‚Praxistag Kita‘ mit Vorstellung verschiedener Einrichtungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten (Natur, Bewegung, Malen, Kunst etc.)

Weitere Möglichkeiten, in den Erzieherinnen- und Erzieherberuf ‚hineinzuschnuppern‘ und sich persönlich auszuprobieren, bieten die im Folgenden kurz dargestellten Projekte ‚Boys‘Day‘, ‚Soziale Jungs‘ sowie Praktika im schulischen Kontext.

5.1 ‚Boys‘Day‘ – Jungenzukunftstag

Der ‚Boys‘Day‘ ist ein jährlich stattfindender Aktionstag, der speziell Jungen motivieren soll, Berufe kennenzulernen, die sie bisher eher nicht in Betracht gezogen haben. Neben der Berufsorientierung geht es darum, traditionelle Rollenbilder zu hinterfragen und soziale Kompetenzen der Jungen zu stärken. In Form einer eintägigen Berufsfelderkundung, z. B. in einer Kindertagesstätte, kommen interessierte Jungen mit Berufsfeldern aus den Bereichen soziale Arbeit, Dienstleistung und Kreativität in Berührung und treffen Menschen, die hier tätig sind.

Die Beteiligung an den betrieblichen Arbeitsabläufen steht an diesem Tag nicht unbedingt im Vordergrund. Vielmehr soll es um einen ersten Kontakt mit einem eher ‚fernen‘ Arbeitsfeld gehen. Für den ‚Boys‘Day‘ empfiehlt es sich daher, einen kurzen Einblick in ein sehr vielfältiges, zukunfts-trächtiges und persönlich bereicherndes Berufsfeld zu organisieren und neben dem Kennenlernen des Berufs und des Umfelds v. a. das Wecken von Neugier auf die Hintergründe zum Beruf ins Zentrum der Angebote für diesen Tag zu stellen.

Wie die Evaluation des ‚Boys‘Day‘ zeigt, wird das Angebot von vielen teilnehmenden Jungen sehr positiv beurteilt. Zudem kann sich ein nicht unerheblicher Teil der Jungen vorstellen, später einmal im am Aktionstag kennengelernten Beruf zu arbeiten (vgl. Cremers 2012; Cremers/Diaz 2012).

Detaillierte Informationen finden sich unter:

<http://www.boys-day.de>

<http://www.neue-wege-fuer-jungs.de>

5.2 Projekt ‚Soziale Jungs‘

Das Projekt ‚Soziale Jungs‘ ist ein Freiwilligendienst für männliche Schüler im Alter von 14 bis 16 Jahren. Die Jungen treffen mit einer sozialen Einrichtung eine Vereinbarung, sich dort 6 bis 12 Monate bzw. 1 bis 2 Schulhalbjahre verbindlich und regelmäßig zu engagieren. Ihr Dienst umfasst dabei die Betreuung, Begleitung und Unterstützung von z. B. Kindern, älteren Menschen oder Menschen mit ‚Behinderung‘. Die Jungen werden durch eine pädagogische Begleitung in den Einrichtungen sowie durch externe Mentorinnen und Mentoren unterstützt. Für ihr Engagement erhalten sie mitunter eine Aufwandsentschädigung und sie sind unfall- und haftpflichtversichert. Am Ende des Diensts wird ihr Engagement durch ein Zertifikat und auf Wunsch durch einen Eintrag in ihr Schulzeugnis gewürdigt.

Den Jungen soll ermöglicht werden, Einblicke in soziale Berufsfelder zu erhalten und berufliche Perspektiven zu entwickeln und zu erweitern. Die Erfahrungen im Freiwilligendienst bieten darüber hinaus eine wertvolle Orientierung für die eigene Lebensplanung.

Das Projekt wurde in mehreren Städten etabliert, u. a. in Frankfurt am Main, Lübeck und Hamburg.

Detaillierte Informationen finden sich unter:

<http://www.sozialejungs.de>

<http://www.soziale-jungs-hamburg.de>

5.3 Schulpraktika

Praktika werden von allen Schulen in der Regel ab Klassenstufe 7 durchgeführt. Es gibt sie als Tages-, Wochen-, 2- oder 3-Wochenpraktika. Sie sind z. T. für die Schülerinnen und Schüler verpflichtend, deshalb ist deren Motivationslage sehr unterschiedlich: Manche freuen sich sehr, sind neugierig und begeisterungsfähig, für andere ist es zunächst eine lästige Pflicht.



Grundsätzlich ist es für die Schülerinnen und Schüler oft der erste Kontakt mit einem Berufsalltag außerhalb des Elternhauses.

Der Eindruck, den dieses erste Praktikum auf die Schülerinnen und Schüler macht und bei ihnen hinterlässt, kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Die Vorbereitung auf das Praktikum ist, je nach Schule, von sehr unterschiedlicher Qualität und Intensität.

5.4 Die Kooperation zwischen Kindertagesstätte und Schule ist oft gar nicht so einfach

Tobias Niebergall

Ein Schwerpunkt des ESF-Projekts ‚juniorExperten‘ in Erfurt war und ist die Sensibilisierung junger Männer für die Arbeit in Kindertagesstätten. Dies ist aufgrund verschiedener Faktoren ein sehr ehrgeiziges und herausforderndes Ziel.

Zunächst bestand die Schwierigkeit darin, Kontakt und Zugang zu den Schulen zu bekommen (ähnliche Schwierigkeiten wurden auch aus anderen Modellprojekten berichtet). In einem Abstand von ca. 6 Monaten (vor Schuljahresbeginn und zum Jahreswechsel) haben wir alle Realschulen und Gymnasien in Thüringen angeschrieben und über unser Angebot informiert, einen Workshop zum Arbeitsfeld Kindertagesstätte direkt an der Schule durchzuführen. U. a. haben wir der E-Mail einen kurzen Clip beigefügt, in dem Ausschnitte eines Workshops zu sehen sind. Weiterhin ist der Workshop zeitlich sehr flexibel ausgestaltbar (von 45 bis zu 120 Minuten) und kann an die vorhandenen Zeitkapazitäten der Schule angepasst werden.

