

Bericht vom Jahr 2024 im Projekt „Männer in Hannoverschen Kitas“

Das Leitziel des Projektes „Männer in Hannoverschen Kitas“ ist die Stärkung eines geschlechtersensiblen, vielfaltsbewussten Ansatzes in den Kindertagesstätten. Dadurch sollen Kindertagesstätten für Männer* als Arbeitsfeld attraktiver werden. Der Anteil von Männern* in KiTas soll gesteigert und die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Das Projekt (mehr) Männer in Kitas Hannover dient also zentral der Fachkräftegewinnung für den Kita-Bereich. Fachkräftegewinnung bedeutet auch, Männer in den KiTas als Beschäftigte zu halten. Das ist besonders wichtig, weil insbesondere durch die Folgen des so genannten „Generalverdachts gegen Männer im KiTa Bereich“ eine Abwanderungswelle zu beobachten ist. Im Zentrum steht die Begleitung im Sinne einer „männergerechten KiTa“.

Darüber hinaus sollen die bereits in Kindertagesstätten tätigen sowie die in der Erzieher-Ausbildung befindlichen Männer* unterstützt und qualifiziert werden. Ihre Arbeit soll geschlechtssensibel reflektiert und dadurch abseits geschlechterstereotyper Zuschreibungen vervielfältigt werden. Auf der Grundlage einer selbstreflexiven Betrachtung des eigenen Mann*- (oder Frau*-) Geworden-Seins soll schließlich eine geschlechtersensible Pädagogik, respektive eine Pädagogik der Vielfalt ermöglicht werden.

Um diese Ziele zu erreichen, bietet das Projekt den kooperierenden Einrichtungen:

- a) Sensibilisierende Bildungsmaßnahmen
- b) Bedarfsbezogene Beratungen
- c) Begleitung von Teamprozessen
- d) Unterstützung in der Konzeptentwicklung
- e) Öffentlichkeitswirksame Aktionen zur Platzierung des Themas in der Gesellschaft

2024 ist das 10. Jahr des Projektes „Männer in Hannoverschen Kitas“. Im Folgenden wird dargelegt, wie verschiedene Bereiche grundsätzlich verstetigt, ausgebaut und intensiviert werden konnten. Das Netzwerk zum Themenfeld ist weiterhin sowohl strukturell als auch personell angelegt. Die Zusammenarbeit mit Fachschulen als Trägerinnen der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften ist in vier Schulen (Alice-Salomon-Schule, Birkenhof, Diakonie Kolleg, Werkstattschule) verstetigt und sogar quantitativ wie qualitativ ausgebaut worden. Projektangebote in weiterführenden Schulen für die Begleitung von jungen Männern* in der Praktikumsphase wurden an zwei Schulen weitergeführt. Darüber hinaus konnte die erfolgreiche Zusammenarbeit mit Hochschulen zum Thema ausgebaut werden. Die fachliche Arbeit mit diversen Trägern konnte zielgerichtet und bedarfsorientiert bearbeitet und verstärkt werden. Bei dem Bedarf an Einzelberatungen für Einrichtungen und für einzelne Männer* in Krisensituationen konnte ein weiterer Anstieg sowohl in Qualität als auch in Quantität verzeichnet werden. Dazu haben offensichtlich auch die verschiedenen (Welt-)Krisen beigetragen.

Es bleibt nach wie vor zu betonen:

Durch den allgemeinen Sachstand, dass wir als Gesellschaft einen ausgedehnten Fachkräftemangel in der pädagogischen Arbeit und insbesondere in der fröhkindlichen Bildung feststellen müssen, bedarf es einer deutlichen Anstrengung, um Menschen für dieses Arbeitsfeld zu gewinnen.

