

CONFERENCE SERIES

Bernhard Koch (Hg.)

# Der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer

Eine Herausforderung für die Geschlechterpolitik



*innsbruck university press*

# CONFERENCE SERIES





Bernhard Koch (Hg.)

# **Der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer**

## **Eine Herausforderung für Geschlechterpolitik**

**Eine Dokumentation der Tagung „Sag mir, wo die Männer sind...  
an der Universität Innsbruck, 11. Mai 2015**

Bernhard Koch

Institut für Psychosoziale Intervention und Kommunikationsforschung, Universität Innsbruck

Gedruckt mit Unterstützung des Vizerektorats für Forschung der Universität Innsbruck

Die Veranstaltung wurde finanziell unterstützt von FWF Wissenschaftsfonds, Land Tirol und Bundesministerium für Familien und Jugend

© *innsbruck university press*, 2015

Universität Innsbruck

1. Auflage

Umschlagbild: ©istockphoto.com

Alle Rechte vorbehalten.

[www.uibk.ac.at/iup](http://www.uibk.ac.at/iup)

ISBN 978-3-902936-85-1

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	7
Professionalisierung der Elementarpädagogik und Männerbeteiligung .....	11
<i>Wilfried Smidt</i>	
Professionalisierung des elementarpädagogischen Personals .....	11
<i>Bernhard Koch</i>	
Professionalisierung – „genderneutral“: Zur Hochschulausbildung und den Eckpfeilern einer „genderneutralen“ Professionalität .....	19
<i>Josef Christian Aigner</i>	
Zur Bedeutung von Männern in der pädagogischen Arbeit mit Kindern – die Innsbrucker Wirkungsstudie (W-INN) .....	33
Mehr Männer im Kindergarten als politisches Ziel .....	39
<i>Sophie Karmasin</i>	
Mehr Männer im Kindergarten als politisches Ziel .....	39
<i>Beate Palfrader</i>	
Mehr Männer im Kindergarten als politisches Ziel .....	43
<i>Anton Kern</i>	
Männer in Frauenberufen: Was zählt ist die Leidenschaft für den Beruf .....	47

Kindergärten, in denen Frauen und Männer arbeiten .....	49
<i>Bernhard Koch</i>	
Kindergärten, in denen Frauen und Männer arbeiten .....	49
<i>Sabine Juen</i>	
Das gemischtgeschlechtliche Team .....	53
Gleichstellungspolitik in Österreich und Männerförderung .....	59
<i>Ines Stilling</i>	
Gleichstellungspolitik in Österreich und die Möglichkeiten der Förderung von Männern im Arbeitsfeld Erziehung .....	59
<i>Bernhard Koch</i>	
Strategien zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten .....	69
Maßnahmen im europäischen Ausland .....	83
<i>Angela Icken</i>	
Das deutsche Bundesprogramm „Mehr Männer in Kitas“ .....	83
<i>Kari Emilsen</i>	
Der norwegische Aktionsplan für Geschlechtergerechtigkeit in Kindergärten .....	91
Resümee .....	99
Anhang: Liste der Anmeldungen .....	101

# Einleitung

Seit vielen Jahrzehnten gibt es zahlreiche Förderungen, um Frauen den Weg in technische Berufe und höhere Positionen zu ebnet. Die „gläserne Tür“ konnte dadurch in vielen Bereichen durchbrochen werden.

Auf der anderen Seite nimmt der Männeranteil in erzieherischen Berufen stetig ab (Volksschule rd. 8%) oder bleibt traditionell sehr gering (Kindergarten 1%). In der Vergangenheit wurde diese Herausforderung von der Geschlechterpolitik zu wenig beachtet. Das soll sich ändern.

Ausgehend von einer Initiative der Familienministerin Dr. Sophie Karmasin wurden – basierend auf internationalen Erfahrungen und Forschungen an der Universität Innsbruck – Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Kindergärten vorgestellt und diskutiert. Getragen wurde diese Veranstaltung von zwei Grundannahmen:

- „Elementarbildung gehört zur wichtigsten Bildung im Lebenslauf“
- „Kinder brauchen auch Männer“

Die Zielgruppe waren:

Interessierte und ExpertInnen aus den Bereichen Elementarbildung, Gleichstellung und Arbeitsmarkt (Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik, Kinderbetreuungseinrichtungen, Träger von Kindergärten, Hochschulen, Frauen- und Gleichstellungsabteilungen, Männerberatung, Berufsorientierung, Arbeitsmarktservice etc.)

Über 200 Personen nahmen an der Veranstaltung teil.





Universität Innsbruck, Kaiser-Leopold-Saal, Rede von Dr. Sophie Karmasin, Bundesministerin für Familien und Jugend

## Das Programm (10:00 – 18:00 Uhr)

Eröffnung und Begrüßung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Univ.-Prof. Dr. Dr.h.c.mult. Tilmann Märk, Rektor der Universität Innsbruck</li> </ul>
Professionalisierung der Elementarpädagogik und Männerbeteiligung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Univ.-Prof. Dr. Wilfried Smidt, Stiftungsprofessur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt frühe Bildung und Erziehung, Universität Innsbruck/Pädagogische Hochschule Vorarlberg: Professionalisierung des elementarpädagogischen Personals</li> <li>• Univ.-Prof. Dr. Josef Christian Aigner, Universität Innsbruck: Zur Bedeutung von Männern in der pädagogischen Arbeit mit Kindern – die Innsbrucker Wirkungsstudie (W-INN).</li> <li>• Mag. Christian Andersen, Dänemark/Universität Wien: Meine Erfahrungen als Kindergartenpädagoge – ein Kultur- und Geschlechtervergleich</li> </ul>

Mehr Männer im Kindergarten als politisches Ziel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dr.<sup>in</sup> Sophie Karmasin, Bundesministerin für Familien und Jugend</li> <li>• Dr. Beate Palfrader, Landesrätin für Bildung, Jugend und Familie, Landesschulratspräsidentin</li> </ul>
Kindergärten, in denen Frauen und Männer arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gabriela Bergmann &amp; Team: Kindergarten Schpumpernudl, Telfs</li> <li>• Mag. Sabine Juen &amp; Team: Kindergarten Seifenblase, Innsbruck</li> <li>• Marian Moschen &amp; Team: Kindergarten der Bundesbildungsanstalt für Kindergartenpädagogik, Innsbruck</li> </ul>
Gleichstellungspolitik in Österreich und Männerförderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mag.<sup>a</sup> Ines Stilling, Sektionschefin, Bundesministerium für Bildung und Frauen, Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung: „Gleichstellungspolitik in Österreich und die Möglichkeiten der Förderung von Männern im Arbeitsfeld Erziehung“</li> <li>• Dr. Bernhard Koch, Universität Innsbruck: „Die Maschine tuckert, aber sie läuft noch nicht – Ergebnisse des Forschungsprojektes „Strategien zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten“</li> </ul>
Maßnahmen im europäischen Ausland	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dr.<sup>in</sup> Angela Icken, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Deutschland: Das Bundesprogramm „Männer in Kitas“ (Männeranteil Deutschland 3,5 %)</li> <li>• Dr.<sup>in</sup> Kari Emilsen, Professorin, Queen Maud University College of Early Childhood Education, Trondheim, Norwegen: „The Norwegian action plan for gender equality in kindergarten“ (Männeranteil Norwegen: 9 %)</li> </ul>
Konkrete Maßnahmenvorschläge und Podiumsdiskussion	<p>Einleitung: Mag. Dr. Bernhard Koch, Universität Innsbruck</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dr.<sup>in</sup> Sophie Karmasin, Bundesministerin für Familien und Jugend</li> <li>2. Mag.<sup>a</sup> Gisela Wurm, Nationalrätin, Obfrau des Gleichbehandlungsausschusses des Parlaments</li> <li>3. Dr.<sup>in</sup> Beate Palfrader, Landesrätin für Bildung, Jugend und Familie, Landesschulratspräsidentin</li> </ol>

- |  |   |
|--|---|
|  | <ol style="list-style-type: none"><li>4. Dr.<sup>in</sup> Christine Baur, Landesrätin für Soziales und Frauenpolitik</li><li>5. Mag.<sup>a</sup> Ines Stilling, Sektionschefin, Bundesministerium für Bildung und Frauen</li><li>6. Anton Kern, Landesgeschäftsführer des Arbeitsmarktservice Tirol</li><li>7. Dr.<sup>in</sup> Angela Icken (Deutschland), Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend</li><li>8. Lu Decurtins (Schweiz), Projektleiter „Mehr Männer in der Kinderbetreuung“.</li></ol> |
|--|---|

Ein Referat konnte in diese Dokumentation nicht aufgenommen werden (Christian Andersen), dafür wurde zusätzlich ein Beitrag zur „genderneutralen“ Professionalität (Bernhard Koch) aufgenommen, um den Zusammenhang von Professionalität und Gender in der Elementarpädagogik zu verdeutlichen. Der Beitrag von Anton Kern, Landesgeschäftsführer des Arbeitsmarktservices Tirol, wurde in das Kapitel „Mehr Männer im Kindergarten als politisches Ziel“ inkludiert.

Bernhard Koch



# Professionalisierung der Elementarpädagogik und Männerbeteiligung

## Professionalisierung des elementarpädagogischen Personals

Wilfried Smidt

Ich habe den Titel „Professionalisierung des elementarpädagogischen Personals“ mit der Intention gewählt, einen etwas allgemeineren Blick auf die Professionalisierungsdiskussion zu richten, der sich nicht in erster Linie auf das Thema „Männer in Kindergärten“ bezieht, dieses jedoch – das wird hoffentlich im weiteren Verlauf deutlich werden – durchaus mit einschließt.

### Motive der Professionalisierungsdiskussion

Ich möchte beginnen mit einigen Motiven, die die Bemühungen um eine Professionalisierung des elementarpädagogischen Personals gegenwärtig forcieren (z. B. Blossfeld & Roßbach, 2012; Koch, 2013; Reicher-Pirchegger, 2012; Stanzel-Tischler, 2013).

Eine wesentliche Triebfeder ist sicher die *Verbesserung der pädagogischen Qualität* in Einrichtungen wie Kindergarten und Krippe. Mit dem Begriff „pädagogische Qualität“ werden häufig drei Bereiche zusammengefasst:

- Interaktions- bzw. Prozessqualität, das heißt die Qualität der Pädagoginnen-Kind- und Peer-Kind-Interaktionen,
- Strukturqualität – damit ist die Beschaffenheit der Rahmenbedingungen der Einrichtungen gemeint –
- und Orientierungsqualität – das sind hier die bildungs- und erziehungsrelevanten Einstellungen von Pädagoginnen und Pädagogen.

Gut belegt ist aus zahlreichen vorwiegend internationalen Studien, dass eine so definierte pädagogische Qualität von Kindergärten einen positiven Einfluss auf die Entwicklung

kognitiver und sozial-emotionaler Kompetenzen der Kindergartenkinder hat. Zugleich gibt es jedoch nationale und internationale Studienergebnisse, die zeigen, dass die pädagogische Qualität zum Teil deutlich optimierungsbedürftig ist. Dies gilt insbesondere, wenn es um die pädagogische Qualität in einzelnen Bereichen wie Sprache oder Early Numeracy geht. Vor diesem Hintergrund ist es also nachvollziehbar, dass mit den Professionalisierungsbestrebungen eine Verbesserung der pädagogischen Qualität angestrebt wird.

Damit eng verbunden rückt seit einiger Zeit auch wieder eine *Stärkung der Bildungsfunktion* insbesondere der Kindergärten in den Fokus; bisweilen ist in diesem Zusammenhang auch von Bildungsqualität die Rede. Nachdem lange Zeit in erster Linie Betreuungs- und Versorgungsaspekte mit dem Aufgabenbereich von Kindergärten verbunden wurden, nimmt seit einigen Jahren die Bedeutung von Bildung zu. Etwas diffus bleibt allerdings oft, was unter Bildung tatsächlich verstanden wird: Häufig ist von ganzheitlicher Bildung die Rede, zum Teil finden sich jedoch auch domänenspezifische Vorstellungen von Bildung. Auch bezüglich der Rolle des pädagogischen Personals gibt es unterschiedliche Vorstellungen: So gibt es neben Selbstbildungsansätzen, die stärker die kindlichen Selbstbildungspotenziale betonen, auch ko-konstruktive Zugänge, die die aktive Rolle von Pädagoginnen und Pädagogen deutlicher hervorheben.

Der *Abbau von Bildungsbenachteiligungen* ist ein weiteres Motiv, das international – aber auch mit Blick auf die Situation in Österreich relevant ist. Bestimmte Gruppen – etwa Kinder aus sozial benachteiligten Familien und Kinder mit einem Migrationshintergrund – weisen überdurchschnittlich häufig schulische Bildungsrückstände auf. Bildung beginnt jedoch nicht erst in der Schule. Es gibt vielmehr Hinweise darauf, dass sich Bildungsrückstände bereits im Elementarbereich anbahnen. Vor diesem Hintergrund sind die gegenwärtigen Bemühungen nachvollziehbar, beispielsweise Maßnahmen zur Sprachförderung für potentiell benachteiligte Kindergruppen anzubieten.

Schließlich weisen Befunde auf die *Bedeutung gelingender Übergänge* zwischen Kindergarten und Schule hin. Der Übergang in die Schule ist für einen Teil der Kinder mit Belastungen verbunden, die die weiteren kindlichen Bildungsverläufe beeinflussen können. Mit dem Ziel der Förderung anschlussfähiger Bildungsprozesse rücken daher Bemühungen um eine stärkere Kooperation von Kindergarten und Volksschule in den Fokus. Fragen der Reform der Ausbildung der beteiligten pädagogischen Berufsgruppen bleiben davon nicht unberührt.

## Professionalität und Professionalisierung

Im Folgenden geht es um die Frage, wie Professionalisierung definiert werden kann (z. B. Helsper & Tippelt, 2011; Hericks & Stelmaszyk, 2010; Terhart, 2011; Thole & Polutta, 2011). Im Zusammenhang mit Bemühungen um eine Professionalisierung des elementarpädagogischen Personals wird manchmal Bezug genommen auf ein klassisches Professionsverständnis, das jedoch mittlerweile wegen der eingeschränkten analytischen Trennschärfe kritisiert wird.

Als Alternative zu dem klassischen Professionsverständnis rücken unter Bezugnahme auf den Begriff der Professionalität Versuche in den Blickpunkt, *Anforderungs- und Handlungsstrukturen* zu rekonstruieren. Damit geht zugleich eine Entkoppelung von dem eher statischen klassischen Professionsverständnis einher, das heißt, Professionalität kann ohne Profession gedacht werden. Eine Herausforderung besteht allerdings darin, mit der Vielfalt der Bestimmungsversuche von Professionalität umzugehen. Beispielsweise führen Werner Thole und Andreas Polutta eine Reihe von sich zum Teil überlappenden, sich zum Teil aber auch widersprechenden Zugängen auf, darunter Best-Practice-Zugänge sowie indikatoren-, evidenz- und auch kompetenzorientierte Ansätze.

Vom dem Begriff der Professionalität ist schließlich der Professionalisierungsbegriff zu unterscheiden. Ein Verständnis, das ich hier im Anschluss an Werner Helsper und Rudolf Tippelt zugrunde legen möchte, bezieht sich darauf, Professionalisierung als Prozess der Bildung und Entwicklung von Professionalität im Kontext einer bildungs- und berufsbiografischen Perspektive zu definieren.

## Professionelle Kompetenz

Ich möchte im Folgenden – und das ist zugleich eine Einschränkung – auf einen Zugang eingehen, der Professionalität als Professionelle Kompetenz definiert (z. B. Anders, 2012; Baumert & Kunter, 2006; Kunter, Kleickmann, Klusmann & Richter, 2011)

Professionalisierung kann in dieser Hinsicht als Prozess der Bildung und Entwicklung professioneller Kompetenz verstanden werden. Kompetenzorientierte Zugänge wurden bisher insbesondere mit Blick auf die Untersuchung von Professionalisierungsprozessen von Lehrerinnen und Lehrern verwendet. Seit einiger Zeit werden kompetenzorientierte

Professionalisierungsmodelle jedoch auch für den Bereich der Elementarpädagogik bzw. Pädagogik der frühen Kindheit diskutiert.

Häufig wird diesen Zugängen ein Verständnis von Kompetenz zugrunde gelegt, das verfügbare und erlernbare Fähigkeiten und Fertigkeiten einschließt. Im Einzelnen wird davon ausgegangen, dass die professionelle Kompetenz von Pädagoginnen und Pädagogen wenigstens folgende Komponenten inkludiert:

- Verschiedene Formen von Wissen: das sind wesentlich theorie- und erfahrungsbauierte pädagogisch-psychologische und didaktische Wissensbestände sowie Beratungs- und Organisationswissen;
- Einstellungen bzw. Überzeugungen zu bildungs- und erziehungsrelevanten Themen wie das zugrunde gelegte Bild vom Kind oder die Beurteilung der Relevanz von Erziehungszielen für Kindergartenkinder;
- Motivationale Orientierungen und selbstregulative Fähigkeiten, die sich auf die intrinsische Motivation von Pädagoginnen und Pädagogen sowie auf deren Kontrollüberzeugungen, Selbstwirksamkeitserwartungen und Belastungserleben beziehen.

Es wird angenommen, dass eine so definierte Professionalität direkt die Qualität des pädagogischen Handelns beeinflusst und indirekt – das heißt vermittelt über die Qualität des pädagogischen Handelns – auch Einfluss nimmt auf die kindliche Kompetenzentwicklung und auf die berufliche Entwicklung der Pädagoginnen und Pädagogen.

Bezüglich der Frage, welche Merkmale die Bildung und Entwicklung professioneller Kompetenz beeinflussen, lassen sich mit personalen Merkmalen und qualifikatorischen Merkmalen grob zwei Prädiktorenbüdel unterscheiden (vgl. dazu z. B. Anders, 2012; Baumert & Kunter, 2006; Kunter et al., 2011). Im Grunde spiegeln diese beiden Zugänge idealtypisch zugespitzt zwei Hypothesen wider: Die der Bedeutung der persönlichen Eignung und die der Relevanz der erworbenen Qualifikationen.

Konkret wird gefragt, welchen Einfluss Merkmale wie zum Beispiel das Alter, das Geschlecht, eigene Interessen, kognitive Fähigkeiten oder Persönlichkeitseigenschaften auf die Bildung und Entwicklung professioneller Kompetenz haben. Auch das Thema dieser Tagung „Sag mir wo die Männer sind...“ kann hier eingeordnet werden.

Zum anderen wird gefragt, welchen Einfluss distale und proximale Merkmale des Ausbildungssystems, der Ausbildungseinrichtung und des Arbeitsplatzes auf die Bildung und Entwicklung professioneller Kompetenz haben. Die Bestrebungen um eine Aka-

demisierung der Ausbildung von elementarpädagogischen Fachkräften wären hier einzuordnen. Um Erkenntnisse über die jeweils eigenständige Erklärungskraft personaler und qualifikatorischer Merkmale zu gewinnen, ist es sinnvoll, in Forschungsdesigns beide Prädiktorenbündel gemeinsam zu berücksichtigen.

## Forschungsdesiderate

Bezüglich der empirischen Bewährung muss eingeschränkt werden, dass kompetenzorientierte Zugänge bisher vorwiegend in Studien zur Untersuchung der Professionalisierung von Lehrerinnen und Lehrern Anwendung gefunden haben. Ihre Relevanz für den Bereich der Elementarpädagogik wird hingegen erst seit kurzem diskutiert. Es liegen daher bislang allenfalls bruchstückhafte Befunde vor; breiter angelegte Studien stehen hingegen für den Bereich der Elementarpädagogik noch aus. Ich möchte daher abschließend zumindest einige zentrale Forschungsdesiderate ansprechen, die in Zukunft adressiert werden sollten, um weitere Erkenntnisse über mögliche „Stellschrauben“ für eine Professionalisierung des elementarpädagogischen Personals zu identifizieren (vgl. dazu z. B. Anders, 2012; Mischo & Fröhlich-Gildhoff, 2011; Smidt, Kammermeyer & Roux, 2015; Smidt, in Druck).

Wir benötigen breiter angelegte Längsschnittstudien, in denen die *Bildung und Entwicklung professioneller Kompetenz* genauer als bisher untersucht wird. Diese Studien sollten nicht nur die Ausbildungsphase in den Blick nehmen, sondern die Entwicklung professioneller Kompetenz auch nach der Berufseinmündung weiter beleuchten. Dabei gilt es auch, methodische Herausforderungen in den Blick zu nehmen: So hat es sich in bisherigen Studien häufig als schwierig erwiesen, die verschiedenen Komponenten von Wissen adäquat zu erheben. Gleiches gilt zum Teil für die anderen Bereiche professioneller Kompetenz. Um ein weiteres Beispiel zu nennen: Mit Blick auf die Operationalisierung von pädagogischen Einstellungen kursieren eine Vielzahl an mehr oder weniger tragfähigen Vorschlägen, so dass im internationalen Kontext auch von einem „Messy-Construct“ (Fives & Buehl, 2012, S. 471) die Rede ist.

Ein weiteres Forschungsdesiderat bezieht sich auf die *Erklärung interindividueller Unterschiede in der professionellen Kompetenz*. Diese Frage ist im Grunde zentral, weil sie unmittelbar die Diskussion um eine Akademisierung des elementarpädagogischen Personals berührt. Die Herausforderung zukünftiger Forschung dürfte zum einen darin liegen, die



jeweils relevanten personalen und qualifikatorischen Einflussmerkmale zu berücksichtigen. Zum anderen stellt sich auch hier die Frage der Operationalisierung, beispielsweise in Bezug auf die Nutzung von Lerngelegenheiten durch die angehenden und später berufstätigen Pädagoginnen und Pädagogen oder im Hinblick auf die Vermittlung von Ausbildungs- und Studieninhalten durch die Lehrenden der Bildungsanstalten, Hochschulen usw.

Schließlich geht es um *Effekte professioneller Kompetenz*, d.h. um die Fragen, welchen Einfluss professionelle Kompetenz auf die Qualität des pädagogischen Handelns in elementarpädagogischen Einrichtungen hat und welche Zusammenhänge sich mit der Entwicklung kindlicher Kompetenzen und mit der beruflichen Entwicklung der Pädagoginnen und Pädagogen selbst zeigen. Auch hier stellt sich die Herausforderung, die jeweils relevanten abhängigen Variablen zu erfassen. Eng damit zusammenhängend ist auch hier bedeutsam, wie pädagogische Qualität, kindliche Kompetenzen und Maße der beruflichen Entwicklung operationalisiert werden. So kann beispielsweise die Qualität des pädagogischen Handelns auf Kindertagesgruppenebene und auf Kindebene erhoben werden. Quer dazu liegend existieren zudem verschiedene Perspektiven auf pädagogische Qualität; naheliegend sind hier die Blickwinkel von Pädagoginnen und Pädagogen, Kindern, Eltern, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern usw.

Zusammenfassend markieren die vorgenannten Punkte ein – wie ich meine – anspruchsvolles Forschungsprogramm für die Zukunft, auch wenn damit aus der Vielzahl der Zugänge nur ein Professionalisierungsansatz in den Blick genommen wird. Mit dieser Einschränkung kann damit zugleich darauf verwiesen werden, auch die Tragfähigkeit konkurrierender Professionalisierungsentwürfe zu untersuchen.

## Literatur

Anders, Y. (2012)

*Modelle professioneller Kompetenzen für frühpädagogische Fachkräfte. Aktueller Stand und ihr Bezug zur Professionalisierung.* Verfügbar unter: [http://www.aktionsratbildung.de/fileadmin/Dokumente/-Expertise\\_Modelle\\_professioneller\\_Kompetenzen.pdf](http://www.aktionsratbildung.de/fileadmin/Dokumente/-Expertise_Modelle_professioneller_Kompetenzen.pdf) [12.02.2015].

Baumert, J. & Kunter, M. (2006)

Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 9(4), 469-520.

- Fives, H., & Buehl, M. M. (2012)  
Spring cleaning for the “messy” construct of teachers’ beliefs: What are they? Which have been examined? What can they tell us? In K. R. Harris, S. Graham, & T. Urdan (Hrsg.), *APA educational psychology handbook. Vol. 2. Individual differences and cultural and contextual factors* (S. 471–499). Washington: American Psychological Association.
- Helsper, W. & Tippelt, R. (2011)  
Ende der Profession und Professionalisierung ohne Ende? Zwischenbilanz einer un abgeschlossenen Diskussion. *Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 57*, 268-288.
- Hericks, U. & Stelmaszyk, B. (2010)  
Professionalisierungsprozesse während der Berufsbiographie. In T. Bohl, W. Helsper, H.-G. Holtappels & C. Schelle (Hrsg.), *Handbuch Schulentwicklung. Theorie – Forschungsbefunde – Entwicklungsprozesse – Methodenrepertoire* (S. 231-236). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Koch B. (2013)  
Professionalisierung der Elementarpädagogik – Eine Herausforderung. *Erziehung und Unterricht*, 1-2, 171-181.
- Kunter, M., Kleickmann, T., Klusmann, U. & Richter, D. (2011)  
Die Entwicklung professioneller Kompetenz von Lehrkräften. In M. Kunter, J. Baumert, W. Blum, U. Klusmann, S. Krauss & M. Neubrand (Hrsg.), *Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. Ergebnisse des Forschungsprogramms COAKTIV* (S. 55-68). Münster: Waxmann.
- Mischo, C. & Fröhlich-Gildhoff, K.. (2011)  
Professionalisierung und Professionsentwicklung im Bereich der frühen Bildung. *Frühe Bildung*, 0, 4-12.
- Reicher-Pirchegger, E. (2012)  
Aufbruch oder Umbruch. Reformabsichten und Berufsbild im elementarpädagogischen Kontext. In A. Holzinger (Hrsg.), *Frühe Bildung* (S. 15-39). Graz: Leykam.
- Smidt, W. (in Druck)  
Big Five personality traits as predictors of the academic success of university and college students in early childhood education. *Journal of Education for Teaching*.
- Smidt, W., Kammermeyer, G. & Roux, S. (2015)  
Relations between the Big Five personality traits of prospective early childhood pedagogues and their beliefs about the education of preschool children: Evidence from a German study. *Learning and Individual Differences*, 37(1), 96-106.
- Stanzel-Tischler, E. (2013)  
Frühkindliche Bildungsforschung in Österreich. In M. Stamm & D. Edelmann (Hrsg.), *Handbuch Frühkindliche Bildungsforschung* (S. 197-209). Wiesbaden: Springer.
- Terhart, E. (2011)  
Lehrerberuf und Professionalität: Gewandeltes Begriffsverständnis – neue Herausforderungen. *Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 57*, 202-223.