Von den ca. 300 angeschriebenen Schulen haben 10 mit uns Kontakt aufgenommen und mit der Hälfte davon wurde ein Termin für einen Workshop initiiert. Neben den Schulen gibt es noch weitere Orte und Möglichkeiten, um junge Männer für das Arbeitsfeld Kita zu sensibilisieren. So haben wir regelmäßig in verschiedenen Städten Thüringens bei der Bundesagentur für Arbeit Veranstaltungen durchgeführt. Auch der ‚Boys‘Day‘ oder der Thüringer ‚Schülerfreiwilligentag‘ wurden genutzt, um einen Workshop zur Berufsorientierung zu veranstalten.

Ein weiterer Stolperstein besteht in der Zusammensetzung der Workshopgruppen. Grundsätzlich ist das Angebot für Jungen und Mädchen offen, wobei wir schon zu Beginn der Veranstaltungen kommunizieren, dass der Schwerpunkt des Projekts darin besteht, den Männeranteil in Kindertagesstätten zu erhöhen. Dafür ist es auch notwendig, in der Phase ihrer Berufswahlorientierung junge Männer gezielt anzusprechen. Allerdings hat bisher keine Veranstaltung stattgefunden, in der wir mit einer reinen Jungengruppe gearbeitet haben.

Die Workshops sind teilweise paritätisch besetzt, meistens sind die Jungen aber in der Unterzahl. Bei einem Workshop in einer Schule haben wir auch schon mit einer reinen Mädchengruppe gearbeitet.

„Kita ist ja eh nur was für Mädchen“

Die geringe Beteiligung männlicher Schüler erklären wir uns u. a. dadurch, dass die Veranstaltungen in der Regel freiwillig sind und somit nur von ohnehin bereits interessierten Schülerinnen und Schülern genutzt werden. Eine andere Mutmaßung ist, die unreflektierte Annahme des Lehrkörpers, dass ein Workshop zum Arbeitsfeld Kindertagesstätte ‚ja eh nur was für Mädchen‘ sei, weswegen das Angebot Jungen nur unzureichend offeriert wird.

An dieser Stelle sollen nun verschiedene Workshopbausteine vorgestellt werden, die bereits praxiserprobt sind. Die unterschiedlichen Module müssen nicht zwangsläufig innerhalb eines Workshops durchgeführt werden, sondern können, angepasst an das jeweilige setting, flexibel eingesetzt werden.

„Als du in der Kita warst ...“

Ein Blick in die Vergangenheit: Welche Erfahrungen haben die Schülerinnen und Schüler persönlich in ihrer ‚Kitakarriere‘ gemacht? Was assoziieren die Jugendlichen heute mit Kindertagesstätte? Die Moderationskräfte haben die Aufgabe, die Eindrücke, die von den Schülerinnen und Schülern auf Moderationskarten geschrieben wurden, zu sammeln und gemeinsam mit den Teilnehmenden an einer Metawand (nach positiven und weniger positiven Aussagen) zu sortieren.

Ziel: Die Jugendlichen haben sich mit ihren eigenen Kitaerlebnissen auseinandergesetzt, die Erfahrungen auf Moderationskarten notiert und (freiwillig) im Plenum vorgestellt.

Material: Moderationskarten mit unterschiedlichen Farben (Farbvielfalt hilft, das Positive und weniger Positive besser zu strukturieren), Stifte, Metawand, Stecknadeln.

„Der Weg in die Kita ...“

Es gibt verschiedenste (Ausbildungs-) Wege, um sich dafür zu qualifizieren, in einer Kindertagesstätte zu arbeiten. Grundsätzlich besteht mit jedem Schulabschluss die Möglichkeit, später einmal in einer Kita zu arbeiten. Dieser Baustein soll Licht ins Dunkel bringen.

Zur Bearbeitung des eigentlich eher ‚trockenen‘ Themas haben wir ein Ausbildungswegpuzzle entwickelt. Die verschiedenen Puzzleteile sind in der Mitte des Raums ausgelegt. Es werden 4 Gruppen gebildet, die jeweils einen Ausbildungsweg gemeinsam zusammen puzzeln müssen. Hierbei sind die Schülerinnen und Schüler aufgefordert, miteinander zu kooperieren, um die passenden Puzzleteile zu finden. Im Anschluss stellen sich die Gruppen ihre Ergebnisse gegenseitig vor und die Moderationskräfte geben zusätzliche Informationen zu den Ausbildungsinhalten.



Mit dem Puzzle verfolgen wir das Ziel, den Schülern und Schülerinnen auf möglichst interessante und spannende Art die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten und -berufe vorzustellen, mit deren Abschluss es möglich ist, in der Kita zu arbeiten. Da die Wege in den Erzieherinnen- und Erzieherberuf von Bundesland zu Bundesland variieren, gilt dies natürlich auch für das jeweilig verwendete Puzzle.



Ziel: Die Jugendlichen kennen vielfältigste Ausbildungsberufe und Studiengänge, die es ihnen ermöglichen, in einer Kindertagesstätte zu arbeiten. Weiterhin haben sie eine Vorstellung davon, welche beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen.

Material: Das Ausbildungspuzzle muss möglicherweise, je nach Bundesland, modifiziert werden.

„Du bist wichtig für die Kita ...“

Das Arbeitsfeld Kindertagesstätte ist längst kein Ort mehr, an dem hauptsächlich gebastelt, gemalt und betreut wird. Die vielfältigen Lebenswelten, in denen sich die Kinder und ihre Familien bewegen, bringen auch neue Anforderungen an die pädagogischen Fachkräfte mit sich. Es gibt nicht den einen Typ Erzieherin oder Erzieher: Ein Kitateam sollte ein breites Kompetenzspektrum vorweisen können, um den Bedürfnissen der Kinder und Familien gerecht zu werden. Die Jugendlichen sind eingeladen, in Einzelarbeit eine persönliche ‚Kompetenzübersicht‘ zu erstellen.