„Maßnahmen der Personal- und Teamentwicklung, die den Wunsch junger Menschen nach langfristigen Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, nach Gestaltungsspielraum in der pädagogischen Arbeit und Verantwortungsübernahme, aber auch nach Begleitung und Praxisanleitung aufgreifen, sollten in den ersten Jahren des Berufseinstiegs ansetzen.“

(aus: Grgic, Marianna: Gekommen, um (nicht) zu bleiben, DJI-Impulse 1/19, Seite 33)

Gerade der Gruppe der Männer* kommt in den neueren Publikationen eine besondere Bedeutung zu. Die OECD beleuchtet in ihrem Papier von 2019 „Gute Strategien für gute Berufe in der frühen Bildung: Acht Maßnahmen aus den OECD-Ländern“ in einem Kapitel ausführlich den Aspekt der Männer* im Berufsfeld. Die Männer* seien für die kindliche Entwicklung von möglichst diversen und lebensweltnahen Geschlechterbildern ein wichtiger Beitrag und können den Vielfaltgedanken in der fröhkindlichen Bildung bereichern. Weiter wird ausgeführt, dass das Ziel von 20% männlichen Fachkräften in der Belegschaft durch gezielte Initiativen und Maßnahmen erreicht werden kann. „Hierzu zählen nicht nur auf männliche Studierende und andere potenzielle männliche Bewerber zugeschnittene Werbekampagnen, sondern auch Maßnahmen, die darauf abzielen, die gesellschaftlichen Normen zu ändern, die das Bild von Männern als Betreuende bei Personalleitern, Eltern und in der breiten Öffentlichkeit prägen.“ (aus: OECD (2019), “Gute Strategien für gute Berufe in der frühen Bildung: Acht Maßnahmen aus OECD-Ländern”, OECD, Paris, <https://oe.cd/pub/ecec2019>).

Folglich bedarf es einer Gesamtstrategie, um Männer* für den Beruf zu begeistern, sie im Feld der fröhkindlichen Pädagogik zu halten sowie Bindungskräfte zu aktivieren und das gesellschaftliche Umfeld, insbesondere auch Eltern, auf Männer* im fröhkindlichen Arbeitsfeld vorzubereiten. ***Die Landeshauptstadt Hannover hat im Jahr 2024 die 14 % Marke überschritten (im Vergleich zum Bundesdurchschnitt von 8%). Damit lässt sich festhalten, dass der Schnitt in städtischen Einrichtungen nach wie vor der Männeranteil langsam, aber kontinuierlich wächst!***

Die Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe formuliert zu bedenkende Faktoren für Männer* im Arbeitsfeld KiTa in ihrem Positionspapier „Zwischen Abwesenheit und Ankommen. Mehr Männer in Kitas“ unter anderem so: „Des Weiteren sind sexualpädagogische Konzepte und Schutzkonzepte wichtig und sollen hier weiter diskutiert werden. Diese Konzepte können einen Teil dazu beitragen, männliche pädagogische Fachkräfte von einem Generalverdacht zu befreien und das Personal der Kindertagesbetreuung insgesamt in ihrer Tätigkeit als pädagogische Fachkräfte zu unterstützen.“ (aus: Zwischen Abwesenheit und Ankommen. Mehr Männer in Kitas - Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ, 2018, Seite 3.) „Zwar konnte in den Kitas (inklusive Horten) die absolute Zahl der Männer (ohne Verwaltungsmitarbeiter) zwischen 2006 und 2017 von 11.006 auf 34.381 gesteigert werden, von den im Jahr 1996 auf Ebene der EU empfohlenen 20 Prozent bis 2020 ist Deutschland jedoch noch entfernt. (S.o.)

Die Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/ Männer in Kitas“ hat in ihrer Befragung vom Arbeitsfeld Kindertagesstätten auch Aussagen zur Attraktivität von Männern* in Einrichtungen veröffentlicht. „Nicht nur die Wertschätzung von Männern für die pädagogische Arbeit mit Kindern und im Team wächst durch konkrete Praxis, sondern auch die Wertschätzung in der Außenwirkung für Eltern. In Kitas, die derzeit noch keinen Mann in ihrem pädagogischen Team haben, glaubten 68 % der (weiblichen) Fachkräfte, dass Kitas mit männlichen Erziehern für Eltern attraktiver sind als Einrichtungen nur mit weiblichen Fachkräften.“ (Aus: Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/Männer in Kitas“ Kitas im Aufbruch - Männer in Kitas- Die Rolle von Kitas aus Sicht von Eltern und pädagogischen Fachkräften, Berlin, November 2018, S. 204.)

