



**DOKUMENTATION  
DES PROGRAMMS**

**„Männer an der ausser-  
schulischer Kannerbetreuung“**

**„Les hommes dans  
l'éducation non  
formelle des enfants“**

**„Männer in der non-formalen  
Bildung von Kindern in  
Luxemburg“**

**Laufzeit:  
1.11.2017 – 31.7.2018**

## IMPRESSUM

Dokumentation des Programms „Männer an der außerschulischer Kannerbetreuung - Les hommes dans l'éducation non formelle des enfants - Männer in der non-formalen Bildung von Kindern in Luxemburg“

### Herausgeber

Ministère de l'Égalité des chances  
6a, Boulevard Roosevelt  
L-2921 Luxembourg

### Autoren

Jens Krabel, Alexander Kries, Michael Cremers, Sandra Schulte, Alex Carneiro

### Layout/Druck

Hinkelsteindruck sozialistische GmbH  
www.hinkelstein-druck.de

Stand: Oktober 2018, 1. Auflage

### Foto

Die Rechte des Umschlagfotos liegen bei infoMann - actTogether asbl.

### Bezugsquelle:

InfoMann -actTogether asbl  
5, Cour du Couvent  
L-1362 Luxembourg

Diese Dokumentation wurde gefördert vom Ministère de l'Égalité des chances Luxembourg

## INHALT

1. Einleitung.....	3
2. Das Luxemburger Projekt im Kontext internationaler Entwicklungen.....	6
3. Projektaktivitäten und –ergebnisse .....	9
3.1. Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Männer an der außerschulischer Kannerbetreuung“ .....	9
3.2. Fragebogen in Bezug auf Anzahl, Qualifikation und Beschäftigungsumfang sowie Erwünschtheit männlicher Fachkräfte in der außerschulischen Kinderbetreuung.....	10
3.3. Die Konferenz „Männer an der außerschulischer Kannerbetreuung“ .....	12
4. Ausblick .....	18

# 1. EINLEITUNG

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Luxemburgische Ministerium für Chancengleichheit (*Ministère de l'Égalité des chances*) förderte in der Zeit vom 1. November 2017 bis zum 31. Juli 2018 das Programm „Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreuung - Les hommes dans l'éducation non formelle des enfants - Männer in der non-formalen Bildung von Kindern in Luxemburg“ mit dem vorrangigen Ziel, relevante Akteure aus Politik und Praxis für dieses Thema zu sensibilisieren und damit den Weg zu ebnen für eine mittel- bis längerfristige Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte in der außerschulischen Kinderbetreuung.<sup>1</sup>

Die Auseinandersetzung mit dem Thema „Männer in der Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern“ hat in Luxemburg nicht erst mit dem Programm „Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreuung“ begonnen. Bereits in den 1990er Jahren veröffentlichte das Ministerium für Chancengleichheit eine Publikation mit dem Titel „Partageons l'égalité - Gläichheet delen - Gleichheit teilen. Geschlechtssensible Pädagogik in Kindergarten & Vorschule:

---

<sup>1</sup> Der Titel des Programms verweist bereits auf die Vielfalt bzw. Unübersichtlichkeit der in Luxemburg gebrauchten Bezeichnungen. So existieren - sprachenabhängig - unterschiedliche Akzentuierungen und damit Verständnisse der Begriffe Betreuung, Erziehung und Bildung. Neben der offiziellen Unterscheidung zwischen „formaler“ (schulische Einrichtungen) und „non-formaler“ Bildung (außerschulische Einrichtungen) existiert die noch relativ junge Bezeichnung „SEA“ (*Services d'éducation et d'accueil*). Auch in dieser Dokumentation werden unterschiedliche Begriffe benutzt, die aber immer Folgendes meinen: Die professionelle pädagogische Arbeit mit Kindern in *Crèche, Maison Relais* oder *Foyer Scolaire*.

Konzepte & Erfahrungen - Herausforderungen & Perspektiven (1995-1998).“

Im November 2014 organisierte die Stadt Luxemburg in Zusammenarbeit mit infoMann - actTogether asbl anlässlich des Internationalen Männertags eine Konferenz, die sich mit der Thematik „Männer an der Kannerbetreuung“ beschäftigte. Als Referent wurde Prof. Dr. Tim Rohrmann, der mittlerweile an der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst in Hildesheim lehrt, nach Luxemburg eingeladen. In seinem Vortrag sowie in seinem Workshop stellte er Ansätze und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen vor, wie sie beispielsweise im deutschen Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas<sup>2</sup>“ bereits erfolgreich erprobt wurden.

Die Präsentation von Prof. Dr. Tim Rohrmann ist abrufbar unter: [www.madak.lu](http://www.madak.lu)

Zwei Jahre später, am 17./18. Oktober 2016, richtete das luxemburgische Ministerium für Chancengleichheit die III. Internationale Männerkonferenz (*ICMEO - International Conference on Men and Equal Opportunities*) zum Thema „Who cares? Who shares? - Caring Masculinities“ an der Universität Luxemburg in Esch/Belvaux aus. Im Rahmen der Konferenz fand auch ein Workshop

---

<sup>2</sup> Kita ist in Deutschland eine geläufige Abkürzung für Kindertageseinrichtung.

mit dem Titel „Männer in CARE-Berufen“ (*Men and Care Jobs*) statt, den Prof. Dr. Stephan Höyng von der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin mit einem Vortrag über die Geschlechterverhältnisse in Care-Berufen und Kindertagesstätten in verschiedenen europäischen Ländern eröffnete. Im Anschluss erfolgten engagierte Diskussionen der Teilnehmer/-innen entlang der Fragestellungen: „Was spricht überhaupt für mehr Männer in der frühkindlichen Erziehung und Bildung? – Was hindert Männer daran, sich für Care-Berufe zu entscheiden? – Was müsste sich verändern, um diese „Barrieren“ abzubauen und mehr Männer für Care-Berufe zu gewinnen?“.

Die Dokumentation der Konferenz ist abrufbar unter: [www.madak.lu](http://www.madak.lu)

In Folge der III. Internationalen Männerkonferenz initiierte das Ministerium für Chancengleichheit dann im November 2017 das Programm „Männer an der außerschoulescher Kannerbetreuung - Les hommes dans l'éducation non formelle des enfants - Männer in der non-formalen Bildung von Kindern in Luxemburg“ und beauftragte das Institut für Gender und Diversity in der sozialen Praxisforschung (IGD) der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin und infoMann - actTogether asbl mit der fachlichen Begleitung und Umsetzung des Programms. Zusammengefasst verfolgte das Ministerium für Chancengleichheit vier zentrale Ziele:

- Die Generierung einer empirischen Wissensbasis zur Situation von männlichen (und weiblichen) Fachkräften im Arbeitsfeld der non-formalen Bildung von Kindern;
- die Sensibilisierung relevanter Akteure aus Politik und Praxis für das Thema „Männer an der außerschoulescher Kannerbetreuung“;
- die Erweiterung traditioneller Geschlechterbilder;
- die mittel- bis längerfristige Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte in der außerschulischen Kinderbetreuung.

Die wesentlichen Maßnahmen, die im Rahmen des Programms umgesetzt wurden, waren:

- Die Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Männer an der außerschoulescher Kannerbetreuung“;
- eine Fragebogenerhebung unter Einrichtungen der non-formalen Bildung;
- die Durchführung einer Konferenz.

Die folgende Dokumentation gibt einen Einblick in die wesentlichen Programminhalte und -ergebnisse. Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.