Ziel: Die Schülerinnen und Schüler haben ihre individuellen Stärken und Interessen mithilfe eines Arbeitsblatts gefiltert. Sie wurden dabei von den Moderationskräften ermutigt, auch Aktivitäten außerhalb der Schulzeit zu notieren und einzubringen. Die Jugendlichen haben ihre individuellen Stärken und Ideen – und auch Ansätze, wie sie diese im Kitaalltag einsetzen könnten – der Gruppe vorgestellt.

Material: Arbeitsblatt ‚Stärkenwochenplan‘, Stifte, Imagefilm „Beatboxer Guido“

<http://www.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen>

„Kita 2020 ...“

Ein Beruf ist dann erfüllend, wenn man sich mit dem Arbeitsplatz, den persönlichen Aufgaben und dem Team identifizieren kann! Wie muss eine Kindertagesstätte aufgebaut und eingerichtet sein, dass sich die Schülerinnen und Schüler in ihrer zukünftigen Rolle als pädagogische Fachkräfte dort wohlfühlen und optimal arbeiten können. Hier sollte der ‚Stärkenwochenplan‘ hinzugezogen werden. Er gibt Hinweise, welche räumlichen Voraussetzungen in einer Kita gegeben sein sollten, um die individuellen Kompetenzen einbringen zu können: Vielleicht braucht es eine Halfpipe, ein Atelier zum Spraysen, einen Musikraum mit Aufnahmeequipment ... – Geld spielt ausnahmsweise mal keine Rolle!

Ziel: Die Jugendlichen haben sich in Gruppenarbeit über ihre Stärken und Kompetenzen verständigt. Dies war Grundlage für die Gruppe, um ihre Vision von einem Kitagebäude zu visualisieren. In einer Präsentation wurde die Einrichtung dem Plenum vorgestellt.

Material: Flipchartpapier, Stifte, ausgefülltes Arbeitsblatt ‚Stärkenwochenplan‘

5.5 Berufsperspektive ‚Kita‘ – Jungen (und Mädchen) für praktische Erfahrungen in Kitas interessieren

KinderStärken e. V., Stendal

Das Stendaler Projekt hat insgesamt 61 Aktionen in Schulen durchgeführt, um Jungen und Mädchen für den Erzieherinnen- und Erzieherberuf zu interessieren. Wir stellten fest: Es gibt kein Patentrezept, das immer funktioniert. Jede Schule stellt andere Bedingungen. Die Beweggründe für die Zusammenarbeit mit uns sind verschieden. Zeitliche Abläufe, Organisation des Unterrichts, Stellenwert der Berufsorientierung, Führungsstil der Schulleitung, Schulkultur, Ausgestaltung der Räumlichkeiten etc. sind überaus vielfältig. Das Projekt justiert sich immer wieder neu. Wir haben unterschiedliche Konzepte für unterschiedliche Gegebenheiten und versuchen, uns sowohl methodisch als auch in unseren Haltungen an den jeweiligen Bedingungen und Erwartungen zu orientieren. Ziel ist es, möglichst passgenau auf die Interessen und Vielfalt der jeweils Adressierten eingehen zu können und diese bestmöglich zu involvieren.

Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit Schulen – Zugänge gestalten

- » Projekte v. a. in Schulen anbieten, die wenige Projekte haben oder in denen bestehende Projekte auslaufen.
- » Bei Erstkontakten den Dienstweg einhalten (schulische Hierarchien beachten).



- » Kontaktaufnahme auf keinen Fall in Prüfungszeiten oder zum ‚Zensurenschluss‘, sondern in ruhigeren Zeiten des Schuljahrs (zu Schuljahresbeginn, nach den ersten Elternversammlungen ...).
- » Kontaktaufbau durch persönliche Gespräche mit:
 - Schulleitung, Klassenlehrerin oder Klassenlehrer, Berufsorientierungslehrkraft, Schulsozialarbeit, Berufsberatung der Agentur für Arbeit.
 - Zur Unterstützung der Gespräche ein knappes, aussagekräftiges Handout vorbereiten.

Erfolgsfaktoren für die Zusammenarbeit mit Schulen

- » Schulen sind eher an langfristigen Kooperationen interessiert.
- » Unterschiedliche Konzepte erarbeiten, die sich an den Bedarfen der Schule orientieren:
 - 45-minütige Angebote z. B. für Klassenleiterinnen und Klassenleiter
 - 90-minütige Angebote z. B. als Berufsorientierungsangebote
 - mehrstündige Angebote z. B. zur Vorbereitung auf Praktika und Berufsorientierungstage
 - mehrtägige Angebote für Projektstage (besonders vor den Ferien)
- » Kontakte halten und pflegen:
 - Beziehungspflege und Feedbacks zu gelaufenen Veranstaltungen
 - Teilnahme und Unterstützung z. B. bei schulischen Veranstaltungen wie einem ‚Tag der offenen Tür‘
 - Einbindung der Schulen in Arbeitskreise und Aktionen des Projekts

Kita-AGs

Die Schulaktionen sind so angelegt, dass Schülerinnen und Schüler einerseits über das Berufsfeld der Elementarpädagogik informiert werden. Andererseits sollen sie ein Interesse entwickeln, sich an den sogenannten Kita-AGs des Projekts zu beteiligen.