Die hier angeführten Ausführungen wurden in dem Projekt „Männer in Hannoverschen Kitas“ bereits angedacht und in Teilbereichen umgesetzt. Es bedarf jedoch intensiver Anstrengungen – auch in Hannover -, um auf den verschiedenen Ebenen Erfolge zu verzeichnen.

Zum Projekt im Einzelnen:

Rahmen der Arbeit – Bedarf der Erhöhung der Förderung

Die Kooperationspartner im Projekt sind mannigfaltig e.V. – Institut für Jungen- und Männerarbeit (Axel Hengst und Olaf Jantz) und die Kinderladen-Initiative Hannover e.V. (Sebastian Dymala). Darüber hinaus waren 2 Honorarmitarbeiter/Ehrenamtliche von mannigfaltig e.V. in unterschiedlichen Prozessen involviert. In engem fachlichen Austausch und in Personalunion stehen wir mit der Durchführung des trägerübergreifenden Arbeitskreises „Männer in Kitas“ in der LH Hannover. Dieser tagte zehn Mal im Jahre 2023. In regelmäßigen Austauschgesprächen erörtern wir die aktuellen Themen und vereinbaren gemeinsame Schritte der Weiterarbeit. Für die Arbeit in den verschiedenen Arbeitsfeldern stehen uns etwa eine ¼ Stelle mit Sachkosten zur Verfügung, die wir auf die beiden Kooperationspartner aufgeteilt haben. Da die Förderung gleich geblieben ist, die Personalkosten jedoch steigen, müssen wir durch die Träger immer mehr gegenfinanzieren. So stellt die Kinderladeninitiative ihren Gruppenraum kostenfrei zur Verfügung. Darüber hinaus wurden die Lohnkosten für Sebastian Dymala nur pauschal mit € 2500,00 von der Kinderladeninitiative Hannover in Rechnung gestellt, obwohl die realen Kosten deutlich höher liegen. Der Differenzbetrag wird von der Kinderladeninitiative gegenfinanziert. Darüber hinaus werden die notwendigen Verbrauchs- und Präsentationsmaterialien von mannigfaltig e.V. gestellt. Alle 3 Mitarbeiter leisten über ihre Stundenkontingente von 1,5, 1,5 und 7 Wochenstunden hinaus ehrenamtliche Arbeit, um die Ziele des Projektes verwirklichen zu können. Deshalb wäre eine Erhöhung der Förderung notwendig, um die Arbeit im Projekt (mehr) Männer in KiTas Hannover sicherstellen zu können.

Die verschiedenen Arbeitsfelder:

Arbeit mit weiterführenden Schulen

An den beteiligten Schulen (IGS Mühlenberg, IGS Linden) wurden Orientierungseinheiten zum Beruf des Erziehers durchgeführt und an anderen Schulen angebahnt. Die Praxiseinheiten an den Schulen werden einerseits dazu genutzt, mit den Jungen ihre Beobachtungen zu schärfen / ihr Verständnis zu erweitern und andererseits wurde die Zeit in der Nachbereitung von den Jungen für Erfahrungs- und Perspektivaustausch genutzt. Dazu haben wir ehemalige Teilnehmer des Projekts gewinnen können, die uns dabei bereits mit Erfahrungsberichten für die Schüler*innen unterstützt haben und die uns auch in 2025 weiterhin unterstützen werden.

Arbeit an den Fachschulen

Mit dem Diakoniekolleg, dem Birkenhof und der Alice-Salomon-Schule konnten die intensiven Kooperationen aufgrund der sehr guten Zusammenarbeit weiter gefestigt und ausgebaut werden. Hier werden jetzt Lerneinheiten und Präsentationen sowohl mit dem Teilzeit- als auch Vollzeitbereich durchgeführt werden. Auch mit der Werkstattschule wurde im Jahr 2024 die Zusammenarbeit weitergeführt und es wurden Unterrichtseinheiten zum Thema „Männer in Kitas“ durchgeführt. Im Diakoniekolleg sind fünf Klassen mit jeweils ca 25 Schüler*innen der Erzieher*innenausbildung im