Jens Krabel (Institut für Gender und Diversity in der sozialen Praxisforschung) und Alexander Kries (infoMann - actTogether asbl)

## 2. DAS LUXEMBURGER PROJEKT IM KONTEXT INTERNATIONALER ENTWICKLUNGEN

Das Luxemburger Projekt „Männer an der außerschulischen Kinderbetreuung“ steht in einer Reihe mehrerer kleinerer und größerer (politischer) Strategien, Projekte und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte im Bereich der außerschulischen Kinderbetreuung in anderen Ländern Europas. So wurden beispielsweise in Norwegen seit 1996 mehrere Aktionspläne zur Gleichstellung in außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen erarbeitet, die unter anderem das Ziel verfolgten, den Männeranteil in der außerschulischen Kinderbetreuung auf 20% zu erhöhen. Und auch Dänemark fördert schon seit Anfang der 90er Jahre immer wieder staatliche Initiativen und Kampagnen zur Erhöhung des Männeranteils in Arbeitsfeldern der Erziehung, Bildung und Pflege. Das bisher umfangreichste Programm wurde in Deutschland durchgeführt. Es beinhaltete die Etablierung einer Koordinationsstelle „Männer in Kitas“, ein mehrjähriges Modellprogramm und mehrere wissenschaftliche Studien. In den zurückliegenden Jahren wurde das Thema „Männer in der außerschulischen Kinderbetreuung“ auch von internationalen Institutionen aufgegriffen. So forderte beispielsweise im Jahr 2006 die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung in ihrem Bericht „Starting Strong II“ die Umsetzung von Strategien zur Rekrutierung und zum Erhalt eines gut ausgebildeten, *gemischtgeschlechtlichen* Personals (vgl. OECD 2006). Zuletzt wurde die Forderung auch durch die Europäische Kommission 2011 erneuert. In ihrem Aktionsplan „Frühkindliche Betreuung und Erziehung“ (FBBE) stellt sie fest, dass es vor dem Hintergrund der unausgewogenen Repräsentation der Geschlechter im Arbeitsfeld, dringend erforderlich sei, in allen EU-Ländern die Laufbahn im FBBE-Sektor für Männer attraktiver zu gestalten (vgl. European Commission 2011).

### Warum Programme zur Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte in Einrichtungen der non-formalen Bildung?

- Einige EU-Länder, wie beispielsweise Luxemburg und Deutschland, haben ihre Gleichstellungspolitik in den letzten Jahren neu ausgerichtet. Neben der traditionellen Gleichstellungspolitik, die sich in erster Linie an Frauen richtet, bemüht sich diese Gleichstellungspolitik mittlerweile verstärkt darum, auch Männer gleichstellungspolitisch anzusprechen. Die Länder verfolgen damit unter anderem das Ziel, veraltete und zunehmend dysfunktionale Männerbilder zu erweitern sowie mehr Männer und Jungen für bisher eher weiblich konnotierte Tätigkeitsfelder zu gewinnen.
- Programme zur Erhöhung des Männeranteils in der außerschulischen Kinderbetreuung stehen teilweise in engem Zusammenhang mit einem Fachkräftemangel in diesem Arbeitsfeld. In Deutschland beispielsweise werden neben Männern auch andere in Kinderbetreuungseinrichtungen unterrepräsentierte Personengruppen als potenzielle Fachkräfte umworben, wie zum Beispiel interessierte Berufswechsler/-innen.
- Seit ca. 20 Jahren ist das Thema „Männer in der außerschulischen Kinderbetreuung“ zunehmend Gegenstand von Forschungsstudien. Wurden bis 2010 insbesondere kleinere qualitative Studien in nur wenigen Ländern, wie beispielsweise in Australien, Deutschland, England, Neuseeland und Norwegen veröffentlicht, widmeten sich in den letzten Jahren zunehmend mehr Wissenschaftler/-innen im Rahmen von größer angelegten Studien vor allem im deutschsprachigen Raum dem

Thema. Einige Ergebnisse dieser Studien untermauern die Forderung nach einer Erhöhung des Männeranteils im Bereich der frühkindlichen Bildung und Erziehung. Die Forschungsprojekte stellen beispielsweise folgende Ergebnisse heraus:

- Männer sind in außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen sehr erwünscht. So weist beispielsweise die Studie „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“ nach, dass in Deutschland unter Träger-Verantwortlichen, Einrichtungsleitungen und Eltern der weit verbreitete Wunsch nach einer Steigerung des männlichen Fachkräftepersonals besteht (vgl. Cremers/Krabel/Calmbach 2010). Auch in Österreich stoßen männliche Erzieher auf große Akzeptanz (vgl. Aigner/Rohrman 2012). Dies scheint ebenso für Luxemburg zu gelten, dies legen zumindest die Ergebnisse der Fragebogenerhebung unter Einrichtungen der non-formalen Bildung nahe (siehe Seite 11).
- Aus Sicht der in den Studien befragten Fachkräfte und Eltern, spricht eine Vielzahl an Gründen für mehr männliche Erzieher:
- Erzieher seien wichtige Vorbilder für Jungen und Mädchen.
- Durch die Zusammenarbeit von weiblichen und männlichen Fachkräften könnten Kinder lernen, wie Männer und Frauen wertschätzend miteinander umgehen.

- Weibliche und männliche Fachkräfte können in ihrer pädagogischen Arbeit voneinander lernen.
- Männliche Erzieher seien gewinnbringend für die Elternarbeit, insbesondere da sie als Ansprechpartner für Väter fungieren könnten.
- Mehr männliche Fachkräfte könnten zudem dazu beitragen, dass sich die gesellschaftliche Anerkennung des Erzieher/-innenberufs erhöht.
- Insbesondere die deutsche Tandem- und die österreichische W-INN-Studie legen nahe, dass männliche Fachkräfte zu mehr Diversität in außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen beitragen und bereichernd für den Beziehungsalltag mit den Kindern wirken (vgl. Aigner et al. 2013 und Brandes et al. 2016). Konkret zeigt die Tandem-Studie beispielsweise, dass männliche und weibliche Fachkräfte unter fachlichen Gesichtspunkten kaum differieren und z.B. bindungstheoretische Annahmen aus der Elternforschung (Mütter seien eher einfühlsam-bindungsorientiert, Väter eher herausfordernd und explorationsorientiert) nicht auf Fachkräfte übertragbar sind (vgl. Brandes et al. 2016). Zu signifikanten Unterschieden kommt es in der Tandem-Studie allerdings dann, wenn es darum geht, was männliche und weibliche Fachkräfte jeweils gerne mit den Kindern tun und welche Interessen und Neigungen von Jungen und Mädchen sie bevorzugt aufgreifen.

# 3. PROJEKTAKTIVITÄTEN UND –ERGEBNISSE

## 3.1. Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Männer an der außerschulischer Kannerbetreuung“

Als zentrales Ziel des Programms wurde die Sensibilisierung und Gewinnung wichtiger Akteure im Feld der außerschulischen Kinderbetreuung für das Thema „Männer an der außerschulischer Kannerbetreuung“ betrachtet. Aus diesem Grund sollten von Beginn an relevante Personen aus den Bereichen Politik, Verwaltung, Ausbildung und Praxis in das Programm eingebunden werden. Diese Personen sollten dann wiederum als Multiplikator/-innen in ihre jeweiligen Institutionen und Arbeitszusammenhänge wirken.

Um diesen Prozess anzustoßen, wurde eine Arbeitsgruppe von Fachleuten unterschiedlicher Tätigkeitsfelder ins Leben gerufen, die sich insgesamt zweimal, am 09. Februar und am 27. April 2018, in der *Maison du Savoir* in Esch/Belval traf.

In der Arbeitsgruppe diskutierten Vertreter/-innen folgender Partnerorganisationen:

- ADEM (Agence pour le développement de l'emploi - Ministère du Travail, de l'Emploi et d'Économie sociale et solidaire)
- Arcus
- CePAS (Centre psycho-social et d'accompagnement scolaires)
- CJF - Caritas Jeunes et Familles
- Croix-Rouge luxembourgeoise
- Commune Esch/Alzette (Maison Relais Breedewee)
- Commune Kayl (Service d'éducation et d'accueil - Service pédagogique - GIPS)
- Elisabeth
- FAPEL (Fédération des Associations de Parents d'Élèves du Luxembourg)
- FEDAS (Fédération Luxembourgeoise des Services d'Éducation et d'Accueil pour Enfants)
- Inter-Actions

- IFEN (Institut de formation de l'Éducation nationale - MENJE)
- Initiativ Liewensufank
- LTPES (Lycée Technique pour professions éducatives et sociales)
- MEGA (Ministère de l'Égalité des chances)
- MENJE (Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse)
- OGBL (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg - Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs)
- Université du Luxembourg
- Ville de Differdange (Service à l'Égalité des Chances)
- Ville de Luxembourg (Foyer Scolaire - Luxembourg-Hamm)
- Ville de Luxembourg (Service des foyers scolaires)
- Ville de Luxembourg (Service Égalité entre femmes et hommes)