In den Kita-AGs bieten wir den Schülerinnen und Schülern an, Projekte mit uns zu planen, die sie in einer Kindertagesstätte durchführen können. Die Inhalte der Projekte orientieren sich an den Interessen der Jugendlichen. So ist von Tanz- und Vorlese- bis hin zu BMX- und Playstationaktionen alles möglich. Die Beteiligungsgründe der Schülerinnen und Schüler an den Arbeitsgruppen sind

sehr vielfältig. Einige suchen eine Freizeitbeschäftigung und soziale Kontakte, andere wollen sich und ihr Hobby in den Projekten darstellen, wieder andere interessieren der Kitabesuch und der Umgang mit Kindern. Indem wir diese Vielfalt zulassen, bieten wir auch jenen Teilnehmenden die Chance, praktische Erfahrungen in der Elementarpädagogik zu machen, die sich nicht von vornherein für dieses Feld interessierten. Allerdings erfordert diese Vielfalt einiges an methodischem Geschick und organisatorischen Möglichkeiten. Deshalb sehen wir uns in einem ständigen Lern- und Optimierungsprozess.

Entsprechend haben wir aus unseren Erfahrungen flexible Konzepte und Methoden entwickelt, die wir als Vorschläge und Anregungen verstehen, die an die jeweiligen Zielgruppen und Gegebenheiten angepasst werden müssen.

Detaillierte Informationen zur methodischen Umsetzung finden sich unter

<http://www.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen>

sowie auf der Praxis-DVD, die sich im Anhang zur vorliegenden Handreichung befindet.

5.6 ‚Kids at work‘ – Anregungen für Unterrichtsangebote

Kids at work, Dortmund

Mit unseren Angeboten möchten wir Lehrkräften, Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit geben, Einblicke in den Berufsalltag von pädagogischen Fachkräften zu erhalten. Mit dem Projekt ‚Kids at work‘ als Teil des bundesweit laufenden Projekts ‚MEHR Männer in Kitas‘ wollen wir Jugendlichen frühzeitig die Chance geben, den Beruf kennenzulernen und sich in dem Arbeitsfeld Kita zu erproben. Darüber hinaus bietet eine Kooperation mit dem Projekt den teilnehmenden Schülerinnen und Schülern die Gelegenheit, Kontakte für ein Betriebspraktikum zu knüpfen.

‚Kids at work‘ bietet schulischen Institutionen folgende Angebote:

- » eine Kurzvorstellung des Erzieherberufs
- » eine Sprechstunde für interessierte Jugendliche
- » Auseinandersetzung mit eigenen Berufsvorstellungen
- » spezifische Angebote für Jungen
- » Angebote im Klassenverband
- » Schnuppertage am ‚Boys‘Day‘.



Da mit dem Projekt ‚Kids at work‘ in erster Linie das Ziel verfolgt wird, den Anteil männlicher Fachkräfte in Kindertagesstätten zu erhöhen, richten sich die Angebote v. a. an männliche Schüler. Es besteht die Möglichkeit, die Angebote individuell auf den Bedarf an der jeweiligen Schule anzupassen oder mehrere Angebote miteinander zu kombinieren.

Detaillierte Informationen finden sich unter:

<http://www.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen>

5.7 Begleitung schulischer Praktika – Praxismaterialien für Fachkräfte aus Kita und Schule

Praxismaterialien aus dem Hamburger Netzwerk ‚MEHR Männer in Kitas‘.

Im Zusammenhang mit dem bundesweiten Modellprogramm ‚MEHR Männer in Kitas‘ hat sich die Hamburger Koordinierungsstelle (angesiedelt beim Paritätischen Hamburg) dafür entschieden, Praxismaterialien zur Berufsorientierung und Lebensplanung von Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe 1 zu veröffentlichen. Die Praxismaterialien sind für die Durchführung von Schulpraktika erarbeitet worden und richten sich in erster Linie an Fachkräfte aus den beiden Lernorten Schule und Kindertagesstätte.

Hinten in der vorliegenden Handreichung findet sich eine DVD mit einem großen Fundus an Materialien, die unmittelbar in der Praxis einsetzbar sind. Das Hamburger Autorinnen- und Autorenteam hat sich dabei am Prinzip des Sammelordners orientiert, das es erlaubt, je nach Interesse, Praktikumsphase, Anlass oder Zielgruppe schnell und einfach unterstützendes Material zu finden. Um das Arbeiten mit den Materialien zu erleichtern, sind sie jeweils als praktische Kopiervorlage gestaltet.

Die Materialien bestehen aus:

- » Anleitungen für die Durchführung von einzelnen Unterrichtsstunden zur Vor- und Nachbereitung in der Schule
- » Spielen, Übungen, Kleingruppenarbeit zur Berufsorientierung allgemein
- » Beispielen für individuelle Praxisaufgaben für die Schülerinnen und Schüler im Kitapraktikum
- » Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Versicherung etc.)
- » Mustervorlagen (für z. B. Kooperationsvereinbarungen, Praktikumsbescheinigungen, Gesprächsleitfäden)
- » Links zur Berufsorientierung u. v. m.

Der Großteil der Materialien lässt sich auch im Kontext von Praktika außerhalb der Kindertagesstätte, also in anderen Betrieben, nutzen, insbesondere die Materialien für die Begleitung in der Schule.

Die Hamburger Handreichung können Sie unter folgender Adresse bestellen:

[Der Paritätische Hamburg, Wandsbeker Chaussee 8, 22089 Hamburg.](#)

Weitere Detaillierte Informationen zur Handreichung finden sich unter:

<http://www.vielfalt-mann.de/>

sowie auf der Praxis-DVD im Anhang zur vorliegenden Handreichung.

sowie unter:

<http://www.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen>



6. Möglichkeiten der praktischen Erprobung im Rahmen von Freiwilligendiensten

Jungen und Männer finden nicht ‚automatisch‘ in das Berufsfeld Kindertagesstätte. Wie oben beschrieben brauchen sie häufig erst das praktische Erleben des Umgangs mit Kindern, um für sich das Berufsfeld zu entdecken und sich beruflich entsprechend zu orientieren. Vor diesem Hintergrund bieten die verschiedenen Formen des Freiwilligendienstes sehr gute Möglichkeiten, Jungen und Männer in Phasen beruflicher Orientierung zu erreichen und ihnen die Möglichkeit des Kennenlernens der Arbeit mit Kindern zu geben, wie auch folgender Erfolgsbericht aus dem Kölner Modellprojekt ‚MAIK – Männer arbeiten in Kitas‘ des Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln von Pablo Andreae zeigt.