Themenfeld Gender/“Männer in KiTas“ intensiv mit diversen Unterrichtseinheiten und Beratungen begleitet worden. Dabei wurde die Perspektive „Männer in Kitas“ in unterschiedlichen Facetten in den Unterricht integriert. Die Lernenden erhielten eine geschlechterbewusste Orientierung für das Arbeitsfeld Kita/Hort. Darüber hinaus wurde ein schulinterner Arbeitskreis „Männer in KiTas und Genderfragen“ angeboten. Im Birkenhof wurden ebenfalls 4 Klassen mit jeweils 2 kompletten Unterrichtstagen zum Thema „Männer in Kitas“ versorgt. Und im Berufsfachschulen Bereich wurden 12 Unterrichtseinheiten zu je 2 Stunden durchgeführt. Auch hier wurde ein schulinterner AK für das Jahr 2024 angeboten. An der Werkstattschule wurden 4 Doppelstunden zur Orientierung durchgeführt. An der Alice-Salomon-Schule werden 2 Orientierungseinheiten für die Schüler/innen durchgeführt.

Neben Grundlagen der Genderkompetenz sind Themen zur geschlechterbezogenen Teamkommunikation und spezielleren Fragestellungen zu Männern* in Kitas (Generalverdacht; Zuschreibung an die Kompetenzen von Männern) bearbeitet worden.

Darüber hinaus sind Einzeltermine mit weiteren Klassen zu Themen wie Schutzkonzepte, sexualpädagogische Arbeit mit Elementarkindern, u.v.m. durchgeführt worden.

FSJ Seminare

Teil der Arbeit der Kinderladen-Initiative Hannover e.V. ist die Begleitung von rund 30 Freiwilligen im Sozialen Jahr. Diese sind in den Mitgliedseinrichtungen der Kinderladen Initiative Hannover e.V. eingesetzt und werden durch Seminare begleitet. In diesen Seminaren ging es um die Arbeit männlicher Fachkräfte in Kitas und die Herausforderungen, die männliche Freiwillige bereits in ihrem Freiwilligendienst erleben, aber auch, welche Strategien es gibt, sich an einer Veränderung zu beteiligen. Es gab erneut einen speziellen Seminartag FSJ zu den Themen „Gendergerechtigkeit in Teamkultur und Pädagogik“, sowie „Männer* in Kitas“. Einige ehemalige Freiwillige haben aufgrund des FSJ ihren Weg in die Arbeit in der Kita gefunden. Flankierend ging es in den Seminaren auch darum, warum eine Pädagogik der (geschlechtlichen) Vielfalt eine wichtige Rolle in der Entwicklung der Kinder spielt.



Bundesweiter Arbeitskreis Männer in Kitas

Auch 2024 war das Projekt beim bundesweiten Fachaustausch für Menschen, die Arbeitskreise im Umfeld von „Männer in Kitas“ leiten, vertreten. Dieser von Prof. Dr. Tim Rohrmann angebotene zweitägige Fachaustausch fand in hybrider Form statt. Teilnehmende waren bundesweit in der Sitzung online verbunden. Der Erfahrungsaustausch war sehr hilfreich für unser Hannoveraner Projekt „Männer in Kitas“. Dieses Treffen wird im Jahre 2025 fortgeführt.

Einzelberatungen / Fachberatungen

Über die Fachberatungen von einzelnen Trägern meldeten sich 2024 in noch höherem Ausmaß Männer* aus dem sozialen Sektor, weil sie betroffen sind/waren von Verdächtigungen, selber übergriffig geworden zu sein. Im Jahr 2024 waren es 35 Beratungsfälle mit unterschiedlichen Intensitäten. Die betreffenden Erzieher, rsp. Männer*, sind zum Teil in der Situation, dass sie selbst vom Dienst suspendiert wurden, weil Klärungen erfolgen mussten. Dabei entsteht bei ihnen (wie in der Einrichtung auch) eine große Unsicherheit, weil massive Existenzängste ausgelöst werden. Denn die Frage steht im Raum: Können sie in ihrem erlernten Beruf weiterarbeiten? Droht eine rechtliche Konsequenz? Dies verunsichert die betroffenen Männer* sowie alle Beteiligten zutiefst. Wenn dann, wie in einigen Fällen leider zu verzeichnen ist, die Begleitung durch den Träger/Arbeitgeber wenig verbindlich ist, fühlen sie sich allein gelassen und im hohen Maße hilflos. In ihrem Recht auf Unterstützung durch die Unschuldsvermutung müssen sie angemessen (kritisch und stärkend zugleich) begleitet werden, weil viele Träger für diese Fälle noch nicht adäquat aufgestellt sind. Hier steht der Kinderschutz im Vordergrund und es muss stets eine kompetente Verdachtsabklärung erfolgen. Das hat in einigen, wenigen Fällen auch zu einer Verurteilung, bzw. zu Disziplinarmaßnahmen geführt. In diesem Zusammenhang ist die ausgezeichnete Zusammenarbeit mit der Fachberatung Kindertagesstätten der LH Hannover zu betonen. Die LH Hannover als Träger von Kindertagesstätten hat sich aus unserer Erfahrung stets fachlich kompetent und unterstützend gezeigt!

Auf der anderen Seite steht der Persönlichkeitsschutz des Beschuldigten, für den wir an dieser Stelle Unterstützung leisten. Bei einigen Fällen kommt es dann nach entlastenden Gesprächen und Klärungen zu der Phase der Wiedereingliederung, welche auch vom Projekt mit Leitungsgesprächen und Teamrunden begleitet werden kann. Dies konnte in 11 Fällen geleistet werden. Mittlerweile sind es nicht nur die betroffenen Männer, die sich zur Beratung melden, sondern auch Einrichtungen, bei denen das Bekanntwerden solcher Ereignisse Fragen und Unsicherheiten auslöst. So konnten in 2024 10 Einrichtungen und 35 Fachkräfte beraten werden.

In der allgemeinen Sprechzeit der Kinderladen-Initiative sind immer wieder Fragen zum Thema Männer* in Kitas gestellt worden. Das Themenspektrum ist dabei sehr divers. Neben Fragen zu Schutzkonzepten und Generalverdacht ging es auch um den Umgang mit Eltern, die Vorbehalte gegen männliches Personal haben. In 2024 stand erstmals die Notwendigkeit von Nachbesserungen in Schutzkonzepten im Rahmen der Evaluation der Schutzkonzepte (anlasslos und anlassbezogen) in 7 Beratungsprozessen im Fokus.

Auch Teamkonflikte rund um geschlechtsbezogene (insbesondere männerbezogene) Fragen waren häufig Thema. Dabei ging es nach wie vor um Zuschreibungen, die unausgesprochen waren und zu heimlichen und zum Teil auch zu offenen Konflikten führten. Im Rahmen des Projekts wurden diverse Personen diesbezüglich beraten.

Begleitung von Gründungsgruppen und Mitgliedern bei Personalsuche - Genderoffenheit

Eine der großen Herausforderungen ist es, ausreichend Personal für den Betrieb der Kitas zu finden. Dabei gibt es aber immer noch Einrichtungen, in denen das Personal ausschließlich aus weiblichen Fachkräften besteht. Dies hat oft mit Gewohnheiten zu tun und bei Neueinstellungen wurde sich

ausschließlich auf weibliches Personal konzentriert. Und selbst wenn es eine Offenheit gab, auch männliche Fachkräfte einzustellen, war die Einrichtung nicht genderoffen genug, so dass sich männliche Fachkräfte nicht angesprochen fühlen.

Öffentlichkeitsarbeit

Auch in 2024 haben wir erneut einen Stand auf der Berufsmesse Ali gestaltet, um für den Bereich Männer* in KiTas zu informieren.

Auch aus dem erhöhten Beratungsbedarf heraus und auch resultierend aus den vielfältigen Anfragen in den Bildungs- und Unterrichtseinheiten haben wir unseren besonderen Schwerpunkt im Jahre 2024 weitergeführt: „Umgang mit dem Generalverdacht und der Möglichkeit einer Rehabilitierung zu Unrecht beschuldigter Mitarbeiter*innen“. Dafür wurden diverse Schutzkonzepte eruiert und geprüft, ob sie diesen Aspekt beinhalten. Für diese bundesweite Leerstelle haben wir ein Modell weiterentwickelt, das konkrete Handlungsschritte enthält, die nach der Nicht-Bestätigung eines geprüften Verdachts zu einer Rehabilitierung des*der Beschuldigten* führen. Es geht dabei um institutionelle und persönliche Sicherheit und Verlässlichkeit für alle Beteiligten. Für Mitarbeitende in KiTas soll es insbesondere Männern* eine verlässliche und fachliche Antwort auf die diversen Zweifel geben.

Dieses Modell, das wir in unterschiedlichen Arbeitskreisen, Fachgremien und Trägern vorstellten, ist verschriftlicht worden und steht als Veröffentlichung bereit.

Des Weiteren haben wir zwei Werkstattgespräche durchgeführt zum Thema, wie die KiTa männergerecht gestaltet werden kann.

Perspektiven und Herausforderungen für die nächsten Jahre

Die gesamte Debatte um „Männer in Kitas“ oder in der erweiterten Perspektive „Männer in sozialen Berufen“ erfährt in den letzten Jahren eine verstärkte Aufmerksamkeit. Es bleibt jedoch weiterhin ein weitgehend wenig „bestelltes Land“, welches mit gezielten Initiativen sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf kommunaler/regionaler Ebene „beackert“ werden muss. Fast jeder Berufszweig sucht Fachkräfte. Die Gruppe der jungen Männer* bleibt als Zielgruppe bisher wenig zielgerecht berücksichtigt. Dabei muss die Debatte um Männer in Kitas unseres Erachtens offensiv geführt werden und eine Auflösung zwischen Verherrlichung („Wir brauchen unbedingt mehr Männer!“) und der (Über-)Problematisierung („Warum wollen Männer in die Arbeit mit kleinen Kindern?“ – „Generalverdacht“) hergestellt werden. Es geht nicht nur um mehr Männer in Kitas um jeden Preis, sondern es geht um fachlich qualifizierte männliche* Personen, die die Vielfalt im Arbeitsalltag bereichern oder gar herstellen. Dabei müssen Träger überzeugt werden, gerade auch ausgebildete Männer in die Kleinkindbetreuung zu integrieren, ihnen in dem Bereich Perspektiven der Entwicklung zu bieten sowie ihnen ein Umfeld von Verlässlichkeit und Sicherheit zu offerieren. Wenn dies nicht gelingt, werden sich gerade junge, ausgebildete Männer nicht für dieses Arbeitsfeld entscheiden können, sondern angrenzende Felder in der Jugendhilfe (offene Jugendarbeit, Jugendwohngruppenarbeit, ...) wählen.

Ein kommunales Bezugsfeld stellt auch die Erweiterung bzw. der Blick auf die Väter - als eine „andere Form von Männern in Kitas“ - dar. Über die teilweise schon initiierten und laufenden Projekte wie Stadtteilväter, Rucksackväter oder generelle Väterarbeit in den Einrichtungen könnten Männer* eine neue, intensivere Präsenz bekommen. Über das Miteinander dieser beiden Projekte „Männer in Kitas“ und „Väterarbeit im Elementarbereich“ könnten gewinnbringende Synergien entwickelt werden. Die Idee folgt unserer These: „Je mehr Männer im Kleinkindbereich für junge Männer sichtbar werden, um so attraktiver wird das Arbeitsfeld; und die Verknüpfungspunkte für Jungen werden sich erhöhen.“

Durch eine bewusst breit angelegte Kampagne für die Werbung von jungen Männern in sozialen Arbeitsfeldern könnte in Hannover ein Einstieg für junge Männer in Möglichkeiten der schulischen Grundausbildung aber auch des Quereinstieges in den Beruf verdeutlicht, nähergebracht, verbessert und erleichtert werden. Hier sind die Erkenntnisse aus den Erfahrungen im Bereich des Quereinstiegs zu berücksichtigen und für Männer gezielt weiterzuentwickeln. Mit dem Blick auf die ab 2025 anvisierte rechtliche Verankerung von Ganztagsbetreuung in der Grundschule braucht es massive Werbung, Menschen für diese Arbeitsfelder zu begeistern.

Eine Herausforderung könnte auch die geschlechtliche Vielfalt im Kita-Bereich werden. In der Ausbildung befinden sich immer häufiger transidente Männer*, die möglicherweise einer besonderen Begleitung im Arbeitsalltag bedürfen. Hier könnte eine Verknüpfung mit dem Projekt „Männer in Kitas“ möglich sein.

Darüber hinaus sollte der inter- und transkulturellen Öffnung eine größere Aufmerksamkeit geschenkt werden: Wie gelingt es uns, mehr Männer im Kita-Bereich zu motivieren und zu halten, die eine Migrationsgeschichte mitbringen? Insbesondere der demografische Wandel macht eine Integration von Männern* mit Migrationsgeschichten und v.a. mit „Migrationsvordergrund“ zunehmend unabdingbar. Hier folgt das Projekt „Männer in KiTas“ einer diskriminierungssensiblen „Pädagogik der Vielfalt“ (Annedore Prengel).

Um die Rahmenbedingungen im Arbeitsfeld für Männer* attraktiver und sicherer als Arbeitskraft zu gestalten, braucht es den Blick auf die Schutzkonzepte als Antwort auf den Generalverdacht gegenüber Männern*, wodurch zugleich die Sicherheit und der Schutz von Kindern erhöht wird! Träger und Einrichtung sind fachlich aufgefordert, sich gezielt den Schutzkonzepten, die auch Handlungsschritte zur Rehabilitation beinhalten sowie sexualpädagogischen und geschlechterbezogenen Konzepten zu widmen und sie als Sicherheit für Mitarbeitende in ihren Einrichtungskonzepten zu implementieren.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass die Perspektive „Männer in Kitas“ sowohl den quantitativen Aspekt von „mehr Männer für den Kitabereich zu gewinnen“ enthält als auch den qualitativen Aspekt, indem wir die Situation der vorhandenen Männer* im Kita-Bereich systematisch und geschlechtersensibel begleiten. ***Es bleibt zu betonen, dass sich die Landeshauptstadt Hannover mit über 14,5 % Männeranteil in Kitas auf ein sehr akzeptables Niveau entwickelt hat im Vergleich zum Bundesdurchschnitt von ca 8,0 % in dem vorliegenden Förderzeitraum! Dazu könnte auch das Projekt „Männer in KiTas Hannover“ beigetragen haben.*** Im engeren Sinne sollte das Projekt „Männer in Hannoverschen Kitas“ in den kommenden Jahren ab 2025 auf die erfolgreiche Arbeit aufbauen und zentrale Aspekte weiter verstetigen:

1. Unterstützung und Qualifizierung von Männern* in der pädagogischen Ausbildung
2. Begleitung von Männern* in Praktika und im FSJ
3. Begleitung von Männer*arbeitskreisen
4. Unterstützung in der Konzeptentwicklung in Einrichtungen / Trägern der Kindheitspädagogik, insbesondere in Kitas
5. Einbettung in die Entwicklung von Schutzkonzepten in Kitas und deren Veröffentlichung
6. Fachberatung und Einzelbegleitung
7. Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung männlicher* Fachkräfte und Unterstützung eines angemessenen Berufsprestiges für Erzieher* (und Erzieher*innen)
8. Darüber hinaus sollte den Aspekten geschlechtlicher, sexueller und kultureller Vielfalt angemessen Rechnung getragen werden.

Damit dies in einem genügenden Ausmaß in Tiefe und Breite gewährleistet werden kann, wäre eine Erhöhung der finanziellen Förderung für das Projekt „Männer in Hannoverschen KiTas“ notwendig. Einerseits braucht es Ressourcen für die konzeptionelle, strukturelle und inhaltliche Begleitung des trägerübergreifenden Arbeitskreises „Männer in KiTas“ der LH Hannover. Und obwohl wir über die pragmatische Arbeit der beiden Vereine mannigfaltig e.V. und Kinderladen-Initiative Hannover e.V. viele Synergien herstellen können, wäre andererseits ein Gesamtstellenumfang einer halben Stelle aus unserer Erfahrung notwendig.

Für Rückfragen, Anmerkungen, Kritiken stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung!

Hannover, den 29. März 2025

Dipl. Päd. Olaf Jantz

Mail: jantz@mannigfaltig.de

Geschäftsführer

Lavesstr.3, 30159 Hannover

mannigfaltig e.V.

www.mannigfaltig.de