Zentrale Aufgaben der Arbeitsgruppe lagen in der kritischen Diskussion der Programmresultate, dem Erfahrungsaustausch sowie im Nachdenken darüber, wie in Luxemburg der Anteil männlicher Fachkräfte in der außerschulischen Kinderbetreuung erhöht werden könnte. Bereits während der Vorbereitungen für die konstituierende Sitzung der programmbegleitenden Arbeitsgruppe am 09. Februar 2018 gab es erste positive Reaktionen in Bezug auf das Programm sowie seine Zielsetzungen und es wurde ein großes Interesse an der Thematik „Männer an der außerschulischer Kannerbetreuung“ zum Ausdruck gebracht. Besonders begrüßt wurde die Möglichkeit, sich in der Arbeitsgruppe mit Akteuren unterschiedlicher Zuständigkeits- bzw. Tätigkeitsfelder vernetzen zu können. Dementsprechend viele Teilnehmer/-innen nahmen an der konstituierenden Arbeitsgruppensitzung teil und das Interesse an einem fachlichen Austausch zu unterschiedlichen Themenfeldern war groß. Die Teilnehmer/-innen der Arbeitsgruppe setzten sich beispielsweise besonders kritisch mit dem in der Gesellschaft existierenden Berufsbild der Erzieherin bzw. des Erziehers auseinander. Sie diskutierten dabei die vielfach anzutreffenden reduzierten

und klischeehaften Vorstellungen vom Alltag und den Tätigkeiten des Berufs und brachten diese in Zusammenhang mit dem eindeutig konstatierten Fachkräftemangel. Diese Diskussion führte unter anderem dazu, dass sich die Arbeitsgruppe für die Entwicklung einer Werbekampagne aussprach, die nicht nur zukünftige männliche Erzieher als Zielgruppe anvisieren, sondern eine generelle Aufwertung des Berufs und damit eine Art „Imagewandel“ verfolgen sollte.

Weitere Themen, die die Arbeitsgruppe diskutierte, waren: „Stereotypen: traditionelle Rollenbilder vs. Zielsetzung“, „Diversität als Qualitätskriterium“ und „Vorbehalte gegenüber männlichen Fachkräften“. Diese Themen fanden sich dann auch in den Workshops der Fachkonferenz vom 21. Juni 2018 wieder.

### 3.2. Fragebogen in Bezug auf Anzahl, Qualifikation und Beschäftigungsumfang sowie Erwünschtheit männlicher Fachkräfte in der außerschulischen Kinderbetreuung

Während für den formalen, d.h. den schulischen Bildungsbereich jährlich aktualisierte detaillierte Informationen über das Fachpersonal vorliegen („Les chiffres clés de l'Éducation nationale“), existieren für den non-formalen, d.h. den außerschulischen Bereich keine vergleichbaren Daten. Anfragen beim zuständigen Ministerium für Bildung und Erziehung (*Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse*) und dem STATEC (*Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg*) bestätigten diese Datenlage. Insofern gibt es bisher auch nur wenig Wissen über die zahlenmäßige Verteilung von männlichen und weiblichen Fachkräften und deren Qualifikation in der außerschulischen Kinderbetreuung. Allerdings soll sich dies perspektivisch im Zuge der Bestrebungen um mehr Qualitätssicherung im Bereich der non-formalen Bildung ändern. Der für die Prozessqualität zuständige *Service National de la Jeunesse* (SNJ) ist bemüht, in näherer Zukunft - anvisiert ist das Jahr 2019 - standardisierte Daten über das Personal in den sogenannten SEA-Einrichtungen (*Crèches, Maison Relais* usw.) zur Verfügung stellen zu können.

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Datenlage entschieden sich das IGD und infoMann dazu, alle in Luxemburg verzeichneten *Crèches* und *Maisons Relais* bzw. *Foyers Scolaires* im Rahmen einer Fragebogenerhebung zu befragen.

Ausgehend von einem Verzeichnis aller Betreuungseinrichtungen (MENJE, Stand: November 2017) verschickte infoMann insgesamt 515 Fragebögen an Einrichtungen der non-formalen Bildung. Der Rücklauf lag mit 67 Fragebögen bei rund 13%. Bezogen auf die Anzahl der Betreuungsplätze der antwortenden Einrichtungen (8.240 Betreuungsplätze), repräsentieren die Informationen und Aussagen der Fragebögen rund 15-16% der „luxemburgischen Betreuungspraxis“ in Einrichtungen des SEA-Bereichs.

Folgende Themen wurden im Fragebogen abgefragt:

- Anzahl der Betreuungsplätze
- Anzahl, Geschlecht, Beschäftigungsumfang und Qualifikationsniveau der Fachkräfte
- Haltung zu (mehr) männlichen Fachkräften in der Einrichtung und zur politischen Verantwortung der Regierung bzgl. der Akquirierung von mehr männlichen Fachkräften

Der Fragebogen der Erhebung ist abrufbar unter: [www.madak.lu](http://www.madak.lu)

#### Ergebnisse der Fragebogenerhebung

##### Allgemeine Geschlechterverteilung

Die Geschlechterverteilung des pädagogischen Personals bei allen Einrichtungen, die an der Fragebogenerhebung teilgenommen haben - unabhängig von der Betriebsform und ohne Berücksichtigung des Alters der betreuten Kinder - lag bei 86,5% Frauen und 13,5% Männer.

Der niedrigste Anteil von männlichem Fachpersonal (8,8%) findet sich bei den privatwirtschaftlichen Einrichtungen, die Kinder von 0 bis 4 Jahre betreuen (*Crèches*).

Den höchsten Anteil männlicher Fachkräfte weisen die Einrichtungen auf, die Kinder von 4 bis 12 Jahren betreuen (*Maisons Relais* bzw. *Foyers Scolaires*). Hier liegen die Werte bei den *Services conventionés* (17,3%) auf ähnlichem Niveau wie bei den *Services commerciaux* (17,1%).

Auffällig sind die - teils enormen - Unterschiede in der Geschlechterverteilung des Fachpersonals bei den einzelnen Einrichtungen. So gibt es einerseits Einrichtungen, in denen kein pädagogisches männliches Personal tätig ist. Andererseits finden sich auch Häuser, in denen der Männeranteil nahezu bei 40 % liegt.

##### Posten und Stundenverteilung

Bei der Beantwortung der Frage „In welchem Stundenumfang pro Woche arbeiten Ihre pädagogischen Fachkräfte?“ fällt auf, dass im „konventionierten“ Betreuungsbereich lediglich 28,7% des Personals Vollzeitstellen (40 Stunden) besetzen. 71,3% arbeiten auf Teilzeitstellen von weniger als 10 Stunden bis 30 Stunden pro Woche. Interessanterweise arbeiten 38% der Männer in den „konventionierten“ Einrichtungen auf 40-Stunden-Posten.

Anders sieht die Situation im privatwirtschaftlichen Betreuungsbereich aus. Dort arbeiten im Durchschnitt 57,7% des Personals in Vollzeit und 42,3% in Teilzeit. Im privatwirtschaftlichen Bereich liegt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Männer (25%) allerdings etwas geringer als im „konventionierten“ Betreuungsbereich.

##### Ausbildung und Qualifikation

Im Rahmen des Fragebogens wurden die Einrichtungen auch dazu befragt, welche Ausbildung ihr Fachpersonal aufweist. Die Auswertung der Daten zeigt, dass 22% der in den Einrichtungen beschäftigten männlichen Fachkräfte einen akademischen Abschluss (*Master, Diplom* u.a.) besitzen. Zumindest in den Einrichtungen, die an der Fragebogenerhebung teilgenommen haben, liegt damit der Anteil akademisch ausgebildeter männlicher Fachkräfte über dem Anteil akademisch ausgebildeter weiblicher Fachkräfte (vgl. Grafik zu „Qualifikationsniveau der Fachkräfte aller an der Fragebogenerhebung beteiligten Einrichtungen“). Demgegenüber sind bei den Männern Qua-