Freiwilligendienst in Köln: Investition in die Nachwuchsförderung zahlt sich aus

Ausgangslage

Ergebnisse des Forschungsprojekts ‚Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer‘ (vgl. BMFSFJ 2011) als auch die Studie „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“ (Cremers/Krabel/ Calmbach 2010) verdeutlichen, dass positive Arbeits- und Betreuungserfahrungen mit Kindern und Jugendlichen im Zivildienst für Männer häufig Brücken in den Erzieherberuf bildeten. Durch die Aussetzung der Wehrpflicht und dem damit einhergehenden Wegfall des Zivildiensts zum 1. Juli 2011 gilt es daher für Kindertagesstätten, dieses wichtige Instrument der Berufsorientierung zu kompensieren. Die Aussagen zum Zivildienst lassen sich in vieler Hinsicht auch auf Freiwillige soziale Dienste übertragen, denn junge Männer haben auch als Freiwillige die Möglichkeit, positive Erfahrungen in sozialen Arbeitsfeldern zu sammeln, und auch sie tragen, wie vormals Zivildienstleistende, zu einer zahlenmäßigen Erhöhung des Männeranteils in Kindertagesstätten bei.

Eine erste Bestandsaufnahme unseres Projekts ergab, dass zum 1. Januar 2011 lediglich 3 Männer und 13 Frauen einen Freiwilligendienst in den ca. 670 katholischen Kitas im Erzbistum Köln (EBK) absolvierten. Nach Wegfall des Zivildiensts im Juli 2011 bzw. mit der damit einhergehenden Einführung des Bundesfreiwilligendienstes stiegen die Zahlen aber nur marginal. So leisteten im Februar 2012 6 männliche und 24 weibliche Freiwillige einen Dienst in einer katholischen Kindertagesstätte im EBK. Die Zahlen verdeutlichten uns, dass eine nachhaltige Stärkung der Freiwilligendienste als Brücke in erzieherische Berufe in den katholischen Kitas im EBK notwendig war.

Ziele

Ziel unseres Teilprojekts ‚Freiwillige soziale Dienste als Brücke in erzieherische Berufe‘ war daher die Steigerung der Anzahl männlicher Freiwilliger in den katholischen Kindertagesstätten im Erzbistum Köln. Absolventen eines Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) oder eines Bundesfreiwilligendienstes (BFD) in einer Kindertagesstätte sollten die Möglichkeit erhalten, in Verbindung mit einer

qualitätvollen Begleitung durch erfahrene Fachkräfte positive Erfahrungen im Arbeitsfeld Kindertagesstätte zu sammeln und den Erzieherberuf ‚live‘ zu erleben. Gleichzeitig sollten sie auch zu einer Erhöhung des Männeranteils in den Kitas beitragen. Mittelfristiges Ziel war es darüber hinaus, für eben diese Freiwilligen den Übergang in die Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher zu erleichtern. Als positiven Nebeneffekt erhoffte sich unser Projekt, dass pädagogische Fachkräfte und Eltern von Kitakindern durch positive Erfahrungen mit männlichen Freiwilligen für das Thema ‚Männer in Kitas‘ sensibilisiert würden – ein weiteres Ziel des ESF-Modellprogramms.

Stolpersteine

Zum einen mussten wir feststellen, dass die Beschäftigung von Zivildienstleistenden in den katholischen Kindertagesstätten keine Tradition hatte. Sie waren allenfalls als Integrationshelfer im Rahmen der Eingliederungshilfe integrativ arbeitender Kitas tätig und hatten als solche keine Kosten verursacht. Ferner durften sie erst ab 2006 hauptamtliche Erziehungskräfte in der Beaufsichtigung und Betreuung der Kinder unterstützen. Die Kosten für den Einsatz waren zunächst im Rahmen der Betriebskostenabrechnung mit den öffentlichen Zuschussgebern in NRW nicht anerkennungsfähig, mussten also vollständig aus Eigenmitteln beglichen werden. Seit 2008 sind die Kosten für den Einsatz von Freiwilligen (FSJ, BFD) zwar im Rahmen der Finanzierung gemäß Kinderbildungsgesetz NRW anerkennungsfähig, aber gleichzeitig ist mit der Gesetzgebung ein pauschaliertes Finanzbudget der Träger eingeführt worden. So beklagten und beklagen viele (auch katholische) Träger von Kindertagesstätten, dass alleine durch die Sicherstellung der personellen Mindestbesetzung ihr Budget nahezu aufgebraucht ist. Zusatzausgaben kamen und kommen für die Träger von Kindertagesstätten in NRW oftmals nicht in Betracht, zumal die Freiwilligen auch nicht auf den Personalschlüssel angerechnet werden können. Es wurde darüber hinaus deutlich, dass es bislang keine generelle Regelung des Erzbistums Köln im Rahmen der Finanzierungsrichtlinien zum Einsatz von Freiwilligen in katholischen Kindertagesstätten gab. Den katholischen Trägern fehlte hier also auch eine verbindliche Handlungssicherheit.

Diese Stolpersteine galt es beiseitezuräumen, wollten wir unsere Ziele erreichen.

Unsere Vorgehensweise

Daraus sind sowohl Maßnahmen mit zunächst zeitlich begrenzter als auch mit dauerhafter Wirkung entstanden. Zwei Maßnahmevorschläge brachten wir über die Direktion unseres Verbands in verschiedene Gremien innerhalb der Kooperationsstruktur zwischen Diözesan-Caritasverband und Erzbischöflichem Generalvikariat (als Verwaltung des Erzbistums Köln) ein. Nach einem längeren Prozess der inhaltlichen Auseinandersetzung folgten zwei richtungweisende Entscheidungen:



Errichtung eines Fonds zur Subventionierung der Kosten für den Einsatz von männlichen Freiwilligen in katholischen Kindertagesstätten.