Wilfried Smidt

Thole, W. & Polutta, A. (2011)

Professionalität und Kompetenz von MitarbeiterInnen in sozialpädagogischen Handlungsfeldern. Professionstheoretische Entwicklungen und Problemstellungen der Sozialen Arbeit. *Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 57*, 104-121.

# Professionalisierung – „genderneutral“ Zur Hochschulausbildung und den Eckpfeilern einer „genderneutralen“ Professionalität

Bernhard Koch

## Einleitung

Der Kindergarten ist seit seiner Entstehung eine weiblich geprägte Domäne mit tief verwurzelten weiblichen Wertvorstellungen und Normen, gefördert und befördert u.a. von der Frauenbewegung zum Zwecke außerhäuslicher Berufstätigkeit und um ein eigenes Berufsfeld für Frauen zu schaffen. Erst Anfang der 80er Jahre des vorigen Jahrhunderts wurde mit der 7. Schulorganisationsnovelle die Berufsbezeichnung auch männlich formuliert und es wurden Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik geschaffen, die mit einer Reifeprüfung abschließen und zugleich die Befähigungsprüfung für den Kindergarten beinhalten. Damit war auch die Hoffnung verknüpft, dass Ausbildung und Beruf nicht nur eine Domäne von Frauen bleibt. Diese Hoffnung hat sich generell nicht erfüllt, der Männer- bzw. Burschenanteil an den BAKIP's beträgt im Jahr 2015 etwa 5%. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Schulstandorten und -formen (5jährige; Kolleg) sind allerdings beträchtlich (Koch 2012). Während in manchen Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik nur eine Handvoll Burschen ausgebildet werden, ist am Kolleg für Erwachsene der Stadt Wien im Jahr 2014 ein Männeranteil von fast 19% zu verzeichnen (Stadt Wien 2015).

Mit den ab den Jahren 2016/2017 geplanten grundständigen Hochschulausbildungen für Elementarpädagogik wird auch die Hoffnung auf einen höheren Männeranteil geknüpft. Durch ein höheres Prestige würde sich der Männeranteil quasi automatisch erhöhen. Internationale Beispiele zeigen allerdings, dass dies keineswegs der Fall ist und zwar auch in jenen Ländern, in denen das Fachpersonal in Kindergärten gleich viel verdient wie das Fachpersonal in Grundschulen. Obwohl alle europäischen Länder außer Österreich über eine Hochschulausbildung verfügen, liegt der Männeranteil in den Kindergärten in der Regel deutlich unter 5%, in manchen etwas höher, in den meisten darunter (Oberhuemer et al. 2010). Dazu kommt, dass sich bei der Hochschulreife, der ersten Barriere für eine entsprechende Hochschulausbildung, seit vielen Jahren schon ein „gender gap“ auftut: deutlich weniger junge Männer als Frauen sind in der Lage ein

Studium zu beginnen. In Österreich erzielten beispielsweise im Jahr 2013 rund 25.000 junge Frauen eines Jahrgangs eine Reifeprüfung und nur rd. 18.000 junge Männer (Statistik Austria 2013). Das heißt, der Zulauf von Frauen für eine elementarpädagogische Hochschulausbildung zum „Frauenberuf“ „Kindergartenpädagogin“ verfügt über eine immer breiter werdende Basis.

## Professionalisierung in der Elementarpädagogik

Das, was unter Professionalität in der Kinderbetreuung verstanden wird, variiert historisch und kulturell beträchtlich, selbst im europäischen Kontext (vgl. Oberhuemer 2008, S. 52). In der neueren deutschsprachigen Literatur (Thole 2010) wird der empirische Kenntnisstand zur Professionalität in der Frühpädagogik als diffus, unsicher und unbefriedigend angesehen. Historisch gesehen können als Merkmale einer Profession die Regelung des Zugangs durch Berufsausbildung, ein systematisches Wissen sowie hohes Gehalt und Prestige gesehen werden (vgl. Balluseck 2008, S. 23). Cameron (2006, S. 68) verweist auf die Merkmale „einheitlichen Wissenspool“, „selektive Zugänge zum Berufsfeld“ und „eine von anderen unterscheidbare Berufsidentität“.

Zur Professionalisierung in der Elementarpädagogik können verschiedene Elemente gezählt werden wie „Akademisierung“, „Durchlässigkeit“, „Wissenschaftlichkeit“ und „critical thinking“, „Forschung“, „Fachberatung“, „Verzahnung mit verwandten Fachbereichen“ etc. (Balluseck 2008). Professionalität in der Elementarpädagogik kann allerdings nicht nur als individuelles Wissen und Können Einzelner gefasst werden, sondern als ein Zusammenspiel von personalen und strukturellen Rahmenbedingungen. Peeters (2008, S. 38ff) zeigt ein Problem auf, das bei einer Verknüpfung von „Professionalisierung“ und „Kinderbetreuung“ auftritt: Da ist zum einen das (professionelle) Erfordernis einer Distanz zum Klienten, also zum Kind, und andererseits die erforderliche emotionale Nähe und Bindung zum Kind, welche Lernprozesse erst ermöglichen. Vielleicht ist das ein Grund, weshalb sich viele nicht von dem Begriff „Kindergarten-Tante“ lösen wollen.

Zu einer Professionalisierung des Personals in der Frühpädagogik können u.a. folgende Schritte empfohlen werden (vgl. Aktionsrat Bildung 2012, S. S. 74):

- Einführung von Vollzeit- und berufsbegleitenden frühpädagogischen Hochschulstudiengängen

- Etablierung eines systematischen und zertifizierten Weiterbildungsprogramms für AssistenInnen und KindergartenpädagogInnen ohne Hochschulabschluss (in Verbindung mit Hochschulen)
- Ausbau von Forschungs- und Ausbildungsstrukturen.

Wie die Geschichte der Akademisierung von Berufen zeigt, war das Interesse an sozialem Status und Einkommen manchmal wichtiger als die Herausforderungen in der praktischen Arbeit (Heidenreich 1999). Dies scheint zum Teil auch auf den Bereich der Elementarpädagogik zuzutreffen.

### Professionalität in „pink“?

Die Regelung des Zugangs zur Ausbildung für eine Arbeit in der Elementarpädagogik erfolgte in der Vergangenheit zu allererst über das Geschlecht. Bis vor etwa 35 Jahren waren Männer von einer Ausbildung ausgeschlossen, erst seit wenigen Jahren sind sie mit einem geringen Prozentanteil von etwa 3-4% vertreten.

Professionalisierung kann als Projekt gesehen werden, das sich an bestimmten Standards orientiert und bei dem pädagogisches Arbeiten begleitet, reflektiert und erforscht wird. Dem Beziehungsaspekt Fachkraft – Kind wird eine zentrale Rolle beim kindlichen Lernen zugeschrieben. Professionalität, so Balluseck (2008, S. 24), enthält auch Bewertungen, „von daher muss der Begriff der Profession an berufsspezifische Normen, Werte und Standards gebunden sein“. Diese Merkmale werfen eine Reihe von Fragen auf:

- Werte und Normen: Welche Werte und Normen herrschen im weiblich geprägten Ausbildungs- und Berufsfeld, in der „gendered institution“ Kindergarten (Rabe Kleberg 2005). Würden in einer männlich geprägten Ausbildung andere Werte und Normen vorliegen? Wenn ja, welche?
- Regelung des Zugangs: Was bedeutet es für eine Professionalisierung, wenn in Ausbildungseinrichtungen traditionelle Vorstellungen von mütterlicher Fürsorge weitergeführt werden, wenn die Ausbildungseinrichtungen eine lange Tradition als „Mädchenschulen“ haben und junge Männer erst seit den 80er und 90er Jahren real zur Ausbildung zugelassen werden (vgl. Koch 2012)?
- Prestige/Wertschätzung: Weshalb wird die geringe Bezahlung fast ausschließlich mit dem Umstand der Frauenarbeit in Verbindung gebracht, wo es doch auch viele

gering bezahlte Männerberufe gibt? In welcher Weise könnte die Klage über geringe Wertschätzung mit einem weiblichen Opferdiskurs zusammen? Welche Bedeutung hat die persönliche Wertschätzung für die eigene Arbeit?

- Beziehungsfähigkeit: Aus der Geschlechterforschung (Lenz 2003) ist bekannt, dass Frauen eher als Männer Beziehung über Gespräche aufbauen, Männer eher über gemeinsame Aktivitäten. Woran erkennt man Beziehungsfähigkeit? Stellen männliche Fachkräfte auf andere Art und Weise Beziehungen her als Frauen? Wenn ja, wird dies in der Ausbildung begrüßt, akzeptiert, abgelehnt, reflektiert?
- Eine von anderen unterscheidbare Berufsidentität: Was bedeutet es, wenn ein Hauptmerkmal der Berufsidentität die Geschlechtszugehörigkeit darstellt?
- Was bedeutet es für die Professionalität von Fachkräften in Kinderbetreuungseinrichtungen, wenn gleichzeitig Mütter ohne Ausbildung qualitativ ihre Kinder erziehen können, was bedeutet es, wenn Tageseltern mit Kurzeitbildungen ebenso qualitative, (semiprofessionelle?) Erziehungsarbeit leisten können (vgl. Ahnert 2010)?

## „Geschlechtsneutrale“ Professionalisierung?

Peter Moss (2004, S 2) beschreibt als wichtigste Herausforderung für eine Professionalisierung des Kindergartenpersonals: (...) „The first is overcoming the view that workers with young children are substitute mothers, requiring only qualities and experiences assumed to be essentially female“. Dieses Problem wird von Peeters (2008, S. 57) folgendermaßen formuliert: „The childcare staff members bring, via their own gender identity, specific opinions to how professionalism in the childcare sector must be interpreted...“. Die Erfahrungen von männlichem Personal könnten geeignet sein, den kollektiven Wissensstand in der Kleinkindpädagogik zu erweitern. Peeters (2008, S. 52) plädiert dafür, Professionalität im Kindergarten neu, nämlich genderneutral, zu definieren. Sehr brauchbar erscheint hier der Begriff des „demokratischen Professionalismus“ (Oberhuemer, 2005, S. 14): „Democratic professionalism presupposes an awareness of multiple ways of knowing, an understanding that knowledge is in fact contestable. It requires a willingness and ability to reflect on one’s taken-for-granted beliefs.“

Als einer von vielen verschiedenen Ansatzpunkten für eine gemischtgeschlechtliche Professionalisierung soll der Bereich „pädagogischer Raum“ herausgegriffen werden:

Emilsen & Koch (2010, S. 544) argumentieren, dass der „Outdoorbereich“ eine Schlüsselstelle für eine Weiterentwicklung der traditionellen Konzeption des Kindergartens sein könnte. „Maybe one aspect in overcoming this view of childcare is more workers with qualities and experiences which are assumed to be essentially male. In a psychoanalytic view the outdoor sector (including the field of occupations and society) can be seen as symbolic representation of masculinity, the indoor sector (including family and care) as a symbolic representation of femininity.“ Eine Steigerung des Männeranteils in der Elementarpädagogik könnte demnach unser Verständnis von Professionalität verändern und zu einer Weiterentwicklung von dem, was wir unter pädagogischer Qualität im Kindergarten verstehen, beitragen.

Als weiteres Beispiel für die in Fragestellung althergebrachter Überzeugungen, kann der Bereich „Kommunikation“ genannt werden. Denn die Bedeutung der unterschiedlichen Kommunikationsstile von Frauen und Männern (vgl. Tannen 1995) und deren Wirkungen für Männer bei ihrem mehrjährigen Sozialisationsprozess in zu 95% weiblich dominierten Ausbildungsgängen ist bisher noch nicht wissenschaftlich untersucht worden. Dabei wäre eine eingehende Untersuchung höchst fruchtbar in Hinblick auf eine Neubewertung des zentralen Begriffs für pädagogisches Handeln, dem Begriff „Beziehungsaufbau“.

## Eckpfeiler einer tertiären Ausbildung für Frauen und Männer

### *1. Curriculum: Einbezug elementarpädagogischer wissenschaftlicher Forschung und benachbarter Fachdisziplinen*

Es gibt eine Fülle von akademischen Ausbildungen für den Bereich Elementarpädagogik in Europa mit zum Teil sehr bewährten Curricula, die als Beispiel für die Curricula-Entwicklung in Österreich herangezogen werden können. Es geht u.a. um (vgl. Geene et al 2007):

- Entwicklungspsychologische, pädagogisch-didaktische und neurophysiologische/psychologische Erkenntnisse über die Bildungsfähigkeit von Kindern
- Gesundheitsförderung und Prävention
- Kinder und Kindheit im gesellschaftlichen Kontext
- Diversity-Studies



- Nationale und internationale Kinderrechte
- Erziehungs- und Bildungssysteme im internationalen Vergleich
- Grundlagen der Kommunikation und Beratung mit/von Familien
- Methoden der Zusammenarbeit im professionellen Feld (Familien, professionelle Instanzen...)
- Kinderleben und Kinderkulturen
- Geschichte von Kindheit, Bildung und Erziehung
- Bildungsprogramme national und international
- Management in elementarpädagogisch relevanten Arbeitsfeldern

Das Curriculum müsste sich an den neuesten Erkenntnissen der Wissenschaft und der Praxis orientieren. Die Geschlechterfrage sollte nicht – wie bisher üblich – bei gendersensibler Pädagogik aufhören, sondern müsste auch als Frage der geschlechtlichen Zusammensetzung des Personals und die Implikationen für unser Verständnis von „guter pädagogischer Praxis“ im Rahmen von entsprechenden Modulen diskutiert werden. Ein gutes Beispiel dafür ist der erste österreichische Bachelorstudiengang für LeiterInnen in der Elementarpädagogik an der FH Campus Wien, bei dem bereits bei der Curriculumerstellung eine entsprechende Lehrveranstaltung aufgenommen und die Thematik in Vorträgen behandelt wurde.

Wesentlich erscheint auch ein hoher Praxisbezug. Immer wieder wird davon berichtet, dass männlichen – wie auch den weiblichen – Studierenden ein hoher Praxisbezug wichtig ist, um ihr theoretischen Wissen überprüfen zu können und umgekehrt ihre praktischen Erfahrungen in Theoriemodulen reflektieren zu können (vgl. Koch 2012, Aigner & Rohrmann 2012).

## *2. Die Präsenz von weiblichen und männlichen Körpern*

Im Mainstream der gegenwärtigen Debatte um Geschlechtergerechtigkeit steht die Vorstellung, dass der geschlechtliche Körper (sex) einerseits relativ wenig Bedeutung hätte (Frauen und Männer würden alles gleich gut oder gleich schlecht können) und gleichzeitig sind Gleichstellungsmaßnahmen (Frauenförderung) an das biologische Geschlecht gebunden.

Die Frage inwieweit es eine Männerquote für die Kinderbetreuung bzw. für die Ausbildungseinrichtungen geben müsste, wird kontrovers diskutiert (vgl. Hurrelmann &

Schultz 2012). Während die einen sich gegen eine Männerquote aussprechen (Aigner 2012, Rohrman 2012) und stattdessen auf eine Änderung der Zulassungsvoraussetzungen, der Curricula und der pädagogischen Kultur in Kindergärten setzen, plädieren andere (z.B. Hurrelmann 2012) für die Einführung von Quoten, da die anderen Maßnahmen nicht ausreichen würden, um in den nächsten Jahrzehnten in nennenswerter Weise die Präsenz beider Geschlechter in Erziehung und Bildung zu ermöglichen. Unumstritten scheint, dass ein höherer Prozentsatz von Männern in der Ausbildung attraktiv für die Anwerbung von weiteren Männern wirkt.

Eine Nicht-Einführung von Männerquoten im Erziehungsbereich führt zunehmend zu Legitimationsproblemen von Frauenquoten im Führungskräftebereich. Immer weniger Personen verstehen, dass mit der Argumentationsfigur „Chancengleichheit“ unterschiedliche Politiken praktiziert werden. Eine Möglichkeit wäre, dass jede Ausbildungseinrichtung oder jede Pädagogische Hochschule, die ihren Männeranteil an den Studierenden und im Lehrpersonal steigert, eine finanzielle Zuwendung erhält, die über das normale Budget hinausgeht.

Nicht nur auf Studierendenebene, sondern auch auf der Ebene der Lehrkräfte sollten beide Geschlechter angemessen vertreten sein (Gegenwärtig ist das Personal in den relevanten Fächern der Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik fast ausschließlich weiblich).

Zum einen wird es darum gehen, bereits ausgebildete männliche Kindergartenpädagogen dazu zu ermuntern, weiterführende Ausbildungen zu absolvieren, um sie für die elementarpädagogische Lehre zu qualifizieren. Auch entsprechende individuelle Karriereförderungen wie im universitären Bereich üblich wären sinnvoll.

Zum anderen wird es auch darum gehen, Fachleute aus den benachbarten Wissenschaftsdisziplinen als Lehrkräfte zu gewinnen. Dies betrifft eine ganze Reihe von Fachbereichen wie Entwicklungspsychologie, Recht, Sprachförderung, Evolutionsbiologie, Bevölkerungswissenschaft/Migration etc.. Auch hier sollte eine angemessene Verteilung der Geschlechter erfolgen.

### *3. Geschlechtergerechte Aufnahmeverfahren*

Ein Aufnahmeverfahren gilt grundsätzlich dann als gerecht, wenn die Kriterien für alle BewerberInnen gleich sind. Das Gleichbehandlungsgebot schreibt vor, dass auf Grund des Geschlechtes niemand diskriminiert werden darf (Bundeskanzleramt 2015). Nur in

Ausnahmefällen wird davon abgesehen. Beispielsweise sehen die Eignungsprüfungen für das Sportstudium unterschiedlich Maßstäbe für Frauen und Männer vor. Neben der körperlichen Unterschiedlichkeit (sex) ist einer der Gründe die Festlegung, dass Mädchen von weiblichen Lehrpersonen unterrichtet werden sollten. Würden die Maßstäbe über die Normen und Leistungen „männlich“ definiert, würden – auch aufgrund der großen Nachfrage von Männern – weniger Frauen zum Sportstudium zugelassen werden können.

Ähnlich verhält es sich im Bereich der Elementarpädagogik. Auch hier könnte man als Norm einführen, dass Buben und Mädchen auch von Männern als Fachkräfte profitieren sollten. Mädchen verfügen inzwischen über bessere Abschlussnoten als junge Männer, deutlich mehr Frauen verfügen über die Eingangsvoraussetzungen für eine Hochschulstudium Elementarpädagogik. Um Buben und Mädchen auch die Präsenz männlicher Fachkräfte zu ermöglichen, könnten unterschiedliche Maßstäbe herangezogen werden. Das Berufsfeld Kindergarten erfordert ein „team around the child“, also Personen mit einerseits unterschiedlichen Neigungen und Fähigkeiten und andererseits gleichen Qualifikationen, Empathie, Wissen um kindliche Entwicklungsprozesse etc..

Gegenwärtig sind bei den Aufnahmeprüfungen für die österreichischen Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik (BAKIP) kulturell weibliche Normen stark verankert und stellen Barrieren für interessierte Burschen und Männer dar (vgl. Koch 2012).

#### *4. Körperkontakt als Bestandteil pädagogischer Arbeit*

Über die Bedeutung des Körpers für die kindliche Entwicklung gibt es eine Fülle an Literatur. Auch wenn internationale Vergleiche (z.B. Keller 2011) zeigen, dass in manchen Kulturen dem Körperkontakt zwischen Kind und Erwachsenen eine höhere Bedeutung als in unserer Kultur zugesprochen wird, sind die positiven Effekte des Körperkontaktes auf das Wohlbefinden der Kinder unbestritten.

Allen Männern in unserer Gesellschaft haftet allerdings (zunehmend) das Vorurteil eines „Täters“ an, es scheint einen generellen Missbrauchsverdacht zu geben. Hintergrund ist, dass tatsächlich Männer im Allgemeinen häufiger in Gewaltakte involviert sind als Frauen (als Täter und als Opfer). Der generelle Verdacht trifft Väter ebenso wie männliche Fachkräfte in Kinderbetreuungseinrichtungen. Dies führte bisweilen dazu, dass Frauen und Männer bzw. Praktikantinnen und Praktikanten ungleich behandelt werden, beispielsweise gibt es Fälle, wo männliche Praktikanten in Krippen nicht wickeln dürfen. Diskussionen über Missbrauch und Diskussionen über Männer im Kindergarten müs-

sen allerdings entkoppelt werden (Moss 2000). Sicherheit ist als Merkmal der Institution zu betrachten, das alle darin Beschäftigten betrifft. Unabdingbar scheint deshalb eine entspannte Atmosphäre sowohl in den Ausbildungseinrichtungen als auch in den Praktikumeinrichtungen zum „Generalverdacht“ zu sein. Der Körperkontakt, die liebevolle Umarmung und das wilde Spiel müssten gleichermaßen als bedeutungsvoll für die Entwicklung der Kinder eingeschätzt werden. Nur so können geeignete und interessierte Männer und Frauen in der Ausbildung gehalten werden.

##### *5. Ein Paket aus weiblich und männlich konnotierten Symbolen, Aktivitätsformen etc.*

Es gibt eine Reihe von Symbolen, Aktivitätsformen, Normen etc., die in Repräsentativumfragen eher dem einen oder eher dem anderen Geschlecht zugeordnet werden. Eine Fülle an Literatur beschreibt die „weibliche Kultur“ in Kindergärten (z.B. Rabe Kleberg 2006, Cameron 2001). Männer wie auch Frauen, die sich in einem gegengeschlechtlichen Berufsfeld befinden, fühlen sich in ihrer geschlechtlichen Identität gestärkt, wenn sie Symbole, Aktivitätsformen und Normen wiederfinden, die im Allgemeinen ihrem Geschlecht zugeordnet werden.<sup>1</sup>

Änderungen in der Ausbildung können nun als „männlich/weiblich konnotiert“ klassifiziert werden oder auch nicht. Es gibt eine Reihe von Geschlechterforscherinnen, die diese Klassifikation ablehnen, weil damit eine Unterscheidung genannt wird, die es in der Bevölkerung zwar gebe, die aber in der Regel zu einer Hierarchisierung zu Lasten des weiblichen Geschlechts führe – und deshalb abzulehnen sei.

Tatsächlich kann festgestellt werden, dass sich die Ausbildungseinrichtungen bereits in eine Richtung entwickeln, die ohne die Verwendung der Begriffe „männlich bzw. weiblich konnotiert“ benannt werden kann. Ausbildungseinrichtungen sind dazu übergegangen, die bisherige Angebotsphilosophie mit den Kernbereichen „Singen, spielen und basteln“ weiterzuentwickeln. Seit den 90er-Jahren tritt das Bild eines „kompetenten Kindes“ in den Vordergrund, eines „Lerngenies“, ständig auf der Suche nach Anregungen, um zu lernen. Der Kindergarten wird zunehmend als „Labor“, als „Experimentierfeld“ und erste und wichtigste Bildungseinrichtung im Leben des Menschen gesehen. Insbesondere die Reggio-Pädagogik wird als alternatives Modell beschrieben, in dem das Freispiel und

---

<sup>1</sup> Dies trifft möglicherweise insbesondere auf heterosexuelle Personen zu. Es gibt Hinweise, dass es für homosexuelle/lesbische Personen leichter sein könnte, sich auf Dauer in einem gegengeschlechtlichen Berufsfeld zu befinden. Quelle: Jan Peeters: Persönliche Mitteilung. EECERA Conference, 2011, Geneve

Projekte einen besonderen Stellenwert einnehmen. Der Kindergarten solle sich zu einem Familienzentrum entwickeln. In manchen Ländern (Dänemark, Norwegen) werden Ausbildungen mit einem Schwerpunkt auf Outdoorpädagogik und Sport/Bewegung eingerichtet, es gibt Lehrgänge zu „Risikomanagement“ und zum Zutrauen in die Kinder. Diese sind sehr attraktiv für Männer und auch für Frauen sind, die nicht dem bisherigen Habitus entsprechen. Ausbildungen, in denen experimentieren, forschen und Naturwissenschaften einen hohen Stellenwert einnehmen, sind für beide Geschlechter attraktiv.

### *6. Weiterentwicklung der Geschlechterpolitik*

Geschlechterpolitik kann für das Ziel, Kindern die Präsenz von Frauen und Männern in Kinderbetreuungseinrichtungen zu ermöglichen, eine förderliche oder eine hemmende Funktion haben. Dies soll im Folgenden erläutert werden.

Als ein zentrales Charakteristikum von Gleichstellungspolitik kann das Bestreben genannt werden, Rollenklischees entgegenzuwirken. Deshalb werden auch Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in der Ausbildung zum Kindergartenpädagogen grundsätzlich begrüßt. Konsequenterweise wird auch die Auflösung der Rollenklischees in der konkreten pädagogischen Arbeit mit Kindern gefordert. Männer, so die Befürchtung, könnten Rollenklischees zementieren, wenn sie typisch „männliche“ Aktivitäten, Normen etc. zeigen würden und die weiblichen Kollegen typisch weibliche. Dieser Gedankengang führt allerdings zur Frage, welche Rollenklischees gegenwärtig im Kindergarten dominieren. Die „weibliche“ Kultur, ein in der Wissenschaftsdisziplin „Elementarpädagogik“ häufig gebrauchter Terminus, wurde und wird von der Wissenschaftsdisziplin „Frauenforschung“ selten in Frage gestellt. Männer als „token“ im Kindergarten müssen sich allerdings an die dominierende Kultur in hohem Maße anpassen und wollen gleichzeitig in ihrem eigenen Verständnis von „Mann sein“ Kinder begleiten, fördern und pflegen. Eine Fokussierung auf die Thematik „Männer sollten kein männliches Verhalten zeigen“, empfinden manche Männer als „Kastration“ und ist in hohem Maße hinderlich für die Anwerbung von Männern.

### Zusammenfassung

Die seit den 80er Jahren existierenden Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik haben in den letzten Jahrzehnten einen bedeutenden Einfluss darauf, wie Professionalität

in der Elementarpädagogik verstanden wird. Trotz einiger Bemühungen konnte die Ideologie, die Parallelen zieht zwischen „mothering work“ und „childcare work“ (Cameron 2006, S. 76) nur teilweise überwunden und der Männeranteil in der Ausbildung kaum gesteigert werden.

Unser Verständnis von Professionalität wird in hohem Maße auch von den Ausbildungseinrichtungen geprägt. Eine „genderneutrale Professionalität“ müsste folgende Aspekte in einer Hochschulausbildung berücksichtigen:

1. Curriculum: Einbezug elementarpädagogischer wissenschaftlicher Forschung und benachbarter Fachdisziplinen
2. Die Präsenz von weiblichen und männlichen Körpern
3. Geschlechtergerechte Aufnahmeverfahren
4. Körperkontakt als Bestandteil pädagogischer Arbeit
5. Ein Paket aus weiblich und männlich konnotierten Symbolen, Aktivitätsformen etc.
6. Weiterentwicklung der Geschlechterpolitik

Einige Thesen zur Professionalisierung der Elementarpädagogik unter dem Gesichtspunkt von ‚Geschlecht‘ sollen zu einer weiteren Diskussion anregen:

1. Die gegenwärtige Professionalisierungsdebatte, die den Fokus auf eine akademische Ausbildung legt, ist von dem Bestreben geprägt, die Tradition von „Mütterlichkeit“ abzuschütteln.
2. Die Verknüpfung von „Frau“ und „Mütterlichkeit“ in Zusammenhang mit der Betreuung kleiner Kinder ist kulturell universell und es ist zweifelhaft, ob diese Ablösung gelingen kann (und soll).
3. Ein möglicher Weg zur Professionalisierung der Elementarpädagogik besteht in der Inkorporation einer „geistigen Väterlichkeit“.
4. Eine „Pädagogik der Vielfalt“ braucht auch die Anwesenheit weiblicher und männlicher Körper (sex).
5. Erleichterungen des Zugangs und der Aufstiegschancen zur „Lehrkraft“ und auch zur Leitungskraft – bis zu einem Anteil von 30 – 50% – fördern eine „geschlechtsneutrale Professionalität“.
6. „Ausbildungen nur für Männer“, als Pilotprojekte konzipiert, können neue mögliche Normen und Werte für eine Professionalisierung der Elementarpädagogik liefern.

7. Kinder profitieren am meisten, wenn weibliche und männliche Fachkräfte sowohl nicht-geschlechtstypische als auch geschlechtstypische Aktivitätsarten und Neigungen zeigen („multiple Identitäten“).

In der pädagogischen Arbeit mit Kindern kommt es auf die professionelle Haltung an, auf Wissen, Können und Reflexionsvermögen. Zu einer „Professionalität“ in der Elementarpädagogik, die als „genderneutral“ verstanden werden kann, gehört auch die Anwesenheit von Männern.

## Literatur

Ahnert Lieselotte (2010)

*Wieviel Mutter braucht das Kind?* Spektrum Akademischer Verlag

Aigner Josef Christian (2012)

*Sag mir wo die Männer sind – Quoten bringen sie geschwind?* In: Hurrelmann Klaus & Schultz Tanjev (2012). (Hrsg.) Jungen als Bildungsverlierer. Brauchen wir eine Männerquote in Kitas und Grundschulen? Beltz Juventa. S. 216-233

Aigner Josef, Rohrmann Tim (Hrsg.) (2012)

*Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern.* Opladen: Verlag Barbara Budrich  
Aktionsrat Bildung; vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.) (2012)

*Professionalisierung in der Frühpädagogik. Qualifikationsniveau und -bedingungen des Personals in Kindertagesstätten.* Waxmann

Balluseck von Hilde(Hrsg.) (2008)

*Professionalisierung der Frühpädagogik. Perspektiven, Entwicklungen, Herausforderungen.* Verlag Barbara Budrich (Opladen; Farmington Hills, MI) 2008.

Bundeskanzleramt (2015)

*Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz).* <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395> (8.7.2015)

Cameron, C. (2001)

*Promise or problem? A review of the literature on men working in early childhood services.* In: Gender, Work and Organization, 8 (4), 430-453.

Cameron, C. (2006)

*Men in the Nursery Revisited: issues of male workers and professionalism, Contemporary Issues in Early Childhood,* 7(1), pp. 68-79.

- Emilsen Kari/Koch Bernhard (2010)  
*Men and Women in Outdoor Play – Changing the concepts of caring. Findings from Norwegian and Austrian Research Projects.* in EECERA Journal Vol. 18/4 2010, S. 543-553
- Geene, Raimund, Borkowski, Susanne (2007)  
*Elementarpädagogik im Wandel. Überlegungen an eine neue Professionalität.* <http://www.kindergartenpaedagogik.de/1678.html> (2.7.2015).
- Heidenreich Martin (1999)  
*Berufskonstruktion und Professionalisierung. Erträge der soziologischen Forschung* <http://www.sozialstruktur.uni-oldenburg.de/dokumente/berufundgreen.pdf> (2.9.2014)
- Hurrelmann Klaus & Schultz Tanjev (2012)(Hrsg.).  
*Jungen als Bildungsverlierer. Brauchen wir eine Männerquote in Kitas und Grundschulen?* Beltz Juventa.
- Hurrelmann Klaus (2012)  
*Pädagogische Arbeit braucht gemischte Fachkollegien.* In: Hurrelmann Klaus & Schultz Tanjev (2012). (Hrsg.). *Jungen als Bildungsverlierer. Brauchen wir eine Männerquote in Kitas und Grundschulen?*. Beltz Juventa. S. 47-64
- Keller Heidi (2011)  
*Kinderalltag: Kulturen der Kindheit und ihre Bedeutung für Bindung, Bildung und Erziehung.* Springer Verlag.
- Koch Bernhard & Farquhar Sarah (2015)  
*Breaking Through the Glass Doors: Men Working in Early Childhood Education and Care with Particular Reference to Research and Experience in Austria and New Zealand.* In: *European Early Childhood Education Research Journal* 06/2015; DOI:10.1080/1350293X.2015.1043812
- Koch Bernhard (2012)  
*Männer in Österreichs Kinderbetreuungseinrichtungen. Impulse für eine gemischtgeschlechtliche Professionalität in der Elementarpädagogik.* innsbruck university press 2012
- Lenz, Karl (2003)  
*Frauen und Männer. Zur Geschlechtstypik persönlicher Beziehungen.* Juventa.
- Moss, Peter (2000)  
*Workforce Issues in Early Childhood Education and Care,* Institute for Child and Family Policy, Columbia University: New York.
- Moss, Peter (2004)  
*The Early Childhood Workforce in „Developed,, Countries: Basic Structures and Education.* <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001374/137402e.pdf>. (8.7.2015)
- Oberhuemer Pamela (2008)  
*Professionalisierung als System? Blicke in europäische Landschaften.* in: Balluseck, Hilde von (Hrsg.): *Professionalisierung der Frühpädagogik. Perspektiven, Entwicklungen, Herausforderungen.* Verlag Barbara Budrich (Opladen; Farmington Hills, MI).
- Oberhuemer, Pamela/Schreyer Inge/Neumann Michelle J. (2010)  
*Professionals in early childhood education and care systems: European profiles and perspectives,* Barbara



- Budrich, Opladen und Farmington Hills.
- Peeters, Jan (2008)  
*The construction of a new profession. A european perspective on professionalism in early childhood education and care.* SWP publishers, Amsterdam
- Rabe-Kleberg Ursula (2005)  
*Feminisierung der Erziehung von Kindern. Chancen oder Gefahren für die Bildungsprozesse von Mädchen und Jungen.* In: Sachverständigenkommission. Zwölfter Kinder- und Jugendbericht (Hrsg.): Entwicklungspotentiale institutioneller Angebote im Elementarbereich. Band 2. Verlag Deutsches Jugendinstitut. 135-172.
- Rabe-Kleberg, Ursula (2006)  
*Mütterlichkeit und Profession – oder: Mütterlichkeit, eine Achillesferse der Fachlichkeit?* In: Diller, Angelika/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Reform oder Ende der Erzieherinnenausbildung? a. a. O., S. 95-109.
- Rohrman Tim (2012)  
*Wo keine Männer sind, hilft auch keine Quote.* In: Hurrelmann Klaus & Schultz Tanjev. (Hrsg.). Jungen als Bildungsverlierer. Brauchen wir eine Männerquote in Kitas und Grundschulen?. Beltz Juventa.S. 250-259
- Stadt Wien (2015)  
*Bildung von Anfang an . Wiener Kindergärten.* Eigenverlag
- Statistik Austria (2013)  
*Bildungsabschlüsse.* [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bildung\\_und\\_kultur/formales\\_bildungswesen/bildungsabschluesse/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/bildungsabschluesse/index.html)
- Tannen, Deborah (1995)  
*Job Talk. Wie Frauen und Männer am Arbeitsplatz miteinander reden.* Hamburg. Kabel.
- Thole, Werner (2010)  
*Die pädagogischen MitarbeiterInnen in Kindertageseinrichtungen – Professionalität und Professionalisierung eines pädagogischen Arbeitsfeldes.* in: Zeitschrift für Pädagogik. Jahrgang 56, Heft 2, März/April 2010.

## Zur Bedeutung von Männern in der pädagogischen Arbeit mit Kindern – die Innsbrucker Wirkungsstudie (W-INN)

Josef Christian Aigner

Die sogenannte „W-INN“-Studie, eine Studie zur Wirkung männlicher Kindergartenpädagogen auf Kinder im elementarpädagogischen Alltag, ist nicht von mir allein gemacht worden, im Gegenteil, ich war sozusagen der supervidierende Leiter und ich möchte es nicht versäumen, meine Kollegin und meinem Kollegen, die maßgeblich mitgearbeitet haben, ganz ausdrücklich zu nennen. Professoren machen ihre Projekte nie alleine oder nur in den seltensten Fällen. Manchmal ist es umgekehrt – sie machen gar nichts und stehen dann nur irgendwo drauf, aber die gibt's ja angeblich nicht mehr... Im Ernst möchte ich mich sehr herzlich bedanken bei Herrn Univ.Ass. Dr. Johannes Huber und Frau Univ. Ass. MMag. Laura Burkhardt. Ohne diese beiden gäbe es diese Studie nicht und das wollte ich einmal ausdrücklich gesagt haben.

Die Studie hat viel Interesse gefunden, sie wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMASK) von der dortigen männerpolitischen Grundsatzabteilung finanziert. Sie ist eine kleine Pilotstudie gewesen, vom Ausmaß der Förderung her war nicht mehr möglich, aber wir haben vorher recherchiert und haben nirgendwo etwas im Internet gefunden, wo es so etwas schon gäbe, nämlich eine Studie, die sich unmittelbar auf die sichtbare Wirkung von Männern im kindergartenpädagogischen Alltag bezieht. Es gab dann etwa gleichzeitig oder kurz danach eine ähnliche Studie an der Fachhochschule in Dresden unter Holger Brandes und Mitarbeiter/innen (2013), die allerdings anders als unsere nicht im Alltag, wie bei uns, aus dem wir Videoszenen herausgenommen haben, gemacht wurde, sondern wo mittels bestimmter gestellter Szenen mit konkreten Aufgabenstellungen das Fachpersonal beobachtet wurde, ebenfalls mit Video. Und unsere Ergebnisse möchte ich Ihnen kurz vorstellen, nicht vollständig natürlich, aber ein paar der wichtigsten.

Zuvor noch eine Bemerkung: Dieses Thema kommt sehr schnell gleich einmal dort hin, wo es meines Erachtens überhaupt nicht hingehört, nämlich in einen stark ideologisch geprägten Geschlechterkampf, der lautet „Wer das Fehlen von Männern beklagt, der entwertet indirekt die Arbeit der vielen Frauen im Kindergarten“. Oder man bedient

sich angesichts dieser Spannungen zwischen den Geschlechtern insofern einer „kunstvollen“ Argumentation, indem man so tut, als ob das Geschlecht der Fachkräfte gleich überhaupt keine Rolle spiele, sondern nur deren Professionalität (vgl. auch Aigner u. Rohrmann 2012). Ich denke, beides ist Unsinn. Es geht überhaupt nicht darum, die Arbeit der vielen Frauen in den letzten Jahrzehnten zu entwerten, wenn man sagt, es wäre angemessen, dass auch die zweite Hälfte der Bevölkerung im Rahmen der öffentlichen Sorge um Kinder sichtbar wird. Im Gegenteil, ich glaube, dass dieser Beruf, der bisher ja fast ausschließlich von Frauen ausgeübt wird, gesellschaftlich unterbewertet wird, und das ist vielleicht kein Zufall, weil er von Frauen ausgeübt wird, und wir sollten, egal wie viele Männer dort vertreten sind, diesen Beruf bald aufwerten.

Wir haben also in unserer Studie die Vergleichswerte von Jungen und Mädchen in Kontakt und Interaktion mit den Fachkräften analysiert, wobei wir fünf Gruppen, die jeweils auch von einem Mann geführt wurden – gemischt-geschlechtliche Teams haben wir das genannt – und fünf Kindergartengruppen, wo zwei Frauen die Gruppenführung inne hatten, verglichen haben. Es zeigten sich ganz allgemein zunächst interessante Effekte: z.B. zeigten die Buben in den gemischt-geschlechtlichen Fachkräfteteams ein deutlich höheres Maß an Extrovertiertheit, während sie sich in den nur von zwei Frauen geführten Gruppen signifikant introvertierter verhielten, das heißt, sie gehen mit ihrer Lebendigkeit ein Stück mehr aus sich heraus. Damit zusammenhängend haben sich Buben in gemischt-geschlechtlichen Konstellationen und Gruppen tendenziell als mobiler gezeigt, das heißt, sie nehmen mehr Raum ein, während sie sich in weiblich geführten Fachkräfteteams – natürlich nicht alle – aber im Allgemeinen mehr am selben Platz verbleibend, eher randständig, angepasst und still verhalten. Man könnte also sagen, dass die männlichen Pädagogen den Buben, ohne etwas zu sagen, ein Stück weit mehr Anregung geben, ein bisschen mehr aus sich heraus zu gehen.

Zugleich offenbaren die Ergebnisse der Studie deutliche geschlechtsspezifische Effekte zwischen Fachkräften und Kindern. So lassen sich sowohl in der Videoanalyse als auch in den Fragebögen, die wir parallel dazu an die Fachkräfte verteilt haben, klare Anzeichen für einen Mann-Junge-Effekt erkennen. Dabei konnten wir beobachten, dass es vor allem die Kinder selbst sind, die von sich aus einen Unterschied zwischen den Fachkräften machen, sodass also mehr Kontakt von den Buben ausgehend mit den männlichen Fachkräften aufgenommen wurde. Für Buben ist dabei in beeindruckender Weise zu beobachten, dass sie ein häufigeres Kontaktverhalten zu männlichen Fachkräften suchen und auch aufrechterhalten, was ein Bedürfnis nach gleichgeschlechtlichem Austausch

und Identifikation vermuten lässt. Ich sage deshalb „vermuten“, weil wir wie gesagt nur eine kleine Pilotstudie, die sicherlich empirisch noch größer überprüft werden müsste, durchgeführt haben. Bei Mädchen hingegen ist zu beobachten, dass sie weniger stark auf das Geschlecht der Fachkraft bzw. die Fachkräftezusammensetzung ansprechen.

Es sind also gerade die Buben, die von einem Mann im Kindergarten offenbar mehr angezogen werden. Buben lassen sich zudem von diesen männlichen Fachkräften offenbar leichter aktivieren, was die Nähe zu ihnen betrifft, und ich denke, dass dies nicht, wie gern unterstellt wird, automatisch zu einer Verfestigung der Mann-Buben-Klischees führt, sondern dass bei entsprechend gendersensibler Ausbildung männlichen Fachpersonals gerade dieser Mann-Bub-Effekt genutzt werden kann, um auch korrigierende und modifizierende pädagogische Schritte zu setzen, die wir ansonsten bei den eher zurückgezogenen Buben pädagogisch gar nicht zu setzen in der Lage sind (vgl. Aigner et al. 2013).

Im Einzelnen zeigen die Ergebnisse dann noch Folgendes bzw. liefern folgende erste Hinweise: dass es zunächst keine signifikanten Bevorzugungen des einen oder anderen Geschlechts der Kinder in Abhängigkeit vom Geschlecht der Fachkraft gibt, das heißt, dass die Männer und Frauen im Kindergarten die Geschlechter nicht irgendwie bevorzugen oder benachteiligen, und das ist auch gut so. Dass es jedoch eine gewisse Tendenz mancher weiblicher Fachkräfte gibt, häufiger mit den Mädchen zu interagieren, was ja auch damit zusammenhängt, dass die Buben hier offenbar sich eher zurückgezogen und am Rande bewegen. Dann: dass Fachkräfte im Kindergarten einen unterschiedlichen Umgang von Männern mit Kindern aus ihrer Berufserfahrung mehrheitlich bestätigen und zugleich die grundsätzliche Notwendigkeit eines gleichberechtigten Zugangs von Jungen und Mädchen zu männlichen und weiblichen Fachkräften betonen. Es gibt also eine hohe Akzeptanz der Bedeutung von Männern im Kindergartenpersonal. Dann: dass männliche Kindergartenpädagogen vor allem für Buben in verschiedenen Dimensionen eine wirksam werdende erhöhte Bedeutung besitzen und dass sich Mädchen im Vergleich zu Jungen im Kindergarten offenbar leichter tun, indem sie die besseren Beziehungen zu Fachkräften, auch zu solchen beiderlei Geschlechts – die Mädchen unterscheiden hier weniger – pflegen, sprich Nähe suchen, weniger Konflikte austragen und im Sozialverhalten auch weniger auffällig sind als Buben. Das weiß man auch, dass Buben unkonzentrierter, hyperaktiver sind als Mädchen, im Allgemeinen jedenfalls.

Dann: dass die soziale Mobilität in Gruppen mit einem männlichen Pädagogen, also in gemischt-geschlechtlichen Teams, für Jungen deutlich größer ist, als in den nur von

Frauen geführten Kindergartengruppen; dass die Gestaltung von Übergängen bei Gruppenaktivitäten, also wenn irgendeine Situation wechselt oder etwas aufgehört, Neues angefangen wird, in gemischt-geschlechtlichen Fachkräfteteams ausgewogener praktiziert wird als in monogeschlechtlichen Fachkräfteteams, und schließlich dass auch Mädchen in gemischt-geschlechtlichen Fachkräfteteams im Durchschnitt höhere Werte im Bereich der sozial-emotionalen Kompetenzen zeigen – und zwar höher, als es Durchschnittswert der Mädchen in dieser Studie war. Also ist auch dies ein Hinweis auf die Bedeutung der Männer, der männlichen Pädagogen für Mädchen.

Schließlich: dass männliche Pädagogen offenbar eher dazu animieren – und hier wiederum speziell Buben –, Extrovertiertheit und externalisierendes Verhalten zuzulassen. Auch das habe ich bereits gesagt, das ist auch eine Beobachtung, die unsere Raterinnen und Rater bei dieser Studie gemacht haben. Buben suchen zudem in verschiedenster Hinsicht, wie Blick- und Körperkontakte, häufiger nach ungeteilter Aufmerksamkeit und Nähe zu männlichen Erziehern, während sie mit dem weiblichen Personal etwas häufiger in Konflikt geraten. Und sie suchen Unterstützung bei ihrer Exploration, also wenn sie irgendetwas interessiert, bei ihrer Neugierde und bei verschiedenen Aufgaben beim Spielen deutlich häufiger bei männlichen als bei weiblichen Fachkräften. Um einem Einwand, nämlich dem Neuigkeitswert von Männern zuvor zu kommen: Wir haben bei den Gruppen darauf geschaut, dass die Männer schon eine Zeit lang – konkret mehrere Monate – in dieser Gruppe sind, damit nicht dieser Exklusiv-effekt der Neuheit hier die Ergebnisse verzerrt.

Auch die Unterstützung von Explorationen bei Mädchen durch männliche Fachkräfte war beinahe ebenso deutlich, sodass auch für die Mädchen ein unterstützender Charakter bei Exploration durch männliche Fachkräfte angenommen werden kann. Interessant war vom Elternfragebogen her, den wir auch verwendet haben, dass Jungen im Vergleich zu Mädchen auch gegenüber den Eltern deutlich zuhause häufiger von den männlichen Fachkräften berichten als von den weiblichen. Insgesamt können wir nach unseren Ergebnissen von einem deutlichen Buben-Männer-Effekt sprechen, der im Einzelnen allerdings, wie gesagt, noch durch genauere Studien präzisiert werden müsste.

Zusammenfassend können wir mit aller gebotenen Vorsicht sagen: Männliche Fachkräfte erweisen sich als eine vor allem, aber nicht nur für Buben wirksame Diversifizierung, also eine Vervielfältigung und Anreicherung des Beziehungsalltags im Kindergarten, und dafür denke ich, lohnt es sich zu arbeiten.

## Literatur

Aigner, J.C.; Rohrmann, T. (2012) (Hg.)

*Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern.* Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Aigner, J. Chr.; Burkhardt, L.; Huber, J.; Poscheschnik, G.; Traxl, B. (2013)

„W-INN“ – *Wirkungsstudie Innsbruck. Zur Wirkung Männlicher Kindergartenpädagogen auf Kinder im elementarpädagogischen Alltag.* Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAŠK), Wien.

Brandes, H.; Schneider-Andrich, P.; Andrä, M. (2013)

*Wozu brauchen Kinder (männliche) Rollenbilder? Mädchen und Jungen sind aktive Mitgestalter ihrer Geschlechterrolle.* In: *Theorie und Praxis der Sozialpädagogik. Leben, Lernen und Arbeiten in der Kita.* 2013 (4). S. 6-8.



# Mehr Männer im Kindergarten als politisches Ziel

## Mehr Männer im Kindergarten als politisches Ziel

Sophie Karmasin

Männer nehmen in der Entwicklung von Kindern eine wichtige und zentrale Rolle ein – nicht nur in der Familie, sondern auch in der außerfamiliären Bildung und Betreuung.

Daher möchte ich durch verschiedene Initiativen mehr Männer für die Elementarpädagogik begeistern. Mein Einsatz für diese Thematik hat zwei Hintergründe: Zum einen wurde im letzten Jahr die größte Offensive des Bundes zum Ausbau der Kleinkindpädagogik in institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen mit dem Fokus auf die Unter-Drei-Jährigen eingeleitet. Wichtig ist dabei aber auch die Verbesserung der Betreuungsqualität. Hier geht es um ein klares Bekenntnis der Bundesregierung zu diesem Thema.

Im Sinne einer partnerschaftlicheren Aufteilung der Kindererziehung zwischen Müttern und Vätern findet derzeit ein Wandel der traditionellen Rollenverteilung, in der die Mütter für die Familie und den Haushalt und der Vater für das Einkommen zuständig sind, statt. Außerhäusliche Kinderbetreuung und Kleinkindpädagogik stoßen auf immer breitere gesellschaftliche Akzeptanz und werden darüber hinaus als wertvoll und sinnvoll erachtet.

Zum Zweiten hat die Väterbeteiligung einen gesellschaftlichen Konsens erfahren, insofern, dass Männer sich noch stärker für die Kinderbetreuung engagieren und die Väterkarenz noch mehr in Anspruch nehmen, um die Bindung zum eigenen Kind zu stärken. Der Anteil der Väterbeteiligung ist, gemessen an der Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezugs, mit etwa 18 Prozent der Väter zwar noch relativ gering, aber stetig wachsend.

Männer leisten einen wertvollen Beitrag in der Erziehungsarbeit, sei es im familiären Umfeld, oder in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen. Diese Entwicklungen führen letztendlich dazu, dass man sich intensiv mit dem Thema „Männer in der Kleinkindpädagogik“ überhaupt beschäftigt. Laut Studienergebnissen bedeuten gemischtgeschlechtliche Teams, sei es in Unternehmen und in Schulen, oder sei es in Kinder-



gärten, eine bessere Qualität. Dennoch ist die Umsetzung in naher Zukunft aufgrund des geringen Anteils an männlichen Kindergartenpädagogen nicht realistisch. Österreichweit sind nur zwei Prozent der Kindergartenpädagogen männlich, in Dänemark sind es 16 Prozent. In Deutschland sind es drei Prozent, obwohl Deutschland bereits einige Anstrengungen unternommen hat den Männeranteil zu heben.

Erziehung und Betreuung von Kindern wird vielfach noch als „reine Frauensache“ betrachtet. In Wirklichkeit ist aber eine fundierte Ausbildung für Elementarpädagogik ein besonders wichtiges Instrument zur Förderung von Kindern und Kleinkindern. Die Elementarpädagogik muss weiter aufgewertet und weiterentwickelt, ihre Bedeutung gestärkt werden.

Mit Image- und Bewusstseinsbildungskampagnen, im Rahmen von Diskussionsforen, Medien und auch redaktioneller Berichterstattung soll der Beruf des Kindergartenpädagogen attraktiver gemacht werden. Im Zuge der Ausbauoffensive in der Kinderbetreuung stehen Bundesmittel zur Verfügung, damit Schritte zur Bewusstseinsbildung „Mehr Männer in den Kindergärten“ durchgeführt werden können. Bis Ende 2017 stehen dafür jährlich € 450.000 bereit. Beispielsweise wurde dieses Symposium aus diesen Mitteln gefördert, ebenso wird in der Steiermark eine Kampagne zu diesem Thema durchgeführt. Aber auch Informationsveranstaltungen für Interessierte, Maßnahmen zur Berufsorientierung, Weiterbildung und Information von AMS-Berater/-innen sollten diese Thematik aufgreifen.

Darüber hinaus ist Kinderbetreuung längst nicht mehr nur Betreuung, sondern ebenso Bildung. Eine qualitätsvolle elementare Bildung fördert nicht nur das Wohl des Kindes, sondern unterstützt vor allem auch bildungspolitische Zielsetzungen, die Entwicklung der Sozialkompetenz und ist Grundvoraussetzung für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Ausweitung des tertiären Bildungsangebots für Kindergartenpädagogen, um die bestmögliche Aus- und Weiterbildung für dieses Berufsfeld zu gewährleisten, wird ausdrücklich begrüßt. Derzeit fällt die Entscheidung für oder gegen die Ausbildung zum Kindergartenpädagogen nach der Pflichtschule. In diesem Lebensalter sind Burschen für einen Beruf im Sozialbereich oft wenig zu begeistern. Es gilt daher einerseits vielfältige Ausbildungsformen zu schaffen bzw. bestehende Ausbildungen nach der Matura, wie die Kollegs für Kindergartenpädagogik, zu forcieren. Tertiäre Ausbildungen für spezifische Fachbereiche können dabei ebenso in Erwägung zu gezogen werden wie Formen der Erwachsenenbildung, die eine spätere Qualifikation ermöglichen.

Neben der Ausbildung und den danach zur Verfügung stehenden Karrieremöglichkeiten spielt auch das angebotene Gehalt eine wichtige Rolle. 13 Prozent der männlichen Kindergartenpädagogen arbeiten in Wien, wobei in Wien vergleichsweise geringere Gehälter angeboten werden. Das Gehalt alleine dürfte also nicht ausschlaggebend sein.

Zudem sind alle Möglichkeiten, um Männer dem Berufsfeld näherzubringen, auszuschöpfen: Etwa durch den Einsatz von Zivildienern in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen. Hier setzen leider erst zwei Bundesländer gute Initiativen. Ein positives Beispiel, welches ich besonders herausheben möchte, sind die Boys-Days, ein Aktionstag für junge Burschen, an dem sie die Möglichkeit haben verschiedene Berufsfelder, unter anderem auch den des Kindergartenpädagogen, auszuprobieren. Mein Ressort hat darüber hinaus das Institut für Psychologie der Universität Wien unter der Leitung von Frau Dr. Christiane Spiel beauftragt, ein Trainingskonzept für Kindergartenpädagogen/-innen zur nachhaltigen Verankerung von „Genderkompetenz im Elementarbereich“ zu erarbeiten. Im Herbst 2015 werden in diesem Zusammenhang die ersten Kurse für Kindergartenpädagogen/-innen stattfinden.