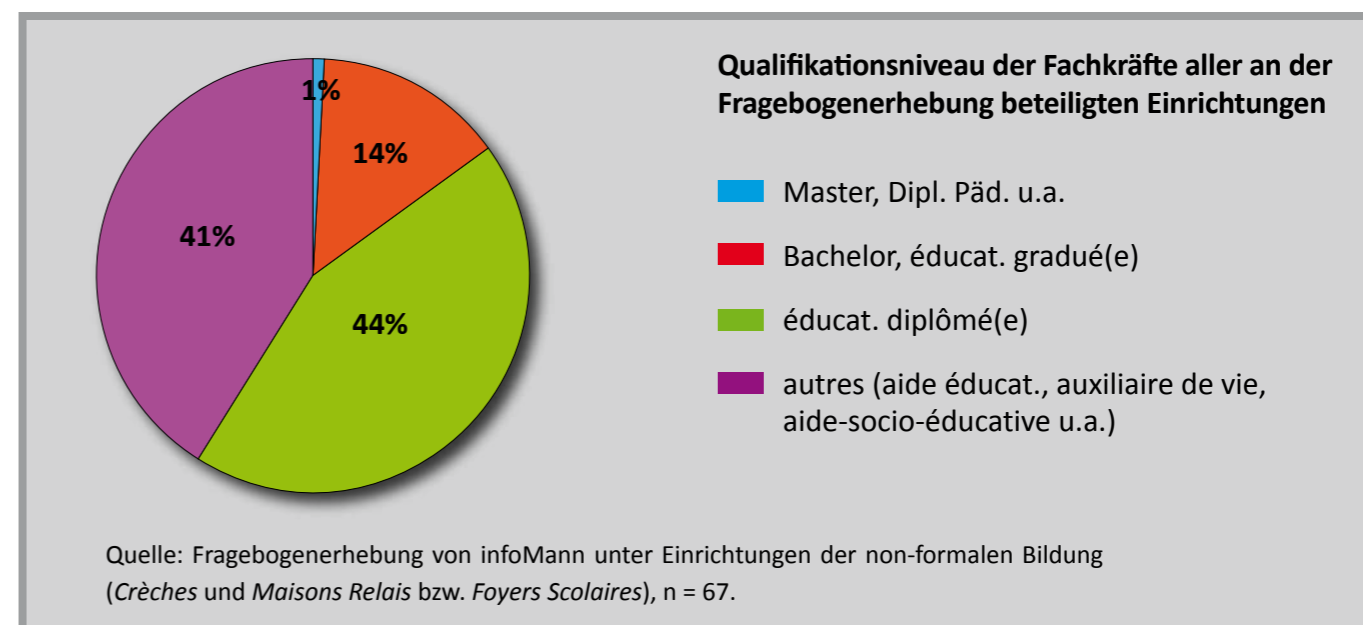
lifikationen unter dem Niveau des diplomierten Erziehers (*éducateur diplômé*) mit 9,5% weniger anzutreffen als beim Durchschnitt aller pädagogischen Fachkräfte.

##### Haltung zu (mehr) männlichen Fachkräften in der Einrichtung

Auf die Frage, ob sie bereits darüber nachgedacht oder sogar etwas unternommen haben, den Anteil des männlichen pädagogischen Personals in ihrer Einrichtung zu erhöhen, antworten über 70% der Befragten, dies bereits getan zu haben. Lediglich 6% sehen darin keine Notwendigkeit.

Die Erwünschtheit von (mehr) Männern drückt sich auch in den Antworten auf folgende Frage aus: „Soll im SEA-Bereich mehr männliches Personal arbeiten?“. Für die Betreuung der Kinder von 0 bis 4 Jahre wünschen sich 41,3% „viel mehr“ und 47,6% „ein wenig mehr“ Männer. Für die Betreuung von Kindern von 4 bis 12 Jahren wird der Wunsch nach mehr männlichem Personal noch eindeutiger formuliert: 74,6% wünschen sich für die *Maisons Relais* bzw. *Foyers Scolaires* „viel mehr“ Männer, insgesamt 22,2% hätten gern „ein wenig mehr“ Männer und nur 3,2% meinen, dass die Situation so bleiben soll wie sie ist.

Dementsprechend deutlich positionieren sich die Befragten auch zu der Forderung „Die Politik soll sich dafür einsetzen, mehr männliche Erzieher zu gewinnen“. Über 95% der Befragten stehen „voll und ganz“ (64,6%) bzw. „tendenziell“ (30,8%) hinter dieser Forderung. Die übrigen 4,60% sind mit dieser Forderung „tendenziell“ nicht einverstanden.



## Fazit

Die hier vorgestellten Ergebnisse erheben keinen Anspruch auf Repräsentativität. Nichtsdestotrotz stellen die Ergebnisse dieser Fragebogenerhebung einen ersten kleinen Meilenstein bei der Generierung einer größeren Wissensbasis in Bezug auf wesentliche Strukturdaten des luxemburgischen pädagogischen Personals in Einrichtungen der non-formalen Bildung dar. Die Ergebnisse geben nicht nur einen ersten Einblick in die teils unterschiedlichen Qualifikationsniveaus der weiblichen und männlichen Fachkräfte und deren Beschäftigungsumfang in dem Feld der non-formalen Bildung in Luxemburg. Sie machen zudem deutlich, dass männliche Fachkräfte in luxemburgischen außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen erwünscht sind und dass die Einrichtungen gern mehr männliche Fachkräfte beschäftigen würden und sich hierfür politische Unterstützung wünschen. Ein weiterer erfreulicher Befund ist, dass – zumindest in den Einrichtungen, die sich an der Fragebogenerhebung beteiligt haben – der Anteil männlicher Fachkräfte im Vergleich zu anderen europäischen Ländern relativ hoch ist<sup>3</sup>. Aus unserer Sicht gilt es nun, diese Datenbasis perspektivisch auf breitere repräsentative Füße zu stellen. Denn erst eine verlässliche Datenbasis bildet die Grundlage zum einen für eine größer angelegte Strategie zur Gewinnung von mehr (männlichem) Personal für den Bereich der non-formalen Bildung, zum anderen für mehr Qualität in diesem Arbeitsbereich.

### 3.3. Die Konferenz „Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreuung“

Das Programm fand seinen vorläufigen Höhepunkt in einer Konferenz an der Luxemburger Universität, an der über 80 Personen aus den Bereichen Politik, Erzieher/-innenausbildung, außerschulischer Kinderbetreuung und Fortbildung teilnahmen.

Den Auftakt der Konferenz machte die Ministerin für Chancengleichheit, Lydia Mutsch, die in ihrer Begrüßung die Wichtigkeit des Themas verdeutlichte.

Die Begrüßungsrede der Ministerin ist abrufbar unter: [www.madak.lu](http://www.madak.lu)

<sup>3</sup> Der Anteil männlicher Fachkräfte in Einrichtungen der non-formalen Bildung lag beispielsweise im Jahr 2017 in Deutschland bei 5,8, in Norwegen bei 9,1 Prozent.

Im Anschluss stellte Jens Krabel vom Institut für Gender und Diversity für soziale Praxisforschung das Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“ vor, das in Deutschland von 2011 bis 2013 durchgeführt wurde. Anschließend präsentierte Alexander Kries von infoMann - actTogether asbl die Ergebnisse der Fragebogenerhebung unter Einrichtungen der non-formalen Bildung. Am Nachmittag fanden dann mehrere Workshops statt. Im Folgenden werden die wesentlichen Inhalte der Vorträge und Workshops beschrieben:

#### Vortrag von Jens Krabel: „Das Modellprogramm ‚Mehr Männer in Kitas‘ in Deutschland – Erfahrungen, Ergebnisse und Auswirkungen“

In seinem Vortrag gab Jens Krabel eine Zusammenfassung des vom deutschen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Jahr 2011 initiierten Modellprogramms ‚Mehr Männer in Kitas‘. Im Rahmen dieses Programms wurden insgesamt 16 Modellprojekte in 13 Bundesländern für die Dauer von drei Jahren mit einer Summe von 13 Millionen Euro gefördert, um auf regionaler Ebene Strategien, Instrumente und Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen zu entwickeln. Das Programm wurde unter anderem durch die Studie „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“ angestoßen, die vom BMFSFJ in Auftrag gegeben und 2010 veröffentlicht wurde (vgl. Cremers/Krabel/Calmbach 2010). Die Studie stellt heraus, dass männliche Fachkräfte von allen relevanten Akteuren im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung – Eltern, Träger-Verantwortlichen, Leitungskräfte, Erzieher/innen und Auszubildende – sehr erwünscht sind und gibt ausführliche Handlungsempfehlungen zur Umsetzung von mittel- und langfristigen Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen.

Die 16 Modellprojekte waren vor allem in vier Handlungsfeldern aktiv. Im Handlungsfeld „Erzieherberuf (für Männer) öffentlich bewerben“ entwickelten die Modellprojekte eine Vielzahl an Öffentlichkeitsmaßnahmen, die die Sichtbarkeit von männlichen Erziehern und Auszubildenden in die Öffentlichkeit trugen und Männern aufzeigten, wie vielfältig, anspruchsvoll und erfüllend der Erzieherberuf sein kann. Im Handlungsfeld „Jungen und Männer für den Erzieherberuf interessieren und gewinnen“ wurden Projekte initiiert, in denen männliche Jugendliche Praxiserfahrungen in außerschulischen Kinderbetreu-

ungseinrichtungen machen bzw. ein differenziertes Bild des Erzieherberufes erhalten konnten. Im Handlungsfeld „Verankerung von Geschlechterthemen“ sensibilisierten die Mitarbeiter/-innen der Modellprojekte Dozent/-innen in der Erzieher/-innenausbildung und Fachkräfte in außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen für die Bedeutung der Kategorie „Geschlecht“ und gaben ihnen Handwerkszeug für die Vermittlung von Gender-Kompetenzen bzw. Umsetzung einer geschlechterbewussten Pädagogik an die Hand. Im Handlungsfeld „Männliche Erzieher und Praktikanten vor pauschalen Verdächtigungen schützen“ griffen die Modellprojekte den Umstand auf, dass männliche Fachkräfte immer wieder gedanklich mit dem Thema „Sexueller Missbrauch an Kindern“ in Verbindung gebracht werden und entwickelten Strategien und Maßnahmen, die männliche Fachkräfte vor pauschalen Verdächtigungen und Kinder vor sexuellem Missbrauch schützen sollten.

Die Präsentation von Jens Krabel ist abrufbar unter: [www.madak.lu](http://www.madak.lu)

#### Vortrag von Alexander Kries: Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreuung zu Lëtzebuerg

In seinem Vortrag gab Alexander Kries einen kurzen Überblick über die historische Entwicklung, die zur Initiierung des Programms „Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreuung zu Lëtzebuerg“ führte. Anschließend wurde auf die aktuelle Datenlage zur Anzahl und Qualifikation sowie zum Beschäftigungsumfang männlicher und weiblicher Fachkräfte in der non-formalen Bildung in Luxemburg eingegangen. Den Schwerpunkt seines Vortrags legte Alexander Kries dann in die Darstellung der Ergebnisse einer Fragebogenerhebung unter Einrichtungen der non-formalen Bildung (siehe Seite 10ff.). Abschließend fasste er die in der programmbegleitenden Arbeitsgruppe diskutierten zentralen Fragen, Herausforderungen und Empfehlungen zusammen und stellte diese vor.

Die Präsentation von Alexander Kries ist abrufbar unter: [www.madak.lu](http://www.madak.lu)

#### Workshop von Dr. André Melzer und Miriam-Linnea Hale: „Ein ‚Bild‘ von einem Mann: Männliche (und weibliche) Geschlechterrollen unter der Lupe“

In dem von Dr. André Melzer und Miriam-Linnea Hale von der Universität Luxemburg durchgeführten Workshop be-

schäftigten sich die Teilnehmer/-innen nach einem einführenden Vortrag in Kleingruppen u.a. mit folgenden Fragen: „Wie entstehen unsere Vorstellungen darüber, was angeblich „typisch“ für Geschlechter und ihr Verhalten ist? Wie beeinflussen uns diese hartnäckigen Stereotype im Beruf und im Alltag? Gibt es etwa „gute Gründe“ für eine Einteilung in typische Männer- bzw. Frauenberufe?“.

In dem Workshop ging es vor allem darum, sich kritisch mit Geschlechterrollen und Geschlechterstereotypen auseinanderzusetzen. Im Rahmen der Diskussionen wurde auch die Bedeutung anderer Heterogenitätsdimensionen, wie „Kultur“ oder „sexuelle Identität“ für Identitätsbildungsprozesse und Beschäftigungsverhältnisse kritisch analysiert.

Die Präsentation von Dr. André Melzer ist abrufbar unter: [www.madak.lu](http://www.madak.lu)

#### Workshop von Michael Cremers: Geschlecht in der professionellen Kinderbetreuung. Anregungen für einen sensiblen Umgang mit dem Thema Geschlecht in der non-formalen Bildung

In dem Workshop stellte Michael Cremers vom Institut für Gender und Diversity in der sozialen Praxisforschung das Forschungsdesign und zentrale Ergebnisse der so genannten Tandem-Studie ‚Macht das Geschlecht einen Unterschied? Professionelles Erziehungsverhalten männlicher und weiblicher Fachkräfte in Kindertagesstätten‘ vor (vgl. Brandes et al 2016).

Leitende Fragestellungen der Studie waren:

1. Unterscheiden sich männliche und weibliche Fachkräfte hinsichtlich ihres Interaktionsverhaltens gegenüber den Kindern?
2. Lassen sich im professionellen Kontext die bindungstheoretischen Annahmen bestätigen, dass Frauen stärker einfühlsam beziehungsorientiert interagieren und Männer eher herausfordernd und explorationsorientiert?
3. Verhalten sich die Fachkräfte unterschiedlich gegenüber Jungen und Mädchen und bestehen diesbezüglich Unterschiede zwischen Männern und Frauen?
4. Gibt es geschlechtsabhängige Neigungen der Fachkräfte mit Mädchen und Jungen unterschiedliche Tätigkeiten zu realisieren und unterschiedliche Inhaltsbereiche zu bedienen?
5. Lassen sich Hinweise finden, ob und wie Fachkräfte als geschlechtliche Rollenvorbilder wirken und wie



diesbezügliche Interaktionsprozesse (im Sinne eines ‚doing gender‘) ablaufen?

6. Lassen sich Hinweise finden auf geschlechtsabhängige Arrangements und Arbeitsteilungen zwischen den Fachkräften?

Die Studie stellt als zentrale Ergebnisse heraus, dass einerseits in 5 wichtigen Dimensionen des professionellen Handelns von frühpädagogischen Fachkräften (Einfühlsamkeit, Herausforderung, Dialogische Interaktion, Art der Kooperation und Kommunikationsinhalte) sich die männlichen und weiblichen Fachkräfte der Stichprobe hinsichtlich fachlicher Standards nicht wesentlich bzw. nicht signifikant unterscheiden. Das Geschlecht der Fachkräfte hat also hinsichtlich der Qualität ihres professionellen Verhaltens keinen wesentlichen, bzw. signifikant nachweisbaren Einfluss. Andererseits gibt es nachweisbare geschlechtliche Einflüsse hinsichtlich dessen, was männliche und weibliche Fachkräfte mit den Kindern tun, welche Themen sie einbringen und welche Interessen und Neigungen von Mädchen und Jungen sie bevorzugt aufgreifen. Demnach thematisieren die Fachkräfte mit Mädchen häufiger die Beziehung oder Persönliches wie Erfahrungen, Gefühle und assoziative Phantasien. Den Jungen werden dagegen in der Tendenz mehr Fragen gestellt, die zum Nachdenken anregen sollen. Weiterhin sprechen Erzieherinnen häufiger sachlich-gegenstandsbezogen und funktional über die Projekte mit den Jungen als mit den Mädchen. Auch Erzieher sprechen eher sachlich-gegenstandsbezogen und funktional mit Jungen als mit Mädchen. Allerdings ist der Unterschied weniger deutlich.

Im Workshop wurden die Dimensionen des professionellen Handelns von frühpädagogischen Fachkräften ausführlich beschrieben und die Ergebnisse der Studie gemeinsam vor dem Hintergrund der Erfahrungen der Teilnehmer/-innen diskutiert. Diesem Austausch folgte im zweiten Teil des Workshops die gemeinsame Beschäftigung mit einem Thesenpapier zum Thema ‚Geschlecht in der non-formalen Bildung‘.

Das Thesenpapier ist abrufbar unter: [www.madak.lu](http://www.madak.lu).

**Workshop von Jens Krabel: Männliche Erzieher unter Generalverdacht? Wie Kinderbetreuungseinrichtungen männliche Fachkräfte vor pauschalen Verdächtigungen schützen können**

Im ersten Teil des Workshops referierte Jens Krabel zur Vorkommenshäufigkeit von pauschalen Verdächtigungen

gegenüber männlichen Fachkräften und von sexueller Gewalt gegenüber Kindern in außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen in Deutschland. Jens Krabel hob beispielsweise hervor, dass Eltern, Träger-Verantwortliche, Leitungskräfte, Erzieherinnen und manchmal sogar (männliche) Erzieher selber männliche Fachkräfte und Praktikanten in Kindertageseinrichtungen immer wieder gedanklich mit sexuellem Missbrauch von Kindern in Verbindung bringen. Auch wenn sich diese gedankliche Verbindung nicht auf den weit verbreiteten Wunsch nach männlichen Erziehern seitens der Eltern und des pädagogischen Fachpersonals in außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen auswirkt, so haben die (latenten) Verdächtigungen jedoch Auswirkungen auf die pädagogische Arbeit in außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen (vgl. Cremers/Krabel 2012). Dieser „Generalverdacht“ kann bei Männern in der außerschulischen Kinderbetreuung bzw. bereits in der Ausbildung zu Verunsicherungen führen. So entwickeln viele männliche Erzieher in der außerschulischen Kinderbetreuung individuelle Strategien, um mit dem (oftmals nur subtil) präsenten Verdacht umzugehen. Viele achten dabei selbst sehr genau darauf, beispielsweise Kinder nicht bei geschlossener Tür zu wickeln, Kinder nicht auf den Schoß zu nehmen, sie nicht allzu lange tröstend im Arm zu halten oder sie nicht auf die Toilette zu begleiten. Nicht nur Männer, sondern auch Eltern, Leitungskräfte und Erzieherinnen gehen auf unterschiedliche Weise mit den pauschalen Verdächtigungen gegenüber Männern um. Dies äußert sich z.B. so, dass manche Eltern nicht wollen, dass ihre Kinder von einer männlichen Fachkraft gewickelt werden, oder dass auch Leitungskräfte bzw. Teamkolleginnen aus einem diffusen Gefühl der Unsicherheit heraus männlichen Fachkräften oder Praktikanten bestimmte körpernahe Tätigkeiten mit Kindern nicht gestatten (wollen). Einige wenige Leitungskräfte und Erzieherinnen sprechen sich auch grundsätzlich dagegen aus, Männer mit ins Team aufzunehmen. Im Rahmen seines Vortrages benannte Jens Krabel zudem Strategien und Maßnahmen, wie außerschulische Kinderbetreuungseinrichtungen männliche Fachkräfte vor pauschalen Verdächtigungen schützen können.

Im zweiten Teil des Workshops wurden die Teilnehmer/-innen dazu eingeladen, anhand von Reflexionsfragen eine institutionsbezogene Bestandsaufnahme zu Geschlechterbildern, zur Vorkommenshäufigkeit von pauschalen Verdächtigungen und zum professionellen Umgang mit Nähe und Distanz vorzunehmen.

Die Präsentation von Jens Krabel und die Reflexionsfragen sind abrufbar unter: [www.madak.lu](http://www.madak.lu)

**Workshop von Sandra Schulte: Willkommenskultur in Kinderbetreuungseinrichtungen – Anregungen für eine geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung männlicher Fachkräfte**

Im ersten Teil des Workshops beschrieb Sandra Schulte vom Institut für Gender und Diversity in der sozialen Praxisforschung in ihrem Eingangsvortrag, wie Träger von außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen im Rahmen des Modellprogramms „Mehr Männer in Kitas“ in Deutschland eine „Willkommenskultur für männliche Fachkräfte in außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen“ entwickelten. Zuerst ging Sandra Schulte dabei auf die Ausgangssituation ein, vor der die Träger zu Beginn des Modellprogramms standen und die es bei der Erarbeitung einer Willkommenskultur zu berücksichtigen galt. Als das Modellprogramm startete, lag der Männeranteil in außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen bei 3,6 Prozent. Eine 2010 veröffentlichte Studie von Cremers, Krabel und Calmbach zeigte, dass Männer in außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen von Fachkräften, Trägern und Eltern erwünscht sind (vgl. Cremers/Krabel/Calmbach 2010, S. 46ff). Die Befragten wünschten sich zudem – auch das war ein Ergebnis der Studie – politische Unterstützung bei der Gewinnung von mehr männlichen Fachkräften. Unter anderem diese Studienergebnisse führten dann im Jahr 2011 in Deutschland dazu, dass vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“ mit 16 Projekten in 13 Bundesländern mit 1300 außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen und einem Finanzvolumen von insgesamt 13 Millionen Euro initiiert wurde. Diese, für die Erarbeitung einer Willkommenskultur günstigen Bedingungen wurden durch weitere politische Entwicklungen zusätzlich befördert, wie zum Beispiel die bildungspolitische Aufwertung von außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen und der damit zusammenhängende öffentliche und fachliche Diskurs um die Frage, wie die Qualität der frühkindlichen Erziehung und Bildung weiterentwickelt werden könnte sowie der Fachkräftemangel im Arbeitsfeld der frühen Bildung und Erziehung. Allerdings – und dies stellte ein Risiko für die Entwicklung einer Willkommenskultur dar – wurden seit Beginn der Jahrtausendwende verstärkt Missbrauchsfälle in pädagogischen Einrichtungen und der katholischen Kirche öffentlich bekannt gemacht. Die damit verbunde-

nen Risiken, (nicht nur) für die Öffentlichkeitsarbeit, galt es abzusichern.

Die Träger strebten mit den externen und internen Maßnahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit einen gesellschaftlichen Bewusstseinswandel an. Im Rahmen ihrer externen Öffentlichkeitsarbeit ging es ihnen darum, ein Willkommensklima für Männer in außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen zu schaffen und folgende Botschaften herauszustellen:

- Männliche Fachkräfte in außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen sind erwünscht.
- Auch Erzieherinnen setzen sich für mehr männliche Fachkräfte ein.
- Männer können, genauso wie Frauen, Kindern gegenüber fürsorglich sein.
- Männliche Fachkräfte sind keine raufende, Fußball spielende Alternative zur weiblichen Fachkraft, sondern repräsentieren vielfältige Persönlichkeiten und Männerbilder.
- Bei dem Erzieher/-innenberuf handelt es sich um einen professionellen und hoch anspruchsvollen Beruf.
- Männer können, genauso wie Frauen, ihren Lebensunterhalt mit diesem Beruf bestreiten.

Da der Anteil männlicher Fachkräfte in den meisten außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen sehr gering war, sollte auch in den außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen selber ein Kulturwandel stattfinden. Diese Veränderungsprozesse sollten mit internen Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen begleitet werden und die Einrichtungssteams erreichen, denn die Willkommenskultur sollte mehrheitlich von den weiblichen Fachkräften gelebt werden.

Im Rahmen des Modellprogramms entwickelten die Träger in unterschiedlichen Regionen Deutschlands verschiedene Öffentlichkeitskampagnen. Die Kampagne des Hamburger Modellprojekts mit dem Slogan „Vielfalt Mann. Dein Talent für Hamburger Kitas“ nahm wegen ihrer Größenordnung und Reichweite eine Sonderrolle ein. Eine der vielen Maßnahmen des Modellprojekts war beispielsweise die Produktion von T-Shirts, auf denen bestimmte Berufs- und Tätigkeitsbezeichnungen, wie beispielsweise Koch, Schauspieler, Streitschlichter, Trostspender oder Trainer aufgedruckt waren. Diese Bezeichnungen sollten das gesamte Tätigkeitsspektrum von Erzieher/-innen abbilden und auf-

zeigen, wie attraktiv und abwechslungsreich der Beruf sein kann. Diese T-Shirts wurden von Erziehern getragen, fotografiert und gefilmt und dann auf Plakaten oder in Kinospots in ganz Hamburg öffentlichkeitswirksam gezeigt. Die Hamburger Kampagne war auch deshalb beispielhaft, weil bei der Kampagnenentwicklung die Praxis beteiligt wurde. Konzipiert wurde die Kampagne in zahlreichen Workshops mit Erziehern, Führungskräften und Träger-Verantwortlichen. Dabei wurde unter anderem deutlich, dass viele Erzieherinnen beim Sprechen über ihren Beruf dazu neigen, sich in eine Spirale der Abwertung zu begeben und dass es für eine Kampagne wichtig ist, die Attraktivitätsfaktoren des Berufs herauszuarbeiten. In den Workshops des Hamburger Modellprojekts gingen die Teilnehmer/-innen deshalb dann auch folgenden Fragen nach: Was macht den Beruf des Erziehers bzw. der Erzieherin so interessant? Was sind seine positiven Seiten? Dieser Prozess führte dazu, dass die Erzieher/-innen zu Botschafter/-innen ihres Berufs wurden. In der Folge ging es bei der gesamten Hamburger Kampagne darum, die Erzieher/-innen zu motivieren statt sie zu demotivieren, den Blick auf die Attraktivitätsfaktoren des Berufs zu lenken und sich wertschätzend mit dem eigenen Beruf auseinander zu setzen. Diesen Prozess nannten die Mitarbeiter/-innen des Hamburger Modellprojekts ‚Profession Branding‘, was eine Weiterentwicklung des aus dem Marketing kommenden ‚Employer Branding‘ ist. Der Bundesverband der deutschen Pressesprecher vergab dem Projekt dafür die Auszeichnung ‚Pressestelle des Jahres 2012‘.

Im Anschluss an den Vortrag diskutierten die Teilnehmer/-innen, inwieweit die konkreten Beispiele einer Willkommenskultur bzw. geschlechtersensibler Öffentlichkeitsarbeit auf die Situation in Luxemburg angewendet werden können. Die Teilnehmer/-innen befürworteten einerseits, dass das Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“ sich vor allem auf die Gewinnung männlicher Fachkräfte in außerschulischen Kinderbetreuungseinrichtungen konzentriert habe. Sie diskutierten andererseits aber auch die Frage, inwiefern über das Arbeitsfeld „außerschulische Kinderbetreuung“ hinaus gedacht werden müsse und eine Kampagne nicht auch andere Berufsfelder sowie auch Mädchen und Frauen in untypischen Berufen berücksichtigen müsse. In diesem Zusammenhang wurde allerdings kritisch angemerkt, dass eine derartige Vorgehensweise zwar einerseits viele Interessen vereine, aber

auch mit zu vielen unterschiedlichen Botschaften agieren müsse und schnell beliebig werden könne. Dies sei auch eine der Schwierigkeiten bei der aktuellen Luxemburger Kampagne „Not my Stereotype“. Sie vereinige viele unterschiedliche Interessen, sei aber wenig zugespitzt und habe deshalb auch Kritik aus der allgemeinen Öffentlichkeit bekommen.

Die Teilnehmer/-innen hoben in der Diskussion positiv hervor, dass die Einrichtungen im Rahmen des Modellprogramms „Mehr Männer in Kitas“ selbst in die Öffentlichkeitsarbeit mit einbezogen wurden und so den Kampagnen mehr Authentizität und Praxisbezug geben konnten.

Die Präsentation von Sandra Schulte ist abrufbar unter: [www.madak.lu](http://www.madak.lu)

#### *Workshop von Alex Carneiro „Praxismänner“ - En Ab-léck an den Alldag vu Männer an der non-formaler Bildung an hir Erfahrungen*

In dem von Alex Carneiro von infoMann - actTogether asbl moderierten Workshop standen die Erfahrungen und Erlebnisse (angehender) männlicher Fachkräfte im Mittelpunkt. Den Auftakt machten dabei zwei männliche Schüler des LTPES (*Lycée Technique pour professions éducatives et sociales*), die den Teilnehmer/-innen ihre im Rahmen der Praktika gesammelten Eindrücke schilderten. Die dadurch angestoßenen Themen wurden von einem langjährigen „Praxismann“, der mittlerweile in leitender Funktion im Bereich der non-formalen Bildung tätig ist, aufgegriffen und weitergeführt. Im Dialog mit den Teilnehmer/-innen des Workshops kristallisierte sich auf diesem Weg ein ganzes Spektrum an relevanten Themen, brennenden Fragen, aber auch potentiellen Konfliktbereichen heraus, die teils kontrovers diskutiert wurden. So wurde beispielsweise früh erkannt, dass die Entwicklung einer bewussten und geschlechtersensiblen Sprache für die weitere Auseinandersetzung von besonderer Bedeutung ist, um Missverständnissen sowie tendenziellen Be- bzw. Abwertungen zukünftig vorzubeugen. Allgemein wurde der moderierte fachliche Austausch als sehr gewinnbringend und inspirierend erlebt und der Wunsch geäußert, dieses Format der gemeinsamen Reflexion in Zukunft weiter ausbauen zu wollen.

Eine Zusammenfassung des Workshops findet sich unter: [www.madak.lu](http://www.madak.lu)

## 4. AUSBLICK

Das vom Ministerium für Chancengleichheit initiierte Programm „Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreuung“ stieß auf großes Interesse und mobilisierte eine Vielzahl wichtiger Akteure der non-formalen Bildung, sich in einem offenen und partizipativen Prozess auf das Thema einzulassen und es weiterzuentwickeln. Nach dem (vorläufigen) Ende des Programms lässt sich deshalb konstatieren, dass männliche Fachkräfte in Einrichtungen der non-formalen Bildung in Luxemburg erwünscht sind und sich relevante Akteure aus diesem Arbeitsfeld für eine Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte aussprechen.

Zwei weitere Gründe sprechen dafür, das Thema „Männliche (und weibliche) Fachkräfte in der non-formalen Bildung“ auch zukünftig auf die (fach)politische Agenda zu setzen. Erstens stellt Diversität im sogenannten „Bildungsrahmenplan“ (Nationaler Rahmenplan zur non-formalen Bildung im Kindes- und Jugendalter bzw. *Cadre de référence national sur l'éducation non formelle des enfants et des jeunes*) des Ministeriums für Bildung und Erziehung (MENJE) ein Qualitätsmerkmal dar. So heißt es im Bildungsrahmenplan beispielsweise, dass sich „die Vielfalt einer pluralistischen Gesellschaft in ihren Bildungseinrichtungen [widerspiegelt]“ (S.23, „Übergreifende Bildungsprinzipien“). Aus unserer Sicht sollte dieser bildungspolitische Anspruch eine relevante Bezugsgröße bei der Überlegung darstellen, inwieweit in Luxemburg Strategien zur Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte in der non-formalen Bildung umgesetzt werden sollten. Zweitens gewinnt das Thema „Gewinnung männlicher Fachkräfte“ auch vor dem Hintergrund der „Betreuungsplatzexplosion“<sup>4</sup> der letzten Jahre im

<sup>4</sup> Der Bestand bzw. die Entwicklung der Betreuungsplätze im Bereich der non-formalen Bildung wird im jährlich erscheinenden *Rapport d'activités* des Ministeriums für Bildung und Erziehung (MENJE) dokumentiert. Landesweit haben sich zwischen 2009 und 2017 die Betreuungsplätze der sogenannten „konventionierten“ Einrichtungen (*Services d'éducation et d'accueil conventionnés*) nahezu verdoppelt, auf insgesamt 40.489 Betreuungsplätze. Bei den privatwirtschaftlichen Einrichtungen (*Services d'éducation et d'accueil commerciaux*) vervielfachte sich in diesem Zeitraum das Betreuungsplatzangebot nahezu, und zwar von 2.734 auf 12.874 Betreuungsplätze.

Bereich *Services d'éducation et d'accueil* und dem damit verbundenen vielerorts beklagten Fachkräftemangel eine besondere Bedeutung. Unserer Meinung nach ließe sich die aktuelle „Qualitätsoffensive“ des MENJE gut mit einer „Fachkräfteoffensive“ verbinden, in deren Rahmen auch mehr männliche Fachkräfte für die Arbeit in Einrichtungen der non-formalen Bildung gewonnen werden könnten.

### Wie könnten nächste Schritte zur Weiterführung des Programms aussehen?

Die vielen Diskussionen, die in der Programmlaufzeit - unter anderem im Rahmen der Arbeitsgruppentreffen und der Konferenz - mit vielen relevanten Akteuren aus (Fach)Politik und Praxis geführt wurden, haben gezeigt, dass diese eine Fortführung des Programms „Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreuung“ befürworten würden. Aus Sicht dieser Akteure müsste eine Programmfortführung insbesondere folgende Aspekte berücksichtigen:

### Entwicklung einer Datenbasis

„Wie lässt sich Qualität steuern bzw. verbessern, wenn die aktuelle Personalsituation nicht bekannt ist?“. Diese Äußerung eines Teilnehmers der programmbegleitenden Arbeitsgruppe macht deutlich, dass eine zentrale Bedingung für die Entwicklung von mehr Prozessqualität im Wissen um die aktuelle Personalsituation in den *Crèches* und *Maisons Relais* bzw. *Foyers Scolaires* liegt. Die Generierung einer regelmäßig aktualisierten Datenbasis, um standardisierte und damit vergleichbare Informationen zur Situation des pädagogischen Personals zu erhalten, bildet die erforderliche Grundlage für mehr Qualität in der non-formalen Bildung. Eine Empfehlung ist deshalb, den im Rahmen des Programms eingesetzten Fragebogen für Einrichtungen der non-formalen Bildung als Erhebungsinstrument weiterzuentwickeln und dabei um zusätzliche Dimensionen, wie

beispielsweise das Alter und Aufgabengebiet sowie die Dienstjahre und den Migrationshintergrund des Personals, zu erweitern.

Empfehlenswert wäre hierbei die enge Einbindung jener Organisationen, die mit dieser Aufgabe im Rahmen der Qualitätsentwicklung betraut sind (*Service National de la Jeunesse* (SNJ) bzw. *Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse*) und der Institutionen, die bereits eigene Instrumente zur Erfassung des pädagogischen Personals entwickelt haben (Träger wie *Arcus*, *Caritas Jeunes et Familles*, *Croix-Rouge luxembourgeoise*, *Elisabeth*, *Ville de Luxembourg* u.a.). Die *Université du Luxembourg* signalisierte bereits die Bereitschaft, beim Aufbau einer Datenbasis eine wissenschaftlich begleitende und/oder koordinierende Rolle übernehmen zu können.

Neben dem Aufbau einer statistischen Datenbasis sollte es perspektivisch zudem ein verstärktes Wissen über die Arbeitsbeziehungen und Ressourcen gemischtgeschlechtlicher Teams, über eventuelle stereotype Tätigkeitsaufteilungen und Vorbehalte gegenüber männlichen Fachkräften geben. Erfahrungsberichte aus Luxemburg, aber auch Studien aus anderen Ländern zeigen beispielsweise, dass gemischtgeschlechtliche Einrichtungs- und Teamteams Gefahr laufen, Geschlechterstereotype zu reproduzieren und männliche Fachkräfte, obwohl sie in den Einrichtungen willkommen geheißen werden, immer wieder gedanklich mit dem Thema „Sexueller Missbrauch an Kindern“ in Verbindung gebracht werden. Aus unserer Sicht könnte eine qualitative Studie, die die Perspektiven von männlichen und weiblichen Fachkräften im Rahmen von Interviews einfängt, auch in Luxemburg erkenntnisgewinnend und Ausgangspunkt von qualitätssteigernden Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen gemischtgeschlechtlicher Einrichtungen sein.

### Entwicklung einer Kampagne auf Basis einer detaillierten Analyse des Berufsbildes des Erziehers/der Erzieherin

In der programmbegleitenden Arbeitsgruppe wurden die Image- und Werbekampagnen, die im Rahmen des deutschen Modellprogramms „Mehr Männer in Kitas“ entwickelt wurden, grundsätzlich positiv beurteilt. Allerdings merkten einige Teilnehmer/-innen der Arbeitsgruppe an, dass eine entsprechende potenzielle luxemburgische Kampagne nicht eins zu eins die Kampagnenkonzepte aus Deutschland übernehmen dürfte, sondern sich an den Begebenheiten in Luxemburg ausrichten sollte. In der Arbeitsgruppe entstand daher die Idee, perspektivisch eine

„Bestandsanalyse“ durchzuführen, die in Zusammenarbeit mit der *Université du Luxembourg* und beispielsweise den Berufsverbänden erfolgen könnte und sich an folgenden Fragen ausrichten sollte: „Ist das Berufsbild des Erziehers/ der Erzieherin in der öffentlichen Wahrnehmung tatsächlich so negativ besetzt wie angenommen? Welche Attraktivitätsfaktoren weist der Erzieher/-innenberuf auf und wie könnten diese im Rahmen einer Imagekampagne vermittelt werden? Worin liegen die Gründe, dass sich so wenige (junge) Männer für diesen Beruf entscheiden? Gibt es zu diesen Fragestellungen bereits Studien bzw. wissenschaftliche Erkenntnisse? Lassen sich diese auf die Situation in Luxemburg übertragen?“.

Auf der Basis luxemburgspezifischer Erkenntnisse sollten dann gezielte Maßnahmen wie zum Beispiel Image- und Werbekampagnen für klar definierte Zielgruppen, wie beispielsweise Männer oder potenzielle Quereinsteiger/innen, entwickelt werden.

### Erarbeitung von Strategien, Maßnahmen und Projekten zur Gewinnung männlicher Fachkräfte und zur Verankerung von Geschlechterthemen in Zusammenarbeit mit Trägern von Einrichtungen der non-formalen Bildung

Trotz des großen Interesses an männlichen Fachkräften mangelt es bei den Trägern in Luxemburg bislang an nachhaltigen, koordinierten Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in der non-formalen Bildung. Das in Deutschland durchgeführte Modellprogramm „Mehr Männer in Kitas“ hat gezeigt, dass Einrichtungsträger und Ausbildungsinstitutionen in Zusammenarbeit mit einer koordinierenden Institution vielfältige Strategien, Maßnahmen und Projekte zur Gewinnung und Bindung männlicher Fachkräfte nicht nur praxisnah entwickeln und umsetzen, sondern dabei auch erfolgreich sein können. Das deutsche Modellprogramm hat zudem deutlich gemacht, dass Einrichtungsträger sowie Ausbildungsinstitutionen mit Unterstützung einer Koordinationsstelle erfolgreich darin sein können, auch gleichstellungspolitische Themen bei den Fachkräfte- bzw. Dozent/-innen-Teams anzustoßen und geschlechtersensible Pädagogikkonzepte zu verankern. Da das bisherige Programm „Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreuung“ gezeigt hat, dass viele Träger von Einrichtungen der non-formalen Bildung ein Interesse am Thema haben, wäre unserer Meinung nach auch in Luxemburg eine diesbezügliche fachpolitische Unterstützung der Träger zielführend.

## Literatur

- Aigner, Josef C./Rohrmann, Tim (2012). *Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern*. Opladen: Verlag Barbara Budrich
- Aigner, Josef C./Burkhardt, Laura/Huber, Johannes/ Poscheschnik, Gerald/Traxl, Bernd (2013). *Zur Wirkung männlicher Kindergartenpädagogen auf Kinder im elementarpädagogischen Alltag*. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). Wien
- Brandes, Holger/Andrä, Markus/Röseler, Wenke/Schneider-Andrich, Petra (2016): *Macht das Geschlecht einen Unterschied? Ergebnisse der „Tandem-Studie“ zu professionellem Erziehungsverhalten von Frauen und Männern*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich
- Cremers, Michael/Krabel, Jens (2012): *Generalverdacht und sexueller Missbrauch in Kitas: Bestandsanalyse und Bausteine für ein Schutzkonzept*. In: Cremers, Michael/Höyng, Stephan/Krabel, Jens/Rohrmann (Hg.) (2012): *Männer in Kitas*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 265-288
- Cremers, Michael; Krabel, Jens; Calmbach, Marc (2010). *Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten - Eine Studie der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin und Sinus Sociovision GmbH*. Heidelberg/Berlin: BMFSFJ (Hrsg.)
- European Commission (2011): *CoRe Competence Requirements in Early Childhood Education and Care*. Final Report. London & Gent
- Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) (2018): *Nationaler Rahmenplan zur non-formalen Bildung im Kindes- und Jugendalter - Cadre de référence national sur l'éducation non formelle des enfants et des jeunes*. Luxembourg
- Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) (2018): *Les chiffres clés de l'Éducation nationale : statistiques et indicateurs 2016-2017*. Luxembourg <http://www.men.public.lu/catalogue-publications/themes-transversaux/statistiques-analyses/chiffres-cles/2016-2017/fr.pdf>
- Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) (2018): *Rapport d'activités 2017*. Luxembourg <http://www.men.public.lu/catalogue-publications/themes-transversaux/rapport-activites-ministere/2017/fr.pdf>
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) (2006): *Starting Strong II. Early Childhood Education and Care*. Paris

Das Luxemburgische Ministerium für Chancengleichheit (Ministère de l'Égalité des Chances) förderte in der Zeit vom 1. November 2017 bis zum 31. Juli 2018 das Programm „Männer an der ausserschoulescher Kannerbetreuung - Les hommes dans l'éducation non formelle des enfants - Männer in der non-formalen Bildung von Kindern in Luxemburg“. Die vorliegende Dokumentation des Programms gibt einen zusammenfassenden Einblick in die wesentlichen Programmschwerpunkte, -inhalte und -ergebnisse.



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de l'Égalité des chances



Institut für Gender und  
Diversity in der sozialen  
Praxisforschung



Katholische Hochschule  
für Sozialwesen Berlin

infoMann  
actTogether asbl

|| PraxisBüro