Der Diözesanverwaltungsrat hat am 17. Juli 2012 dem Antrag des Projekts ‚MAIK‘ vom 7. März 2012 auf Errichtung eines Fonds zugestimmt und stellt unter der Prämisse der Nachwuchswerbung für den Zeitraum vom 1. August 2012 bis 31. Juli 2014 Kirchensteuermittel in Höhe von 123.600,00 Euro zur Verfügung. Aus diesem Fonds können Träger katholischer Kindertagesstätten einen 50-prozentigen Zuschuss zu den Kosten von Freiwilligenstellen beantragen. Da der Fonds als Instrument der Nachwuchswerbung von Männern angelegt ist, sind ausschließlich männliche katholische Freiwillige bis 27 Jahre aus dem Fonds förderbar. Deshalb verpflichten sich die Träger, die von dem Fonds profitieren möchten, auch dazu, dass der Freiwillige überwiegend im pädagogischen Gruppendienst der Kindertagesstätte eingesetzt wird. Des Weiteren wird er bei Interesse für die Teilnahme an berufskundlichen Veranstaltungen für erzieherische Berufe freigestellt. Die katholische Kirche im Erzbistum Köln setzt damit ein deutliches positives Signal für die Beschäftigung von Männern in katholischen Kindertagesstätten.

Die vollständige Verwaltung des Fonds (Antragsverfahren, Bescheidungsverfahren und Finanzcontrolling) liegt beim Projekt ‚MAIK‘.

Generelle Regelung zum Einsatz von männlichen und weiblichen Freiwilligen.

Am 24. August 2012 wurde eine generelle Regelung zur Beschäftigung von männlichen und weiblichen Freiwilligen in pfarrlichen katholischen Kindertagesstätten des EBK verabschiedet und veröffentlicht. Diese Regelung erlaubt den Trägern unabhängig vom Stellenplan die Beschäftigung einer oder eines Freiwilligen pro Kalenderjahr. Die Finanzierung erfolgt dabei aus den jährlichen Betriebskostenbudgets der Kindertagesstätten bzw. aus den Rücklagen des Trägers. Wenn diese Mittel nicht ausreichen, erfolgt allerdings ein Defizitausgleich aus gesonderten Kirchensteuerzuweisungen für alle katholischen Kindertagesstätten, die unter die Finanzierungsrichtlinien für Kitas des EBK fallen.

Maßgebliche Kooperationspartner gewinnen

Als Partner konnten wir den Verein Freiwillige soziale Dienste im Erzbistum Köln e. V. (FSD Köln e. V.) gewinnen. Als Trägerorganisation des Bundes der Deutschen Katholischen Jugend, des Diözesan-Caritasverbands für das Erzbistum Köln e. V. sowie des Erzbistums Köln vermittelt er Stellen für ein FSJ und den BFD, die vorrangig von katholischen Diensten und Einrichtungen angeboten werden, und führt Bildungs- und Begleitseminare durch. Uns eint ein hohes Interesse an einer Steigerung der Freiwilligenstellen in katholischen Kitas. Gemeinsam entwickelten wir ein Plakativmotiv, das katholische Träger von Kindertagesstätten nutzen können, um aktiv um Freiwillige zu werben. Gleichzeitig kooperieren wir äußerst konstruktiv im Rahmen der Mittelbewirtschaftung des Fonds. Wir konnten zudem darauf hinwirken, dass der Einsatzbereich Kindertagesstätte und Familienzentrum im Webauftritt des Vereins attraktiver beschrieben und ein zeitgemäßes Aufgabenprofil vermittelt wird.

Diese 3 Maßnahmen haben eine durchschlagende Wirkung erzielt:

Die Anzahl der Freiwilligen in den katholischen Kindertagesstätten konnte durch die Initiativen des Projektes exorbitant gesteigert werden.

Im April 2013 leisteten bereits 101 Personen unter 27 Jahren (30 Männer (!) und 71 Frauen) einen Freiwilligendienst in den katholischen Kindertagesstätten im Erzbistum Köln ab. Verglichen mit dem Stand vom Januar 2011 (3 männliche Freiwillige) konnte die Zahl der männlichen Freiwilligen um ein 10-Faches gesteigert werden. Am 12. Juni 2013 führte unser Projekt ein Auswertungstreffen für männliche Freiwillige aus katholischen Kitas durch. In diesem Rahmen gaben 9 der 11 Teilnehmenden an, nach Beendigung des Dienstes, eine Ausbildung oder ein Studium im sozialen Bereich antreten zu wollen.

Kooperation der erzbischöflichen Berufskollegs mit FSD Köln e. V.

Wir initiierten einen Dialog des FSD Köln e. V. mit den 4 katholischen Berufskollegs für Sozialwesen im Erzbistum Köln. Dabei konnten konkrete Absprachen zu gemeinsamen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit und zur Optimierung des Übergangs aus einem Freiwilligendienst in die Erzieherinnen- und Erzieherausbildung getroffen werden. Mit einer schriftlichen Vereinbarung zur dauerhaften Kooperation, die wir in 2013 zwischen beiden Partnern noch anstreben, hoffen wir zur Verstärkung des Austauschs beizutragen.

Der Freiwilligendienst wird als Nachweis praktischer Erfahrung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe anerkannt und schafft in Verbindung mit entsprechenden Schulabschlüssen die Voraussetzung für die Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums für Sozialwesen. Bei den Bewerbungen um einen Platz in einer der 4 katholischen Fachschulen für Sozialpädagogik verschafft zudem ab sofort ein Empfehlungsschreiben des Bildungsträgers FSD Köln e. V. jungen Männern ein paar Pluspunkte im Auswahlverfahren, denn auch die Schulen würden gerne mehr Männer zu staatlich anerkannten Erziehern ausbilden.

Weitere Entwicklung, Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit.