Es muss uns daher gelingen mehr Männer für diesen Beruf zu begeistern. Dafür ist sicherlich ein gesellschaftlicher Schulterschluss notwendig. Ich bin überzeugt, dass uns das gelingen wird.



## Mehr Männer im Kindergarten als politisches Ziel

Beate Palfrader

Zunächst möchte ich mich herzlich bedanken, dass diese so wichtige Veranstaltung hier in Innsbruck stattfindet. Der Titel der Veranstaltung ist trefflich gewählt: „Sag mir, wo die Männer sind ...“ – Das frage ich mich seit fast sieben Jahren, seit ich als Mitglied der Tiroler Landesregierung für die Bildung in unserem Land zuständig bin.

Grundsätzlich ist es in allen Berufsfeldern wünschenswert, dass Frauen und Männer gleichermaßen präsent sind. Dies gilt insbesondere für die pädagogischen Berufe. Doch auch in Tirol schauen die Zahlen im Bereich der frühkindlichen Pädagogik leider nicht besonders gut aus: Männer sind in diesem wichtigen Berufsfeld nach wie vor unterrepräsentiert. Die aktuellen Zahlen zeigen: In den Tiroler Kindergärten arbeiten 2.379 Betreuungspersonen, darunter sind nur zehn Männer als Kindergartenpädagogen und 17 als Assistenzkräfte beschäftigt. Wir sind also hier bei einem Prozentsatz von 1,1. Bei den Kinderkrippen sind von 973 Betreuungspersonen nur drei pädagogische Fachkräfte und acht Assistenzkräfte Männer. Das sind ebenfalls 1,1 Prozent. Bei den Horten schaut es etwas besser aus, denn hier haben wir immerhin einen Männeranteil von 13,1 Prozent. Auch im Pflichtschulbereich gibt es weit mehr weibliche als männliche Lehrkräfte, d.h. Männer sind sowohl im Bereich der frühkindlichen Pädagogik als auch an den Pflichtschulen „Mangelware“. Diesen Mangel an männlichen Bezugspersonen gilt es zu beheben, denn für die Entwicklung der Geschlechtsidentität ist es wichtig, dass Kinder sowohl männliche als auch weibliche Vorbilder erleben.

Mehr Männer für die frühkindliche Pädagogik zu interessieren, ist allerdings nicht so leicht, denn die Berufswahl und damit auch die Arbeitswelt sind immer noch stark von traditionellen Geschlechterrollen geprägt. Den tradierten Rollenklischees und geschlechterspezifischen Stereotypen muss daher bereits im vorschulischen und schulischen Bildungsbereich entgegengewirkt werden. Für Kinder ist ein Kindergartenpädagoge oder eine männliche Assistenzkraft nicht befremdlich. Je älter jedoch die Menschen bzw. die Jugendlichen werden, umso eigenartiger erscheint es, wenn ein Mann mit kleinen Kindern arbeitet. Was als „typisch weiblicher“ oder „typisch männlicher“ Beruf erachtet wird, ist eine Frage der Sozialisation. Diese beginnt bereits im Elternhaus, bei dem eine ganz wesentliche Verantwortung liegt, und setzt sich in den Kinderkrippen und Kinder-

gärten fort. Hier ist es wichtig, dass eine geschlechtersensible Pädagogik greift. Das Land Tirol hat aus diesem Grund einen Leitfaden für die Praxis entwickelt, um Rollenstereotype aufzubrechen, in Frage zu stellen und Mädchen wie Buben in – sagen wir einmal – untypischen Verhaltensweisen zu stärken und zu fördern. Dabei geht es nicht darum, aus Buben Mädchen zu machen und umgekehrt oder halbe Mädchen und halbe Buben zu machen, sondern schlicht darum, Klischees zu erkennen, bewusst gegenzusteuern und Kinder in ihrem gesamten Spektrum zu erfassen und ganzheitlich zu fordern und zu fördern. Mädchen und Buben sollen frei spielen und ihre Kreativität ausleben können, ohne dass ihnen aufgrund ihres Geschlechts Grenzen gesetzt werden. Sie sollen unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht all ihre Fähigkeiten und Interessen entwickeln können. In diesem Kontext kommt stark die Elternarbeit zum Tragen, die in den Kindergärten, Kinderkrippen und Horten sowie in den schulischen Einrichtungen – vor allen Dingen in der Primarstufe – ganz intensiv und mit viel Zeitaufwand betrieben wird.

Doch es braucht Zeit, um traditionelle Denkmuster und Rollenbilder aufzubrechen und das Berufswahlspektrum zu erweitern. Neben dem hohen Stellenwert der geschlechtersensiblen Pädagogik in der frühkindlichen Bildung und in der Elternarbeit ist das Land Tirol bestrebt, durch Initiativen wie den „Boys’ Day“ und eine Verstärkung der Berufsorientierung an den Schulen jungen Menschen neue Wege aufzuzeigen und speziell männliche Jugendliche für pädagogische Berufe zu interessieren.

Um den Männeranteil in Kindergärten, Kinderkrippen, Horten sowie im Pflichtschulbereich zu erhöhen, braucht es aber nicht nur Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, sondern diese wertvollen und wichtigen pädagogischen Berufe brauchen auch ein besseres Image und attraktive Arbeitsbedingungen. Eines ist klar: In jenen Berufsfeldern, in denen das Image, die Wertschätzung in der Gesellschaft und die Entlohnung nicht entsprechend sind, findet man hauptsächlich Frauen. Das ist nicht nur in der Pädagogik, sondern auch in vielen anderen Berufen so. Je besser bezahlt und gesellschaftlich angesehen ein Job ist, umso höher ist der Männeranteil. Neben der Einkommenssituation sind auch eine höhere Durchlässigkeit im System und mehr Aufstiegsmöglichkeiten bzw. Karriereperspektiven notwendig, um die Attraktivität dieser verantwortungsvollen Aufgabe zu steigern. Neue Ausbildungsformen wie das Kolleg für Kindergartenpädagogik in Innsbruck, das berufsbegleitend absolviert werden kann, sollen Männern zudem den Einstieg in einen pädagogischen Beruf erleichtern. Generell wird an unseren Bildungsinstitutionen für Kindergartenpädagogik sehr gut gearbeitet und ich möchte allen, die in diesem Bereich tätig sind, für ihren Einsatz herzlich danken. Darüber hinaus erscheint aber eine

Anbindung der Elementarpädagogik an die tertiäre Ebene sinnvoll und notwendig, um das gesamte Berufsfeld zu stärken sowie auch die Durchlässigkeit zwischen den pädagogischen Berufen zu erhöhen. Allerdings ist diese Maßnahme bei den Erhaltern der Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen, insbesondere bei den Gemeinden, aus finanziellen Erwägungen bisher auf wenig Gegenliebe gestoßen. Das ist mir bewusst.

Wir müssen ein Umdenken erreichen – nicht nur was Männer in der frühkindlichen Pädagogik betrifft, sondern auch was Klischees und falsche Vorstellungen von der wesentlichen Arbeit in der Früherziehung sowie der Kindergarten- und Hortpädagogik anbelangt. Denn leider gibt es immer noch Meinungen wie „Was soll denn so schwierig daran sein, mit Kindern zwei Stunden Lego zu spielen?“. In der Kinderkrippe und im Kindergarten werden die Weichen für den späteren Bildungsverlauf der Kinder gestellt. Hier geht es um Förderung von Begabungen und Interessen, um das Erlernen sozialer Fähigkeiten und darum, Kinder als Persönlichkeiten wertzuschätzen und sie in ihren ersten Lebensjahren zu begleiten. Diese Aufgabe ist für unsere Gesellschaft von enormer Bedeutung und der Einsatz der Pädagoginnen und Pädagogen kann nicht hoch genug geschätzt werden. Wenn es gelingt, das Bewusstsein für den enormen Wert einer qualitativ hochwertigen Bildung und Betreuung unserer Kinder in den ersten Lebensjahren zu stärken, dann werden auch mehr Männer Interesse daran haben, in diesem Berufsfeld tätig zu sein.

Ich lade Sie alle – und ich sehe hier sehr viele Expertinnen und Experten sowie Interessierte – herzlich dazu ein, uns bei diesem Prozess zu begleiten und zu unterstützen. Gemeinsam können wir ein Umdenken in der Gesellschaft herbeiführen.



## Männer in Frauenberufen: Was zählt ist die Leidenschaft für den Beruf

Anton Kern

Männer sind wichtige Bezugspersonen für Kinder, jedenfalls als Väter in den Familien. Doch jetzt sollen sie sich in die Kindergärten einbringen. Dafür soll jungen Männern der Erziehungsberuf schmackhaft gemacht werden. Aktuell ist der Anteil männlicher Erzieher in Kindertageseinrichtungen unverändert gering.

Die Wirkung männlicher Kindergartenpädagogen auf Kinder im elementarpädagogischen Alltag ist mittlerweile mehrfach belegt. Die Vermutung, dass Jungen, die allein bei der Mutter aufwachsen, sich beim männlichen Betreuer besonders wohl fühlen, wird mit hoher Prozentzahl bestätigt, dicht gefolgt von den vaterlosen Mädchen. Die Erzieher selbst sind fast alle sicher, dass durch das neue Männerbild, das sie den Kindern vorleben, diese nicht etwa in Konflikt mit den Werten und Rollenbildern ihrer Eltern geraten, sondern sie ganz selbstbewusst differenzieren lernen. Die im Allgemeinen als gut bis sehr gut eingeschätzte Zusammenarbeit mit den Kolleginnen begründet sich u. a. darauf, dass auch Männer es als pädagogisch hilfreich erleben, wenn es einen weiblichen und einen männlichen Blick auf die alltäglichen Geschehnisse in den Einrichtungen gibt. Daher sind gezielte Bemühungen für mehr Beteiligung von qualifizierten Männern an der pädagogischen Arbeit in Kindergärten erforderlich.

Über diese psychologischen und soziologischen Aspekte hinaus kommen für das Arbeitsmarktservice Tirol (AMS Tirol) noch insbesondere arbeitsmarktpolitische Gesichtspunkte hinzu. Ein grundsätzliches Thema ist für das AMS die Gleichstellung der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt. So wie wir in der einen Richtung Frauen fördern, die einen handwerklichen oder technischen Beruf erlernen wollen, so beraten wir andererseits Männer, die in eher „frauentypische“ Tätigkeiten streben. Die BerufsberaterInnen des AMS agieren in diese Richtung und weisen in der Berufswahl auf diese alternativen Berufe hin.

Die Ausbildung zur Kindergartenpädagogik ist eine ganztägige schulische Ausbildung und ist nicht im Aus- und Weiterbildungsprogramm des AMS Tirol enthalten. Sehr wohl aber ist eine Förderung der Ausbildung zum Kindergartenassistenten durch das AMS Tirol im Rahmen der Implacementstiftung „Qualifizierung nach Maß“ für erwachsene



arbeitslose Männer möglich. Voraussetzung dafür ist, dass bereits vor Beginn der Ausbildung ein fixer Arbeitsplatz vereinbart ist und der künftige Arbeitgeber die Ausbildungskosten, abzüglich eines Zuschusses durch das Land Tirol, und eine ausbildungsbedingte Zuschussleistung an die auszubildende Person bereit ist zu leisten. Seitens des AMS Tirol wird dem Auszubildenden ein Stiftungsarbeitslosengeld für die Dauer der Ausbildung (ca. 8 Monate) geleistet.

Alles in allem gibt es viele gute Gründe, wenn künftig mehr Männer den Beruf eines Kindergartenpädagogen ergreifen werden. Das AMS Tirol wird diese Entwicklung im Rahmen seiner Möglichkeiten durch Information, Beratung und Förderung entsprechend unterstützen.

# Kindergärten, in denen Frauen und Männer arbeiten

## Kindergärten, in denen Frauen und Männer arbeiten

Bernhard Koch

Kindergärten, in denen Frauen und Männer arbeiten, sind selten. Es kann davon ausgegangen werden, dass in 80 – 90% aller Kindergärten noch nie ein Mann als pädagogischer Mitarbeiter oder Helfer gearbeitet hat.

Die folgende Analyse basiert auf den Daten der Statistikabteilung Tirol<sup>2</sup>, die über den Zeitraum von 2003 bis 2013 (11 Jahre) jene Einrichtungen auflistete, in denen Männer als Fachkräfte oder Helfer beschäftigt waren. Damit können Hinweise darauf gefunden werden, in welchen Einrichtungen nur „kurz einmal“ ein Mann tätig war und in welchen über einen längeren Zeitraum ein Mann bzw. Männer tätig waren.

Die Anzahl der männlichen Mitarbeiter in Krippen und Kindergärten im Bundesland Tirol steigerte sich innerhalb von 11 Jahren von drei im Jahr 2003 auf 44 im Jahre 2013. Doch nur vier der 44 Mitarbeiter verfügen über den Befähigungsnachweis einer BAKIP, was einem Anteil von etwa 10% entspricht. Im Vergleich dazu verfügen etwa 50% der weiblichen Mitarbeiterinnen über den Befähigungsnachweis. Zwei der Männer mit BAKIP-Abschluss sind in Landgemeinden beschäftigt, einer im Übungskindergarten der Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik, ein weiterer in einer privaten Einrichtung.

Deutlich über 50% aller männlicher Mitarbeiter sind in privaten Einrichtungen beschäftigt, im Vergleich dazu beträgt der Anteil privater Einrichtungen (Krippen und Kindergärten) in Tirol nur rd. 30% (224 von 650). Bei den Krippen sind allerdings rund drei Viertel privat geführt (Statistik Austria 2013) (152 von 196), bei den Kindergärten hingegen sind zu über 80% Gemeinden die Erhalter (426 von 650).

In 64 von insgesamt 650 Einrichtungen (Krippe und Kindergarten) wurde zumindest ein Mann in einem Jahr als Mitarbeiter von der Statistik erfasst.

Eine Analyse der Daten zeigt, dass nur bei zwölf Einrichtungen ein (oder auch zwei) Männer durchgängig mehr als fünf Jahre beschäftigt waren (Aussagen darüber, ob es

---

2 E-Mail vom 19.2.2014

sich um dieselbe Person handelt, sind aufgrund dieser Daten nicht möglich). In der Regel „tauchen“ Männer also nur kurz in den Einrichtungen auf.

Ein genauerer Blick auf jene zwölf Einrichtungen mit einem eher beständigen Team mit Männerbeteiligung (mehr als fünf „Mannjahre“) zeigt Folgendes:

- Bis auf zwei Ausnahmen handelt es sich um privat geführte Einrichtungen.
- Bis auf eine Ausnahme befinden sie sich im Zentralraum Innsbruck (Bezirk Innsbruck Land).
- In vielen Kindergärten arbeitet ein männlicher Mitarbeiter nun schon kontinuierlich viele Jahre.

Bei fast allen Kindergärten handelt es sich um „besondere“ Kindergärten bzw. Krippen, darunter sind:

- Einrichtungen mit reformpädagogischem Ansatz (Pikler, Montessori etc.)
- Integrationskindergärten
- Einrichtungen mit einer Tradition als Zivildiensteinrichtung
- Kindergarten einer Ausbildungseinrichtung
- Einrichtung mit internationalem Schwerpunkt

Wie weiterführende Erhebungen bzw. Interviews ergaben, zeichnet alle Einrichtungen eine Wertschätzung gemischtgeschlechtlicher Teams und eine „Willkommenskultur“ für männliche Mitarbeiter aus. Männer werden als wichtiger Bestandteil der Erziehung im Kindergarten wahrgenommen.

Es gibt Kindergärten, die seit vielen Jahren bestehen und in denen (fast) immer ein gemischtes Team aus Frauen und Männern arbeitet. Dies ist nicht als Zufall zu werten, sondern als mehr oder weniger bewusste Konzeptionsentscheidung. Ein derartiger Kindergarten stellt sich beispielsweise folgendermaßen dar (Kindergarten Schpumpernudl o.J.):

*„Ein adaptierter alter Bauernhof am Waldrand mit großem Außengelände bietet ein unerschöpfliches Experimentierfeld, indem das Kind darin unterstützt wird, selbstständig zu denken und eigene Lösungen für seine Probleme zu finden.“ Es ist die Rede vom Garten, in dem „die Kinder ihre eigenen Kräfte im Spiel mit den Kräften und Gesetzen der Natur erproben“ können. In den „Spielzonen“ finden sich Dinge, die in manchen anderen Kindergärten völlig fehlen: Bäume (auch zum Klettern), Ziehbrennen, Feuerstelle, Gemüsegarten, Kletter- und Spielhaus, Hasen, echtes Werkzeug (Nägel, Hämmer), oder eine Küche, in der gemeinsam mit den Kindern gekocht und gebacken wird. Nach einer in solchen*

*Einrichtungen häufig anzutreffenden Konzeption haben Kinder innerhalb eines klaren Rahmens die Möglichkeit zu entscheiden, in welchem Bereich des Kindergartens sie sein möchten, mit wem, was und wie lange sie spielen wollen. Nur in zwischenmenschlichen Belangen werden klare Grenzen gesetzt.“*

Es spricht einiges dafür, dass derartige Kindergärten attraktiv für Männer und angehende männliche Kindergartenpädagogen sind: Befragungen von männlichen Schülern in der Ausbildung haben gezeigt, dass bei der Frage nach dem Wunschkindergarten folgende Begriffe zentral waren: „offen“, „frei“, „Garten“, „Natur“, „Wald“, „Bewegung“.

Insgesamt ist die Anzahl der Männer in Österreich Kindergärten und -krippen im Steigen begriffen wie folgende Tabelle zeigt:

Personal männlich in Kinderkrippen und Kindergärten, (Statistik Austria Kindertagesheimstatistik 2012, 2013, 2014), Anzahl Personen

	2011/2012	2012/2013	2013/2014
Österreich	439	516	572
Burgenland	10	9	9
Kärnten	16	13	20
Niederösterreich	34	37	40
Oberösterreich	49	44	53
Salzburg	82	88	81
Steiermark	54	59	66
Tirol	52	63	72
Vorarlberg	9	59 (?)	79
Wien	133	153	152

Die Tabelle zeigt Steigerungen von über 20% innerhalb von zwei Jahren



## Das gemischtgeschlechtliche Team

Sabine Juen

Im Jahr 2009 übernahm ich nach 11 Jahren pädagogischer Arbeit als Kindergartenpädagogin und Sonderkindergartenpädagogin in unterschiedlichen Einrichtungen die Leitung des Kindertageszentrums „Seifenblase“ in Innsbruck. In dieser elementarpädagogischen Einrichtung ist seit dem Jahr 2004 durchgehend ein gemischtgeschlechtliches Team um die bestmögliche Bildung und Betreuung von Kinderkrippen- sowie Kindergartenkindern bemüht. Somit gehören Männer zum fixen Bestandteil dieses Hauses.

Durchschnittlich arbeiten zeitgleich immer drei Männer als Fachkräfte bzw. Assistenzkräfte in der Einrichtung, wobei der Anteil der Männer in den Jahren 2012 mit fünf und 2013 mit vier am Höchsten war. Bei einem Personalstand von durchschnittlich insgesamt 13 MitarbeiterInnen (Fachkraft, Assistenzkraft, Stützkraft) kann man von einer Einrichtung mit Vorzeigecharakter und Seltenheitswert sprechen. In diesem Licht sind auch die Aussagen der männlichen Mitarbeiter zu sehen:

*„Über die Unterschiede zwischen Kindergärten mit rein weiblichem Personal im Vergleich zu Kindergärten mit gemischtgeschlechtlichen Teams können wir keine Aussagen tätigen. Wir arbeiten seit jeher in einem Kindergarten, in dem sowohl Männer als auch Frauen arbeiten. Das ist für uns Normalität.“  
(die Mitarbeiter des ÖRK-Kindertageszentrums Seifenblase)*

Sehr stolz auf diese Seltenheit beschloss ich, im Rahmen des Studiums der Erziehungswissenschaften meine Diplomarbeit dem Thema „Männer in elementarpädagogischen Bildungseinrichtungen – Wege zum gemischtgeschlechtlichen Team“ zu widmen. Basierend auf meiner 6-jährigen Erfahrung als Leiterin eines gemischten Teams und anhand meiner Forschungsarbeit (vgl. Juen 2014) wollte ich herausfinden, in welchem Bereich Schwierigkeiten auftreten können, wenn Männer und Frauen gemeinsam in einer elementarpädagogischen Bildungseinrichtung tätig sind. In weiterer Folge war es mein Anliegen die positiven Aspekte eines gemischtgeschlechtlichen Teams zu eruieren. Als wissenschaftliche Methode für die Untersuchung wurde die Gruppendiskussion angewandt, eine qualitative Sozialforschung.

Die Ergebnisse der Untersuchung haben Folgendes aufgezeigt: Männer und Frauen haben unterschiedliche Wertigkeiten, Vorstellungen und Verhaltensweisen, was das pädagogische Arbeiten betrifft. Ebenso benötigen beide Geschlechter einen unterschiedlichen strukturellen Rahmen. Sicherlich lassen sich die Ergebnisse der Untersuchung nicht auf alle Männer und Frauen übertragen, es ist auch nicht mein Anliegen, hier ein typisches Männer- bzw. Frauenbild zu zeichnen. Genetik, die soziale Umwelt, in der Frauen und Männer aufwachsen, sowie die Erziehung tragen selbstverständlich auch einen Teil zur Entwicklung von Fähigkeiten und Bedürfnissen sowie Vorlieben bei. Für einen Großteil der Männer und Frauen scheinen die in Anlehnung an die beiden Beispiele getroffenen Aussagen jedoch zuzutreffen. Die angeführten Praxisbeispiele sollen ein Versuch sein, aufzuzeigen, wie sich Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Arbeitsweise bemerkbar machen. Erklärungsversuche in Anlehnung an die Untersuchungsergebnisse folgen nach den jeweiligen Beispielen.

„Das un-ordentliche Puppenhaus“ (erzählt von einem Mitarbeiter des Kindergartens)

*Als es ans Aufräumen ging, ermutigte ich die Kinder zum Aufräumen des Puppenhauses. Als die Kinder damit fertig waren, war ich total stolz auf sie. Es war nicht alles perfekt und sicherlich stand auch nicht alles genau dort, wo es in einem Haus normalerweise anzutreffen ist. Aber: Die Kinder haben es selbst gemacht und das ist meiner Meinung nach eine große Leistung. Als meine Kollegin das Zimmer betrat und beim Puppenhaus vorbeiging, war es um sie geschehen. Sie sah das „Chaos“, das für mich nicht existierte. Sofort begann sie eifrig alles im Puppenhaus an seinen „richtigen“ Platz zu stellen, bis sie mit der „Aufräumaktion“ fertig war und sich beim Betrachten des Ergebnisses ein Lächeln auf ihren Lippen spiegelte. Ihre anfängliche Unzufriedenheit mit dem Zustand des Puppenhauses hatte sich in Zufriedenheit verwandelt. Bei mir jedoch machte sich Unzufriedenheit, die man an meinem sprachlosen Gesichtsausdruck sicher leicht ablesen konnte, breit.*

Wie lässt sich solch eine Situation erklären:

Für den Mitarbeiter stand das „selbständige Tun“ des Kindes im Vordergrund. Als er das „Werk der Kinder“ sah, war er stolz auf sie und „drückte ein oder mehrere Augen zu“. Da Männer des Teams eher toleranter sind, gelingt ihnen dies leichter. Die Tatsache, dass sie eine andere Vorstellung von Ordnung haben, trägt dazu sicherlich auch etwas bei. Wichtig ist jedoch zu erwähnen, dass Männer auch Wert auf Ordnung legen, jedoch eine andere Vorstellung davon haben. (vgl. Juen 2014, S. 87f)

Etwas anders hingegen gehen Frauen des Teams an die Sache mit dem Aufräumen heran: Sauberkeit und Ordnung ist ihnen besonders wichtig. Unter anderem verschaffen sie sich dadurch einen Überblick in bestimmten Situationen und verfolgen damit das Ziel den Kindern ein Gefühl für Ordnung sowie Struktur und Sicherheit zu vermitteln. Um dies zu ermöglichen stellen sie häufig Regeln für das Kollektiv auf und legen Wert darauf, dass diese eingehalten werden.

„Der Stress mit den Martinslaternen“ (erzählt von einer Mitarbeiterin einer Kinderkrippe):

*Wie jedes Jahr zur selben Zeit findet um den 11. November in den Kinderkrippen und Kindergärten das Martinsfest statt. Ich freue mich schon immer sehr auf dieses Fest, auch wenn es viel an Vorbereitungs- und Planungsarbeit (Einladungen schreiben, austeilen, Laternen aussuchen, Lieder auswählen und erarbeiten, organisatorische Vorbereitungen für das Fest treffen, den Kindern den Hintergrund des Festes abgestimmt auf das jeweilige Alter nahebringen) erfordert. Aus Erfahrung weiß ich, dass es hilfreich ist mit dem Werken der Laternen recht früh zu beginnen, da zu dieser Jahreszeit häufig Kinder krank sind. Eine Liste zum Abhaken der erledigten Werkschritte hilft mir den Überblick zu bewahren. Somit weiß ich genau, welches Kind seine Laterne noch nicht fertig hat. Ich erinnere meinen Kollegen fast täglich daran, dass in seiner Dienstzeit (wir haben einen geteilten Dienst) unbedingt noch diese und jene Kinder die Laternen werken sollten, damit alle rechtzeitig fertig werden. Irgendwie ist es aber jedes Jahr so, dass wir einen Tag vor dem Martinsfest immer noch nicht alle Laternen fertig haben. Mich stresst das immer total und ich frage mich, warum das immer so kommt.*

Wie lässt sich solch eine Situation erklären:

Die Frauen des Teams legen großen Wert auf Planung und Struktur sowohl was Handlungen an sich als auch Organisationsarbeiten betrifft. Es erleichtert ihnen das Arbeiten, wenn sie sich an einfachen Listen orientieren können, um herauszufinden, wer zum Beispiel noch nicht mit einer Werkarbeit, welche für ein Fest benötigt wird, begonnen hat. Da sie sehr gut und gerne planen, wissen sie auch meist schon im Vorfeld, wann ein Kind im Urlaub ist und rechnen auch eventuelle Krankenstände in den von ihnen geplanten Ablauf ein. So geschieht es leicht, dass Frauen schon am Beginn eines Tages wissen, welches Kind heute zum Beispiel noch seine Laterne fertig stellen sollte, damit es dann beim Fest auch eine Laterne hat, die es selbst hergestellt hat.

Für Männer im Team hingegen hat es einen hohen Stellenwert, dass die Kinder dann einer kreativen Arbeit nachgehen, wenn diese Lust dazu verspüren. Das beinhaltet auch, dass Männer die Kinder nicht gerne auf einen bestimmten Tag hin drängen Werkarbeiten



auszuführen, da die Kinder dadurch ihrer Meinung nach unnötigen Druck verspüren. Ein Pädagoge erwähnte, dass er mit den Kindern lieber in den Garten geht, wenn sie keine Lust zum kreativen Arbeiten haben. Oft läge es daran, dass die Kinder einfach das Bedürfnis verspüren sich grobmotorisch zu betätigen und deshalb für kreative Feinarbeiten nicht zu begeistern wären. Da Männer von sich selbst behaupten feinmotorisch nicht so geschickt zu sein, gehört das Anfertigen bzw. Ergänzen von Werkstücken, bei denen Fingerspitzengefühl gefragt ist, zudem nicht zu ihren Lieblingsaufgaben. Im Vergleich zu Frauen, denen Planung und Struktur in der Arbeit sehr wichtig sind, planen die beteiligten Männer ihre Arbeit weniger oder anders.

Männer und Frauen gehen somit an bestimmte Aufgaben mit sehr unterschiedlichen Erwartungshaltungen heran. Sie haben unterschiedliche Prioritäten, wenn es um ein und dieselbe Sache geht. Die Fragen, die sich nun stellen sind: Welches sind die „richtigen“ Prioritäten? Welche Einstellungen und Herangehensweisen sind im Hinblick auf die Förderung und Entwicklung der Kinder wichtiger?

Kinder brauchen beides, die Möglichkeit, Aufgaben nach ihrem Entwicklungsstand zu erledigen als auch unterstützende Handlungen der Erwachsenen, die eine vorbereitete Umgebung schaffen und den Kindern so Anreize für ein lustvolles Spiel schaffen. Kinder brauchen Regeln und Strukturen, um sich sicher zu fühlen und sich orientieren zu können. Ebenso brauchen sie aber auch jemanden, der ab und zu ein Auge oder sogar zwei zudrückt, damit sie bei Überforderung mit einem positiven Gefühl aussteigen können. Für Kinder ist es enorm wichtig, dass sie die Erfahrung machen, Dinge selbst zu Ende führen zu können. Es tut ihnen und ihrem Selbstwert gut, wenn ihnen nicht bei einem Fest eine Laterne gereicht wird, von der sie ganz genau wissen, dass es nicht ihre eigene ist. Sie brauchen aber auch unbedingt die Möglichkeit ihrem Bewegungsdrang nachzugehen, um anschließend eine Aufgabe, bei der Konzentration gefordert ist, durchzuführen. Aus diesem Grund kann das gemischtgeschlechtliche Team als Bereicherung für die Kinder und ihre Entwicklung gesehen werden. Sicherlich ist es für die einzelnen MitarbeiterInnen besonders wichtig, sich für die Ansichten und Meinungen der anderen zu interessieren und nicht gleich als falsch abzustempeln, was im ersten Moment nicht der eigenen Meinung beziehungsweise den eigenen Bedürfnissen entspricht. Durch das Hinterfragen anderer Sichtweisen besteht die Möglichkeit einer qualitativen Verbesserung der Arbeit in der Einrichtung. Verschiedene Wertigkeiten, Sichtweisen und strukturelle Bedingungen werden in einem gemischtgeschlechtlichen Team hinterfragt und bereichern so die pädagogische Arbeit mit und für die Kinder im elementarpädagogischen Bereich.

Aufgrund meiner Erfahrungen und meiner Untersuchungen in einem Kindergarten, in dem seit über 10 Jahren ein gemischtes Team (mit mindestens 3–4 Männern) arbeitet, lassen sich zusammenfassend für mich folgende zwei Thesen formulieren:

1. Männer und Frauen zeichnen sich in ihrer Arbeit in elementarpädagogischen Bildungseinrichtungen durch unterschiedliche Wertigkeiten, Vorstellungen und Verhaltensweisen aus.
2. Männer sowie Frauen benötigen einen unterschiedlichen strukturellen Rahmen, um ihre pädagogische Arbeit bestmöglich und mit Freude durchführen zu können.

## Literatur

Juen, Sabine (2014)

*Männer in elementarpädagogischen Bildungseinrichtungen – Wege zum gemischtgeschlechtlichen Team.*  
Universität Innsbruck: Diplomarbeit.



# Gleichstellungspolitik in Österreich und Männerförderung

## Gleichstellungspolitik in Österreich und die Möglichkeiten der Förderung von Männern im Arbeitsfeld Erziehung

Ines Stilling

### Gleichstellungspolitik in Österreich – eine kleine Zeitreise

In der Gleichstellungspolitik geht es um gleiche Rechte und Chancen für Frauen und Männer, damit beide Geschlechter ein unabhängiges, selbstbestimmtes Leben führen können. Frauen hatten lange Zeit in der Geschichte nicht die gleichen Rechte und Chancen, daher war Gleichstellungspolitik historisch betrachtet stets gleichbedeutend mit Frauenpolitik.

### Wichtige Meilensteine in der Gleichstellung

- 1897 promovierte die erste Frau (Gabriele Possaner) an einer österreichischen Universität in Medizin.
- 1919 durften Frauen in Österreich das erste Mal wählen. In der konstituierenden Nationalversammlung waren danach acht Frauen unter den 159 Abgeordneten.
- 1957 trat das Mutterschutzgesetz in Kraft mit einem Anspruch auf sechs Monate unbezahlte Karenz nach der Geburt eines Kindes.
- 1970 durfte erstmals eine Frau in Wien eine Straßenbahn lenken.
- Seit 1976 ist die Frau nicht mehr dem Mann untertan, er ist nicht mehr automatisch das Familienoberhaupt. Eheleute haben die gleichen Rechte und Pflichten. Der Mann kann seiner Ehefrau nicht mehr verbieten, berufstätig zu sein.
- 1978 wurde die väterliche Gewalt abgeschafft, beide Elternteile haben nun die gleichen Rechte und Pflichten.

- Interessanterweise hat die Väterbeteiligung in der Karenz, wie die Familienministerin erwähnt hat, hier nicht Schritt gehalten, sondern bewegt sich immer noch im unteren zweistelligen Bereich.
- 1979 trat das Gleichbehandlungsgesetz in Kraft, die Unterscheidung zwischen Frauen- und Männerlöhnen in Kollektivverträgen wurde beseitigt und der gemeinsame Werkunterricht für Buben und Mädchen (VS) wurde eingeführt.
- 1985 wurden die „Bildungsanstalten für Kindergärtnerinnen“ umbenannt in „Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik“, damit auch zu höheren Schulen mit Reifeprüfung.
- 1993 trat das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz in Kraft.
- 1997 wurde die Frauensektion, damals im Bundeskanzleramt, eingerichtet.
- 1999 wurde die partnerschaftliche Teilung der Versorgungsarbeit gesetzlich festgelegt.
- 2000 bekennt sich die Bundesregierung zur Strategie des Gender Mainstreaming auf Bundesebene.
- 2001 wurde die Abteilung für männerpolitische Grundsatzfragen im Sozialministerium eingerichtet.
- 2009 wurde die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Haushaltswesen als Staatszielbestimmung in der Verfassung (Art. 13 Abs. 3 B-VG) verankert.

Neben der Frauenförderung und der rechtlichen Gleichstellung der Frauen rückten Männer zunehmend in den Fokus der Gleichstellungspolitik und -gesetzgebung. Die „klassische“ Frauenpolitik wurde durch die Strategie des Gender Mainstreamings teilweise verdrängt, teilweise ergänzt.

Frauenförderung zielt direkt auf den Abbau von Benachteiligungen von Frauen ab und reagiert auf bestehende Ungleichbehandlung im politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben, z.B.: Quotenregelungen, Frauenförderpläne, Teile der Gleichbehandlungsgesetze.

Gender Mainstreaming versucht Gleichstellung von Frauen und Männern in die Politiken und das Verwaltungshandeln auf allen Ebenen und in allen Bereichen zu integrieren. Gender-Mainstreaming unterscheidet sich von expliziter Frauenpolitik dadurch, dass beide Geschlechter gleichermaßen in die Konzeptgestaltung einbezogen werden sollen. Bei jedem politischen Ansatz ist zu hinterfragen, welche Auswirkungen die geplante bzw.

realisierte Politik auf die Erreichung des Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern hat.

Gender Budgeting (geschlechtergerechte Budgetgestaltung) soll die unterschiedlichen Auswirkungen der öffentlichen Einnahmen und Ausgaben auf Frauen und Männer ermitteln. Ziel ist es, eine geschlechtergerechte Verteilung der Budgetmittel sicherzustellen.

Auch auf internationaler Ebene nimmt die Beschäftigung mit Männern in der Gleichstellungspolitik spürbar zu. Etwa bei der Frauenstatuskommission 2015 in New York, aber auch auf europäischer Ebene ist das Thema „Engaging Men and Boys in Gender Equality“, also die Einbeziehung von Buben und Männern in die Gleichstellung, ein sehr prominentes Thema.

## Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung

Um ein unabhängiges, selbstbestimmtes Leben führen zu können, braucht es vor allem auch eine finanzielle Unabhängigkeit und damit eine entsprechende Beteiligungsmöglichkeit in der Arbeitswelt bzw. am Arbeitsmarkt.

Wenn mehr Männer für die Elementarpädagogik gewonnen werden sollen und, wie auch von Rektor Univ.-Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Tilmann Märk in seiner Eröffnung dieser Veranstaltung angesprochen, mehr Frauen in den sogenannten MINT-Fächern, also im technischen Bereich, tätig sein sollen, müssen wir versuchen, traditionelle Berufszuschreibungen für Frauen und Männer aufzubrechen.

Aus diesem Grund hat die Frauenministerin gemeinsam mit den Sozialpartnern 2008 einen nationalen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt erarbeitet. Seither ist es gelungen den Großteil der darin enthaltenen Maßnahmen auch umzusetzen.

Um die immer noch existierenden Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern wurde neben der Einkommenstransparenz und den Gehaltsangaben in den Stelleninseraten auch ein Gehaltsrechner ([www.gehaltsrechner.gv.at](http://www.gehaltsrechner.gv.at)) entwickelt. Damit soll Information über unterschiedliche Verdienstchancen zur Verfügung gestellt werden, aber auch auf mögliche Benachteiligungen bei der Entlohnung hingewiesen werden.

Auch der Boys-Day und der Girls-Day sind wichtige Maßnahmen, um Burschen und Mädchen die unterschiedlichsten, geschlechtsuntypischen Berufsbilder aufzuzeigen, die

ihnen vielleicht nicht so geläufig sind, wo es noch nicht so viele roll-models gibt und die noch nicht im Alltag verankert sind. Aktuell hat das Bundesministerium für Bildung und Frauen auch eine neu entwickelte Plattform „Meine Technik“ ([www.meine-technik.at](http://www.meine-technik.at)) vorgestellt um junge Frauen für technische Berufe zu begeistern, um Ausbildungsstätten die verschiedenen Berufsangebote zu veranschaulichen und Unternehmen zu zeigen, wie sie Frauen für technische Berufe bzw. Ausbildungen gewinnen können.

Auf dem Weg zur Gleichstellung in der Arbeitswelt ist aber auch das Thema Kinderbetreuung wichtig und zwar in zweierlei Ausprägungen. Zum einen geht es um das Angebot, damit Väter und Mütter, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, ihre Kinder gut betreut wissen. Zum anderen geht es aber auch um jene Personen, überwiegend Frauen, die in diesen Bereichen arbeiten. Es geht also auch hier um die Verteilung bezahlter/unbezahlter Arbeit und die Bewertung von Arbeit, die mehrheitlich von Frauen geleistet wird.

## Wie sieht die Gleichstellung in Zahlen aus?

Knapp mehr als der Hälfte der Bevölkerung in Österreich ist weiblich (51,2%).

Der Gender-Pay-Gap oder geschlechtsspezifische Einkommensunterschied beträgt in Österreich durchschnittlich 22,2 %. Damit liegt Österreich an vorletzter Stelle in der Europäischen Union. Statistisch gesehen bedeutet das, das ganzjährig vollzeitbeschäftigte Frauen um 10.000 Euro brutto pro Jahr weniger verdienen als ganzjährig vollzeitbeschäftigte Männer.

Bei den Teilzeitbeschäftigten sind fast 90% Frauen und bei den geringfügig Beschäftigten sind es immerhin auch über 60%.

Im Bildungsbereich sieht man, dass die Frauen in den letzten Jahrzehnten im Bereich der Bildungsabschlüsse deutlich aufgeholt haben. Bei den Lehrabschlüssen liegen die Männer noch etwas vor den Frauen, aber dies ändert sich mit den weiteren Bildungsabschlüssen. Über einen Sekundarabschluss, also Abschluss der Sekundarstufe II, verfügen 32% Frauen und nur 27% der Männer. Und auch beim Tertiärabschluss, also universitärer Ausbildung, haben die Frauen die Männer bereits überholt. Und das, obwohl Frauen erst seit knapp über hundert Jahren studieren dürfen.

Bei den Schülerinnen und Schülern insgesamt an allen Schulen Österreichs ist nicht ganz die Hälfte weiblich. Bei den Lehrenden, also dem gesamten pädagogische Personal

an den Bundesschulen, sind knapp 60% Lehrerinnen, aber Frauen stellen nur 37,7% der Schulleitungen.

### Ist die Zukunft im Bildungsbereich männlich?

Die Lehramtsstudierenden an den Pädagogischen Hochschulen sind zu 77,5% weiblich. Hier ist wohl keine rasche Trendwende in Sicht. Betrachtet man nur das Lehramt für Volksschulen, ist es noch deutlicher: 90,5% der Studierenden sind weiblich. An den Universitäten, im Bereich Bachelor Studien für Pädagogik, ist es wieder graduell besser mit 84,8% Frauen, aber auch hier besteht ein deutlicher Überhang der weiblichen Studierenden. Und an den BAKIPs und BASOPs sind es 93,6% Frauen unter den SchülerInnen/ Studierenden.

### Mögliche Gründe für den geringen Männeranteil

Das Gehalt wird immer wieder als Hauptgrund angeführt, warum der Beruf des Pädagogen für Männer nicht attraktiv erscheint. Ist das wirklich so? Grundsätzlich gibt es in Österreich neun unterschiedliche Regelungen und damit Gehaltseinstufung, unabhängig von Gehaltsvereinbarungen mit privaten Trägern, da das Kindergartenwesen in die Zuständigkeit der Länder fällt.

Betrachtet man beispielsweise das Einstiegsgehalt in Tirol, so beträgt es rund 1.900 Euro für eine 40 Stunden-Stelle. Im Vergleich dazu beginnen JunglehrerInnen im Volksschulbereich mit etwas über 2.100 Euro und im AHS-Bereich mit 2.400 Euro. Dies lässt sich natürlich nicht eins zu eins vergleichen, weil die Vorbereitungs- und Nachbereitungszeiten, die Ferien-/Urlaubsregelungen, die Fortbildung etc. im Elementarpädagogischen Bereich anders geregelt sind als im schulischen Bereich. Im schulischen Bereich wurde mit dem neuen Lehrerinnen- und Lehrerdienstrecht mit einheitlichen Einstiegsgehältern dem Argument der im Vergleich zum AHS-Lehrenden-Gehalt geringeren Entlohnung entgegengewirkt. Für den Kindergarten ist das dem Bildungsministerium mangels gesetzlicher Zuständigkeit nicht möglich.

Neben dem Gehalt gibt es aber auch noch andere mögliche Gründe für den geringen Männeranteil. Mehrere Studien besagen, es ist das Image des Berufs. Vor 20 Jahren war



im Bereich der Elementarpädagogik noch die „Kindergartentante“ tätig. Damit wurde schon rein sprachlich eine geringe Bedeutung dieses Berufs transportiert. Es entstand der Eindruck, diese Tätigkeit beinhaltet ja nur ein bisschen Spielen mit den Kindern und dafür braucht man keine besondere Ausbildung. Mit der Umwandlung in die heutigen BAKIPs, die mit Matura abschließen, konnte klargestellt werden, dass es sich um einen Beruf handelt, der pädagogisches Talent erfordert und auch eine entsprechende Ausbildung, die mit Matura abschließt. Im Bereich der Ausbildung ist in den letzten 30 Jahren also eine gewisse Aufwertung geglückt. Im Image und im alltagssprachlichen Gebrauch haben wir aber offensichtlich noch einen Weg vor uns.

Auch die Tatsache, dass es kaum Aufstiegsmöglichkeiten gibt, könnte ein Faktum für den geringen Männeranteil in der Elementarpädagogik sein. In einer leistungsorientierten Gesellschaft kann es abschreckend wirken, nur geringe Karriereperspektiven zu haben. Wenn Karriere das Ziel ist, dann ist wohl der gesamte Bildungsbereich aufgrund der Strukturen eher ungeeignet. Aber Karrierechancen sagen nichts über die Qualität der Arbeit und die Freude, die der Beruf vermitteln kann, aus.

## Macht das Geschlecht überhaupt einen Unterschied?

Die Kernfrage des heutigen Tages ist: „Wollen wir/brauchen wir Männer in den pädagogischen Berufen? Ist es sinnvoll oder nicht?“ Es gibt einige Studien, die einen Widerspruch darstellen, etwa zu den Ausführungen von Univ.-Prof. Dr. Josef Christian Aigner.

Die Studie von Carrington, Tymms und Merrel (2008) hat Leistungsunterschiede von Schülerinnen und Schülern untersucht, in Abhängigkeit vom Geschlecht der Lehrkraft. Es konnte kein Zusammenhang nachgewiesen werden. Auch Bacher, Peham und Lachmayer haben 2008 gezeigt, dass es eher einen umgekehrten Effekt haben kann, also, dass jene Buben, die einen männlichen Klassenvorstand im Elementarbereich hatten, schlechtere Noten hatten. Das heißt, die Annahme, dass Burschen männliche Lehrkräfte als Vorbilder benötigen, um gute schulische Leistungen erzielen zu können, ist empirisch nicht haltbar. Burschen und Mädchen identifizieren sich zwar mit dem eigenen Geschlecht, soweit kann man das aus der Erfahrung sagen, aber offenbar nicht in dem Ausmaß, wie es allgemein angenommen wird. Der Einfluss des Geschlechts des pädagogischen Personals wird also, wenn man diesen Studien glaubt, gemeinhin per se überschätzt.

Man hört manchmal Sätze, wie „*Nur Männer können wirklich gut mit Burschen arbeiten*“ oder „*Pädagogen als Väterersatz*“. Das alleine greift aber zu kurz.

Entscheidend ist nicht das biologische Geschlecht, sondern die pädagogische Kompetenz. Wesentlichen Einfluss haben geschlechtersensible Didaktik und Lehrbücher bzw. pädagogisches Material ohne Fortschreibung von Rollenstereotypen. Sowohl in der Aus- und Fortbildung der Pädagoginnen und Pädagogen, aber auch in der Arbeit mit den Kindern und Schülerinnen und Schülern.

Pädagoginnen und Pädagogen sollten also mit jenem Wissen ausgestattet werden, das es ihnen ermöglicht, stereotype Praktiken im Bildungssystem zu erkennen und zu verändern. So, dass dann nicht nur die jungen Pädagogen die Papierflieger mit den Kindern bauen, sondern, dass das durchaus die Pädagoginnen machen können. Die gesunde Jause könnte dafür auch von den Pädagogen mit den Kindern erzeugt werden – um nur zwei plakative Beispiele zu nennen.

## Was ist das Ziel?

Grundsätzlich befürworten wir die Erhöhung des Männeranteils im pädagogischen Bereich und zwar sowohl in der Elementarpädagogik als auch in den anderen pädagogischen Bereichen, weil es im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung und die Diversität entscheidend ist, gemischte Teams zu haben, um Rollenbilder aufzubrechen. Es ist wichtig, dass Kinder, wenn sie Pädagoginnen und Pädagogen kennenlernen, Frauen und Männer in anderen Kontexten erleben, so geschlechterstereotype Zuschreibungen von Fähigkeiten und Tätigkeiten durchbrechen und andere Formen von Männlichkeiten erfahren.

## Was wurde bereits getan?

Seitens des Bundesministeriums für Bildung und Frauen werden bereits zahlreiche Initiativen gesetzt, um den Anteil von Männern in sozialen und pädagogischen Berufen zu erhöhen. Ein wichtiger Ansatz dabei ist die Erweiterung des Berufswahlspektrums, nicht nur bei der Berufsorientierung an den Schulen, sondern auch durch Beteiligung an Aktivitäten wie dem Boys-Day, wo es darum geht, so genannte atypische Berufsfelder den jungen Männern näher zu bringen.

Auch der Einfluss medialer Darstellungen auf geschlechterstereotype Rollenbilder und Handlungsanweisungen ist zu thematisieren. Es geht dabei um jene sexistischen und stereotypen Darstellungen von Frauen und Männern in tradierten, längst von der Realität überholten Rollenmustern in der Werbung, aber auch in anderen Medien. Die Bilder, mit denen wir alle tagtäglich meist unbewusst konfrontiert werden, haben mit der Wirklichkeit gar nichts zu tun, verstärken aber Zuschreibungen wie etwa jene, dass Kinderbetreuung und -erziehung Frauensache sei. Hier muss mit Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung gegengesteuert werden.

Im Bildungsbereich selbst geht es, wie schon erwähnt, um Geschlechtersensibilität. Dazu wird seitens des Ministeriums über Zielvereinbarungen im Rahmen des Qualitätsmanagements (QIBB und SQA) versucht, die Gender-Kompetenz an den Schulen weiterzuentwickeln und eine Auseinandersetzung mit dem Thema „Diversifizierung im PädagogInnenberuf“ zu erreichen.

Das Thema „Geschlechtergleichstellung und Diversität“ ist auch in den Lehrplänen der BAKIPs verankert, auf mehreren Ebenen. Weiters wurde die Stärkung der geschlechtsspezifischen Berufsorientierung und der Gender- und Diversitätskompetenz in der PädagogInnenbildung neu verankert.

Besonders erfreulich in diesem Zusammenhang ist die Einrichtung einer Professur für Geschlechterpädagogik an der Pädagogischen Hochschule Salzburg.

## Was ist noch geplant?

Zum einen sollen die Eignungsprüfungen für die Aufnahme an die BAKIPs im Hinblick auf einen eventuell enthaltenen Genderbias analysiert werden. Die Erfahrung mit den Aufnahmetest an den Universitäten für das Medizinstudium haben gezeigt, dass es zu versteckten Hürden für ein bestimmtes Geschlecht kommen kann, das dann eventuell schlechter abschneidet. Es ist daher auch an den BAKIPs zu hinterfragen, ob etwa die Abfragen zur musikalischen Eignung für junge Männer im Stimmbruch eine Hürde darstellen können oder ob auch andere Beurteilungskriterien dazu beitragen, dass der Anteil der Schüler an den BAKIPS so gering ist. Aus den derzeit vorliegenden Statistiken kann das nicht abgeleitet werden. Vielmehr ist auf deren Basis feststellbar, dass die meisten Bewerberinnen und Bewerber aufgrund mangelnder Deutsch- oder Mathematikkenntnisse nicht berücksichtigt werden können.

Auch die Außendarstellung und die Außenwirkung der BAKIPs und wie sehr sie sich mit dem Thema Gender und Diversität beschäftigen, sind für das Ministerium zentrale Themen.

Es geht nicht nur um die Fortbildungsangebote an den BAKIPs für die bereits tätigen Pädagoginnen und Pädagogen, sondern auch darum, was die Einrichtungen und Anstalten tun können, um für Burschen und Mädchen attraktive Schulen und Einrichtungen zu sein. Das können baulichen Maßnahmen sein, zum Beispiel entsprechende Sanitäranlagen, aber auch die Gestaltung des Unterrichts und der Websites der BAKIPs. Wichtig wäre, dass auch jene Schüler und Absolventen, die es bereits gibt, als männliche Rollmodels gezeigt werden und so ein anderes Blickfeld auf dieses Berufsspektrum geben können.

Zu diskutieren sind aber vor allem die Rahmenbedingungen in der Elementarpädagogik. Also Aspekte der Gruppengröße, Öffnungszeiten, Bezahlung der MitarbeiterInnen, Betreuungsschlüssel usw. Dabei handelt es sich um Angelegenheiten, die auf Grund der Kompetenzverteilung in der österreichischen Verfassung auf der Bundesebene derzeit nicht geändert werden können. Die Qualität, worunter auch Diversität und Beteiligung beider Geschlechter in der Pädagogik fällt, kann nur dann zentral gesteuert werden, wenn es sich um eine Bundeskompetenz handelt. Solange wir neun verschiedene Landesgesetze haben, die zum Teil zwischen Betreuungszeit und Bildungszeit differenzieren, womit sie eine Wertung der Qualität der Arbeit vornehmen und Vorurteile verstärken, können wir nur gemeinsam weiter gegensteuern.



# Strategien zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten

Bernhard Koch

In diesem Beitrag soll – basierend auf den Ergebnissen des FWF-Forschungsprojektes „Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in Kindergärten“ (ausführlich Aigner & Koch 2016) – dargestellt werden, wie der Kindergarten zu einem Arbeitsplatz für Frauen UND Männer werden könnte.

Der Kindergarten und die Kinderbetreuungseinrichtungen können als relativ rasch wachsendes Berufsfeld vor allem für Frauen gesehen werden. In den letzten 35 Jahren ist in Österreich der Personalstand stark angestiegen: von ungefähr 15.000 Personen im Jahr 1980 auf über 50.000 Personen im Jahr 2013/2014 (Statistik Austria 2013). Die Anzahl der Männer ist mit ein paar hundert Personen in etwa gleich geblieben, das heißt, wenn wir nichts unternehmen, wird jede neue Position, statistisch gesehen, automatisch von Frauen besetzt.

Gründe für den Männeranteil sind schon genannt worden (vgl. Koch 2012, S. 92ff). Es geht um Gehalt, es geht auch um Sexismus, um den generellen Missbrauchsverdacht, der alle Männer betrifft, Väter genauso wie Pädagogen im Kindergarten. Weitere Faktoren sind die Kindergartenkultur und das Image. Der Kindergarten wird seit 170 Jahren von Frauen gestaltet, die Räume sind weiblich konnotiert, die pädagogische Kultur hat Parallelen zu einer Hausfrauenkultur (Friis 2008), das wird immer wieder in Studien betont.

Und etwas, was auch nicht unwichtig ist, Männer sind einfach weniger interessiert an dieser Arbeit als Frauen. Das entspricht auch Metastudien, die gezeigt haben, dass kulturübergreifend Männer eher an Dingen interessiert sind, Frauen eher an Menschen interessiert sind (Lippa 2010). Oder dass Mütter NÄHER an Kindern dran sind, als Väter zum Beispiel. ABER, das große aber, es gibt ein Potenzial an jungen Männern und an älteren Männern, die interessiert sind an einer Arbeit mit Kindern.

Wir haben männliche und weibliche Jugendliche befragt (N= 486) und deutlich mehr Mädchen als Burschen sagen „es interessiert mich grundsätzlich im Kindergarten zu arbeiten“ (60%), aber immerhin, ein Viertel der Burschen sagt „ja, das kann ich mir grundsätzlich vorstellen“. Andere Studien kommen zum Ergebnis, dass es nur ungefähr 10 Prozent sind. Also es gibt ein Potenzial an Männern, das grundsätzlich Interesse an

einer Arbeit mit Kindern hätte, das aber den Arbeitsplatz „Kindergarten“ nicht als reale Berufsoption wahrnimmt und diesen Weg einschlägt. Das ist sozusagen unsere Zielgruppe, jene wollen wir ansprechen, jenen wollen wir – so gut es geht – den Weg ebnen.

Wir haben den Jugendlichen auch die Frage gestellt, „kannst du dir grundsätzlich vorstellen, als Fußballtrainer für Kinder zu arbeiten?“ Hier haben Burschen deutlich häufiger zugestimmt als Mädchen (51% vs. 29%). Dies deutet eine Richtung an, wo es hingehen muss. Wenn es drum geht, Fußballtrainer für Kinder zu werden, da sind die Burschen näher dran. Das heißt, wenn sie etwas mitnehmen können in die Arbeit mit Kindern, etwas, was sie auch sehr interessiert, könnte das Interesse für den Einstieg in dieses Berufsfeld höher sein als bisher.

In der letzten Zeit ist es in nahezu allen gesellschaftlichen Schichten und Milieus Mode geworden, sich eine höhere Männerbeteiligung bei der familiären Kindererziehung und bei der professionellen pädagogischen Arbeit im Kindergarten zu wünschen. Fast niemand fordert öffentlich, dass Erziehung Frauensache sein sollte und dass Männer sich hier raushalten sollten. Ein analytischer Blick auf die Thematik „Männer im Kindergarten“ lässt allerdings die Vermutung aufkommen, dass die Aussage „Männer sind im Kindergarten willkommen“ eher eine politisch korrekte Phrase als eine Beschreibung der gegenwärtigen Situation darstellt. Denn wenn dies so wäre, müsste es ja Signale geben, Aktivitäten, Analysen und Änderungsvorschläge seitens der Elementarpädagogik, der Berufsorientierung und der Geschlechterpolitik, die über Absichtserklärungen hinausgehen.

Europaweit ist es allerdings trotz Zielvorgaben noch kaum gelungen, den Männeranteil nennenswert zu steigern. Auch in Ländern mit höchstem Niveau an Gleichstellungspolitik, Gehalt des Personals, Stellenwert des Kindergartens im Bildungssystem und Väterkarenz. In Schweden gibt es beispielsweise nur einen sehr geringen Männeranteil von 3-4%. Warum ist dies so? Bei den besten Rahmenbedingungen, die man sich vorstellen kann? Hat Schweden auf die Förderung von Männern in diesem Berufsfeld „vergessen“?

## Bisher wenig Effekte

In dem vorliegenden Forschungsprojekt haben wir einige Personengruppen und Interessensgruppen eingebunden, Ausbildungseinrichtungen, Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen, Männerberatung, Arbeitsmarktservice, Wissenschaft und Forschung, Experten international und national. Positive Effekte im Bundesland Tirol hat es einige gegeben

im Laufe der letzten 2-3 Jahre, es hat bspw. Berichte in Medien und hat Seminare gegeben für Lehrkräfte an Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik, Vernetzungstreffen von Schülern mit bereits tätigen männlichen Fachkräften, Anzeigen in Zeitungen, etc..

Bei den wesentlichen Dingen hat es allerdings kaum Effekte gegeben, trotz diesem politisch korrekten „Männer willkommen“. Es gibt beispielsweise kaum Effekte, wenn es darum geht, eine Ergänzung bei Gleichstellungsgesetzen zu erreichen, indem man also „Männerförderungspläne für erzieherische Berufe“ hinzufügt. Oder es gibt kaum Effekte, wenn es um eine Änderung des Lehrplans der Ausbildungseinrichtungen geht, in denen sich die jahrzehntelange Tradition von „Mädchenschulen“ widerspiegelt. Es gibt noch keine systematische Berufsorientierung in Schulen, wo männliche Kindergartenpädagogen den Beruf vorstellen. Es ist im Lauf des Aktions-Forschungsprojektes sehr schwierig gewesen, die Männer-Frauen-Thematik in Fortbildungen zu verankern. Zum einen war das Interesse seitens der Leitungskräfte gering, entsprechende Seminare mussten wegen mangelnder TeilnehmerInnenzahl abgesagt werden, zum anderen ist es in Tirol nicht gelungen die Thematik als fixen Bestandteil in Leitungslehrgängen zu verankern. Trotz des Bekenntnisses zu „mehr Männern im Kindergarten“. Auf der anderen Seite gibt es bemerkenswerte positive Entwicklungen, die mit der beginnenden tertiären Ausbildung in Zusammenhang stehen könnten. Im österreichweit ersten Bachelorstudiengang für Leitungskräfte (FH Campus-Wien ab dem Jahr 2014) wurde bereits bei der Curriculumentwicklung die Thematik in den Lehrplan inkludiert, der erste Gastvortrag des Studienganges beschäftigte sich mit „Strategien zur Erhöhung des Männeranteils“. Diese Entwicklung ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die beteiligten Personen dem Bekenntnis zu „mehr Männern im Kindergarten“ auch eigenaktiv Aktivitäten folgen ließen.

Insgesamt lässt sich allerdings von vielen Beteiligten eine gewisse Skepsis feststellen, immer wieder werden Gründe genannt, warum etwas nicht in die Wege geleitet werden konnte. Es hat regional und national noch keine entsprechenden Medienkampagnen gegeben, Ausbildungskurse speziell für Männer, wie bei „Frauen in die Technik“ üblich, haben im Bereich „Männer in die Erziehung“ noch nicht stattgefunden.



## Erfolgreich: Männliche Kindergartenpädagogen stellen ihren Beruf in Schulen vor

Was positiv ist, und was man weiter betreiben könnte, ist Folgendes: Männliche Kindergartenpädagogen stellen ihren Beruf in Schulen vor. Die Effekte dieser Maßnahme sind auch längerfristig wirksam. Wir haben die Jugendlichen (N= 132) jeweils vor dieser Berufsvorstellung, kurz danach und ein Jahr danach befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass unmittelbar nach der Berufsvorstellung ein sehr positives Bild vom Beruf „Kindergartenpädagoge“ vorhanden ist und auch langfristig die positiven Zuschreibungen leicht zunehmen und die negativen Zuschreibungen stark abnehmen. Die Zustimmung zur Aussage „Männer, die im Kindergarten arbeiten, sind keine richtigen Männer“ ist selbst ein Jahr nach diesem Besuch eines männlichen Kindergartenpädagogen deutlich geringer. Auch die Zustimmung zur Aussage „Im Kindergarten arbeiten, das ist nur ein Beruf für Frauen“ ist deutlich geringer, ein Jahr danach. Und bei der Aussage „Es sollten mehr Männer im Kindergarten tätig sein“ gab es selbst ein Jahr danach eine größere Zustimmung. Dies wäre eine Maßnahme, die man relativ leicht und kostengünstig österreichweit durchführen könnte.

## Ambivalenzen bei den weiblichen Kindergartenteams?

Es scheint Ambivalenzen bei den weiblichen Kindergartenteams zu geben. Ein Beispiel von unserem Forschungsprojekt: Wir haben eine Anzeige geschaltet, in einer Tageszeitung, es war nur eine ganz kleine Anzeige: „Kinder brauchen auch Männer. Wollen Sie den Kindergartenalltag mitgestalten? Helfer gesucht“. Da haben sich 30 Männer gemeldet, manche waren geeignet, manche waren weniger geeignet, so wie es bei Frauen auch ist. Bei manchen habe ich mir nach einem etwa einstündigem Kennenlern-Gespräch gedacht, wirklich schade, wenn die nicht in dem Kindergarten arbeiten können. Gleichzeitig haben wir eine Aussendung gemacht an 130 Kindergärten, mit der Bitte, offene Helferstellen zu melden. Fünf Kindergärten haben sich gemeldet, es sei momentan leider keine Stelle frei. Kein einziger Kindergarten hat in den folgenden sechs Monaten eine offene Helferstelle gemeldet. Die ausbleibenden Rückmeldungen könnten ein Hinweis sein, dass es Ambivalenzen gibt.

Wir haben Leitungskräfte mit einem Fragebogen befragt (N=104). Fast 100% sprechen sich für mehr männliche Pädagogen aus. 40% der Leitungskräfte stimmen allerdings

der Aussage zu „weibliche Kindergartenpädagoginnen haben Vorbehalte gegenüber männlichen Mitarbeitern“. Es scheint also ein skeptisches Potenzial zu geben, das haben wir auch in anderen Untersuchungen herausgefunden.

## Ausbildung und Praxis „männerfreundlich“ gestalten

Die Ausbildung und Praxis müsste männerfreundlicher gestaltet werden. Wir haben in Fokusgruppen erhoben, wie männliche Kindergartenpädagogen über den Wunsch-Kindergarten sprechen. Immer wieder kommen Begriffe vor wie „offen“, „frei“, „Bewegung“, „Garten“, immer wieder kommt der Wunsch zum Ausdruck „auf eigene Art mit Kindern umgehen können“. Oft haben die Pädagogen eine andere Einschätzung zu Risiko, zu Zutrauen in die Kinder. Manchmal ist im Vergleich zu den Fokusgruppen mit weiblichen Kindergartenpädagoginnen eine direktere Kommunikation erkenntlich, weniger eine indirekte Kommunikation. Auch BAKIP-Lehrkräfte sind einer Befragung (N=23) zufolge der Meinung, dass man in der Ausbildung etwas ändern muss, um sie attraktiver für Männer zu gestalten. Über zwei Drittel stimmen der Aussage zu, dass in Ausbildung und Beruf „weibliche“ Erziehungsnormen und Werte dominieren würden, was schwierig für Männer sein könne.

## Kindergärten zwischen den Polen „Skepsis“ und „echtes Willkommen“

Es gibt Kindergärten, in denen es Skepsis gibt, und Kindergärten, die offen für Neues sind. Bei den „skeptischen Kindergärten“ gibt es eher starre Regeln, eher eine Monokultur, wo Vielfalt als Problem gesehen wird. Oder wo Claims verteidigt werden. Sie sind eher an Traditionen orientiert. Auf der anderen Seite gibt es Kindergärten, die von vornherein offen für Neues sind. Das betrifft auch einen anderen Typus von Frauen, die in diesen Kindergärten arbeiten. Sie verstehen sich als lernende Organisation und haben eine Wertschätzung von weiblich und männlich konnotierten Normen. Ich schätze den Anteil dieser „offenen Kindergärten“ auf vielleicht 10, maximal 20 Prozent.

## Unterstützungsmodell

Wir haben uns in einer Einzelfallstudie angesehen, wie Männer, die sich für den Beruf interessieren, unterstützt werden könnten, damit sie auch wirklich im Berufsfeld landen, und nicht auf den verschiedenen Stufen verloren gehen.

Am Anfang steht der Berufswunsch, die Idee, dass es eine schöne, sinnvolle Sache ist, mit Kindern als „Professioneller“ zu arbeiten. Sinnvoll ist es, wenn es Vorbilder gibt, die schon in dem Beruf arbeiten, das kann als Bestärkung empfunden werden: „Du kannst das, auch als Mann kannst du in einem gegengeschlechtlichen Berufsfeld arbeiten.“

Dann geht es darum, dass Männer in Kontakt kommen können, im Kindergarten mit Kindern, also ein Praktikum machen oder einfach einmal „hineinschnuppern“. Da gibt es auch noch Hemmnisse, dass das einfach möglich ist. Manche Regelungen sind sehr restriktiv, manche Kindergärten geben sich als Horte der Kinderfreundlichkeit mit Zutrittsrecht vor allem für Professionelle und (zeitweise) für Eltern. Wichtig für interessierte Männer ist, dass sie in einem Kindergarten ein Praktikum machen können, der offen für Neues ist. Wenn sie in Kindergärten kommen, die starre Regeln haben, in denen sie nicht geschätzt werden, als Mann, als anderer, der vielleicht andere Sichtweisen einbringt, dann gibt es natürlich Probleme und die Person steigt wieder aus.

AMS-BeraterInnen müssten geschult werden und für das Thema sensibilisiert werden. Es gibt Fälle, wo ein Mann bei der AMS Beratung sagt „mich interessiert eine Arbeit im Kindergarten“ und dann sinngemäß zur Antwort bekommt „Ich bitte Sie, Sie sind Techniker, wir brauchen Techniker.“ Also es braucht auch Beratung von AMS-Beratern, dass sie auch in die andere Richtung denken, nicht nur Frauen fördern in technischen Berufen, sondern auch Männer in erzieherische Berufe. Es scheint noch nicht in den Köpfen verankert zu sein.

In der Ausbildung müsste es mehr Theorie-Praxis-Verzahnung geben, Mentoren könnte es geben, in Dänemark hat es ein Kolleg gegeben, mit einem Schwerpunkt „Bewegung, Outdoor“ und mit einem deutlich höheren Männeranteil und wie mir die Leiterin berichtet hat, ist da auch ein anderer Typus von Frauen in diese Ausbildung hineingegangen.

Und es muss den geeigneten Kindergarten geben. Möglichst ein „Alternativ-Kindergarten“, zumindest ein innovativer Kindergarten. Ein Austausch und eine Vernetzung unter Männern sollten möglich sein. Das ist immer wieder positiv berichtet worden, wenn Männer auch untereinander reden können, wie es ihnen in der Arbeit geht.

## Die Meinung der „Frauenpolitik“ als Sand im Getriebe?

In einer Online-Fragebogen-Erhebung (N=562) haben wir Personen aus dem Bereich „Bildung“, „Männerförderung“, „Frauenförderung“ (N=65) und „Elementarpädagogik“ unter anderem die Frage gestellt: „Wenn mehr Männer im Kindergarten arbeiten, würden sie Frauen Leitungspositionen streitig machen. Das sehe ich schon als Problem.“

Bedeutsam erscheint, dass 50% der Personen, die sich der Frauenförderung zugehörig fühlten, dem zustimmten. Diese Personengruppe ist nicht unwichtig, wenn es um eine Neuausrichtung der Gleichstellungspolitik geht. Möglicherweise ist sie auch skeptisch, wenn es darum geht, Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils wirklich in die Wege zu leiten. Skepsis kann sich durch eine Reihe von Aktivitätsformen ausdrücken (Ignorieren, Verniedlichen („das Geschlecht ist nicht (mehr) so wichtig“) etc.). Möglicherweise haben nur jene Personen aus dem Bereich der Frauenförderung den Fragebogen ausgefüllt, die der Ansicht ist, dass ein höherer Männeranteil grundsätzlich eine gute Sache sei. Dann wäre der Anteil der Skeptischen vielleicht sogar noch höher.

Dreiviertel der antwortenden Personen der Frauenförderung sprechen sich für Männerförderungspläne aus, für spezielle Männerkurse und für eine Männerförderung bei Ausschreibungstexten, 50% für finanzielle Anreize, es ist grundsätzlich eine sehr förderliche Sichtweise zu erkennen. Allerdings sind diese Maßnahmen gang und gäbe, wenn es um Frauenförderung geht, also warum nicht auch hier hundert Prozent Zustimmung zu diesen Maßnahmen?

## Zwei Argumentationsebenen: „Gleichstellung“ und „Bedürfnisse von Kindern“

Wenn es um Frauenförderung geht, in bestimmte Berufsbereiche (z.B. Technik) oder in höhere Positionen, gibt es vor allem *eine* Argumentationsebene, das ist die „Geschlechtergleichstellung“. Im Bereich der Männerförderung für bestimmte Berufsbereiche, Erziehung oder Kindergarten, gibt es aus meiner Sicht *zwei* Argumentationsebenen:

Geschlechtergleichstellung: Männern, die sich dafür interessieren, soll auch der Weg geebnet werden, in diesen Frauenberuf hineinzugehen – aber dazu kommt dann noch das Zweite:

Bedürfnisse von Kindern: Kinder wollen beide Geschlechter im Kindergarten haben.

Die Hinweise von Pädagoginnen und Pädagogen sowie von Eltern auf dieses Bedürfnis der Kinder – Mädchen wie Buben – sind erdrückend, „Magnete auf zwei Beinen“ werden Männer mitunter bezeichnet. Wenn man in hohen Positionen ist, in Aufsichtsräten sitzt oder sonst irgendwo, ist es relativ egal, welches Geschlecht die ausübende Person hat. Aber Kindern ist das nicht egal.

## Geschlechterpolitik am Beispiel Universität und Kindergarten

Wenn man das Bildungssystem betrachtet und dabei Universität, also das obere Level des Bildungssystems und das untere Level, Elementarpädagogik, vergleicht, dann zeigt sich Folgendes:

- vergleichbare Anzahl des Personal (jeweils um die 50.000 Personen)
- ungleiche Geschlechterverteilung (Elementarpädagogik rd. 1% vs. 99%, Universität beinahe eine Parität mit rd. 55% vs. 45%)

Trotzdem sind Aufwendungen für gleichstellungspolitische Maßnahmen ungleich verteilt. Und zwar nicht mit einer hohen Zuwendung für jenen Bereich mit der größten Ungleichheit, sondern an den Universitäten. Der Rechnungshof (2009) hat darauf hingewiesen, dass einige Millionen Euro pro Jahr in die Frauenförderung an Universitäten investiert werden – im Bereich Kindergarten werden erst seit dem Jahr 2015 nennenswerte Gelder (450.000 €/Jahr) in eine „Männerförderung“ investiert.

Aus meiner Sicht kann man auch von einem selektiven Gender Mainstreaming sprechen. Es geht nämlich bei den Universitäten um wenige Spitzenpositionen wie Professuren und Rektorate. Bei Universitätsprofessuren gibt es einen Anteil des Minderheitengeschlechts von 20%, die absolute Zahl ist etwa 2000, und in der Elementarpädagogik gibt es 1% Männeranteil und eine viel höhere Anzahl an Personen. Betrachtet man die ungefähre Anzahl von Personen, die ersetzt werden müssten, um Geschlechterparität zu erreichen, dann zeigt sich, dass an Universitäten etwa 4.000 Personen (in höheren Positionen) und im Kindergarten über 20.000 Personen ersetzt werden müssten. Also investiert wird dort, – wo? – wo der höchste Nutzen ist – imagemäßig, gehaltsmäßig, für

eine relative kleine Anzahl von Personen, die eine relativ starke Lobby hat<sup>3</sup>. Anders als im Bereich der Elementarpädagogik.

Dies führt mich zur folgenden These: Geschlechterpolitik war bisher nicht imstande oder willens gender mainstreaming auf sich selbst anzuwenden.

## Das Rad muss nicht neu erfunden werden – Frauenförderungspläne als Vorbild

Das Ziel müsste sein, Förderungspläne für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht zu erstellen. Ich bitte Sie, folgende Sätze aus einem Frauenförderungsprogramm (Universität Innsbruck) zu lesen, verschiedene Begriffe Frauen und Männer betreffend wurden hier ersetzt. Der Begriff „Frauenförderung“ wurde durch „Männerförderung“ ersetzt, ebenso Begriffe wie etwa „Universität“ durch „Kindergarten“. Achten Sie bitte darauf, wie das auf Sie wirkt. Sind Sie zufrieden mit einem derartigen Förderungsplan, sind Sie empört, ärgern Sie sich?

*„Ziel des Männerförderungsplans im Kindergarten, ist es, den Anteil der männlichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, Hierarchieebenen etc. auf mindestens 40% zu erhöhen.“ „Die Dringlichkeit der Förderung von Männern im Kindergarten bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.“ „Der Träger (Stadt Wien, Stadt Innsbruck, privater Träger) strebt eine Erhöhung des Männeranteils an und fordert daher qualifizierte Männer ausdrücklich zur Bewerbung auf, bei gleicher Qualifikation werden Männer bevorzugt aufgenommen.“ „Um junge, noch unausgebildete Männer besonders zu fördern, werden mindestens 40% des zur Verfügung gestellten Betrages an Männer vergeben.“*

Ziele und Aussagen des Förderungsplanes wurden in diesem Beispiel beibehalten und für unsere Thematik angepasst. So ähnlich könnte ein Männerförderungsplan für den Kindergarten aufgebaut sein. Die Zielvorstellung von 40% Männeranteil scheint aus meiner Sicht gegenwärtig zu hoch gegriffen, da wir uns erst am Anfang befinden, 10 oder 20% bis zum Jahr 2025 wäre vielleicht ein realistischeres Ziel. Andererseits solle sich dem

---

3 Frauenförderprogramme allein des FWF (1992-2010): etwa 50 Mio. €. (Quelle:convelop cooperative knowledge design (2011). Elita – Evaluierung der FWF Programme Elise Richter und Hertha Firnberg, im Auftrag des BMWF, S. 18)

Förderplan entsprechend die Dringlichkeit der *Förderung von Männern im Kindergarten* „nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation“ bestimmen.

## Änderungen in der Arbeitsmarktpolitik

Am österreichischen Arbeitsmarkt gibt es Berufe mit einem Mangel an qualifizierten Personal, technische Berufe zum Beispiel, aber auch der Beruf Kindergartenpädagogin/ Kindergartenpädagoge. Es gibt seit vielen Jahren Förderungen für „Frauen in der Technik“ z.B. wurden im FIT-Programm des Jahres 2013 22 Mio. € investiert, 5.000 Frauen konnten gefördert werden. Warum gibt es nicht nächstes Jahr ein Programm, bei dem z.B. 1.000 Männer gefördert werden, um sie für die Pflege und Erziehung zu gewinnen?

### „Männerförderung noch nicht in den Köpfen verankert“

Basierend auf den Forschungen und Erfahrungen in Österreich kann der Schluss gezogen werden, dass eine „Männerförderung im Erziehungsberufen“ noch nicht in den Köpfen verankert ist. Das ist nicht unverständlich, haben die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure doch jahrzehntelang die Benachteiligungen von Frauen im Fokus ihrer Politik. Dieser Befund gilt nicht nur für Österreich, sondern für die meisten entwickelten und modernen Länder auch für jene, die im Ranking der Gleichstellung einen relativ hohen Rang aufweisen (vgl. Koch & Farquhar 2015). „Männerförderung im Kindergarten“ wird noch nicht als bildungs- und gleichstellungspolitische Aufgabe wahrgenommen und hat entsprechend noch kaum Eingang in angemessene Maßnahmenpakete gefunden. In Österreich hat es beispielsweise im Jahr 2010 einen Entschließungsantrag für „mehr Männer in die Erziehung“ im Parlament gegeben, vier Jahre später ist er wieder eingebracht worden, weil nichts passiert ist und in letzter Zeit ist er immer wieder vertagt worden.

## Zusammenfassung

Zusammenfassend festzustellen ist gegenwärtig: Es gibt Hinweise darauf, dass der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen und damit die Zunahme an Arbeitsplätzen in

Zusammenhang mit dem gleichstellungspolitischen Ziel, Erwerbsarbeitsplätze insbesondere für Frauen zu schaffen, gesehen werden kann.

Bei einer Förderung von Männern (Kampagnen, Förderungen etc.) würden Männer mit Frauen um ihre „angestammten (?)“ Arbeitsplätze konkurrieren. Die Befürchtung mancher Kindergartenpädagoginnen, „geförderte Männer“ könnten mit ihnen um Leitungspositionen konkurrieren, muss bei Überlegungen zur Steigerung des Männeranteils in Kindergärten ernst genommen werden.<sup>4</sup>

Es gibt starke Beharrungstendenzen, sowohl im System der Kinderbetreuung als auch im System der Gleichstellungspolitik. Notwendig wären Diskussionen mit allen Beteiligten über gläserne Türen, die es für Männer im von Frauen dominierten Kindergarten auch gibt, über Ambivalenzen im weiblich geprägten Feld der Elementarpädagogik und über die grundsätzliche geschlechterpolitische Frage, wie „Geschlechtergerechtigkeit“ verstanden wird und wo und mit welchen Ressourcen in Geschlechtergerechtigkeit investiert wird.

## Handlungsfelder

Insgesamt gibt es aus meiner Sicht sechs Handlungsfelder:

1. Berufsorientierung
2. Öffentlichkeitsarbeit und Image des Kindergartens. Da ist der Kindergarten zum Teil auch selbst verantwortlich, indem man häufig die Opferrolle einnimmt („wir, die Armen mit den schlechten Rahmenbedingungen“ etc.) was zum Teil stimmt, aber man kann sich auch selbstsicherer wahrnehmen und entsprechend auch besser „verkaufen“.
3. Aus- und Weiterbildung: Zielgruppe Quereinsteiger
4. Qualitäts- und Organisationsentwicklung im Kindergarten: also auch die Kindergärten müssten sich verändern
5. Zivildienst und Freiwilligendienst, was schon teilweise passiert
6. Reorganisation der Geschlechterpolitik (finanzielle Förderungen für Männer, Friedrich Fröbel – Programme etc.)<sup>5</sup>

---

4 Übrigens genauso wie die Befürchtungen mancher Männer, dass geförderte Frauen mit Ihnen um Leitungspositionen konkurrieren könnten.

5 Zum Vergleich: Frauenförderprogramme allein des Wissenschaftsfonds FWF (1992-2010): etwa 50 Mio. €. Quelle: convelop cooperative knowledge design (2011). Elita – Evaluierung der FWF Programme Elise Richter und Hertha Firnberg, im Auftrag des BMWF, S. 18



## Hauptakteure und Hauptakteurinnen

- Bundesministerium für Bildung und Frauen, Bundesministerium für Familie und Jugend
- Landesräte/Landesrätinnen für Bildung und Gleichstellung, zuständige Abteilungen der Länder
- Gemeinden und private Träger
- Kinderbetreuungseinrichtungen
- Universitäten, Pädagogische Hochschulen
- Arbeitsmarktservice
- Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik, Aus- und Fortbildungseinrichtungen

## Maßnahmenvorschläge

1. Bundesweite Kampagne zur Förderung von Männern in elementarpädagogischen Berufsfeldern (Demonstrationskindergärten, Rekrutierungsteams, Gleichstellungspreis etc.)
2. Vorgaben für Ausbildungseinrichtungen zur Erreichung einer „Männerquote“ (Finanzielle Anreize etc.)
3. Änderung des Zivildienstgesetzes mit dem Ziel einer erhöhten Förderung für Kinderbetreuungseinrichtungen
4. Diskussion im Elementar- und Gleichstellungsbereich über Vor- und Nachteile einer höheren Männerbeteiligung
5. „Änderung von Gleichstellungsgesetzen („unterrepräsentiertes Geschlecht“ bzw. Männerförderungspläne)
6. Aufnahme des Kriteriums „gemischtes Team“ in künftige Qualitätsstandards von Kinderbetreuungseinrichtungen
7. Verstärkte Verankerung der Elementarpädagogik in Forschung und Lehre an Hochschulen
8. Förderung der Forschung zu „Geschlechtergleichstellung im Kindergarten“
9. Reformierung der Ausbildung, Programme für QuereinsteigerInnen, Orientierung an internationalen Standards, Berücksichtigung der Geschlechterthematik bei der künftigen Curriculum-Erstellung

10. Erhöhung der Anzahl der männlichen Lehrenden auf mindestens 40 %, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes und nach den rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist
11. Fördertöpfe der Länder für lokale Aktivitäten (Informationsmaterialien, best practice Beispiele)
12. Aufnahme der Thematik in Fortbildungen für Führungskräfte
13. Fortbildungen und Diskussionsveranstaltungen für öffentliche und private Träger
14. Personalkostenzuschüsse an Einrichtungen orientiert am Männeranteil, finanzielle Unterstützung des Zivildienstes in Kindergärten
15. Änderung der Außendarstellung der BAKIP's und der Pädagogischen Hochschulen (Presse, Flyer, Homepage, Tag der offenen Tür, Berufsberatung, Berufsorientierungsveranstaltungen) – männlich konnotierte Bildsprache)
16. Einrichtung eines Kolleg-Zweigs für „Spätberufene“ mit besonderer Bewerbung männlicher Studierender, Kolleg-Schwerpunkt „Sport/Bewegung/Outdoor“
17. Weiterqualifizierung von elementarpädagogischen Lehrkräften
18. Mentoring; Vernetzung der Studierenden mit Absolventen
19. Zusammenarbeit von Trägern und AMS bei der Organisation von AMS-Kursen „Männer in die Erziehung“
20. Offensive Anwerbung von Männern durch Träger
21. Diskussionen im Kindergartenpersonal über Vor- und Nachteile einer höheren Männerbeteiligung
22. AMS: Durchführung von Informationsveranstaltungen für Interessierte, Berücksichtigung der Thematik im Rahmen der Berufsorientierung, Weiterbildung und Information von AMS-BeraterInnen
23. AMS: Finanzierung und Organisation von Ausbildungskursen für Männer ähnlich der Initiative „Frauen in die Technik“, „Kindergartenstiftung“ ähnlich der „Pflegerstiftung“ mit dem Zusatzziel den Männeranteil in Kindergärten zu erhöhen.
24. Start von Ausbildungen auf Hochschulniveau und Angleichung des Gehalts an jenes von VolksschullehrerInnen
25. Einrichtung einer Koordinationsstelle für Gleichstellung im Kindergarten (vgl. „Männer in Kitas“)
26. Stipendiensystem („Friedrich Fröbel Stipendium“, vgl. Frauenprogramme an Universitäten)

## Literatur

Aigner Josef, Koch Bernhard (2016)

*Endbericht Forschungsprojekt „Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in Kindergärten“*, Universität Innsbruck

Früis Pia (2008)

*Männer im Kindergarten. Wie man sie anwirbt – und dafür sorgt, dass sie auch bleiben.* Themenheft des norwegischen Kultusministeriums. Deutsche Fassung: Universität Innsbruck <http://www.uibk.ac.at/psyko/forschung/elementar/literatur/index.html.de> (15.6.2015)

Koch Bernhard, Farquhar Sarah (2015)

*Breaking through the glass doors: men working in early childhood education and care with particular reference to research and experience in Austria and New Zealand*, European Early Childhood Education Research Journal, <http://dx.doi.org/10.1080/1350293X.2015.1043812>

Koch Bernhard (2012)

*Männer in Österreichs Kinderbetreuungseinrichtungen. Impulse für eine „geschlechtsneutrale“ Professionalität in der Elementarpädagogik.* innsbruck university press.

Lippa, Richard A. (2010)

*Gender differences in personality and interests: When, where, and why?* In: Social and Personality Psychology Compass, 2010, Vol.4 (11), p.1098-1111

Rechnungshof (2009)

*Bericht des Rechnungshofes. Frauenförderung an Universitäten* (2009), Bund 2011, 8. <http://www.uibk.ac.at/leopoldine/gesamtbuero/aktuelles/rh-bericht-zur-ff-an-universitaeten.pdf>

Statistik Austria (2013)

*Kindertagesheimstatistiken*

Universität Innsbruck (2002)

*Frauenförderungsplan der Universität Innsbruck*, <http://www.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2003/08/mitteil.pdf>. (siehe auch: Doktoratsstipendium NEU aus der Nachwuchsförderung der Universität Innsbruck – 1. Tranche 2015)

# Maßnahmen im europäischen Ausland

## Das deutsche Bundesprogramm „Mehr Männer in Kitas“

Angela Icken

Von 2010 – 2014 hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das explizit gleichstellungspolitisch ausgerichtete Programm ‚Mehr Männer in Kitas‘ mit insgesamt gut 15 Mio. € gefördert. Allein das ESF-Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas“ wurde vom Europäischen Sozialfonds und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit insgesamt 12,8 Mio. € gefördert. Bundesweit waren durch die 16 Projektträger an 18 Projektstandorten insgesamt konstant über 400 Kitas in das ESF-Modellprogramm eingebunden.

Es stand bei seiner Planung nicht im Kontext des Ausbaus der Kinderbetreuung, die in dieser Zeit in Deutschland durch die Einführung des Rechtsanspruchs für unter Dreijährige forciert wurde.

*Ziele des Programms waren im Wesentlichen:*

- Für Jungen und Mädchen in einer Zeit, in der sie eigene Geschlechterrollen herausbilden, moderne männliche und weibliche Geschlechterrollen erlebbar zu machen. D.h. wir wollten Erzieher gewinnen nicht nur zum Raufen und Fußballspielen mit den Jungen, sondern auch zum Spielen und Singen mit Jungen und Mädchen.
- Der Segregation auf dem Arbeitsmarkt entgegen zu wirken, die Frauen Berufe im sozialen, erzieherischen und pflegerischen Bereich zuschreibt und Männern Berufe im Handwerk, im produzierenden Gewerbe und in gewerblich-technischen Berufen.
- Eine Entwicklung zu initiieren hin zu einer Berufs- und Studienwahl, die sich an den individuellen Potenzialen von Männern (und Frauen) orientiert und nicht an überkommenen Geschlechterrollen.

Eine besondere Situation für die Realisierung dieses Programms ergab sich durch den Ausbau der Kindertagesbetreuung in Deutschland.

## Exkurs

Am 1. März 2014 wurden in Deutschland 660.750 Kinder unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen oder der öffentlich geförderten Kindertagespflege betreut – das waren fast 300.000 Kinder mehr als im Jahr 2008.

Die Betreuungsquote der unter Dreijährigen stieg damit zwischen 2008 und 2014 von 17,6 Prozent auf 32,3 Prozent. Einen Betreuungsplatz wünschen sich jedoch 41,5 Prozent der Eltern mit Kindern unter drei Jahren. Es besteht also auch heute noch weiterer Handlungsbedarf.

Für das Programm ‚Mehr Männer in Kitas‘ ergab sich so eine besondere Situation: Männer konnten für einen sog. Frauenberuf gewonnen werden, ohne mit diesen um Arbeitsplätze zu konkurrieren!

Schwierig war eher, der Öffentlichkeit zu verdeutlichen, dass es sich bei ‚Männern in Kitas‘ nicht um ‚Notnägeln‘ handelt, sondern dass hinter diesem Programm ein gleichstellungspolitisches Konzept stand und steht.

Als problematisch erwies sich ebenfalls, dass die Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher/zur staatlich anerkannten Erzieherin auf Länderebene geregelt ist. D.h. es gibt z.T. – losgelöst von den erforderlichen Bildungsabschlüssen – unterschiedliche Regelungen für die Ausbildung.

Im Folgenden werden die im Projektverlauf am häufigsten in der Öffentlichkeit formulierten Aussagen und Fragen aufgegriffen und der Projektverlauf und -erfolg dargestellt.

### *1. Endlich haben die Jungen einmal jemanden zum Toben und zum Fußball spielen*

Diese Aussage war sicher die, mit der alle am Programm Beteiligten zu Programmbeginn am häufigsten konfrontiert wurden – in den Medien und in Diskussionen und Gesprächen.

Zu Programmbeginn lag der Anteil männlicher Mitarbeiter im pädagogischen Bereich der Kindertagesstätten bei etwa 3% und männliche Fachkräfte konzentrieren sich vor allem in den städtischen Kitas. Das hat aus Sicht der Gleichstellungspolitik sicher zu tun mit moderneren Geschlechterrollen in Ballungszentren. Aber sie zeigt auch, wie schnell man fast unbewusst immer wieder auf (Rollen)Stereotype trifft. Wichtig war vielmehr, dass Jungen und Mädchen in Kitas auch sorgende Männlichkeit erleben können.

Im Rahmen des ESF-Modellprogramm „MEHR Männer in Kitas“ wurden über drei Jahre innovative Ideen zur Gewinnung männlicher Fachkräfte für Kindertagesstätten – auch in stark ländlich geprägten Regionen entwickelt und erprobt, die das Berufsfeld „Kindertageseinrichtung“ für Männer weiter öffnen und ihnen Zugang und Verbleib dort erleichtern sollen. Es galt, praxistaugliche Konzepte und Strategien zu identifizieren, die

- das Interesse von Jungen und Männern am Beruf des Erziehers wecken,
- das Image des Erzieherberufs verbessern,
- Männer bei der Entscheidung unterstützen, den Erzieherberuf zu wählen,
- die Rahmenbedingungen für Männer und Frauen im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen verbessern,
- männliche Erzieher zum Verbleib in Kindertageseinrichtungen motivieren und
- eine qualitätsvolle geschlechtersensible frühkindliche Bildung fördern.

Es wurde mit dem ESF-Programm quasi das Wissen der Basis abgeschöpft.

## *2. Kann man männlichen Erziehern problemlos seine Kinder anvertrauen?*

Vor Beginn des Programms ‚Mehr Männer in Kitas‘ stand die Befragung ‚Männliche Fachkräfte in Kitas‘ (2010). Sie enthielt die Frage: „Wird es als Risiko gesehen, wenn sich männliche Erzieher um Kinder unter 3 Jahren kümmern?“ Hierdurch sollte mit aller Vorsicht dem Generalverdacht des sexuellen Missbrauchs auf die Spur gekommen werden.

Nur 3 % der Trägerverantwortlichen, 2 % der Kitaleitungen und 4 % der Eltern hegten hier 2009/2010 Befürchtungen hinsichtlich möglicher Übergriffe durch eine männlich, pädagogische Fachkraft (auch Praktikanten und jungen Männern im freiwilligen sozialen Jahr). Es wurde vielmehr der Eindruck vermittelt, dass männlichen Erziehern die Kita-Türen weit offen stehen.

Dennoch kam im Projektverlauf immer wieder das Thema der Verhinderung des sexuellen Missbrauchs in Kitas auf.

Es zeigte sich so, dass eine Auseinandersetzung mit gesellschaftlich verbreiteten stereotypen Geschlechterrollenbildern erforderlich ist, da diese häufig Männlichkeit und Fürsorge gegeneinander stellen und ebenso stereotyp im Mann den Täter sehen.

Einige Projektträger des ESF-Programms haben daher standortübergreifend eine Handreichung mit Schutzkonzepten für Kinder und für Erzieher erarbeitet; man findet sie auf [www.koordination-maennerinkitas.de](http://www.koordination-maennerinkitas.de) oder sie kann dort angefordert werden.

### *3. Wenn mehr Männer in Kitas kommen, leidet die Qualität der pädagogischen Arbeit*

So verbreitet diese Ansicht auch war und so plausibel die Erwartung sein mag, dass Männer und Frauen sich im Umgang mit Kindern – auch im professionellen Kontext – unterscheiden, so wenig ist dies bislang systematisch untersucht und durch belastbare wissenschaftliche Erkenntnisse unterlegt. Sondern diese Vermutung ging auch wieder auf Rollenstereotype zurück.

Bislang gibt es national wie international kaum Untersuchungen darüber, ob und wie sich männliche und weibliche Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen in ihrem konkreten pädagogischen Verhalten unterscheiden.

Daher hat das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Programms „Mehr Männer in Kitas“ eine entsprechende wissenschaftliche Untersuchung an Prof. Holger Brandes, Evangelische Hochschule Dresden, vergeben.

Es sollte untersucht werden, ob sich weibliche und männliche Fachkräfte in Kitas in der konkreten pädagogischen Praxis gegenüber Kindern unterschiedlich verhalten, und – wenn es solche Unterschiede gibt – diese beschreiben.

Die Studie ist weltweit die erste, die sich mit pädagogischem Personal und seinem Handeln im Kita-Alltag im Geschlechtervergleich auseinandersetzt. Sie schließt damit eine Forschungslücke. Bereits während der Laufzeit der Untersuchung zeigten Wissenschaft und Praxis im In- und Ausland großes Interesse an den Ergebnissen.

(Der Begriff „Tandem-Studie“ geht darauf zurück, dass jeweils zwei pädagogische Fachkräfte untersucht wurden, die in der gleichen Kindertageseinrichtung arbeiten. So konnte der Einfluss unterschiedlicher pädagogischer Konzepte, nach denen Einrichtungen arbeiten, ausgeschlossen werden.)

Die grundlegende Erkenntnis ist, dass es wenig Sinn macht, nach Wirkungen des Geschlechts der Fachkräfte zu fragen, ohne zugleich das Geschlecht der Kinder in den Blick zu nehmen. Hierauf verweisen sowohl alle erhobenen quantitativen Daten als auch die qualitativen Analysen von Schlüsselszenen.

Denn Unterschiede in Handlungsweisen liegen nicht im Geschlecht der Fachkräfte, sondern in dem der Kinder!

Das dürfte damit zusammen hängen, dass sich die Fachkräfte beiderlei Geschlechts aus einer professionellen Haltung heraus an den Kindern und deren Interessen orientieren und diese stereotyp antizipieren..

Bezieht man die gegenwärtige Diskussion über Männer in Kitas ein, so ist wichtig,

dass sich hinsichtlich professioneller pädagogischer Qualitätsstandards keine Unterschiede zwischen männlichem und weiblichem Fachpersonal zeigen.

#### *4. Ihr könnt Männer doch nicht in schlecht bezahlte Frauenberufe stecken*

Zu Beginn des Programms ‚Mehr Männer in Kitas‘ wurde diese Aussage oft vorgebracht. Wenn dann die Gegenfrage geäußert wurde: „Aber für die Erzieherinnen ist es okay, dass sie schlecht bezahlt werden?“ setzte Nachdenklichkeit ein.

Aktuell gibt es in Deutschland heftige Diskussionen bis hin zu Streiks über die Vergütungen für Erzieher und Erzieherinnen. Entgegen der öffentlichen Darstellung in den Medien wird hier nicht um eine einfache Lohnerhöhung um 10 % gestreikt, sondern um eine andere tarifliche Eingruppierung.

In Deutschland hat sich das Tätigkeitsprofil der Frauen und Männer, die in der Frühpädagogik arbeiten, in den vergangenen Jahren gewaltig verändert. Der Bildungsauftrag z.B., dem sie nachkommen sollen, oder auch die Sprachförderung werden im aktuellen Tarifgefüge nicht hinreichend berücksichtigt.

Angesichts des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels wird – nicht nur in Deutschland – immer deutlicher, dass die Arbeit mit und am Menschen mehr Anerkennung und Wertschätzung – aber auch eine bessere Bezahlung verdient. Jenseits der politischen Sonntagsreden setzt hierzu eine politische und gesellschaftliche Diskussion ein.

#### *5. Wie viel mehr männliche Erzieher gibt es aktuell?*

Eingangs wurde festgestellt, dass es sich bei dem Programm „Mehr Männer in Kitas“ um ein gleichstellungspolitisches Programm handelte. Gleich wohl ist eine häufig gestellte Frage heute, wie viele Männer wir dazu gewonnen haben.

Fakt ist: Durch die kurze Projektlaufzeit und die lange Ausbildung zum Erzieher, haben wir noch nicht einen Ausbildungsjahrgang, der durch das Programm „Mehr Männer in Kitas“ motiviert eine Ausbildung zum Erzieher abgeschlossen hat.

Es kann festgestellt werden: Absolut betrachtet hat sich die Anzahl von Männern als Erzieher von 2009 – 2014 um 105 % erhöht. Das sind staatlich anerkannte Erzieher, die entweder nach ihrer Ausbildung in die Kitas gegangen sind oder in anderen Bereichen gearbeitet haben und in die Kitas gewechselt sind.



### Pädagogische Fachkräfte in Kitas nach Geschlecht

	Fachkräfte gesamt	Fachkräfte weiblich	Fachkräfte männlich	Männeranteil in Prozent
2007	324.466	317.333	7.133	2,2
2009	356.969	348.360	8.609	2,4
2014	466.690	449.046	17.644	3,8

[http://mika.koordination-maennerinkitas.de/fileadmin/company/pdf/Koordinationsstelle/Maenneranteil\\_BL-07-14.pdf](http://mika.koordination-maennerinkitas.de/fileadmin/company/pdf/Koordinationsstelle/Maenneranteil_BL-07-14.pdf)

Wenn also pauschal davon gesprochen wird, dass heute 3,8 % Männer in Kitas beschäftigt sind, bleibt unberücksichtigt, dass vor dem Hintergrund des Ausbaus der Kinderbetreuung eine immense Fachkräftegewinnung erfolgt ist.

Oft wird interessiert nach Norwegen gesehen, wo von einem Männeranteil von ca. 8 % in Kitas gesprochen wird. Bei genauerem Hinsehen wird deutlich, dass von diesen 8 % aber nur ein Drittel eine Ausbildung in der Frühpädagogik hat, zwei Drittel dagegen keine adäquate Ausbildung. Beim Ausbau der Kinderbetreuung in Deutschland wurde zwischen allen Akteurinnen und Akteuren vereinbart, dass die Qualität der Kinderbetreuung hierunter nicht leiden darf. Daher handelt es sich bei den 3,8 % männlichen Fachkräften in Kitas um qualifiziertes Personal!

Wie entwickeln sich die Zahlen in den Fachschulen für Sozialpädagogik? Seit einigen Jahren steigt der Anteil männlicher Fachschüler in den „Fachschulen für Sozialpädagogik“, die für den Erzieherberuf ausbilden. Im Schuljahr 2013/2014 lag der Anteil männlicher Fachschüler bundesweit bei 16,3 % gegenüber 13,8 % im Schuljahr 2009/2010.

In absoluten Zahlen ausgedrückt: In den Jahren 2009/2010 bis 2013/2014 stieg die Anzahl männlicher Fachschüler von 7.740 auf 14.105. Dies entspricht einer prozentualen Steigerung von 82,2 %. In insgesamt fünf Bundesländern beträgt der Anteil männlicher Fachschüler sogar über zwanzig Prozent.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Berlin (24,2%), Hamburg (23,1%), Bremen (22,5%), Schleswig-Holstein (21,2%) und Brandenburg (20,8%). Den geringsten Anteil männlicher Fachschüler weisen die Bundesländer Bayern (10,9%), Baden-Württemberg (11,9%) und Rheinland-Pfalz (12,6%) auf. Quellen: Statistische Landesämter

Im Vergleich der Geschlechter fällt auf, dass sich die Männer in Kindertageseinrichtungen von ihren Kolleginnen in ihrem Qualifikationsniveau etwas unterscheiden. So hatten sie im März 2014 mit 9,5 % fast doppelt so häufig einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss wie die Frauen (5,1 %). Gleichzeitig war bei den Männern der Anteil derjenigen, die noch ohne Abschluss in der Kinderbetreuung arbeiteten (z.B. Praktikanten im Anerkennungsjahr), mit 17,6 % deutlich höher als bei den Frauen (4,0 %).

Dabei lässt sich ein Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau, Arbeitsbereich und Männeranteil ableiten: Männer arbeiten häufiger im Leitungs- und Verwaltungsbereich (8,4 % gegenüber 6,2 %) und eher gruppenübergreifend (19,0 % gegenüber 11,6 %). Die Gruppenleitung ist mit 39,8 % gegenüber 30,2 % im Vergleich der Geschlechter eher ein von Frauen geprägter Arbeitsbereich.

## *6. Überraschende Entwicklung*

Ein Modul unseres ESF-Programms hatte sog. „Quereinsteiger“ im Blick. Während der Projektlaufzeit und im Folgejahr meldeten sich bei uns 4.000 Männer, die zumeist nicht arbeitslos waren, sondern primär in sog. Büroberufen arbeiteten. Sie waren zwischen 30 und 45 Jahren alt und wollten in einen Beruf ‚mit Menschen‘ wechseln. Sie hatten großenteils Erfahrungen mit eigenen Kindern oder Kindern in der Familie gemacht. Dies hat dazu geführt, dass das Thema Berufswahlverhalten heute zunehmend intensiv diskutiert wird. Dabei wurde deutlich, dass es in Deutschland quasi unmöglich ist, wenn man Unterhaltsverpflichtungen hat oder seinen eigenen Lebensunterhalt sichern muss, als Erwachsener in einen Beruf mit schulischer Ausbildung zu wechseln.

Das Thema der Berufswahl und -orientierung in schulischen Ausbildungsberufen hat sich nicht nur im ersten Gleichstellungsbericht, sondern auch im Koalitionsvertrag zur 18. – aktuellen – Legislaturperiode wiedergefunden.

Das ESF-Programm ‚Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas‘ (ESF-Förderperiode 2014 – 2020) greift das in ‚Männer in Kitas‘ aufgeworfene Thema der Vergütung und der erwachsenengerechten Ausbildung auf. Das Programm ist der Linie ‚Lebenslanges Lernen‘ zugeordnet. Mit – nach der ersten Ausschreibungswelle – 9 sehr unterschiedlichen Trägern wird eine vergütete praxisintegrierte und erwachsenengerechte Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher/zur staatlich anerkannten Erzieherin erprobt, die auch für ältere BerufswechslerInnen infrage kommt. Es wird als besondere Wertschätzung des Erzieher-Berufes empfunden, dass ihn nicht nur junge, sondern auch ältere

Frauen und Männer ergreifen wollen. Um dies zu erreichen, lassen sie sich noch einmal auf eine neue Ausbildung ein. Dieses Programm startete Anfang Juni diesen Jahres. Hier haben wir eine herausfordernde Männerquote gesetzt.

## Fazit

Das Thema ‚Mehr Männer in Kitas‘ geht weiter – in der Ausbildung, in der Praxis, in der Forschung. Mit ihm wurde ein Stein ins Wasser geworfen, dessen Auswirkungen sich für Männer und Frauen noch immer zeigen.

Die Koordinationsstelle Männer in Kitas, die alle Aktivitäten unseres Hauses inhaltlich begleitet hat, besteht weiter – auch wenn die dort Beschäftigten mit in das neue ESF-Programm einbezogen werden.

Rückblickend kann festgestellt werden, dass das Zusammentreffen des Ausbaus der Kindertagesbetreuung und der Umsetzung des Programms Mehr Männer in Kitas beiden Maßnahmen zum Vorteil gereicht hat, weil

- Tradiertes aus einer anderen Perspektive betrachtet wurde,
- bildungs- und gleichstellungspolitische Belange zusammengeführt werden konnten, werden konnte
- und nicht zuletzt das Thema Gender in viele Facetten des Kita-Alltags eingebracht werden konnte.

## Literatur

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg)

*Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten*, Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher, Berlin 2010

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg)

*Spielt das Geschlecht eine Rolle? Erziehungsverhalten männlicher und weiblicher Fachkräfte in Kindertagesstätten*, Kurzfassung der Ergebnisse der ‚Tandem-Studie‘. Berlin 2014

Koordinationsstelle Männer in Kitas

*MEHR Männer in Kitas*, Handreichungen für die Praxis, Berlin 2013

*Empfehlungen zur Fachkräftegewinnung in der Kindertagesbetreuung*, Eine Handreichung der Experten-Gruppe im Rahmen des 10-Punkte-Programms ‚Bedarfsgerechte Kinderbetreuung 2013‘ der Bundesregierung

# Der norwegische Aktionsplan für Geschlechtergerechtigkeit in Kindergärten

Kari Emilsen<sup>7</sup>

Mein Anliegen heute ist es, Ihnen aus Norwegen einige Beispiele der Bemühungen mehr Männer in die Elementarpädagogik zu bekommen, zu präsentieren. Ich werde etwas zum aktuellen Stand berichten und auch über die Herausforderungen, die wir aktuell haben.

## Einleitung

Norwegen ist zwar weit von Österreich entfernt, aber im Grund haben wir dieselben Schwierigkeiten im Bereich „Gleichstellung der Geschlechter“. Die nordischen Länder haben im Vergleich zu anderen europäischen Ländern relativ geschlechtssegregierte Arbeitsmärkte. Und das trotz hohem Niveau an Gleichstellungspolitik. So zeigt die Berufswahl junger Menschen ein Fortbestehen geschlechterstereotyper Muster.

Andererseits besteht inzwischen ein Konsens darüber, dass sowohl Frauen und Männer eine wichtige Rolle im Leben von kleinen Kindern spielen sollten, sowohl in der Familie als auch in Kinderbetreuungseinrichtungen.

Bevor ich auf die Thematik „Männer im Kindergarten“ eingehe, möchte ich kurz unser System der Elementarpädagogik schildern: Wir haben Kinderbetreuungseinrichtungen für 1- bis 6-Jährige. Diese werden gesehen als Orte des Spiels und des Lernens und nicht mehr nur als Orte der Pflege oder als Ersatz für das mütterliche Heim. Jedes Kind hat das Recht auf einen Kindergartenplatz, 92% aller Kinder besuchen eine Kinderbetreuungseinrichtung. Das Personal ist zusammengesetzt aus Fachkräften mit einem 3-jährigen Bachelorabschluss auf tertiärem Niveau und Hilfskräften. Die Mehrzahl des Personals sind allerdings Hilfskräfte (2/3), das wird als Problem gesehen und es wird daran gearbeitet, dies zu ändern.

---

<sup>7</sup> Übersetzung und Überarbeitung: Bernhard Koch

## Zum Thema „Männer im Kindergarten“

Norwegen war in den letzten Jahren sehr erfolgreich in der Rekrutierung von Männern für das Arbeitsfeld Kindergarten. Doch bis in die 70er Jahre hinein war auch in Norwegen die Ansicht vorherrschend, dass Männer bei der Betreuung der kleinsten Kinder keine Rolle spielen sollten. Erst in den 70er Jahren bekamen Männer den Zugang zur Ausbildung. In der Region Asker, in der Nähe von Oslo, begann man im Jahre 1996 mit der intensiven Anwerbung von Männern und mit Diskussionen zur Frage, was einen guten Kindergarten ausmacht, welche Wertvorstellungen dominieren und inwieweit Männer „männliches Verhalten“ im Kindergarten ablegen oder beibehalten sollten. Inzwischen hat Asker mit etwa 14 % einen der höchsten Männeranteile in Kinderbetreuungseinrichtungen überhaupt.

Seit den 90er Jahren arbeitet die norwegische Regierung systematisch daran, mehr Männer für den Kindergarten zu gewinnen. Gegenwärtig liegt der Anteil der Männer bei 8,6%, im Jahr 2000 lag er noch bei 4,9%. Was durch die Prozentangabe verdeckt wird, ist, dass die absolute Zahl der Männer, die im Kindergarten arbeiten, sehr stark gestiegen ist. In den Jahren 2000 bis 2014 stieg die Anzahl der Männer von 2.210 auf 6.716. Ich habe gehört, dass in Österreich nur ein paar hundert Männer im Kindergarten arbeiten und das bei einer deutlich höheren Einwohnerzahl (5 Mio. vs. 8 Mio.). Doch da in Norwegen insgesamt der Personalstand stark anstieg, hat sich der Prozentanteil von Männern nicht so weit nach oben entwickeln können. Insgesamt bleibt aber festzuhalten: Die Kinder in den Kindergärten sind von mehr Männern umgeben als je zuvor. Unglücklicherweise sind die meisten Männer allerdings keine Fachkräfte, sondern nur Hilfskräfte und das zu einem höheren Anteil als bei den Frauen. Bei den Frauen ist der Anteil der Leitungskräfte höher, dies trifft auf viele andere Länder auch zu.

In den Ausbildungseinrichtungen liegt der Männeranteil bei 14%. Doch wir haben eine hohe drop out Rate. Sie liegt bei Männern höher als bei Frauen, in meiner Institution bei 30%. Das stellt eine große Herausforderung dar: Man muss Männer nicht nur für die Ausbildung rekrutieren, man muss auch dafür sorgen, dass sie bis zum Abschluss des Studiums kommen.

Aber insgesamt gesehen ist der Anteil der Männer in Kinderbetreuungseinrichtungen gestiegen. Der Anteil der Kinderbetreuungseinrichtungen, in denen zumindest ein Mann tätig ist, ist vom Jahr 2009 bis zum Jahr 2013 von 40% auf 50% gestiegen.

Der Anteil der Männer variiert dabei sehr stark von Region zu Region. In größeren

Städten gibt es einige Kinderbetreuungseinrichtungen mit 50% Männeranteil, in anderen Regionen gibt es sehr viele Kindergärten ohne einen einzigen Mann.

## Handlungspläne und Maßnahmen

Insgesamt wurden vier Handlungspläne von der Regierung herausgegeben, die sich in mehr oder weniger starkem Ausmaß auf die Anwerbung von Männern konzentrieren (vgl. Emilsen 2012). Während der erste Plan für die Jahre 2001 – 2003 noch sehr auf das Thema „Männer im Kindergarten“ fokussiert war, war der letzte Aktionsplan des Jahres 2014 mehr intersektional angelegt, der Fokus wurde immer mehr erweitert. Der Plan hält allerdings am Ziel fest, den Anteil von Männern im Kindergarten auf 20% zu steigern, an Grundschulen wird ein Männeranteil von 40% anvisiert. Die Zuwendungen für konkrete Pläne zur Erhöhung des Männeranteils blieben gleich oder werden eher geringer.

Konkret wurden bisher unter anderem folgende Maßnahmen ergriffen:

Kindergärten, die durch ihre Aktivitäten das Ziel eines Männeranteils von 20% bereits erreicht hatten, konnten sich um den Status eines „Demonstrationskindergartens“ bewerben. Sie erhielten zusätzliche finanzielle Mittel und verpflichteten sich dazu, andere Kindergärten zu informieren und zu motivieren, auf eine ausgeglichene Geschlechterverteilung im Personal hinzuarbeiten. Auch wenn manche Kindergärten wenige Aktivitäten zeigten, wurden manche Kindergärten zu treibenden Kräften in der weiteren Entwicklung. Für viele Kindergärten wurde es in der Folge wichtig, dass Kindergärten von einer Vielfalt und einer Gleichwertigkeit der Geschlechter geprägt sind und dass man sich auch dafür einsetzt.

Als weitere Maßnahme wurden „Rekrutierungsteams“ in den Regionen eingerichtet. Hochschulen und Universitäten bekamen im Jahr 2008 den Auftrag „Rekrutierungsteams“ für die Anwerbung von Männern zu bilden. Dazu gehörte dreierlei: die Anwerbung von Männern; Sorge zu tragen, dass sie in der Ausbildung verbleiben und Sorge zu tragen, dass sie nach der Ausbildung auch in das Berufsfeld einsteigen bzw. dort verbleiben.

Insgesamt wurden zwölf Rekrutierungsteams gebildet, die jeweils mit rd. 5000 € finanziell unterstützt wurden. Sie wurden von meinem University College koordiniert, zum Erfahrungsaustausch wurden einige Vernetzungstreffen organisiert. Im Zuge dieser Maßnahme wurden viele Werbemaßnahmen erarbeitet wie Filme, Kinospots, Broschüren

und eine Webseite. Im Vordergrund der Arbeit stand der Besuch von Schulen, Berufsorientierungsmessen und Orten, an denen sich junge Männer treffen.

Es gibt gesetzliche Regelungen, die eine positive Diskriminierung eines Geschlechtes ermöglichen, wenn es stark unterrepräsentiert ist. Es scheint allerdings so zu sein, dass nur wenige Akteurinnen und Akteure davon wissen. Auf meinen Seminaren habe ich immer wieder Leitungskräfte dahingehend befragt, doch nur wenige wussten davon. Es scheint also wichtig zu sein, dass die Verantwortlichen auch von Richtlinien Bescheid wissen und entsprechend handeln können.

Wir haben eine Broschüre herausgebracht, um Verantwortliche in den Kindergärten und bei den Trägern gegenüber dem Thema „Männer im Kindergarten zu sensibilisieren. Es geht darin um die Frage, wie man Männer anwirbt und dafür sorgt, dass sie auch bleiben. Sie ist übrigens auch Deutsch verfügbar ist (Friis 2008).

Es wurden sehr viele Konferenzen und Meetings – national und international – durchgeführt, um ein größeres Bewusstsein zur Thematik Frauen und Männer im Kindergarten zu erreichen. In meiner Region führen wir jedes Jahr eine Konferenz zu Männern im Kindergarten durch, die von der Regierung finanziert wird. Hier wird Networking betrieben und es werden Dinge besprochen, die für die männlichen Mitarbeiter wichtig sind.

Es hat eine Kampagne gegeben mit dem Namen „men recrute men“, bei der männliche Mitarbeiter den Beruf in Schulen vorstellen.

Eine andere Aktion heißt „playmate“ or „play resource“ und wird ebenfalls vom Ministerium finanziert: Burschen erhalten die Gelegenheit für einige Stunden/Woche im Kindergarten zu arbeiten, um so das Berufsfeld kennenzulernen und um zu sehen, ob dies ein möglicher Beruf für sie ist. Diese Arbeit wird auch entlohnt.

Darüber hinaus gibt es eine gemeinsame Website. Wir haben erkannt, dass es wichtig ist, Erfahrungen zu teilen und von anderen zu lernen – über das ganze Land hinweg und nicht nur in der Region. Insgesamt sind die Zuwendungen des Ministeriums nicht allzu hoch, doch viele von uns sind sehr motiviert. Die Website wird von meinem University College betrieben. Wir teilen Neuigkeiten und machen best practice Beispiele bekannt.

Einer der Maßnahmen des Aktion-Planes von 2014 war die Erstellung einer neuen Studie (NIFU)<sup>8</sup>, bei der Beschäftigte des Arbeitsfeldes als auch Personen der Ausbildungseinrichtungen befragt wurden. Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl im Arbeitsfeld

---

8 Nordic Institute for Studies in Innovation, Research and Education (NIFU)

als auch in den Ausbildungseinrichtungen das Ziel eines höheren Männeranteils unterstützt wird. Das wird auch durch meine Forschungen gezeigt.

Aber das eine ist die Intention bzw. die Einstellung, dass etwas eine gute Sache ist und das andere ist die tatsächliche Aktivität, um den Männeranteil zu erhöhen. Viele haben diese Intention und viele meinen, dass Kinder von beiden – von Frauen und Männern – profitieren. Doch wenn es um aktuelle Personalentscheidungen geht, tritt dieser Gedanke wieder in den Hintergrund.

Eine Maßnahme, die uns begleiten wird, ist, den Status und das Image des Berufs zu heben. Oft wird auch gesagt, wir müssen das Gehalt anheben. Ich meine, es ist zwar niedrig, aber nicht so niedrig wie immer wieder behauptet wird. Ich halte wenig von diesen Argumenten für eine höhere Männerbeteiligung, ein Polizist verdient in Norwegen ungefähr ähnlich viel wie Fachkräfte in der Kinderbetreuung. Diese Behauptungen sind nicht förderlich für den Status, sie werten den Beruf ab.

## Zusammenfassung

Die Rekrutierungsmaßnahmen der letzten zwei Jahrzehnte sind erfolgreich gewesen. Gleichzeitig kann man die Rekrutierungsmaßnahmen nicht als alleinigen Grund ansehen, dass heute mehr Männer in norwegischen Kindergärten arbeiten. Der politische Wille und eine breite Unterstützung in der Gesellschaft bei der Gleichstellung von Männern und Frauen im Bereich Kindergarten waren ebenso wichtig. Maßnahmen wie die Väterquote haben dazu geführt, dass sowohl Frauen als auch Männer die Erfahrung machen, dass beide Geschlechter eine gute Betreuung der Kinder bieten können. Eine solche Erfahrung hat auch Auswirkungen auf die Einstellung zu „Männern im Kindergarten“. Von Bedeutung dürfte auch sein, dass viele Männer, für die ein Beruf im Bereich Erziehung in Frage kommt, eigene Erfahrungen als Kind in Kindergärten mit gemischten Teams gemacht haben. Dies kann die Haltung gegenüber dem Kindergarten als Arbeitsplatz auch für Männer beeinflussen.

Eine repräsentative Untersuchung hat gezeigt, dass die Hälfte der befragten Kindergärten Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils ergriffen haben. 42% dieser Kindergärten haben Stellenanzeigen geschaltet, in denen Männer aufgefordert wurden, sich zu bewerben. 21% haben demnach von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, einen Mann einzustellen, obwohl auch eine Frau über die entsprechende Qualifikation verfügte und



18% haben an Kursen und Seminaren zur Rekrutierung von Männern teilgenommen (vgl. Emilsen 2012, S. 378)

Es hat sich gezeigt, dass männliche Mitarbeiter aus Kindergärten am besten dazu geeignet sind, Männer zu rekrutieren. Die Wahrscheinlichkeit, dass neue Männer angestellt werden, steigt auch, wenn es eine männliche Leitung gibt.

Das Interesse von Männern am Outdoorbereich ist relativ hoch. Der Männeranteil in Outdoor- und Naturkindergärten liegt deutlich höher als in anderen Einrichtungen und betrug im Jahr 2004 bereits 19%. Ebenso ist der Anteil von Männern an Ausbildungsangeboten zur Spezialisierung „outdoor-Pädagogik“ höher als in anderen Spezialisierungen.

## Welche aktuellen Herausforderungen gibt es?

Durch den Ausbau der Betreuungsplätze ist ein Personalmangel entstanden, Arbeitskräfte – Frauen wie Männer – werden gesucht. Positiv gesehen begünstigt dies grundsätzlich natürlich die Motivation der Regierung auch Männer anzuwerben.

Was wir in Norwegen noch nicht haben, ist eine solide Studie, die zeigt, inwiefern ein höherer Männeranteil gut für die Kinder und gut für das Team ist. Da fehlt aus meiner Sicht noch die entsprechende wissenschaftliche Fundierung.

Die Rekrutierung von Männern geht nur langsam vor sich. Es scheint kein wirkliches Interesse für weitere Rekrutierungskampagnen zu geben, weder lokal noch national.

Wir sind sehr enttäuscht darüber, dass es keinen neuen Aktions-Plan gibt. Es scheint eine Haltung in den Vordergrund zu rücken, die sich mit den 10% Männeranteil zufrieden gibt und die Diskussion beenden will.

Der Weg zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis in norwegischen Kindergärten ist also noch immer weit. Es steht noch viel Überzeugungsarbeit an, nicht zuletzt unter den Frauen, die in Kindergärten arbeiten und die mitverantwortlich sind, mehr Männer für den Kindergarten zu gewinnen. Wir müssen bestimmte Dinge in Frage stellen: gegenderte („weibliche“) Interpretationen von sozialen und emotionalen Beziehungen innerhalb der Kinderbetreuungseinrichtungen und der Institutionen (Team-Kulturen), Materialien und pädagogische Aktivitäten und nicht zuletzt gegenderte Reaktionen der Fachkräfte auf das Verhalten von Mädchen und Buben. Änderungen in der Ausbildung sind unabdingbar, es ist wichtig, eine „männerfreundliche Kultur in den Ausbildungs-

einrichtungen zu schaffen. Die Präsenz von männlichen Kollegen und die aktive Einbindung von Vätern sind essentielle Voraussetzungen für ein gender-sensitives Konzept von Professionalität. Anstatt „gender“ zu neutralisieren, ist es notwendig, ein genderbewusstes Verständnis von Professionalität zu entwickeln (vgl. Peeters et al. 2015). Wir sind es unseren Kindern schuldig, dass sie auch im Kindergarten Vielfalt erleben können.

## Literatur

Emilsen Kari & Koch Bernhard (2010)

*Men and Women in Outdoor Play – Changing the concepts of caring.* Findings from Norwegian and Austrian Research Projects. In EECERA Journal Vol. 18/4 2010, S. 543-553 (European Early Childhood Education Research Association)

Emilsen Kari (2012)

*Mebr Männer in norwegischen Kindergärten. Politische und strategische Rekrutierungsmaßnahmen – ein voller Erfolg?* In: Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Hrsg.). Männer in Kitas. Verlag Barbara Budrich, Opladen-Berlin-Toronto 2012, S. 367 – 386.

Früis Pia (2008)

*Männer im Kindergarten. Wie man sie anwirbt – und dafür sorgt, dass sie auch bleiben.* Themenheft des norwegischen Kultusministeriums. Deutsche Fassung: Universität Innsbruck <http://www.uibk.ac.at/psyko/forschung/elementar/literatur/index.html.de> (15.6.2015)

Peeters, J., Rohrmann T. & Emilsen K. (2015)

*Gender balance in ECEC: why is there so little progress?* European Early Childhood Education Research Journal, DOI: 10.1080/1350293X.2015.1043805. <http://dx.doi.org/10.1080/1350293X.2015.1043805>



# Resümee

Bernhard Koch

Die Veranstaltung „Sag mir wo die Männer sind ...“ führte den Untertitel „Der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer – eine Herausforderung für die Geschlechterpolitik“.

Nimmt man den beruflichen Hintergrund der TeilnehmerInnen als Maßstab, so könnte man für diese Veranstaltung wohl behaupten, dass die Geschlechterpolitik diese Herausforderung kaum annahm: Fast ausnahmslos waren Personen aus dem Bereich der Elementarpädagogik im Publikum vertreten, die Zielgruppe „Personen der Geschlechterpolitik“ konnte kaum erreicht werden.

Die Referate und Diskussionsbeiträge zeigten – trotz einzelner Dissensen – einen breiten Konsens bei folgenden Punkten:

1. Mehr Männer im Kindergarten als Ziel
2. Erweiterung des Berufswahlspektrums für Mädchen und Burschen, Aufbrechen geschlechterstereotyper Rollenbilder
3. Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Elementarpädagogik

Eine Analyse der Podiumsdiskussion zeigte, dass manche PodiumsteilnehmerInnen konkrete Maßnahmen im Auge haben und konkrete Überlegungen anstellen, wie ein höherer Männeranteil in Kinderbetreuungseinrichtungen realisiert werden könnte. Sie zeigte aber auch, dass andere EntscheidungsträgerInnen nur sehr vage Vorstellungen äußern. Der Gedanke an eine „Männerförderung in erzieherischen Berufen“ scheint noch kein „common sense“ im Bereich der Gleichstellungspolitik zu sein. Mitunter scheint es auch so zu sein, dass noch wenig Legitimationsdruck vorhanden ist, Nicht-Aktivitäten für eine Geschlechtergleichstellung im Elementarbereich argumentativ zu rechtfertigten. So wird auf die Frage des Moderators, weshalb trotz eigener, schriftlich festgehaltener Absichtserklärungen für mehr Männer im Kindergarten noch so wenig geschehen sei, kurz und knapp darauf verwiesen, dass „Papier geduldig“ sei. Vielleicht trifft für Österreich das zu, was Prof. Emilsen für Norwegen – allerdings auf höherem Niveau des Männeranteils – resümiert: Es scheint kein wirkliches Interesse für (weitere) Rekrutierungskampagnen zu geben, weder lokal noch national.

Insgesamt ist allerdings zu vermuten, dass bereits durch die Veranstaltungsankündigung sowie die mediale Verbreitung der Veranstaltung die Idee eines Kindergartens als „Arbeitsplatz für Frauen und Männer“ mehr Konturen gewonnen und zu einer Sensibilisierung gegenüber der Thematik beigetragen hat. Immer mehr einzelne Träger und Ausbildungseinrichtungen oder einzelne politisch Verantwortliche setzen gezielt Schritte in Richtung gemischtgeschlechtliches Personal. Inwieweit die (geringe) Verankerung einer entsprechenden „Männerförderung“ bzw. Geschlechterpolitik Auswirkungen auf den Männeranteil in der Erziehung und insbesondere im Kindergarten haben wird, wird die Zukunft zeigen.

## Anhang: Liste der Anmeldungen

Schüler und Schülerinnen der Bundesbildungsanstalten für Kindergartenpädagogik (BA-KIP Falkstraße, BAKIP Haspingerstraße) deren Lehrkräfte (ca. 70 Personen) sowie kurzfristig angemeldete Personen werden nicht namentlich gelistet.

### A

ALTENBERGER Mag.a Marisa, Gleichbehandlungsanwaltschaft  
ASLAN NR. Abg. Berivan, Die Grünen

### B

BADER MONZ Ursula, Abteilung Bildung, Land Tirol  
BÄCK Mag.a Gabriele, Charlotte Bühler Institut  
BERCHTOLD Mag.a Brigitte, MSc; BBAKIP Innsbruck  
BERTSCH Mag. Gotthard, Männerberatung Mannsbilder  
BURKHARDT MMag.a Laura, Universität Innsbruck  
BRENNSTEINER Karin, vida-Frauen Vorsitzende Tirol

### D

DIKETMÜLLER Ass.Prof.in Dr.in Mag.a Rosa, Universität Wien  
DREXEL Andrea Kindergarteninspektorin, Amt der Vorarlberger Landesregierung  
DUFTNER Gemeinderätin Marcela, Die Innsbrucker Grünen  
DUSAMOS Eelco, BSc, BAKIP Bischofshofen

### E

EBNER Johannes KMB Linz  
EITER Annemarie BEd MSc Pädag. Hochschule Tirol  
ENGEL Volker Kindergartenpädagoge

### F

FAISTENAUER Daniela Kindergarten Telfs Markt  
FLATSCHER Martin Salzburg  
FLOCK Angela Kindergarten Serlesstraße Rum

FRISCHAUF Stefan, Student Erziehungswissenschaft

FRITZ Harald Kindergartenpädagoge, Hohenems

FRITZ Klaus, Kindergartenpädagoge

## G

GABLER Manuela, Kindergartenleitung Ranggen

GNESETTI Sabrina, Kindergarten Serlesstraße, Rum

GRADINGER-DRAWITSCH Mag.a Sylvia, Pädag. Hochschule Burgenland

## H

HÄMMERLE Andrea, MEd; BAKIP Feldkirch

HASLWANTER Matthias

HAUNHOLTER Mag. Ernst, AK-Tirol, Bildungsabteilung

HEINRICH Ingrid, Oö. Landesregierung, Abteilung Kinderbetreuung

HILBER Mag.a Daniela, Universität Innsbruck

HILPOLT Dr. Christian, Erziehungsberatung des Landes Tirol

HIRSCHBICHLER Michael Kindergartenpädagoge Saalfelden

HÖRBIGER Maximilian, Kindergartenpädagoge Saalfelden

HOHENEGGER Mag.a Eva, Erziehungsberatung, Land Tirol

HOHENWARTER Paul, Kolleg Ried im Innkreis

HOLZKNECHT Andreas, MEd, MSc, Geschäftsführer „obhut“

HOLZKNECHT Julia, Studentin Erziehungswissenschaft

HUBER Univ. Ass. Dr. Johannes, Universität Innsbruck

HUCHLER Martin, MEd, BEd; Pädag. Hochschule Vorarlberg

## I

ISFELDT Johny, Kindergartenassistent, Kindergarten Zell am Ziller

## J

JÄGER Riccarda, Kindergartenpädagogin, Studentin Innsbruck

JENNEWEIN Mag.a Ursula, Dachverband Selbstorganisierte Kinderbetreuung Tirol

JUNGMANN Ida, Stadt Innsbruck, Kinder- und Jugendbetreuung

## K

KLAUSNER-WALTER Mag.a Beate, BBAKIP Innsbruck  
KLAWORA Dir.in Mag.a Susanne, Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik Linz  
KLEIN Brigitte, Kufstein  
KOBLER Gudrun, BAKIP Linz  
KOGLER-VELICH Mag.a Dagmar, Pädag. Hochschule Burgenland  
KOHLE-DUBUIS Bernadette, Montessori Kinderhaus Spatzennest Mieming  
KÖLL Michaela, Abteilung Bildung Land Tirol  
KRAFT Mag.a Stefanie, Universität Innsbruck  
KRAIL Mag.a Alexandra, Heilpädagogische Familien  
KRAMMER-STARK Gemeinderätin Dr.in Renate, Die Innsbrucker Grünen  
KRETSCHSCHMAR-MARX Elisabeth, Ref. für Bildung u. Sport München  
KRÖLL Katharina Kindergartenpädagogin, Kindergarten Zell am Ziller  
KRUMSCHNABEL Andrea, Kufstein

## L

LANZA Mag.a Astrid, Abteilung Bildung, Land Tirol  
LARCHER Gertrud, Aktion Tagesmütter KFVT  
LECHNER Präsidentin Barbara, Plattform Eltern-Kind-Zentren Tirol  
LOITZ Mag.a Wilma, Kath. Bildungswerk, Elternbildung Dornbirn

## M

MAASS Mag. Clemens Student, Kolleg für Kindergartenpädagogik  
MAIR Fabian, Kindergartenassistent Tirol  
MARTE Annika, Vorarlberger Familienbund  
MAYR-ZINSER Prof.in Mag.a Dr.in Beate, Landesschulrat Tirol/Vlbg  
MEINSCHAD Bianca, Kindergarten Lumma Telfs  
MEISSNITZER Dipl. Päd.in Bernadette, BAKIP Bischofshofen  
MENNEL-KOPF Mag.a Heike, Amt der Vorarlberger Landesregierung  
MORITZ Wenda Kindergartenassistent, Schpumpernudi Telfs  
MÜLLER Sabine, MA BAKIP Linz  
MÜLLNER Dr.in Maria-Theresia, Familientherapie-Zentrum, Männerberatung OÖ



## N

NAGLER Vizepräsidentin Manuela, Plattform Eltern-Kind-Zentren Tirol  
NETOLITZKY Mag. Gregor, Büro Landesrätin Dr.in Beate Palfrader  
NICCOLO Mag. Olgia, BAKIP Bischofshofen  
NIEDER Mag.a Judith, Oö. Landesregierung, Abteilung Kinderbetreuung

## P

PAPANTHIMOU M Mag.a Flora, Elternbildung Tirol  
PASSAUER Bernhard, Kindergartenpädagoge ULG Salzburg  
PETSCHA Stefan, Kindergartenpädagoge, Tirol  
PICHLER Markus, Männerberatung Mannsbilder  
PITTRACHER Dr.in Roswitha, BBAKIP Innsbruck  
PLONER Rene, Familienberatung, Wörgl  
PONGRATZ Alexandra, MBA, Bundesministerium für Familien und Jugend  
PRIMUS Dr.in Ulla, BBAKIP Innsbruck  
PILSZ Bernhard, Kindergartenpädagoge Tirol

## R

RAITHMAYR Barbara, Abteilung Bildung Land Tirol  
REINHEIMER Stefanie, MSc fokus elementar  
REZNICEK Dr.in Eva, MA 10 Wiener Kindergärten  
RIEF Nadine, Kindergartenpädagogin, Stadt Innsbruck  
ROSENTHALER Franz, BAKIP Linz

## S

SIEBERER Wolfgang, Heilpädagogische Gesellschaft Tirol  
SÖLDER Michael, Kindergartenpädagoge Tirol  
SCHAUER Mag.a Gabriele, Hortleitung  
SCHELLANDER Mag.a Eva BBAKIP Innsbruck  
SCHIMANEK NAbg. Carmen, Frauensprecherin FPÖ  
SCHMID Mag.a Lydia, Pädag. Hochschule Burgenland  
SCHNÖLL Anna, Kindergartenpädagogin Studentin Innsbruck

## ST

STAMPFER Michaela, slw Kindergarten

STRAUHAL Michaela, BBAKIP Innsbruck

## T

THOMA Margot, Kindergarteninspektorin, Amt der Vorarlberger Landesregierung

## U

UMGEHER Marion slw Soziale Dienste

UMHAUER Andrea Studentin, Universität Innsbruck

URMANN Dr.in Karin BH-Innsbruck, Fachberatung Kindergarten Krippe und Hort

URSCHIK-ESELBÖCK Mag.a Manuela, Pädag. Hochschule Burgenland

## V

VAN LAAK Werner Kath. Fachakademie für Sozialpädagogik München

## W

WAHLMÜLLER Mag. Thomas, BAKIP Linz, PH Linz

WALLNER Nicola Dipl. Sokipäd. BBAKIP Innsbruck

WEIBENBACHER Sophie

WEISSOFNER Mag.a Brigitte, BAKIP Bischofshofen

WEISSENSTEINER Reingard, Msc KAKITA

WIESER-LOIDOLD Dr.in Sabine, Tirol

WIESTNER Doris, Kindergartenpädagogin Stadt Innsbruck

WIRNSBERGER Sebastian, Kindergartenpädagoge Salzburg

## Y

YAGMUR Mag. Ahmet, Jugend- und Kulturzentrum Corner, Salzburg

## Z

ZEILINGER Georg, FH-Campus Wien

ZANKL Elias