Der Fachkräftemangel und der Wunsch nach mehr Männern in Einrichtungen und Diensten der verbandlichen Caritas, der katholischen Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbänden im Erzbistum Köln erfordert ein erhöhtes solidarisches Engagement aller Verantwortlichen in der Nachwuchswerbung, die bereits frühzeitig – in der Berufsorientierungsphase von männlichen Jugendlichen – ansetzen sollte. Es ist uns während der Projektlaufzeit gelungen, dieses Anliegen erfolgreich zu vermitteln. Der Freiwilligendienst bietet hierbei eine wirkungsvolle Chance zur Erschließung neuer Personalressourcen, sowohl für Frauen, aber v. a. auch für Männer.

Die Verzehnfachung der Stellenanzahl für männliche Freiwillige in den katholischen Kitas im Erzbistum Köln ist ein deutliches Indiz für den Erfolg des Projekts, den wir gemeinsam mit unseren Projektpartnern erzielt haben. Der Freiwilligendienst kann, so die Ergebnisse des Auswertungsworkshops ‚Mein Freiwilligendienst in der Kita‘, in Verbindung mit einer qualitätsvollen Begleitung



durch erfahrene pädagogische Fachkräfte zu einer vertiefenden und erfolgreichen Berufsorientierung junger Männer beitragen. Mindestens ein Drittel der 30 männlichen Freiwilligen, die im Kigajahr 2012/13 eingesetzt waren, strebt im Anschluss eine Ausbildung zum Erzieher oder ein Studium der sozialen Arbeit an. Dies bestätigt eindrucksvoll, dass ein Freiwilliger sozialer Dienst insbesondere für Männer oft als Sprungbrett in soziale Berufe, zu denen auch der Beruf des Erziehers gehört, dient. Gleichzeitig konnten Jungen und Mädchen in den Kitas mehr männliche Rollenvorbilder erleben und es wurden weibliche pädagogische Fachkräfte und Eltern für das Thema ‚Männer in Kitas‘ sensibilisiert.

Wir sind zuversichtlich, dass auch Träger den Mehrwert des Einsatzes von männlichen Freiwilligen während der Projektlaufzeit erkannt haben und auch nach Auslaufen des zeitlich befristeten FSD-Fonds am 31. Juli 2014 Möglichkeiten finden, entsprechende Stellen trotz der Finanzierungsprobleme zu schaffen. Dass dies möglich erscheint, zeigt auch die gestiegene Anzahl der weiblichen Freiwilligen, die ja nicht aus dem oben genannten Fonds kofinanziert werden. Wir gehen derzeit nicht davon aus, dass das Erzbistum Köln einen neuen Fonds aus Kirchensteuermitteln auflegen wird. Es handelte sich eher um eine einmalige Anschubfinanzierung zur Stärkung des Einsatzes männlicher Freiwilliger. Die generelle Einsatzregelung für Freiwillige bleibt selbstverständlich bestehen. Sie sorgt auch weiterhin für Handlungssicherheit und bietet Teilen der katholischen Kitaträger im nordrhein-westfälischen Teil des Erzbistums Köln auch die Option auf einen Defizitausgleich, sofern das Betriebskostenbudget nicht auskömmlich ist.

Noch innerhalb der Projektlaufzeit bis zum 31. Dezember 2013 erhoffen wir uns zunächst eine weitere Steigerung der Anzahl männlicher Freiwilligen in den ca. 670 katholischen Kindertagesstätten im Erzbistum Köln.

Des Weiteren möchten wir die von uns initiierte Kooperation zwischen dem Trägerverein FSD Köln e. V. und den 4 katholischen Berufskollegs im Erzbistum Köln durch eine verbindliche Kooperationsvereinbarung zwischen diesen Partnern verstetigen, sodass ihr Fortbestand unabhängig von der Projektlaufzeit gesichert ist.

Der FSD Köln e. V. hat von den initiierten Maßnahmen erheblich profitiert und ist nun seinerseits, da mehr Stellen im Kitabereich angeboten werden, sehr daran interessiert, auch dauerhaft mehr männliche (und auch weibliche) Freiwillige in dieses Feld zu vermitteln. Gemeinsam mit den Erzbischöflichen Berufskollegs wird der Verein Freiwillige, Frauen und Männer, bei Interesse und Eignung zur Aufnahme einer Ausbildung in einem erzieherischen Beruf ermutigen und motivieren. Das vereinbarte Empfehlungsschreiben sichert den Jugendlichen einen verbesserten Übergang vom Freiwilligendienst in die Bildungsgänge der Berufskollegs, da dieses Pluspunkte verschaffen kann, die im Auswahlverfahren entscheidend sein können – insbesondere bei einer Ausgangslage mit etwas schlechteren Schulnoten.

Damit leisten die Partner einen aktiven Beitrag zur Fachkräftesicherung in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, der Erziehungshilfe und der Behindertenhilfe im Erzbistum Köln: Freiwillige von heute sind die Fachkräfte von morgen.

Ob die Einrichtung eines Fonds zur finanziellen Unterstützung von Trägern bei der Beschäftigung von Freiwilligen auf andere Regionen bzw. Bistümer oder weitere (nicht katholische) Träger übertragbar ist, können wir kaum einschätzen. Die Finanzierung von Freiwilligen in Kindertagesstätten ist an länderrechtliche Bestimmungen gekoppelt. Darüber hinaus spielt die Finanzkraft der Träger und Trägerstrukturen eine große Rolle. So waren die Träger katholischer Kitas, die im rheinland-pfälzischen Teil des Erzbistums Köln ansässig sind, von einer Förderung aus dem Fonds ausgenommen. Der Grund: In Rheinland-Pfalz sind pro Kindertagesstätte die Personalkosten für in der Regel je eine oder einen Freiwilligen (FSJ oder BFD) über die Besetzung mit pädagogischen Fachkräften hinaus anteilig erstattungsfähig.

Die Kooperation von Berufskollegs und Hochschulen für Sozialwesen mit Bildungsträgern, die Praxisstellen im Rahmen der Freiwilligendienste vermitteln und Freiwillige begleiten, halten wir aber durchaus auch in anderen Bundesländern für möglich und sinnvoll. Generell können wir allen Trägern empfehlen, verbindliche Regelungen für den Einsatz von weiblichen und männlichen Freiwilligen in ihren Kindertagesstätten zu schaffen (Anzahl finanzierbarer Stellen pro Kiga-Jahr/Jahr; Verteilungsmodus auf Kitas; Rotationsprinzip, sodass möglichst viele Kitas Erfahrungen sammeln können; Sicherung einer qualifizierten Anleitung).

Dies sollte auch mit den Bildungsträgern der Freiwilligendienste kommuniziert werden. Und es sollte offensiv nach außen getragen werden, dass insbesondere auch männliche Freiwillige in den Kindertagesstätten des Trägers sehr erwünscht sind.

Literatur:

[BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#) (Hg.) (2011). Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer. Berlin.

[Cremers, Michael/Krabel, Jens/Calmbach, Marc/BMFSFJ 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.

Literaturtipp:

[Koordinationsstelle „Männer in Kitas“](#) (Hg.) (2013). Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges Soziales Jahr und Schülerpraktika. Handreichung für die Praxis. Berlin.



7. Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Pablo Andreae ist Referent im ESF-Modellprojekt „MAIK – Männer arbeiten in Kitas“ des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Köln e.V. und begleitet dort die Arbeitskreise für Männer in Kitas.

Yasemin Bas ist Projektkoordinatorin beim Trägerverbund Hessisch Oldendorf, Rinteln, Auetal und Hameln.

Susanne Borkowski ist Projektleiterin im ESF-Modellprojekt MEHR Männer in Kitas, KinderStärken e.V., Stendal.

Michael Cremers, Koordination und inhaltliche Leitung in der Koordinationsstelle „Männer in Kitas“.

Cornelia Heider-Winter, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit der Koordinierungsstelle des Hamburger Netzwerks ‚MEHR Männer in Kitas‘ beim Paritätischen Hamburg.

Denise Mikoleit ist Projektkoordinatorin im ESF-Modellprojekt MEHR Männer in Kitas, KinderStärken e.V., Stendal.

Tobias Niebergall ist Mitarbeiter im Projekt ‚juniorExperten‘ im Rahmen des ESF-Modellprogramms „MEHR Männer in Kitas“, Erfurt.

Benjamin Ollendorf ist Projektkoordinator im ESF-Modellprojekt MEHR Männer in Kitas, KinderStärken e.V., Stendal.

Nina Samuelsson, ehemalige Mitarbeiterin im ESF-Modellprojekt des Magistrats der Stadt Bremerhaven, Amt für Jugend, Familie und Frauen

Steffi Wolf ist zuständig für die Öffentlichkeitsarbeit und Berufsorientierung im ESF-Modellprojekt MEHR Männer in Kitas, KinderStärken e.V., Stendal.

Interviews:

Hilke Falkenhagen ist Mitarbeiterin bei der Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen e.V. (BAGE)

Andreas Fuchs ist Mitarbeiter im ESF-Modellprojekt „Starke Typen für starke Kinder“ der Konzept-e für Bildung und Soziales GmbH.

Krischan Kahlert ist Mitarbeiter bei der Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen e.V. (BAGE)

Markus Ludwig ist Erzieher im Verein „Auf der Tenne“ e.V. Träger des Modellprojekts „MEHR Männer in Kitas, Mecklenburg-Vorpommern“

Marcus Rehn ist Mitarbeiter im ESF-Modellprojekt „Starke Typen für starke Kinder“ der Konzept-e für Bildung und Soziales GmbH.

8. Projekte im ESF-Modellprogramm ,MEHR Männer in Kitas‘

Baden-Württemberg:

Konzept-e für Bildung und Soziales GmbH

<http://www.konzept-e.de> | <http://www.erzieher-werden.de>

Bayern:

Stadt Nürnberg - Amt für Kinder, Jugendliche und Familien – Jugendamt

<http://www.mehrmik.nuernberg.de>

Berlin:

Evangelischer Kirchenkreisverband für Kindertageseinrichtungen Berlin Mitte-Nord

<http://www.evangelische-kitas.de>

Bremen:

Magistrat der Stadt Bremerhaven | Amt für Jugend, Familie und Frauen

<http://www.bremerhaven.de>

Hamburg:

Der Paritätische Wohlfahrtsverband Hamburg e.V., Hamburger Netzwerk ‚MEHR Männer in Kitas‘

<http://www.vielfalt-mann.de> | <http://www.paritaet-hamburg.de>

Hessen:

MitInitiative e.V., Wiesbaden

<http://www.maenkit-wiesbaden.de>

Zentrum Bildung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau

<http://www.mikitas.de>

Mecklenburg-Vorpommern:

Verein „Auf der Tenne“ e.V.

<http://www.aufdertenne.de>

Niedersachsen:

Trägerverbund Hessisch Oldendorf, Rinteln, Auetal und Hameln

<http://www.hessisch-oldendorf.de/de/mehr-maenner-in-kitas>



Nordrhein-Westfalen:

Arbeiterwohlfahrt Bezirk Westliches Westfalen e.V. Dortmund

<http://www.awo-ww.de>

<http://www.awo-kidsatwork.de>

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V.

<http://www.maik-caritasnet.de>

Sachsen:

Der Paritätische Sachsen

<http://www.parisax.de>

Sachsen-Anhalt:

KinderStärken e.V.

<http://www.kinderstaerken-ev.de>

Schleswig-Holstein:

KinderWege gGmbH, Projekt ‚MEHR Männer in Kitas‘ - Trägerverbund Lübecker Kindertageseinrichtungen

<http://www.mmik-luebeck.de>

Thüringen:

AWO Bildungswerk Thüringen e.V., Projekt juniorExperten – Kinder brauchen Männer

<http://www.juniorexperten.de>

Berlin, Hannover, Augsburg

Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen e.V. (BAGE)

<http://www.bage.de>

Eine Initiative von:



Träger:



In Kooperation mit:



Gefördert von:

