

Bernhard Koch, Josef Christian Aigner

Männerförderung im Kindergarten

Die Maschine tuckert, aber sie läuft noch nicht

Ergebnisse und Erfahrungen aus einem Forschungsprojekt über
„Strategien zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten“



innsbruck university press

EDITED VOLUME SERIES

innsbruck university press



Bernhard Koch, Josef Christian Aigner

**Männerförderung im Kindergarten:
Die Maschine tuckert, aber sie läuft noch nicht**

Ergebnisse und Erfahrungen aus einem Forschungsprojekt über
„Strategien zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten“

Bernhard Koch

Josef Christian Aigner

Institut für Psychosoziale Intervention und Kommunikationsforschung, Universität Innsbruck

Diese Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung des FWF Wissenschaftsfond, des Amtes der Tiroler Landesregierung, Abteilung Kultur und der Universität Innsbruck gedruckt.

Bericht aus dem FWF Forschungsprojekt

„Strategien zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten“

Institut für Psychosoziale Intervention und Kommunikationsforschung, Universität Innsbruck

© *innsbruck university press*, 2016

Universität Innsbruck

1. Auflage

Alle Rechte vorbehalten.

www.uibk.ac.at/iup

ISBN 978-3-903122-58-1

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	9
2. Einleitung	11
3. Theoretischer Hintergrund	13
3.1. Einleitung	13
3.2 Berufswahl und berufsfeldbezogene Zugangsbarrieren	14
3.3 Strategien zur Erhöhung des Anteils	
von Männern in der Kinderbetreuung	22
3.3.1 Ergebnisse des Forschungsprojektes „elementar“	22
3.3.2 Beispiele von Maßnahmen	23
3.3.3 Frauen- und Gleichstellungspolitik als Referenzsystem	26
4. Forschungsdesign	31
4.1 Ausgangslage	31
4.2 Forschungsziel	37
4.3 Methodik	37
4.3.1 Methoden im Überblick	37
4.3.2 Fokusgruppen und Diskussionsrunden	41
4.3.3. Fragebogen	44
4.3.4 Interviews	64
4.3.5 Erhebung Partnerkindergärten und Stellenvermittlung	68
4.3.6 Forschungstagebuch	72
4.3.7 Reflexion des Forschungsprozesses	72
4.3.8 Restriktionen und Einschränkungen	74
5. Empirischer Teil – Ergebnisse	77
5.1 Überblick Aktivitäten	77
5.2 ExpertInneninterviews – international	80
5.2.1 Hindernisse für die Implementierung von Maßnahmen	81

5.2.2 Strategien zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten – So geht's!	83
5.3 Steuerungsgruppe	87
5.3.1 Darstellung und Analyse der Entwicklung	87
5.3.2 Fragebögen	101
5.3.3 Hinweise aus den Diskussionen	109
5.4 Online Fragebogenerhebung – national	111
5.4.1 Gesamtauswertung	111
5.4.2 Detailauswertungen	117
5.4.3 Zusammenfassung und Diskussion	128
5.5 Quereinsteiger	133
5.5.1 Bewerber aufgrund von Inseraten	133
5.5.2 Fallstudie	143
5.6 Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik	149
5.6.1 Fragebogenerhebung bei Lehrkräften	149
5.6.2 Interviews mit Direktorinnen und Abteilungsvorständen	154
5.7 KindergartenpädagogInnen	161
5.7.1 Fokusgruppen: Der Kindergarten der Zukunft	161
5.7.2 Fokusgruppen: Zusammenarbeit in gemischtgeschlechtlichen Teams	167
5.8 Arbeitsmarktservice	172
5.9 Weibliche Kindergartenleitungen	177
5.9.1 Fragebogen	177
5.9.2 Kommunikation im Rahmen von Boy's Day-Aktivitäten	185
5.9.3 Analyse der Reaktionen auf „Partnerkindergarten“ und Inserate	188
5.10 Männliche Jugendliche in der Berufsorientierungsphase	191
5.10.1 Die Ergebnisse des pre-post-Vergleichs im Einzelnen	192
5.10.2 Zusammenfassung	202
5.11 Männliche BAKIP-Schüler	204
5.11.1 Vernetzungstreffen Schüler – Absolventen	204
5.11.2. Fragebogen BAKIP-Schüler	206
5.12 Politische Ebene	213

6. Zusammenfassung und Diskussion	227
6.1 Erhöhung der Anzahl der Männer – Stagnation des Männeranteils	227
6.2 Kaum geschlechterpolitische Aktivitäten	231
6.3 Kindergärten zwischen „Skepsis“ und „echtem Willkommen“	234
6.4 Veränderung von Aus- und Fortbildung	236
6.5 Weibliche Hegemonie und Opferdiskurs	237
6.6 Unterstützungsmöglichkeiten für Männer	238
6.7 Diskussion	240
7. Schlussfolgerungen	245
7.1 Eine „Gleichheitsideologie“ behindert Aktivitäten zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten	245
7.2 Einseitige Geschlechterpolitik und Sicherung von Frauenarbeitsplätzen am falschen Ort	246
7.3 Weiterentwicklungen in der Elementarpädagogik und der Geschlechterpolitik	247
7.4 Handlungsfelder und Maßnahmenvorschläge	248
8. Literatur	253

1. Vorwort

Diese Publikation entstand im Rahmen des Forschungsprojekts „Strategien zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten“, das von August 2012 bis Jänner 2016 am Institut für psychosoziale Intervention und Kommunikationsforschung der Universität Innsbruck durchgeführt und vom FWF Wissenschaftsfonds gefördert wurde.

Das Forschungsprojekt war ein Folgeprojekt der ebenfalls vom FWF geförderten Studie „elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern“ (Aigner & Rohrmann (Hrsg.) 2012 bzw. Koch 2012). Ausgehend von den Ergebnissen über Faktoren, die zu einer Erhöhung des Anteils von Männern im Kindergarten beitragen könnten, wurde ein Folgeantrag an den FWF ausgearbeitet, der schließlich in der Sitzung des Kuratoriums des FWF vom 7. Mai 2012 genehmigt wurde.

Das Projekt war als „Aktionsforschungsprojekt“ angelegt. Es sollten Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils initiiert, entwickelt, umgesetzt und beforscht werden. Die Forschungen wurden unter der Leitung von Univ. Prof. Dr. Josef Christian Aigner federführend von Mag. Dr. Bernhard Koch durchgeführt.

2. Einführung

In manchen Ländern wurden zum Teil engagierte Maßnahmen gesetzt, um den Anteil von Männern im Kindergarten oder in Kinderkrippen zu steigern. Literatur über die Effekte dieser Maßnahmen ist allerdings kaum vorhanden, empirische Forschungen und Evaluationen beschränken sich häufig auf Einzelfallstudien.

Der Anteil von Männern in den Institutionen der frühen Bildung wird von einer Reihe von Faktoren beeinflusst – wie etwa der kulturellen Zuschreibung der Erziehung zu nur einem Geschlecht, dem Gehaltsniveau und dem Status des Berufs in der Gesellschaft, der Arbeitsmarktsituation, der eher eingeschlechtlich orientierten Ausbildung und der traditionellen Haltung zur Bedeutung der frühkindlichen Erziehung. Viele Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils im Berufsfeld „Kindergarten“ hängen von politischen Entscheidungen ab, benötigen hohe finanzielle Mittel und strukturelle sowie kulturelle Veränderungen, die viele Jahrzehnte andauern. Andere Einzelmaßnahmen oder Maßnahmenbündel können schon nach wenigen Jahren Effekte zeigen, wie etwa Einstellungs- oder Verhaltensänderungen, höhere Anzahl männlicher Bewerber bei entsprechenden Ausbildungen, größere Nachfrage seitens der Einrichtungen nach männlichen Bewerbern etc.. Einen zentralen Stellenwert scheinen die subjektiven Einstellungen von Männern (und Frauen) zur (familiären) und (professionellen) Kindererziehung etc. einzunehmen.

Ausgangspunkt des Projekts war der von allen „stakeholdern“ bzw. beteiligten Gruppen und Institutionen artikulierte Wunsch, den Männeranteil in Kindergärten zu erhöhen. „Männer willkommen“ konnte als zentraler gemeinsamer Nenner zum Thema „Männer im Kindergarten“ definiert werden.

Das Forschungsprojekt verfolgte das Ziel, zusammen mit Stakeholdern einer Region Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten zu entwickeln und umzusetzen und dabei die förderlichen und hinderlichen Faktoren zu erforschen. Es handelt sich um Maßnahmen bei Trägern von Kindergärten, bei Ausbildungseinrichtungen, bei jungen Männern vor der Berufswahlentscheidung, bei stellensuchenden Männern, beim pädagogischen Personal und dem Leitungspersonal sowie bei Personen aus Verwaltung, Politik und Öffentlichkeit.

Vielen Forschungsarbeiten liegen Grundannahmen, Axiome, Prämissen oder „Glaubenssätze“ zugrunde, die meist schwer veränderbar sind und häufig nicht expliziert werden. Folgende „Glaubenssätze“ liegen diesem Projekt zugrunde:

- Kinder im Kindergarten haben das Recht auf die Präsenz beider Geschlechter.
- Frauen und auch Männer sind für die Entwicklung von Mädchen und Buben wichtig.
- Kindergärten und Ausbildungseinrichtungen können die Qualität ihres pädagogischen Angebots verbessern, wenn sie „männlich“ konnotierten Interessen und Aktivitäten mehr Raum geben.
- Männliche und weibliche Fachkräfte dürfen sowohl geschlechtsuntypische als auch geschlechtstypische Tätigkeiten ausführen.

3. Theoretischer Hintergrund

3.1 Einleitung

Eine Erhöhung des Männeranteils in der Elementarpädagogik wird europaweit in der Erziehungs- und Bildungswissenschaft und in der Politik als wünschenswert erachtet (Peeters et al. 2015, OECD 2006, Oberhuemer et al. 2010, Brandes 2010, Cameron & Moss 2007). In den letzten Jahren wurden insbesondere in mittel- und nordeuropäischen Ländern Maßnahmen ergriffen, um den Männeranteil zu steigern. In Norwegen etwa werden schon seit den 1990er Jahren Rekrutierungskampagnen durchgeführt mit Anzeigen in Zeitungen, Demonstrationskindergärten, Rekrutierungsteams und Regierungskampagnen (vgl. Emilsen 2015). In Deutschland gibt es seit vielen Jahren die Aktion „Neue-Wege-für Jungs“ und die Etablierung einer Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Icken 2015). Beim Projekt „men in childcare“ (Schottland) waren nur Männern vorbehaltene Orientierungskurse sehr erfolgreich (Spence 2012). Im Zuge einer umfassenden Kampagne zur Qualitätssteigerung im flämischen Teil Belgiens wurde eine Medienkampagne („Mannen in de Kinderopvang“) durchgeführt (Vandenbroeck & Peters 2008). Als erfolgreich werden Maßnahmen beschrieben, in denen arbeitslose junge Männer eine Ausbildung in einer geschlechtshomogenen Gruppe erfahren (Diskowski 2008). In Dänemark, einem Land mit einem der höchsten Männeranteile im Kindergarten von etwa 10%, wurde keine nationale Strategie verfolgt, sondern Maßnahmen einzelner Träger, Kindergärten und Ausbildungseinrichtungen (vgl. Gerner Wohlgemuth 2012, 2015). Möglicherweise spielt hier die „Kultur“ der institutionellen Kinderbetreuung eine Rolle, die beschrieben wird als eine, in der die Reformpädagogik, das „Freispiel“ und outdoor-Aktivitäten einen hohen Stellenwert einnehmen, in der wenig Hierarchien zwischen Fachkräften und Assistenten bestehen (Nielsen 2010, Jensen & Langsted 2010).

Trotz guter Absichten gelingt es aber gegenwärtig den meisten Ländern nicht, den Männeranteil wesentlich zu erhöhen. Die Hemmnisse dabei sind noch kaum systematisch wissenschaftlich untersucht worden. Die Aushandlungsprozesse bei den Interessengruppen bei der Durchführung von Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher liegen im Unklaren. Während es inzwischen als „political correct“ erscheint, mehr Männer für den Kindergarten zu wünschen, scheint es auch Widerstände gegen konkrete Maßnahmen zu geben. Sak (2014) vermutet als Grund für den vergleichsweise

hohen Männeranteil in den Kindergärten der Türkei (5,3% im Jahr 2013) zum einen das hohe Gehalt (gleich wie das LehrerInnengehalt) und zum anderen, dass viele Männer diesen Job wählen, weil es viele unattraktivere Berufe gäbe und dieser viel Sicherheit biete. Der hohe Männeranteil wäre ohne Regierungsprojekte zustande gekommen. Jonsdottir (2014), eine Kindergartenleiterin aus Reykjavik, Island, mit einem gemischten Team (11 Männer, 23 Frauen) erklärt den hohen Männeranteil in ihrer Einrichtung mit vier Faktoren: Wenn ein Mann im Team ist, kommen andere dazu (1); es gibt Diskussionen über und Änderungen in der Kindergartenkultur (2), die Leitung und stv. Leitung wünschen ein gemischtes Team (3) und – last but not least – „weil hier so viel Spaß ist“ (4).

Als günstige Interventionsfelder bei der Ausbildungs- und Berufswahl von männlichen Jugendlichen bieten sich Schulen an. Junge Männer müssen in Kontakt gebracht werden mit männlichen Kindergartenpädagogen. Aussichtsreich erscheint die Etablierung von „outdoor preschools“, wo ein großer Teil der Zeit in der Natur verbracht wird, oder aber eine Forcierung der Ausbildung in Richtung „Sport“ und „Natur“ (Emilsen & Koch 2010). Notwendig scheint auch ein Umfeld zu sein, in dem Männer, die im Kindergarten arbeiten, „so sein können, wie sie sind“, und jede Position in diesem Sektor aufgrund ihrer Fähigkeiten – und nicht aufgrund des Geschlechts – erreichen können (vgl. Farquhar 2010).

Peeters et al. (2015, S. 311) weisen in einem Überblicksartikel über „gender balance in Kindergärten“ darauf hin, dass Strategien nötig wären für einen Transformationsprozess, der etablierte Gender-Regimes in Kinderbetreuungseinrichtungen ebenso in Frage stellt wie tief verwurzelte Glaubenssätze über Frauen und Männer in der Gesellschaft.

3.2 Berufswahl und berufsfeldbezogene Zugangsbarrieren

In allen Industriestaaten ist der Arbeitsmarkt in hohem Ausmaß geschlechtsspezifisch segregiert, Männer und Frauen arbeiten in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern (horizontale Segregation) und in unterschiedlichen hierarchischen Positionen (vertikale Segregation). Für die geschlechtsspezifische Segregation sind verschiedene Faktoren verantwortlich, die nach Heintz et al. (1997) unterschieden werden können in makrosoziologische Faktoren, die bspw. den Zusammenhang zwischen Modernisierung und Segregation herausstreichen und mikrosozialen Faktoren, die individuelle Entscheidungen in den Vordergrund rücken. Dabei hat sich gezeigt, dass trotz einer Angleichung der Bildungs-

chancen von Frauen und steigender weiblicher Erwerbsquote sich am Ausmaß der Segregation kaum etwas geändert hat.

Literatur und empirische Erhebungen über die traditionelle und nicht-traditionelle Ausbildungs- und Berufswahl von Burschen und Männern sind nur spärlich vorhanden (vgl. Oechsle et al. 2009). Auch Budde (2008, S. 38) bezeichnet in seiner vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Deutschland, herausgegebenen Studie zum Berufswahlverhalten von Jungen die Frage, welche Faktoren die Berufsorientierung bei männlichen Jugendlichen beeinflussen, als „zentrale Herausforderung“.

In der österreichischen Jugendwertestudie (Friesl et al. 2008, S. 46f) wurden 1231 Jugendliche zwischen 14 und 24 Jahren im Rahmen von persönlichen mündlichen Interviews auch zu einigen Aspekten der Berufsorientierung und zu ihren Prioritäten im Arbeitsleben befragt. Demnach werden „Eltern“ und „FreundInnen“ von über 80% der Jugendlichen als „gute“ oder „sehr gute“ Informationsquellen beurteilt. Weiter hinten rangiert dann die „Schule“, die von 71% als „gut“ oder „sehr gut“ beurteilt wird. Zu den Prioritäten im Arbeitsleben zählen für österreichische Jugendliche „gute Bezahlung“, „ein sicherer Arbeitsplatz“ und eine „interessante Tätigkeit“ (Friesl et al. 2008, S. 48). Während nun beim Kriterium „gute Bezahlung“ Berufe im Kindergarten für die meisten Burschen in einem schlechten Licht erscheinen, können sie beim Kriterium „sicherer Arbeitsplatz“ punkten: Die Jobaussichten in diesen Bereichen werden vom Arbeitsmarktservice Österreich seit Jahren als „tendentiell günstig“ eingestuft. Dies ist für die Berufswahl insofern interessant, da in vielen Studien gezeigt werden konnte, dass an der Spitze jener Faktoren, über die sich junge Menschen Sorgen machen, die Arbeitslosigkeit steht. Hinsichtlich des Geschlechts würden sich Jugendliche nur insofern unterscheiden, als dass Burschen und jungen Männern Aufstiegschancen wichtiger sind, während Mädchen und junge Frauen mehr Wert auf ein gutes Betriebsklima legen (Friesl et al., 2008, S. 47). Die Aufstiegschancen im Kindergarten- und Hortbereich sind relativ begrenzt. Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Ausbildungswahl zeigen sich bei den Kriterien „Verdienstmöglichkeiten“ und „soll Freude machen“: Burschen nennen das Kriterium „Verdienst“ deutlich häufiger als Mädchen (42% bzw. 30%) und das Kriterium „Freude“ deutlich weniger oft (47% bzw. 65%) (Bergmann et al. 2002).

Verschiedenen Untersuchungen zufolge (z.B. Cremers et al. 2008, S. 68, Aigner & Rohrman 2012) kann sich etwa ein Viertel bis ein Fünftel der jungen Burschen grundsätzlich vorstellen, in einem Kindergarten zu arbeiten, und auch für andere Berufe im Bereich der Erziehung und Bildung ist von einem grundsätzlich vorhandenen Interesse

auszugehen. Dem stehen jedoch eine Reihe von Barrieren entgegen wie etwa Gehalt, Status, Männlichkeitsbilder etc. (Rolfe 2006, Cameron 1999). Vielen jungen Männern fehlen jedoch Hinweise darauf, dass auch erzieherische Berufe für sie in Frage kommen könnten (vgl. Aigner & Perzy 2010). Insbesondere in einkommensschwachen und bildungsfernen Milieus bestehen meist rigide geschlechtsstereotype Rollenzuschreibungen, die sich in der Wahl eines „typischen“ Männerberufs manifestieren können. In der erwähnten Jugendwertestudie (Friesl et al. 2008) konnte gezeigt werden, dass immerhin mehr als die Hälfte der befragten männlichen Jugendlichen meint, dass junge Männer dazu ermutigt werden sollen, traditionelle Frauenberufe zu ergreifen.

Ein Einfluss auf die Berufswahl wird auch der Berufs*bezeichnung* zugeschrieben. Jugendliche lassen sich bei der ersten Grobauswahl von Ausbildungsalternativen nicht ausschließlich von tatsächlichen Berufsbedingungen leiten, sondern von unüberprüften Assoziationen, die durch die Bezeichnungen ausgelöst werden (Ulrich et al. 2004, S. 425). Berufsbezeichnungen hätten eine Signal- und Selektionsfunktion, sie dienen als Visitenkarte. Um das Interesse von Jungen für bisher mädchenstypische Berufe zu gewinnen – so die Empfehlung von Ulrich et al. (2004, S. 430) – sei danach zu fragen, ob nicht auf technische Arbeitsteile hingewiesen werden könne.

Bei Berufsorientierung für Burschen, die auch erzieherische Berufe in den Blick nimmt, können in Anlehnung an eine Studie über Berufsorientierung von Mädchen (vgl. Bergmann et al. 2002, S. 30f) folgende Einflussfaktoren genannt werden:

- Sozialisationsbedingtes, eingeschränktes Berufswahlverhalten
- Eingeschränkte Berufsinformation in Elternhaus, Schule und Öffentlichkeit
- Fehlende männliche Vorbilder
- Erschwerte Situation für Männer in einem weiblich geprägten Arbeitsumfeld.

Das Umfeld wie „Massenmedien“, „Eltern und Verwandte“, „peer group“, „Schule“, „Arbeitswelt“ und „Arbeitsmarktservice“ tradiert im Wesentlichen die Vorstellung, dass Kinderbetreuung eine Sache von Frauen sei.

Wie kamen nun Mädchen und die wenigen Burschen, die die Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik (BAKIP) besuchen, zu ihrer Ausbildungswahl? Blumberger & Watzinger (2001), die auf Daten von 1.621 AbsolventInnen von BAKIP's zurückgreifen konnten, gaben als Hauptmotiv für die Ausbildungswahl den Wunsch „mit Kindern zu arbeiten“ an. Weitere wichtige Beweggründe stellten demnach die persönliche Verwertbarkeit der Ausbildung und die Möglichkeit, mit dieser Ausbildung den Wunschberuf

ausüben zu können, dar. Nach den Antworten der SchülerInnen stellten „FreundInnen“, „Berufsberatung“ und „frühere LehrerInnen“ „nur marginale Einflussfaktoren dar“ (a.a.O., S 31). Für Burschen stellte die Verwertbarkeit der Ausbildung ein deutlich stärkeres Motiv dar als für Mädchen.

Die hohe Bedeutung der Erwerbsarbeit für Männer (bzw. auch für Väter) wird in verschiedenen Studien immer wieder betont (Gesterkamp 2010, Hurrelmann & Bründel 1999, Baur & Luedke 2008, Böhnisch 2015). Der Beruf ermögliche materielle Sicherheit, fördere soziale Erfahrungen und die Persönlichkeitsentwicklung und ist ein Ort, an dem Beziehungen geknüpft werden (Hurrelmann et al. 1999, S. 51). Die AutorInnen führen aus, dass jahrhundertlang nur Männer einen Beruf ausgeübt haben und von jeher als Hauptnährer der Familie gegolten haben. Männer würden in der Vergangenheit und auch heute noch über ihre Berufstätigkeit definiert, der Grundpfeiler ihrer Identität sei der Beruf. Daten aus einer Erhebung (Baur & Luedtke 2008, S. 99) zeigen darüber hinaus, dass die Wohlstandsorientierung bei Männern häufiger stärker ausgeprägt ist als bei Frauen „Wer ein Haus, ein Auto, technische Geräte hat und viel Reisen will, muss entsprechend viel verdienen“. Dennoch – so die Autoren – scheint das zentrale Motiv der bezahlten Berufsarbeit weder Wohlstandsorientierung noch Egoismus zu sein – im Gegenteil: Erwerbsarbeit wird von der Mehrheit der befragten Männer als die soziale Aufgabe des Mannes gesehen. Nahezu alle Männer sind sich einig, dass Männer arbeiten, um eine Familie zu ernähren (Baur & Luedtke S. 90). (Familien-)Einkommen durch (Erwerbs-)Arbeit gelte immer noch als „männliche Form der Fürsorge“. Über die Erwerbstätigkeit wird vor allem Männern eine gesellschaftliche Position zugewiesen, die wichtig für die Identität ist. „Der Grundpfeiler ihrer sozialen Identität ist ihr Beruf“ (Hurrelmann & Bründel 1999, S. 52).

Nun gilt der Beruf des Kindergartenpädagogen in der Öffentlichkeit und unter Kindergartenpädagoginnen selbst als ein typischer Frauenberuf (vgl. Gary 2006, S. 299), der vor allem für eine Zeit des Übergangs – bis zur Geburt eigener Kinder – gewählt wird, der von Frauen „natürlicherweise“ ausgeübt werden könne und mit dessen Gehalt man keine Familie ernähren könne. Männer, die sich für den Beruf „Kindergartenpädagoge“ entscheiden, widersetzen sich den Anforderungen, die an Männer üblicherweise gestellt werden, auf vielfache Weise. Sie arbeiten in einem Beruf,

- von dem man annimmt, keine Familie ernähren zu können,
- der als Frauenberuf „par excellence“ gilt,

- der sich erst zu einem „Beruf hin entwickelt“ (siehe „Professionalisierung“),
- in dem Leistung, Erfolg, Effizienz (die Insignien von „Männlichkeit“) scheinbar einen geringen Stellenwert einnehmen.

Kinderbetreuung gilt häufig nicht als „Arbeit“, die Notwendigkeit einer Ausbildung wird immer wieder in Frage gestellt (Gary 2006, S. 293). Die Konzeptualisierung von Kinderbetreuung als Frauenarbeit, als etwas, was Frauen „natürlicherweise“ tun, hat nun weitreichende Konsequenzen, denn sie behindert die Möglichkeit der beruflichen Identitätsfindung für Männer. Zwar gibt es viele Bestrebungen, den Beruf zu „professionalisieren“, doch bislang nur mit mäßigem Erfolg (vgl. Koch 2013).

Einkommen

Kinderbetreuung gilt als Berufsbereich mit geringer Bezahlung. Das Gehalt werde häufig als Unterstützung für das Haupteinkommen (des Mannes) angesehen (OECD 2006, S. 169). Ein Überblick über die Gehälter des qualifizierten Personals in Kinderbetreuungseinrichtungen in einigen ausgewählten Ländern im Vergleich zu Gehältern von Grundschullehrern zeigt, dass es keinen zwingenden Zusammenhang zu geben scheint zwischen relativ hohem Gehalt und dem Anteil von Männern (vgl. Koch 2012). Italien beispielsweise hat bei einem Gehaltsniveau, das dem der Grundschule entspricht, einen Männeranteil von einem Prozentpunkt. Doch wie das Beispiel Norwegen zeigt, scheint ein relativ hohes Lohnniveau neben anderen Faktoren für eine Erhöhung des Männeranteils durchaus förderlich zu sein.

Eine Aufstellung des Statistischen Bundesamtes in Deutschland (Destatis 2008) zeigt für das Jahr 2006, in welchen Berufen besonders gut und besonders schlecht verdient wird. Von 171 Berufen landet der Beruf der Kindergärtnerin demnach mit einem Brutto-Jahresverdienst von 32.819 € auf Platz 111. Damit liegt das Gehalt – knapp, aber immerhin – im mittleren Drittel der erhobenen Berufe. Es gibt eine ganze Reihe von Männerberufen, die schlechter bezahlt sind als der Frauenberuf „Kindergärtnerin“ und bei denen niemand auf die Idee käme zu fragen, ob ein Mann mit diesem Beruf eine Familie ernähren kann.

Das Einstiegsgehalt für Fachkräfte liegt in Österreich im Jahr 2015 bei etwa 2.000 € brutto, ähnlich wie für viele andere Berufe mit Maturaabschluss. In der obersten Gehaltsstufe verdient man etwa 3.000 € (vgl. auch Baierl & Kaindl 2011, S. 31).

Im Diskurs über „Gender pay gap“ wird die Argumentationsfigur, dass Frauen deshalb weniger verdienen, weil sie eben Frauen seien, sehr häufig bedient, doch Lohnunterschiede nach dem Geschlecht sind ein komplexes Wirkungsgefüge (vgl. Biffi 2009). Das in der Öffentlichkeit wahrgenommene niedrige Einkommen im Bereich der Kinderbetreuung könnte neben der Geringbewertung als „Frauenarbeit“ auch mit zwei Faktoren zusammenhängen, die ebenfalls für das niedrige Einkommen von Frauen Erklärungspotential besitzen:

- ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Teilzeitarbeit
- die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit durch Karenz bzw. familiäre Kinderbetreuung (vgl. Bundeskanzleramt 2010, S. 472 ff).

Es scheint so zu sein, dass das Gehalt ein Grund, aber wohl nicht der entscheidende Grund für die geringe Beteiligung von Männern ist. Die nach wie vor starke Verknüpfung von „Kinderbetreuung“ und „Mütterlichkeit“ sowie die immer noch sichtbare Konzeptualisierung des Kindergartens als Substitut für das „mütterliche Heim“ dürften weitere Gründe darstellen.

Image als „Frauenberuf“

Der Imagebegriff bezeichnet das Gesamt- und Stimmungsbild oder auch den unwillkürlich entstehenden Gesamteindruck, den jemand von einem Meinungsgegenstand wie etwa auch der Berufsgruppe „KindergartenpädagogIn“ hat (vgl. Gary 1996, Schenkenfelder 2004). Ein Image stabilisiert und verfestigt sich im Laufe der Zeit, unterliegt aber auch einer Dynamik. Das Image der Kindergartenpädagogin hat in der Vergangenheit viele Veränderungen erfahren und wird dies auch in Zukunft tun. Einflussfaktoren sind etwa Geschichte, volkswirtschaftliche Aspekte der Arbeit mit Kindern, Träger der Einrichtungen, Gesetze, berufliche Rahmenbedingungen, Bedarf an Betreuungsplätzen, Stellung der Frau und des Mannes in der Gesellschaft. Gary (1996, S. 54) schreibt zur Image-Geschichte des Kindergartens: „Die Imageprobleme waren immer schon da.“

Das Image der Berufe spielt eine zentrale Rolle, wenn junge Menschen über ihren Ausbildungs- und Berufsweg entscheiden. Was bei der Berufswahl zählt, ist, als gebildet, intelligent und reich angesehen zu werden. Der Beruf stellt somit eine „Visitenkarte“ dar, mit der versucht wird, soziale Anerkennung zu finden. Jugendliche und Erwachsene entwickeln Vorstellungen darüber, wie „die Anderen“ über bestimmte BerufsinhaberInnen denken. Gelangen sie zum Schluss, dass die vermuteten Fremdurteile ungünstig aus-

fallen, werden sie zurückhaltender auf den entsprechenden Beruf reagieren (vgl. Ulrich et al. 2005). Denn in der Wahrnehmung durch andere werden Beruf und Person häufig vermischt und wird im Beruf ein Indikator dafür gesehen, wer die Person ist. Der Beruf wird somit zum Filter, durch den eine Person wahrgenommen und beurteilt wird.

Der Beruf Kindergärtnerin hat nach wie vor Merkmale, die auf einen typischen Frauenberuf mit geringer Bezahlung und geringem Image hinweisen. Einige Autoren und Autorinnen verweisen darauf, dass die Nähe zu Haushalt und Familie ein Grund dafür sein könnte, weshalb der Beruf bisher noch kaum als professioneller Dienstleistungsberuf angesehen wird (vgl. Gary 2006, Cameron 2006). Bis vor kurzem kam es immer wieder vor, dass auch in offiziellen Dokumenten nur die weibliche Bezeichnung „Erzieherin“ verwendet wurde.¹

Ein letzter Aspekt verdient bei der Frage nach den Images als Grund für den geringen Männeranteil Beachtung: Das eigene Selbstbild vieler weiblicher Fachkräfte im Kindergarten ist geprägt von einem geringen Niveau an Selbstbewusstsein. Die Kindergärten, so Braun (2010, S. 53) wären nicht auf gleicher Augenhöhe mit den Grundschulen, viele Erzieherinnen würden sich „klein fühlen“. Möglicherweise werden manche Männer auch deshalb davon abgehalten, das Berufsfeld zu betreten, weil das dort arbeitende (weibliche) Personal, also das künftige soziale Arbeitsumfeld, mit wenig Selbstbewusstsein ausgestattet ist.

Missbrauchsverdacht

Männer, die in der Kinderbetreuung arbeiten, sind immer in Gefahr, unter den Verdacht des sexuellen Missbrauchs zu geraten. Männer sind in ihrer Freiheit, Kinder zu berühren, zu kuscheln, Windeln zu wechseln etc. mehr behindert als Frauen (Murray 1996, Jensen 1996, Aigner & Rohrmann 2012, Koch 2012). Männer würden eher „Gefahr“ repräsentieren und Frauen „Liebe und Geborgenheit“ („Women’s laps are places of love. Men’s are places of danger“), wie ein Kinderbetreuer in einem Interview meinte (Sargent 2004). Jensen (1996) meint unter Bezug auf Großbritannien, wo die Debatte um sexuellen Missbrauch in Kindergärten ausführlich diskutiert wird, dass es sehr unangenehm für Männer sein muss, in einer Atmosphäre konstanter Verdächtigungen zu arbeiten.

Verschiedene Studien zeigen allerdings, dass männliche Pädagogen keine Gefahr für Kinder darstellen würden. Wenn Männer in Missbrauchsfälle involviert waren, dann als

¹ Z.B. Traumjob *Erzieherin*. Ein Film der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, 2008.

Praktikanten, Söhne, Freunde etc. (vgl. Faller 1988, Finkelhor 1986). Während körpernahe Spiele von Männern mit Kindern im Sinne von „wild“, „raufen“ etc. durchaus erwünscht sind, sind sanfte und zärtliche Umgangsformen mit dem Verdacht des sexuellen Missbrauchs behaftet. Die Themen „Kinderschutz“ und „Beschäftigung von Männern“ seien zwar miteinander verknüpft, sollten aber getrennt voneinander behandelt werden. Diese Verknüpfung sei vor allem ein Thema in den angelsächsischen Ländern und weniger in den skandinavischen Ländern (Cameron & Moss 2007). Der „Generalverdacht“ gegenüber männlichen Erziehern sei ein ernstes Problem, wenn es darum geht, mehr männliche Erzieher für das Arbeitsfeld zu gewinnen (Els 2013).

Architektur und Räume

Als ein weiterer Grund für den geringen Männeranteil kann auch die bauliche und gestalterische Ausformung des Kindergartens als (traditioneller) „Ersatz für das mütterliche Heim“ genannt werden (vgl. Friis 2008). Für Kindergärten war zentral, dass sie ein „Zuhause“ geben sollten, als gemütliche, schützende Nester eingerichtet, in denen Elemente der Privatsphäre zu erkennen sind. Man könnte auch sagen, so Friis (2008, S. 23f), dass die weiblichen Fachkräfte Symbole und die Atmosphäre von zu Hause an den Arbeitsplatz mitnehmen würden. Die Kindergärten signalisieren demnach mit ihrem äußeren Erscheinungsbild, dass sie ein Ort von und für Frauen sind. Zu Recht kann gefragt werden, ob diese „häusliche“ Art der Gestaltung den Anforderungen moderner Bildungspläne entspricht und ob es nicht andere Gestaltungsformen mit anderen Symbolen geben könnte. Elschenbroich (2001) kritisiert an den Kindergärten die verordnete Gemütlichkeit „in überdekorierten Räumen, wo der Blick in die Außenwelt behindert wird durch Schablonenschmetterlinge und Bilderbuchwolken an den Fenstern“. Rabe-Kleberg (2003, S. 69f) zeigt, dass ein Raum wie der Kindergarten durch das soziale Handeln der Akteurinnen gestaltet, abgegrenzt und dominiert werde. Die Kindergärten erinnerten an Kinderstuben des 19. Jahrhunderts, abgetrennt von der realen Welt der Erwachsenen. „Warum“, so fragt sie, „erinnern Kindergärten eben nicht an raue und luftige Baumhäuser, an laute und schmierige Maschinenräume (...)? Warum fehlen Räume, die in ihren Funktionen nicht festgelegt und zugeteilt sind, uneinsehbare Verstecke (...) und nicht zuletzt: Wasser und Dreck?“. Einen Hinweis für die Bedeutung der Räume und Symbole bietet der Männeranteil in Kindergärten ohne diese „Räume“ in der Tradition einer Hausfrauenkultur, wie etwa in den Outdoorkindergärten. Hier liegt der Männeranteil mit 19% durchaus höher (vgl. Emilsen 2015).

3.3 Strategien zur Erhöhung des Anteils von Männern in der Kinderbetreuung

3.3.1 Ergebnisse des Forschungsprojektes „elementar“

Das Forschungsprojekt „elementar“ (Aigner & Rohrmann 2012 bzw. Koch 2012), bei dem in einer großangelegten nationalen österreichischen Studie sowohl weibliche als auch männliche MitarbeiterInnen von Kindergärten sowie SchülerInnen in der Ausbildung und Jugendliche vor der Berufswahlentscheidung befragt wurden, hat in vielfacher Weise belegt, dass männliche Pädagogen ein Gewinn für Kindergärten und Kinderbetreuungseinrichtungen sind. Folgende Ansatzpunkte für eine Erhöhung des Männeranteils wurden durch die multimethodalen Erhebungen herausgearbeitet:

Veränderung des öffentlichen Bewusstseins

Dieser Ansatzpunkt bezieht sich auf die Erhöhung des Ansehens des Berufsfeldes in der Öffentlichkeit, auf eine Veränderung des Images des Kindergartens als „weiblichen“ Bereich, auf Kampagnen zur generellen Bedeutung von Männern für Kinder, auf ein differenziertes Bewusstsein über die Bedeutung männlicher Pädagogen und auf die Bedeutung des Körperkontakts in der pädagogischen Arbeit mit kleinen Kindern.

Berufsorientierung

Im Bereich der Berufsorientierung wird ein früher Beginn und eine bessere und hochqualitative Darstellung des Berufsbildes empfohlen, ferner die Möglichkeit, Jugendlichen konkrete Einblicke in das Arbeitsfeld zu ermöglichen und die Arbeit mit den Peergruppen Jugendlicher.

Ausbildung

Die Ergebnisse des Forschungsprojektes „elementar“ sprechen dafür, die Ausbildung im Bereich der Elementarpädagogik grundlegend zu reformieren. Dies umfasst ein höheres Einstiegsalter in die Ausbildung (also kein schulisches Sekundarstufenalter), gezielte Förderung von Praktika und ehrenamtlichem Engagement von Burschen im Bereich der Kinderbetreuung, eine Anhebung des Ausbildungsniveaus, eine erhöhte Durchlässigkeit des Ausbildungssystems, eine Reflexion der Ausbildung aus Genderperspektive, die

Erweiterung der Ausbildung durch kulturell als „männlich“ konnotierte Themen sowie gezielte Angebote und Maßnahmen für Burschen und Männer.

Arbeitsfeld

Für das Arbeitsfeld wird vorgeschlagen, die Beschäftigung von Männern als Qualitätsziel zu verankern, männliche Beschäftigte durch die Leitung zu unterstützen und geschlechterbewusste Reflexionen im Team durchzuführen, Unterstützungsstrukturen für Männer einzurichten und Karriereoptionen für beide Geschlechter zu erweitern.

3.3.2 Beispiele von Maßnahmen

In den letzten Jahren wurden insbesondere in mittel- und nordeuropäischen Ländern Maßnahmen ergriffen, um den Männeranteil zu steigern. Beispielhaft sollen einige Kampagnen und Maßnahmen genannt werden (vgl. Peeters et al. 2015).

Norwegen

Im Jahr 2008 wurde ein „action plan for gender equality“ verabschiedet. Diese bisher ausführlichste Kampagne zur Steigerung des Männeranteils beinhaltet folgende Maßnahmen (Ministry of Education and Research, Norway 2008, S. 38f.):

- eine aktive Außendarstellung der Kindergärten unter Einsatz der Medien
- Konzentration auf Erfolge und Bereiche der Kindergartenarbeit, die für Männer attraktiv sind
- Formulierung von Stellenanzeigen, die auch Männer ansprechen
- administrative Regeln, die eine bevorzugte Berücksichtigung von Männern bei Bewerbungen und Anstellungen ermöglichen
- Unterstützung der fortlaufenden Weiterbildung männlicher Beschäftigter
- Anwerbung von männlichen Studenten für Praktika
- Ansprechen von Schülern für Berufspraktika in der Sekundarstufe I
- Kooperation mit Netzwerken von männlichen Erziehern sowie mit Ausbildungseinrichtungen
- Platzierung des Themas in der kommunalen Verwaltung und Politik.

Dennoch scheint es lange zu dauern, bis persönliche Einstellungen verändert werden können. Eine Evaluation zeigte, dass die Kindergärten dabei u.a. folgende Maßnahmen ergriffen: Anzeigen, persönliche Kontakte, Anstellung von Zivildienern etc. Es gibt Hinweise dafür, dass es leichter ist, Männer zu rekrutieren, wenn bereits Männer im Kindergarten arbeiten, insbesondere wenn die Leitung männlich ist (vgl. Johannesen 2010, Emilsen 2012, 2015).

Schottland

Beim Projekt „men in child-care“ in Schottland waren nur Männern vorbehaltene Orientierungskurse sehr erfolgreich, insgesamt konnten 1.300 Männer gewonnen werden (Spence 2007). Diese Kampagne ist die bisher erfolgreichste Einzelmaßnahme. Die Bausteine des Erfolgs waren:

- eine engagierte Person, die für das Projekt steht und es vorantreibt
- zentral ist die Botschaft, dass Männer benötigt werden und Kinder sie brauchen („children need men too“)
- es entstehen keine Kosten („free of charge“)
- niedrigschwelliger Einstieg („no qualifications required“)
- unbürokratische Anmeldung und Information
- lokale Angebote
- aufbauendes Modulsystem bis zum offiziellen staatlich anerkannten Abschluss
- Zertifizierung auch für Helferkurse
- geschlechtshomogene Männergruppen.

Belgien

Im Zuge einer umfassenden Kampagne zur Qualitätssteigerung im flämischen Teil Belgiens wurde eine Medienkampagne („Mannen in de Kinderop-vang“) durchgeführt und die Löhne um 30% angehoben: Der Männeranteil steigerte sich zwischen 2002 und 2006 von 0,9% auf 2,3% (Vandenbroeck & Peeters 2008).

Dänemark

In Dänemark, einem Land mit einem der höchsten Männeranteile im Kindergarten (10%, vgl. Oberhuemer et al. 2010), wurde – anders als in Norwegen – lange Zeit keine nationale Strategie verfolgt, sondern Maßnahmen einzelner Träger, Kindergärten und Ausbildungseinrichtungen gesetzt. Möglicherweise spielt hier die „Kultur“ der institutionellen

Kinderbetreuung eine Rolle: Sie wird beschrieben als eine, in der die Reformpädagogik, das „Freispiel“ und Outdoor-Aktivitäten einen hohen Stellenwert einnehmen, in der wenig Hierarchie zwischen Fachkräften und Assistenten besteht (Nielsen 2010, Jensen & Langsted 2010). Die Ausbildung, so viele Autoren, müsse breiter angelegt sein und den anschließenden Wechsel in mehrere pädagogische Berufsfelder (Stichwort „Durchlässigkeit“) ermöglichen. Dies trifft auf die Fachausbildung zum „Paedagoger“ in Dänemark zu, bei der mit 22,5% Männeranteil am meisten Männer im Vergleich zu den Zahlen in ganz Europa zu finden sind (Oberhuemer et al. 2010). Im Jahr 2010 hat in Dänemark das Gleichstellungsministerium² eine Initiative für Quereinsteiger gestartet, in der Männer für verschiedene soziale Berufe gewonnen werden sollen. Zentraler Bestandteil der Argumentation ist dabei die Aussage „Du kannst deinen Beruf wechseln, ohne dein Geschlecht zu wechseln“. Die Entscheidung für solche Berufe im sozialen Bereich soll ausdrücklich nicht mit Bezeichnungen wie „untypisch“ verbunden werden. Die Website des Projekts bietet u.a. Praxisbeispiele sowie konkrete Leitfäden für die verschiedenen Akteure wie ArbeitsberaterInnen, Träger, Projekte und Politik.

Deutschland

In Deutschland wurden größere Vernetzungstreffen von männlichen Fachkräften durchgeführt. Das bundesweite Netzwerk „Männer in Kitas“ richtet alle zwei Jahre eine öffentliche Bundestagung mit jeweils einigen hundert männlichen Fachkräften als Teilnehmer aus. Im Jahr 2010 wurde eine mit drei Personen ausgestattete Koordinationsstelle „Männer in KITAs“ eingerichtet. Die Schwerpunkte der Arbeit sind Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit, Information, strategische Beratung und Praxisunterstützung. In den Jahren 2011–2013 wurden Modellprojekte unterstützt, die zum Ziel hatten, den Männeranteil spürbar zu steigern (vgl. Icken 2015). Sie wurden mit insgesamt gut 13 Millionen Euro gefördert. Dabei waren Maßnahmen Schnuppertage, Freiwilligendienste und Mentorenprogramme, Väterarbeit und Netzwerke männlicher Erzieher.

USA

Forschungen im US-amerikanischen Raum haben gezeigt, dass das Ausbildungssystem weitgehend unabsichtlich kulturelle Bedingungen weiterführt, die (junge) Männer davon abbringt, Ausbildungen zu beginnen oder in der Ausbildung zu verbleiben (vgl. Nelson

² <http://www.skifjob.dk>.

& Shikwambi 2010). Entsprechend werden Strategien für Ausbildungseinrichtungen vorgeschlagen, um mehr Männer zu rekrutieren und zu halten:

1. Förderungen von Möglichkeiten für junge Männer, mit kleinen Kindern in Kontakt zu kommen
2. Zurverfügungstellung eines Mentors
3. Etablierung von Männernetzwerken
4. Angebote von finanziellen Unterstützungen oder Stipendien (ähnlich wie Frauenförderungsprogramme)
5. Anpassung der Kultur, um Männer willkommen zu heißen. Kritische Reflexion der weiblichen Tradition von Sorge und Betreuung.

3.3.3 Frauen- und Gleichstellungspolitik als Referenzsystem

Geschlechter- und Gleichstellungspolitik wurde in den letzten Jahrzehnten zu einem etablierten Politikfeld. Es liegt nahe, deren Erkenntnisse für die vorliegende Problematik der eklatanten Unterrepräsentanz von Männern in Erzieherberufen und insbesondere im Kindergarten nutzbar zu machen.

In der gleichstellungspolitischen Literatur wird die „gendered institution“ Kindergarten allerdings kaum in Frage gestellt. Beispielsweise wird in einem Sammelband über Gleichstellungspolitik in Österreich (Appelt 2009) ein Überblick über österreichische Gleichstellungspolitik und ihre politischen Instrumente gegeben, doch die Unterrepräsentanz von Männern in erzieherischen Berufen wird nicht thematisiert, während der Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Berufen, Leitungspositionen und politischen Institutionen ein zentraler Stellenwert eingeräumt wird.

Als ökonomische Argumente für Gleichstellungspolitik, die auch für den Bereich der Kinderbetreuungseinrichtungen herangezogen werden können, werden u.a. die Gewinnung von qualifizierten Arbeitskräften, die Sicherung von „Humankapitalinvestitionen“, die Nutzung der Vielfalt der Beschäftigten oder die Verringerung von Konflikten genannt (vgl. Auer & Welte 2009). Als Gründe für die Unterrepräsentanz von Männern in Kinderbetreuungseinrichtungen können angelehnt an Auer & Welte (2009) folgende Faktoren eine Rolle spielen: zu wenig Männer mit erzieherischer Ausbildung, zu wenig Bewerbungen von Männern, frauendominierte Spielregeln beim Aufstieg und in der Einrichtungs- und Trägerpolitik, zu wenig Ermunterung von Männern, zu wenig Interesse

der Männer an Kindererziehung und zu wenig Erfahrung. In ähnlicher Weise können als praktische Umsetzungshindernisse, die auch für den Kindergartenbereich grundsätzlich zutreffen könnten, genannt werden: wenig Akzeptanz von Führungskräften, wenig Sensibilität der Beschäftigten, wenig Bewusstsein möglicher GleichstellungsakteurInnen und eine traditionelle Kindergartenkultur.

Hilfreich für die Etablierung gemischtgeschlechtlicher Organisationen könnte das Leitbild einer „multikulturellen Organisation“ sein, das nach Cox (1994) folgende Markierungen aufweisen könnte: Pluralismus, Repräsentation aller Beschäftigtengruppen auf allen Hierarchieebenen, Integration aller Beschäftigten(-gruppen) in informelle Netzwerke, keine Vorurteile und Diskriminierungen, alle Beschäftigten „identifizieren“ sich gleichermaßen mit der Organisation, relativ wenige bzw. nur schwach ausgeprägte Konflikte zwischen den Beschäftigtengruppen. Demgegenüber stehen monokulturelle Organisationen. Merkmale einer derartigen Organisation treffen in Ansätzen auch auf die Institution „Kindergarten zu: „Vielfalt als Bedrohung“, „Anders sein“ als Defizit, „Werte der „dominanten Gruppe“ als Norm für alle, „Differenz als „Problem“ (vgl. Koch 2012).

Was die Grenzen und Möglichkeiten betrieblicher Gleichstellungspolitik anbelangt, gäbe es nach Auer & Welte (2009) „deutlich Hinweise auf die teilweise geringe Akzeptanz gleichstellungspolitischer Aktivitäten durch Führungskräfte, Mitarbeiterinnen, aber auch durch Betriebsrätinnen bzw. durch PersonalvertreterInnen. Diskriminierung passiert nicht nur, möglicherweise nicht einmal in erster Linie durch sichtbare und bewusste Handlungen, sondern durch unbewusstes, nicht-reflektiertes Handeln. Die Erfassung und Bekämpfung der subtilen Formen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes seien konzeptionell kaum zu integrieren (Auer & Welte 2009, S. 193 f). Den Hintergrund dafür, so Auer & Welte, bildeten die in die Struktur und Kultur von Organisationen eingeschriebene Vergeschlechtlichung“ (a.a.O. S. 194). Auch forschungstechnisch und empirisch seien diese Diskriminierungsformen schwer fassbar.

Die Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik (BAKIP) mit ihrem hohen Mädchenanteil können hinsichtlich der Geschlechterverteilung und den grundsätzlichen Möglichkeiten einer Gleichstellungspolitik mit den Höheren technischen Lehranstalten (HTL) mit ihrem hohen Burschenanteil verglichen werden.

Der Mädchenanteil bei den technisch-gewerblichen höheren Schulen lag im Jahr 2007/08 bei 25,1% (Frauenbericht 2010, S. 90). Es gibt eine Reihe von „Hilfsangeboten“

für Schülerinnen an der HTL (www.htl.at). Am Beispiel der HTL Imst³ im Tiroler Oberland etwa zeigte sich, dass Veränderungsprozesse sowohl die Unterstützung „von oben“ (politisch unterstützte Strategien) als auch „von unten“ (Lehrkräfte, Berufsorientierungsverantwortliche) benötigen. Der Mädchenanteil steigerte sich von 11,3 % im Jahr 2000 auf 23% im Jahr 2010, wobei die unterschiedlichen Abteilungen höchst unterschiedliche Steigerungsraten aufwiesen. So liegt der Mädchenanteil bei Innenarchitektur bei rd. 47%, jener bei Bautechnik bei 14%. Ähnliches wird auch aus der HTLTrenkwalderstraße in Innsbruck berichtet.⁴ Die Schule war mit dramatisch sinkenden SchülerInnenzahlen konfrontiert und bemühte sich zunehmend, auch Mädchen anzusprechen. Zur Werbung von Mädchen wurde „Mundpropaganda“ als wichtig erachtet.⁵ Als bedeutsam wurde auch eine „ehrliche Kommunikation“ angesehen, es nütze nichts und sei eher kontraproduktiv, wenn Mädchen zwar die Ausbildung beginnen, aber dann wegen falscher Erwartungen wieder abbrechen und dies zu einer Negativ-Propaganda führe.⁶ Zusammenfassend lassen sich folgende Schlussfolgerungen ziehen: Der steigende Anteil der Mädchen in technischen Schulen kann zurückgeführt werden auf:

- Wachsendes Potential an Mädchen mit höheren Bildungsaspirationen
- Interesse der Schulen, wegen sinkender Schülerzahlen auch Mädchen zu akquirieren
- Etablierung von bundesweiten Netzwerken

Ein Vergleich mit den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik zeigt, dass es an diesen

- ein geringeres Potential von Burschen mit höheren Bildungsaspirationen gibt
- das Interesse der Schulen, Burschen zu akquirieren „der Kinder wegen“ erfolgt und nicht wegen der geringen Nachfrage nach diesem Schultyp
- Mangel an bundesweiten Netzwerken.

Nur ganz wenige aktuelle Beiträge zur Gender-Diversität im österreichischen Bildungssystem thematisieren die Frage nach einer höheren Männerbeteiligung im Personal von Kinderbetreuungseinrichtungen. Es geht vor allem um geschlechtersensiblen Unterricht,

3 Information des ehemaligen Abteilungsleiters und nun Landesschulinspektors für berufsbildende Schulen Tirols. Dipl. Ing. Anton Lendl (bzw. Mag. Claudia Heis) am „gender Day Tirol 2013; 13.11.2013, Haus der Begegnung Innsbruck (Arbeitskreis 2, Gender und Diversität im berufsbildenden Schulwesen).

4 Gender Day, AK 2, Vertreterin der HTL Trenkwalderstraße/Innsbruck; Dipl. Ing. Elisabeth Sporer, siehe oben).

5 Gender Day, AK 2, Vertreter der HTL Anichstraße, Innsbruck, siehe oben).

6 Gender Day, AK 2, Mehrere VertreterInnen von Tiroler HTL's.

es wird beispielsweise lediglich darauf hingewiesen, dass der geringe Männeranteil in keinem Zusammenhang mit den geringeren Schulleistungen von Burschen stehe (Schneider & Traunsteiner 2014). Andererseits gibt es Beiträge, in denen Vorschläge zu finden sind, wie für Burschen alternative Berufsoptionen aufgezeigt werden könnten, etwa wenn Kindergartenpädagogen als „Role Models“ in Schulen kommen oder der im Rahmen des „Boys’ Day“ entwickelte Film „Social Fighters“ gezeigt werde (der u.a. den Beruf Kindergartenpädagoge vorstellt) (Schneider et al. 2011, S. 94).

Auch konkrete geschlechterpolitische Maßnahmen, die sich an Männer richten, sind selten. Eine Evaluation von Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung (Matkovits 2011) zeigt beispielsweise, dass die Befragten angaben, dass das Hauptaugenmerk bei Gender Mainstreaming-Maßnahmen auf eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und auf geschlechtergerechtes Formulieren gelegt wird. Die geringste Zustimmung erhält die Maßnahme „Erhöhung des Anteils von Männern in Karenz und Teilzeitarbeit“ (40%). Eine Trennung zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming, so ein weiteres Ergebnis der Evaluation, fiel den Befragten in der Studie schwer.

Es verwundert nicht, dass es in Österreich bis zum Projektbeginn im Jahr 2012 kaum Aktivitäten gab, um den Männeranteil in der Kinderbetreuung zu steigern. Zu nennen ist hier lediglich der „Boys’ Day“. Im Jahr 2007 wurden von Aigner & Koch (2007) im Auftrag des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz in Wien Vorüberlegungen zu einem Boys’ Day-Konzept zur nicht-traditionellen Berufswahl von Burschen angestellt. In der Folge wird jährlich ein Boys’ Day durchgeführt. Während der „Girls Day“ schon seit längerem etabliert ist, gab es in Österreich bis etwa zum Jahr 2008 erst vereinzelte, zum Teil isolierte Ansätze und Maßnahmen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Burschen und jungen Männern. Hier sind in erster Linie von Männerberatungsstellen durchgeführte Workshops zu nennen, aber auch Aktivitäten von einzelnen Schulen, Universitäten oder Privatpersonen. Die Ziele des Boys’ Day sind eine Erweiterung des Berufswahlspektrums für Buben in Richtung der Pflege- und Erziehungsberufe, die positive Hervorhebung des Fähigkeitsspektrums von Buben und die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Fähigkeiten/Bedürfnisse von Buben.

Abschließend ist noch eine Entschließung des österreichischen Parlaments aus dem Jahre 2010 zu nennen. In der Sitzung am 21. Oktober 2010 hat der Nationalrat folgende Entschließung „betreffend Maßnahmen zur Steigerung des Männeranteils in pädagogischen Berufen“ verabschiedet (Nationalrat XXIV GP 2010): „Die Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst wird in Zusammenarbeit mit der Bundesministerin

für Unterricht, Kunst und Kultur und der Bundesministerin für Wissenschaft und Forschung ersucht bei der Umsetzung der neuen PädagogInnenbildung konkret darauf zu achten, dass damit die Attraktivität des Berufes der Pädagogin und des Pädagogen für Frauen und Männer erhöht wird und somit auch der Ein- bzw. Umstieg von Männern in das Berufsfeld pädagogische Berufe vorangetrieben wird.“ Bis zum Projektende im Jahr 2015 erfolgten allerdings kaum Maßnahmen (siehe Kap. 6).

4. Forschungsdesign

4.1 Ausgangslage

Im Folgenden wird die Ausgangslage für das Projekt hinsichtlich der Geschlechterverteilung in der Ausbildung, in der Praxis und in der Verwaltung dargestellt. Zusätzlich wird ein Blick auf die Arbeitsmarktlage, auf Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten vor dem Projektstart und auf die Geschlechterforschung an der Universität Innsbruck geworfen.

Geschlechterverteilung in der Ausbildung

Die Ausbildungseinrichtungen von KindergärtnerInnen waren von Anfang an Mädchenschulen, erst seit den 1980er Jahren des letzten Jahrhunderts sind auch männliche Schüler an den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik zugelassen. Durch die 7. Schulorganisationsnovelle von 1982 wurden Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik mit einer Ausbildungsdauer von fünf Jahren geschaffen, die mit einer Reifeprüfung, die zugleich die Berufsbefähigung ist, abgeschlossen wird. Damit war auch die Hoffnung verknüpft, dass der Beruf des Kleinkinderziehers nicht nur eine Domäne der Frauen bleibt (Baltruschat 1986, S. 72). Die Berufsbezeichnung „Kindergärtnerin“ wurde erstmals geschlechtsneutral formuliert und geändert in „Kindergartenpädagoge und Kindergartenpädagogin“. Die neue Berufsbezeichnung veränderte allerdings nicht die Aufnahmeverfahren an den Bildungsanstalten, die großteils nach wie vor männliche Interessierte ausschlossen. Insgesamt zeigt sich, dass erst ab den 1990er-Jahren des vorigen Jahrhunderts eine ernstzunehmende Zahl männlicher Schüler zu verzeichnen war. Im Jahr 2012/13 weist die Schulstatistik Austria die Gesamtzahl von 326 männlichen Schülern aus, was einem Anteil von etwa 4% entspricht. Bei den Kollegs, einer Ausbildungsform für Erwachsene, die berufsbegleitend oder in Tagesform angeboten wird, sind 78 männliche Schüler zu verzeichnen (6%). Ein Blick auf die Maturaklassen zeigt, dass sich österreichweit im Jahr 2012 nur 66 junge Männer im Abschluss zur Ausbildung befanden (Frauen: 1.438)⁷. Das Lehrpersonal an den 30 Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik ist in den elementarpädagogischen Kernfächern (wie Pädagogik, Didaktik,

⁷ Höhere Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung (Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik und Bildungsanstalten für Sozialpädagogik) (BMUKK 2012).

Kindergartenpraxis) fast ausschließlich weiblich, auf der Ebene der Direktion beträgt der Frauenanteil zwei Drittel (20 von 30 Direktionen, Stand 2014).

An den drei Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik in Tirol (zwei in Innsbruck, eine in Zams) waren im Jahr 2007/08 nur zehn Burschen als Schüler verzeichnet, jeweils fünf an den Innsbrucker Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik, kein Schüler hingegen an der Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik in Zams (Koch 2012, S. 129). Die Entwicklung an den Schulen ist recht unterschiedlich: So wurden an der BAKIP Zams erst ab dem Schuljahr 2009/10 Burschen aufgenommen, während an der Innsbrucker BAKIP „Falkstraße“ im Jahr 2009 bereits der erste Bursche maturierte und die geschlechtliche Zusammensetzung der SchülerInnenschaft bereits Gegenstand von Fortbildungsveranstaltungen war.⁸

Im Jahr 2012 waren in Tirol insgesamt 34 männliche Schüler an Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik zu verzeichnen.

Geschlechterverteilung beim Personal in Krippen und Kindergärten

In den amtlichen Statistiken wird eine Differenzierung des Personals nach dem Geschlecht erst ab dem Jahr 1981/82 vorgenommen. Damals waren 39 Männer mit dem Befähigungsnachweis in Österreichs Kindergärten beschäftigt, zehn Jahre später waren es 34 und im Jahr 2001 waren es schließlich 31 ausgebildete Kindergartenpädagogen. Die Anzahl der Männer mit Ausbildung ist somit bis zur Jahrtausendwende in etwa gleich geblieben, die entsprechende Anzahl der Frauen hat sich in den 20 Jahren von 1980/81 bis 2001/02 von etwa 7.000 auf 13.000 fast verdoppelt (Statistik Austria 2003, S. 38). Folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Männer in Krippe und Kindergarten im Jahr 2012/13 (Statistik Austria Kindertagesheimstatistik 2012/13):

8 Z.B. Vortrag: „Burschen und Männer in Bildung und Erziehung“ (Bernhard Koch). Vortrag vor dem Kollegium der Schulen an der Kettenbrücke, 24.10.2008 auf Einladung von Ernst Huber, Direktor BAKIP.

	Krippen	Kindergärten
Burgenland	2	7
Kärnten	3	10
Niederösterreich	3	34
Oberösterreich	3	41
Salzburg	23	56
Steiermark	12	37
Tirol	12	51
Vorarlberg	-	59
Wien	41	112
Österreich	99	403

Tabelle 1: Anzahl der Männer in Krippe und Kindergarten im Jahr 2012/13 nach Bundesländern
(Personal gesamt inkl. Helfer und Hauspersonal)

Kindergärten und Krippen in Tirol, in denen bereits Männer arbeiten

Daten der Statistikabteilung des Landes Tirol⁹ zeigen über einen Zeitraum von elf Jahren (2003 bis 2013) jene Kinderbetreuungseinrichtungen, in denen Männer als Fachkräfte oder Helfer beschäftigt waren: Die Anzahl der männlichen Mitarbeiter in Krippen und Kindergärten steigerte sich demnach von drei Männern im Jahr 2003 auf 44 Männer im Jahre 2013, doch nur vier der 44 Mitarbeiter verfügen über den Befähigungsnachweis einer Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik (BAKIP), was einem Anteil von etwa 10% entspricht. Im Vergleich dazu verfügen etwa 50% der weiblichen Mitarbeiterinnen über den Befähigungsnachweis.

Zwei der Männer mit einer abgeschlossenen Ausbildung sind in Landgemeinden beschäftigt, einer im Übungskindergarten der Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik, ein weiterer in einer privaten Einrichtung.

Deutlich mehr als 50% der Männer, die in Krippen und Kindergärten in Tirol arbeiten, sind in privaten Einrichtungen beschäftigt. Im Vergleich dazu beträgt der Anteil privater Einrichtungen (Krippen und Kindergärten) in Tirol nur rd. 30% (224 von 650).

⁹ E-Mail vom 19.2.2014.

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 Einrichtungen¹⁰ 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 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, dass es sich vor allem um Einrichtungen handelt, die sich im Zentralraum Innsbruck (Bezirk Innsbruck Land) befinden und „privat“ geführt werden. 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 Zivildienst Einrichtung, der Kindergarten einer Ausbildungseinrichtung und eine Einrichtung mit internationalem Schwerpunkt. Alle Einrichtungen zeichnen eine Wertschätzung gemischtgeschlechtlicher Teams und eine „Willkommenskultur“ für männliche Mitarbeiter aus. Männer werden als wichtiger Bestandteil der Erziehung im Kindergarten wahrgenommen.

Geschlechterverteilung in Administration und Trägerschaft

Als Anhaltspunkt für die Geschlechterverteilung im Bereich der Administration des Arbeitsfeldes Elementarpädagogik soll ein Streiflicht durch die Kindergartenabteilungen der neun Bundesländer dienen (Anzahl Frauen/Anzahl Männer)¹¹: Vorarlberg (2/2), Tirol (5/1), Salzburg (11/0), Oberösterreich (22/6), Niederösterreich, Kindergarteninspektorinnen (12/0), Steiermark, Fachaufsicht (6/1), Pädagogische Fachberatung (2/0), Kärnten, Fachabteilung Kindergärten (6/1), Burgenland, Kinderbetreuung (3/2), Wien (fehlend). In der entsprechenden Abteilung des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur („Abteilung I/1; Elementarpädagogik, Grundschule, BAKIP/BASOP“) waren fünf von sieben Positionen (inklusive der Abteilungsleitung) mit Frauen besetzt (Stand 2013).

¹⁰ Krippe und Kindergarten an einem Standort eines Trägers werden getrennt betrachtet.

¹¹ Entnommen den Homepages der Landesregierungen (25.1.2014).

Große Träger in Österreich wie etwa „Stadt Innsbruck“, „Gemeinde Wien“, „Kinder in Wien“ etc. werden im Bereich der Referate oder der Geschäftsführung fast ausschließlich von Frauen geführt. Auf der mittleren Verwaltungsebene und auf der Ebene der Abteilungsleitung sind in Landeshauptstädten und größeren Bezirksstädten grob geschätzt gesamt deutlich über 100 Frauen in Führungspositionen tätig. Bei kleineren kommunalen Trägern hingegen üben meist die (männlichen) Bürgermeister die Funktion des Trägers aus.

Insgesamt zeigt sich, dass mittlere Verwaltungsstellen und Positionen der Fachaufsicht fast ausschließlich von Frauen besetzt werden, Männer kommen nur bei sehr hohen Positionen, meist in Verbindung mit angrenzenden Fachgebieten (z.B. Jurisprudenz) vor.

Arbeitsmarkt und Arbeitsplätze in der Kinderbetreuung

Der Frauenbericht 2010 (Bundeskanzleramt 2010, S. 138f) zeigt, dass sich die Arbeitslosenquote sowohl bei Frauen als auch bei Männern in den Jahren 1998 bis 2008 zwischen 3,4 und 5,5% bewegt. Nach Angaben des Arbeitsmarktservice Tirol (AMS Tirol) waren zum Projektstart im August 2012 6.655 Männer (7.213 Frauen) arbeitslos gemeldet, die Arbeitslosenquote betrug 3,8% (Frauen 4,7%). Das Arbeitsmarktservice Österreich spricht im Berufsfeld „Kinderbetreuung“ insbesondere wegen des Ausbaus an Kinderbetreuungsplätzen von „günstigen Jobaussichten“.

Aktivitäten zur Erhöhung des Männeranteils in Kindergärten in Tirol

In Österreich wird – wie schon erwähnt – seit 2008 mancherorts ein „Boys’ Day“ durchgeführt, dessen Grundkonzept im Auftrag des zuständigen Ministeriums von den Autoren dieser Publikation erarbeitet wurde (Aigner & Koch 2008). Im Zuge der Forschungen im Vorgängerprojekt „elementar“ (Aigner & Rohrmann 2012 bzw. Koch 2012) wurden am Universitätsstandort Innsbruck/Tirol auch unsystematisch verschiedene Einzelinitiativen gesetzt, um ein Nachdenken über Maßnahmen bei den „Stakeholdern“ anzuregen. Es handelte sich um Gespräche und Diskussionsrunden mit Vertretern der Landespolitik, der Landesverwaltung, des Arbeitsmarktservice, der Stadt Innsbruck, der Ausbildungseinrichtungen u.a.m. Gemeinsam war in all den dazu geführten Gesprächen das Bekenntnis zu „mehr Männer im Kindergarten“. Doch bis auf die von der Innsbrucker „Männerberatung Mannsbilder“ im Rahmen des Boys’ Days durchgeführten

Maßnahmen wurden in Tirol bis zum Jahr 2012 keine Aktivitäten zur Erhöhung des Männeranteils in Kinderbetreuungseinrichtungen gesetzt.¹²

Im Vordergrund stehen Themen wie „Cross-Works“ („Wie gelingt geschlechtsbewusste Arbeit von Frauen mit Jungen und von Männern mit Mädchen?“) oder „Geschlechtssensible Kindergartenpädagogik“. Entsprechend wird in einer Publikation über geschlechtssensible Kindergartenpädagogik (Arbeitsmarktförderungsgesellschaft 2011) der Fokus eher auf Mädchen als auf Buben gelegt, männliche Erzieher oder die traditionelle Kindergartenkultur werden nicht thematisiert.

Geschlechterforschung an der Universität Innsbruck

An der Universität Innsbruck gibt es eine lange Tradition der Frauenforschung, die bis in die 1980er Jahre des letzten Jahrhunderts zurückreicht. Der Frauenanteil in der „Plattform Geschlechterforschung“ beträgt etwa 90%. Ein Merkmal der Geschlechterforschung an der Universität Innsbruck ist die Entwicklung von zwei Forschungsrichtungen, die sich gruppieren lassen als „Mainstreamforschung (institutionalisiert in der „Plattform Geschlechterforschung“), die einer bestimmten Richtung feministischer Forschung verpflichtet ist, und einer „Männerforschung“, die sich insbesondere mit Männern in der Erziehung beschäftigt und denen die Autoren Josef Aigner und Bernhard Koch zuzurechnen sind. Der Autor B. Koch war in den Jahren 2008 bis 2011 auch aktives Mitglied der Plattform Geschlechterforschung. Unterschiedliche Sichtweisen und Haltungen führten allerdings dazu, dass zwei „Schulen der Geschlechterforschung“ an der Universität Innsbruck beobachtet werden können. Auch im Projektverlauf zeigten sich beispielsweise unterschiedliche Ansätze im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit: Berichte in den Medien, die von Seiten des Aktions-Forschungsprojektes initiiert wurden, um mehr Männer für den Beruf zu gewinnen (Tenor: „Männer sind gefragt“), riefen tags darauf Beiträge hervor, die das Geschlecht der Erziehungsperson relativieren¹³. Insgesamt kann auch hierorts gesagt werden, dass „Geschlechterforschung“ fast ausschließlich Frauenforschung bzw. Forschungen von und zu Männern aus „profeministischer“ Perspektive umfasst.

12 Aus einer Anfragebeantwortung (11.12.2012) der Landesrätin für Bildung betreffend Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils wird auf das beginnende Forschungsprojekt verwiesen.

13 „Mann zu sein ist keine Qualifikation“, 18.5.2013, Tiroler Tageszeitung.

4.2 Forschungsziel

Die Forschungsziele des Projektes lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Erarbeitung von Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Kinderbetreuungseinrichtungen auf Basis der Ergebnisse des Vorgängerprojektes „elementar“ (2008–2010) gemeinsam mit den Stakeholdern in einer Region (Land Tirol)
- Einblick in Aushandlungsprozesse, Analyse von Widerständen und Erfolgsfaktoren, Erforschung der Wirkungen von Einzelmaßnahmen

Folgende Institutionen wurden nach einer Analyse der Literatur und des Vorgängerprojektes als „Stakeholder“ identifiziert:

Landesrätin für Bildung, Landesrätin für Frauen, Familie und Gleichstellung, Abteilung Bildung, Abteilung Frauen und Gleichstellung, Abteilung Jugend (Amt der Tiroler Landesregierung), Stadt Innsbruck als Träger von Kindergärten, Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik (Falkstraße, Haspingerstraße, Zams), Vertreterin der Partnerkindergärten, Berufsförderungsinstitut Tirol, Wirtschaftskammer Tirol, Kammer für Arbeiter und Angestellte Tirol, Arbeitsmarktservice Tirol, Arbeitsmarktförderungsgesellschaft, Landesschulrat Tirol (Berufsorientierung), Nationalrätin (Gleichbehandlung), Vereinigung katholischer Kindergartenträger, Gemeindeverband, Männerberatung (Boys' Day).

4.3 Methodik

4.3.1 Methoden im Überblick

Das Projekt bezieht sich auf die Tradition der Aktionsforschung (Lewin 1948). Diese hat inzwischen eine breite Vielfalt von Ansätzen entwickelt, in allen geht es um ein partizipatives Vorgehen sowie Infragestellen und um die Verbindung von Theorie und Praxis. Das Projekt wurde am Institut für psychosoziale Intervention und Kommunikationsforschung (PsyKo) der Universität Innsbruck durchgeführt. Dieses Institut hat es sich – wie auch der Institutsname es ausdrückt – zur Aufgabe gemacht, nicht nur zu forschen, sondern mittels „psychosozialer Intervention“ in verschiedenen psychosozial und bildungspolitisch bedeutsamen Bereichen Forschung zur Gewinnung geeigneter ge-

sellschaftlicher Praxis und Veränderung einzusetzen. Der Forschungsprozess zielt nicht nur auf Erkenntnisse, sondern auch auf die Ausarbeitung von Handlungsmöglichkeiten. Als Projektvoraussetzung werden positive soziale Beziehungen zu den entscheidenden Bezugsgruppenangehörigen genannt (Moser 1977, S. 16; S 27).

Bereits in Vorgesprächen wurde als Minimalkonsens mit allen Projektbeteiligten („Stakeholdern“) als Ziel vereinbart, dass der Männeranteil im Projektgebiet signifikant erhöht werden soll. Das Modell der Aktionsforschung erlaubt es, durch die Mitwirkung des ForscherInnenteam einen Einblick in förderliche und hemmende Faktoren für die Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils zu gewinnen. Hemmnisse, Bedenken und Einwände etc. im Laufe des Projektzeitraums wurden dokumentiert. Aufbauend auf Ergebnissen des Vorgängerprojektes sollten zusammen mit allen wesentlichen Beteiligten konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Kinderbetreuungseinrichtungen erarbeitet, durchgeführt und vom Forschungsteam analysiert werden.

Im vorliegenden Forschungsprojekt werden sowohl quantitative als auch qualitative Methoden eingesetzt. Die Hauptunterscheidungsmerkmale zwischen quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden liegen im Ausmaß der Strukturierung und Standardisierung (vgl. Atteslander 1995, S. 177; Kirchhoff et al. 2008).

Die quantitative Methode umfasste:

- eine Fragebogenerhebung (teilweise Längsschnitterhebung) bei Leitungskräften insbesondere bei Leitungskräften verschiedener Studiengänge und Fortbildungskurse
- eine (online) Fragebogenerhebung bei Leitungskräften und Personen der Geschlechterpolitik und des Bildungsbereiches
- eine Fragebogenerhebung bei Schülern der Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik (BAKIP)
- eine Fragebogenerhebung bei Netzwerkpartnern im Rahmen der Steuergruppentreffen
- eine Fragebogenerhebung von Tätigen im Bereich der institutionellen Kinderbetreuung

Die qualitative Methode umfasste:

- Fokusgruppen und
- Leitfadeninterviews

Diese wurden mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet (Mayring 2002, Bohnsack 2004). In Ansätzen wurden auch Feldforschung und eine teilnehmende Beobachtung als Methode eingesetzt (vgl. Friebertshäuser & Prengel 2003, Girtler 2001). Diese gehören zu jenen Grundlagenforschungen, die das Verstehen des „Fremden“ zu fördern suchen. Hilfreich für das Forschungsprojekt war, dass dem Autor Koch B. das Forschungsfeld „Kindergarten“ nicht gänzlich fremd war. Der Autor kannte das Feld „Kindergarten“ durch die Übernahme von Vorstandsfunktionen im Bereich der Trägerschaft und durch die Mitarbeit in Kindergärten und in Kinderkrippen. Ein solches Vertrautwerden mit der Kultur, den Arbeitsbedingungen, den darin ausgebildeten Handlungsmustern und das Eindringen in die Perspektive der Untersuchten stellt nach Friebertshäuser (2003, S. 514) eine zentrale Voraussetzung für das Verstehen dar und bildet die Basis für spätere Interpretationen. Eingang in den Forschungsprozess findet auch die teilnehmende Beobachtung des Autors B. Koch als Schüler in der Ausbildung zum Kindergartenpädagogen am Kolleg einer Innsbrucker BAKIP. Grundlage des ansatzweisen Einbezugs dieser teilnehmenden Beobachtung in die Interpretationen waren Notizen in einem Forschungstagebuch.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Anzahl der Fragebögen, Interviews und Fokusgruppen nach den Befragungsgruppen.

Nr.	Zielgruppe	auswertbare Fragebogen	Fokusgruppen	Interviews (Beratungsgespräche)
1	Junge Männer vor der Berufswahlentscheidung	133	0	0
2	Männliche Quereinsteiger und Interessierte	0	0	4 (30)
3	DirektorInnen und Lehrkräfte an BAKIP's	42	0	4
4	BAKIP-Schüler und Schülerinnen	35	1	0
5	Leiterinnen von Kindergärten	104	3	2
6	Weibliche pädagogische Mitarbeiterinnen	0	2	0
7	Männliche pädagogische Mitarbeiter	0	2	1
8	Mitglieder der Steuergruppe (Politik)	29	2	4
9	ExpertInnen aus verschiedenen europäischen Ländern	0	0	6
10	ExpertInnen aus Österreich (Gender und Bildung)	562	0	0
11	Arbeitsmarktservice	0	0	4
	Gesamt	905	10	25

Tabelle 2: Anzahl der Fragebögen, Interviews und Fokusgruppen nach den Befragungsgruppen

4.3.2 Fokusgruppen und Diskussionsrunden

Die Gespräche der Fokusgruppen wurden jeweils mit Tonband aufgenommen, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Die durchgeführten Fokusgruppendifkussionen beschäftigten sich mit den Themen „Mehr Männer im Kindergarten“, „gemischtes Team“ und „Der Kindergarten der Zukunft“.

Fokusgruppen mit weiblichen Leitungskräften zum Thema

„Mehr Männer im Kindergarten“

Zu zwei Fokusgruppendifkussionen wurden weibliche Leitungspersonen eines größeren Trägers eingeladen. Sie fanden im Besprechungsraum eines Kindergartens statt. An ihnen nahmen jeweils sechs bis acht Leiterinnen von verschiedenen Kindergärten teil. Kriterium für die Einladung war ein explizites Interesse an einer höheren Männerbeteiligung. Die Diskussion wurde nach einer Einstiegsrunde durch einen Leitfadens strukturiert, der die folgenden Themenbereiche umfasste: Gründe für den geringen Männeranteil, Erfahrungen mit männlichen Praktikanten bzw. Helfern, mögliche Aktivitäten zur Erhöhung des Männeranteils. Abschließend wurde von allen Beteiligten ein kurzer Fragebogen zur Thematik ausgefüllt.

Fokusgruppen mit weiblichen und männlichen Mitarbeitern zum Thema

„gemischtes Team“

In drei Fokusgruppendifkussionen wurden Wege zu einem gemischten Team diskutiert (siehe ausführlich Juen 2014): Männer aus einem gemischten Team (n=3), Frauen aus demselben gemischten Team (n=4) und Frauen aus einem reinen Frauenteam (n=3). Folgende Fragen waren zentral: Benötigen Männer und Frauen einen unterschiedlichen strukturellen Rahmen, um ihre pädagogische Arbeit bestmöglich und mit Freude durchführen zu können? Welche Schwierigkeiten können in der Zusammenarbeit eines gemischtgeschlechtlichen Teams auftauchen? Welche Faktoren können zur gelingenden Zusammenarbeit beitragen?

Fokusgruppen mit Männer- und Frauengruppen zum Thema

„Der Kindergarten der Zukunft“

Vorbemerkung: Immer wieder wird davon gesprochen, dass der Kindergarten ein „weiblich“ geprägter Raum sei mit eigenen Wertvorstellungen etc. und dass dies von Männern

als „fremder“ Raum empfunden werden könnte, der auch Barrieren bereithalten würde (vgl. Poscheschnik & Aigner 2015). Das Ziel dieser Fokusgruppen war, geschlechtshomogene Gruppen zum (genderneutralen) Thema „der Kindergarten der Zukunft“ auf Basis eines grob strukturierten Leitfadens diskutieren zu lassen und anhand des Materials Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den zwei Gruppen zu finden. Es ging in den jeweiligen Diskussionen also nicht vorrangig um die Frage nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen den Geschlechtern, sondern um inhaltliche, professionsspezifische Angelegenheiten. Der Hintergrund für diese Herangehensweise liegt auf zwei Ebenen: Das Sprechen über Männer und Frauen ist häufig dazu geeignet, Klischees zu reproduzieren, eigene Erfahrungen mit Normen, wie Frauen und Männer zu sein haben, zu vermischen und ist häufig sehr emotionsgeladen. Die zweite Ebene betrifft das Selbstverständnis von Männern, die im Kindergarten arbeiten: Wie die Studie „elementar“ (Aigner & Rohrman 2012, bzw. Koch 2012) gezeigt hat, haben es manche männlichen Fachkräfte „satt“, auf ihr „Mann sein“ und ihre Stellung bzw. ihre Situation angesprochen zu werden. Sie würden sich gerne einfach auf die fachliche Arbeit konzentrieren wollen.

Die Personen wurden eingeladen, die Frage, wie der Kindergarten der Zukunft aussehen sollte, mit KollegInnen zu diskutieren. Das Ziel war, herauszufinden, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede es zwischen den beiden Gruppen gibt. Die Strukturierung der Diskussion erfolgte durch die Dimensionen: „Raum“, „Ausstattung/Einrichtung“, „Pädagogik“ und „Personal“. Es ging um Fragen zur Raum- und Materialnutzung, Bedeutung von Spiel- und Gruppenzeit oder was Kindern zugemutet oder zugetraut werden könne.

Die Akquirierung der TeilnehmerInnen erfolgte folgendermaßen: Für die „Männergruppe“ wurde aus der Liste der aktuell 44 männlichen Mitarbeiter in der Region aus praktischen Überlegungen heraus jene kontaktiert, die in der Umgebung des Diskussionsortes lagen, um den Fahrtaufwand möglichst gering zu halten. Von den 20 kontaktierten Personen mussten 8 absagen, letztlich waren 8 Teilnehmer bei der Diskussionsrunde anwesend. Was die Repräsentativität anbelangt, entsprach die Gruppe weitgehend der Gesamtgruppe der männlichen Mitarbeiter in Tirols Kinderbetreuungseinrichtungen und zwar hinsichtlich Ausbildung, Alter, Berufserfahrung und Art der Einrichtung. Die Frauengruppe bestand aus den Teammitgliedern eines Übungskindergartens einer Bundesbildungsanstalt für Kindergartenpädagogik. Diese Gruppe wurde gewählt, weil dieser Personenkreis die Ausbildung der künftigen KindergartenpädagogInnen mitbe-

stimmt und somit auch zur dominierenden Kultur im Kindergarten beiträgt. Im Vergleich zur Männergruppe kannten sich die Teilnehmerinnen sehr gut. Dies muss bei der Interpretation der Texte berücksichtigt werden.

Auf der anderen Seite bestand das Forschungsinteresse insbesondere auch darin, die gesellschaftliche und spezifische Situation von Männern im Kindergarten zu spiegeln: Männer, die im Kindergarten arbeiten (wollen), treffen auf etablierte, eingespielte Frauenteams. Die gewählte Gruppe der Frauen ist zudem „typisch“ und in hohem Maße Regeln setzend, weil sie sehr mit dem Bereich der Ausbildung verbunden ist und Regeln, Normen etc. vorgibt bzw. vorgeben kann.

Die Auswertung dieser zwei Fokusgruppen wurde unterstützt durch eine Studierendengruppe.¹⁴

Diskussionsrunde im Rahmen einer Podiumsdiskussion

Aufgezeichnet, transkribiert und ausgewertet wurde auch die an der Universität Innsbruck stattfindende Podiumsdiskussion im Rahmen der vom Forschungsprojekt veranstalteten Tagung „Sag mir, wo die Männer sind – Der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer – eine Herausforderung für die Geschlechterpolitik“ vom 11. Mai 2015, an der zahlreiche PolitikerInnen und ExpertInnen teilnahmen (vgl. Koch 2015).

Diskussionsrunden im Rahmen der Steuergruppensitzung

Zwei Sitzungen der Steuergruppe (in den Jahren 2013 und 2014) wurden ebenfalls aufgezeichnet, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

4.3.3 Fragebogen

Fragebogenerhebung bei Jugendlichen (Längsschnitterhebung)

Wie bereits im einführenden Kapitel beschrieben, ist männlichen Jugendlichen häufig wenig bekannt, dass auch Männer im Kindergarten arbeiten (können). Vielfach ist

14 Im Rahmen der Lehrveranstaltung „Spezielle Kommunikations- und Handlungskompetenz 2: Frühpädagogik“ an der Universität Innsbruck im Wintersemester 2014/15. Zehn Studierende waren daran beteiligt, in vier Gruppen von je zwei bis drei Personen wurden Ergebnisprotokolle der Auswertung vorgelegt. Zu danken ist hier: Sarah Mair, Anna Wagner, Magalena Arnold, Lisa Auer, Selina Steiner, Julia Greimel, Markus Pichler, Marie-Claire Hödl, Isabell Witwer und Isabella Vonbun.

diese Berufstätigkeit insbesondere in dieser Altersgruppe mit Vorurteilen behaftet. Junge Männer, so die zu überprüfende These, die sich für den Beruf Kindergartenpädagoge interessieren, könnten durch die Vorstellung des Berufs durch einen männlichen Kindergartenpädagogen Selbstvertrauen gewinnen, „Ablehner“ und „Belächler“ könnten ein realistischeres Bild gewinnen. Diese Aufgabe wurde von zwei Kindergartenpädagogen übernommen. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, dass sie weder ein „typisch männliches“ Stereotyp verkörpern, noch als „feminine Männer“ gesehen werden und über mehrjährige Berufserfahrung verfügen. Es wurde auch darauf geachtet, dass sie keine homosexuelle Orientierung aufweisen und somit bestehende Vorurteile verstärken könnten (beide haben langjährige Partnerinnen). Vor und nach der Intervention wurden die Einstellungen der Befragten verglichen.

Stichprobe:

Folgende Wege wurden bei der Bewerbung des Angebotes „Berufsorientierung: Männliche Kindergartenpädagogen stellen ihren Beruf vor“ beschritten:

- Vorstellung und Bewerbung des Angebotes am Berufsorientierungstag der Tiroler PflichtschullehrerInnen (ca. 250 TeilnehmerInnen)
- Aussendung des Landesschulrates für Tirol bzw. der Genderbeauftragten an die Berufsorientierungsverantwortlichen der höheren Schulen und Pflichtschulen
- Gespräche mit den Berufsorientierungskordinatorinnen der Pflichtschulen und der AHS mit der Bitte um Weitergabe des Angebotes an die zuständigen LehrerInnen
- persönliche Ansprache von LehrerInnen (ca. 15)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Befragung von Jugendlichen in jenen Schulen durchgeführt wurde, in denen an der Thematik interessierte LehrerInnen tätig waren.

Um die Effekte der „Intervention“ zu messen wurde vor der Vorstellung des Berufes (die im Rahmen einer Berufsorientierungsstunde in der Schulklasse stattfand) eine Einstellungsmessung mittels Fragebogen vorgenommen und ein Jahr bzw. ½ Jahr später wiederholt. Darüber hinaus wurde unmittelbar nach der Stunde eine Meinungserhebung mittels Handzeichen durchgeführt. Insgesamt (pre und post-Befragung) wurden 296 Fragebögen ausgewertet. Folgende Tabelle zeigt die Gesamtzahl der auswertbaren Fragebögen pro Schultyp.

Typus: NMS – Neue Mittelschule, Gym – Gymnasium	Anzahl Fragebogen
NMS Land	50
Gym Stadt	37
Gym Stadt	20
NMS Land	34
Gym Stadt	13
Gym Stadt	12
NMS Land	15
NMS Land	25
NMS Stadt	33
NMS Land	19
NMS Land	38
Gesamt	296

Tabelle 3: Befragung von männlichen Jugendlichen (pre und post) nach Schulen, Anzahl Fragebögen

Bezüglich des Schultyps und der regionalen Verteilung ergibt sich folgendes Bild: Gymnasium Stadt: 82 Fragebögen, Neue Mittelschule Stadt: 33 Fragebögen, Neue Mittelschule Land: 181 Fragebögen.

An der pre-Befragung nahmen 138 Personen, an der post-Befragung ein Jahr (bzw. zum Teil ½ Jahr später) nahmen 133 Personen teil. Dazu kommen 25 Personen eines Gymnasiums, die den Fragebogen aus organisatorischen Gründen lediglich einmal beantworteten.

Trotz der Anweisung an die Lehrpersonen, den Fragebogen ausnahmslos nur jenen Schülern zu geben, die bei der ersten Befragung dabei waren, wurden in drei Klassen mehr Fragebogen verteilt, offensichtlich an Schüler, die neu in die Klasse eingestiegen waren.

Beispielsweise waren in der Schule „K“ bei der pre-Befragung 24 Schüler dabei, ein Jahr später 26 Schüler. Insgesamt beträgt die Anzahl dieses „Überhangs“ 8 Personen, was einem Anteil an der Post-Befragung von etwa 6% entspricht. Auf der anderen Seite, gab es auch einzelne Reduktionen, wie bei Langzeituntersuchungen üblich, beispielsweise von 19 auf 18 Schüler. Diese Restriktionen müssen bei der Interpretation der Daten berücksichtigt werden. Die exakten Abweichungen lassen sich im Nachhinein nicht ermitteln. Im Wesentlichen dürften allerdings jene Schüler der vierten Klassen den Fragebogen ausgefüllt haben, die in den dritten Klassen an der Befragung teilgenommen haben.

Für die beabsichtigte Längsschnitterhebung ergeben sich somit 133 auswertbare Fragebögen.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Anzahl der beantworteten Fragebögen nach Erhebungszeitpunkt:

Schule, Code	Anzahl pre	Anzahl post 1 Woche	Anzahl post 1 Jahr
K	24		26
S 1	19		18
S 2	10		10
M 13	17		17
5G 1	0	13	0
5G 2	0	12	0
Vö	6		9
G	17		8
Mü	17		16
V	8		11
M14	20		18
Gesamt	138	25	133

Tabelle 4: Befragung von männlichen Jugendlichen (pre und post) nach Schulen, Anzahl Fragebögen

Durchführung:

Das Informationsblatt an die BerufsorientierungslehrerInnen enthielt u.a. folgende Informationen:

Angebot zur Berufsorientierung: Männliche Kindergartenpädagogen stellen ihren Beruf vor – „geschlechtersensible“ Berufsorientierung für Burschen und Mädchen in einer Unterrichtsstunde

Ausgangslage:

Der geringe Männeranteil in erzieberischen Berufen (Kindergärten, Volksschulen etc.) wird von Eltern, von der Bildungswissenschaft und der Politik inzwischen weitgehend als Problem betrachtet. Der Männeranteil in Kindergärten liegt unter einem Prozentpunkt, in manchen anderen Ländern oder Regionen jedoch bei 10% (Norwegen, Dänemark, Hamburg etc.).

Aufgrund unserer bisherigen Forschungsergebnisse wissen wir, dass fast ein Viertel der Burschen grundsätzlich an Erziehungsberufen interessiert wäre, dass gleichzeitig aber ein weiteres Viertel jenen Männern, die diesen Beruf wählen, skeptisch gegenüber steht.

Wir glauben, dass derartige Vorurteile abgebaut werden können, wenn männliche Fachkräfte ihren Beruf in Schulklassen vorstellen und für Fragen zu Ausbildungsmöglichkeiten, Gehalt etc. sowie für Diskussionen zur Verfügung stehen. Darüber hinaus soll auch die hohe Bedeutung der elementaren Bildung für das Lebenslange Lernen hervorgehoben werden.

Ziele: Vorstellung und Aufwertung des Berufsfeldes, Erhöhung der Attraktivität des Berufes für Burschen, Abbau von Vorurteilen, Auseinandersetzung mit Geschlechtsrollenbildern.

Methoden: Vorstellung des Berufs und der Tätigkeiten durch eine männliche Fachkraft, Gruppenarbeiten, Phantasiereise, Film, Diskussion

In möglichst vielen Gymnasien (und NMS) soll jeweils in den 3. Klassen und 7. Klassen in einer Unterrichtsstunde die Berufsorientierungseinheit „Kinder brauchen auch Männer“ stattfinden. Dafür steht ein Expertenteam von fünf Kindergartenpädagogen zur Verfügung. Burschen und Mädchen nehmen gleichzeitig an den Einheiten teil.

Begleitende Forschung:

Am Beginn und am Ende der Stunde wird ein Kurz-Fragebogen verteilt, um Einstellungen zu erheben bzw. um ein Feedback zur Stunde einzubolen. Ein Jahr später ist dann mit der gleichen Klasse eine nochmalige Fragebogenerhebung geplant, um Einstellungsänderungen dokumentieren zu können.

Die Befragung ist anonym, trotzdem wollen wir individuelle Veränderungen nachvollziehbar machen. Aus diesem Grund werden bereits beim ersten Fragebogen die Namen der Schüler mit

fortlaufenden Zahlen codiert, bei der zweiten Befragung erhält jeder/jede seine alte Nummer und die Ergebnisse können personenbezogen ausgewertet werden (Verknüpfung also nur dem Forschungsteam bekannt).

Im Anschluss erfolgten noch Informationen zum Gesamtprojekt und zum Vorgängerprojekt.

Die Berufsorientierungseinheiten an Schulen wurden im Zeitraum Herbst 2012 – Herbst 2014 durchgeführt (z.T. im Umfeld des „Boys’ Day“, um eine inhaltliche Einbettung zu gewährleisten). Der Fragebogen wurde im Rahmen einer Unterrichtsstunde von den SchülerInnen in Einzelarbeit ausgefüllt. Die Bearbeitungszeit betrug nach einer kurzen Einführung etwa fünf Minuten.

Fragebogenerhebung bei Schülern an den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik (BAKIP)

Im Bereich der Ausbildung sollte eine Erhebung bei männlichen Schülern bzw. Auszubildenden vorgenommen werden. Ziel war es herauszufinden, inwieweit es nach Ansicht der männlichen Schüler Änderungen bei den Ausbildungseinrichtungen geben müsste, um die Ausbildung für Burschen und Männer interessanter zu machen.

Diese Untersuchung wurde in Oberösterreich durchgeführt. Die BAKIP Linz lud zu einem Schülertreffen für alle Schüler sämtlicher BAKIPs in Oberösterreich und Salzburg, wodurch sich die Gelegenheit bot, eine größere Zahl männlicher Schüler zu erreichen sowie weitere Erhebungen und Gespräche vor Ort durchzuführen. Im Rahmen dieses Treffens am 5.4.2013 wurden die Fragebögen von den 35 anwesenden männlichen BAKIP-Schülern bearbeitet. Die Schulstatistik weist für das Jahr 2012/13 für Oberösterreich und Salzburg die Zahl von 64 BAKIP-Schülern aus (Statistik Austria o.J.). Insgesamt konnten mit der Befragung also 35 von insgesamt 64 Schülern der Region Oberösterreich/Salzburg erreicht werden, was einem Rücklauf von 54% entspricht.

Fragebogenerhebungen bei Lehrkräften (Kernfächer: Pädagogik, Didaktik, Praxis etc.)

Bei Lehrkräften an Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik im Bundesland Tirol sollten Einstellungsmessungen vorgenommen werden und nach ein oder zwei Jahren

wiederholt werden. Der Rücklauf bei der Einladung für die zweite Erhebung war allerdings so minimal, dass diese zweite Erhebung aus der Bewertung ausgeschieden werden musste. Es liegen also lediglich Daten aus der Querschnitterhebung vor.

Zielgruppe der Befragung waren ausschließlich Lehrkräfte, die in den Fächern Pädagogik, Didaktik, Praxis und Psychologie tätig waren. Die Anzahl ist je nach BAKIP unterschiedlich, es kann aber von einem Rücklauf von etwa 80% der Zielgruppe ausgegangen werden. Insgesamt konnten 42 Fragebögen ausgewertet werden (BAKIP Zams 9, BAKIP Falkstraße 6, BAKIP Haspingerstraße 8, zuzüglich BAKIP's Oberösterreich 19).

Fragebogenerhebung bei Leitungen

Das Konzept sah vor, dass im Rahmen von LeiterInnenkursen, die vom Land Tirol, Abteilung Bildung, organisiert wurden, Kindergarten-Leiterinnen befragt werden. Vorgesehen war eine Längsschnitterhebung mit folgendem Ablauf:

1. Pre-Erhebung
2. Intervention. Geplant war eine Zweistunden-Einheit im Rahmen des Lehrgangs mit dem Ziel für die Thematik zu sensibilisieren und die Motivation, Männer als Praktikanten oder als Helfer für eine Mitarbeit anzusprechen, zu steigern.
3. Post-Erhebung

LeiterInnenkurs des Landes Tirol (n=16)

Es wurde Kontakt mit der zuständigen Person des Referates in Form von persönlichen Gesprächen aufgenommen, ebenso mit dem durchführenden Leiter des Kurses.

Eine erste Erhebung wurde im Frühjahr 2013 durchgeführt (n=15). Die Intervention und die zweite Erhebung konnte allerdings nicht durchgeführt werden (siehe Kapitel 4.3.8). Als Grund wurde von der Lehrgangsleitung angeführt, dass der Lehrgang schon fix geplant sei und keine Zeitressourcen zur Verfügung stehen würden. Bei den nächsten Lehrgängen könne man darüber sprechen. Trotz mehrmaliger Nachfragen konnten allerdings keine Vereinbarungen über die Aufnahme der Thematik in die LeiterInnenkurse getroffen werden. Dies, obwohl die Intervention bzw. Lehreinheit kostenneutral und unentgeltlich angeboten wurde.

Als Ersatz wurde vom Forschungsprojekt ein 6-stündiger Fortbildungskurs „Mehr Männer im Kindergarten“ im Rahmen der Fortbildungsreihe des Landes Tirol angeboten. Aufgrund mangelnden Interesses musste der Kurs abgesagt werden. Das Angebot

an die sieben angemeldeten Personen, den Kurs in den Räumlichkeiten der Universität durchzuführen, nahmen anfangs drei Personen an, doch letztlich musste auch diese Veranstaltung storniert werden.

Auch bei der Fortbildungsabteilung eines anderen Bundeslandes wurde nachgefragt, ob eine Seminareinheit im Rahmen der Leitungslehrgänge zum Thema „Männer und Frauen im Personal“ möglich wäre. Dieses Angebot wurde nicht angenommen, es gäbe schon eine Seminareinheit zur „Gendersensibilität“, so die Auskunft der Fortbildungsleiterin. Der Begriff „gendersensibel“ wurde offenbar mit der Geschlechterverteilung im Personal gleichgesetzt.

LeiterInnen und MitarbeiterInnen von Kindergärten bei verschiedenen Trägern (n=24)

Im Rahmen von Diskussionsrunden wurden 24 Fachkräfte von Kindergärten zweier Träger auch mittels Fragebogen befragt. An den Diskussionsrunden nahmen Leitungen und Teammitglieder teil, die Interesse an der Thematik „Männer im Kindergarten“ zeigten.

LeiterInnen des Bachelorstudiums Sozialmanagement in der Elementarpädagogik, FH-Campus Wien (n=40)

Als Ersatz für die nicht vollständige Erhebung bei den Tiroler LeiterInnenkursen wurde bei Studierenden (LeiterInnen) des Bachelorstudiums „Sozialmanagement in der Elementarpädagogik, FH-Campus Wien (n=40), eine Befragung durchgeführt. Der Kontakt war sehr einfach, da das Interesse der Lehrgangsleitung für die Thematik in hohem Maße vorhanden war. Der Autor war auch im Entwicklungsteam bei der Erstellung des Studiengangs und im Auswahlverfahren beteiligt. Die Fragebogen konnten im Vorfeld eines Gastvortrages¹⁵ an die Studierenden ausgegeben werden. Im Zuge einer vom Autor B. Koch gehaltenen Lehrveranstaltung konnten Intervention und Post-Befragung durchgeführt werden. An der Post-Befragung nahmen 20 Personen teil.

LeiterInnen des Universitätslehrganges ULG Salzburg (n=25)

Ebenfalls als Ersatz für die nicht vollständige Erhebung bei den Tiroler LeiterInnenkursen wurde bei den Studierenden (LeiterInnen) des Universitätslehrganges Elementarpädagogik eine Befragung durchgeführt. Der Fragebogen konnte im Vorfeld einer Lehrveranstaltung des Autors (Prinzipien und Konzepte der Elementarpädagogik) für

¹⁵ Bernhard Koch: Der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer“ im November 2014.

die Pre-Befragung verteilt werden, anschließend erfolgte im Rahmen des Seminar die Intervention (November 2014) und im April 2015 die Postbefragung.

Es zeigte sich, dass sich der Zugang zur Zielgruppe „Leitungspersonen“ bei tertiären Ausbildungsgängen leichter gestaltete als bei Kindergartenträgern und nicht-tertiären Fortbildungsgängen wie jene der Bundesländer. Insgesamt füllten 104 Personen den Fragebogen aus. Zusammen mit den 20 Fragebögen der post-Befragung beim Studiengang Sozialmanagement in der Elementarpädagogik lagen somit 124 auswertbare Fragebögen vor. Die folgende Tabelle zeigt die Herkunft der Personen:

Lehrgang bzw. Gruppe	Anzahl	Prozent
Leitungskräfte des Studienganges „Sozialmanagement“ in der Elementarpädagogik, FH Campus Wien	40	38,5
Leitungskräfte des Universitätslehrganges Elementarpädagogik, Universität Salzburg	25	24
Leitungskurs Fortbildungsstelle Land Tirol, Innsbruck	15	14,4
Leitungspersonen von div. Kindergärten, Innsbruck, Rum	24	23,1
Gesamt	104	100

Tabelle 5: Kindergartenleitungen nach Lehrgängen bzw. Kursen

Folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Kindergartenleitungen nach Trägern: Der Vergleich zeigt, dass Gemeinden etwas unterrepräsentiert und Vereine etwas überrepräsentiert sind.

Träger	Anzahl Befragte	Prozent	Träger nach Statistik Austria (2014)
Gemeinde	51	49	60
Verein	33	31,7	25
Kirche	13	13	15
o.a.	7	6,7	

Tabelle 6: Kindergartenleitungen nach Trägern

Online Fragebogen für Expertinnen und Experten aus dem Elementarbereich, der Frauen- und Geschlechterpolitik sowie dem Bildungsbereich

Das Ziel der Befragung war einerseits eine österreichweite Abfrage von Meinungen zu Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils bei Expertinnen und Experten aus den Bereichen „Elementarpädagogik“, „Bildung“ sowie Frauen-, Männer- und Geschlechterpolitik und andererseits sollte durch die Aussendung und den Fragebogen bei den LeserInnen auch eine Anregung zum Nachdenken über die Thematik „Männer in der Erziehung“ und den Zusammenhang mit Fördermaßnahmen erfolgen. Es sollten Informationen zur Verfügung gestellt werden über Möglichkeiten, das umfangreiche Repertoire an „Frauenförderungsmaßnahmen“ auch auf den Bereich einer „Männerförderung“ – in von Frauen dominierten Berufsbereichen – anzuwenden. Diese Personengruppe umfasste somit z.B. Kindergartenleitungen, Aus- und Fortbildungsverantwortliche, Frauenreferentinnen, GeschlechterforscherInnen, Männerberater, BildungsreferentInnen, Lehrkräfte etc. Diese Personen werden hier als „Expertinnen“ bzw. „Experten“ angesprochen, als jene, die in irgendeiner Weise „Verantwortung“ tragen für die Implementierung der im Fragebogen formulierten Maßnahmen. Dieser Status entspricht der spezifischen Fragestellung der Umfrage (vgl. Meuser & Nagel 2002, S. 73).

Entsprechend der Zusammensetzung der Zielgruppe (siehe unten) wird insbesondere auf die Erhebung der Meinung von Frauen abgezielt. Die Umfrage kann auch als „Pilotstudie“ verstanden werden zur Frage, inwieweit Elementarpädagoginnen und Gleichstellungsexpertinnen wichtige Ansprechpartnerinnen für Maßnahmen für mehr Männer in Kinderbetreuungseinrichtungen sind und inwieweit Haltungen vorhanden sind, die Maßnahmen im Wege stehen.

Entwicklung des Fragebogens:

Die Basis für die Entwicklung des Fragebogens (vgl. Kirchhoff et al. 2008, Atteslander 2006) waren Aussagen und Meinungen zu Fördermaßnahmen, die sich in der ersten Projektphase herauskristallisiert hatten. Zusätzlich flossen Thematiken und Fragestellungen, die sich aus anderen Forschungsprojekten ergaben, ein (z.B. Aigner & Rohrmann 2012, Cremers et al. 2010). In Anlehnung an Frauenförderungspläne (BMUKK 2013, Universität Innsbruck 2003) wurden Maßnahmen zur Förderung von Männern für das Berufsfeld Kinderbetreuung (Krippe und Kindergarten) entwickelt. Die Abfrage soziodemographischer Daten, insbesondere hinsichtlich „Geschlecht“ und

„Berufsgruppe“, sollte einen Vergleich hinsichtlich der Einschätzung bestimmter Maßnahmen-Vorschläge ermöglichen. Um den Aufwand für die Interviewperson gering zu halten, wurden nur vier soziodemographische Fragen gestellt (Alter, Geschlecht, Dienstgeber, Berufsbereich). Zum Teil wurden bewusst emotional starke Aussagen entwickelt, die das Potential besaßen, auch als provokativ empfunden zu werden. Basis dafür waren Aussagen und Meinungen aus den in der ersten Projektphase durchgeführten Interviews und Fokusgruppen, die Hinweise dafür lieferten, dass Bestrebungen nach einer höheren Männerbeteiligung in Frage gestellt werden, etwa durch den Hinweis, dass professionell und gendersensibel ausgebildete Frauen alle Erfordernisse der pädagogischen Arbeit mit Mädchen und Buben angemessen erfüllen könnten. An mehreren Stellen wurden auch „Vergleichsfragen“ mit Frauenförderungsmaßnahmen aufgenommen, die je nach Perspektive als „polarisierend“ oder als „ergänzend“ verstanden werden konnten (z.B. „Wie wichtig ist Ihnen ein höherer Frauenanteil in technischen Berufen?“ oder „Wer für Frauenförderung in technischen Berufen und bei Führungspositionen eintritt, kann eigentlich nichts gegen eine entsprechende Männerförderung in erzieherischen Berufen haben“). Nicht in den Fragebogen aufgenommen wurden Fragen zur geschlechtssensiblen Pädagogik, die in der Diskussion um „gender in der Elementarpädagogik“ bereits eine herausragende Stellung einnimmt.

Der Onlinefragebogen wurde mittels SoSci Survey (Leiner, 2014) realisiert und den Teilnehmern auf www.soscisurvey.de zur Verfügung gestellt. Der Fragebogen war öffentlich zugänglich. Jede Person, die Kenntnis von der Internetseite hatte, konnte theoretisch den Fragebogen ausfüllen. Das mögliche Problem, dass bei der vorliegenden Umfrage Einzelpersonen die Ergebnisse absichtlich „manipulieren“, kann als gering eingestuft werden, da kaum Motive dafür zu finden sind. In die Auswertung wurden nur jene Fragebogen aufgenommen, bei denen die soziodemographischen Fragen zum Berufsfeld ausgefüllt wurden.

Zielgruppe:

Die Zielgruppe der Befragung waren Experten und Expertinnen (in Österreich) aus folgenden Bereichen (siehe Tabelle 7).

Die Schätzung der Gesamtzahl der Personen in Österreich, die sich der „Frauenförderung/Gleichstellung“ oder der „Männerförderung/Gleichstellung“ „zugehörig fühlen“,

ist mit vielen Unsicherheiten behaftet. Es konnten keine Statistiken oder repräsentative Umfragen zu dieser „Zugehörigkeit“ gefunden werden. Letztlich wurden Schätzungen von ExpertInnen herangezogen.

Eine repräsentative Stichprobe wurde in dieser online-Umfrage nicht angestrebt. Dies bedeutet, dass die hier gewonnenen Ergebnisse nur sehr eingeschränkt verallgemeinerbar sind. Nicht in die Zielgruppe fielen Eltern, elementarpädagogisches Fachpersonal ohne Leitungsfunktionen etc.

Bereich		Grobe Schätzung der Gesamtzahl in Österreich
Elementar-pädagogik	Leitungskräfte in Tirol (N=650), ExpertInnen in Österreich (Kindergartenabteilungen der Länder und des Bundes, Trägerverantwortliche, Leitungskräfte, MultiplikatorInnen etc.)	7.500 ¹⁶
Frauenförderung/ Gleichstellung	Frauenbeauftragte, Frauenreferentinnen der AK, WK, AMS, Schulverwaltung, Gleichbehandlungsanwaltschaften, Frauenorganisationen, ExpertInnen der Geschlechterforschung	1500
Männerförderung/ Gleichstellung	Männerberatung, Männerförderung, ExpertInnen der Geschlechterforschung	200
Bildung	Beschäftigte im Bildungsbereich (ausg. Elementarbereich) (130.000 in Schulen, 35.000 an Universitäten.....)	über 170.000 ¹⁷

Tabelle 7: Zielgruppen der Befragung

Befragungsablauf:

Der Fragebogen wurde vom 24.3.2014 bis 4.4. 2014, also insgesamt 12 Tage, online gestellt. Die erste Deadline wurde mit 31.3.2014 angegeben, in einer „Nachfassaktion“ wurde die Deadline auf den 4.4.2014 ausgedehnt.

¹⁶ Vgl. Statistik Austria (2013) Kindertagesheimstatistik 2012/13.

¹⁷ Statistik Austria 2013. Bildung in Zahlen.

Die Zielgruppen „Elementarpädagogik“ und „Bildung“ wurden im Wesentlichen durch eine E-Mail-Aussendung der Plattform EduCare erreicht. Die Plattform EduCare ist eine österreichweit tätige Interessenorganisation, deren Ziel eine Reform der elementaren Bildung (als Bestandteil der gesamten Bildungsreform) ist. Sie forciert die Vernetzung aller daran interessierten Personen und verfügt über eine hohe Anzahl von Netzwerkpartnern und von E-Mail-Adressen¹⁸. Per Mail wurde die Einladung am 24.3.2014 an etwa 5.000 Adressen verschickt (Kindergartenleitungen in allen Bundesländern, Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik, Pädagogische Hochschulen, diverse MultiplikatorInnen)¹⁹. Seitens der Projektleitung wurden gesondert alle Kindergartenleitungen des Bundeslandes Tirol angeschrieben (662 Adressen) sowie Kontaktpersonen der Kindergartenabteilungen der Bundesländer.

Zur Zielgruppe „Frauenförderung/Gleichstellung“ wurden gezählt: Frauenbeauftragte in Bundesländern und in größeren Städten, Personen im Bereich „Gleichbehandlung und Antidiskriminierung“, Frauenreferentinnen der Arbeiterkammern, Wirtschaftskammern, Arbeitsmarktservice, Gender-Beauftragte, Schulverwaltung, Frauenorganisationen (Parteien, Kirche etc.), Personen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung, Nationalrats- und Landtagsabgeordnete im Bereich „Frauen und Bildung“. Grundlage für die Aussendung an den Bereich „Frauenförderung/Gleichstellung“ war eine Durchsicht entsprechender Webseiten. Insgesamt konnten derart etwa 300 Adressen gewonnen werden.²⁰

Die Verteilung an Personen der Männerförderung/Gleichstellung erfolgte in der Hauptsache durch die Männerberatung Tirol. Zusätzlich wurden etwa 20 Adressen seitens der Projektleitung angeschrieben.

Im Einladungsschreiben war die Bitte enthalten, die Einladung an Kollegen und Kolleginnen weiterzuleiten. Der vollständige Adressatenkreis blieb somit letztlich unbekannt.

Das Einladungsschreiben wurde per E-Mail mit dem Betreff: „Aktions-Forschungsprojekt an der Universität Innsbruck: „Kinder brauchen auch Männer“ – Bitte um Ihre

18 Der Autor ist Mitglied und Kooperationspartner.

19 Zusätzlich wurde auf Facebook darauf hingewiesen (Plattform EduCare rd. 4.500 Friends, „Bildung ist Zukunft“ rd. 4.600 Friends, „ÖDKH, Wiener, Salzburger, Kärntner, Steirische und Burgenländische Berufsgruppe“ rd. 1.000 Friends, „ElementarpädagogInnen-Protest“, „Wir-für-ein-Bundesrahmengesetz“ rd. 700 Friends).

20 Unter anderem wurden folgende Webseiten herangezogen:

<http://www.schule.at/portale/gender-und-bildung/beratung-expert-innen/expertinnen.html>

http://www.frauenratgeberin.at/cms/frauenratgeberin/adresse_thema.htm?thema=WF

http://www.mavas.at/members/genderstudies/daten01_ausgabe01.asp?AID=1803 (Alle 14 Männer und jene der 289 Frauen, die mindestens über ein Doktorat und eine Universitätsadresse verfügen).

Meinung!“ versandt. Ziel des Einladungsschreibens war es, eine möglichst hohe Rücklaufquote bei den Zielgruppen zu erreichen. Das Anschreiben sollte folgende Merkmale der Umfrage zum Ausdruck bringen:

- Seriosität: Hinweis durch das Logo der Universität Innsbruck, Einbettung in ein größeres Forschungsprogramm
- Forscherteam als Bestandteil der „elementarpädagogischen Community“: Hinweis auf neue Professur für Elementarpädagogik an der Universität Innsbruck, Publikationen etc.
- Geringer Bearbeitungsaufwand: Hinweis auf eine Bearbeitungsdauer von 10 Minuten (die tatsächliche Zeit lag in der Regel darunter)
- Ergebnissicherung: Angebot der Einsichtnahme in Ergebnisse innerhalb von zwei Monaten

Im Anschreiben war auch ein Link zur Person des Durchführenden und zum Projekt ersichtlich.

Das Anschreiben:

Sehr geehrte Frau, sehr geehrter Herr!

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Die Elementarpädagogik in Österreich „boomt“. Auch an der Universität Innsbruck erhält sie einen höheren Stellenwert etwa durch die österreichweit zweite Professur, durch Publikationen und durch eine Reihe von Forschungsprojekten. Im Rahmen des Aktions-Forschungsprojektes „Kinder brauchen auch Männer“ interessiert uns die Frage, wie der Männeranteil in Kinderbetreuungseinrichtungen gesteigert werden kann. Wir bitten Sie als Expertin, als Experte, um Ihre Meinung zu verschiedenen, möglichen Maßnahmen.

Klicken Sie auf <https://www.soscsurvey.de/Aktions-Forschungsprojekt/> und teilen Sie uns Ihre Meinung zu den 14 zur Diskussion gestellten Maßnahmen und Aussagen mit (Dauer ca. 10 Min). Eingeladen sind Expertinnen und Experten aus dem Elementarbereich, der Frauen- und Geschlechterpolitik sowie dem Bildungsbereich (z.B. Kindergartenleitungen, Aus- und Fortbildungsverantwortliche, Frauenreferentinnen, GeschlechterforscherInnen, Männerberater, BildungsreferentInnen, Lehrkräfte etc.).

Diese kleine Umfrage kann bis Montag 31. März 2014, 24.00 Uhr beantwortet werden.

Die Ergebnisse sind ab 1. Juli 2014 auf der Projekthomepage einsehbar und werden im Rahmen des Projektberichtes in die politische Diskussion eingebracht.

Bitte leiten Sie diese Einladung an KollegInnen weiter!

Ich freue mich, wenn Sie Interesse an dieser Thematik haben würden und bedanke mich im Voraus sehr herzlich!

Mit freundlichen Grüßen

Bernhard Koch

Aufbau und Inhalt des Fragebogens:

Der Fragebogen bestand aus fünf Seiten mit insgesamt 22 Fragen. Davon betrafen 17 Fragen „Meinungen und Einstellungen“, vier Fragen „die Person/die Beschäftigung“ und eine Frage ermöglichte „Anmerkungen zur Befragung“.

Seite 1: Einleitung

In Österreichs Kindergärten beträgt der Frauenanteil etwa 99%. Im Rahmen eines Aktions-Forschungsprojektes an der Universität Innsbruck (FWF-Projekt 2012–2015) gehen wir der Frage nach, wie der Anteil von Männern in Kinderbetreuungseinrichtungen gesteigert werden kann.

Wir bitten Sie um Ihre Meinung zu 14 verschiedenen, möglichen Maßnahmen und Aussagen. Eingeladen sind Expertinnen und Experten aus dem Elementarbereich, der Geschlechterpolitik sowie der Bildungspolitik.

Die Auswertung erfolgt anonym.

Seite 2: Einstiegsfragen

- 1. Momentan sind wenige Männer in Kindergärten und Krippen beschäftigt. Sollten dort mehr Männer tätig sein? („ja“, „eher ja“, „eher nein“, „nein“)*
- 2. Wie wichtig ist Ihnen ein höherer Männeranteil in Kinderbetreuungseinrichtungen? (10 Skalen-Punkte, 1 = unwichtig, 10 = sehr wichtig)*
- 3. Zum Vergleich: Wie wichtig ist Ihnen ein höherer Frauenanteil in technischen Berufen? (10 Skalen-Punkte, 1 = unwichtig, 10 = sehr wichtig)*

Seite 3: Aussagen

Inwieweit stimmen Sie den sechs Aussagen zu? (Antwortmöglichkeiten: Stimme voll zu, „stimme etwas zu“, „stimme eher nicht zu“, „stimme gar nicht zu“)

- 1. Unabhängig von der Geschlechterthematik muss das Berufsfeld der Kinderbetreuung entsprechend seinen Anforderungen und seiner Bedeutung für die Gesellschaft aufgewertet werden (Rahmenbedingungen, Image, Gehalt etc.)*

2. *Wer für Frauenförderung in technischen Berufen und bei Führungspositionen eintritt, kann eigentlich nichts gegen eine entsprechende Männerförderung in erzieherischen Berufen haben*
3. *Wenn mehr Männer in Kindergärten arbeiten, würden sie Frauen Arbeitsplätze wegnehmen. Das sehe ich schon als Problem*
4. *Wenn mehr Männer im Kindergarten arbeiten, würden sie Frauen Leitungspositionen streitig machen. Das sehe ich schon als Problem.*
5. *Ich bin gegen Fördermaßnahmen für Männer im Elementarbereich, weil professionell und gendersensibel ausgebildete Frauen alle Erfordernisse angemessen erfüllen können*
6. *Der Kindergarten als traditionell „weibliche“ Domäne müsste durch „männlich“ konnotierte Dinge, Normen, Verhaltensweisen etc. angereichert werden*

Seite 4: Maßnahmen

In Anlehnung an Maßnahmen der Frauenförderung (z.B. Frauenförderungspläne bei Ländern, Ministerien oder Universitäten) werden hier entsprechende Maßnahmen der Männerförderung für den Kindergartenbereich formuliert. Wie ist Ihre Meinung dazu? (Antwortmöglichkeiten: „Stimme voll zu“, „stimme etwas zu“, „stimme eher nicht zu“, „stimme gar nicht zu“)

1. *Der Bund oder die Länder sollen eine Kampagne zur Erwünschtheit von Männern in diesem Berufsfeld starten.*
2. *„Männerförderungspläne für erzieherische Berufe“ halte ich grundsätzlich für eine gute Idee.*
3. *Es sollten – vergleichbar mit Frauenförderung an Universitäten – finanzielle Anreizsysteme für die Aufnahme von Männern in Ausbildung und Praxis geschaffen werden.*
4. *Ausschreibungstexte sollen den Hinweis enthalten, dass die Einrichtung eine Erhöhung des Männeranteils anstrebt und deshalb qualifizierte Männer ausdrücklich zur Bewerbung auffordert sowie Männer bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen werden. Gegebenenfalls sind Gleichbehandlungsgesetze zu modifizieren.*
5. *Der Männeranteil im Arbeitsfeld der Kinderbetreuung soll auf bis zu 40–50% in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen gesteigert werden.*
6. *Das Arbeitsmarktservice soll elementarpädagogische Ausbildungen speziell für Männer anbieten (ähnlich wie Kurse speziell für Frauen).*
7. *Kinderbetreuungseinrichtungen müssten aktiv nach geeigneten männlichen Bewerbern suchen. Der entsprechende Nachweis ist zu dokumentieren.*
8. *Eine von der Regierung festgelegte „Männerquote“ für die Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik halte ich grundsätzlich für eine gute Idee (z.B. 10% bis zum Jahr 2020).*

Seite 5: Soziographische Fragen

Zum Schluss noch 4 Fragen zu Ihrer Person bzw. zum Berufsfeld; deren Beantwortung ist für die Auswertung sehr wichtig!

- 1. Geschlecht (männlich, weiblich, anderes)*
- 2. Alter (Unter 20, 21–30, 31–40, 41–50, 51 und älter)*
- 3. Welchem Bereich fühlen Sie sich am ehesten zugehörig? (Elementarpädagogik, Frauenförderung/ Gleichstellung, Männerförderung/ Gleichstellung, Bildung)*
- 4. In welcher Institution sind Sie beschäftigt? (bei einem Kindergartenträger, an einer Universität, Hochschule, beim Land/ Bund im Elementar- oder Bildungsbereich, beim Land/ Bund im Frauen- oder Gleichstellungsbereich, in einer Interessenorganisation (AK, WK, ÖGB, Frauen- und Männerberatung etc.), Arbeitsmarktservice, ich übe ein politisches Amt auf Landes- oder Bundesebene aus, andere)*
- 5. Anmerkungen: Möchten Sie zu dieser Befragung oder zum besseren Verständnis Ihrer Antworten noch etwas anmerken?*

Rücklauf

Insgesamt wurden 952 Aufrufe (Klicks) für den Fragebogen aufgezeichnet (einschließlich versehentlicher doppelter Klicks, Aufrufe durch Suchmaschinen). Bei 582 Fragebögen wurde die letzte Seite bearbeitet. Von diesen Fragebögen wurden jene 19 Fragebogen ausgeschieden, bei denen die soziodemographischen Daten zum Berufsfeld vollständig fehlten. Ein Datensatz wurde wegen widersprüchlicher Angaben entfernt.

Insgesamt konnten 562 Datensätze in die Auswertung aufgenommen werden.

Die folgenden Tabellen zeigen die Zusammensetzung der Antwortenden hinsichtlich Geschlecht, Alter, Arbeitgeber und Berufsbereich. Fehlende Antworten werden nicht ausgewiesen.

	Prozent	Anzahl
weiblich	81,9	454
männlich	17,1	95
anderes	0,9	5

Tabelle 8: Zusammensetzung der Antwortenden hinsichtlich Geschlecht

	Prozent	Anzahl
beim Land/Bund im Elementar- oder Bildungsbereich	12,9	72
beim Land/Bund im Frauen- oder Gleichstellungsbereich	2,1	12
bei einem Kindergartenträger	41,5	232
an einer Universität, Hochschule	10,9	61
in einer Interessenorganisation (AK, WK, ÖGB, Frauen- und Männerberatung etc.)	8,6	48
Arbeitsmarktservice	3,9	22
politisches Amt auf Landes- oder Bundesebene	0,9	5
andere	19,1	107

Tabelle 9: Zusammensetzung der Antwortenden hinsichtlich Arbeitgeber

	Prozent	Anzahl
Unter 20	1,3	7
21–30	10,7	60
31–40	22,7	127
41–50	30,9	173
51 und älter	34,5	193

Tabelle 10: Zusammensetzung der Antwortenden hinsichtlich Alter

	Prozent	Anzahl
Elementarpädagogik	54,1	299
Frauenförderung, Gleichstellung	12,1	67
Männerförderung, Gleichstellung	3,6	20
Bildung	30,2	167
Gesamt	100	553

Tabelle 11: Zusammensetzung der Antwortenden hinsichtlich Zugehörigkeitsgefühl zu einem Berufsbereich

Die häufigsten Dienstgeber sind für Personen,

- die sich dem Elementarbereich zugehörig fühlen: Kindergartenträger (67%), Land/Bund (13%)
- die sich dem Bereich Frauenförderung/Gleichstellung zugehörig fühlen: Universität/Hochschule (20%), Interessenorganisation (20%), Arbeitsmarktservice (20%), Land/Bund (13%),
- die sich dem Bereich Männerförderung/Gleichstellung zugehörig fühlen: andere (50%), Interessenorganisation (40%),
- die sich dem Bildungsbereich zugehörig fühlen: Universität (23%), Land/Bund (19%), Kindergartenträger (15%), Interessenorganisation (10%).

Auffallend sind die relativ klare Zuordnung zu wenigen Arbeitgebern bei „Elementarpädagogik“ und „Männerförderung“ und die eher heterogene Zuordnung bei den beiden anderen Berufsgruppen.

Die mit Abstand höchste Zahl an Befragten ist bei einem Kindergartenträger beschäftigt (Anzahl 232), doch auch von Personen, die im Hochschulbereich oder beim Land/Bund im Elementar- oder Bildungsbereich angestellt sind, liegt eine vergleichsweise hohe Zahl an Rückmeldungen vor (Anzahl: 61 bzw. 72).

Die folgende Tabelle zeigt den insgesamt hohen Frauenanteil von 82%. In drei Berufsbereichen beträgt er 70–94%, in einem Berufsbereich („Männerförderung/Gleichstellung“) sind keine Frauen vertreten.

		Zugehörigkeitsgefühl zu folgenden Bereich ...			
		Gesamt	Elementar-pädagogik	Frauen-förderung	Männer-förderung
weiblich	82	93	94	0	70
männlich	18	7	6	100	30

Tabelle 12: Geschlecht und Berufsfeld (Angaben in Prozent)

In der Befragtengruppe dominieren somit Frauen (82%) mittleren und höheren Alters (66% sind über 40 Jahre alt), ein großer Teil ist bei einem Kindergartenträger angestellt (42%) und fühlt sich dem Elementarbereich zugehörig (54%). Der Bereich der „Bildung“

ist mit 30% vertreten, aus dem Bereich „Frauenförderung“ kommen 12%, aus dem „Männerförderungsbereich“ etwa 4%. Die Altersverteilung lässt den Schluss zu, dass insbesondere Personen mit langjährigen Berufserfahrungen an der Befragung teilnahmen und könnte andeuten, dass es sich hier tatsächlich vornehmlich um die Meinung von „Expertinnen und Experten“ handelt.

Die folgende Tabelle zeigt den Rücklauf, gemessen an der Grundgesamtheit bzw. an der E-Mail-Aussendung. Ein verhältnismäßig hoher Rücklauf war bei der Gruppe der „Männerförderung/Gleichstellung“ festzustellen.

	Grobe Schätzung der Gesamtzahl	Aussendung – Anzahl E-Mail-Adressen (ca.)	Rücklauf (exkl. „fehlend“)	Rücklauf verwertbarer Fragebögen gemessen an der geschätzten Grundgesamtheit in Prozent	Rücklauf verwertbarer Fragebögen gemessen an der Aussendung in Prozent
Elementarpädagogik	7.500	1.000	299	4	29,9
Frauenförderung/ Gleichstellung	1.500	400	67	4,5	16,8
Männerförderung/ Gleichstellung	200	80	20	10	25,0
„Bildung“	über 170.000	4.000	167	0,1	04,2
Gesamt	ca. 180.000	5.480	548		

Tabelle 13: Rücklauf gemessen an der Grundgesamtheit bzw. an der E-Mail-Aussendung

Folgende Tabelle zeigt die Geschlechterverteilung bei der Befragung im Vergleich zur Geschlechterverteilung bei der Grundgesamtheit:

	Befragung	Grundgesamtheit (Schätzungen)			
		Elementar- pädagogik	Frauen- förderung/ Gleichstellung	Männer- förderung/ Gleichstellung	Bildung
weiblich	81	98	98	0	80
männlich	18	2	2	100	20

Tabelle 14: Vergleich Geschlechterverteilung: Befragung und Grundgesamtheit

Insgesamt ist für den Rücklauf der Fragebögen festzuhalten, dass sowohl hinsichtlich der Kernzielgruppen als auch hinsichtlich des Geschlechts eine ähnliche Verteilung wie in der (geschätzten) Grundgesamtheit vorliegt. Der höchste Rücklauf bei den Kernzielgruppen kam aus dem Bereich der Elementarpädagogik (54%), gefolgt vom Bereich der Frauenförderung/Gleichstellung (12%) und dem Bereich der Männerförderung/Gleichstellung (4%). Auf den „unspezifischen Rest“, den Bereich „Bildung“, entfielen 30%. Frauen sind, wie auch im gesamten Bereich der Elementarpädagogik, der Bildung und der Frauen- und Geschlechterpolitik mit einem sehr hohen Anteil (82%) repräsentiert.

Bei der Auswertung ist zu berücksichtigen, dass der Rücklauf aus dem Bereich „Männerförderung/Gleichstellung“ in absoluten Zahlen nur „20“ beträgt. Aussagen über diese Zielgruppe sind deshalb nur sehr eingeschränkt verallgemeinerbar. Einschränkend muss auch betont werden, dass sämtliche Ergebnisse auf der Annahme beruhen, dass die Fragen zu den soziographischen Angaben ernsthaft und sachrichtig beantwortet wurden.

Die Auswertung der Daten wurde mittels SPSS vorgenommen. SPSS ermöglicht mit wenig Aufwand eine Vielfalt an statistischen Auswertungen (vgl. Janssen & Laatz 2013).

Durchgeführt wurde der Chi-Quadrat-Test nach Pearson. Dieser überprüft, ob zwei Variablen voneinander unabhängig sind oder nicht. Als signifikant werden jene p-Werte bezeichnet, die kleiner als 0,05 sind, als sehr signifikant werden p-Werte bezeichnet, die kleiner als 0,01 sind.

4.3.4 Interviews

Aus den möglichen Interviewtechniken (vgl. Friebertshäuser 2003) wurde die Methode eines teilstrukturierten Leitfadeninterviews gewählt, das offene, erzählgenerierende Interviewteile ebenso ermöglicht wie fokussierende, gezielte Fragen (vgl. auch Gläser & Laudel 2009, S. 198). Eine anschließende qualitative Inhaltsanalyse hatte das Ziel, die subjektiven Erfahrungen der Befragten in ihrer Bedeutung für diese wie für die Forschungsfragen herauszuarbeiten. Bei den Interviews ging es also in erster Linie um persönliche, individuelle Erfahrungen und Sichtweisen. „Qualitative Forschung“, so Dickmann (2007, S. 531), „ist an der Subjektperspektive, an den ‚Sinndeutungen‘ des Befragten interessiert.“

Ziel bei der Erstellung der Leitfäden war es, die Interviewten dazu anzuregen, in eigenen Worten und aus persönlicher Sicht offen ihre Meinungen und Einstellungen zu äußern und die gestellten Fragen zu den zentralen thematischen Bereichen detailliert zu beantworten. Mit der Methodik des teil- bzw. halbstrukturierten Leitfadeninterviews war gewährleistet, dass die Interviewten in ihren Antworten möglichst frei waren. Gleichmaßen war durch die vorgegebenen Fragen aber auch sichergestellt, dass ein „roter Faden“ durchgehalten wurde und alle wesentlichen Fragen eingebracht werden konnten. Um Antworten ad hoc vertiefen zu können, wurden auch spontane und gezielte Nachfragen methodisch eingeplant (vgl. Gläser & Laudel 2009, S. 41f.). Grundlage der Leitfäden waren die im Projekt „elementar“ (Aigner & Rohrman 2012 bzw. Koch 2012) erarbeiteten Fragebögen sowie eigene Felderkundungen (vgl. Friebertshäuser 2003, S. 376) des Autors durch Praktika in Kindergärten und Funktionen in Organisationen der Kinderbetreuung.

Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen mussten mehrere Faktoren berücksichtigt werden:

- eine gewisse Mindestgröße der Stichproben, um eine empirische Aussagekraft der Ergebnisse sicherzustellen;
- verschiedene Kriterien wie Tätigkeitsbereich und Einflussmöglichkeiten auf Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten.

Der Kontakt zu den Interviewpersonen wurde in der Regel über eine telefonische Terminvereinbarung hergestellt. Viele Interviewpersonen waren dem Autor bereits aus vorherigen Arbeitszusammenhängen und Projekten bekannt.

Die Interviews wurden mit Audio-Aufnahmegeräten festgehalten. Sie wurden jeweils in persönlichem Kontakt durchgeführt. Die Dauer der Interviews betrug in der Regel etwa eine Stunde. Alle Interviews wurden vollständig transkribiert. Angesichts der großen Zahl der durchgeführten und zu transkribierenden Interviews wurden eher „großzügige“ Transkriptionsregeln verwendet. Die Transkription der Interviews sollte neben den sprachlichen Inhalten nur wesentlich erscheinende Details wie z.B. starke Betonungen und längere Pausen festhalten, vom Layout her den Lesevorgang unterstützen und das Textverständnis erleichtern. Auf eine detaillierte Transkription von Pausen, Sprachausdruck usw. wurde verzichtet, um den Aufwand überschaubar zu halten.

Nach Mayring (2002) verlangt eine zusammenfassende und strukturierende Analyse von Gesprächstranskriptionen eine Reduktion des Materials unter Beibehaltung der wesentlichen Inhalte und eine übersichtliche Darstellung des Materials durch Abstraktion, wobei weiterhin das Ausgangsmaterial abgebildet werden soll. In der Abstraktion von der mündlichen Interviewstelle und in den weiteren Abstraktionen von der ursprünglichen Textstelle findet eine Form der sprachlichen Verkürzung statt und eine durch die ForscherInnen getätigte Wahl, sei es der Begriffsbildung (der Worte) oder auch der Zuordnung (von Textstellen zu Subkategorien). Dies bedeutet, dass neben den sich an den Forschungsfragen orientierenden Entscheidungen bzgl. Kategorien, Subkategorien und Auswahl, Zusammenfassung und Zuordnung von Textstellen auch die subjektiven Sichtweisen der ForscherInnen in diesen Prozess mit eingehen. Eine grundlegende Kritik am Mayringschen Ansatz wurde in diesem Zusammenhang von Kunert-Zier (2005) eingebracht. Sie stellte fest, dass entgegen der Erwartung Mayrings Methode nicht zu einer Reduktion des Ausgangsmaterials führte, sondern dass mehrstufiges Abstrahieren (sprachliches Verkürzen bzw. Zusammenfassen durch Überbegriffe oder andere Begriffe) im Gegenteil zu einer Vermehrung des Materials führte. Sie kritisierte außerdem das Konzept von Paraphrase und Generalisierung, die sich ihrer Einschätzung nach beim konkreten Vorgehen oft kaum unterschieden. Den inhaltlich schwerwiegendsten Einwand formulierte sie bezüglich des mehrfachen Abstrahierens (Reduktion). Sie stellte fest, dass neben der bereits erwähnten Vermehrung des Materials die mehrfachen Reduktionen (Abstraktionen) des Ausgangsmaterials oft zum Verlust wesentlicher Inhalte führten. Um dem zu entgehen, empfiehlt sie, bei der Zusammenfassung möglichst Originaltexte zu verwenden, um nicht durch die abstrahierende Reduktion wesentliche Inhalte zu verlieren.

Auch Gläser & Laudel (2009, S. 199) führen als Kritik zum Mayringschen Verfahren an, dass es „letztlich Häufigkeiten analysiert, anstatt Informationen zu extrahieren“. Auch wenn dies eine unzutreffende Vereinfachung ist, die suggeriert, dass letztlich gar keine inhaltliche Auswertung stattfindet, wird damit zu Recht darauf hingewiesen, wie schwierig es ist, den Inhalt in seiner Bedeutung zu erfassen und darzustellen. Gläser & Laudel (2009, S. 199f.) verwenden deshalb in einer aus ihrer Sicht Weiterentwicklung des Mayringschen Verfahrens den Verfahrensschritt der Extraktion, den sie vom Kodieren unterscheiden. Als entscheidendes Kriterium begreifen sie die Entnahme nur der für die Fragestellungen benötigten Informationen (Textstellen). Gleichzeitig betonen sie allerdings ebenfalls, dass die Kategorien sich auch aufgrund relevanter Informationen verändern und ergänzt werden können (a.a.O. S. 201). Um den angeführten Problemen zu begegnen und einen unnötigen Aufwand bei der Materialbearbeitung zu vermeiden, entschied sich das Forschungsteam die Zahl der von Mayring vorgeschlagenen Reduktionsschritte zu verringern und eine verstärkte Orientierung am Originaltext anzustreben.

Die zentrale Aufgabe der inhaltlichen Auswertung bestand darin, die individuellen und subjektiven Aussagen der Befragten zu strukturieren, zu verdichten und anschließend zu interpretieren. Da die Interviewleitfäden aufgrund der wichtig erscheinenden Fragestellungen (Themenblöcke) erstellt wurden, waren damit auch die Hauptkategorien für eine qualitative inhaltliche Auswertung bereits vorgegeben. Aus den zentralen Fragestellungen des Projekts ergaben sich folgende Themenbereiche:

- Einstellung zur aktuellen Geschlechterpolitik
- Generelle Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten
- Eigene Maßnahmen und Vorschläge

Vor dem Hintergrund der dargestellten Überlegungen zur qualitativen Inhaltsanalyse wurden Paraphrase und Generalisierung in einem Schritt zusammengefasst; zum Teil wurden auch Textstellen direkt aus der Transkription in die Kategorisierungsdateien übernommen. Davon ausgehend wurden dann die Reduktionen formuliert. Quantifizierende Aussagen wurden nur mit großer Vorsicht gemacht, da die Stichprobe trotz ihrer Größe nicht repräsentativ ist.

Interviews mit ExpertInnen aus 6 verschiedenen Ländern

Um einen Überblick über die Erfahrungen und Möglichkeiten bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Kinderbetreuungseinrichtungen zu bekommen, wurden auch ExpertInnen aus verschiedenen europäischen Ländern befragt. Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen wurde Wert gelegt auf folgende Kriterien:

- Die Person sollte zu den führenden ExpertInnen des Landes gehören.
- Im betreffenden Land sollten Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils bereits durchgeführt worden sein.
- Die Person sollte möglichst über Forschungserfahrungen verfügen.

Eine geeignete Möglichkeit bot sich durch die Internationale Konferenz „Männer in KiTas“ in Berlin im September 2012, in dessen Rahmen alle Interviews geführt werden konnten. Die Interviews in der Dauer von 20 bis 50 Minuten wurden auf Tonband aufgezeichnet, transkribiert und inhaltsanalytisch (Mayring 2002) ausgewertet. Die zwei leitenden Fragen waren:

1. From your point of view: What are the central strategies, measurements and projects to increase the number of men?
2. What are the main barriers to implement this strategies, measurements and projects?

Die Interviewpartner waren Kenny Spence (Schottland), Claire Cameron (England), Leif Askland (Norwegen), Ulla Gerner-Wohlgemuth (Dänemark), Julia Nentwich (Schweiz) und Ralf Lange (Deutschland).

Interviews mit Personen des Netzwerkes

Mit weiteren Personen aus folgenden Gruppen wurden Interviews durchgeführt, transkribiert und ausgewertet:

DirektorInnen bzw. Abteilungsvorständinnen von Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik (4), TrägervertreterIn (1), Personen des Arbeitsmarktservices (4), PolitikerInnen (2), Administration Land Tirol (1), Landesschulrat (1). Insgesamt wurden 13 Interviews durchgeführt.

Fallstudie

Bei einem Quereinsteiger wurde eine Einzelfallanalyse durchgeführt.

Ziel war ein ganzheitliches Bild der Entwicklung vom Berufswunsch bis zum Berufseinstieg zu zeichnen und Erkenntnisse über Zusammenhänge und möglicherweise typische Vorgänge zu gewinnen. Die Person wurde zu Beginn ihrer Jobsuche sowie nach einem Jahr während ihres ersten Praktikums interviewt. Zusätzlich wurden mehrere Telefonate und Gespräche in der Zeit der Ausbildung geführt.

Zu den Interviews kommen viele Gespräche mit involvierten Personen (z.B. vom Arbeitsmarktservice, von Kindergärten, von Aus- und Fortbildungseinrichtungen), die für die Fragestellung wesentlich waren, die aber nicht transkribiert und ausgewertet wurden, sondern bei denen im Anschluss Gesprächsnotizen angefertigt wurden, die in die Interpretation der anderen Daten miteinfließen.

4.3.5 Erhebung Partnerkindergärten und Stellenvermittlung

Partnerkindergärten

Im Rahmen des Forschungsprojektes wurden in einer Anfrage an alle Kindergärten Tirols sogenannte „Partner-Kindergärten“ gesucht. In Hinblick auf das Forschungsprojekt wurde damit das Ziel verfolgt, Hinweise auf die „Offenheit“ bzw. „Skepsis“ von Kindergartenleitungen zu „Männern im Kindergarten“ zu finden. Die Bedürfnisse und Vorstellungen interessierter Männer und die pädagogische Kultur von Kindergärten können sehr verschieden sein. Die Entscheidung, welcher Kindergarten als „Partner-Kindergarten“ gelistet wird, sollte auf einem beidseitigen Prozess basieren: Kindergärten mit Interesse sollten sich melden und als „Hürde“ wurde seitens des Forschungsteams klargestellt, dass in die Liste der Partner-Kindergärten nur jene Kindergärten aufgenommen werden können, die „entweder schon Männer im Team haben (bzw. hatten) oder die bereit und offen auch für „männlich konnotierte“ Aktivitäten, Erziehungsvorstellungen und Normen sind“.

Damit sollte betont werden, dass sich eventuell auch an den Einstellungen des weiblichen Kindergartenpersonals etwas ändern müsste, um eine „Passung“ zu erreichen. Im Einladungstext wurde darauf hingewiesen, dass Partnerkindergärten bei Bedarf vom Projektteam unterstützt und beraten werden und dass Fortbildungsveranstaltungen zur Frage „gemischtgeschlechtlicher Teams“ geplant seien.

Grundsätzlich standen zwei Arten der Akquisition bzw. der Kontaktaufnahme zur Auswahl: Die Verteilung über große Träger (z.B. Stadt Innsbruck) oder die direkte Verteilung an die Kindergärten. Da das Ziel darin bestand, die Bereitschaft des unmittelbar betroffenen Personals zu erkunden – ohne etwaige Filter durch die Trägerorganisation – wurde entschieden, die Kindergartenleitungen direkt zu kontaktieren. Die E-Mail-Adressen wurden von der Statistikabteilung des Landes Tirol zur Verfügung gestellt.

Im Anschreiben wurde auf den Zweck des Schreibens folgendermaßen hingewiesen: „Eine Liste solcher Kindergärten soll publik gemacht werden und helfen, etwaige Befürchtungen von interessierten Männern abzubauen und eine passende Einrichtung als Praktikumsplatz oder Arbeitsplatz zu finden. In der Anlage erhalten Sie genauere Informationen.“

Um den Leitungen die Gelegenheit zu geben, das Thema im Team zu besprechen, wurde um eine Rückmeldung binnen zweier Wochen gebeten.

Stellenvermittlung

Immer wieder wird als Argument für den geringen Männeranteil in Kinderbetreuungseinrichtungen genannt, dass Männer kaum interessiert an einer Arbeit mit Kindern seien. Die Türen würden offen stehen, jeder Mann, der sich für eine Stelle auch als „Helfer“ interessiere und geeignet sei, würde leicht eine Stelle bekommen. Begünstigt wird die Vorstellung von einem raschen, niedrighschwelligem Einstieg im Bundesland Tirol durch die im Kindergartengesetz festgelegte Möglichkeit, ohne fachliche Qualifikationen eine Helfertätigkeit in einer Kinderbetreuungseinrichtung zu beginnen und nebenbei berufsbeleitend eine Helfer-Ausbildung zu absolvieren.

Mit dem Teilprojekt „Stellenvermittlung“ sollte die Frage überprüft werden, inwiefern eine Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage vorhanden ist. Zusätzlich sollten Einblicke in mögliche Motivationen und Hintergründe interessierter Männer ausfindig gemacht werden, ebenso das Interesse von Kindergärten an männlichen Mitarbeitern. Hintergrund dieses Teilprojektes ist ein Arbeitsmarkt im Bereich „HelferIn“, der durch eine relativ hohe Fluktuation der Beschäftigten (aufgrund von Kinderkarenz) und relativ hohe Nachfrage nach Arbeitskräften gekennzeichnet ist.

Um einen näheren Einblick in diese Frage zu bekommen, wurden drei Anzeigen in einer Tageszeitung geschaltet, die sich explizit an Männer richteten und die interessierte Männer auf die Möglichkeit eines Arbeitsplatzes bzw. einer Ausbildung im Bereich der Kinderbetreuung aufmerksam machen sollte. Die erste Anzeige bezog sich auf eine

offene Stelle in einem Schülerhort, die anderen waren allgemein gehalten. Die Texte der drei Wortanzeigen orientierten sich an den Texten einer Initiative in Schottland („children need men too“, Spence 2007) und wurden folgendermaßen formuliert:

Wortanzeige 1:

Kinder brauchen (auch) Männer!

Wollen Sie den Kindergartenalltag mitgestalten?

Schülerhort in Innsbruck sucht männlichen Helfer/Assistenten. Keine Ausbildung erforderlich. Voraussetzung: Begeisterung in der Arbeit mit Kindern. Weitere Aus- und Fortbildungen möglich.

Wortanzeige 2:

Kinder brauchen (auch) Männer!

Wollen Sie den Kindergartenalltag mitgestalten?

Kindergärten und Krippen im Raum Innsbruck suchen männliche Helfer/Assistenten. Voraussetzung: Begeisterung in der Arbeit mit Kindern. Finanzielle Förderungen für Ausbildungen (auch berufsbegleitend) möglich.

Wortanzeige 3:

Kinder brauchen (auch) Männer!

Haben Sie Interesse und Freude an einer Arbeit mit Kindern?

Kindergärten bieten verantwortungsvolle, sinnvolle, abwechslungsreiche und sichere Arbeitsplätze mit überdurchschnittlich hoher Berufszufriedenheit. Es gibt Helferkurse, Diplomasbildungen/Kollegs und in naher Zukunft auch Ausbildungen auf Hochschulniveau; finanzielle Förderungen sind möglich.

Mit den sich meldenden interessierten Männern wurden Gespräche geführt, um Eindrücke über ihre Motivation, ihren bisherigen Hintergrund und ihre grundsätzliche Eignung zu sammeln. Inhaltliches Ziel der Gespräche war, über Ausbildungs- und Jobmöglichkeiten zu informieren und den Weg für interessierte Männer in das Berufsfeld Elementarpädagogik zu ebnen. Um eine möglichst ungezwungene Atmosphäre entstehen zu lassen, wurden die Gespräche nicht an der Universität, sondern in Cafés durchgeführt, sie wurden weder mit dem Toband aufgezeichnet noch wurden während des

Gespräch Notizen angefertigt. Erst im Anschluss wurden Gedächtnisnotizen angefertigt und ins Forschungstagebuch (Kap. 4.3.6) übernommen.

Parallel zu diesen Inseraten erfolgte seitens der Projektleitung per E-Mail ein Aufruf an alle 180 Kindergärten und Krippen im Raum Innsbruck (außer Träger Stadt Innsbruck) mit der Bitte, offene Assistentenstellen (für Männer) zu melden. Das E-Mail im Wortlaut:

Viele Leiterinnen und Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen sind daran interessiert, die Kinder ihrer Einrichtung, deren Eltern und auch ihr Team von der Mitarbeit eines Mannes profitieren zu lassen.

Im Rahmen des Aktions-Forschungsprojektes „Kinder brauchen (auch) Männer“, das vom Land Tirol unterstützt wird, wollen wir Männern den Zugang zum Arbeitsfeld „Elementarpädagogik“ erleichtern.

Auch infolge von Zeitungsinseraten haben sich nun eine Reihe von Interessierten (bisher vor allem aus dem Raum Innsbruck) gemeldet, die gerne in diesem Bereich arbeiten würden und auf eine Anstellung als Helfer oder Assistent hoffen. Mit einigen von ihnen habe ich bereits über Ausbildungsmöglichkeiten gesprochen.

Weitere Zeitungsinserate sind geplant.

Wenn Sie aktuell oder in den nächsten Monaten eine offene Stelle als Assistenzkraft haben und einen männlichen Helfer suchen (geringfügig, Teilzeit, Vollzeit), bitte ich Sie um eine kurze Mitteilung. Ich leite diese dann an die aktuellen Bewerber aus ihrer Region weiter.

Unter diesem Link sind weitere Informationen zum Projekt zu finden: http://www.uibk.ac.at/psyko/forschung/aktuelle_projekte.html.

*Danke und mit freundlichen Grüßen
Bernhard Koch*

Nach einem halben Jahr sollte Bilanz gezogen werden und die Zahl der interessierten Männer mit der Zahl der gemeldeten offenen Stellen verglichen werden.

4.3.6 Forschungstagebuch

Während des Projektzeitraumes wurde ein Forschungstagebuch geschrieben. Es beinhaltete Notizen des Autors zu Ereignissen und Kontakten mit involvierten Personen ebenso wie Interpretationen und Gefühle des Autors B. Koch zu Ereignissen (vgl. Girtler 2001). Teilweise wurden Aussagen von Personen, die für die Fragestellung wesentlich waren und die per E-Mail übermittelt wurden, in das Forschungstagebuch übernommen. Dazu kamen Notizen über Interpretationen von Ereignissen und Schlussfolgerungen. Eintragungen erfolgten manchmal täglich, manchmal im Abstand von einigen Wochen. Am Ende umfasste das Forschungstagebuch 113 Seiten.

4.3.7 Reflexion des Forschungsprozesses

Jede Forschung nimmt Einfluss auf „die Beforschten“ und das Umfeld. Im vorliegenden Forschungsprojekt sind u.a. folgende Interdependenzen bei Forschungsverlauf, bei den Ergebnissen und bei deren Interpretation zu berücksichtigen:

Die beiden Akteure bzw. Forscher des Projektes, Prof. Dr. Josef Christian Aigner und Dr. Bernhard Koch, könnten durch ihren Einsatz für mehr Männer in der Früherziehung im Rahmen verschiedener regionaler und nationaler Medienberichte vielfach als „Vertreter von Männerinteressen“ wahrgenommen worden sein: als jene, die auf die wichtige Rolle von Männern in der Erziehung hinweisen und eine Geschlechterpolitik kritisieren, die solche Aspekte ignoriert und fast ausschließlich „Frauenpolitik“ betreibt. Es könnte sein, dass beide Akteure/Forscher von Frauen (und auch Männern), die sich mit einer bestimmten Richtung der Frauenbewegung verbunden fühlen, als „Gegenspieler“ empfunden werden. Von Frauen in Führungspositionen, die beim gegenständlichen Vorhaben „Mehr Männer im Kindergarten“ über Einflussmöglichkeiten verfügen und gleichzeitig biographisch jahrzehntelang von der Frauenbewegung begleitet wurden (und sich eventuell gegen Männer in Leitungspositionen durchsetzen mussten), könnte das Aktions-Forschungsprojekt deshalb mit Skepsis wahrgenommen worden sein, und zwar aus folgenden Gründen:

Innerhalb aber auch außerhalb der Universität wird der geringen Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen und einer entsprechenden Frauenförderung hohe Bedeutung beigemessen. Nun wird gerade von Männern, die diese Positionen innehaben,

ein Projekt zur Förderung von Männern im bislang von Frauen dominierten Bereich Elementarpädagogik durchgeführt. Die Sorge, dass Männer auch in dieser Branche Leitungspositionen einnehmen, ist verständlich und wird in Forschungsprojekten untersucht (vgl. Pasternack & Keil 2013). Auch in Interviews mit weiblichen Führungskräften wurde diese Sorge immer wieder angesprochen. Der Projektmitarbeiter B. Koch notierte in sein Forschungstagebuch „Ich habe das Gefühl: damals, als ich noch im Kindergarten arbeiten wollte und die Aufnahmeprüfung für die BAKIP machte, war ich mehr akzeptiert. Jetzt mauern alle. Viele sehen es nicht gerne, wenn ich Karriere auf der Uni mache.“ Auf der anderen Seite wird die Universität mit hohem Status und der Möglichkeit einer universitären elementarpädagogischen Ausbildung in Verbindung gebracht. Das Aktionsforschungsprojekt – an dessen Institut österreichweit eine der wenigen Professuren für Elementarpädagogik angesiedelt ist –, kann als Element einer Aufwertung des Berufsfeldes gesehen werden.

Auch im Hinblick auf die eigentliche Zielgruppe des Projektes, nämlich „am Beruf grundsätzlich interessierte Männer“ zeigten sich im Projektverlauf Ambivalenzen und Störungen, die mit der Rolle von Männern und mit dem „Generalverdacht“ in Verbindung stehen. Die Thematisierung von Sexualität („schwul“) und des „Missbrauchsverdachts“ kann zu einer Abwertung von Männern, die im Kindergarten arbeiten, beitragen. So zog sich ein männlicher Kindergartenpädagoge vom Forschungsprojekt zurück, weil in der Publikation des vorangegangenen Projekts der Vorwurf der Homosexualität und des Missbrauchs thematisiert wurde. Dies wurde als unangenehm und unangebracht empfunden: Nur weil jemand einen bestimmten Job mache – so die Aussage des pädagogischen Mitarbeiters –, wolle er als Fachkraft nicht in diesem Zusammenhang genannt werden und er wolle sich nicht mit diesen Themen auseinandersetzen müssen. Darüber hinaus wird die Thematisierung mittels Fragebogen von männlichen Jugendlichen problematisiert („Ja, warum werden solche Fragen gestellt? Ich finde, man sollte einfach den Beruf wählen, den man will und nicht darüber diskutieren, ob ein Mann schwul ist, wenn man Kindergärtner ist“ oder „Es sind ganz normale Menschen, wieso diesen Fragebogen“?).

Auch persönliche Beziehung zwischen Forscher und beteiligten Personen der Steuergruppe und der potentiellen AkteurInnen können in der einen oder anderen Richtung die Entwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Kindergärten beeinflussen. So kannten sich beispielsweise der Forscher B. Koch und die Landesrätin für Frauen aus der „Grünen Szene“ und hatten anlässlich einer Stellenbesetzung

in einem Kindergarten und des Entwurfs für ein neues Tiroler Jugendhilfegesetz wegen der Beseitigung geschlechterneutrale Formulierungen und deren Ersetzung durch weibliche Formulierungen, was der Autor öffentlich²¹ kritisierte, ein getrübt, konfliktreiches Verhältnis. Diese personenbezogenen, geschlechterpolitischen Auseinandersetzungen mögen sich auch auf das Projekt und seine Unterstützung nachteilig ausgewirkt haben.

4.3.8 Restriktionen und Einschränkungen

Das Forschungsprojekt hatte mit zahlreichen Einschränkungen zu kämpfen. Eine Reihe von Vorhaben konnte nicht wie geplant durchgeführt werden. Dies betraf:

- Die Durchführung einer „baseline-Study“, in der ExpertInnen aus zehn verschiedenen Ländern förderliche Maßnahmen und Begleitumstände für eine höhere Männerbeteiligung im Rahmen eigener, kleiner länderbezogener Forschungsprojekte zusammentragen sollten. Dies hätte die Basis für anvisierte Maßnahmen im gegenständlichen Projekt sein sollen. Aufgrund der Kürzung des Projektbudgets durch den Förderfonds konnte dieser Teil des Projektes nicht bearbeitet werden. Stattdessen wurden Interviews mit einer Reihe internationaler Experten durchgeführt (siehe Kap. 4.3.4)
- Die Messung von Einstellungsänderungen bei Männern, die beim Arbeitsservice auf Jobsuche gemeldet sind und grundsätzlich Interesse an einer Arbeit mit Kindern haben. Geplante Treffen mit diesen Männern konnten wegen mangelnder Unterstützung durch die Arbeitsmarktorganisationen nicht realisiert werden.
- Die Messung von Einstellungsänderungen bei Leitungspersonen von Kinderbetreuungseinrichtungen. Geplant war, im Rahmen von Zertifizierungslehrgängen für Leitungskräfte eine Fortbildungseinheit zum Thema „Frauen und Männer“ durchzuführen und die Einstellungen vor und nach der Intervention zu messen. Derartige Fortbildungseinheiten fanden allerdings bei den Fortbildungsverantwortlichen für Elementarpädagogik kaum Interesse und wurden nur in anderen Zusammenhängen eingeschränkt durchgeführt.

21 Koch B. (2013). Es braucht auch Männerpolitik. Über das Fehlen der Männer in der Erziehung und Geschlechtergerechtigkeit in der Sprache. Brief an Tirol; Tiroler Tageszeitung 19./20.10.2013.

Insgesamt ist zu vermerken, dass wegen geringen Interesses von manchen Personen die beabsichtigte Messung von longitudinal-Effekten nicht wie gewünscht ausgeführt werden konnte. Kompensatorisch wurde eine Reihe anderer Forschungen durchgeführt wie etwa die „Online Fragebogenerhebung“, geschlechtshomogene Fokusgruppensitzungen über den „Kindergarten der Zukunft“, die Veranstaltung (und inhaltsanalytische Auswertung) einer internationalen Konferenz („Sag mir, wo die Männer sind“ vom 11. Mai 2015) oder Interviews mit potentiellen Quereinsteigern im Rahmen einer Reihe von Stellenanzeigen in einer Tageszeitung.

5. Empirischer Teil – Ergebnisse

5.1 Überblick Aktivitäten

Die folgende Tabelle zeigt einen chronologischen Überblick über Aktivitäten in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Forschungsprojekt.²²

		Anzahl Personen
28.9.2012	Internationale Konferenz: Männer in der Elementarpädagogik Humboldt-Universität zu Berlin. Teilnahme Podiumsdiskussion, Experteninterviews	140 (5)
5.12.2012	Erstes Steuergruppentreffen, Amt der Tiroler Landesregierung	22
Okt. 2012	Zusammenstellung der Liste der „Partnerkindergärten“	
20.3.2013	Tag der Berufsorientierung für Tiroler Pflichtschulen. Informationsstand mit dem Angebot einer Berufsorientierungseinheit: „Männliche Kindergartenpädagogen stellen ihren Beruf vor“.	150
5.4.2013	Vortrag und Diskussion: Erstes Treffen aller männlichen Schüler aller Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik des Bundeslandes Oberösterreich, BAKIP Linz	45
8.4.2013	Vortrag beim „Pädagogischen Tag“ (Lehrpersonal) an der Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik, Haspingerstraße, Innsbruck	40
24.4.2013	Zweites Steuergruppentreffen, im Arbeitsmarktservice Tirol	13
27.5.2013	Landeschulrat Tirol (LandesschulinspektorInnen): Vortrag und Diskussion mit dem Ziel der Installierung von Berufsorientierungseinheiten, in der männliche Kindergartenpädagogen ihren Beruf vorstellen	9

²² Nicht enthalten sind Interviewtermine, Fragebögen, Teilnahme an nationalen Forschungskonferenzen sowie interne Sitzungen.

25.9.2013	Pädagogische Hochschule Oberösterreich, Fortbildung für BAKIP-Direktorinnen und leitendem Personal. Vortrag, Workshop und Diskussion	20
28. – 31.8. 2013	Präsentation der ersten Zwischenergebnisse und Diskussion auf der EECERA Conference in Tallinn: „Professionalization in ECEC and the Persistence of Gender Segregation“.	40
20.1.2014	Drittes Steuergruppentreffen, Amt der Tiroler Landesregierung	
27.4.2014	Vernetzungstreffen männliche Fachkräfte und männliche Schüler an der Bundesbildungsanstalt für Kindergartenpädagogik Innsbruck, Vortrag	20
7. – 10.9. 2014	Präsentation der Zwischenergebnisse und Diskussion auf der EECERA Conference, Crete: „The Child care Centre as a Workplace for Women and Men“.	40
23.9.2014	Vortrag für MitarbeiterInnen der Berufsinformationszentren Tirol (BIZ), Der Kindergarten als Arbeitsplatz: Berufswahl, Berufsfelder, Ausbildungswege	16
6.11.2014	Vortrag Fachhochschule Campus Wien: „Der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer. Implikationen für Elementarpädagogik und Geschlechterpolitik“	70
20.11.2014	Vortrag Österreichisches Institut für Familienforschung, Universität Wien. „Der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer. Implikationen für Elementarpädagogik und Geschlechterpolitik“	70
19.1.2015	Vortrag und Diskussion beim Arbeitskreis: „Mehr Männer im Kindergarten“ des Bundeslandes Salzburg (mit Landesrätin, BAKIP, Männervertretern, Gleichstellungsbeauftragten)	15
10.2.2015	Studienaufenthalt Island (9.2. – 13.2. 2015). Besichtigung und Interviews im Kindergarten Mulaborg, Reykyavik	
März bis April 2015	Anzeigen in Zeitungen: „Kinder brauchen Männer – Mitarbeiter in Kindergärten gesucht“	

11.5.2015	Veranstaltung „Sag mir, wo die Männer sind ...“ (Universität Innsbruck) mit internationalen ExpertInnen, der Familienministerin und weiterer VertreterInnen der Politik	200
7. – 10.9.2015	Präsentation der Ergebnisse und Diskussion auf EECERA Conference, Barcelona: „Challenging gender policies in ECEC: the glass doors concept“	40
6.10.2015	Vortrag und Workshop am Bundesseminar der Qualitätsbeauftragten der österreichischen BAKIP's, Wien, BAKIP Kenyongasse: „Die BAKIP als Ausbildungseinrichtung für Mädchen und Burschen, für Männer und Frauen“	30
3.11.2015	Vortrag und Workshop für das Lehrpersonal an der BAKIP Salzburg: „Die BAKIP als Ausbildungseinrichtung für Mädchen und Burschen, für Männer und Frauen“	50
3.11.2015	Vortrag und Workshop für das Lehrpersonal an der BAKIP Bischofshofen: „Die BAKIP als Ausbildungseinrichtung für Mädchen und Burschen, für Männer und Frauen“	50
9.11.2015	Bernhard Koch (2015). „Mehr Männer im Kindergarten – so geht's!“ Vortrag bei der IDA-Tagung 2015 (Interdiözesanes Amt für Unterricht und Erziehung der Katholischen Kirche Österreich). Johannes Schlöbl der Pallottiner, Salzburg, 9.11.2015	35
20.11.2014	Bernhard Koch (2015). „Kinder brauchen auch Männer – der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer – eine Herausforderung für Elementarpädagogik und Geschlechterpolitik“. Vortrag am Symposium der Kindergarten- und HortpädagogInnen des Landes Burgenland auf Einladung des Landeshauptmannes Hans Niessl, 20. November 2015, Franz Liszt Zentrum Raiding	550
23.11.2015	Abschlussitzung der Steuergruppe	14
11.12.2015	Bernhard Koch (2015). „Kinder brauchen auch Männer – der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer – eine Herausforderung für Elementarpädagogik und Geschlechterpolitik“. Vortrag am Symposium der Kindergarten- und HortpädagogInnen des Landes Burgenland auf Einladung des Landeshauptmannes Hans Niessl, 11. Dezember 2015, Kultur- und Kongresszentrum Eisenstadt	550

Die Treffen der Netzwerkpartner fanden einmal jährlich statt:

2012: Auftakt-Treffen

2013: Besprechung Durchführung

2014: Besprechung Durchführung

2015: öffentliche Veranstaltung mit etwa 200 Personen sowie Abschlusstreffen

Darüber hinaus fanden folgende Aktivitäten statt:

- Öffentlichkeitsarbeit: Berichte über „Elementare Bildung und Männerbeteiligung“ in verschiedenen Medien (ORF, Tiroler Tageszeitung, Tiroler Gemeindezeitung, Bezirksblätter, Tiroler Landeszeitung, Der Standard, Die Presse etc.)
- Aktivitäten adressiert an den Bund: Anfrage zur Änderung des Zivildienstgesetzes, Anfrage für Initiative im Nationalrat, Gespräche mit Gender-Beauftragten etc.
- Informationen für Berufsorientierungsverantwortliche (Arbeitsmarktförderungsgesellschaft, Arbeitsmarktservice)
- Berufsorientierung für Schüler/junge Männer: Vorstellung des Berufs von männlichen Kindergartenpädagogen in Schulklassen (Vorbild)
- Persönliche Gesprächstermine zur Thematik mit NR Abg. Karlheinz Töchterle (Wissenschaftssprecher und ehemaliger Wissenschaftsminister, Georg Strasser (Familiensprecher der ÖVP), Sophia Karmasin (Ministerin für Familie und Jugend), Tiroler Landesräte Trattner, Baur, Zoller-Frischauf, Palfrader.

5.2 ExpertInneninterviews – international

Im Rahmen der Internationalen Konferenz „Männer in KiTas“, Berlin (September 2012), wurden mit ExpertInnen aus verschiedenen Ländern Interviews durchgeführt: Es ging um die Fragen, was die zentralen Strategien, Maßnahmen und Projekte und was die zentralen Barrieren wären, um den Männeranteil zu steigern. In den folgenden zwei Kapiteln werden einerseits die Ergebnisse zur Frage nach den Hindernissen und andererseits die Ergebnisse zur Frage nach den Strategien zusammengefasst.

5.2.1 Hindernisse für die Implementierung von Maßnahmen

Ausschluss von Männern – gate keeping

Viele Frauen im Kindergarten würden keine Männer wollen („many women don't want men in kindergarden“). Es gäbe eine Haltung, die folgendermaßen umschrieben werden kann: „We don't need the men there. We do a great job ourselves and when the men come, they only take the director jobs“.

Hegemonie in Kitas

Genderorganisation würde auch in Kindergärten stattfinden, nicht nur in männerdominierten Organisationen, meint ein Gesprächspartner: (...) „aber mit anderen Vorzeichen, ich kenne das aus der kritischen Männerforschung, hegemoniale Männlichkeit und in vielen Kontexten ist diese hegemoniale Männlichkeit ja auch nach wie vor nachweisbar, aber im Kita-Feld gibt es sie nicht, nach meiner festen Überzeugung und ... das sollten wir einmal analysieren (...)“.

Er meint weiters: „Wichtig ist vielleicht noch zu sagen, dass die Kitas in den Teamstrukturen dazu kommen müssen, dass Männer und Frauen wirklich auf Augenhöhe miteinander umgehen, demokratisch, wertschätzend, ohne Hegemonie und Hierarchie und da scheint mir noch ein gutes Stück Wegstrecke vor uns zu liegen, das könnte ein Hinderungsgrund sein, dass die Träger, aber vor allem auch die Kitateams mental noch nicht in der Lage sind, Männer zuzulassen auf Augenhöhe, sondern die starken Player in diesem Feld sind die Frauen, sowohl auf Fachebene als auch auf Leitungsebene, wir sprechen dort mit sehr starken Kolleginnen, die sich auch nicht die Butter vom Brot nehmen lassen wollen, auch zu Recht, wie ich finde, allerdings sind sie manchmal nicht in der Lage die hinzukommenden Männer auf Augenhöhe willkommen zu heißen. Sondern es gibt einen Hegemonie-Diskurs und die Hegemonie, die hegemoniale Position haben in ganz vielen Kitas (...) die Frauen und da wird sich was verändern müssen, also da bedarf es auch einer Demokratisierung des Geschlechterverhältnisses in den Kita-Teams. Das ist eine Hausaufgabe, die die Kitas zu leisten haben, aus meiner festen Überzeugung“.

Eine andere Interviewpartnerin meint: „The idea of hegemonic masculinity is not quiet working in this area. Maybe we need a new analyses or new category of hegemonic feminity in this specific context.“ Und im Verlauf der Gespräches weiter: „We have so many strong women in this field and they can close the shop, if they want, very powerful women. And sometimes it seems to me, that they are too powerful in this area, really.“

Von einer anderen Interviewpartnerin wird die Frage gestellt, wie „Macht“ in der Welt der Kindergärten reproduziert werde. Unter Bezugnahme auf „Männerbünde“ („community of men, who share certain interests and believes“, „very powerful network of actors“) stellt sie die Frage: „Do we have the same principles, the same mechanisms like in those powerful areas or is it different. I suppose it’s different but I’m not sure“.

In einer Interviewpassage wird auch die Sprache der dominierenden Kultur angesprochen und mit der Sprache in jenen Bereichen verglichen, in denen Männer dominieren: „So the dominant gender has a language for discussion that’s not available to some people. And this is something similar to you were talking.“

„Hausfrauenweiblichkeit“

Es gehe darum, so eine Interviewpartnerin, das „Berufsbild breiter zu machen“: Es gehe nicht nur darum, mehr Männer für das Berufsfeld zu gewinnen, sondern auch einen anderen Typus von Frauen. Ansonsten gerate man in Gefahr, dass Männer diese dominierende „Hausfrauenweiblichkeit“ stützen. Es gebe auch eine Selektion bei den Frauen, es wären eher die „guten Mädchen“, die im Bereich Kinderbetreuung arbeiten wollen, weniger jene, „die etwas verändern wollen“, „die irgendwas Revolutionäres wollen“ würden.

Geringe Ressourcen im System Kinderbetreuung

Das Thema ‚Männer in Kitas‘ wird als Mehrbelastung und nicht als Zugewinn oder Qualitätsgewinn gesehen. Basis dafür sind die erhöhten Anforderungen an das Personal (durch Eltern, Bildungsempfehlungen, z.T. Personalmangel).

Personen, die Männer im Kindergarten fördern, werden als Anti-Feministen gesehen

Eine Interviewpartnerin verweist auf die Entstehungsgeschichte des Kindergartens, der als ein Teil der Emanzipation der Frau gesehen werden kann („a part of emancipation to get away from domestic slavery. Unfortunately they reproduce a domestic within the setting ...“). Wer für mehr Männer eingetreten wäre, hätte als Anti-Feministin²³ gegolten, wobei sie selbst stolz darauf gewesen wäre eine Feministin zu sein („But I’m proud of being a feminist“).

23 Diese Erfahrung machte nicht nur die Interviewpartnerin, sondern auch die Autoren dieses Berichts während der Dauer dieses dreijährigen Forschungsprojektes.

5.2.2 Strategien zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten – So geht's!

Die Interviewergebnisse können in Hinblick auf die Forschungsfrage „Strategien zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten“ folgendermaßen zusammengefasst werden:

Den Slogan „Kinder brauchen auch Männer“ in den Vordergrund rücken

Ein Interviewpartner meinte, der erste Schritt sei weniger der Fokus darauf, wie Männer gewonnen werden können, sondern der Blick auf das Kind gewesen. „The reason, we will do that is because children needed men in their lives. It's not because it was necessary the best career for men.“ Notwendig sei, die Ausbildungseinrichtungen zu überzeugen, dass Kinder in ihrem Leben auch Männer brauchen. Es müsste eine gute Partnerschaft mit den Ausbildungseinrichtungen aufgebaut werden und das benötigte Zeit: „It's been a lot of time building relationships with people...“.

Alle relevanten Akteure müssen an einem Strang ziehen (Verbände, Schulen, Behörden etc.)

Es wurde hervorgehoben, dass alle Stakeholder gemeinsam das Ziel verfolgen müssten, also Schulbehörden, Träger von Kindergärten, Organisationen der Arbeitsmarktverwaltung, politische Entscheidungsträger etc. Dies kann auf lokaler, regionaler oder nationaler Ebene erfolgen.

Mindestens zwei oder drei Männer im Team

Diversität heißt in diesem Zusammenhang, dass möglichst zwei oder mehr Männer in einem Kindergarten arbeiten sollten, um zu zeigen, wie verschieden Männer sind. Wichtig sei, Stereotypen entgegenzuwirken und Polarisierungen zu verringern. Angemessene Fragen seien etwa „What is your caring profile, what are you doing? How you do good care in your eyes?“ Einerseits können Männer sich gegenseitig stützen, andererseits kann es auch sein, dass sie nicht gut miteinander auskommen. Wie ein Interviewpartner meinte: „Well, I'm the best, no, I'm the best, you know. It's very competitive“.

Neue bzw. spezielle Kindergärten („Nischen“) könnten attraktiv für Männer sein

Ein Interviewpartner spricht über Betriebskindergärten etwa in der IT-Branche, in denen sehr viele technische Dinge gemacht werden oder ein Kindergarten, der an ein Museum angeschlossen ist, oder mehrsprachige Kindergärten. Dies könnte auch für Männer

attraktiv sein („Und ich könnte mir vorstellen, dass so spezielle Nischen für Männer ganz attraktiv sind“). Der Interviewpartner zählt auch Waldorfpädagogik und Montessori dazu. Ein „Schmetterlingskindergarten“ dagegen sei nicht attraktiv für Männer.

Männer an einer Ausbildungsstätte konzentrieren

Ein Interviewpartner berichtete, dass es in seiner Region drei Ausbildungsstätten geben würde und sie versuchten, die interessierten Männer in einem College zu konzentrieren. Auch eine weitere interviewte Person meint, dass man Männer in einer größeren Gruppe sammeln sollte („Wenn man Männer in so einem Kollegium oder in einer Universität hat, also teil die nicht, sammle die, also zwei hier und zwei hier, das ist nicht gut, sammeln, das ist viel besser“).

Kampagne mit männlich konnotierter Sprache und Bildsprachen, Anzeigen in Zeitungen

Kampagnen sollten mit männlich konnotierter Sprache und Bildsprachen arbeiten. Ein IP berichtet von seiner Initiative, entsprechende Anzeigen in Zeitungen in der Nähe der Sportseiten zu platzieren. Einsteigerkurse, die in Zeitungen beworben werden, sollten innerhalb kurzer Zeit beginnen („three, four weeks only“).

Diskussionen über die hohe Bedeutung des Körperkontakts im pädagogischen Alltag führen

Obwohl Berührungen und Körperkontakt im Rahmen der Pflege und Betreuung wesentlich sind, wird in Ausbildungen deren hoher Stellenwert kaum vermittelt: „And we don't teach students about the importance of touch in early childhood curriculum. And then (...) touch is relegated to a problem for men in settings. And not actually discussed as a topic for everybody.“ Ein Problem sei, dass Körperkontakt mit Kindern von Frauen mit anderen Kriterien gemessen werde als der Körperkontakt von Männern mit Kindern: „In all over the countries it's being constructed around – the idea of mother substitute.“

Männerquote wird in Frage gestellt

Eine Interviewpartnerin meint, dass es ein Problem sein könnte, wenn Männer über eine Quotenregelung in das Arbeitsfeld gelangen: „(...) because I'm a part of a quote, not because I'm skilled and competent. So, it's tricky to have that framing ... There are

30 percent male students in Dänemark, because I want to be there and not because they framed by some politics and policies“. Andererseits brauche es eine Sichtbarmachung der Unterschiede und eine Diskussion darüber.

Niedrigschwelliger Einstieg

Sinnvoll sei es, mit Kurzzeit-Kursen und einem niedrigschwelligen Einstieg zu beginnen und dann in einem modularen System weitere Ausbildungen anzubieten, die bis zur staatlich anerkannten Fachkraft führen.

Viele positive Berichte in den Medien

Immer wieder würden in den Medien Fälle von Männergewalt an Kindern geschildert. Deshalb müsse es als Gegengewicht viele positive Berichte geben, wie sie ja auch der Wirklichkeit entsprechen („for each abuse-story in media, we need 99 good stories in media“).

Finanzielle Zuwendungen als Motivation für Kindergartenleitungen

Ein Interviewpartner weist auf Beispiele aus einer Region in Schottland hin, in der es die Bestimmung gibt, dass jene Einrichtung, die keine Männer rekrutiert, weniger Geld bekomme: „The directors, they have a pressure on to when they have a free position to try to get older men. And they have been very successful.“

Veränderung des Männerbildes

Mehrere Interviewpartner sprechen davon, dass es wichtig sei, fürsorgliche Aspekte von Männlichkeit und Väterlichkeit in den Vordergrund zu stellen. Es müsse klar gemacht werden, dass ein fürsorglicher, empathischer Mann kein Exot ist, sondern einem ganz normalen Typus von Männlichkeit entspricht. Gleichzeitig wird mehrmals betont, dass man nicht einen bestimmten „Männertypus“ (z.B. „Tarzan“) anwerben soll („macht keine Kategorie über Männer!“), es gäbe sehr viele unterschiedliche Männer.

Mediale Darstellung in lokalen Zeitungen über Aktivitäten von Kindergärten mit gemischten Teams

Die mediale Darstellung in lokalen Zeitungen über Aktivitäten von Kindergärten mit gemischten Teams sollten nicht als Gender-Projekt kommuniziert werden: „Not neces-

sary gender project but I do something and (...) the local press may come and make a reportage and pictures depicted in the local paper.“ Derartige Medien-Meldungen hätten den positiven Effekt, andere Kindergärten zu inspirieren.

Das weibliche Personal überzeugen: Kinder brauchen auch Männer

Ein Interviewpartner weist darauf hin, dass sie anfangs vor allem mit den Männern in der Ausbildung gesprochen hätten und erst im Laufe der Zeit zur Erkenntnis gelangt wären, dass vor allem die Frauen angesprochen werden müssen. „We need to speak to the women and to the mothers and to the fathers. (...) because we have asked the women what they think because they are the gatekeepers. And let's getting the women on board the men where coming in (...)“.

Zusammenfassung der ExpertInneninterviews

Als Hindernisse für die Implementierung von Maßnahmen werden von den Befragten aufgrund ihrer Erfahrungen und ihrer Expertise folgende Faktoren namhaft gemacht: Der Ausschluss von Männern im Sinne eines „gate keeping“ von Seiten des weiblichen Personals, eine weibliche Hegemonie in Verbindung mit einer „Hausfrauenweiblichkeit“. Als Problem wird weiters genannt, dass Personen, die Männer im Kindergarten fördern, leicht als Anti-Feministen gesehen bzw. diffamiert werden können. Auf einer systemischen Ebene werden auch die geringen Ressourcen im System Kinderbetreuung namhaft gemacht.

Als Bausteine für eine erfolgreiche Strategie zur Erhöhung des Männeranteils in Kindergärten werden zusammenfassend genannt:

- Den Slogan „Kinder brauchen auch Männer“, also den Wert für das Kind in den Vordergrund rücken
- Alle relevanten Akteure müssen an einem Strang ziehen (Verbände, Schulen, Behörden)
- Mindestens zwei oder drei Männer im Team
- Neue bzw. spezielle Kindergärten („Nischen“) könnten attraktiv für Männer sein
- Männer an einzelnen Ausbildungsstätten konzentrieren
- Kampagne mit männlich konnotierter Sprache und Bildsprachen, Anzeigen in Zeitungen
- Diskussionen über die hohe Bedeutung des Körperkontakts im pädagogischen Alltag führen

- Männerquote wird in Frage gestellt
- Niedrigschwelliger Einstieg
- Viele positive Berichte in den Medien
- Finanzielle Zuwendungen als Motivation für Kindergartenleitungen
- Veränderung des Männerbildes
- Mediale Darstellung in lokalen Zeitungen über Aktivitäten von Kindergärten mit gemischten Teams
- Das weibliche Personal davon überzeugen: Kinder brauchen auch Männer

5.3 Steuerungsgruppe

5.3.1 Darstellung und Analyse der Entwicklung

Zu Beginn des Projektes wurden alle für das Anliegen wesentlich erscheinenden Institutionen, Einrichtungen und Funktionsträger (Stakeholder) kontaktiert und zur Mitarbeit im Projekt eingeladen (siehe Kapitel Methodik). Es handelt sich um VertreterInnen aus Politik, Verwaltung, aus Ausbildungseinrichtungen, Einrichtungsträger, Berufsorientierungsverantwortliche, Arbeitsmarktservice- und der Interessenvertretungen. Mit den Personen wurde bereits vor Projektbeginn im Jahr 2011 Kontakt aufgenommen, alle Einrichtungen hielten es für wichtig, dass mehr Männer im Kindergarten tätig sind.

Die Kontaktaufnahme im Rahmen des Projektes mit dem Ziel zum ersten Steuergruppentreffen einzuladen und Interviewtermine zu vereinbaren, erfolgte telefonisch oder per E-Mail. Anfangs wurde jeweils das Projekt nochmals kurz vorgestellt und um ein Interview bzw. einen Gesprächstermin gebeten. Die Rückmeldungen waren unterschiedlich und reichten von sofortiger Terminvereinbarung für einen der nächsten Tage bis zu Terminen in einigen Wochen oder auch bis zur Delegation dieser Angelegenheit an untergeordnete MitarbeiterInnen. Die Gründe für eine Delegation oder einen späten Gesprächstermin waren vielfältig und hingen grundsätzlich davon ab, inwiefern die Thematik „Mehr Männer im Kindergarten“ zum Kernbereich der Aufgaben gehört, inwieweit das persönliche Interesse gegeben ist und von der Arbeits(über)lastung generell bzw. von der Prioritätensetzung.

Auffallend war, dass der persönliche Gesprächstermin mit der Tiroler Landesrätin für Wirtschaft und Gleichstellung (LRⁱⁿ Zoller-Frischauf) relativ rasch zustande kam (drei Wochen nach Kontaktaufnahme), sie sich sofort bereit erklärte, die Eröffnungsworte bei der Steuerungsgruppe zu sprechen und dafür einen anderen Termin verschob. Gleichzeitig erfolgte vom Büro der Landesrätin für Bildung (LRⁱⁿ Palfrader) eine Absage der Teilnahme „Leider lässt es der Terminkalender von Frau Landesrätin nicht zu, in einer (weiteren) Steuerungsgruppe aktiv teilzunehmen“²⁴. Stattdessen nahm der Büroleiter an der Sitzung teil und engagierte sich im Laufe des Projektes für diese Angelegenheit.

Die Kindergartenabteilung des Landes Tirol teilte telefonisch mit, dass es aus Gründen der Arbeitsüberlastung nicht möglich sei, an dem Projekt teilzunehmen, was uns einigermassen erstaunte. Damit war allerdings ein wichtiger Partner für Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung von Kindergartenleitungen, für Aktivitäten im Einflussbereich der Kindergartenabteilung nicht mit im Boot.

Ähnlich verhielt es sich mit dem möglichen Kooperationspartner „Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft“. Zwischen der Kontaktaufnahme mit der Geschäftsführerin und dem Gespräch mit einer Mitarbeiterin vergingen ebenfalls drei Wochen, die vermittelte Mitarbeiterin war lediglich für Berufsorientierung zuständig, dabei wäre das mögliche Aktivitätsspektrum des Unternehmens (Finanzierung von Helferausbildungen) deutlich größer (wie etwa auch die Finanzierung von Pflegeausbildungen im Altenbereich zeigt).

Insgesamt fanden im Laufe des Projektes vier Sitzungen der Steuergruppe statt, wobei die vierte Sitzung eher den Charakter einer informellen Zusammenkunft und Abschluss-sitzung hatte.

Erste Steuergruppensitzung im Dezember 2012

An der ersten Steuergruppensitzung im Amt der Tiroler Landesregierung nahmen VertreterInnen aller Projektpartner teil, die Eröffnungsworte wurden von der Landesrätin für Wirtschaft, Familie und Frauen, Patrizia Zoller-Frischauf, gesprochen, als Vertretung der Landesrätin für Bildung, Frau Beate Palfrader, war deren Büroleiter gekommen.

Es wurden bisherige Forschungsergebnisse über „Männer im Kindergarten“ präsentiert, Gründe für die geringe Repräsentanz von Männern im Berufsfeld genannt und Maßnahmvorschläge geliefert. Es handelte sich insgesamt gesehen um eine Informations-

24 E-Mail des Büros der Frau Landesrätin vom 2.10.2012.

veranstaltung, die insbesondere auch Gelegenheit bot, dass sich die potentiellen AkteuerInnen kennenlernten. Diskutiert wurde über einzelne Maßnahmenvorschläge sowie über den „Missbrauchsverdacht“.

Im Zuge dieser Sitzung wurde ein Paket an möglichen Maßnahmen gelistet nach einzelnen Partnern vorgestellt, mit der Bitte sie intern zu diskutieren. Bei Fragen und konkreten Aktivitäten würde die Projektleitung jederzeit zur Verfügung stehen. Folgende Maßnahmenvorschläge zur Erhöhung des Männeranteils in Kinderbetreuungseinrichtungen wurden an die Beteiligten übermittelt:

Universität, Fakultät für Bildungswissenschaften

- Kostenlose Hotline und Erstinformation
- Erstberatung in Kooperation mit Partnern
- Akquisition und Begleitung von Partnerkindergärten
- Leitung bzw. Begleitung von Diskussionsrunden
- Zur-Verfügung-Stellung fachlicher Informationen
- Beteiligung bei Berufsinformationen und Berufsorientierungen
- Aktivitäten zur einer Aufwertung der Elementarpädagogik
- Aktivitäten zur Einrichtung einer Professur für Elementarpädagogik an der Universität Innsbruck, verstärkte Aufnahme der Elementarpädagogik in Forschung und Lehre

Land Tirol – LR Palfrader / Abteilung Bildung

- Fortbildung für Leitungskräfte: Aufnahme der Thematik in die neuen Lehrgänge
- Fortbildung zur Thematik „gemischtgeschlechtliche Teams“
- Bau und Ausstattung: Überprüfung der Finanzierungsrichtlinien
- Finanzierung von Anzeigen in Tageszeitungen („Kurse für Männer“ etc.)
- Homepage
- Aufgreifen des Themas in den eigenen Medien

Land Tirol – LR Tratter / Tiroler Gemeindeverband

- Eigene Medien: Zeitung des Tiroler Gemeindeverbandes
- Vorstellung der Thematik bei Bezirkstagungen von Bürgermeistern

- Änderungen der baulichen Gestaltung von Kindergärten
- Stellenausschreibungen neu: Männer werden aus teamparitätischen Gründen besonders eingeladen“

Land Tirol – LR Zoller-Frischauf / Abt. Jugend / Abt. Frauen und Gleichstellung

- Werbekampagne (Plakate, Anzeigen)
- Landtags- oder Regierungsbeschluss mit einem Bekenntnis zu einem höheren Männeranteil in der Erziehung
- Aufgreifen des Themas in den eigenen Medien
- MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit als MultiplikatorInnen
- Poly-Schnupperwochen
- Ferialstellenbörse
- Überprüfung von landesrechtlichen Regelungen zur Gleichstellung

Nationalrat – Nationalrätin Wurm (Gleichstellung)

- Bundesweite Kampagne zur Förderung von Männern in erzieherischen Berufen
- Vorgaben für Ausbildungseinrichtungen zur Erreichung einer „Männerquote“

Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik BAKIP

- Berufsberatung: Männliche Fachkräfte und Schüler bei Berufsorientierungsveranstaltungen
- Herstellung eines Flyers adressiert an männliche Interessierte
- Medien/Kommunikation: Überprüfung der Außendarstellung (Homepage etc.)
- Öffentlichkeitsarbeit
- Erarbeitung eines Kolleg-Schwerpunkts „Sport/Bewegung/Outdoor“
- Einrichtung einer Übergangsklasse
- Aufnahme des Themas in die Ausbildung (5. Klasse, Kolleg)
- Diskussionsrunden mit elementarpädagogische Lehrkräften
- Vernetzung der männlichen Schüler/Tagung/Mentoring

**Landesschulrat / BerufsorientierungskordinatorInnen /
Bildungsberatung**

- Fortbildung von BO-Beauftragten
- Koordination des Einsatzes von männlichen Fachkräften als „Vorbilder“ in Schulen im Rahmen der Berufsorientierung

Träger (Stadt Innsbruck, Trägergemeinschaft Katholischer Kindertageseinrichtungen in Tirol, Dachverband Selbstorganisierte Kinderbetreuung Tirol)

- Durchführung einer Kampagne
- Fortbildungsveranstaltung des Personals
- Unterstützung bei Partnerkindergärten
- Begleitung von Schnuppertag, ein- oder mehrwöchigen Praktikas
- eigene Medien
- Zusammenarbeit bei der Organisation von „AMS-Kursen“

Arbeitsmarktservice Tirol bzw. Regionale Geschäftsstelle Innsbruck

- Informationsveranstaltung zum Beruf für interessierte Männer
- Berücksichtigung bei BO-Koordinationstreffen
- Weiterbildung und Information bei AMS-BeraterInnen
- Finanzierung und Organisation von Ausbildungskursen für Männer ähnlich der Initiative „Frauen in die Technik“

Arbeitsmarktförderungsgesellschaft

- Hinweise im Rahmen der Berufsorientierung
- Info-Café: „Kinder brauchen auch Männer“ – Jobs mit Kindern
- Planung und Durchführung einer „Kindergartenstiftung“ mit dem Zusatzziel den Männeranteil in Kindergärten zu erhöhen

Wirtschaftskammer(WK)-Tirol / Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI)

- Einladung von männlichen Fachkräften bei Berufsorientierungsveranstaltungen etc.
- Herstellung eines Flyers
- Aufgreifen des Themas in den eigenen Medien
- Öffentlichkeitsarbeit

- Bewerbung der WIFI-Ausbildungen im Bereich Kindergarten auch für Männer
- Politische Arbeit zur Aufwertung des Berufsfeldes

Arbeiterkammer (AK)-Tirol/Berufsförderungsinstitut (bfi)

- Einladung von männlichen Fachkräften bei Berufsorientierungsveranstaltungen
- Herstellung eines Flyers
- Aufgreifen des Themas in den eigenen Medien
- politische Arbeit zur Aufwertung des Berufsfeldes
- Öffentlichkeitsarbeit
- finanzielle Förderung von Männern
- Bewerbung der bfi-Ausbildungen im Bereich Kindergarten auch für Männer

Die Projektpartner wurden gebeten, innerhalb ihrer Organisation abzuklären, welche konkreten Maßnahmen sie ergreifen wollen bzw. sie in den nächsten zwei bis Jahren realisieren wollen. Das Forschungsteam stellte klar, dass es sich gerne an den Gesprächen beteiligen werde, wenn das gewünscht wird. Konkrete Einzelmaßnahmen, in denen mehrere Projektpartner involviert wären, wie z.B. Ausbildungskurse für Männer, sollten in Kleinteams mit VertreterInnen der involvierten Netzwerkpartner besprochen werden.

Auf diese Aufforderung hin kam eine einzige Rückmeldung und zwar von der Wirtschaftskammer Tirol: Demnach sei z.B. eine Berufsorientierungsveranstaltung mit einer Einladung von männlichen Kindergartenpädagogen im Rahmen einer „Schwerpunkt-Berufs-Safari“ möglich. Diese Veranstaltung wurde einige Monate später mit mehreren Schulklassen erfolgreich durchgeführt.

An dieser Stelle des Projektverlaufes zeigten sich bereits die unterschiedlichen Aktivitätsniveaus der Netzwerkpartner. Das Handeln dieses einen Netzwerkpartners war – anders als bei anderen Netzwerkpartnern – durch folgende Prozessmerkmale gekennzeichnet:

- Bereitschaft zur Mitarbeit
- Abklärung innerhalb der Organisation
- Planung unter Mithilfe der Universität
- Durchführung

Im Zuge der Tiroler Landtagswahl im Frühjahr 2013 änderte sich dann die Zusammensetzung der Regierung. Im Koalitionsabkommen (ÖVP-Grüne) wurde festgehalten – und somit auch eines der Ziele des Projekts erreicht –, dass die Koalitionspartner vereinbaren, eine Erhöhung des Männeranteils in der Kinderbetreuung anzustreben. Dies wurde vom Forschungsprojekt als positive Absichtserklärung wahrgenommen.

Zweites Steuergruppentreffen im April 2013

Das zweite Treffen der Steuergruppe fand vier Monate später in der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservices Tirol statt. Damit sollte auch signalisiert werden, dass die Arbeitsmarktverwaltung ein wichtiger Kooperationspartner ist. Ziel des Treffens war ein Austausch der Kooperationspartner über bisherige Aktivitäten und Erfahrungen sowie eine Diskussion konkreter Vorhaben. Eingeleitet wurde die Sitzung durch einen Vortrag seitens der Projektleitung über die ersten Zwischenergebnisse der Befragungen.

Die Berichte der anwesenden Netzwerkpartner zeigten, dass kaum Maßnahmen von den teilnehmenden Institutionen gesetzt wurden.

Drittes Steuergruppentreffen im Jänner 2014

Beim dritten Steuergruppentreffen im Jänner 2014, bei dem nur 10 Personen teilnahmen und manche ihr Fernbleiben nicht entschuldigten, zeigte sich erneut und deutlich, dass kaum Aktivitäten passiert waren. In der Folge wurde ein Schreiben an die Netzwerkpartner verfasst mit der Bitte die konkreten Vorhaben oder Überlegungen zu nennen. Darüber hinaus wurde ein Schreiben an die Landesrätin für Bildung geschickt:

„Folgende – aus unserer Sicht notwendigen – Schritte, bei denen das Land Tirol eine führende Rolle einnehmen könnte, wurden bisher nicht gesetzt:

- Eine landesweite Kampagne zur Bedeutung des Berufs selbst und der Erwünschtheit- und Gebrauchtheit von Männern in diesem Berufsfeld.
- Assistentenkurse mit der Zielgruppe „Männer“ (ähnlich wie Kurse mit der Zielgruppe Frauen, Migrantinnen etc.)
- Anpassung der Landes-Gleichbehandlungsgesetze bzw. Männerförderungspläne (Signale durch Stellenausschreibungen etc.)
- Aufnahme der Thematik in die neuen Leitungslehrgänge
- Empfehlungen für die bauliche Gestaltung und Ausstattung von Kindergärten entsprechend neueren pädagogischen Konzepten (Werkstätten, Experimentierräume, Baustellen etc.)

- Vermehrtes Aufgreifen des Themas in den eigenen Medien
- Diskussionsveranstaltung mit zuständigen Regierungsmitgliedern und Personen der Verwaltung (Abt. Bildung, Frauen und Gleichstellung etc.)
- Organisation eines Kongresses für das Kindergartenpersonal
- Vorstellung der Thematik bei Trägern (z.B. bei Bezirkstagungen von Bürgermeistern und Bürgermeisterinnen)
- Förderung von Zivildienern (Bsp. Oberösterreich)
- Leichter Zugang für männliche Interessierte im Rahmen von Hospitationen, Praktikas etc.
- Landesschulrat: Ausrufung eines Jahrs der geschlechtsuntypischen Berufe in Schulen im Rahmen der Berufsorientierung und des Einsatzes von männlichen Fachkräften als „Vorbilder“ im Rahmen der Berufsorientierung.

Wir bitten Sie, sehr geehrte Frau Landesrätin und Landesschulratspräsidentin, gemäß der Absichtserklärung im schwarz-grünen Regierungsprogramm unsere Anliegen nach Kräften und – die Öffentlichkeitsarbeit betreffend – auch mit der Autorität des verantwortlichen Regierungsmitglieds der Tiroler Landesregierung zu unterstützen.“

Im Schreiben war auch der Hinweis enthalten: „Deshalb empfehlen das Projektteam und die Mitglieder der Steuergruppe dringend eine von Seiten der Tiroler Landesregierung koordinierte und finanzierte entsprechende Kampagne.“ Von Seiten der Landesrätin erfolgte keine Antwort.

Insgesamt gab es auf die Bitte an die Steuergruppenmitglieder, konkrete Vorhaben zu nennen, lediglich drei Antworten: Zwei Antworten betrafen Planungen von Vorhaben, eine dritte Antwort betraf eine Ausstiegsdrohung aus dem Projekt:

1. Das Arbeitsmarktservice plant ein Treffen der Berufsinformationsverantwortlichen, um sie auf die Thematik aufmerksam zu machen (wurde schließlich realisiert).
2. Eine Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik plant eine Diskussionsrunde von Schülern mit Absolventen (Mentoring) (wurde schließlich realisiert).
3. Die Abteilung Frauen und Gleichstellung nannte keine Vorhaben, sondern drohte mit einem Ausstieg aus dem Projekt (wurde de facto realisiert²⁵). Aus dem Schreiben: „(...) *grundsätzlich möchte ich festhalten, dass wir Aktivitäten und*

25 Die Einladung zum Abschlusstreffen blieb unbeantwortet.

Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Kindergärten für wichtig halten. Aus diesem Grund ist Frau N.N. als Vertreterin der Abt. JUFF und Expertin in der Arbeitsgruppe, im Netzwerk. Irritierend finde ich allerdings die gegenständliche Vorgangsweise: die in der Arbeitsgruppe/ im Netzwerk diskutierten Initiativen und Aktivitäten als gemeinsame Empfehlung an LRin Palfrader weiterzuleiten ohne vorherige Abklärung und Abstimmung mit den Netzwerk-PartnerInnen (Protokoll liegt übrigens auch keines vor) entspricht nicht unseren Vorstellungen von Kooperation, daher werden wir die weitere Teilnahme an der Arbeitsgruppe noch prüfen.“

Die übrigen Projektpartner reagierten nicht.

Öffentliche Veranstaltung „Der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer – Eine Herausforderung für die Geschlechterpolitik“ im Mai 2015

An der Universität Innsbruck organisierte die Projektleitung eine Tagung mit nationalen und internationalen ExpertInnen, der Familienministerin und weiteren VertreterInnen der Landespolitik. Das Ziel war – basierend auf internationalen Erfahrungen und Forschungen an der Universität Innsbruck – Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Kindergärten vorzustellen und die Reaktionen der Politik wahrzunehmen, zu diskutieren und zu analysieren. Die Zielgruppe bestand aus Interessierten und ExpertInnen aus den Bereichen Elementarbildung, Gleichstellung und Arbeitsmarkt (Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik, Kinderbetreuungseinrichtungen, Träger von Kindergärten, Hochschulen, Frauen- und Gleichstellungsabteilungen, Männerberatung, Berufsorientierung, Arbeitsmarktservice etc.). An der Veranstaltung nahmen etwa 200 Personen teil, darunter auch die VertreterInnen der Steuergruppe. Neben Vortragenden aus Österreich waren auch Referentinnen aus Norwegen und Deutschland vertreten. Am Podium diskutierten:

Dr. Sophie Karmasin, Bundesministerin für Familien und Jugend

Mag. Gisela Wurm, Nationalrätin, Obfrau des Gleichbehandlungsausschusses
des Parlaments

Dr. Beate Palfrader, Landesrätin für Bildung, Jugend und Familie,
Landesschulratpräsidentin

Dr.in Christine Baur, Landesrätin für Soziales und Frauenpolitik

Mag.a Ines Stilling, Sektionschefin, Bundesministerium für Bildung und Frauen
Anton Kern, Landesgeschäftsführer des Arbeitsmarktservice Tirol

Dr. Angela Icken (Deutschland), Bundesministerium für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Lu Decurtins (Schweiz), Projektleiter „Mehr Männer in der Kinderbetreuung“

Im Tagungsband dieser Veranstaltung wird resümiert (Koch 2015): „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.“ 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 rechtfertigen. 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 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 dies zu einer Sensibilisierung gegenüber der Thematik beigetragen hat. Immer mehr einzelne Träger und Ausbildungseinrichtungen oder einzelne politisch Verantwortliche setzen gezielt Schritte in Richtung gemischtgeschlechtlichen Personals.“

Abschlusstreffen der Steuergruppe im November 2015

Beim Abschlusstreffen der Steuergruppe, an dem 11 Personen teilnahmen und das in den Räumlichkeiten der Universität Innsbruck stattfand, waren fast ausschließlich Vertreterinnen der Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik anwesend, seitens der Politik und der Verwaltung war jeweils nur eine Vertreterin erschienen.

Entwicklung im Maßnahmenbereich

„Fortbildungen für Führungskräfte und Personal“

Seitens des Forschungsprojektes wurde gegenüber der Fortbildungsabteilung des Landes Tirol mehrmals angeregt, die Thematik „Männer und Frauen im Kindergarten“ in die bestehenden Leitungskurse zu integrieren. Nach einem grundsätzlich positiven Antwortschreiben („*Am besten wir setzen uns dann im Frühjahr für die konkretere Planung zusammen.*“) erfolgten allerdings keine weiteren Schritte zur Integration der Thematik in die Leitungskurse („*Im Leitungslehrgang ist es derzeit leider nicht möglich das Thema als Modul aufzunehmen. Hierzu müssten wir das gesamte Konzept des Lehrgangs entsprechend verändern und das ist derzeit nicht beabsichtigt.*“). Auch in den Folgejahren wurde die Thematik nicht in die Leitungslehrgänge des Landes Tirol aufgenommen.

Stattdessen wurde vorgeschlagen, ein eigenes Seminar zu veranstalten, bei dem sich interessierte Führungskräfte melden könnten. Auch wenn dies nicht in der Absicht des Forschungsprojektes lag – schließlich sollten alle Führungskräfte, die einen Führungskräftelehrgang besuchen (also auch jene, die skeptisch eingestellt sind) sich mit der Frauen/Männerthematik beschäftigen – wurde seitens des Forschungsprojektes in der Folge ein Seminar für LeiterInnen angeboten mit dem Titel: „Kinder brauchen auch Männer“ – Wie Ihr Kindergarten als Praktikums- oder Arbeitsplatz auch für Männer attraktiv wird“. Dies wurde auch in den Fortbildungskatalog des Landes Tirol aufgenommen. In diesem Seminar sollten Vorstellungen über die „gendered Arena“ Kindergarten diskutiert werden und wie der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer attraktiv werden kann. Aus dem Ankündigungstext: „Wir werden uns mit Fragen über Chancen und Risiken einer männlichen Beteiligung beschäftigen und Überlegungen darüber anstellen, was Führungskräfte machen können, damit mehr Kinder von gemischten Teams profitieren.“ Als Seminarleitung war ein Frau/Mann Team vorgesehen.

Das Interesse des Personals an diesem Fortbildungsangebot war gering²⁶, nur vier Personen meldeten sich an, letztlich blieben nur drei Personen übrig. Eine Leiterin, die sich für die Thematik interessierte und sich für das Seminar anmeldete, meinte dazu: „*Ich vermute, dass es Leute gibt, die schon Männer im Team haben und die interessiert das dann nicht, und*

26 Dieses geringe Interesse ist nicht ganz unüblich. Immerhin wird nach einem Rechnungshofbericht (Rechnungshof 2014, S. 224) etwa jede fünfte Fortbildungsveranstaltung an einer österreichischen Pädagogischen Hochschule im Bereich „Genderkompetenz“ abgesagt, gesamt wurde nur jede achte Fortbildungsveranstaltung abgesagt. Trotzdem kann das geringe Interesse an der Fortbildung als Widerspruch zum „Männer willkommen“ – Diskurs gedeutet werden.

Leute, die keine Männer haben und die interessiert es auch nicht.“ Es scheint kaum eine Grauzone zu existieren. Trotz der Absage des Seminars bat eine der angemeldeten Leiterinnen um ein persönliches Gespräch. In diesem Gespräch wurde deutlich, dass ein besonders Anliegen der Beweggrund war: Es ging um einen (unberechtigten) Mißbrauchsvorwurf an einen männlichen Mitarbeiter ihres Kindergartens und um die Frage, wie sie darauf reagieren sollte.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Fortbildungen für Leitungskräfte und pädagogisches Personal zum Thema „gemischte Teams“ geringes Interesse fanden, weder bei den OrganisatorInnen der Fortbildungen noch für Leitungskräfte. Im Projektzeitraum fanden keine derartigen Fortbildungen außerhalb des Forschungsprojektes statt.

Auffällig und erfreulich ist allerdings, dass beim ersten Bachelorstudium für Leitungskräfte in Österreich „Sozialmanagement in der Elementarpädagogik“ an der FH Campus Wien, der erste Gastvortrag dieser Thematik gewidmet war und im Curriculum eine eigene Lehrinheit zur Thematik verankert ist („Persistenz der Geschlechtersegregation“).

Entwicklung im Bereich der Arbeitsmarktaktivitäten

Seitens der Projektleitung wurde beim Arbeitsmarktservice Tirol immer wieder angeregt, Maßnahmen für männliche Quereinsteiger in das Berufsfeld „Kinderbetreuung“ ähnlich dem FIT-Programm (Frauen in die Technik) zu setzen. Begründet wurde dies damit, dass es am österreichischen Arbeitsmarkt Berufe mit einem Mangel an qualifiziertem Personal gäbe und dazu gehörten technische Berufe, aber auch der Beruf Kindergartenpädagogin/Kindergartenpädagoge. Seit vielen Jahren gäbe es Förderungen für „Frauen in der Technik“; z.B. wurden in das FIT-Programm des Jahres 2013 22 Mio. € investiert und 5.000 Frauen konnten so gefördert werden (AMS 2013). Warum, so fragt man sich angesichts des zurückhaltenden Engagements der Arbeitsmarkteinrichtungen, gibt es nicht auch ein Programm, bei dem z.B. 1.000 Männer gefördert werden, um sie für die Erziehung zu gewinnen?

Bis zum Projektende wurden keine derartigen Maßnahmen ergriffen. Eine KindergartenassistentInnen Ausbildung z.B. wird nur im Rahmen einer personenbezogenen Förderung finanziert, bei der dem Auszubildenden ein „Stiftungsarbeitslosengeld“ für die Dauer der Ausbildung (ca. 8 Monate) zur Verfügung gestellt wird.²⁷ Voraussetzung ist, dass bereits vor Beginn der Ausbildung ein fixer Arbeitsplatz vereinbart ist und der künftige

²⁷ Der Leiter des Arbeitsmarktservices Tirol in einem E-Mail an den Autor vom 15.10.2015.

Arbeitgeber die Ausbildungskosten und eine ausbildungsbedingte Zuschussleistung an die auszubildende Person bereit ist zu leisten. Hintergrund dieser Einzelfallförderung sei die Tatsache, dass das Arbeitsmarktservice mit hohem finanziellem Aufwand eine Kindergartenassistentenausbildung mit Schwerpunkt „Frauen mit Migrationshintergrund“ gefördert hatte, dass aber von zehn Personen bisher nur zwei eine Anstellung gefunden hatten.

Im Bereich Berufsorientierung und Berufsinformation fand ein etwa zweistündiges Seminar für Regionalverantwortliche des Arbeitsmarktservices Tirol für Berufsinformation statt. In diesem Seminar ging es darum, die BeraterInnen für die Thematik „Männer im Kindergarten“ bzw. in erzieherische Berufe zu sensibilisieren.

Entwicklung im Bereich „Zivildienst“

Basierend auf den Befunden des Vorgängerprojektes „elementar“ (Aigner & Rohrmann 2012, bzw. Koch 2012), wonach der Zivildienst im Kindergarten eine wichtige Rolle bei der Erhöhung des Männeranteils spielt, sowie durch positive Erfahrungen des Bundeslandes Oberösterreich, das den Zivildienst in Kindergärten besonders fördert, wurden von der Projektleitung Anstrengungen unternommen, sowohl in Tirol als auch österreichweit den Zivildienst in Kindergärten zu stärken. In dieser Hinsicht wurden mehrere persönliche Gespräche geführt und Anfragen an die Zuständigen gerichtet – mit wenig Erfolg.

Zusammenfassung

An konkreten Aktivitäten der Steuergruppenmitglieder konnte im Aktivitätszeitraum (2012 – Mitte 2015) Folgendes beobachtet werden:

- Positive Berichte in den Medien. Diese wurden initiiert von Ausbildungseinrichtungen, der Familienabteilung des Landes Tirol, von interessierten JournalistInnen und von männlichen Fachkräften. Die Mehrzahl der Berichte wurde vom Forschungsprojekt selbst initiiert. Bemerkenswert sind hierbei Vorkommnisse wie jenes, wo ein Bericht in der Zeitschrift des Trägers Stadt Innsbruck nicht vom Träger (Projektpartner), sondern von einem interessierten Hortassistenten initiiert wurde.
- Seminare für Lehrkräfte von Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik (2)
- Änderung der Homepages von Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik
- Vernetzungstreffen von Schülern mit männlichen Fachkräften
- Seminar für MitarbeiterInnen der Berufsinformationszentren des Arbeitsmarktservice

- Anzeigen in Zeitungen („Kinder brauchen Männer“) – initiiert vom Forschungsprojekt

Zusätzlich waren einzelne Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik – wie in den Jahren zuvor – bei der Durchführung des „Boys’ Day“ zusammen mit der Innsbrucker Männerberatungsstelle „Mannsbilder“ aktiv und beteiligten sich bei Berufsinformationsschauen mit einem gemischten Team.

Außerhalb des Projektgebietes waren folgende Entwicklungen zu beobachten:

Auf Basis eines Berichtes der Forschungsgruppe des Institutes engagiert sich die Familienministerin und stellt für einen Zeitraum von 2015–2017 insgesamt 450.000 € für Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung, die auch für Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Kindergärten genutzt werden können. Allerdings war bis Projektende noch ungeklärt, was tatsächlich mit dem Geld passiert, es gab keine zentrale Koordination, die Länder konnten das Geld abholen oder auch nicht. Im Ministerium selbst gäbe es keine Kapazitäten für Vernetzung und keine Ressourcen um Vernetzungstätigkeiten nach außen zu geben.²⁸

Die Initiative des Landes Oberösterreich, den Zivildienst im Kindergarten zu fördern, führte zu einem Anstieg der Zivildienner von 10 im Jahre 2011 auf 111 im Kindergartenjahr 2015/16 (insgesamt waren in den letzten Jahren 192 Zivildienner beschäftigt)²⁹.

Im Bundesland Salzburg wurde im Jänner 2015 eine Arbeitsgruppe unter der Leitung der zuständigen Landesrätin gegründet, die Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Kindergärten ausarbeiten sollte. Die Projektleitung (B. Koch) eröffnete diese Initiative mit einem Einleitungsvortrag.

Insbesondere in den Jahren 2014/15 wurde die Expertise des Forschungsprojektes österreichweit für Fortbildungen von Leitungen und Verantwortlichen von Ausbildungseinrichtungen angefragt – wie etwa vom Amt der Landesregierung des Burgenlands, den

28 Telefonische Auskunft. Abteilungsleiterin Mag. Martina Staffe-Hanacek, Bundesministerium für Familien und Jugend, 7. Juli 2015.

29 Die Zivildienner besuchen in den ersten Monaten ihrer Tätigkeit den vom Land OÖ angebotenen Lehrgang für KindergartenhelferInnen. Die Ausbildung umfasst insgesamt 80 Unterrichtseinheiten (40 Unterrichtseinheiten Theorie, 40 Unterrichtseinheiten Praktikum in der zugeteilten Dienststelle). Nach Absolvierung des gesamten Lehrgangs erhalten die Zivildienstleistenden ein Zertifikat, das sie zur Ausübung der Tätigkeit als Hilfskraft in einer oö. Kinderbetreuungseinrichtung gemäß § 11 Oö. KBG berechtigt.

Qualitätsbeauftragten der BAKIPS (Wien), einzelner BAKIPS (Salzburg), der Pädagogischen Hochschulen (Linz) etc. (siehe Kap. Übersicht Aktivitäten).

In folgenden zentralen Bereichen allerdings konnten regional und national keine nennenswerten Aktivitäten festgestellt werden:

- Ergänzung bei Gleichstellungsgesetzen (Männerförderungspläne)
- Änderung des Lehrplanes und der Außendarstellung der Ausbildungseinrichtungen
- Systematische Berufsorientierung in Schulen (männliche Kindergartenpädagogen als Vorbilder)
- Frauen/Männer-Thematik in Aus- und Weiterbildungen
- Medien-Kampagne
- Ausbildungskurse „nur für Männer“
- Änderung der Personalrekrutierung von großen Trägern
- Image: Trotz mancher Aktivitäten wird in der Hauptsache nach wie vor das Bild von einem Kindergarten transportiert, der ein Arbeitsplatz exklusiv für Frauen ist.³⁰

5.3.2 Fragebögen

Fragebogenauswertung Steuergruppe

An der Fragebogenerhebung im Rahmen der Sitzung der Steuergruppe vom 5. Dezember 2012 beteiligten sich die anwesenden VertreterInnen aller Netzwerkpartner (n=19).

Die Antworten auf die Frage, welche Institution bzw. welche Personengruppe „eine ganz wichtige Rolle“ bei Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in Tirols Kindergärten spielen, zeigen, dass eine große Mehrheit der Steuergruppenmitglieder allen im Fragebogen angeführten Institutionen eine große Rolle beimisst (Zustimmung zwischen rd. 75% und 100%). Den höchsten Anteil an „stimme voll zu“ erhalten die Ausbildungseinrichtungen (BAKIP) mit 84,2% gefolgt von „Schule/Berufsorientierung“ und

³⁰ Auch von Trägern, die wiederholt ihre Offenheit für Männer deklariert haben. Tiroler Familienjournal vom Mai 2015. Vom Autor daraufhin angesprochen, wird geantwortet, dass einem das nicht aufgefallen wäre.

**Eine ganz wichtige Rolle bei Strategien
zur Erhöhung des Männeranteils in Tirols Kindergärten spielen**

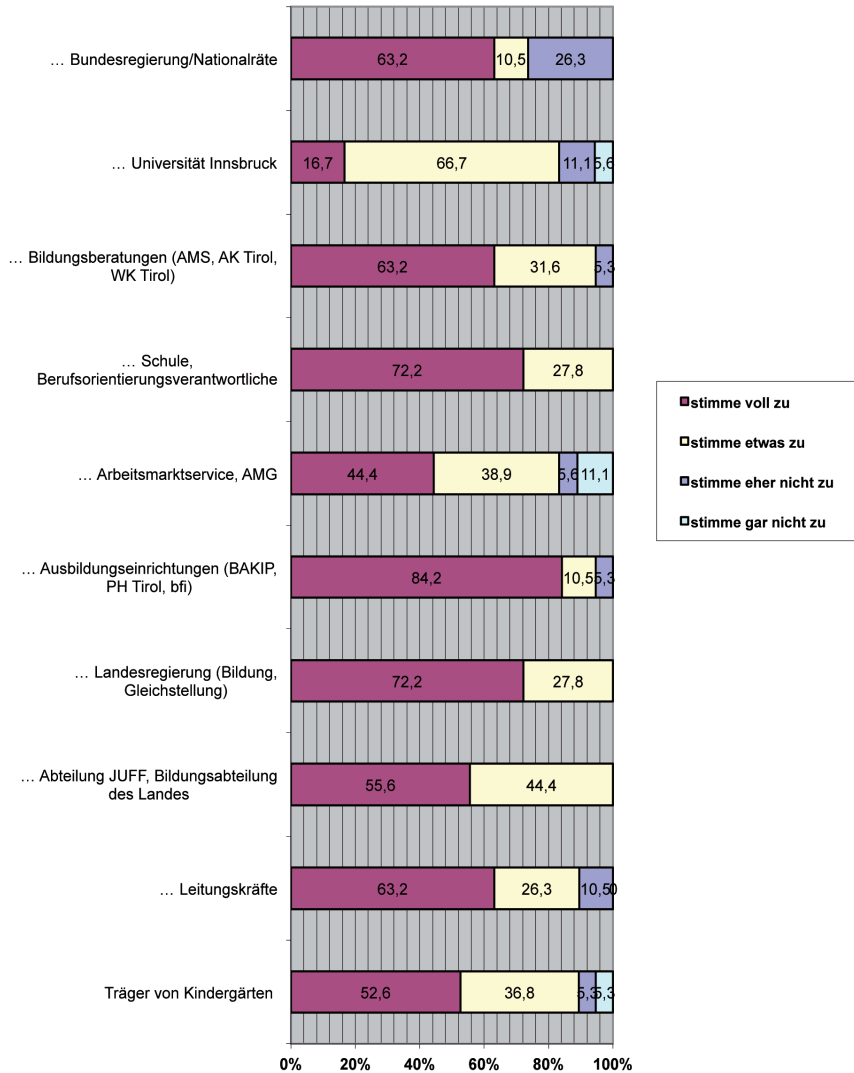


Abbildung 1: wichtige PartnerInnen bei Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in Tirols Kindergärten

„Landesregierung“ mit jeweils rd. 72%. Verglichen mit den anderen Organisationen erhalten „Bundesregierung/Nationalräte“, „Arbeitsmarktservice“ und „Universität Innsbruck“ etwas weniger Zustimmung.

Als weitere wichtige Faktoren werden von den Befragten im freien Textfeld zusätzlich genannt: Boys' Day, Sensibilisierungsmaßnahmen, Bewusstseinsbildung – Aufbrechen von Rollenklischees, Medien, Elternbildung, Kollektivverträge (Gehalt), Berufsverbände sowie „Frauen im Allgemeinen, die Männer in frauendominierten Berufen zulassen, akzeptieren und „trotzdem“ als vollwertigen Mann sehen“.

Bei der Frage „Was glauben Sie, würde das Berufsfeld „Kindergarten“ für Männer attraktiver machen?“ (siehe Abbildung 2) erhalten folgende vier Maßnahmen eine fast 100%ige Zustimmung („stimme voll zu“, „stimme etwas zu“):

- höheres Gehalt („wenn man zumindest gleich viel wie ein Lehrer verdienen würde“)
- Wertschätzung der „Eigenart“ („Wenn es mehr Wertschätzung von „männlich konnotierten“ Normen geben würde“, „wenn sie auf ihre eigene Art mit den Kindern umgehen könnten“)
- Wenn es zumindest einen männlichen Kollegen geben würde

Als weitere wichtige Faktoren werden von den Befragten zusätzlich genannt:

- Professionelle Ausbildung, Ausbildung auf Universitätsniveau, berufsbegleitende Ausbildung, auch ältere Männer ansprechen
- Erhöhung des Stellenwertes der Elementarpädagogik, Änderung des gesellschaftlichen Bildes
- Information darüber, dass der Bedarf an Fachkräften hoch ist und es sichere Arbeitsplätze gibt. Einsatz von „Rollenvorbildern“
- offene pädagogische Konzepte in den Kinderbetreuungseinrichtungen, Veränderung des pädagogischen Alltags und des Selbstverständnisses von Kindergärten
- aufgeschlossene Teams; positive Selbsteinschätzung der PädagogInnen, LeiterInnen, die mit Männern im Team umgehen können.

Was, glauben Sie, würde das Arbeitsfeld „Kindergarten“ für Männer attraktiver machen?

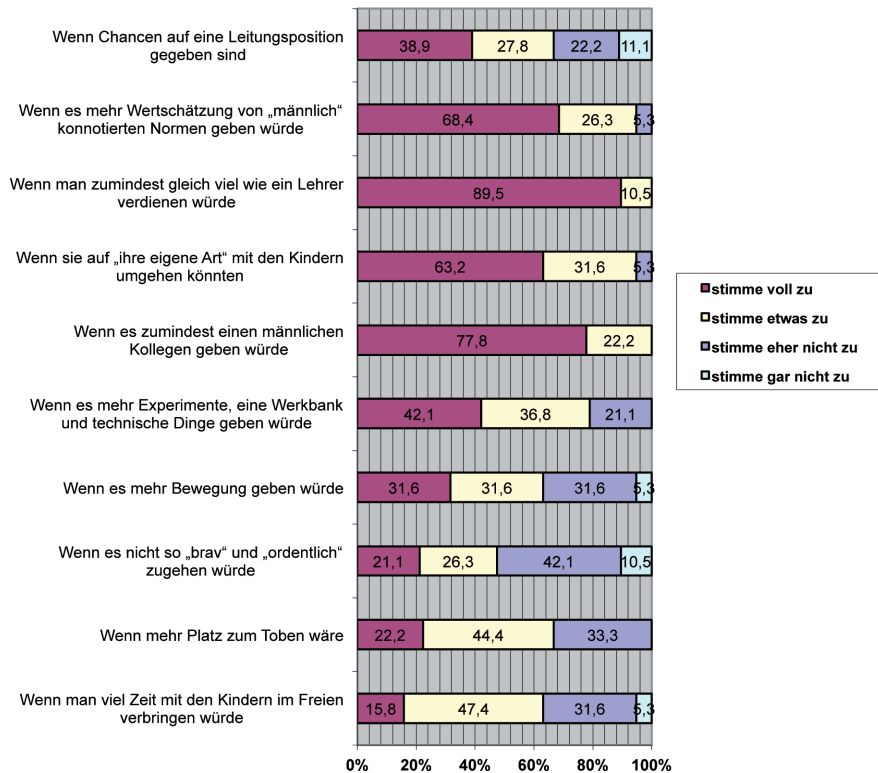


Abbildung 2: Attraktivierung des Arbeitsfeldes aus Sicht der Steuergruppe (n=19)

Vergleich der Ergebnisse mit anderen Befragten Gruppen zur Frage „Attraktivierung des Arbeitsfeldes Kindergarten für Männer“

Im Folgenden werden die Antworten verschiedener Befragten Gruppen aus der Vorgängerstudie „elementar“ mit jenen der Steuergruppe verglichen (Quelle: Aigner/Rohrmann 2012 bzw. Koch (2012). Es handelt sich um:

- Grundsätzlich am Beruf „Kindergartenpädagoge“ interessierte Schüler (13 – 17-jährige) (n=56)
- männliche BAKIP-Schüler (n=207)

- männliche Fachkräfte (n=109) und
- Mitglieder der Steuergruppe (n=19)

Der Vergleich zeigt, dass von der Steuergruppe der Faktor „männliche Kollegen“ eine höhere Zustimmung und die Faktoren „mehr Bewegung“ und „mehr Zeit im Freien/in der Natur“ eine geringere Zustimmung als die Vergleichsgruppen erhält. Viele Männer im Arbeitsfeld (Interessierte, Schüler, Tätige) messen neben dem „Verdienst“ den Bereichen „Outdoor“ und „Bewegung“ einen hohen Stellenwert bei der Attraktivierung des Arbeitsfeldes für Männer zu.

Attraktivierung des Arbeitsfeldes „Kindergarten“ für Männer („stimme voll zu“ bzw. „stimme etwas zu“) – Vergleich

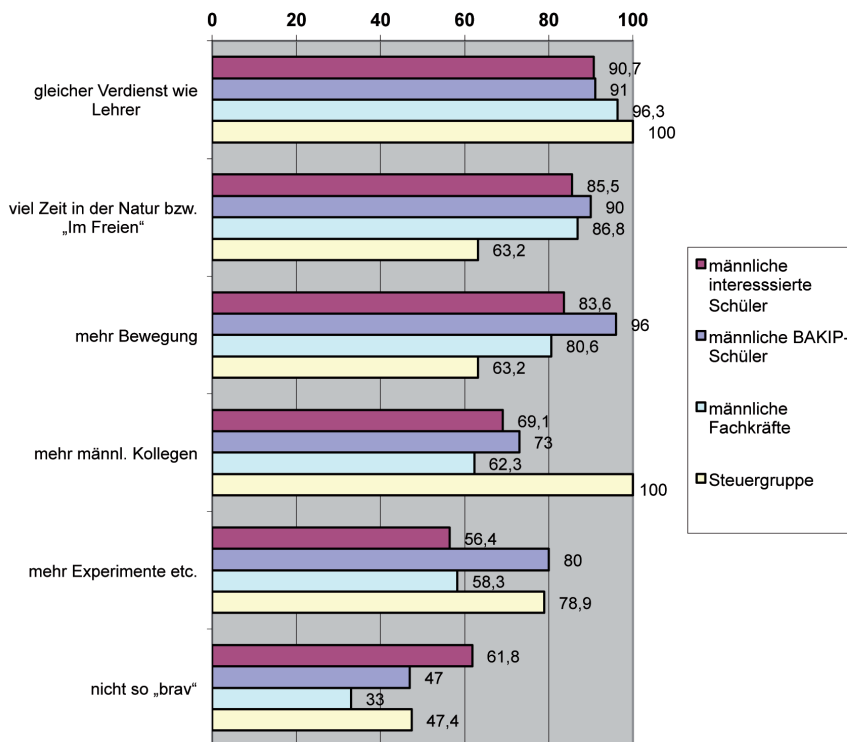


Abbildung 3: Attraktivierung des Arbeitsfeldes „Kindergarten“: Vergleich von Befragten Gruppen

Bei der Frage „Was glauben Sie, könnte den Erfolg des vorliegenden Aktions-Projektes behindern oder verzögern?“ wurden als die vier deutlich meistgenannten Faktoren genannt („stimme voll zu“, „stimme etwas zu“):

- das geringe Gehaltsniveau (94,4%)
- mangelnde Unterstützung seitens der Landesregierung (88,9%)
- eine weibliche Hegemonie und Dominanz im System der Kinderbetreuung (83,3%)
- Mangelnde institutionelle Etablierung von Burschen- und Männerarbeit (81,3%)

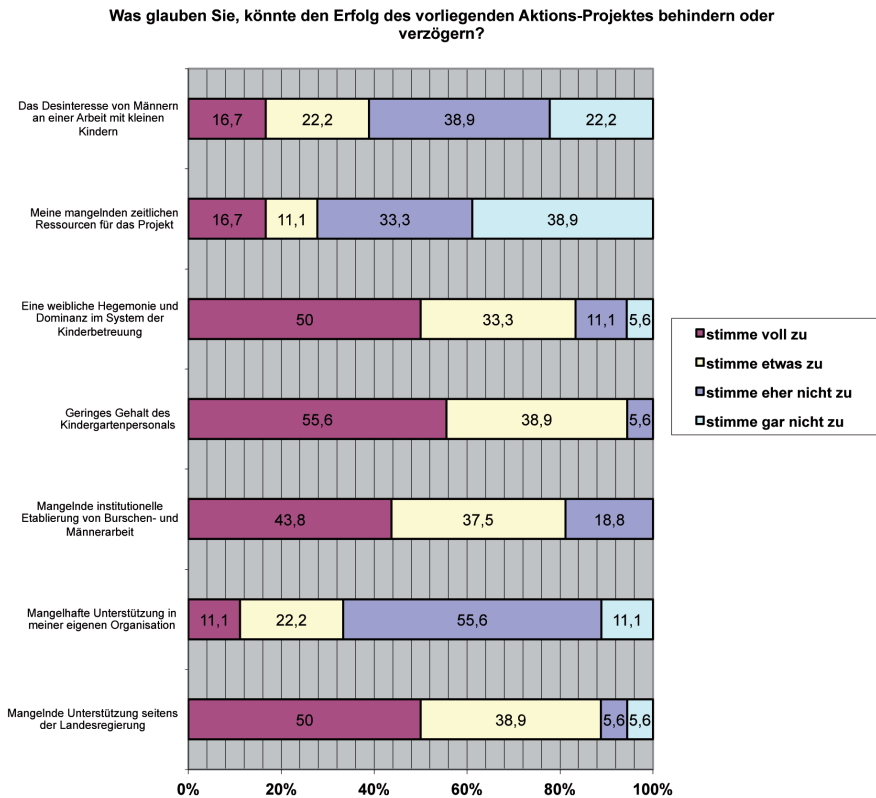


Abbildung 4: Erfolgshemmende bzw. -verzögernde Faktoren aus Sicht der Steuergruppe (n=19)

Als deutlich weniger wichtige Faktoren wurden von der Steuergruppe genannt:

- das Desinteresse von Männern an einer Arbeit mit kleinen Kindern (38,9%)
- mangelnde Unterstützung in meiner eigenen Organisation (33,3%) und
- meine mangelnden Ressourcen für das Projekt (27,8%)

Als weitere erfolgshemmende Faktoren wurden genannt: reformresistente Ausbildung, Selbstverständnis der Kindergärten, gesellschaftliche Wertschätzung.

Eine wiederholte Fragebogenerhebung erfolgte bei einer Sitzung der Steuergruppe, rd. 1,5 Jahre nach der ersten Sitzung. An dieser Sitzung waren nur mehr zehn Personen von folgenden Organisationen bzw. Einrichtungen anwesend und beteiligten sich an der Erhebung (n=10): Fachbereich Frauen und Gleichstellung des Landes Tirol, Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik BAKIP (2), Partnerkindergärten/Fachpersonal, Arbeitsmarktservice Tirol, Arbeitsmarktgesellschaft, Stadt Innsbruck, Arbeiterkammer Tirol, Bildungsabteilung Land Tirol, Universität Innsbruck.

Die Ergebnisse zeigen, dass etwa zwei Drittel der Anwesenden angaben, dass sie das, was sie sich anfangs vorgenommen hatten, im Großen und Ganzen verwirklicht haben („stimme voll zu“, „stimme etwas zu“). Über zwei Drittel stimmen der Aussage, dass sie generell eine stärkere Bedeutung der Thematik bei den politisch Verantwortlichen und in der Öffentlichkeit wahrnehmen würden „etwas zu“.

Bei der Frage „Was glauben Sie nach der Halbzeit des Projektes, könnte den Erfolg des vorliegenden Aktions-Projektes behindern oder verzögern?“ werden als die vier deutlich meistgenannten Faktoren, genannt („stimme voll zu“, „stimme etwas zu“) (siehe Abbildung 5):

- Mangelnde institutionelle Etablierung von Burschen- und Männerarbeit (100%)
- Geringes Gehalt (90%)
- Eine weibliche Hegemonie und Dominanz im System der Kinderbetreuung (80%)
- Eigene mangelnde Ressourcen (90%)

Gegenüber der Befragung am Anfang des Projekts sind drei der wichtigsten Faktoren zwar gleich geblieben, die Zustimmungshöhen haben sich allerdings leicht verändert. So

wurde etwa der mangelnden institutionellen Etablierung von Buben- und Männerarbeit eine höhere Bedeutung zugemessen (100% statt 80%).

Eine „Umkehrung“ gab es bei der Bedeutung der eigenen Ressourcen: Meinten bei der ersten Befragung nur rd. 30%, dass die mangelnden eigenen Ressourcen den Erfolg des Projektes verzögern könnten, waren es nun 90%. Dabei muss zusätzlich berücksichtigt werden, dass fast die Hälfte der TeilnehmerInnen der ersten Sitzung zum 2. Treffen nicht erschien (!).

Inwiefern der angegebene Faktor „mangelnde Ressourcen“ mit der eigenen Prioritäten-setzung oder mit der Motivation für Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Zusammenhang steht, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

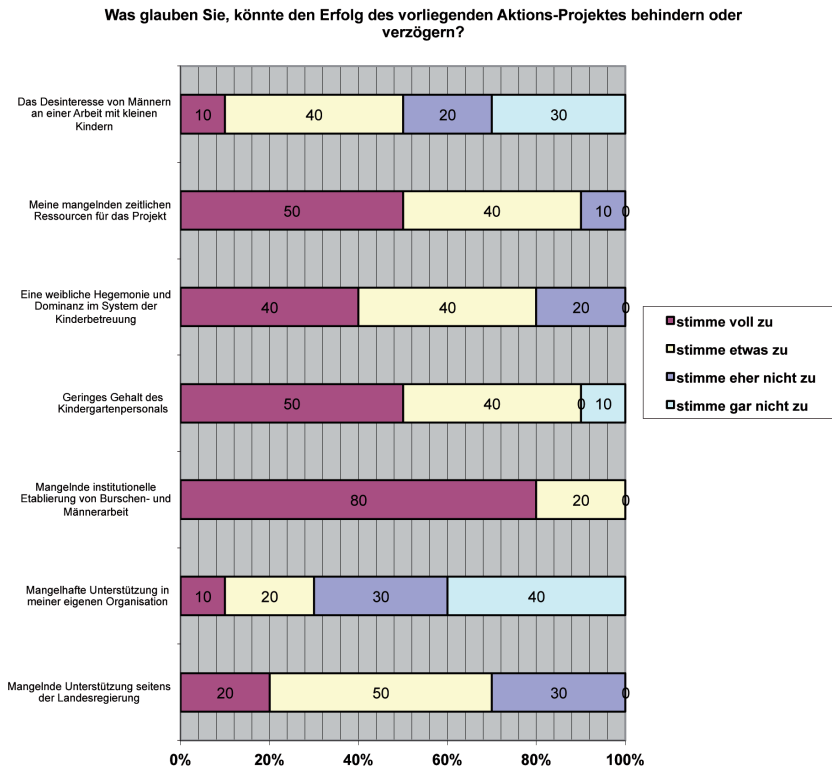


Abbildung 5: Erfolgshemmende bzw. -verzögernde Faktoren aus Sicht der Steuergruppe, 1,5 Jahre nach Projektstart (n=10)

5.3.3 Hinweise aus den Diskussionen

Die zweite und die dritte Sitzung der Steuergruppe wurden auf Tonband aufgenommen, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Im Folgenden werden einige zentrale Aussagen zusammengefasst:

Insgesamt konnten die Projektbeteiligten bei der Zwischenbilanz im Jänner 2014 wenig an Aktivitäten berichten. Beispielsweise meinte die Vertreterin der Abteilung für Frauen und Gleichstellung: *„Also bei uns im Fachbereich Frauen halt, es ist nicht wirklich etwas dazu gekommen, aber ist ja nicht wirklich (...) es geht in unserem Fachbereich jetzt nicht wirklich um die Burschen (...)“*. Auf die Frage, ob es irgendwelche Vorhaben gäbe, wird geantwortet: *„Nein, darüberhinaus haben wir nichts, nein, aber es ist halt nach wie vor eben (...) und das ist jetzt nicht unser Kernthema.“*

Auch die Vertreterin des Arbeitsmarktservices spricht eher von Planungen als von Dingen, die in den letzten zwei Jahren passiert sind. Es solle eine Anregung an die Bundesgeschäftsstelle erfolgen, ein Imagefilm zum Beruf Kindergartenpädagogin solle erneuert werden, im verbindlichen Arbeitsprogramm für 2014 stehe, dass man sich dem Thema Männer/Burschen in die Elementarpädagogik annehmen werde, es sei *„ein Schwerpunkt in der internen berufskundlichen Schulung“*. Auf den (wiederholten) Hinweis des Autors, dass man ein Programm „Männer in die Erziehung“ ähnlich dem FIT-Programm (Frauen in die Technik) auf den Weg bringen könnte, wird bemerkt, dass es sich bei FIT um ein kleines Programm handle *„ist in Wahrheit ein ganz kleines Programm, was sehr, sehr toll ist für manche Frauen, was ganz gut gefördert ist, aber auch da scheitern wir sehr, sehr oft (...)“*.

Die Vertreterin eines Kindergartens mit einem hohen Männeranteil (vier von 12 Personen sind Männer), beklagt immer wieder auftretende Barrieren, etwa wenn Burschen Schnuppern kommen wollen. Die Möglichkeit des Schnuppers sei restriktiv: *„Ich habe immer so das Gefühl, man macht irgendwie so etwas Verbotenes, oder man muss sich irgendwie durchschummeln, weil die gesetzlichen Vorgaben von den pädagogischen Aufsichten ja lauten: Praktikanten, Praktikantinnen nur, wenn sie schon in einer Ausbildung sind an einer Schule bzw. müssen sie schon angemeldet sein, oder eingeschrieben sein. Und bei mir melden sich Männer immer dann, wenn sie sich überlegen, eine Ausbildung zu beginnen, sich irgendwo einschreiben möchten...“*

„...und ich bin halt da dann wieder schreiben gegangen und das ist halt schon sehr mühsam, also da wäre meiner Meinung nach echt noch ein wichtiger Schritt zu machen.“

Der Autor kontaktierte in der Folge die zuständige Abteilung, um einen erleichterten Zugang von interessierten Männern zum Arbeitsfeld zu erreichen. In der Beantwortung³¹ wurde u.a. darauf verwiesen, dass der Aufenthalt von Personen, welche nicht zum Personalstand einer Kinderbetreuungseinrichtung gehören, nur in sachlich begründeten Ausnahmefällen zulässig sei, auch Praktika und Hospitationen seien auf das notwendigste Maß zu beschränken: „Ungeachtet des an sich begrüßenswerten Ziels, den Männeranteil in Kinderbetreuungseinrichtungen zu erhöhen, ist es daher insgesamt nicht als zulässig zu betrachten, dass allen interessierten Burschen und Männern die Möglichkeit des Hospitierens oder Praktizierens eingeräumt wird.“

Eine BAKIP-Direktorin (derzeit 14 Burschen in der Ausbildung) berichtete von Unterstützungmaßnahmen für Burschen wie etwa Tage der offenen Tür, Fußball, Koch oder eine Extra-Stimmbildung. Diese hätten aber diese „Zusatzstunde“ als Strafstunde angesehen: *„Ich habe es zwar gut gemeint, aber (...) sie haben das jetzt nicht so goutiert, wie ich das geglaubt habe.“*

Ein männlicher BAKIP-Lehrer nimmt auf die Dominanz und Unterordnungsarchitektur, in der sich Burschen der BAKIP's seiner Ansicht nach befinden, Bezug: *„Das Feedback, das ich krieg von unseren BAKIP-Burschen, die in der Ausbildung stehen oder nach der Ausbildung einfach nicht in den Kindergarten gehen, ist wirklich nach wie vor, das Hauptproblem ist nicht der Lohn, das Hauptproblem ist, dass man 5 Jahre Ausbildung hat und dass man 5 Jahre wirklich nicht man selber sein kann, das klingt jetzt hart, das darf man nicht falsch verstehen, aber man muss sich als Mann in diesem Berufsfeld immer einer femininen Denkweise unterordnen. Und man hat, solange man einfach in der Minderzahl ist, nicht die Möglichkeit, sich zu äußern. Zumindest nicht auf die eigene Art und Weise. Man muss einfach damit leben können...“*

Eine weitere BAKIP-Lehrerin spricht von ihren Versuchen, die Kolleginnen zu sensibilisieren, damit sie die Schule „männertauglicher“ machen, z.B. meint sie damit „auch mal klettern zu gehen“, „Bilder mit Männern auf die Homepage stellen“ etc. Zunehmend würden BAKIP-Schüler in Kindergärten mit alternativen Konzepten, Waldkindergärten oder mit gemischten Teams zum Praktikum geschickt. Auf den Vorschlag des Autors, den er einige Monate zuvor in einem ausführlichen Gespräch (und auch schriftlich) einbrachte, nämlich ein Kolleg mit „Outdoor-Schwerpunkt“ zu planen, wird nicht reagiert.

31 E-Mail vom 12.6.2013, Abteilung Kindergarten, Amt d.TL.

Entgegen den Absichtserklärungen wurden vom Träger Stadt Innsbruck kaum öffentlichkeitswirksame Maßnahmen gesetzt. Eine Durchsicht des offiziellen Publikationsorgans der Stadt Innsbruck („innsbruck informiert“; Auflage 75.000) für den ersten Projektzeitraum (September 2012 – Februar 2014) zeigt, dass nur zwei kurze Notizen über männerspezifische Aktivitäten (Boys’ Day) erschien. Gleichzeitig erschienen 10 Beiträge zu Frauenthemen über „Gleichbehandlungsbeauftragte“ (mit Foto von fünf Frauen), „Mädchenprojekt“, „lange Nacht des Frauenfilms“, „Equal Pay Day“, „internationaler Tag zu Gewalt an Frauen“, „Aktionstag zum Frauentag“ etc.).

5.4 Online Fragebogenerhebung – national

562 ExpertInnen aus dem Bereich „Elementarpädagogik/Bildung“ sowie aus dem Bereich „Frauen/Männerförderung bzw. Gleichstellung“ beantworteten im April 2014 einen Online-Fragebogen zu Aussagen und möglichen Maßnahmen zur Steigerung des Männeranteils in Kinderbetreuungseinrichtungen. Manche Items, welche Maßnahmen betrafen, wurden in Anlehnung an Maßnahmen zur Frauenförderung entwickelt.

5.4.1 Gesamtauswertung

Im Methodenkapitel ist die Zusammensetzung der Antwortenden hinsichtlich Geschlecht (82% weiblich, 18% männlich), Alter, Arbeitgeber und Zugehörigkeit zu Berufsbereichen (Elementarpädagogik 54%, Frauenförderung/Gleichstellung 12%, Männerförderung/Gleichstellung 4%, Bildung 30%) im Detail ersichtlich.

Fast alle teilnehmenden Personen sind der Meinung, dass mehr Männer in Kindergärten tätig sein sollten („ja“ 87%, „eher ja“ 11,6%). Etwa 82% der Befragten ist dies auf einer Skala von 1–10 „eher bis sehr wichtig“ (Skalenpunkte 6–10). Geringfügig niedriger ist die Zustimmung zur Vergleichsfrage nach einem höheren Frauenanteil in technischen Berufen (75%).

Es lassen sich aber auch Bedenken feststellen: Die Auswertung der Items betreffend „Skepsis“ zeigt, dass immerhin etwa 8% der Befragten es als Problem sehen, dass bei einer höheren Männerbeteiligung Frauen Arbeitsplätze weggenommen werden könnten und fast ein Drittel (30%) sieht es als mögliches Problem, dass Männer den Frauen Leitungs-

positionen streitig machen könnten. Etwa 9 % stimmten auch der Aussage zu „Ich bin gegen Fördermaßnahmen für Männer im Elementarbereich, weil professionell und gendersensibel ausgebildete Frauen alle Erfordernisse angemessen erfüllen können“.

Die folgende Tabelle zeigt die Zustimmung zu möglichen Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils (n=562):

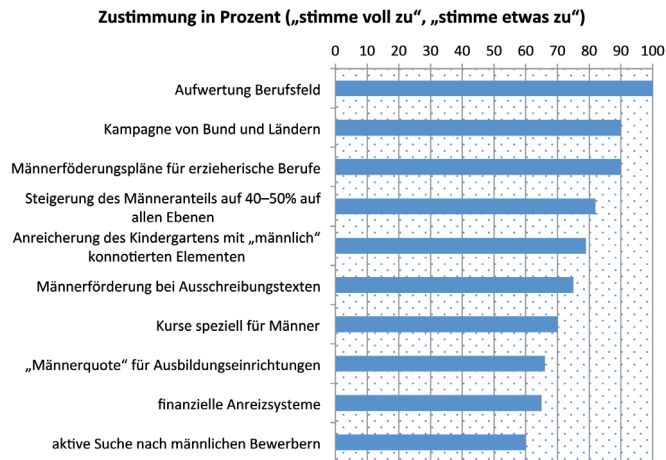


Abbildung 6: Zustimmung zu möglichen Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils (n=562)

Auswertung nach Geschlecht³²

Eine große Mehrheit der Frauen und Männer stimmt den vorgeschlagenen Maßnahmen zu („stimme voll zu“, „stimme etwas zu“). Tendenziell ist die Zustimmung bei der Gruppe der Männer höher als bei der Gruppe der Frauen.

Bei zwei Items konnte ein statistisch sehr signifikanter Unterschied festgestellt werden:

- „Kinderbetreuungseinrichtungen müssten aktiv nach geeigneten männlichen Bewerbern suchen. Der entsprechende Nachweis ist zu dokumentieren.“

³² Die Antwort jener 5 Personen, die bei der Frage nach dem Geschlecht „anders“ ankreuzten, wurden bei dieser Auswertung nach Frauen und Männer nicht berücksichtigt.

- „Ausschreibungstexte sollen den Hinweis enthalten, dass die Einrichtung eine Erhöhung des Männeranteils anstrebt, und deshalb qualifizierte Männer ausdrücklich zur Bewerbung auffordert sowie Männer bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen werden. Gegebenenfalls sind Gleichbehandlungsgesetze zu modifizieren.“

Bei folgenden drei Items wurde ein signifikanter Unterschied gefunden:

- „Das Arbeitsmarktservice soll elementarpädagogische Ausbildungen speziell für Männer anbieten (ähnlich wie Kurse speziell für Frauen)“
- „„Männerförderungspläne für erzieherische Berufe“ halte ich grundsätzlich für eine gute Idee“
- „Es sollten – vergleichbar mit Frauenförderung an Universitäten – finanzielle Anreizsysteme für die Aufnahme von Männern in Ausbildung und Praxis geschaffen werden.“

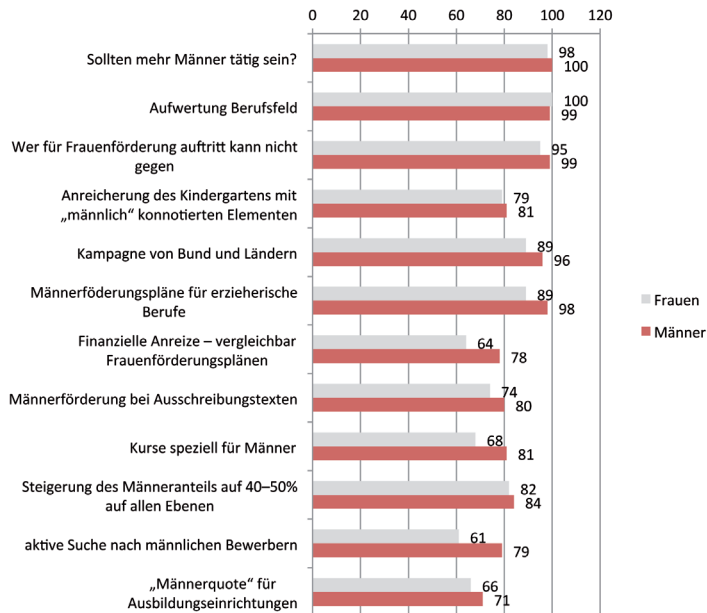


Abbildung 7: Zustimmung („stimme sehr zu“, „stimme etwas zu“) zu Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils nach Geschlecht

Die Abbildung zeigt, dass die Zustimmung („stimme sehr zu“, „stimme etwas zu“) zu (fast) allen Maßnahmen bei der Gruppe der Männer höher als bei der Gruppe der Frauen ist.

Eine Auswertung der Items betreffend „Skepsis“ bzw. „Bedenken“ zeigt bei zwei Items zwar nur geringe Unterschiede, zeigt aber deutlich, dass mehr Frauen (31%) als Männer (24%) „befürchten“, dass Männer Frauen Leitungspositionen streitig machen könnten.

Auswertung nach Berufsbereich

Die folgende Abbildung zeigt zum Teil sehr geringe und zum Teil auch größere Unterschiede – abhängig vom Zugehörigkeitsgefühl zu einer der vier Berufsgruppen:

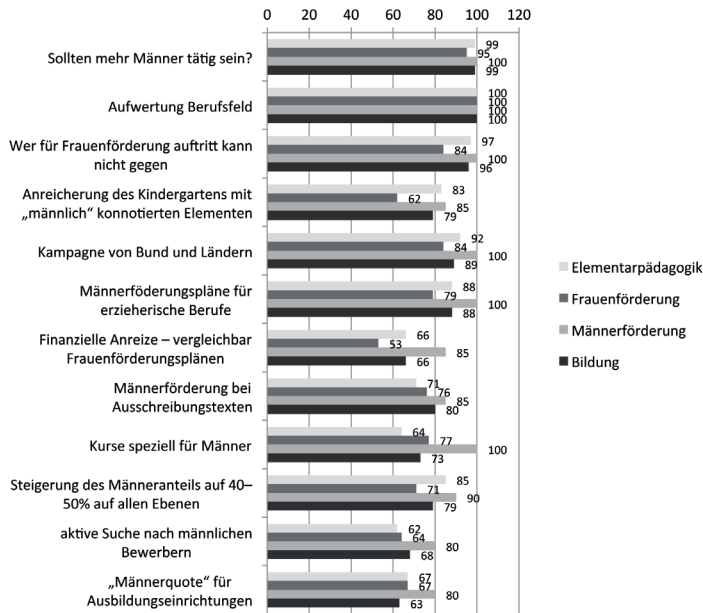


Abbildung 8: Zustimmung („stimme sehr zu“, „stimme etwas zu“) zu Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils nach Zugehörigkeit zu einem Berufsbereich

Bei den Fragen, ob mehr Männer im Kindergarten tätig sein sollten oder nach einer „Aufwertung des Berufsfeldes“ sind kaum Unterschiede zwischen den Befragtengruppen festzustellen. Bei fast allen Maßnahmen erfolgt die höchste Zustimmung von Personen, die sich dem Bereich Männerförderung/Gleichstellung zugehörig fühlen.

Bei insgesamt großer Zustimmung zu den Maßnahmen zeigen sich manche Unterschiede zwischen Personen der „Elementarpädagogik“ und Personen der „Frauenförderung/Gleichstellung“ etwa bei folgenden Items:

- Wer für Frauenförderung in technischen Berufen und bei Führungspositionen eintritt, kann eigentlich nichts gegen eine entsprechende Männerförderung in erzieherischen Berufen haben
- Anreicherung des Kindergartens mit „männlich“ konnotierten Elementen
- Kampagne von Bund und Ländern
- Männerförderungspläne für erzieherische Berufe
- Finanzielle Anreize – vergleichbar Frauenförderungsplänen
- Kurse speziell für Männer
- Steigerung des Männeranteils auf 40–50% auf allen Ebenen.

Sehr signifikant sind die Unterschiede bei den Fragen, ob mehr Männer in Kindergärten tätig sein sollten, bei der Frage nach „Männerförderungsplänen“ und einer „Anreicherung des Kindergartens mit männlich konnotierten Elementen“. Die Zustimmung ist bei Personen aus der Elementarpädagogik höher.

Anders bei den „skeptischen Items“ mit signifikanten Unterschieden: Hier ist die Zustimmung von Personen der Frauenförderung/Gleichstellung höher:

- „Wenn mehr Männer in Kindergärten arbeiten, würden sie Frauen Arbeitsplätze wegnehmen. Das sehe ich schon als Problem.“
- „Wenn mehr Männer im Kindergarten arbeiten, würden sie Frauen Leitungspositionen streitig machen. Das sehe ich schon als Problem.“
- „Ich bin gegen Fördermaßnahmen für Männer im Elementarbereich, weil professionell und gendersensibel ausgebildete Frauen alle Erfordernisse angemessen erfüllen können.“

Sehr signifikant ist auch der Unterschied in der Frage nach der Wichtigkeit eines höheren Männeranteils in der Kinderbetreuung (0,002), nicht signifikant ist der Unterschied in der Frage nach der Wichtigkeit eines höheren Frauenanteils in technischen Berufen (0,358).

Die folgende Tabelle zeigt grundsätzlich sehr ähnliche, aber im Detail auch recht unterschiedliche Zustimmungen zu diesen Items (Prozentangaben, „stimme sehr zu“, „stimme etwas zu“).

Die Abbildung zeigt, dass als Hauptproblembereich die Frage nach den Leitungspositionen gesehen wird. Alle drei Aussagen, die eine „Skepsis“ betreffen, erhalten von Personen des Bereiches „Frauenförderung/Gleichstellung“ die höchste Zustimmung:

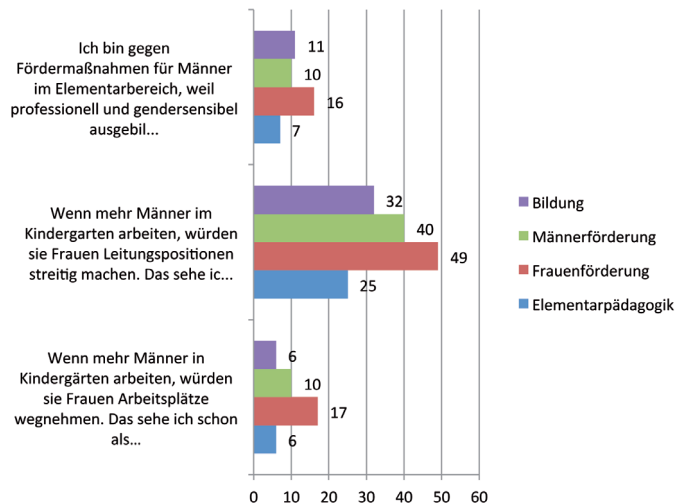


Abbildung 9: Zustimmung („stimme sehr zu“, „stimme etwas zu“) zu Aussagen, die eine Skepsis zu einer Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten indizieren nach Zugehörigkeit zu einem Berufsbereich

5.4.2 Detailauswertungen

Berufsgruppe „Elementarbereich“ (n= 292):

Auswertung nach Geschlecht (270 Frauen; 22 Männer)

Bei den meisten Fragen zeigten sich keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern, die sich dem Elementarbereich zugehörig fühlen. Statistisch signifikante Unterschiede zeigten sich nur bei folgenden vier Fragen, wobei jeweils die Gruppe der Männer „sehr signifikant“ stärker zustimmt(!):

- Wer für Frauenförderung in technischen Berufen und bei Führungspositionen eintritt, kann eigentlich nichts gegen eine Männerförderung in erzieherischen Berufen haben (0,000).

- Wenn mehr Männer in Kindergärten arbeiten, würden sie Frauen Arbeitsplätze wegnehmen. Das sehe ich schon als Problem (0,002).
- Wenn mehr Männer im Kindergarten arbeiten, würden sie Frauen Leitungspositionen streitig machen. Das sehe ich schon als Problem (0,000).
- Der Kindergarten müsste durch „männlich konnotierte Elemente“ angereichert werden (0,005).

Detailauswertung (Abbildung 10) zur Frage nach der Wichtigkeit eines höheren Männeranteils in Kinderbetreuungseinrichtungen nach Berufsgruppenzugehörigkeit (n=559) (1= unwichtig; 10 = sehr wichtig):

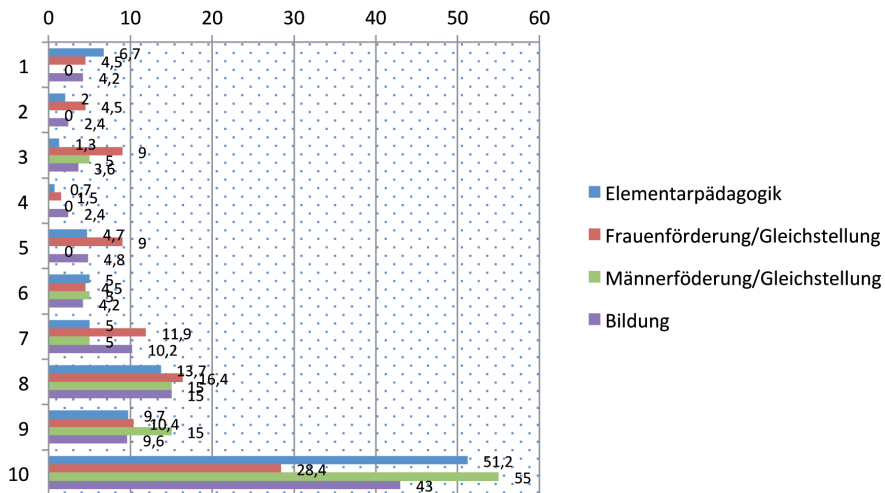


Abbildung 10: Wichtigkeit eines höheren Männeranteils in Kinderbetreuungseinrichtungen nach Berufsgruppenzugehörigkeit (n=559) (1= unwichtig; 10 = sehr wichtig)

Die Abbildung zeigt, dass einer großen Mehrheit aller Beschäftigtengruppen ein höherer Männeranteil in Kinderbetreuungseinrichtungen „wichtig“ bis „sehr wichtig“ ist.

Bei einem Vergleich der Beschäftigtengruppen ist auffällig, dass Personen aus dem Bereich der Elementarpädagogik (sowie der Männerförderung/Gleichstellung) dies deutlich wichtiger ist als Personen aus dem Bereich der Frauenförderung/Gleichstellung.

Detailauswertung (Abbildung 11) zur Frage der Wichtigkeit eines höheren Frauenanteils in technischen Berufen nach Berufsgruppenzugehörigkeit (N=562) (1= unwichtig; 10 = sehr wichtig):

Die Abbildung zeigt, dass einer großen Mehrheit aller Beschäftigtengruppen ein höherer Frauenanteil in technischen Berufen „wichtig“ bis „sehr wichtig“ ist.

Bei einem Vergleich der Beschäftigtengruppen ist auffällig, dass Personen aus dem Bereich der Frauenförderung/Gleichstellung dies ein deutlich wichtigeres Anliegen ist, als Personen aus dem Bereich Männerförderung/Gleichstellung, Elementarpädagogik und Bildung.

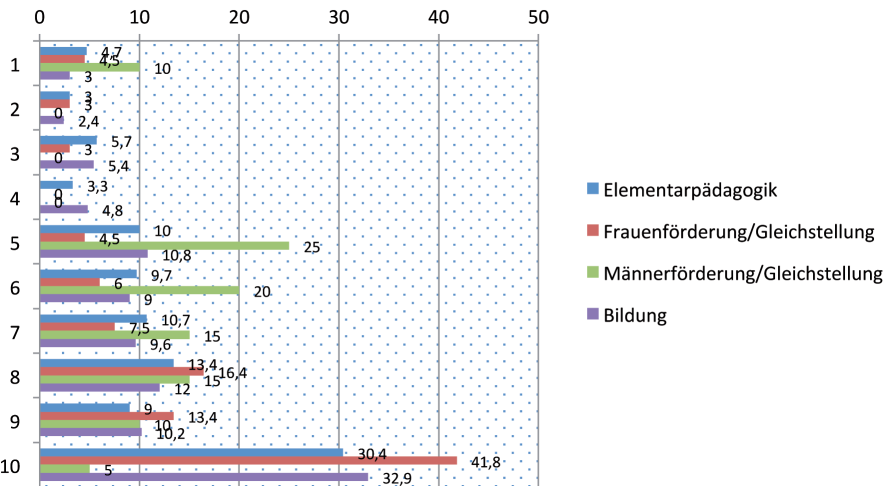


Abbildung 11: Wichtigkeit eines höheren Frauenanteils in technischen Berufen nach Berufsgruppenzugehörigkeit (n=562) (1= unwichtig; 10 = sehr wichtig)

Vergleich der Wichtigkeiten: „höherer Männeranteil in Kinderbetreuungseinrichtungen“ vs. „höherer Frauenanteil in technischen Berufen“

Folgenden Berufsgruppen ist ein höherer Männeranteil in Kinderbetreuungseinrichtungen wichtiger als ein höherer Frauenanteil in technischen Berufen (Summe der drei höchsten Skalenpunkte „acht“, „neun“ und „zehn“):

- „Berufsgruppe Elementarpädagogik“: 75% vs. 53%
- „Berufsgruppe Männerförderung/Gleichstellung“: 86% vs. 30%
- „Berufsgruppe Bildung“: 68% vs. 55%

Folgender Berufsgruppe ist ein höherer Frauenanteil in technischen Berufen wichtiger als ein höherer Männeranteil in Kinderbetreuungseinrichtungen (Summe der drei höchsten Skalenpunkte „acht“, „neun“ und „zehn“):

- Frauenförderung/Gleichstellung: 71% vs. 55%

In der folgenden Tabelle wird der Anteil der Zustimmung zu „sehr wichtig“ (Skalenwert „10“) getrennt nach Berufsbereich nochmals veranschaulicht:

	Personen aus dem Bereich (Angaben in Prozent)			
	Elementar- pädagogik	Frauen- förderung/Gl.	Männer- förderung/Gl.	Bildung
Höherer Männeranteil in Kinderbetreuungseinrichtungen ist „sehr wichtig“	51	28	55	43
Höherer Frauenanteil in technischen Berufen ist „sehr wichtig“	30	42	5	33

Tabelle 15: Zustimmung mit „sehr wichtig“ (Skalenwert „10“) zu einem höherer Männeranteil in Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. zu einem höherer Frauenanteil in technischen Berufen nach Berufsbereich

Detailauswertung der Anmerkungen im freien Textfeld

Von der Möglichkeit, in einem freien Textfeld Anmerkungen vorzunehmen, machten 159 Personen Gebrauch (Frage: „Möchten Sie zu dieser Befragung oder zum besseren Verständnis Ihrer Antworten noch etwas anmerken?“). Die meisten Bemerkungen und Anregungen kamen von Personen aus dem Elementarbereich (95), gefolgt vom Bildungsbereich (42). Weniger Anmerkungen kamen aus den Bereichen „Frauenförderung/Gleichstellung“ (19) und Männerförderung/Gleichstellung (6). Im Folgenden werden die zentralen Thematiken der Beiträge aufgelistet und mit Beispielen versehen.

Thematik	Beispiele
mehr Männer im Kindergarten erwünscht	<p>Ich bin Leiterin in einem großen Kindergarten in Wien, habe 18 PädagogInnen in meinem Team, davon 2 Männer. Würde mich über mehr Männer in unserem Beruf sehr freuen!</p> <p>Ich denke eine Ausgewogenheit ist sehr wichtig.</p> <p>Ich bin für 2 Pädagoginnen in der Gruppe. Immer ein Mann und eine Frau.</p> <p>Ich habe bei Praktikanten aus BAKIP, Gymnasium und anderen Schulen gesehen, dass die Kinder sie sehr viel schneller ins Herz schließen als weibliche Praktikantinnen. Der männliche Zugang ist ein ganz anderer als unserer, viel spielerischer. Natürlich würde sich das mit der Ausbildung vermutlich auch ändern ... die Einseitigkeit gehört unbedingt geändert!</p> <p>Wir haben seit Jahren meist männliche europäische Freiwillige in der Kindergruppe über den Verein „Melange/grenzenlos“ – das ist eine enorme Bereicherung für die Kinder. Besser als Quoten sind solche Anreize: Auslandserfahrungen, soziale Arbeitserfahrungen sammeln, Zivildienste, Praktika für Burschen</p>
Rahmenbedingungen (Gehalt, Image, Wertschätzung, Personalschlüssel, etc.)	<p>Bei entsprechendem Ansehen des Berufsstandes und einer Ausbildung und Bezahlung, die der Wichtigkeit von kindgerechter „Betreuung“ entspricht, sind Quoten und kostspielige Kampagnen nicht nötig.</p> <p>Ich absolvierte 1999 die Maturausbildung zum dipl. Kindergarten und Hortpädagogen. Ich übe diese Tätigkeit NICHT aus, da ich meine 5-köpfige Familie als Alleinverdiener mit diesem Gehalt nicht ernähren könnte! Würde es aber bei entsprechendem Gehalt von z.B: 1800? Netto jederzeit machen wollen!</p>
Qualitätsverbesserung durch Männerbeteiligung	<p>Ich arbeite seit 32 Jahren im Kindergarten/Krippen und Hortbereich und hab auch schon mit männlichen Betreuern gearbeitet und das hat sich positiv auf die Kinder, das Team und die Eltern ausgewirkt.</p> <p>Auch wenn super ausgebildete Frauen, die auch gendersensibel sind, einen wunderbaren Job machen, so ist es doch sicherlich etwas anderes, wenn auch ein Mann die Kinder betreut. Es geht gar nicht darum, Frauen die Qualifikation abzusprechen, sondern einfach eine weitere Qualität zur Kinderbetreuung hinzuzufügen.</p>
hohe Bedeutung von Männern im Betreuungs- und Bildungsbereich	<p>Als ehemaliger AHS- und BHS-Lehrer kann ich die Bedeutung von Männern im Bildungsbereich nur sehr betonen!</p> <p>Als einer der ersten Männer in der Kleinkindbetreuung in Wien vor 40 Jahren: Ohne Uralt-Familien-Vorstellungen zu reaktivieren, sollte sich</p>

<p>hohe Bedeutung von Männern im Betreuungs- und Bildungsbereich</p>	<p>doch vermitteln lassen, dass Frau und Mann in der Gruppe Alltag sein könnte. Wir hatten das schon vor über 40 Jahren im Statut verankert, als es in Wien noch gar keine reguläre Ausbildung zum Kindergärtner gab. Es gibt ja jetzt so tolle nationale Bildungspläne, da ließe sich das wohl vehementer betonen (...)</p>
<p>negative Haltungen zu Männern im Kindergarten, „Generalverdacht“</p>	<p>Ich arbeite seit 13 Jahren als Erziehungsberater in Kindergärten und es ist erschreckend wie die Herangehensweise von Buben an die Welt als krank und abartig gesehen wird. Und ebenso erschreckend ist, wenn ich mit Pädagoginnen darüber spreche, dass sie sich ohnedies völlig auf der Seite der Buben sehen und überhaupt nicht wahrnehmen, wie sie das Männliche „unbewusst systematisch“ schlecht machen. Hier mit hereinspielend sehe ich, dass unter dem Diktat des Geldes und des Geschlechterkampfes Kinder über weite Strecken fast nur dem als Mehrfachbelastung gesehen werden und hier meiner Wahrnehmung nach speziell Buben von Frauen als Belastung erlebt werden und nicht mehr als Schatz über den man sich freut. Danke noch mal und viel Kraft und Durchhaltevermögen.</p> <p>Es ist, vor allem in kleinen Häusern ein schwieriges Unterfangen, wenn Männer im Elementarpädagogik-Bereich tätig sind. Vor allem von Eltern von Mädchen hört man immer wieder Bedenken. Es ist sehr schade, weil meiner Meinung nach Männer eine sehr wichtige und unterschätzte Bereicherung in diese Frauendomäne beitragen könnten!</p> <p>Ich sehe eher die Gefahr für die Männer, die mit Kindern arbeiten. Ihnen wird viel zu schnell unterstellt, dass sie sich an Kindern vergreifen und Kinder haben auch sehr viel Phantasie, also das sollte man bedenken und das ist auch vielleicht mit ein Grund, warum es sowenig Kindergärtner gibt?</p> <p>Es müsste das leider immer noch stark in den Köpfen Verantwortlicher und v.a. von Eltern gängige Bild des „Mannes im Kindergarten als potentieller Kinderschänder“ aktiv aufgeklärt werden.</p> <p>Aufklärungsbedarf ist bei den Eltern der besuchenden Kinder in den Betreuungseinrichtungen gegeben – sie stehen teilweise verhalten und ablehnend Männern gegenüber – Sexueller Missbrauch... dabei ist die Dunkelziffer unter den Frauen bei Missbrauch nicht außer acht zu lassen.</p> <p>Leider sind Männer gerade in untergeordneten Positionen (z.B. Nachmittagsbetreuer oder Hilfskräfte) oft einer Diskriminierung und Mobbing von Frauen ausgesetzt.</p> <p>Mein Sohn war sehr interessiert an einer Ausbildung zum Kindergartenpädagogen in Wien. Ich halte ihn für sehr geeignet in diesem Beruf – er ist offen, interessiert, musikalisch und sportlich- ich hätte mir nie gedacht, dass er nicht genommen wird – es war aber so, dass er nur auf</p>

negative Haltungen zu Männern im Kindergarten, „Generalverdacht“	der Warteliste gestanden ist und sich nach zwei Jahren anders entschieden hat – so ist ein Pädagoge „verloren“ gegangen (langjährige KIGA Pädagogin).
andere Ausbildungswege und Zugänge ermöglichen, Ausbildung auf Hochschulniveau, Modernisierung	<p>Die Akzeptanz von anderen Berufsausbildungen im Frühpädagogikbereich hätte viele Vorteile (das immer diversere Arbeitsfeld braucht verschiedene Zugänge (Sozialpädagogik, Heilpädagogik, Sozialarbeit, LehrerInnen, etc.). Zum anderen würden dadurch auch Personengruppen angesprochen, in denen der Männeranteil schon jetzt höher ist. Auch ist es gut, wenn z.B. Zivildienstler oder junge Männer, welche das freiwillige soziale Jahr (auch international) absolvieren intensiv gesucht werden.</p> <p>Den frühkindlichen Lebensabschnitt (0–6J) als Schlüssel der Persönlichkeitsentfaltung den Bildungsstatus zuerkennen..., den alles hemmenden Kompetenzdschungel sofort auflösen ... Einsatz von Fachkräften aus dem Bereich der Psychiatrie, der Sozialwissenschaft und Hirnforschung als Unterstützung aller Kinderentwicklungsbegleiter,...</p>
bestehende rechtliche Vorgaben sind ausreichend	Die bestehenden Gleichbehandlungsgesetze sind für beide Geschlechter anwendbar und sollen dort angewandt werden, wo Ungleichbehandlungen und Stereotype nach wie vor bestehen.
Befürchtung eines professionellen down-gradings	<p>Dieser Bereich ist sehr sensibel und darf keinesfalls über irgend welche pseudofachlichen AMS- oder WiFi-Kurse „gepusht“ werden. Grundvoraussetzung ist nicht nur eine fachliche, sondern auch eine persönliche Eignung.</p> <p>Ich finde es wichtig den Männeranteil zu erhöhen, aber nur dann wenn es sich um professionell ausgebildete Personen handelt und nicht im Zuge eines AMS „Schnellurschulungskurses“. Professionalität geht für mich vor Gender (auch wenn ich selber ein Mann bin), wir haben schließlich im sozialen Bereich auch eine hohe Verantwortung gegenüber den Kindern.</p>
Befürchtung, dass Männer schnell Leitungspositionen einnehmen	<p>Ich habe die Erfahrung gemacht, dass die wenigen Männer im Kindergartenbereich Leitungspositionen erfolgsgewohnt anstreben und Frauen dann wieder „freiwillig“ in den Hintergrund treten. Ich sehe aber die Notwendigkeit, dass Frauen das „leiten“ ebenso selbstverständlich übernehmen können.</p> <p>Verständlicherweise werden Männer jetzt schon in der Arbeitswelt für führende Positionen bevorzugt, rein aus dem Grund, dass sie nicht schwanger werden. Das soll nicht auch noch in der Kinderbetreuung passieren. Hier müssen wir realistisch sein und die Sache so sehen wie sie tatsächlich ist! Es ist auch alles verständlich. Wer will kostenintensiv Menschen ausbilden lassen, die dann möglicherweise mehrmals ausfallen wegen Schwangerschaften und lange Karenzzeiten? Daher bin ich</p>

Befürchtung, dass Männer schnell Leitungspositionen einnehmen	der Meinung, dass Frauen zwar in der Kinderbetreuung weiterhin bleiben würden, aber, dass sie ihre Führungspositionen über kurz oder lang an Männer in diesen Beruf verlieren werden. Trotz alledem bin ich dafür, dass mehr Männer in der Kinderbetreuung arbeiten.
Männer scheinen grundsätzlich interessiert an einer Arbeit mit Kindern	<p>... vor allem wenn man dann an bekannte Namen denkt und einem viele Männer einfallen (Pestalozzi, Malaguzzi, Korczak,...), scheint es ja nicht an den tatsächlichen Inhalten der Arbeit im Elementarbereich zu liegen.</p> <p>Ich habe immer wieder Jugendliche und Männer kennen gelernt, die gerne mit Kindern im Kindergarten oder als Volksschullehrer arbeiten würden. Aber aufgrund des wesentlich geringeren Einkommens, der langen Ausbildung (Kindergärtner und Matura), die nicht honoriert wird, haben sie sich anders entschieden.</p>
Debatte über „Care- Arbeit“ nötig	Eine Maßnahme fehlt mir: eine gesellschaftliche Debatte über die Verteilung und Bewertung der Care-Arbeit.
Einzelmaßnahmen: Einbindung von Vätern	Weiters kann auch ein höherer Männeranteil in KiTa-Einrichtungen über die elterliche (väterliche) Bildungspartnerschaft erzielt werden. Väterprojekte, Großväterprojekte oder auch einzelne interessierte Männer (freiwillig, freiberuflich, ...) in den KiGa. Hier bedarf es eines besonderen Engagement von Seiten der PädagogInnen in der jeweiligen Einrichtung
einseitige Geschlechterpolitik	Es gibt jetzt ein Ministerium für Bildung und Frauen. Ich fühle mich als Mann hier sehr benachteiligt. Das widerspricht dem Gleichheitsgrundsatz. Was für einen Aufschrei hätte es gegeben, wenn man dem Ministerium den Namen „Ministerium für Bildung und Männer“ gegeben hätte!!!
„Quote“ wird in Frage gestellt	<p>Durch Quotenregelungen und konkrete Suchaktivitäten kann man das Problem des mangelnden Interesses von Männern an Berufen im Elementarbildungsbereich und im Pflichtschulbereich nicht beheben. Unbedingt erforderlich wäre die Ausbildung der Elementarpädagog/innen auf der tertiären Ausbildungsebene (Angleichung an europäische Niveaus). Viel mehr gesellschaftliche Wertschätzung für die Bildungsberufe generell. Existenzsichernde, der Aufgabe und Verantwortung dieses Berufsfeldes entsprechende Einkommen, von denen Pädagoginnen und Pädagogen im Elementarbereich auch leben können.</p> <p>Eine krampfhaftige Suche nach Männern/Frauen zum Erfüllen irgendeiner Quote halte ich in allen Berufen für falsch. Die Suche nach in haltlich qualifiziertem Personal nach wie vor für das relevanteste Kriterium.</p> <p>Es ist keine Männerquote von 50% notwendig, doch ein oder zwei Männer pro Einrichtung wären sehr von Vorteil! Die Zivildienstler leisten dabei auch einen tollen Beitrag.</p>

<p>„Quote“ wird in Frage gestellt</p>	<p>Es sollten keine Männerquoten und keine Frauenquoten geben, sondern der Mensch mit seinen Fähigkeiten ausschlaggebend sein- und erziehen können sicher Männer und Frauen.</p> <p>Frauen machen die Kindergartenarbeit sehr gut. Männer nur wegen der Quote aufzunehmen, finde ich nicht gut. Kindergartenpädagoginnen haben auch viele hausfrauliche Tätigkeiten zu verrichten (Essen verteilen, Geschirr in den Spüler einräumen usw.)</p> <p>Generell bin ich kein großer Freund von gesetzlichen Vorschriften und Regeln. Fördern ja, vorschreiben nein.</p> <p>Männer ja – aber qualifiziert</p> <p>Männer sind wichtig, aber nicht um jeden Preis – die Qualifikation und das Herz!! für Kinder und deren Familien sind wichtig.</p> <p>Mir ist es wichtig, dass Männer in diesen Beruf einsteigen weil sie es von sich aus wollen.</p>
<p>gendersensible Pädagogik ist notwendig und machbar</p>	<p>Als Ergänzung zum Punkt gendersensible Pädagogik möchte ich anmerken, dass ich als Frau es sehr wohl schaffe auf die Bedürfnisse der heranwachsenden Männer entwicklungsadäquat einzugehen, ebenso auf die der heranwachsenden Frauen, da es eben bei Genderpädagogiken darum geht, weder das eine, noch das andere Geschlecht zu bevorzugen, um Beiden dieselben Chancen zur Entwicklung zu bieten. Aber eine männliche Bezugsperson ist wünschenswert.</p> <p>Ich halte nichts von Männerquoten in Kindergärten solange es im Alltag so aussieht: Die Pädagogen spielen Fußball und erzählen Räuber(sic!) geschichten, die Pädagoginnen machen Bastelarbeiten und räumen mit den Kindern den Geschirrspüler ein. Es geht um ein reflektieren der Rollenverständnisse. Das kam mir in den Fragen mitunter ein wenig zu kurz, daher möchte ich das an dieser Stelle ergänzen. Herzliche Grüße</p> <p>Mann sein allein ist noch kein Programm – es geht bei der Auswahl ganz stark darum, geschlechtssensible Personen zu finden, die auch z.B. Ahnung von dekonstruktiver Pädagogik haben.</p>
<p>Kritik an der Fragebogengestaltung</p>	<p>Die suggestive Verknüpfung vieler Fragen mit den Frauenförderungsaktivitäten ist beim Ausfüllen unangenehm und fühlt sich nach Manipulation an.</p> <p>Der Fragebogen beinhaltet, wie meistens, eine Vermischung von politischer Förderung und den gesetzlichen Regelungen zur Gleichbehandlung, inklusive der Berücksichtigung der entsprechenden EuGH-Urteile.</p> <p>Das biologische Geschlecht auszuwechseln reicht nicht aus, um dem Ziel der Gleichstellung näher zu kommen.</p>

<p>Kritik an der Fragebogengestaltung</p>	<p>Der Fragebogen wirkt leider so als ob hier eine Gegenüberstellung und ein Konkurrenzverhältnis von Frauen- und Männerarbeit konstruiert wird. Wenn dem so ist, wäre das sehr bedauerlich und ganz entgegen vieler Anliegen in der Burschen/Männerarbeit, die aus meiner Sicht sowohl den Auftrag hat für Anliegen, Themen, Probleme etc. von Burschen und Männern da zu sein und gleichzeitig einen Beitrag zur Emanzipation Frauen und profeministischen Arbeit zu leisten. In dem Sinne sind Formulierungen wo es um ‚männliche Normen, Verhaltensweisen‘ etc. im Kindergarten geht, die dann fehlen aus meiner Sicht schwierig und nicht passend. Es geht nicht darum ‚wilde und strenge Männer‘ in die KI-TAS etc. zu bekommen, sondern männliche Personen die über einen umfassenden Gefühlsausdruck verfügen, liebevoll und spielerisch sind, warm und weichherzig sein können...und wenn's sein muss auch wild und streng, aber das sind die weiblichen Personen ja bitte schön auch! ;-)</p> <p>Die Fragen sind mehrdeutig formuliert!</p> <p>Fragen sind sehr suggestiv gestellt</p> <p>Ich trete für eine feministisch orientierte Männerarbeit im Gleichstellungskontext ein. Das kommt unter Punkt 8 gar nicht vor! Das zeigt allerdings sehr gut, wie diese Befragung ‚gerahmt‘ ist Irritierend finde ich die Fragen, die den Anschein erwecken, dass Frauen gegen Männer ausgespielt werden. Darum geht es nicht.</p> <p>Viele Fragen sind suggestiv und nicht ausbalanciert</p>
---	---

Bei einem Vergleich der Anmerkungen nach Berufsgruppen zeigen sich wenig thematische Unterschiede. In allen Berufsgruppen zeigen sich Anmerkungen zur Geschlechterpolitik, zur Bedeutung von Frauen und Männern in der Kinderbetreuung, zur Frage nach geeigneten Fördermaßnahmen, zu Problembereichen oder auch zur Fragebogengestaltung. Beispielhaft für die Heterogenität von Ansichten und Einstellungen *innerhalb* der Berufsgruppen werden einige Anmerkungen von Personen der verschiedenen Berufsgruppen herausgegriffen:

Experten aus dem Bereich Männerförderung/Gleichstellung:

- „Der Fragebogen wirkt leider so, als ob hier eine Gegenüberstellung und ein Konkurrenzverhältnis von Frauen- und Männerarbeit konstruiert werden. Wenn dem so ist, wäre das sehr bedauerlich und ganz entgegen vieler Anliegen in der Burschen/Männerarbeit, die aus meiner Sicht sowohl den Auftrag hat für Anliegen, Themen, Probleme etc. von Burschen und Männern da zu sein und

gleichzeitig einen Beitrag zur Emanzipation von Frauen und profeministischen Arbeit zu leisten ...“

- „Eine Regelung über Quoten gegenüber bin ich skeptisch eingestellt ...“
- Für eine Männerförderung z.B. „Väterprojekte“, „Freiwilligendienste“ etc. bedarf es eines „besonderen Engagements von Seiten der PädagogInnen in der jeweiligen Einrichtung“

Expertinnen aus dem Elementarbereich:

- „Der gesamte Bereich der Elementarpädagogik sollte durch finanzielle Besserstellung aufgewertet werden. Danach sind die nächsten Schritte möglich.“
- Ich würde mich freuen, wenn ich mehr männliche Kollegen hätte, allerdings heißt das nicht, dass Geld in Kampagnen etc. gesteckt werden sollte, es sollte dort verwendet werden wo man es braucht – für mehr Personal etc.
- „Ich denke, die Frage nach einer „Männerquote“ würde sich erübrigen, wenn das Gehalt der Leistung, die Pädagogen und Pädagoginnen tagtäglich erbringen, angepasst werden würde!“
- „Männer in Kinderbetreuungseinrichtungen: ja; aber sie müssen genauso gut ausgebildet sein wie die Frauen.“

Expertinnen aus dem Bereich Frauenförderung/Gleichstellung:

- „Die Fragen sind sehr suggestiv gestellt.“
- „Diese Initiative und die Fragestellungen sind sehr wichtig und treffen ein aktuelles und zukunftsträchtiges Thema.“
- „Die bestehenden Gleichbehandlungsgesetze sind für beide Geschlechter anwendbar und sollen dort angewandt werden, wo Ungleichbehandlungen und Stereotype nach wie vor bestehen. Es besteht vermutlich die gleiche Gefahr wie bei den Krankenpflegeberufen, dass Männer später die Leitungsfunktionen erhalten, sie aber aus diesem Grund vom Beruf fern zu halten, wäre allerdings völlig verfehlt ...“

Zusammenfassung der Bemerkungen im freien Textfeld

Dominierend bei den Bemerkungen waren die Hinweise auf die schlechten Rahmenbedingungen in Kinderbetreuungseinrichtungen, die einen maßgeblichen Faktor für die ge-

ringe Männerbeteiligung darstellen würden. Insbesondere Gehalt, Image, Personal-Kind-Schlüssel und Ausbildungsniveau wurden genannt. In manchen Bemerkungen wird eine „Männerquote“ in Frage gestellt. Männer seien wichtig, aber nicht um jeden Preis; im Vordergrund müssten Qualifikation und das Herz für Kinder und deren Familien stehen. PraktikerInnen sprechen von einer Qualitätsverbesserung durch Männerbeteiligung, immer wieder wird die hohe Bedeutung von Männern im Betreuungs- und Bildungsbereich angesprochen. Betont wird in manchen Bemerkungen, dass eine gendersensible Pädagogik (weiterhin) notwendig sei und auch von Frauen alleine machbar sei. Häufig wird auch das Thema „Misandrie“ angesprochen, ein negatives Männerbild, Diskriminierung und Missbrauchsverdacht werden als Problem genannt. Es gäbe eine einseitige, auf Frauen hin orientierte Geschlechterpolitik. Notwendig sei es, andere Ausbildungswege und Zugänge zu ermöglichen (Ausbildung auf Hochschulniveau). Zum Teil wird angemerkt, dass die bestehenden rechtlichen Vorgaben ausreichend seien, es also keiner entsprechenden „Männerförderungspläne“ bedürfe. Kritisch wird auch angemerkt, dass durch AMS-Kurse ein „down-grading“ im Personal erfolgen könne, und dass Männer schnell Leitungspositionen einnehmen könnten. Manche Hinweise beziehen sich auf die Erfahrung, dass Männer grundsätzlich interessiert an einer Arbeit mit Kindern zu sein scheinen. Es werden einige Anregungen zu weitergehenden Aktivitäten gemacht, wie etwa eine gesellschaftliche Debatte über „Care-Arbeit“ zu führen, Einzelmaßnahmen durchzuführen wie eine „Einbindung von Vätern“ etc. Manche Bemerkungen betreffen auch eine Kritik an der Fragebogengestaltung: er wirke manchmal so, als ob eine Gegenüberstellung und ein Konkurrenzverhältnis von Frauen- und Männerarbeit konstruiert worden wäre, manche Fragen wären suggestiv gestellt.

Insgesamt wird durch die zahlreichen, sehr differenzierten Anmerkungen der Eindruck vermittelt, dass von den Befragten im Rahmen der Gleichstellungspolitik einer Förderung von Männern in Kinderbetreuungseinrichtungen ein hoher Stellenwert zugeschrieben wird. Eine Expertin, die sich der Frauenförderung/Gleichstellung zugehörig fühlt, merkte an: „Frauen- und Männerförderung schließen sich nicht aus, sondern können sich ergänzen“.

5.4.3 Zusammenfassung und Diskussion

Einleitend und einschränkend muss in Erinnerung gerufen werden, dass die Befragten-Gruppe insgesamt ein hohes Interesse an der Thematik auszeichnet. Es ist zu vermuten, dass Personen, die einer höheren Männerbeteiligung in Kinderbetreuungseinrichtungen skeptisch oder klar ablehnend gegenüberstehen – aus welchen Gründen auch immer –, nicht oder in weit geringerem Ausmaß an der Befragung teilnahmen.

Allgemein hohe Bedeutung eines höheren Männeranteils in Kinderbetreuungseinrichtungen

Einer großen Mehrheit der Befragten ist ein höherer Männeranteil in Kinderbetreuungseinrichtungen „wichtig“ bis „sehr wichtig“. Dies ist auch deshalb nicht verwunderlich, da die Haupt-Zielgruppe der Befragung aus Experten und Expertinnen des (frühkindlichen) Bildungssektors bestand, und diese Berufsgruppen mit der Absenz von Männern (z.T. täglich) konfrontiert ist.

Jeder/m vierten Befragten aus dem Bereich „Frauenförderung/Gleichstellung“ ist die Thematik „eher unwichtig“

Bemerkenswert ist, dass für jede/n sechste/n Befragte/n ein höherer Männeranteil in Kinderbetreuungseinrichtungen eher weniger wichtig oder unwichtig ist (Skalenwerte 1–5). Jeder vierten Befragten aus dem Bereich „Frauenförderung/Gleichstellung“ ist die Thematik „eher weniger wichtig oder unwichtig (28%), bei Personen aus dem Elementarbereich trifft dies nur auf jede sechste zu (15,4%). Personen, die sich der Elementarpädagogik, der Männerförderung und der Bildung zugehörig fühlen, haben bei der Frage, wie wichtig ihnen ein höherer Männeranteil in Kinderbetreuungseinrichtungen ist, deutlich öfters „sehr wichtig“ angekreuzt als Personen, die sich der Frauenförderung zugehörig fühlen (51%, 55%, 43% vs. 28%). Auf der anderen Seite haben Personen, die sich der Elementarpädagogik, der Frauenförderung und der Bildung zugehörig fühlen, bei der Frage nach einer Frauenförderung in technischen Berufen öfters „sehr wichtig“ angekreuzt als Personen, die sich der Männerförderung zugehörig fühlen (30%, 42%, 33% vs. 5%).

Personen, die im Bereich Elementarpädagogik tätig sind, werden in der Regel durch vielfältige Erfahrungen auf die Bedeutung von Männern in der Erziehung hingewiesen. Verschiedene Studienergebnisse (zusammenfassend Aigner/Rohrman 2011) zeigen,

dass Männer sowohl vom weiblichen elementarpädagogischen Personal als auch von den Kindern und deren Eltern in hohem Maße zusätzlich zum weiblichen Personal erwünscht werden.

Insgesamt sehr hohe Zustimmung zu allen Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten

Es zeigt sich eine z.T. sehr hohe Zustimmung zu allen vorgestellten Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten bei beiden Geschlechtern und bei allen Beschäftigtengruppen (Dienstgeber, Zugehörigkeit).

Jede/jeder Zehnte ist gegenüber Männer-Fördermaßnahmen skeptisch

Etwa 9% der Befragten sind gegen Männer-Fördermaßnahmen, weil professionell und gendersensibel ausgebildete Frauen alle Erfordernisse erfüllen können. Der Anteil der SkeptikerInnen ist bei Personen aus dem Bereich „Frauenförderung/Gleichstellung“ mit 16% am höchsten.

Problembereich „Karriere“

Fast ein Drittel der Befragten (30%) sieht es als Problem, dass mehr Männer im Kindergarten den Frauen Leitungspositionen streitig machen könnten. Je nach Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe ist diese Problemsicht mehr oder weniger ausgeprägt: Fast die Hälfte der Personen aus dem Bereich Frauenförderung/Gleichstellung (49%), aber auch viele Personen aus dem Bereich der Männerförderung/Gleichstellung (40%) sehen dies als Problem. Am „wenigsten“ fühlen sich die Befragten aus dem Bereich „Elementarpädagogik“ betroffen (25%).

Demgegenüber sind nur etwa 8% der Befragten der Meinung, dass Männer den Frauen Arbeitsplätze wegnehmen könnten. Dieser Befund wird in anderen Umfrageergebnissen nicht in dieser Höhe bestätigt (z.B. Cremers & Krabel 2010, S. 64 sprechen von 2–4% der befragten Fachkräfte). Bestätigt wird hingegen sehr stark das Argument der Leitungspositionen (vgl. dazu ausführlich Keil et al. (2012)): Es bestehe die Gefahr, dass die attraktiveren Berufspositionen eher von Männern besetzt werden, während Frauen auf den weniger attraktiven Stellen dominierten. Die Herausforderung bestehe darin, so Kreil et al (2012) – aus pädagogischen wie gleichstellungspolitischen Gründen – Männer für das Berufsfeld unterhalb der Leitungsebenen zu gewinnen. Die Hereinnahme von Männern dürfe nicht zu Lasten der Aufstiegschancen für Frauen gehen. Andererseits kann argu-

mentiert werden, dass Männer nur dann erfolgreich für den Berufsbereich angeworben werden können, wenn sie nicht von vornherein mit einer „gläsernen Decke“ konfrontiert sind, und Leitungspositionen unabhängig vom Geschlecht vergeben werden.

Ausmaß der Zustimmung abhängig von der Beschäftigtengruppe

In Hinblick auf die oft vergessenen oder nicht zum Thema gemachten Anliegen von Männern in Frauenbewegung und Geschlechterforschung kann die hohe Zustimmung zu „Männerförderungsmaßnahmen“ (60% und höher) von Personen aus dem Bereich Frauenförderung/Gleichstellung als „überraschend“ interpretiert werden. Jahrzehntlang wurden „Frauenanliegen“ in engerem Sinne vorangetrieben (politische und wirtschaftliche Partizipation, Bildung etc.). Es scheint, dass „Männerförderung in von Frauen dominierten Bereichen“ bereits in hohem Ausmaß in gleichstellungspolitisches Denken Eingang gefunden hat. Ein differenzierter Blick zeigt allerdings auch, dass die Zustimmung zu Maßnahmen geringer ist als bei Personen, die es unmittelbar betrifft, nämlich die im Elementarbereich Tätigen. Das Ausmaß der Zustimmung ist von Personen aus dem Bereich „Elementarpädagogik“ bei folgenden vier Maßnahmen um etwa 10% höher als von Personen aus dem Bereich „Frauenförderung/Gleichstellung“:

1. Männerförderungspläne für erzieherische Berufe
2. Finanzielle Anreize – vergleichbar Frauenförderungsplänen
3. Steigerung des Männeranteils auf 40–50% auf allen Ebenen
4. Anreicherung des Kindergartens mit „männlich“ konnotierten Elementen

Bei zwei Maßnahmen (Kurse speziell für Männer, Männerförderung bei Ausschreibungstexten) ist die Zustimmung von Personen aus der Frauenförderung/Gleichstellung höher, bei einer Maßnahme (Männerquote in Ausbildungseinrichtungen) ist sie ähnlich hoch/niedrig.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Personen aus dem Bereich der Frauenförderung/Gleichstellung zwar in höchstem Ausmaß eine Aufwertung des Berufsfeldes und einen höheren Männeranteil befürworten (Zustimmung 95–100%), sich allerdings etwas zurückhaltend zeigen, wenn es um konkrete Maßnahmen geht. So sind nur mehr etwa 75–84% für eine entsprechende Kampagne, für „Männerförderungspläne“, für spezielle Arbeitsmarktservice-Kurse oder für eine Männerförderung bei Ausschreibungstexten. Eine Steigerung des Männeranteils auf 40–50% auf allen Ebenen befürworten nur mehr 71%, finanziellen Anreizen – vergleichbar Frauenförderungsplänen – stimmen

gar nur mehr 53% zu. Bei der Interpretation der Zahlen muss – wie bei allen Befragten-
gruppen – berücksichtigt werden, dass vermutlich nur jene Personen aus dem Bereich
„Frauenförderung/Gleichstellung“ an der Befragung teilgenommen haben, die dem Ziel
einer höheren Männerbeteiligung in Kinderbetreuungseinrichtungen grundsätzlich wohl-
wollend und befürwortend gegenüberstehen. Mit anderen Worten: Möglicherweise ist
die Befürwortung von Maßnahmen in der Grundgesamtheit „Frauenförderung/Gleich-
stellung“ z.T. deutlich geringer, als sie sich in der Umfrage zeigt.

Bei Berücksichtigung des Umstands, dass die zur Diskussion gestellten Maßnahmen
diversen Frauenförderungsplänen etc. entlehnt wurden, überraschen die zum Teil ver-
gleichsweise geringen Zustimmungsraten von Personen aus der Frauenförderung/
Gleichstellung von 50–80%. Wie aus manchen Anmerkungen zum Fragebogen zu ent-
nehmen ist, wird die Art der Fragebogengestaltung in mancherlei Hinsicht kritisiert (der
Fragebogen fühle sich nach Manipulation an, Männer und Frauen würden gegeneinander
ausgespielt werden etc.). Es könnte sein, dass allein die Parallelisierung von Frauen- und
Männerförderungsmaßnahmen ein gewisses Unbehagen bei manchen Befragten auf-
treten lässt. Wie auch immer: Grundsätzlich spricht wenig dagegen, diese Maßnahmen-
vorschläge zur Förderung des „Minderheitengeschlechts“ auch auf einen Arbeitsbereich
anzuwenden, der von Frauen dominiert wird.

Die vergleichsweise niedrigeren Zustimmungsraten haben gleichstellungspolitisch
hohe Bedeutung, da die maßgeblichen Akteurinnen und Akteure für gleichstellungs-
politische Maßnahmen aus dem Bereich der Frauenförderung/Gleichstellung kommen
und weniger aus dem Elementarbereich. Bei Personen aus dem Bereich der Männer-
förderung/Gleichstellung beträgt der Anteil der Zustimmung bei allen vorgeschlagenen
Maßnahmen 80% oder mehr.

**Geringere Zustimmung bei Maßnahmen, die den eigenen Wirkungsbereich
betreffen und größere Zustimmung bei Maßnahmen,
die außerhalb des eigenen Wirkungsbereiches fallen**

Elementarpädagogik:

Auffallend ist, dass relativ einfach zu realisierende Maßnahmen, wie etwa die „aktive Suche
nach geeigneten männlichen Bewerbern“, oder das „Formulieren von Ausschreibungen,
die Männer ausdrücklich zur Bewerbung einladen“ tendenziell vergleichsweise niedrige
Zustimmung erhalten. Nur 62% bzw. 71% der Personen aus dem Bereich der Elementar-
pädagogik stimmen hier zu, während es für Maßnahmen, die weitgehend außerhalb des

eigenen Wirkungsbereiches liegen, wie etwa „Aufwertung des Berufsfeldes“ (100%), „Kampagne“ (92%), „Männerförderungspläne für erzieherische Berufe“ (88%), höhere Zustimmungen gibt.

Ähnlich auch im Bereich der Frauenförderung/Gleichstellung: Bei den Kerninstrumenten der Geschlechterförderung wie z.B. „Männerquote in Ausbildungseinrichtungen“ (67%), „finanzielle Anreize – vergleichbar Frauenförderungsplänen“ (53%), „Männerförderungspläne für erzieherische Berufe“ (79%) – ist das Ausmaß der Zustimmung niedriger als bei allgemeineren Maßnahmen wie „Aufwertung des Berufsfeldes“ (100%).

Dieser Umstand kann dahingehend interpretiert werden, dass unausgesprochene Ambivalenzen vorliegen: Inwieweit wird tatsächlich eine höhere Männerbeteiligung angestrebt, inwieweit wecken Maßnahmen im eigenen Wirkungs- und Verantwortungsbereich Ängste und Befürchtungen vor Veränderungen und Innovationen?

Männer, die sich dem Elementarbereich zugehörig fühlen, unterscheiden sich in manchen Fragen deutlich von ihren Kolleginnen

Eine Detailanalyse der Gruppe „Elementarbereich“ zeigt, dass Männer eher als Frauen es als Problem sehen, dass Männer den Frauen Arbeitsplätze oder Leitungspositionen streitig machen könnten. Dies mag überraschen, da doch die Gefahr, dass Frauen „verdrängt“ werden, thematisiert wird. Andererseits zeigt dieses Ergebnis ein großes Problembewusstsein der teilnehmenden Männer der Elementarpädagogik. Möglicherweise wurden sie mit diesen Ängsten bereits konfrontiert. Möglicherweise gibt es auch Hemmungen in der Gruppe der Frauen, derartige Ängste, die als politisch unkorrekt gesehen werden können, zu artikulieren.

Signifikant mehr Männer sind der Meinung, dass der Kindergarten durch „männlich konnotierte Elemente“ angereichert werden müsste.

Einschränkend muss bei dieser Auswertung auf die geringe Zahl der antwortenden Männer (22, Frauen: 270) hingewiesen werden.

Geschlechtervergleich:

Höhere Zustimmung zu den Maßnahmenvorschlägen durch die Gruppe der Männer

Entgegen der weitverbreiteten Annahme, dass ein geringes Interesse von Männern am Arbeitsfeld „Kinderbetreuung“ und einer Männerbeteiligung bestehe, muss zumindest für diese kleine Untersuchung festgestellt werden, dass männliche Experten im Bildungs-

bereich in hohem Maße an einer Steigerung des Männeranteils interessiert sind und auch in hohem Maße Maßnahmen zustimmen, wie sie für Frauenförderung schon länger angewandt werden.

Frauen hingegen haben durchwegs eine vergleichsweise geringere Zustimmung zu den Maßnahmenvorschlägen und eine etwas stärkere Befürchtung als Männer, was die Frage nach der Besetzung von Arbeitsplätzen und Leitungspositionen mit Frauen bzw. Männern betrifft.

5.5 Quereinsteiger

5.5.1 Bewerber aufgrund von Inseraten

Im Laufe des Forschungsprojektes wurde deutlich, dass keine Aktivitäten von Trägern oder dem Arbeitsmarktservice stattfinden, um Männern via Inseraten oder Stellenanzeigen zu signalisieren, dass sie als Helfer oder Fachkräfte bei konkreten offenen Stellen in Kinderbetreuungseinrichtungen willkommen sind.

Deshalb wurden vom Forschungsprojekt insgesamt drei kleine Wortanzeigen in der Tiroler Tageszeitung im Zeitraum Oktober 2014 bis Jänner 2015 finanziert und geschaltet.

Zugleich hatte Autor B. Koch Gelegenheit, in einer der Sonntagsausgaben einen „Brief an Tirol“, das sind Kommentare verschiedener ExpertInnen zu aktuellen Fragen, zu verfassen. Aus den 30 Rückmeldungen werden im Folgenden einige Beispiele angeführt, um die Motivationslage und Hintergründe zu veranschaulichen und um zu zeigen, welches Interesse dahintersteht und inwiefern „Situationen der Hilfesuche“ zum Ausdruck kommen.

	Text	Anzahl	
		Inserate	Rück- meldungen
„Schülerhort“ 11.10.2014	<p>Kinder brauchen (auch) Männer!</p> <p>Wollen Sie den Kindergartenalltag mitgestalten? Schülerhort in Innsbruck sucht männlichen Helfer/ Assistenten.</p> <p>Keine Ausbildung erforderlich. Voraussetzung: Begeisterung in der Arbeit mit Kindern. Weitere Aus- und Fortbildungen möglich.</p>	1	12
„Beratung“ 4., 6., 11.,13. November 2014	<p>Kinder brauchen (auch) Männer!</p> <p>Haben Sie Interesse und Freude an einer Arbeit mit Kindern?</p> <p>Kindergärten bieten verantwortungsvolle, sinnvolle, abwechslungsreiche und sichere Arbeitsplätze mit überdurchschnittlich hoher Berufszufriedenheit. Es gibt Helferkurse, Diplomausbildungen/Kollegs und in naher Zukunft auch Ausbildungen auf Hoch- schulniveau; finanzielle Förderungen sind möglich.</p>	4	2
Allgemein 6.12.2014 – 15.1.2015	<p>Kinder brauchen (auch) Männer!</p> <p>Wollen Sie den Kindergartenalltag mitgestalten? Kindergärten und Krippen im Raum Innsbruck suchen männliche Helfer/Assistenten. Voraussetzung: Begeisterung in der Arbeit mit Kin- dern. Finanzielle Förderungen für Ausbildungen (auch berufsbegleitend) möglich.</p>	4	16
Gesamt		9	30

Tabelle 16: Inserate und Rückmeldungen

*„Sehr geehrter Herr Koch,
gestern habe ich ihren ‚Brief an Tirol‘ in der Tiroler Tageszeitung gelesen und war freudig überrascht zu lesen, dass es bald eine akademische Ausbildung (...) geben wird. Können sie hier schon mit näheren Informationen aufwarten? Das Berufsbild des Kindergartenpädagogen interessiert mich sehr. Ich bin allerdings schon 33 Jahre alt und voll berufstätig, weshalb eine Ausbildung an der BAKIP mich nicht wirklich begeistern konnte.“*

*„Sehr geehrter Herr Koch!
Ich habe von Ihrer Stellenausschreibung in der TT gehört und bewerbe mich bei Ihnen, weil ich gerne mit Kindern arbeite und Erfahrung damit habe. Mein Name ist (...) ich bin 24 Jahre alt und lebe in Innsbruck. Meine Entscheidung, einen Beruf im Bereich Kindererziehung zu wählen, wurde durch meine dreijährige Praxis im Kindergarten als Assistent konkret. Mir wurde klar, wie wichtig diese erste soziale Instanz im Leben jedes Kindes ist und es hat mich fasziniert, ein Teil davon zu sein. Im Kindergarten habe ich schwierige Situationen mit Geduld bearbeitet, in Zusammenarbeit mit den Kindern und den Kolleginnen gelöst und wurde mit Vertrauen belohnt.
Im Umgang mit Kindern bin ich auch geübt durch meine vierjährige Arbeit als Gruppenleiter im Jugendzentrum (...) und meine (...) Skilehrererfahrung. Im Rahmen meiner Aufgaben als Gruppenleiter habe ich selbstständig Programme für die Gruppenstunden entworfen und Infoabende für Eltern organisiert und moderiert. Aufgrund meines Einfühlungsvermögens und meiner Geduld bin ich für die Arbeit als Kindertagesstättenassistent gut geeignet. Durch mein Studium und als ehemaliger Pfadfinder habe ich viel Werk- und Bastelerfahrung.
Seit 2010 spiele ich Theater (...), wo meine musisch-kreative Seite zur Geltung kommt. Diese Fähigkeiten unterstützen mich auch im Umgang mit Kindern. Als Basketballschiedsrichter habe ich gelernt mich durchzusetzen.“*

*„Hallo,
ich würde mich sehr für die gesuchte Stelle als Helfer/ Assistent für den Kinderhort interessieren und hätte diesbezüglich auch gerne nähere Informationen bezogen.
Über Ausbildung verfüge ich keine, aber ich habe schon an zahlreichen Kinderprogrammen mitgearbeitet, war auch schon regelmäßig als Helfer in einer Kindergruppe tätig und ich arbeite grundsätzlich sehr gerne mit Kindern. meinen Lebenslauf finden sie im Anhang.“*

„Sehr geehrter Herr Koch,
ich habe gestern Ihre Annonce in der Tiroler Tageszeitung bezüglich einer freien Stelle als Helfer/ Assistent gelesen und interessiere mich sehr dafür. Ich bin momentan auf der Suche nach einer neuen Anstellung und denke, dass ich mich für solch einen Job gut eigne, da ich langjährige Erfahrung mit der Kinderbetreuung habe. Sollten Sie noch auf der Suche sein, bitte lassen Sie mich dies wissen, damit ich Ihnen meine Bewerbungsunterlagen übermitteln kann.
Vielen Dank schon im Voraus!“

„Sehr geehrter Herr Koch,
Kinder brauchen (auch) Männer finde ich eine sehr interessante Aussage, der ich als Vater zweier Kinder durchaus zustimmen möchte. Sie suchen männliche Helfer/ Assistenten für einen Schülerhort in Innsbruck. Ich würde mich dafür prinzipiell interessieren, möchte aber gerne gegenseitigen Erwartungen im Rahmen eines persönlichen Gespräches klären. Wäre dies möglich?“

„Sehr geehrte Damen und Herren!
Mit Interesse habe ich ihr Inserat in der Tiroler Tageszeitung gelesen, in welchem Sie „auch“ Männer suchen als Assistenten für Kindergärten und Krippen. Ich würde mich für diese Tätigkeit bzw. seine Ausbildung sehr interessieren und bitte Sie höflichst, mir eventuelle weitere Informationen per Mail zu kommen zu lassen (...). In der Anlage sende ich Ihnen meinen aktuellen Lebenslauf sowie als Info mein letztes Dienstzeugnis.“

„Sehr geehrter Herr Mag. Dr. Koch!
Bezugnehmend auf Ihre Anzeige in der Tiroler Tageszeitung vom 20.12.2014 möchte ich mich mit diesem Schreiben bei Ihnen vorstellen (...): ich habe (ein Studium) erfolgreich an der Universität Innsbruck abgeschlossen, ab 2002 unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse in Museen, seit 2013 Rezeptionist in einem Hotel.
Die Arbeit mit Kindern hat mich während meiner langjährigen Tätigkeit als Museumsbegleiter immer schon begeistert. Gerade die Fragen der Kinder stellen mich immer wieder vor eine faszinierende Herausforderung bei der Beantwortung, auf die ich immer gerne zurückblicke. Nachdem mich mein derzeitiger Brotjob nicht ganz erfüllt und die Berufsaussichten in den Bereichen, in denen ich ausgebildet bin, extrem gering sind, interessiere ich mich schon seit längerer Zeit für berufsbegleitende Ausbildungen in dieser Branche (Hortbetreuung, Kindergarten etc.) (...).“

„Sehr geehrter Herr Koch!

Ich würde mich sehr für die Arbeit mit Kindern interessieren. Habe allerdings keine Ausbildung auf diesem Gebiet. Zurzeit bin ich Diplom-Krankenpfleger, 40 Jahre alt und möchte mich beruflich umorientieren. Vielleicht können Sie mir weiterhelfen?“

Zusätzlich zu den 30 Männern meldete sich auch die (weibliche) Leitung eines Waldkindergartens:

Lieber Herr Dr. Koch, (...) Die Problematik ist mir sehr bekannt und wir spüren täglich, wie wichtig es wäre eine männliche Kraft in der Gruppe zu haben (...) (...) Wir waren beim Vernetzungstreffen der Österr. Waldkindergärten (...) und auch dieses Thema war wieder einmal eines der Hauptthemen ...

Der Anteil der Waldkindergärten in Tirol liegt deutlich unter einem Prozentpunkt. Waldkindergärten sind für Männer attraktiv (vgl. Emilsen & Koch 2010). Es ist also nicht als Zufall zu werten, dass und wie die Leiterin eines Waldkindergartens hier reagiert.

Beschreibung und Analyse der „Wortanzeige Schülerhort“

Die erste Wortanzeige, die vom Forschungsprojekt organisiert und finanziert wurde, bezog sich auf eine offene Stelle in einem Schülerhort der Stadt Innsbruck. Anlass war, dass in einem städtischen Schülerhort ein männlicher Hortassistent nach 10-jähriger Dienstzeit kündigte und ein Ersatz gesucht wurde.

Die Hortleitung war immer bemüht, ein gemischtes Team zu haben und wollte selbst initiativ sein. Die Personaleinstellung und -auswahl erfolgte bei diesem Träger allerdings seitens des Trägers, die Mitsprache der Einrichtungsleitung ist in der Regel sehr gering (zur Personalauswahl siehe Koch & Eder 2014). Der Träger, Netzwerkpartner des Projektes, war in der Vergangenheit wenig aktiv, was die Aktivitäten zur Erhöhung des Männeranteils anbelangte. Interviews mit Trägervertretern gaben Hinweise darauf, dass ein höherer Männeranteil zwar gewünscht wird, dass aber Ambivalenzen zu bestehen scheinen. Eine Führungskraft beispielsweise meinte auf die Klage des Interviewers, dass in den letzten 1,5 Jahren nichts realisiert worden sei, „Wir nehmen gerne Männer, wir wollen ihnen nichts in den Weg stellen. Informieren Sie mich, wenn es was Neues gibt“ (Gedächtnisprotokoll).

Die kleine Wortanzeige (3x4 cm) „Kinder brauchen auch Männer“ in der Samstagausgabe der Tiroler Tageszeitung brachte gleich zwölf Bewerbungen von Männern. Die Interessenten wurden in einem Antwort-E-Mail über das Projekt und die Ausbildungsmöglichkeiten informiert, z.T. wurden persönliche Gespräche geführt. Die Bewerbungen wurden an die Hortleiterin weitergeleitet.

Diese führte mit zehn männlichen Bewerbern ein Gespräch und wählte schließlich einen geeigneten Bewerber aus. Die Bewerbungen der anderen Männer wurden für weitere offene Stellen beim Träger in Evidenz gehalten. Die Leiterin übernahm in diesem Ausnahmefall die Personalrekrutierungsfunktion, was ihr vom Träger aus zugewilligt wurde. In der Folge wurde ein männlicher Hortassistent ausgewählt und angestellt.

Diese Aktivität zeigt, dass der Motivation und der Aktivität der Leiterin ein hoher Stellenwert bei der Rekrutierung von männlichem Personal zukommt. Aus dem Forschungstagebuch: *„Endlich jemand, der mitdenkt bzw. der wirklich Interesse hat und Zeit investiert (trotz vielfacher Belastungen). (...) Ich glaube, ich bin deshalb so fasziniert, weil ich bisher keine Eigeninitiative der Leute gesehen habe, überall musste ich mehrmals ‚anklopfen‘.“*

Der Träger wurde über die positiven Effekte dieser Stellenanzeige in einer E-Mail hingewiesen:

„Vielleicht ist es möglich, dass die Stadt (...) als großer Träger selbst ähnliche Inserate schaltet bzw. in dieser Richtung aktiv wird.“ Aus dem Antwortschreiben geht hervor, dass derartige Signale in Anzeigentexten als nicht möglich angesehen werden: *„(...) Als ‚öffentliche Hand‘ ist es uns nicht möglich, in Ausschreibungstexten im Konkreten ‚nur Männer‘ oder ‚Männer bevorzugt‘ zu inserieren. Ich versichere dir unser Bemühen, geeignete Männer in unseren Betreuungseinrichtungen zu beschäftigen.“*

Die wiederholten Anregungen durch das Forschungsprojekt (u.a. ähnliche Inserate schalten, Fortbildungen des Personals zum Thema „gemischte Teams“, Diskussion über tradierte Regeln, Kommunikationskultur, etc., Vorträge im Rahmen der Fortbildung) wurden kaum aufgenommen. Hätte der Träger in den letzten Jahren ähnliche Inserate geschaltet, könnte möglicherweise nun eine höhere Zahl von Männern als Helfer arbeiten.

Hintergrund der Bewerber

Eine Durchsicht der insgesamt 30 Bewerbungsunterlagen zeigt ein sehr heterogenes Bild der Interessierten: Junge Männer um die 20 Jahre, die über Erfahrung in der Arbeit mit kleinen Kindern verfügen (Fußballtrainer, Ferienlagerbetreuer); Quereinsteiger mittleren

und auch höheren Alters (häufig auch Väter), die sich in einer Phase der beruflichen Neuorientierung befinden. Der Ausbildungsgrad und der berufliche Erfahrungshintergrund dieser „Berufswechsler“ war sehr verschieden: Es waren Personen darunter mit einem Lehrabschluss (z.B. Kfz-Mechaniker), mit Matura oder mit Hochschulabschluss. Was die Erfahrung mit Kindern angeht, hatten einige wenige kaum Erfahrung mit Kindern, die meisten hatten vielfältige Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern gemacht und diese Arbeit wertgeschätzt. Einer arbeitete schon als Kindergartenassistent, einer hatte Erfahrung aus einem Kinder-Sommerlager, ein anderer aus einem Fußballkindergarten. Ein anderer hatte bereits bei vielen Kinder-Sommerprogrammen mitgearbeitet oder in einer Kinderkrippe, ein weiterer hatte durch die positiven Erfahrungen mit den eigenen Kindern (seine Frau arbeitete auch als Tagesmutter) zu diesem Berufswunsch gefunden. Es fanden sich Jungscharleiter, Lehrer, Diplomkrankenpfleger und andere verwandte Berufsgruppen.

„Eignung“ für eine pädagogische Arbeit mit Kindern

Mit 25 Interessierten wurden persönliche Gespräche geführt, hinterher wurden Notizen angefertigt. Die tatsächliche Eignung für den Beruf kann auf diese Weise selbstverständlich nicht festgestellt werden. Dazu wären andere Verfahren und vor allem Praxisbeobachtungen nötig. Die etwa einstündigen Gespräche ergaben folgenden Eindruck:

- Manche wirkten grundsätzlich ungeeignet bzw. problematisch (geschätzter Anteil 20%).
- Viele erweckten den Eindruck, über die grundsätzliche Eignung und ein hohes Potential zu verfügen. Sie benötigen eine fundierte Ausbildung, Einarbeitung und qualifizierte Begleitung. Manche von ihnen stellen vielleicht auch als „Nicht-permanentes Personal“ eine Bereicherung für Kinder und die pädagogische Arbeit dar (geschätzter Anteil 50%).
- Manche schienen hervorragend geeignet zu sein (ein Verlust für Kinder und die „Elementarpädagogik“, wenn sie keine Chance bekommen). Aus dem Forschungstagebuch: *„Wenn der den Beruf einschlägt und das Kolleg macht, wäre das ein toller Gewinn!!!“* (geschätzter Anteil 30%).

Die Frage nach einer Passung mit Kindergartenteam

Bewerber müssen nicht nur gut mit Kindern umgehen können, sondern auch ins Team passen. Bei manchen Interessenten, die grundsätzlich geeignet schienen und eine

Bereicherung für Kinder im Kindergartenalltag darstellen könnten, könnten allerdings Schwierigkeiten mit der „Passung“ ins Team auftauchen. Zitat aus dem Forschungstagebuch: *„Manche Männer sind sooooo anders wie die übliche „Kindergartentante“. Leitung und Personal müssten sehr offen, innovationsfreudig sein und eine Ergänzung/ Bereicherung suchen; nicht ein ,more of the same.“* Einzelne Interessierte waren etwa 50 Jahre alt, stellensuchend und befanden sich in einer beruflichen und persönlichen Orientierungsphase. Die Leiterin und das Team müssten sehr offen sein für Neues, müssten einen Blick dafür haben, was diese Person für die Kinder einbringen kann, was noch nicht im Kindergarten vorhanden ist.

Vielfältige, neue Ausbildungswege nötig

Manchen Männern fehlt eine adäquate Ausbildungsmöglichkeit. Für jene, die bereits ein Studium absolviert haben, ist der Schulbetrieb des Kolleg nicht sehr attraktiv, eine adäquate universitäre Ausbildungsmöglichkeit fehlt vollständig. Bezugnehmend auf die in Wien stattfindende Hochschulausbildung (Hochschule Koblenz- Landau, Babe +) des Trägers „Kinder in Wien“ überlegte ein interessierter junger Mann eine Ausbildung in Deutschland zu beginnen. Aus dem Forschungstagebuch: *„Hochmotivierte, geeignet erscheinende junge Männer müssen ins Ausland.“*

Finanzielle Unterstützungen für Umstieg/ Ausbildung nötig

Für viele Männer, für die eine Kolleg-Ausbildung in Frage kommt, gibt es keine adäquate Fördermöglichkeit. Das Fachkräftestipendium des AMS beinhaltet seit dem Jahr 2015 nicht mehr die BAKIP-Kolleg-Ausbildung. Hier bedürfte es förderlicherer Bedingungen.

Stützfaktoren – Wege in den Beruf

Beispielhaft sei ein 21-jähriger junger Mann mit abgeschlossener Lehre als Sportartikelverkäufer genannt. Er befand sich in einer beruflichen Neuorientierungsphase, interessierte sich für eine Arbeit mit Kindern und hatte als Praktikant bereits praktische Erfahrungen im Kindergarten. Aus dem Gespräch lassen sich folgende Stützfaktoren für den Einstieg als Praktikant extrahieren:

- Einstieg durch persönliche Bekanntschaft (die Mutter kannte die Leiterin des Praktikumskindergartens).
- Schnuppern in einem alternativpädagogischen Kindergarten mit gemischtem Team (freies Spiel etc.)

- positive Rückmeldung und Unterstützung vom Kindergarten team
- Beratung/Mentoring (u.a. durch das Forschungsprojekt)

Die Rolle der Kindergartenleitung

Parallel zu den Inseraten erfolgte seitens der Projektleitung ein Aufruf an alle 180 Kindergärten und Krippen im Raum Innsbruck (außer Träger Stadt Innsbruck) mit der Bitte, offene Assistentenstellen (für Männer) zu melden. Nach einem Zeitraum von sechs Monaten musste festgestellt werden, dass keine offenen Stellen gemeldet wurden. In zwei Antworten wurde allerdings bekräftigt, dass Männer willkommen seien, aber „derzeit keine Stellen offen“ seien. Der ausbleibende Rücklauf kann grundsätzlich in zwei Richtungen interpretiert werden:

- Freie Helferstellen werden über „Mundpropaganda“ oder den Träger/die Gemeinde weitervermittelt, nicht über „anonyme Organisationen“ wie Forschungsprojekte oder Arbeitsmarktservice.
- Männliche Mitarbeiter werden als etwas „Unbekanntes“ erlebt, bei denen aufgrund des herrschenden „Männer willkommen-Diskurs“ ein höherer Rechtfertigungsdruck bei Ablehnung besteht.

Die Projektleitung stand dann vor dem Problem, dass sich 30 Männer aus dem Raum Innsbruck gemeldet hatten, aber keine Helfer bzw. Praktikumsstellen zur Verfügung standen.

Fünf Monate nach dem ersten Aufruf wurde zugunsten eines einzelnen Bewerbers, der bisher keine Helferstelle gefunden hatte und der nach Einschätzung des Forschungsprojektes als sehr gut geeignet wahrgenommen wurde, ein weiterer Aufruf an alle Kindergärten und Krippen der Region (Anzahl 130) verfasst:

„Sehr geehrte Leiterin, sehr geehrter Leiter!

Im Rahmen des Aktions-Forschungsprojektes „Kinder brauchen (auch) Männer“; das vom Land Tirol unterstützt wird, wollen wir Männern den Zugang zum Arbeitsfeld „Elementarpädagogik“ erleichtern.

Im November letzten Jahres hatte ich in einem E-Mail die Bitte an Sie gerichtet, etwaige offene Helfer-Stellen an mich weiterzuleiten, da sich bei mir etliche interessierte – und aus meiner Sicht auch grundsätzlich geeignete – Männer gemeldet hatten. Dieses E-Mail erging an sehr viele

Krippen und Kindergärten im Raum Innsbruck, leider erhielt ich bisher keine entsprechende Benachrichtigung.

Ich bitte Sie nochmals um Mitteilung einer etwaigen (künftigen) offenen Stelle, gerne könnten sie auch direkt beispielsweise mit Herrn XY, der eine Assistenten-Stelle im Kindergarten sucht (siehe Anlage) Kontakt aufnehmen (xy@gmx.at).

Danke und mit freundlichen Grüßen

Bernhard Koch

Auch hier erfolgte keine Rückmeldung einer offenen Stelle. Lediglich eine Leiterin teilte mit, dass leider keine freie Stelle frei wäre und wünscht alles Gute bei der Stellensuche.

Zusammenfassung

Auf eine einzige kleine Wortanzeige in einer Tageszeitung zu einer offenen Stelle für einen Hort-Assistenten, in der Männer explizit angesprochen wurden, meldeten sich gleich zwölf interessierte Männer. Die offene Stelle in einer Einrichtung, deren Leitung und deren Team explizit Männer im Team haben wollten, konnte rasch mit einem männlichen Bewerber besetzt werden. Er ist zum Zeitpunkt des Projektendes im Jänner 2016 nach wie vor tätig.

Insgesamt meldeten sich auf die Inserate hin 30 Männer. Außer jenem, der im Hort eine Anstellung fand, konnte wegen mangelnder Information über offene Stellen seitens der Kindergartenleitungen kein weiterer interessierter Mann vermittelt werden (einer meldete sich im Kolleg an). Auf die Aussendung an die Kindergartenleitungen reagierten insgesamt sieben Kindergartenleitungen mit der Nachricht, dass derzeit leider keine Stelle frei sei.

Aufgrund der Erfahrungen im Rahmen dieser Aktion „Stellenanzeige“ können für eine Steigerung des Männeranteils in Kinderbetreuungseinrichtungen drei Faktoren genannt werden, deren Zusammenspiel zur Nachbesetzung einer Stelle mit einem männlichen Bewerber hilfreich ist:

1. Stellenanzeigen, die sich explizit an Männer richten
2. Niedrigschwelliger Einstieg (keine vorausgehende Ausbildung erforderlich, Ausbildung im Rahmen der Tätigkeit)
3. Motivierte Einrichtungsleitungen und Träger mit Eigenaktivität

5.5.2 Fallstudie

Anhand einer Fallstudie soll der erfolgreiche Weg vom Berufswunsch „Arbeit im Kindergarten“ bis zum Berufseinstieg und zur Ausbildung detaillierter nachvollzogen werden:

Ein Mitarbeiter einer regionalen Bildungsinformationstelle, der über die Tagesmedien vom Forschungsprojekt erfahren hatte, meldete sich telefonisch: Ein junger Mann, der eine Stelle als Helfer in einem Kindergarten suchen würde, aber nur Absagen erhalten hätte, sei bei ihm gewesen. Es sei von der Ausbildung her technischer Zeichner und seit längerem stellensuchend beim Arbeitsmarktservice gemeldet. Überall lese man – so der Mitarbeiter der Bildungsinformationstelle, dass Männer erwünscht seien und dann komme es immer wieder vor, „dass Männer bei mir sind, die sich für eine Stelle als Helfer interessieren, doch keinen Job bekommen, obwohl auch eine Stelle ausgeschrieben ist“.

Telefonate mit dem Betreuer des Arbeitsmarktservice, zwei Interviews mit dem am Berufseinstieg interessierten jungen Mann sowie ein Vor-Ort-Besuch in seinem späteren Praktikums-Kindergarten zusammen mit einem Gespräch der Kindergartenleitung ergaben folgende Phasen der Entwicklung:

Phase 1: Orientierung – Einstiegsüberlegungen

Der junge Mann möchte beruflich umsteigen („Kinder sind das Beste für mich“) und mit Kindern arbeiten. Viel Freude hat ihm das Spiel mit den Nachbarskindern gemacht, er hat in zwei Kinderbetreuungseinrichtungen geschnuppert und sich bereits Unterlagen für den Assistentenkurs besorgt. Doch der Berater des Arbeitsmarktservices hätte ihn wieder in einen technischen Beruf vermitteln wollen und sinngemäß gemeint: „Was willst du bei den Kindern? Du hast eine technische Ausbildung, wir brauchen Techniker!“ Er hätte alle Kindergärten im Bezirk kontaktiert, aber es sei aktuell keine Stelle frei gewesen. Einen Tag hätte er in einem Kindergarten geschnuppert, der ihm von der Kultur und von der Stimmung überhaupt nicht zugesagt hätte: *„Dann sind wir runter gegangen zu den Kindern (...) alles mehr eine fade Stimmung“*. *„Ja die Kinder haben für mich, jetzt weiß ich nicht, könnte aber auch sein, dass ich rein gekommen bin und sie waren vielleicht ein bisschen scheu, dass sie halt nicht gelacht haben, aber eben ... mir ist halt vorgekommen, sie sind nicht wirklich glücklich“*. Das Gespräch mit der Trägervertreterin sei nicht glücklich verlaufen, seine Piercings seien angesprochen worden, er solle sie irgendwie entfernen oder ersetzen: *„Deswegen sage ich, keine Abnung wer das will, die Kinder wollen das sicher nicht, denen ist das gleich, den Eltern, eventuell, aber denen kann ich das erklären, dass Toleranz wichtig ist und wenn der Chef sagt, das geht nicht dann*

ja, dann sage ich, ja da müssen wir eine Lösung finden. Kein Problem, habe ich gesagt, (...) ja und, ich habe mich halt sehr unwohl gefühlt muss ich sagen. Und ich habe mich dann auch gefragt, wie sich dann ein Kind wohlfühlen sollt, wenn ich mich als erwachsener Mann dort nicht wohl fühle ...“

In einem Telefonat mit dem Forschungsprojekt äußert der AMS-Berater den Eindruck, dass die Akzeptanz für männliche Mitarbeiter in den Kindergärten der Region noch nicht so vorhanden sei. Doch *„ich freue mich, wenn meine Leute eine Arbeit finden, die ihnen Spass macht“*.

Phase 2: Praktikum

Der Autor schlägt nach Gesprächen mit dem jungen Mann und nach Kenntnis seiner Einstellungen und Haltungen (er trägt z.B. Piercings) einen „Alternativkindergarten“ als möglichen Praktikumsplatz vor. Dieses einmonatige Praktikum wird nun vom AMS finanziell unterstützt. Der Praktikant erhält ein hervorragendes Feedback von der Kindergartenleitung: Er hätte gut ins Haus gepasst, bei den Kindern wäre er „super angekommen“, „Kinder mögen ihn sehr gerne“, die Eltern wären zufrieden mit ihm gewesen. Er hätte eine „ganz ruhige Art“ und „immer nachgefragt, ob er helfen kann“, er war sehr motiviert“. Die Leiterin meinte, er zähle „zu den Top Leuten“ und hätte „Gespür für die Kinder“. Sie hätte schon BAKIP-Absolventinnen gehabt, die das nicht gehabt haben. In einem Telefonat mit dem AMS-Betreuer schildert der Autor seine Wahrnehmung des jungen Mannes und seines Besuches in der Praktikumeinrichtung: „Interessiert und geeignet, bei Kindern beliebt, ins Team passend, sollte gefördert werden.“

Phase 3: Stellensuche als Helfer – Helferausbildung

Nach dem Praktikum bewirbt sich der junge Mann bei Kindergärten in der weiteren Umgebung, leider erfolglos. Der AMS-Betreuer meint dazu im Telefonat: „Ich finde, nach außen will jeder einen Mann haben, aber ich hab die Befürchtung, dass Frauen das gar nicht so wollen.“ Diese Aussage wird mehrmals wiederholt. Das AMS finanziert in der Folge eine Helferausbildung, der junge Mann kann schließlich im Rahmen einer Teilzeitstelle in seinem Praktikumskindergarten arbeiten.

Seine vielen erfolglosen Bewerbungen sieht der junge Mann auch als Angst des Personals vor „Männern“ bzw. vor „bestimmten Männern“ oder vor „Neuem“:

B: Wie war es noch einmal bei den Bewerbungen damals, was waren so die Schwierigkeiten, wenn du so zurückblickst auf das letzte Jahr, was waren so die – was war schwierig?

F: *Das, was mich am meisten gestört hat, war, dass die wenigsten eine Rückmeldung gegeben haben. Dass, wenn du ihnen ein Mail geschickt hast, dass du einfach nie eine Antwort bekommen hast.*

B: *Ja.*

F: *Sonst bin ich auch irgendwie der Meinung gewesen, dass sie ein bisschen Angst vor den Männern haben, manche Kindergärten, die sagen halt gleich schon: Nein, danke! Schau um etwas anderes, oder?*

B: *Ja, ja. Woher hast du den Eindruck, woran kannst du das festmachen, dass du das ... ?*

F: *Irgendwie am – ich weiß es nicht – am Blick und am Verhalten einfach, dass nicht offen genug halt, einfach. Zum Anschauen vielleicht einmal, oder so, aber die meisten haben gleich voll abgeblockt, wo ich nicht weiß, weil ich ein Mann bin, wegen meinen Piercings, weil sie vielleicht auch gar keinen gebraucht haben – könnte alles Mögliche sein.*

B: *Aha, ok. Ja.*

F: *Aber irgendwo glaube ich schon, dass das mit dem Mann viel ausmacht.*

B: *Ja. Und beim Kinderhaus? (Praktikumsplatz, Anmerk. des Autors)*

F: *Da überhaupt kein Problem. Also eben, die waren gleich froh um einen Mann, weil der Kindergarten tickt auch ein bisschen anders wie andere. Und die sind halt wieder froh drum. Andere haben wieder Angst – keine Ahnung.*

Als Stützfaktoren für seinen Berufsweg sieht der junge Mann Personen, die man als Mentoren bezeichnen könnte.

B: *Und was war jetzt rückblickend wichtig, (...) Was hat dich da sozusagen unterstützt, wer oder was hat dich da unterstützt, dass du jetzt da in diese Berufsbranche hineingekommen bist?*

F: *Das warst du! Und der Herr von der Bildungsinfo.*

Zusätzlich kommt die Erfahrung der Berufszufriedenheit, die ihn in diesem Berufsweg unterstützt hat:

B: *Und was war sonst noch wichtig, dass da – welche Erfahrungen, oder Erlebnisse waren wichtig? Was dich jetzt sozusagen bestärkt hat, dass du jetzt nach wie vor auf dem Weg weitergehst sozusagen?*

F: *Es ist einfach unglaublich schön für mich, dass ich jeden Tag, wenn ich arbeiten gehe, mit einem „Grinser“ aufstehe und auch wieder heimgahre einfach.*

B: *Nicht schlecht, da bin ich ganz neidig (lacht).*

F: *Das ist echt der Wahn einfach. Jeden Tag und Überstunden mache ich auch liebend gerne,*

wenn es einmal ist, und alles ist einfach nur noch perfekt. Volle. Weil, eben, ich – ja, von den Kindern bekommt man einfach so viel zurück.

Auch das Arbeitsklima wird sehr positiv gesehen („ist ein Hit“) ebenso wie die Zusammenarbeit mit den vielen Frauen („richtig nette Frauen“). Hier hatte er anfangs Befürchtungen, wie es ihm wohl ergehen würde („Da habe ich auch ein bisschen Angst gehabt vorher, wenn du in eine Haus voller Frauen kommst ...“).

Auch die Kommunikationskultur wird positiv bewertet („Da gibt es wahrscheinlich nie eine Streiterei, weil eh alles gesagt wird, was wichtig ist und blöd geredet wird auch nicht ...“). Er wirkt sehr motiviert und möchte sein musikalisches Können einbringen und ein Kinderhörbuch produzieren.

Seinen Erzählungen kann entnommen werden, dass in diesem Kindergarten die Kinder häufig Zugang zu Tieren haben und dass häufig in den Wald gegangen wird.

Die Frage des Autors, was aus seiner Sicht passieren müsste, dass mehr Männer in dem Bereich arbeiten können, die sich dafür interessieren, antwortet er mit einem Bezug zur „Kindergartenkultur“:

B: Was müsste aus deiner Sicht passieren, dass mehr Männer in dem Bereich arbeiten können, die sich dafür interessieren?

F: Die neue Generation von Pädagogen muss, die müssen Chef werden im Kindergarten.

B: Was heißt das?

F: Also (in den Kindergärten der Region) arbeiten alles ältere Frauen, die schon lange dabei sind und nur das eine kennen und bis zum Ende das so fertig machen. Wenn es die dann lassen und die neuen Pädagogen von der Schule nachkommen.

B: Ah, verstehe, ja.

F: Die haben dann das Wissen, dass Männer gebraucht werden einfach.

B: Ach so, ok, verstehe.

F: So! Die Alten wissen es einfach nicht zu schätzen, die sagen: Machen wir einfach so weiter, wie es ist und jedes Jahr die gleichen Bastelarbeiten von mir aus und ... ja, die tun halt einfach, weil sie es einfach schon so lange tun, läuft es halt einfach anders als bei einem, der das frisch macht.

B: Kannst du das noch näher beschreiben, wie der neue Kindergarten sozusagen ausschauen sollte?

F: Ja! Ein neuer Kindergarten sollte so sein, dass die Kinder alle Materialien, die sie brauchen und verwenden dürfen, wo ihnen nichts passieren kann, dass sie diese frei entnehmen können und

einfach kreativ sein können. Ähm ... dass sie viel Freizeit haben, viel Freispiel, einfach nur spielen, weil das ist das Wichtigste einfach (...).

B: Also wo sie in der kleinen Gruppe oder in der Gruppe sind.

F: Genau, den Morgenkreis, das ist eh nett, weil das brauchen die Kinder auch, dass einfach eine Regelmäßigkeit drin ist, aber es ist halt schwierig für sie. (...) Und was ist noch wichtig? Bewegung ist wichtig, also Turnsaal oder Bewegungsraum oder so, ist auf jeden Fall gefragt in einem Kindergarten. Ähm. Wir haben sogar eine Sandkiste im Haus.

B: Im Haus, ja genau.

F: Also sie können da auch patzen und sie dürfen auch Dreck machen, weil ich putze ihnen gerne zusammen danach. Wenn es nach mir geht, müssen sie ... sie sollten schon alles zusammenräumen nach dem Spielen, aber wenn es halt voll stressig ist, und das nächste Spiel und das nächste Spiel, dann helfe ich ihnen schon gerne und ... weil sie sollen ja spielen und das eine kommt dann in der Schule. Äh, was ist noch wichtig? ... ja, eben der Freiraum, dass sie einfach tun können, was sie wollen. Nicht komplett laufen lassen, sondern zuschauen, was sie halt so treiben, und dass man halt immer alles im Auge hat, wegen Streitigkeiten oder so, dass man da dann hilft, aber sonst eben viel allein machen lassen und gegenseitig die Sachen ausmachen lassen, wenn es etwas gibt, weil Kinder machen sich das eh oft gut untereinander aus. Dass halt jetzt einmal der eine dran ist, und dann darf der andere wieder und. Ähm. Ja, und nette Leute braucht es einfach im Kindergarten, die mit den Kindern arbeiten. Die, die Kinder verstehen, wie sie überhaupt ticken, weil eben ein kleiner Bub, wenn der jetzt z.B. die ganze Zeit etwas auf den Boden hinunterschmeißen muss, dann ist es nicht, weil er uns das zu Fleiß tut, sondern weil er das einfach jetzt ausprobieren muss: Wie lange dauert das, bis es unten ist und welchen Klang hat das und...

B: Ja, ja.

F: Und er muss halt einfach so lange probieren, bis es nicht mehr lustig ist.

In dem Kindergarten, in dem er geschnuppert hat, wäre er nicht glücklich gewesen:

„Und das wäre auch „wild“ gewesen. Weißt eh, dann hätte ich eine Stelle als Kindergärtner gefunden, aber in so einem Kindergarten, wo du nicht glücklich wirst und du hast dann zwar das, was du magst, aber das bringt dir halt auch nicht viel.“

Welches zusätzliche Problem sich ergeben kann, zeigt der Praktikumsbericht eines männlichen Studenten, der in einer Kinderkrippe schnupperte³³:

„...Ich ging also mit einem Mädchen, was mich sehr mochte, ins Wickelzimmer. Es war eigentlich kein Problem, dass Kinder von Praktikanten gewickelt wurden (...) was ich jedoch nicht bemerkte war, dass ihre Mutter genau dann in den Kindergarten kam (das Mädchen abholen), als ich mit dem Mädchen alleine ins Bad ging. Sie ging mir zwar nicht nach und erwähnte auch mir nichts gegenüber als ich wieder mit dem Mädchen zurückkam, aber sie trat mit der Pädagogin in Kontakt und verlangte von der Einrichtung, dass ich nicht mehr alleine ihr Kind wickeln durfte. Offensichtlich grundlos. Dennoch wurde ich anschließend von ihr angesprochen und unterschwellig darauf hingewiesen, dass sie nicht mit dieser Aktion einverstanden war. Anscheinend hatte sie ziemliche Vorurteile, was Männer im Elementarbereich betraf. Leider führte dieses Szenario dazu, dass ich mich in meiner restlichen Zeit vorsichtiger verhielt und nicht mehr mein volles Potential ausschöpfen konnte. Mir war die Lust an der Kindergartenpädagogik vergangen, da mir Dinge unterstellt wurden, zu denen es keinen Anlass gab. Trotz zahlreicher Diskussionen und Zustimmungen meiner Kolleginnen konnte ich keinen positiven Gedanken mehr fassen. Ich war sehr enttäuscht und konnte mich nicht mehr adäquat mit den Kindern beschäftigen, da ich Angst hatte, etwas falsch zu machen. ...“

Dieser Bericht beschreibt die geschlechtsspezifische Missbrauchs-Annahme durch einen Elternteil und die negativen Wirkungen auf die Motivation des Praktikanten für eine Arbeit im Kindergarten.

Zusammenfassung:

Ein junger Mann braucht „Freiräume“ für die Arbeit mit Kindern, er möchte in einem Kindergarten arbeiten, der seinen Vorstellungen, wie man Kinder begleitet und unterstützt, entspricht. „Sich wohl fühlen“ kann in dieser Hinsicht als zentrale Voraussetzung für „gute“ pädagogische Arbeit im Kindergarten gesehen werden. Als Stützfaktoren kann das Vorhandensein von Mentoren genannt werden, das Vorhandensein von Kindergärten, die einen „anderen“ Umgang mit dem Körper, andere Ansichten etc. akzeptieren und „Offen für Neues“ sind. Dazu kommen Unterstützungen durch das Arbeitsmarktservice oder finanzielle Unterstützungen durch ein Stipendiensystem.

33 Praktikumsbericht im Zuge einer Lehrveranstaltung „Theorien und Konzepte der Elementarpädagogik“ im Sommersemester 2015 (Universität Graz, B. Koch).

Folgende Abbildung zeigt ein vier Stufen-Modell beim Einstieg von Männern in das Berufsfeld:

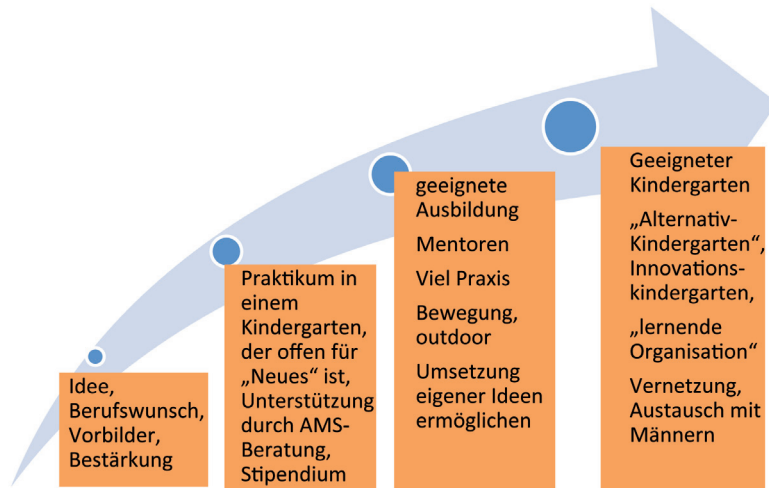


Abbildung 12: Stufenmodell für den Einstieg in das Berufsfeld Kindergarten

5.6 Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik

Die Fragebogenerhebungen bei Lehrkräften (n=42) und die Interviews mit den Direktorinnen und der Abteilungsvorständin (n=4) zeigten folgende Ergebnisse.

5.6.1 Fragebogenerhebung bei Lehrkräften

Die große Mehrheit von über 80% der befragten Lehrkräfte gab an, dass das Thema große oder größere Bedeutung besitze (davon gaben 20% an, dass es „sehr große“ Bedeutung besitze), nur 19,5% gaben an, dass das Thema „Männer im Kindergarten“ in ihrem aktuellen Arbeitsalltag keine oder geringe Bedeutung besitze. Alle Befragten stimmen der Aussage zu, dass mehr männliche Pädagogen im Kindergarten beschäftigt sein sollten (97,6%, „ja“, 2,4% „eher ja“).

Fast 90% schätzen ihr eigenes Interesse und ihre eigene Motivation für Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils auf einer Skala von 1–10 als „hoch“ oder „sehr hoch“ ein.

Bei der Frage, wo man ansetzen müsste, um den Männeranteil zu erhöhen, zeigt sich, dass eine Mehrheit der BAKIP-Lehrkräfte der Ansicht ist, dass man „vor allem bei den Männern“ etwas ändern müsste (52%), die Bereiche „Kindergarten“ und „Ausbildung“ erhalten deutlich weniger Zustimmung (38% bzw. 42%).

Bei den Fragen, die die Rolle der Ausbildungseinrichtung betreffen, ergibt sich folgendes Bild (Zustimmung in %):

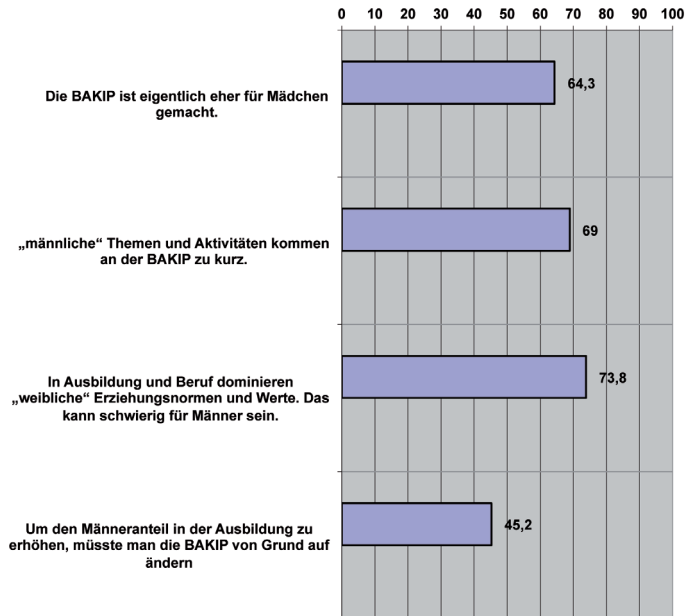


Abbildung 13: Lehrkräfte BAKIP: Ansatzpunkte, um den Männeranteil zu erhöhen (Zustimmung in Prozent) (n=42)

Eine große Mehrheit der befragten Lehrkräfte stimmt den Aussagen zu, dass die BAKIP eher für Mädchen gemacht ist, dass „männliche“ Themen und Aktivitäten zu kurz kommen und dass „weibliche“ Erziehungsnormen und Werte dominieren, was schwierig für

Männer sein könne. Deutlich geringer ist die Zustimmung zur Aussage, dass die Ausbildung von Grund auf verändert werden müsse, um den Männeranteil zu erhöhen (rd. 45%).

Der Blick auf Burschen und Mädchen

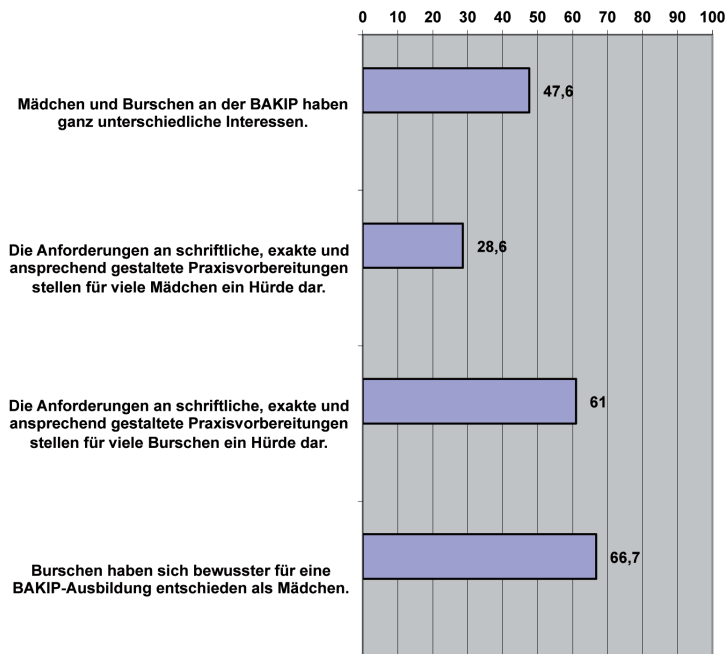


Abbildung 14: Lehrkräfte BAKIP: Der Blick auf Mädchen und Burschen in der BAKIP-Ausbildung (n=42)

Etwa die Hälfte der Befragten ist der Ansicht, dass Burschen und Mädchen ganz unterschiedliche Interessen haben, die andere Hälfte stimmt dem „eher nicht“ oder „gar nicht“ zu.

Deutliche Unterschiede gibt es bei der Einschätzung von exakten, ansprechend gestalteten Praxisvorbereitungen, die für die Mehrzahl der Befragten für Mädchen eher keine Hürde darstellen, aber für Burschen sehr wohl. Etwa zwei Drittel der Befragten stimmt der Aussage zu, dass sich Burschen bewusster für eine BAKIP Ausbildung entschieden haben als Mädchen.

Der Blick auf „mehr Männer in Ausbildung und Beruf“

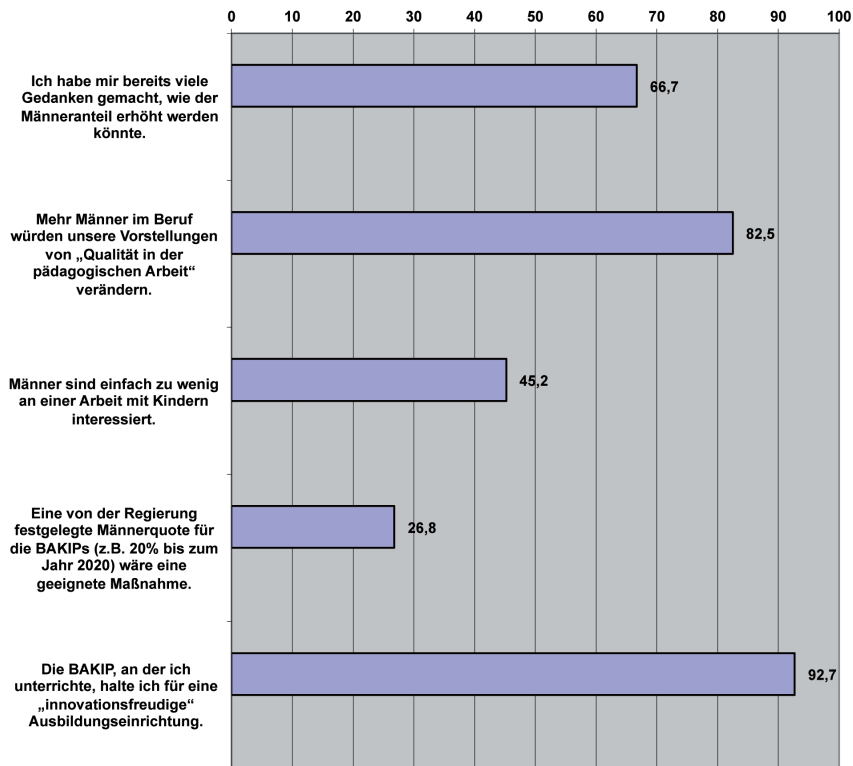


Abbildung 15: Lehrkräfte BAKIP: Aussagen zu Statements über „Männer im Kindergarten“
(n= 42)

Etwa zwei Drittel der befragten Lehrkräfte hat sich bereits viele Gedanken gemacht, wie der Männeranteil erhöht werden könnte und über 80% stimmen der Aussage zu, dass mehr Männer im Beruf unsere Vorstellungen von Qualität in der pädagogischen Arbeit verändern würden. Dass Männer einfach zu wenig an einer Arbeit mit Kindern interessiert sind, glaubt etwas weniger als die Hälfte der Befragten. Nur etwa ein Viertel hält eine Männerquote für die BAKIPs (z.B. 20% bis zum Jahr 2020) für eine geeignete Maßnahme.

Über 90% der Befragten hält „ihre“ BAKIP für eine innovationsfreudige Einrichtung. Dies lässt den Schluss zu, dass die eigenen, innovativen Potentiale, die auch für eine

Attraktivitätssteigerung der Ausbildung für Burschen/Männer genutzt werden könnten, relativ hoch eingeschätzt werden.

Zusammenfassung

Die Befragung von Lehrpersonal und Direktorinnen der Ausbildungseinrichtungen gibt folgende Hinweise zur Frage, wie der Männeranteil in Ausbildung und Praxis gesteigert werden könnte: Einschränkend ist zu bemerken, dass vermutlich vor allem jene Lehrkräfte an der Befragung teilnahmen, die ein höheres Interesse an der Thematik „Männer im Kindergarten“ aufweisen als jene, die nicht an der Befragung teilnahmen.

Ausgangspunkt ist ein – nach einer Selbsteinschätzung – hohes Interesse nach einem höheren Männeranteil und eine hohe Motivation tätig zu werden. Die Mehrheit der Lehrkräfte ist nun der Ansicht ist, dass man „vor allem bei den Männern“ etwas ändern müsste, „Kindergarten und „Ausbildung“ werden weniger häufig als Ansatzpunkte für Veränderung genannt. Dies könnte Auswirkungen auf die Motivation haben, im eigenen Wirkungsbereich der Ausbildung entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Andererseits ist etwa zwei Drittel der Befragten der Meinung, dass die Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik „eigentlich eher für Mädchen“ gemacht sind und dass männliche Themen und Aktivitäten an der BAKIP zu kurz kommen. Drei Viertel stimmen der Aussage zu, dass in Ausbildung und Beruf „weibliche“ Erziehungsnormen und Werte dominieren, was schwierig für Männer sein könne. Bemerkenswert ist, dass 45% der Lehrkräfte der Aussage zustimmen, dass man – um den Männeranteil zu erhöhen – die BAKIP von Grund auf ändern müsse. Deutliche Unterschiede gibt es bei der Einschätzung von exakten, ansprechend gestalteten Praxisvorbereitungen, die für die Mehrzahl der Befragten für Mädchen eher keine Hürde darstellen, aber für Burschen sehr wohl. Eine große Mehrheit von 80% stimmt auch der Aussage zu, dass mehr Männer im Beruf unsere Vorstellungen von Qualität in der pädagogischen Arbeit verändern würden.

Das Innovationspotential der BAKIP wird von den Befragten als hoch eingeschätzt: Über 90% der Befragten hält „ihre“ BAKIP für eine innovationsfreudige Einrichtung. Dies lässt den Schluss zu, dass die eigenen, innovativen Potentiale, die auch für eine Attraktivitätssteigerung der Ausbildung für Burschen/Männer genutzt werden könnten, relativ hoch eingeschätzt werden. Dabei sprechen sich nur etwa ein Viertel der Befragten für eine Männerquote an den BAKIPs aus.

5.6.2 Interviews mit Direktorinnen und Abteilungsvorständen

Mit drei DirektorInnen und einer Abteilungsvorständin von BAKIPs wurden Interviews durchgeführt. Von allen Leitungspersonen wird ein höherer Männeranteil begrüßt, von manchen wird er als „sehr wichtig“ angesehen. Im Folgenden werden die zentralen Aussagen zu sechs Blöcken zusammengefasst:

Schülerinnen und Schüler

Differenzen zwischen Burschen und Mädchen – beispielsweise bei den Eignungsprüfungen (Stimmbruch, Kommunikationsverhalten, Sozialverhalten etc.) werden festgestellt und ernstgenommen wie etwa folgende Interviewpassage zeigt:

I: Was hältst Du von der Eignungsfeststellung aus der Sicht von Männern und Frauen? Ist die Eignungsfeststellung geschlechtsneutral?

IP: Wir bemühen uns sehr. Wir wissen, dass die Burschen ein bisschen hinter den Mädels her sind, das rechnen wir sicher mit ein, gerade auch im Singen, aber ansonsten muss es geschlechtsneutral sein, sonst bist du ungerecht. Also beim Singen ist es klar, haben gerade den Stimmbruch hinter sich, da schaut man, sind die bildbar? Aber wenn einer gerade im sozialen Bereich komplett daneben steht, da kann man jetzt nicht sagen, bist ein Burli, also bitte, sondern da muss schon so viel wie bei den Mädchen auch kommen.“

Wie diese Passage zeigt, werden für bestimmte Anforderungen, wie z.B. beim Singen, unterschiedliche Maßstäbe in Erwägung gezogen, bei anderen, wie etwa dem Sozialverhalten, werden gleiche Maßstäbe gefordert. Unklar bleibt, welche Maßstäbe für das Sozialverhalten herangezogen werden und ob diese auch geschlechtsspezifisch (weiblich) definiert sein könnten. Könnte es sein, dass das Verständnis von „Sozialverhalten“ aus dem hervorgeht, wie Frauen kommunizieren? Aus der Geschlechterforschung ist bekannt, dass Männer unter Männern Kontakte eher über Handlungen aufbauen, Frauen unter Frauen eher über Gespräche (vgl. Lenz 2003).

In den Interviews wird einerseits darauf verwiesen, dass man bei der Eignungsprüfung auf Gleichbehandlung der Geschlechter achte („dass (Burschen) bei der Eignungsprüfung genauso gleich behandelt werden wie Mädchen“), andererseits werden schlechtere Chancen für Burschen vermutet („...ich denke mir im jetzigen Prozedere äh, äh, könnte ich mir vorstellen, könnte ich mir vorstellen, dass es Burschen schwieriger haben, ge. Kann ich aber, das ist jetzt eine Idee von mir, weil wir da bis jetzt zu wenig Erfahrungswerte haben“). In diesem Zusammen-

hang werden auch Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen in der pädagogischen Arbeit thematisiert:

„...es ist auch im Praxisunterricht und in der Didaktik da, dieses Thema der Burschen, weil die einfach zum Teil anders arbeiten als die Mädchen. Eben nicht dieses „Pingelige“, „Feine“ und da müssen sich einfach sowohl Lehrkräfte als auch Pädagoginnen draußen einfach umstellen, dass es zum Teil anders aussieht, dass die Form ein bisschen zum Teil eine andere sein kann, muss nicht sein, aber es gibt auch Mädchen die, ja die gibt es auch...“

Ausbildung

Einige Interviewpassagen geben Hinweise darauf, dass das bestehende Ausbildungssystem, die Normen, die Routinen und selbstverständlichen Traditionen als das „Normale“ angesehen werden. Dass es auch andere Systeme gibt, wird eher ausgeblendet (andere indoor-outdoor Verteilung, höhere Bewegungsanteile wie in dänischen oder norwegischen Kindergärten beispielsweise). Dies kommt in folgender Passage zum Ausdruck:

I: „Qualität in der Betreuungsarbeit“, kann man sagen, dass das „weiblich“ definiert wird? Oder männlich definiert?

IP: Was meinst du mit Betreuungsarbeit? Kindergartenpraxis?

I: Ja Kindergartenpraxis, also dass, wie man mit Kindern umgeht und was erforderlich ist?

IP: Das ist genauso neutral. Dass wir natürlich eh versuchen die Männer mitzunehmen, wie es nur irgendwie geht und ihnen helfen, wenn irgendwo ein Problem ist, das ist eh klar, das ist oft vielleicht zu viel gegenüber den Frauen...

I: Was, glaubst du, würde die Ausbildung oder Tätigkeiten im Kindergarten für Männer attraktiver machen? Wenn man viel Zeit mit den Kindern im Freien in der Natur verbringen würde? Stimmt du da voll zu oder sagst du, nein das sicher nicht?

IP: Also nehmen wir die 2., stimmt etwas. Aber das kann es nicht sein. Es muss die pädagogische Aufgabe das Wichtigste sein.

I: Wenn es mehr Bewegungsmöglichkeiten geben würde im Kindergarten?

IP: Ich glaube, man kann sich heute schon den Bewegungskindergarten aussuchen. Wenn jemand sagt, ich bin der Turner und ich möchte möglichst viel mit Kindern tun, dann hat er sicher eine Chance in den Bewegungskindergarten zu kommen. Heute ist man nicht mehr so, genauso es gibt den Waldkindergarten.

Eine andere Direktorin (BAKIP mit sehr geringem Männeranteil) meint auf die Frage, ob eine Ausbildung mit mehr Bewegung, outdoor etc. für Burschen attraktiver wäre:

I: Könntest dir vorstellen, dass das interessanter wäre für Burschen?

IP: Das glaub ich jetzt nicht. Weil sie können sich's ja AUCH regeln, sie KÖNNEN ja öfter rausgehen, sie können ja einen Waldtag machen jede Woche einen Tag, also ich glaub' nicht, dass das jetzt, glaub' ICH jetzt persönlich nicht, dass das.

I: Mhm. Oder wenn's mehr Bewegungsmöglichkeiten geben tät.

IP: ... Dass da ein Mann mehr Bewegungen machen tät oder wie?

I: Nein, wenn im Kindergarten, wenn das sozusagen so gestaltet ist, dass es da, dass der Tagesablauf so ist, dass es, dass es mehr Bewegungsmöglichkeiten gibt ?

IP: Ich glaub's eben AUCH nicht, weil es geht in die gleiche Richtung. Das können die sich ja selber einteilen – wenn sie's wollten. Oder?

I: Ja, äh ... Je nachdem ... Also wenn du sozusagen als Einziger nachher in einem Team bist, wo's nicht erwünscht ist, ist's schwierig.

IP: Nachbar ist es schwierig, gä. Nachbar ist es schwierig. Ja, so gesehen.

I: Also wenn in einem Kindergarten ein Team steht, seit 15 Jahren wird das so geführt, dass man halt drinnen sitzt, und was bastelt und so, dann wird man das ...

IP: Ja, genau. Genau, aber das hast als Frau dann auch. (...) Du hättest Ideen, wärst innovativ etc., kommst in ein Team rein, das schon SO vorstrukturiert ist, das ist in JEDEM Bereich, und das ist für Frau und Mann gleich. Also ICH persönlich glaub' nicht, dass das einen Unterschied machen tät.“

Die Direktorin meint nicht, dass diese Elemente für Männer attraktiver wären. Sie spricht im letzten Interviewteil den Umstand eines vorstrukturierten Teams an, bei dem Neuerungen (egal ob von Männern oder Frauen eingebracht) Schwierigkeiten und Konflikte ergeben.

Auf der anderen Seite meint eine Direktorin, die sich schon seit längerem um einen höheren Burschenanteil bemüht und bereits vor dem Projekt schulinterne Fortbildungen zum Thema durchführte, dass Faktoren wie „mehr Bewegung“, „mehr Zeit im Freien“ oder „weniger brav und ordentlich“ die Ausbildung für Burschen attraktiver machen könnte. Der Kindergarten und die Ausbildung wird beschrieben als „...es ist einfach ein sehr weiblich dominiertes Feld, das ist es einfach auch gewesen und dieses viele Emotionale, (...) das ist einfach für unsere Burschen oft auch (eine) Schwierigkeit, dieses Überpsychologisieren oder Über-Emotionale, das überschwappt sie oft...“.

Es werden Bemühungen geschildert, die Ausbildung für Burschen attraktiver zu gestalten und ihnen zu helfen: z.B. indem Burschen aus allen Klassen gemeinsam eine –

allerdings zusätzliche – Turnstunde geboten wird oder eine Einheit zur Stimmbildung. Darüber hinaus wurden (männliche) Vertrauenslehrer installiert.

Auf der anderen Seite gibt es Hemmungen das Angebot der Elementarpädagogik-Ausbildung direkt an Männer zu adressieren: Auf die Frage des Interviewers, welche Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils bereits angedacht seien und was man machen könnte wie zum Beispiel Anzeigen in Tageszeitungen schalten, um Männer speziell anzusprechen, antwortete eine Direktorin: *„Wir haben kein Geld, wir dürfen das nicht.“*

Image

Manchmal kommt in den Interviews zum Ausdruck, dass insbesondere am Image etwas verändert werden müsste, um den Männeranteil zu erhöhen, an der realen Tätigkeit bzw. Ausbildung hätte schon ein Paradigmenwechsel stattgefunden: Auf die Frage, was man generell machen könne, um den Männeranteil zu erhöhen, antwortet eine IP: *„Mhmm. Auf der Handlungsebene... Naja, auf der Handlungsebene ähm fällt mir spontan eigentlich nur ein, also jetzt als BAKIP ge, denke ich mir, die Möglichkeit besteht, was wir eh versuchen äh, das Bild der Kindergartenarbeit oder der Kindergartenpädagogik äh nicht frauenspezifisch darzustellen bzw. dagegen auch zu steuern, dass oft ein Bild gezeichnet wird, was meiner Meinung nach veraltet ist, weil da wirklich ein Paradigmenwechsel stattgefunden hat.“*

Auf die Frage, ob man einen Extra-Folder für Burschen bereitstellen könnte, antwortete eine Direktorin: *„Das könnten wir einmal andeuten, aber wir haben einen Folder, der ist so neutral (...), da ist nichts, kein Bild von einem Mädchen gar nichts drin, damit er eben neutral ist.“* Hier wird allein auf die Bilder Bezug genommen, nicht auf Wörter, Begriffe, die Assoziationen wecken und „weiblich“ oder „männlich“ konnotiert sein können. Die Darstellung der Ausbildung wird als „geschlechtsneutral“ gesehen.

Berufseinstieg und Jobaussichten

Die Jobaussichten werden in der Regel für Absolventen als sehr gut beschrieben, doch es scheint auch Ausnahmen zu geben. Eine Direktorin: *„Wir haben ja in beiden Klassen jeweils zwei Burschen gehabt: Einer ist im Kindergarten und einer beim Zivildienst. Bei den anderen hat einer eine Stelle bekommen, aber lange gesucht, der andere ist bis zum Schluss abgeblitzt. Nein, nein, nein, nein.“*

I: Und wieso? Ist er nicht so gut?

IP: Der ist super. Von mir aus gesehen ist er vielleicht sogar noch der feinfühlere Mensch. Er hat sich beworben, 100 Mal. Wirklich, ein hochmusikalischer Mensch auch...“

Schnuppern und Praktikum

Für interessierte Männer (und Frauen) ist die Möglichkeit, in einem Kindergarten zu Schnuppern bzw. ein Praktikum zu machen, eine wichtige Basis dafür, sich für eine Ausbildung zu entscheiden. Auf den Vorschlag des Interviewers, eine Liste an Kindergärten anzufertigen, bei denen klar ist, dass sie sich auf männliche „Schnupperer“ freuen würden, antwortet eine IP: „*Tät ich super finden, nur scheitert das! Also, ich finde es super, nur scheitert es an, an äh Schnupper- und Bereitwilligkeit von Kindergärten prinzipiell.*“ Es wäre für die BAKIP schon schwierig Praktikumsplätze für ihre SchülerInnen zu finden. („*Wir haben jedes Jahr den Kampf, dass wir Praktikumsstellen bekommen*“, „*Ich habe ganz viele Anfragen von Hauptschulen etc. (...) Alle wollen immer praktizieren*“).

In der folgenden Interviewpassage wird die Rolle eines Praktikanten/einer Praktikantin thematisiert:

I: Heißt es nicht immer, dass so wenig Personal ist und so? Da muss man ja froh sein, wenn zusätzliches Personal da ist, auch wenn es Hilfspersonal ist.

IP: Also, Praktikanten sind ja kein zusätzliches Personal.

I: Ja, aber trotzdem, also ...

IP: Nein! Nein! Ich glaube, ich glaube, dass das ganz wichtig ist, das auch so zu sehen. Weil, wenn ich nämlich Praktikant bin, dann brauche ich eine gute Anleitung, damit ich da hinein wachsen kann in dieses Berufsfeld. Das heißt für die Kindergartenpädagoginnen natürlich, dass ich zusätzlich jemand da hab', aber ich habe zusätzlich jemanden, mit dem ich mich auch gut absprechen muss, gut koordinieren muss und jetzt haben Kindergartenpädagoginnen – und das erzählen sie immer wieder – schon äh, äh ein dichtes Programm. Dichtes Programm im Sinne von Verantwortung und viel zu tun. Und wenn sie dann (...) fast drei Mal in der Woche, oder zwei Mal in der Woche PraktikantInnen haben, dann ist ihnen das zu viel bzw. ist es einfach so, wenn ich 20 Kinder habe und ich habe von mir aus noch sieben Kinder mit Migrationshintergrund, drei Kinder, die eine zusätzliche Betreuung über die ambulante Fachberatung für Integration haben, Sprachförderung und was auch immer. Dann äh ist es gar – also ich denke mir, das ist schon, gar nicht so zu vernachlässigen.

Hier kommt insbesondere die Zusatzbelastung durch die Betreuung der Praktikantin/des Praktikanten zur Sprache.

In diesem Zusammenhang ist die Sichtweise von männlichen (und weiblichen) Praktikanten von Bedeutung: Interviews mit männlichen Praktikanten haben gezeigt, dass sie in unterschiedlichen Kindergärten unterschiedliche Rollen wahrnehmen würden. Während

in manchen Kindergärten ihre hohe Eigenaktivität und Mithilfe gefragt gewesen wären, wären sie in anderen Kindergärten Restriktionen ausgesetzt gewesen und in eine abwartende Haltung gedrängt worden. Insbesondere ihre weiblichen Praktikumskolleginnen hätten über ihre eigene Beobachterinnenrolle geklagt.

Es könnte sein, dass Kindergartenkulturen die Möglichkeiten des Schnupperns erweitern oder einschränken, je nachdem wie „geschlossen“ oder „offen“ das jeweilige Konzept ist.

Das Gespräch zwischen Interviewer und Interviewperson entwickelt sich weiter:

I: Ja. Weil das war meine Idee, dass es – also natürlich, äh, dass es Aufwand erfordert. Jeder Praktikant oder Praktikantin erfordert Aufwand, aber ist auch eine Unterstützung, weil dann die Person möglicherweise dann mit sieben, acht Kindern irgendwas bestimmtes macht (...)

IP: (...) Also, wenn es gut läuft, bin ich auch deiner Meinung. Es ist aber so, dass einfach ganz viele Menschen, die noch nie im Kindergarten waren und auch keinen Bezug haben zum Kindergarten dann dastehen, nicht wissen, was sie tun sollen. Sehr verunsichert sind. Meistens dann zurückgreifen auf Erziehungsmittel.

I: Jaja, die alten, die sie halt kennen.

IP: Die Alten, die sie kennen. Und äh, ich denke mir, für das bin ich auch verantwortlich.

Hier wird auf die Notwendigkeit des regulierenden Eingreifens der Fachkraft verwiesen, wenn nichtakzeptierbare „Erziehungsmittel“ von den Praktikantinnen und Praktikanten eingesetzt werden. Andererseits kann diese Praktikumsituation auch interpretiert werden als eine Situation, in der eine Person, die interessiert an einer Arbeit mit Kindern ist und vermutlich im privatem Umfeld schon vielfältige positive Interaktionserlebnisse mit Kindern hatte, grundsätzlich nicht verunsichert sein müsste. Es sei denn, er oder sie betritt einen Raum (den Kindergarten) mit einem komplexen, vielleicht auch manchmal unüberschaubaren Regelwerk, das er oder sie nicht kennt.

Wie sehen Lehrkräfte eine veränderte BAKIP?³⁴

Lehrkräfte beschäftigten sich mit der Frage wie eine Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik aussehen würde, in der Personal und Schüler fast ausschließlich männlich

³⁴ Ergebnisse der Arbeitsgruppen bestehend aus BAKIP-Lehrkräften im Rahmen eines Fortbildungsseminars an der BAKIP Bischofshofen am 3.11.2015.

sind: Die vermuteten bzw. phantasierten Änderungen im Vergleich zur gegenwärtigen BAKIP bezogen sich auf

- Gebäude und Raumgestaltung,
- Inhalte,
- Kommunikationskultur und
- die Atmosphäre.

Die Ergebnisse zeigten eine Schule mit „weniger Farben“ und „weniger Dekoration“. Inhaltlich werden „mehr Sport“, „Trommeln statt Flöte“, „Sprechgesang statt Kinderlied“ oder „mehr Handwerk“ genannt. Bezüglich Kommunikationskultur gäbe es an dieser Schule „andere Kommunikationstypen“, „weniger Zickereien“ und eine „klare Ansage statt Harmonieterror“. Die Atmosphäre wäre generell anders und zwar „einseitig und langweilig“, aber auch „gelassen“ und mit „mehr bzw. anderem Schmäh“ und „weniger Emotionalität“.

Auf die Frage, wie die BAKIP ergänzt werden müsste, um sie für mehr Burschen und Männer attraktiver zu machen, nannten die Lehrkräfte insbesondere Bereiche, die die Lehrinhalte betreffen, wie etwa die Einführung von Wahlfächern wie „Schlagzeug“ oder „Klettern“, Exkursionen zur Baustelle, aber auch „Schmutz-Dreck“ und einen eigenen Physik- und Chemieraum. Genannt werden weiters eine eigener Sportunterricht für Burschen, die Einführung eines Schwerpunktes „Erlebnispädagogik“ und die Notwendigkeit von auch männlichen Praxislehrern.

Zusammenfassung

Die befragten DirektorInnen stellen zunächst Unterschiede zwischen Burschen und Mädchen sowohl bei den Eignungsprüfungen als auch in der pädagogischen Praxis fest. Einige Interviewpassagen geben Hinweise darauf, dass das bestehende Ausbildungssystem, die Routinen und selbstverständlichen Traditionen nach wie vor als das „Normale“ angesehen werden. Dass es auch Systeme mit anderen Konnotationen gibt, wird eher ausgeblendet. Manchmal kommt in den Interviews zum Ausdruck, dass insbesondere am Image etwas verändert werden müsste, um den Männeranteil zu erhöhen, an der realen Tätigkeit bzw. Ausbildung hätte schon ein Paradigmenwechsel stattgefunden. Die Jobaussichten werden in der Regel für Absolventen als sehr gut beschrieben, doch es scheint auch Ausnahmen zu geben. Die Möglichkeiten zum „Schnuppern“ scheinen wegen der „Überlastung“ des Personals gering zu sein. Einige InterviewpartnerInnen haben Maß-

nahmen gesetzt, um den Männeranteil in ihrer Ausbildungseinrichtung zu steigern. Trotzdem scheint ein erhebliches Potential an Maßnahmen noch nicht ausgeschöpft worden zu sein, wie etwa Anzeigen, Öffentlichkeitsarbeit etc.

Diskussionen zu folgenden Themen können auf Grundlage der Absichtserklärungen und bereits realisierter Maßnahmen zu einer weiteren Steigerung des Männeranteils in den Ausbildungseinrichtungen führen:

- Akzeptanz von Differenzen zwischen Schülerinnen und Schülern
- Ernsthafte Auseinandersetzung mit der Ausbildung als gendered Arena
- Verbesserte Möglichkeiten des Schnupperns

5.7 KindergartenpädagogInnen

5.7.1 Fokusgruppen: Der Kindergarten der Zukunft

Im Folgenden werden eine reine Frauengruppe und eine reine Männergruppe hinsichtlich verschiedener Dimensionen verglichen. Ziel war es, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Inhalten und in der Diskussionskultur zu erforschen. Dies sollte dazu beitragen, Hinweise auf mögliche unterschiedliche geschlechtsspezifische „Kulturen“ oder Interpretationen der pädagogischen Arbeit im Kindergarten zu finden, die Auswirkungen auf die „Passung“ von Männern in der dominierenden weiblichen Kindergartenkultur haben könnten. Die Auswertung erfolgte mit Unterstützung einer Studierendengruppe der Universität Innsbruck, die folgenden Absätze sind zum Teil dieser Auswertung entnommen.³⁵

Gesprächsatmosphäre und Themen

In der Gruppe der Männer, die sich teilweise nicht kannten, herrschte eine kollegiale, humorvolle Gesprächsatmosphäre, immer wieder wurden Witze gemacht und gelacht. Die Diskussion entwickelte sich zeitweise turbulent, es gab „Nebengespräche“ zu zweit, die Gesprächsleitung musste mehrmals eingreifen. Auffallend war, dass auch immer wieder Privates besprochen wurde. Es entwickelte sich eine angeregte und teilweise kont-

³⁵ Zu danken ist hier: Sarah Mair, Anna Wagner, Magalena Arnold, Lisa Auer, Selina Steiner, Julia Greimel, Markus Pichler, Marie-Claire Hödl, Isabell Witwer und Isabella Vonbun.

reverse Diskussion über unterschiedliche Auffassung zur Kindergartenkultur und zur Pädagogik.

In der Gruppe der Frauen, die alle im gleichen Team arbeiteten, herrschte ebenfalls eine kollegiale, humorvolle Atmosphäre, immer wieder wurde gelacht. Es wurden eher ganze Sätze gesprochen, es gab wenig „Nebengespräche“, die Diskussionsleitung musste selten eingreifen. Insgesamt wurde den Kolleginnen viel zugestimmt, es schien eine große Einigkeit zu bestehen („Also ich kann mich da eigentlich anschließen. Es ist so viel gesagt worden, wo ich sage: Ja, genau“). Es kam kaum vor, dass andere Ansichten mit Worten wie „Nein, das glaube ich nicht“ oder „Nein, das stimmt nicht“ wie bei der Männergruppe geäußert wurden.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass in beiden Gruppen eine wohlwollende, humorvolle Atmosphäre herrschte und dass in der Männergruppe deutlich öfters Dissensen geäußert wurden, als in der Frauengruppe.

Insgesamt scheint es so zu sein, dass sich bei der Gruppe der Männer die Diskussion mehr auf die Probleme der Gegenwart bezogen, die Diskussionsleitung musste öfter auf Visionen („Der Kindergarten der Zukunft“) verweisen. Es ging um Probleme im Team und Probleme mit der (weiblichen) Leitungsperson, um das Thema „Männer/Frauen“, um Fragen zu Haftung und gesetzlichen Rahmenbedingungen. In der Gruppe der Frauen wurde mehr in Bezug zu den Visionen gesprochen. Die Zufriedenheit im Team war deutlicher als in der Männergruppe.

Männergruppe

In der Männergruppe wird öfters über Budget und Finanzen gesprochen (bei den Frauen gar nicht), über andere Länder wie Norwegen und Dänemark (Frauen erwähnen nur kurz eine Einrichtung in Niederösterreich), sie erzählen Geschichten über persönliche Erfahrungen und bringen Beispiele mit Erfahrungen mit bestimmten Kindern. Es wird viel über Themen wie „Bewegung“, „Klettern“ oder „Herumtoben“ gesprochen, ebenso wie über Gesetze und Haftungsfragen. Es werden Beispiele gebracht, was im Kindergarten erlaubt ist und was nicht. Die Frage nach der Aufsichtspflicht und der Haftung ist ein sehr zentrales Thema: „Ich lasse z.B. die Kinder trotzdem bei uns auf die Bäume hinaufklettern. Schon in dem Bewusstsein, dass wenn etwas passiert, bin ich dran“.

Pro Raum sollte immer ein Betreuer zuständig sein um ein freies Bewegen der Kinder von einem Raum zum nächsten zu ermöglichen.

Einen größeren Raum nehmen die Themen „*Sauberkeitswahn*“, „*Risiko und Vertrauen in die Kinder*“ ein. Immer wieder ist ein „rebellisches Element“ sichtbar („*Ich kann nicht dauernd auf das Gesetz schauen, da komme ich auch nicht weiter*“) allerdings auch verbunden mit Unklarheit und Ängsten. Einerseits wird ernsthafte Kritik am pädagogischen Konzept der Leiterin geäußert, andererseits wird dies auch belächelt: „die Kollegin würde dann gerne basteln, das macht sie gern“, worauf ein anderer Diskutant hinzufügt: „*Mei, basteln ist so schön! Vor allem, wenn sie für die Kinder basteln!*“ (allgemeines Lachen). Es wird Kritik geäußert an übermäßiger Kontrolle und Ängsten von Kolleginnen, „es könnte was passieren“. Es schließen sich Diskussionen über mangelnde motorische Fähigkeiten der Kinder an.

Viele sprechen von Auseinandersetzungen im Team, von Schwierigkeiten mit manchen Kolleginnen. Dem wird von einem Diskutanten heftig widersprochen: „*nein, wir haben es nicht!*“ Es kommen Unterschiede in den jeweiligen Kindergartenkulturen zum Ausdruck.

Einige Männer bezeichnen das Treffen abschließend als „*Supervisionsgruppe*“, „*als Psychohygiene*“ (lachen).

Frauengruppe

In der Gruppe der Frauen wurde mehr in Bezug auf die Visionen gesprochen. Grundlage war die von allen geteilte gegenwärtige pädagogische Kultur im Kindergarten („*air of care*“). Es ging um das Lernen im Alltag, Übungen des täglichen Lebens, die Gestaltung des Gartens mit Obstbäumen, Stauden, Gemüse, Häuschen, Tieren etc. Inklusion wäre im Kindergarten der Zukunft „normal“, jedes Kind soll Platz haben, es gäbe keine speziellen Integrationsgruppen.

Es wird die Raum- und Ausstattungssituation angesprochen: Es solle einen Raum für PädagogInnen geben mit einem Computer, bei dem man bspw. Fotos ausdrucken könne. Darüber hinaus solle es einen Raum für Elterngespräche geben (wo man die Tür schließen kann) und Räume, wo Kinder auch einmal laut sein dürfen. Damit wird auch der hohe Lärmpegel angesprochen, der oft als Belastung erlebt wird. „*Was ich noch wahnsinnig wichtig finde im Garten: das was wächst, wird auch gegessen und zubereitet, und dass der Personalschlüssel so ist und die Beziehung zur Köchin, dass die Kinder mitkochen können und dass in dem Haus selber gesund gekocht wird.*“

Gesprächsthemen sind neben der Raumqualität, die Beziehungsqualität, die Psychohygiene, eine gute Kultur des Miteinanders und die Möglichkeit der Supervision. Ange-

sprochen werden auch Themen wie die Reggio Pädagogik und die Projektarbeit. Beim Thema Aufsichtspflicht, das kurz angesprochen wurde, wurde erwähnt, dass Kinder alleine in das obere Stockwerk gehen dürfen, was als großes Zutrauen in die Kinder gesehen wurde.

Die folgende Tabelle zeigt eine Zusammenschau von Gemeinsamkeiten und Unterschieden:

Gemeinsamkeiten	
<ul style="list-style-type: none"> • Hoher Stellenwert der Beziehung zu Kindern und der Teamfähigkeit • Freiraum und viel Platz mit getrennten Räumen • Naturbezug • Selbstständigkeit der Kinder als Ziel • Der Pädagoge/die Pädagogin als BegleiterIn • Eltern als Bildungspartner • Inklusion, Vielfalt bei Kindern und Personal • Ausweitung des Kindergartens hinsichtlich Altersgruppen und Öffnungszeiten • Nennung von Kindergärten, die als positives Beispiel dienen • Notwendigkeit der Verbesserung von Rahmenbedingungen (Personal/Kind-Schlüssel etc.) 	
Unterschiede in den Themen	
Männergruppe	Frauengruppe
<ul style="list-style-type: none"> • mehr Reflexion und Kritik am eigenen Kindergarten • gesetzliche Bestimmungen • konkretere und praxisbezogenere Diskussion • Diskussion über Zutrauen in die Kinder (Aufsichtspflicht) • Probleme im Team 	<ul style="list-style-type: none"> • Ideale • beziehen sich mehr auf Vision • vorsichtiger • Zufriedenheit im Team

Tabelle 17: Fokusgruppen zum Thema „der Kindergarten der Zukunft“:

Männergruppe – Frauengruppe: Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Interpretation

In der Frauengruppe waren Frauen beteiligt, die im Übungskindergarten arbeiteten und als Lehrkräfte tätig waren; sie prägten die Norm. Die Gespräche klangen zum Teil wie aus einem Lehrbuch, Bezüge zum Bildungsrahmenplan waren ersichtlich. Es wurde normativ davon gesprochen, was „sein soll“. Man bekam den Eindruck, sie fühlten sich wohl in ihrer Welt – trotz aller Verbesserungsmöglichkeiten. Selten wurden Widersprüche geäußert, häufig war man einer Meinung, was den Wunschkindergarten anging. Im Gespräch wird die große Bedeutung von Empathie und Achtsamkeit hervorgehoben und dass man Zutrauen in die Kinder haben müsse. Andererseits liessen sich unausgesprochene Ängste, was den Kindern zustoßen könnte, erkennen, es ging um „geschützte Räume“.

Wenn männliches Personal über die pädagogische Arbeit und über Räume in ihrem Kindergarten spricht, wird fast automatisch auch über die geschlechtliche Differenz gesprochen, da (fast) alle KollegInnen weiblich sind. Wenn weibliches Personal über den Kindergarten spricht, kommen „Sex und Gender“ kaum vor.

Die Ergebnisse der Fokusgruppen zeigen, dass viele Männer von Auseinandersetzungen im Team und von Schwierigkeiten mit manchen Kolleginnen berichten. Dies kann als Hinweis auf unterschiedliche pädagogische Vorstellungen interpretiert werden, die entweder im jeweiligen Kindergarten verwirklicht sind oder nicht. Einige Männer bezeichnen das Fokusgruppentreffen unter Männern als „Supervisionsgruppe“ oder „als Psychohygiene“. Je nach Einrichtungskultur und persönlichen Vorstellungen müssen sich Männer anpassen und ihre Ideale aufgeben oder können sich und ihre persönlichen Vorstellungen „guter pädagogischer Arbeit“ entfalten. In den Fokusgruppen wurde auch 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 zu 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 erkennbar, weniger eine indirekte Kommunikation.

Analysen zur Kindergartenkultur und zu den expliziten und impliziten Regeln im Kindergarten basieren auf der unwidersprochenen Voraussetzung, dass das Personal weiblich ist. Es gibt Hinweise darauf, dass es entgegen der Annahme der Erzieherinnen viele Regeln

im Kindergarten gibt. Skreland (2014) weist in ihren Untersuchungen darauf hin, dass Erzieherinnen meinen, wenig Regeln zu haben, wohingegen Kinder und unabhängige BeobachterInnen viele Regeln erkennen. Die Atmosphäre wäre häufig von dem Motto „peace and quiet“ geprägt, der „Kontrolle“ komme ein hoher Stellenwert zu. Bei einer Weiterentwicklung des Kindergartens (der Kindergarten als „lernende Organisation“) geht es auch darum, Regeln in Frage zu stellen und gemeinsam mit dem Team weiterzuentwickeln (vgl. Vanneboea & Gotvassli 2014, Senge 2011).

Die Ergebnisse der männlichen und weiblichen Fokusgruppen zur Zukunft des Kindergartens zeigen, dass das in-Frage-stellen von Regeln fast ausschließlich in der Gruppe der Männer vorkommt. Theoretisch wäre auch im Frauenteam Platz gewesen auf den Kindergarten als „lernende Organisation“ hinzuweisen oder durch die Art der Diskussion zu thematisieren.

Zusammenfassend lassen sich die Gruppendiskussionen einordnen in ein Spannungsverhältnis zwischen den Polen:

- „Geschlechtswahrnehmung“ vs. „Geschlechtsblindheit“
- Sicherheit vs. Exploration
- Differenz vs. Harmonie

Zusatz: Die Sicht der Kinder

Ein männlicher Diskutant befragte (unaufgefordert) im Vorfeld der Diskussionsrunde „seine“ Kinder der Gruppe nach dem „Wunschkindergarten“ und präsentierte bei der Diskussion schriftlich folgende Ergebnisse:

- Julia (5 Jahre): ganze Zeit Spielzeit, liegen
- Tobias (4 Jahre): ab und zu in den Schnee gehen mit dem Rutscheller
- Lina (5 Jahre): viele Freunde zum Spielen
- Leon (6 Jahre): alle Tage in den Garten gehen, auch im Regen
- Lara (5 Jahre): einen riesigen Malbereich mit allen Farben der Welt
- Christoph (4 Jahre): viel Spielzeit für Puppenecke und Bauecke
- Florian (6 Jahre): frei haben und eine riesige Bauecke, so groß wie der Kindergarten
- Paul (4 Jahre): Frei haben und mit den Freunden viel spielen
- Valentina (5 Jahre): ein riesiger Turnsaal, so groß wie der Kindergarten

- Antonia (5 Jahre): ein Tunnel im Garten mit einer Tür
- Nelly (5 Jahre): eine viereckige Schaukel für ein Kind, das alle alleine schaukeln können
- Boris (5 Jahre): Bauecke im Turnsaal, kaputtes Auto, Ziegel zum Haus bauen

Gemessen an der Sicht dieser Kinder hat der Wunschkindergarten einige Elemente, die in manchen Kindergärten fehlen.

5.7.2 Fokusgruppen: Zusammenarbeit in gemischtgeschlechtlichen Teams

In drei Fokusgruppendifkussionen wurden Fragen zur Thematik „gemischtes Team“ diskutiert (siehe ausführlich Juen 2014³⁶): mit Männern aus einem gemischten Team (n=3), mit Frauen aus demselben gemischten Team (n=4) und mit Frauen aus einem reinen Frauenteam (n=3). Folgende Fragen waren zentral:

- Benötigen Männer und Frauen einen unterschiedlichen strukturellen Rahmen, um ihre pädagogische Arbeit bestmöglich und mit Freude durchführen zu können? Wie kann dieser Rahmen für Frauen und Männer definiert werden?
- Welche Schwierigkeiten können in der Zusammenarbeit in einem gemischtgeschlechtlichen Team auftauchen?
- Welche Faktoren können zur gelingenden Zusammenarbeit eines gemischtgeschlechtlichen Teams beitragen?

Die Ergebnisse werden anhand mehrerer herausgearbeiteter Kategorien dargestellt:

Kategorie 1: „Wertigkeiten und Vorstellungen“

In der täglichen pädagogischen Arbeit nimmt das Aufstellen und Einhalten von Regeln einen hohen Stellenwert ein.

Bei jenen Frauen, die in einem gemischtgeschlechtlichen Team arbeiten, konnten drei Gründe für eine hohe Wertigkeit von Regeln herausgefunden werden. Zum einen werden Regeln als notwendiger Bestandteil erzieherischen Handelns gesehen, um Kindern ein

³⁶ Juen Sabine ist langjährige Leiterin eines Kindergartens, in dem seit Jahren mindestens vier bisweilen auch sechs Männer als Fachkräfte und Assistenten arbeiten. Große Teile dieses Kapitels sind ihrer Diplomarbeit entnommen, die im Rahmen des Projekts erstellt wurde.

Gefühl für Ordnung, Struktur und Sicherheit zu vermitteln. Zum anderen dienen Regeln als präventive Maßnahme für Unfälle und zusätzlich scheint es ein besonderes Anliegen zu sein, sich vor den Eltern rechtfertigen zu können, sollte sich trotz aller Regeln ein Unfall ereignen.

Männer behaupten von sich selbst, die pädagogische Arbeit im Vergleich zu Frauen lockerer zu sehen. Dieser „andere Umgang mit Regeln“ lässt sich daran festmachen, dass Männer Regeln nicht für ein Kollektiv erstellen, sondern dies eher an die jeweilige Situation und das Können des jeweiligen Kindes anpassen. Männer scheinen bei Bastelarbeiten weniger den Anspruch auf Perfektion zu haben. Sie sind jene, die nicht gerne im Kollektiv der Gruppe auf einen bestimmten Tag hin – ein bestimmtes Fest – basteln und Kinder somit ihrer Meinung nach häufiger unter Druck setzen. Bei Männern müssen Kinder weniger oft basteln, wenn sie nicht wollen. Das Thema „Wahlfreiheit“ im Tun und Denken scheint Männern ein großes Anliegen zu sein und diesen Aspekt in der täglichen Arbeit höher zu bewerten als Frauen. Für Frauen, die viel Wert auf Sauberkeit und Ordnung legen, ist im Vergleich zu Männern bei Bastelangeboten ein ästhetisches Endprodukt wichtig; sie möchten Kinder zu genauem Arbeiten heranführen, sowohl um ihnen ein „ansehnliches Werk“ zu ermöglichen als auch um die Erwartungshaltung der Eltern zu erfüllen.

Kategorie 2: Akzeptanz von Verhaltensweisen

Bei allen Diskussionsgruppen konnte festgestellt werden, dass Männer öfter als Frauen „ein Auge zudrücken“. Sowohl weibliche als auch männliche Mitarbeiter haben die unterschiedlichen Verhaltensweisen von Frauen und Männern in bestimmten Situationen damit in Verbindung gebracht, dass bei Frauen besonders der „Mutterinstinkt“ für die Einschätzung von Situationen und ihrem damit verbundenem Handeln und Reagieren zum Tragen kommen würde. Sie würden zuerst die Gefahren sehen, Grenzen enger stecken und besonders bei kleinen Kindern auf die Einhaltung von Regeln achten.

Männer hingegen würden Kinder in ihrer Freiheit weniger einschränken, indem sie ihnen mehr zutrauen und die Situationen jeweils auf das Können des einzelnen Kindes hin beurteilen würden. Da ihr Handeln weniger von Angst beeinflusst ist, ermöglicht ihnen dies, Kinder eher zur Selbsterfahrung zu motivieren. In Anbetracht der Tatsache, dass Männer den Kindern aus Sicht der Frauen weniger ängstlich gegenüberstehen, fördern sie zusätzlich das Vertrauen der Kinder in die eigenen Fähigkeiten und Stärken. Dies ist jedoch aus Sicht der Männer nicht als Gegenstück zum weiblichen Verhalten zu werten,

sondern unter dem Aspekt einer *fördernden Fürsorge* zu verstehen. Diese würde laut Aussagen der Männer den für eine positive Entwicklung der Kinder wichtige Ergänzung zur beschützenden, weiblichen Fürsorge bilden. Das von den Frauen selbst aus der Praxis berichtete ruhigere Verhalten der Männer könnte sich aus diesem „Grundvertrauen“, das Männer Kindern entgegenbringen, ableiten.

Kategorie 3: „Strukturelle Bedingungen“

Die Begriffe Ordnung, Struktur und Planung wurden in den Diskussionen der PraktikerInnen aus dem gemischtgeschlechtlichen Team besonders im Hinblick auf die scheinbare Notwendigkeit und als Alltagshilfe in der pädagogischen Arbeit mit Kindern genannt. Ordnung ist für Frauen dahingehend von primärer Bedeutung, als dass sie ihnen Überblick und in Verbindung damit ein Gefühl der Kontrolle ermöglicht. Dies kann auch als Bedürfnis nach Sicherheit verstanden werden.

Männer benötigen – wohl im Zusammenhang mit ihrer geringeren Ängstlichkeit – einen anderen strukturellen Rahmen als Frauen. Dies bedeutet aber nicht, dass Männer nicht organisiert und strukturiert sind; sie planen laut Einschätzung der Frauen ihre Arbeit anders und haben eine andere Vorstellung von Ordnung. Wie diese Ordnung zu beschreiben ist, konnten die Ergebnisse der Diskussionen nicht aufzeigen. Eine Eigenschaft, die laut Frauen typisch für sie selbst ist, wäre der Perfektionismus. Dieser könnte als Unterscheidungsmerkmal für „weibliche“ und „männliche“ Vorstellungen von Ordnung gesehen werden.

Kategorie 4: „Probleme in der Teamarbeit“

Probleme in der Zusammenarbeit eines gemischtgeschlechtlichen Teams können sowohl durch Eltern als auch durch Teammitglieder hervorgerufen werden. Eltern tragen ihren Teil dazu bei, wenn sie Männern prinzipiell nicht zutrauen, eine gleichwertige pädagogische Arbeit wie Frauen zu leisten. Ebenso scheint es hinderlich für eine positive Zusammenarbeit im Team, wenn das Thema des „Generalverdachts“ bei Eltern sehr präsent ist. Dadurch sei es sowohl für Männer – hauptsächlich jedoch für den „ersten Mann“, der ins Team kommt – schwierig, sich als gleichwertiges Teammitglied zu fühlen. Auch die Meinung im reinen Frauenteam, die Männer könnten zu Rivalitäten unter Frauen führen, wurde von den Aussagen der in der Praxis zusammenarbeitenden Frauen und Männer nicht bestätigt bzw. nicht erwähnt. Zu Problemen führen könnten in der Praxis des gemischtgeschlechtlichen Teams jedoch die Bereiche „Ordnung halten“ und „Bastelan-

gebote machen“. Ebenso wird stures Beharren auf eigenen Meinungen und Einstellungen als Indikator für Probleme in der Teamarbeit angeführt.

Kategorie 5: „Präventionsmaßnahmen/Lösungsvorschläge“

Die Kommunikation stellt laut Aussagen aller drei Diskussionsgruppen den „Schlüsselweg“ zu einer gelingenden Zusammenarbeit im gemischtgeschlechtlichen Team dar. Das positive Bewerten, Akzeptieren und Respektieren von unterschiedlichen Wertigkeiten, Handlungsweisen und Vorstellungen wird als bedeutungsvoll für ein Team angegeben, in dem sich Männer und Frauen wohlfühlen. Dies setzt natürlich reflexives Denken bezogen auf die eigenen Wertigkeiten und Handlungen sowie jene des Gegenübers voraus. Funktionierende Regelwerke werden neben dem Interesse an der Meinung des anderen als Präventionsmaßnahmen genannt. Sehr interessant ist auch die Meinung innerhalb des reinen Frauenteam: Frauen sollten sich etwas zurücknehmen, um Männern Chancen zur Entfaltung einzuräumen.

Kategorie 6: „Positive Aspekte eines gemischtgeschlechtlichen Teams“

Die positiven Aspekte eines gemischtgeschlechtlichen Teams im Alltag elementarpädagogischer Einrichtungen sind vielfältig. In erster Linie können Vorteile für die Kinder genannt werden. Diese profitieren sowohl von den unterschiedlichen Wertigkeiten und Verhaltensweisen von Frauen und Männern und können in diesem Rahmen das ganze Spektrum fürsorglicher Bemühungen sowohl beschützend als auch fördernd erfahren. Ebenso scheinen besonders Buben von der Präsenz männlicher Bezugspersonen zu profitieren. Kindern wird durch ein aus Frauen und Männern bestehendem Team die Möglichkeit eröffnet, an einer Vielzahl von Angeboten teilnehmen zu können. Als positiv zu nennen ist einerseits die konzentrierte und regelgeleitete Beschäftigung auf ein Ziel hin und andererseits die Beschäftigung, die Austoben erlaubt und Freiraum erlebbar macht.

In Bezug auf die im gemischtgeschlechtlichen Team tätigen Erwachsenen ist besonders hervorzuheben, dass Männer eine neue Dynamik in den reflexiven Prozess des pädagogischen Arbeitens hineinbringen. Ebenso können sie durch das Einbringen innovativer Ideen und Konzepte den Entwicklungsprozess der Einrichtung positiv beeinflussen. Unterschiede in der pädagogischen Sichtweise von Frauen und Männern bezogen auf den Umgang mit Kindern können als ausgleichender und fördernder Faktor für die gesamte Arbeit im elementarpädagogischen Bereich beschrieben werden.

Fazit: Zusammenhänge und Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppendiskussionen

Das Thema „Rollenbilder“ wurde sowohl in der Diskussionsrunde der Männer als auch in der Diskussionsrunde des reinen Frauenteam angesprochen. Beide Gruppen konnten sich nicht darauf einigen, ob Eigenschaften, die im gesellschaftlichen Kontext als „typisch männlich“ und „typisch weiblich“ Verwendung finden, als klischeehafte Rollenbilder oder die unterschiedlichen Vorlieben als vom jeweiligen Geschlecht unabhängige Charaktereigenschaften zu sehen sind. Jedenfalls konnte der Diskussionsrunde der Männer aus einem gemischtgeschlechtlichen Team entnommen werden, dass in ihrer Einrichtung die sogenannten „typischen Rollenbilder“ insofern präsent sind, als dass Reparaturarbeiten sowie Arbeiten, die einen erhöhten Kraftaufwand erfordern, vermehrt den Männern zugeteilt werden, während feinmotorische Aktivitäten sowie Aufgaben, die viel Struktur und Organisation erfordern, zum Großteil von den Frauen in Angriff genommen und durchgeführt werden.

In der täglichen Arbeit mit den Kindern führen jedoch sowohl Frauen als auch Männer technische sowie kreative Angebote, die mehr den feinmotorischen Aspekt beinhalten, durch. Auch hauswirtschaftliche Tätigkeiten werden sowohl von Männern als auch Frauen mit und ohne Kinder durchgeführt. Sowohl die Frauen als auch die Männer aus dem gemischtgeschlechtlichen Team erwähnten diesbezüglich als Unterscheidungsmerkmal zwischen Männern und Frauen die unterschiedlichen Wertigkeiten, die sich in den Ausführungen der Tätigkeiten bemerkbar machen.

In der Diskussionsrunde der Frauen aus einem reinen Frauenteam wurde vermehrt davon ausgegangen, dass sowohl Frauen als auch Männer mit Kindern wildere, lautere Spiele durchführen. Die Teilnehmerinnen, die in einem gemischtgeschlechtlichen Team arbeiten, haben diesen Aspekt nicht erwähnt. Sie nehmen in der Zusammenarbeit mit den Männern vermehrt eine von diesen ausgehende Ruhe wahr. Dies ist ein interessanter Aspekt, der Männern in der Arbeit im elementarpädagogischen Bildungsbereich besonders in der Zusammenarbeit in einem gemischtgeschlechtlichen Team eine wichtige Funktion einräumt.

Betreffend den Bereich „Probleme in der Teamarbeit“ haben Männer aus dem gemischtgeschlechtlichen Team und Frauen aus dem Frauenteam das Thema „Generalverdacht“ angesprochen. Jene Frauen, die in einem gemischtgeschlechtlichen Team arbeiten, haben diesem Bereich keine Aufmerksamkeit geschenkt. Dies kann ein Anzeichen

dafür sein, dass die Frauen aus dem gemischtgeschlechtlichen Team durch ihre jahrelange Zusammenarbeit mit den Männern ein Grundvertrauen erworben haben. Sicherlich wirkt sich die Tatsache, dass in dieser Einrichtung die Wickelbereiche in die Gestaltung der Räumlichkeiten so eingeplant wurden, dass sowohl die Intimsphäre der Kinder gewahrt ist, der Bereich jedoch jederzeit und sehr gut vom Personal und den Eltern einsehbar ist, positiv aus. Die Männer aus dem gemischtgeschlechtlichen Team scheinen von diesem Grundvertrauen zu profitieren. Trotz dem entgegengebrachten Vertrauen der Frauen ist dieses Thema aber bei den Männern präsent.

Beide Diskussionsgruppen aus dem gemischtgeschlechtlichen Team haben die Tatsache, dass Männer im Team arbeiten, nicht als Problemfaktor in der Zusammenarbeit eines gemischtgeschlechtlichen Teams angesprochen. Bei den Frauen aus dem reinen Frauenteam hingegen wurde darauf hingewiesen dass es eine besondere Hürde sein kann, in einem Frauenteam den ersten Mann einzustellen. In besonderer Weise müsste man hier gegen Vorurteile von Seiten der Eltern ankämpfen. Für den positiven Start von Männern in Kinderbetreuungseinrichtungen ist es aus diesem Grund notwendig, Eltern und Mitarbeiterinnen schon im Vorfeld für dieses Thema zu sensibilisieren. Selbstverständlich kann dies nur unter der Voraussetzung geschehen, dass die EinrichtungsleiterInnen davon überzeugt sind, dass gemischtgeschlechtliche Teams für Einrichtungen ein durchaus qualitätssichernder Standard sind. Der Besuch spezifischer Fortbildungen und die Bearbeitung des Themas „Männer in elementarpädagogischen Bildungseinrichtungen“ in den Ausbildungseinrichtungen können somit sowohl für PädagogInnen als auch für LeiterInnen empfohlen werden.

5.8 Arbeitsmarktservice

Mit vier MitarbeiterInnen im Bereich der Tiroler Arbeitsmarktverwaltung, die alle in leitender Funktion tätig sind, wurden Interviews durchgeführt. Es ging vor allem um die Frage, inwieweit das Arbeitsmarktservice Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten unterstützen könnte bzw. selbst Maßnahmen durchführen könnte.

Bisher keine Maßnahmen, um Männer im Arbeitsfeld Kindergarten zu fördern

Gegenwärtig gibt es viele Maßnahmen des AMS, um Frauen am Arbeitsmarkt zu fördern, umgekehrt gibt es noch nichts, wie folgende Interviewpassage eindrücklich dokumentiert:

I: Welche Maßnahmen gibt es speziell, um Frauen zu fördern?

IP: Im AMS?

I: Im AMS, ja.

IP: Oh, da gibt es zahlreiche.

I: Da gibt es ganz viele, ge.

IP: Ja, ganz viele, ja. Ich erwähne jetzt nur Schlagworte: es gibt Wiedereinstiegsurse, es gibt ein Programm „Frauen in die Technik“, äh es gibt spezielle Qualifizierungsangebote für Frauen, die Wiedereinsteigerinnen sind, auch Informationsveranstaltungen. Es gibt zahlreiche Projekte zum Beispiel eine Projektchance für national arbeitslose Personen für die Integration im Arbeitsmarkt, wo wir 60 oder 70% Frauenanteil haben von der Summe der betroffenen Personen. Im Qualifizierungsbereich gibt es zahlreiche unter Anführungszeichen „spezifische Förderungen“. Äh wie auch ein Förderinstrument die sogenannte Eingliederungsbeihilfe wo der Arbeitsmarktservice prozentuell Lohn- und Lohnnebenkosten den Betrieben zahlen, damit sie die Betriebe beschäftigen und da sind Frauen in zahlreichen Bereichen dann großzügiger, also höher gefördert und auch länger gefördert als Männer...

I: Und äh, gibt es Maßnahmen, wo Männer, also speziell Männer fördern in bestimmten Bereichen?

IP: Nein.

I: Gibt es keine?

IP: Gibt es nicht, nein.

Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt als Begründung

Auf die Frage nach einer Begründung dafür wird geantwortet, dass die Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern am Arbeitsmarkt das eindeutig prioritäre Thema sei.

Bei Maßnahmen, um Frauen in männertypischen Berufen zu fördern, wäre die Erfahrung gemacht worden: „Also, meiner Einschätzung nach lassen Frauen, die typische Männerberufe ausüben, jeweils die Hälfte die Tätigkeit dann wieder äh, äh, äh aufgrund des unmittelbaren Arbeitsumfeldes (...)“

Zentral scheinen die Vorgaben der zentralen Geschäftsstelle mit dem Verwaltungsrat zu sein:

„Da habe ich, wie ich vorher schon gesagt habe, ist so quasi die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt eines der Schwerpunkte. Und das ist zu tun. Also das ist nicht meine freie Wahl, sondern das ist auch, das sind die zentral vorgegebenen Schwerpunkte des AMS. Das ist dann einmal somit der Verwaltungsrat (zentrales Steuerungselement).“

„Frauenseilschaften“ im Arbeitsfeld Kindergarten als Einzelphänomen

Ein IP in leitender Funktion spricht den Umstand an, dass *„so wie Männer vielleicht traditionell Männer unterstützen bei beruflichen Karrieren, ist es aber auch so, dass Frauen Frauen unterstützen bei beruflichen Karrieren. Und das vereinzelt schon, das muss man dazu sagen, das sind ganz vereinzelnde Situationen gewesen wo einfach Frauen als Kindergartenleiterinnen einfach auch Frauen bevorzugt haben. Ist passiert.“* Mehrmals wird aber betont, dass das Einzelfälle sind.

Kurse für Männer grundsätzlich möglich

Die folgende Interviewpassage zeigt, dass *„Assistentenkurse für Männer im Kindergarten“* grundsätzlich möglich wären.

I: (...) ich habe jetzt eben die schöne Annonce gesehen kürzlich, ‚AMS Tirol fördert Frauen in Handwerk und Technik‘ oder technische Berufe, und dann denke ich mir, was spricht dagegen so ein Programm für Männer in der Erziehung aufzusetzen?

IP: Wo etwas möglich wäre, das wäre im Bereich der KindergartenhelferInnen. Da könnten wir etwas machen, wenn wir danach die Arbeitsplätze haben. Das ist der Punkt.

Ambivalenzen und Skepsis bei der Frage nach einer „Männerförderung“

Auch wenn Männer im Kindergarten von allen vier Interviewpartnern grundsätzlich als willkommen gesehen werden, scheint die Wichtigkeit im Vergleich zu *„Frauen in der Technik“* doch geringer zu sein, wie folgende Passage zeigt:

I: Sollen mehr Männer im Kindergarten beschäftigt sein?

IP: Das wäre sicher interessant. Das glaube ich schon.

I: Mhmm. Mhmm. Äh, wenn du das jetzt einschätzen würdest, auf einer Skala von äh Null – unwichtig – bis zehn – sehr wichtig. Wo würdest du dich da positionieren? Ich weiß, das ist schwierig zu beurteilen jetzt, wenn man sonst keinen Vergleich hat, aber, wie würdest du das einschätzen?

IP: Ja, so bei fünf.

Auf die Frage, ob man Kurse nur für Männer anbieten könnte, wird geantwortet:

„Ja, da würde ich mich nicht sperren. Wenn da der- oder diejenige eine relativ glaubwürdige Perspektive in Richtung Anstellung erhalten würde, wäre das auch – und es würde gesamthaft betrachtet – einen Sinn machen auf die Berufsbiografie, dann würde ich mich da nicht sperren. Ich glaube aber niemals, dass wir ein Kursangebot mit 12 bis 15 Interessierten hätten für so was. Das glaube ich nicht, dass die da zusammen kommen würden.“

Kaum Eintrittsbarrieren im Arbeitsfeld Kindergarten

I: Vom Gleichheitsaspekt kann man auch sagen, äh, Männer, wie Frauen sollen die Chance haben auch geschlechtsuntypische Berufe zu ergreifen. Und für Frauen wird da was gemacht.

IP: „Ja, aber Männer sind nicht ausgeschlossen. Es gibt keine strukturellen Barrieren, die man organisieren könnte, ge. Oder die man reorganisieren müsste. Das sehe ich nicht! Sie kommen in diese Berufe. Da gibt es keine Hindernisse (...).“ Mittel würde sie „eigentlich nicht dafür einsetzen. Also, wenn man mich fragt. Entscheiden tu so etwas nicht ich, aber, wenn man mich fragt, würde ich sagen, es ist, meine Diagnose ist, es ist kein Zugangsproblem, sondern es ist ein, äh Verbleibproblem...“

In dieser Interviewpassage mit einer Frauenexpertin scheint ein Versprecher enthalten zu sein. Männer seien nicht ausgeschlossen, es gäbe keine strukturellen Barrieren, „*die man organisieren könnte*“. Es könnte durchaus sein, dass aus einer feministischen Perspektive heraus Bedenken gegen eine Männer-Beteiligung im expandierenden Arbeitsfeld Kinderbetreuung gibt.

Hindernisse für Männer werden im weiteren Interviewverlauf auch eher im generellen Missbrauchsverdacht wegen sexueller Annäherung an Kinder gesehen und da bräuchte es eine Männerbewegung, die dem entgegentritt.

Aus dieser Sicht, wäre die Verantwortung bei der Gruppe der Männer zu sehen.

Notwendigkeit von Diskussion und Information

Nach einer längeren Darlegung des Interviewers über die in bisherigen Erhebungen herausgefundenen Zutrittsbarrieren (Belächeln, Missbrauchsverdacht, feminine Kindergartenkultur etc.) entwickelt sich folgende Passage:

I: (...) das ist das, warum ich mir denke, dass da schon Maßnahmen notwendig sind und dass es wirklich so eine Art strukturelle Hemmnisse auch gibt (...).

IP: Mhmm... Mhmm. Mhmm. Jaja. Da bin ich, da bin ich bei dir, ja. Ob das immer im Geld sein muss, weiß ich jetzt nicht, aber ich sehe auch, dass auf verschiedenen Ebenen angesetzt werden muss.

In dieser Interviewpassage zeigt sich, dass Diskussion und Information weitere Sichtweisen auf die Thematik generieren können.

Männer könnten die Elementarpädagogik verändern

Eine Interviewpartnerin spricht von der Ausbildung für Soziale Arbeit in den 1970er/80er Jahren:

IP: „Die (Männer) haben dieses rebellische Element reingebracht ja. In diese – in diese Betschwestern-Partie.“ Ein Männeranteil von einem Drittel wird als kritischer Faktor genannt: „Und wir wissen, ein Drittel, ein Drittel ist, ist so eine kritische Zahl, um etwas bewegen zu können. Ja, so. Und, und, wie gesagt, die ganze Betschwestern Mentalität haben die einfach nicht mitgetragen, ja. Da ist einfach was anderes reingekommen noch.“ „Und, und natürlich, das war dann auch ein Prozess und dann haben sich die Inhalte natürlich auch geändert.

I: Okay, ja ... Und insofern könnten Männer in der Kindergartenausbildung auch was Neues reintragen.

IP: Wenn sie es mittragen und drinnen sind, glaube ich schon, dass sich das ändern würde... Also in der Ausbildung selber.

Gleichstellungspolitik zielt auf Umverteilung von unbezahlter zu bezahlter Arbeit

Gleichstellungspolitik zielt nach Ansicht einer IP vor allem auf Umverteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit:

IP: Also, (...) das Hauptkonfliktfeld bei Männern und Frauen, äh, sehe ich zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit. (...) Es geht um Umverteilung von, äh von unbezahlter Arbeit ... ähm auf Männer, ja. (...) Und von daher so einzuordnen ist auch das Förderungsprogramm „Männer in Karenz“.

Hier wird der Umstand angesprochen, dass es im Sinne der Gleichstellungspolitik ist, unbezahlte Erziehungsarbeit, die von Frauen geleistet wird, auf Männer umzuverteilen.

Was nicht angesprochen wird, ist das in diesem Forschungsprojekt verfolgte Ziel, bezahlte Erziehungsarbeit von Frauen (Arbeit im Kindergarten) auf eine bezahlte Erziehungsarbeit von Männern hin zu erweitern. Mit anderen Worten: Während für die Frauenpolitik ein Ersatz unbezahlter weiblicher Erziehungsarbeit zentral ist, werden Initiativen zum Ersatz bezahlter weiblicher Erziehungsarbeit durch bezahlte männliche Erziehungsarbeit nicht weiter verfolgt.

Männer erhalten Leitungspositionen

Entgegen der Tatsache, dass in vielen untersuchten europäischen Regionen kein erhöhter Männeranteil in Kita-Leitungspositionen feststellbar ist, wird die Befürchtung genannt, dass Männer in Leitungspositionen abwandern:

I: (....), also gewisse Befürchtungen, dass Männer abwandern in die Leitungspositionen.

IP: Das sind ja keine Befürchtungen. Das ist bestätigt. Es ist bestätigt.

Zusammenfassung und Interpretation

Sowohl vor als auch nach dem Projekt wurden seitens des Arbeitsmarktservices keine Maßnahmen ergriffen, um Männer im Arbeitsfeld Kindergarten zu fördern. Begründet wird dies vor allem mit der Priorität der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. Kurse für Männer seien grundsätzlich möglich, doch man vermutet ein zu geringes Interesse von Männern an einer Arbeit im Kindergarten. Zudem gäbe es kaum Eintrittsbarrieren für Männer im Arbeitsfeld Kindergarten. „Frauenseilschaften“ im Arbeitsfeld Kindergarten werden als Einzelphänomen gesehen. Was die Frage nach der Kindergartenkultur anbelangt, wird die Möglichkeit gesehen, dass Männer die Elementarpädagogik verändern könnten und ein „rebellisches Element“, ähnlich wie im Bereich der Sozialen Arbeit, hineinbringen könnten.

Bezüglich einer „Männerförderung“ in Form von Kursen oder Programmen ähnlich dem Programm FIT (Frauen in die Technik) scheint es Ambivalenzen und Skepsis zu geben. Ziel der Gleichstellungspolitik sei es u.a., unbezahlte (weibliche) Erziehungsarbeit auf Männer umzuverteilen. Mit anderen Worten: Initiativen zum Ersatz bezahlter weibliche Erziehungsarbeit durch bezahlte männliche Erziehungsarbeit werden nicht weiter verfolgt. Ein weiterer Grund für die Untätigkeit scheint die Befürchtung zu sein, dass Männer Leitungspositionen einnehmen.

5.9 Weibliche Kindergartenleitungen

5.9.1 Fragebogen

Bei der Frage nach der Bedeutung des Themas „Männer im Kindergarten“ im aktuellen Arbeitsalltag fallen die Antworten der weiblichen Führungskräfte (n=104) gemischt aus:

Die eine Hälfte gibt an, dass es eher weniger Bedeutung habe, die andere Hälfte eher mehr Bedeutung. Auffallend ist, dass über ein Viertel die Höchstpunktezahl 10 ankreuzte.

Fast alle Leitungskräfte (99%) stimmen der Aussage zu, dass mehr männliche Pädagogen tätig sein sollten (82,7% stimmen dieser Aussage mit „ja“ zu, 16,3% mit „eher ja“).

Die Antworten zur Frage: „Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, wie man die Anzahl an männlichen Mitarbeiter erhöhen kann bzw. etwas in diese Richtung unternommen?“ zeigen folgendes Bild:

	Zustimmung in Prozent
Ja, auch bereits etwas unternommen	25,5
Ja, bereits darüber nachgedacht, aber noch nichts unternommen	55,9
Nein, weder nachgedacht noch etwas unternommen	15,7
Es ist aussichtslos zu versuchen, den Männeranteil zu erhöhen	2,9

Tabelle 18: Leitungskräfte: Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils (n=104)

Etwa ein Viertel der befragten Personen (25,5%) gibt an, schon etwas unternommen zu haben, die Mehrheit (55,9%) hat zwar darüber nachgedacht, aber noch nichts unternommen. Nur jede/jeder sechste Befragte hat weder darüber nachgedacht noch etwas unternommen.

Zusammenfassend zeigt sich also, dass fast alle Leiterinnen mehr männliche Pädagogen wünschen, doch nur etwa jede vierte Befragte selbst etwas unternommen hat, um Männer für eine Arbeit im Kindergarten zu gewinnen.

Abbildung 16 zeigt die Zustimmung bzw. Ablehnung zu Aussagen zum Thema „Mehr Männer im Kindergarten“.

Die Abbildung zeigt, dass fast alle Befragten eine wohlwollende Haltung gegenüber Männern im Kindergarten einnehmen: Jeweils etwa 98% würden ihr eigenes Kind bedenkenlos in einen Kindergarten mit einem männlichen Mitarbeiter geben und sind der Ansicht, dass Kindergärten und Träger sich dafür einsetzen sollten, mehr Männer für den Kindergarten zu gewinnen und stimmen der Aussage zu, dass männliche Kindergartenpädagogen genauso gut pflegen, trösten und fürsorglich sein können wie Frauen.

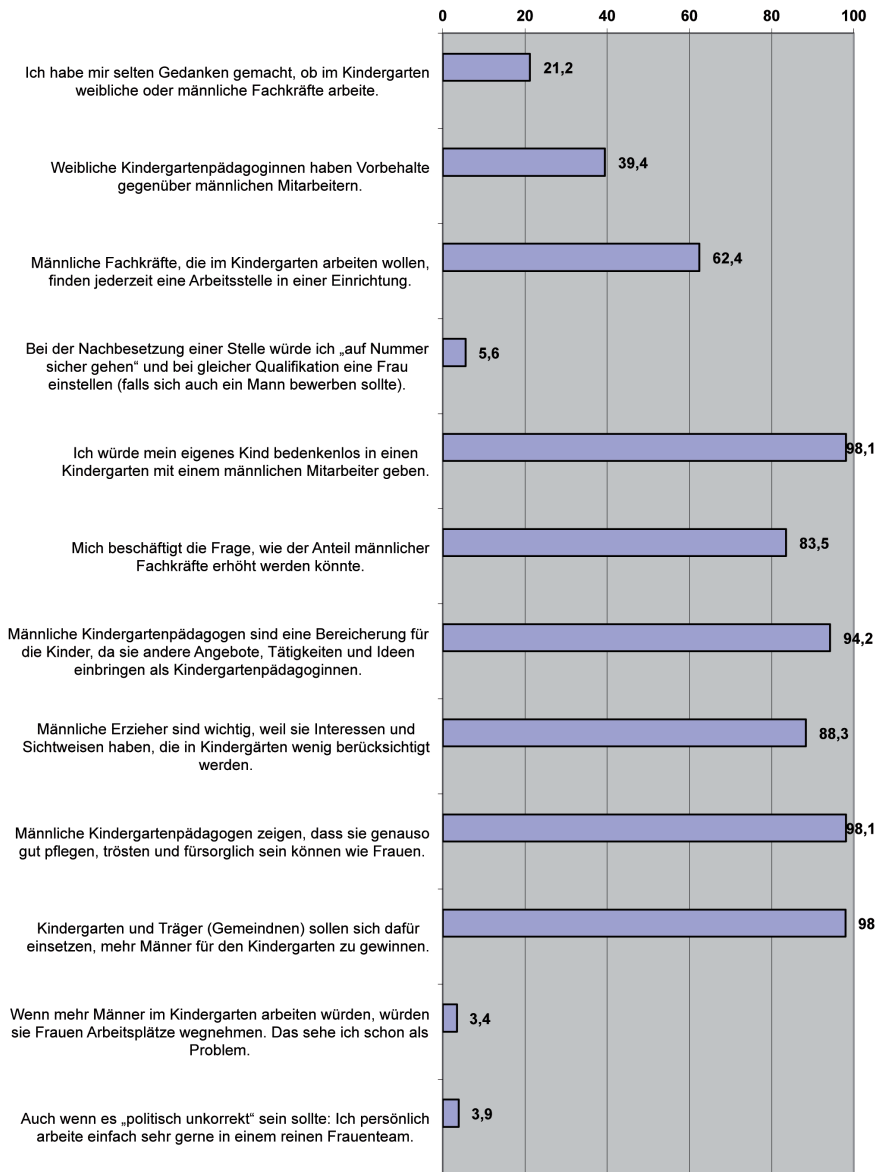


Abbildung 16: Leitungskräfte: Aussagen zum Thema „Mehr Männer im Kindergarten“ (n=104)

Nur 3–6% stimmten jenen Aussagen zu, die die Perspektive eines „Frauenteam“ in den Vordergrund rücken, wie: „Wenn mehr Männer in Kindergärten arbeiten würden, würden sie Frauen Arbeitsplätze wegnehmen. Das sehe ich schon als Problem“, „Auch wenn es „politisch unkorrekt“ sein sollte: Ich persönlich arbeite einfach sehr gerne in einem reinen Frauenteam“. Nur 6% stimmten der Aussage zu: bei der Nachbesetzung einer Stelle würde ich „auf Nummer sicher gehen“ und bei gleicher Qualifikation eine Frau einstellen (falls sich auch ein Mann bewerben sollte).

An die 90% stimmen den Aussagen zu, dass männliche Kindergartenpädagogen eine Bereicherung für die Kinder darstellen, da sie andere Angebote, Tätigkeiten und Ideen einbringen als Kindergartenpädagoginnen und dass männliche Erzieher wichtig sind, weil sie Interessen und Sichtweisen einbringen, die in Kindergärten wenig berücksichtigt werden. Nur 21% haben sich selten Gedanken gemacht, ob im Kindergarten weibliche oder männliche Fachkräfte arbeiten.

Die Zustimmungshöhe geht etwas zurück, wenn es um „eigene“ Maßnahmen geht, um den Männeranteil zu steigern, ist aber mit 83% noch sehr hoch. So hoch ist auch die Zustimmung zur Aussage: „Mich beschäftigt die Frage, wie der Anteil der männlichen Fachkräfte erhöht werden könnte.“

Skepsis und Vorbehalte zeigen sich in folgenden zwei Haltungen:

Beinahe 40% der befragten Leitungskräfte sind nicht der Meinung, dass männliche Fachkräfte, die im Kindergarten arbeiten wollen, jederzeit eine Arbeitsstelle in einer Einrichtung finden. Und 39,4% stimmen der Aussage zu, dass weibliche Kindergartenpädagoginnen Vorbehalte gegenüber männlichen Mitarbeitern haben.

Insgesamt zeigt sich also eine generell positive Stimmung gegenüber männlichen Mitarbeitern. Doch rund 40% sehen Vorbehalte des weiblichen Personals, der Einrichtungsleitung bzw. des Trägers.

Unterschiede zwischen den Befragungsgruppen (Leitungskräfte, die sich in tertiären Ausbildungen befinden, Andere) sind im Allgemeinen nicht auszumachen. Ein Unterschied zeigt sich bei der Zustimmung zur Frage: „Mich beschäftigt die Frage, wie der Anteil männlicher Pädagogen erhöht werden könnte“ (Signifikanz 0.024). Während es bei den TeilnehmerInnen der Hochschullehrgänge (ULG und FH) über 90% sind, sind es bei den anderen nur rund zwei Drittel. Leitungskräfte, die Hochschullehrgänge besuchen,

beschäftigen sich eher mit der Frage, wie der Männeranteil in Kindergärten gesteigert werden könnte.

Folgende Abbildung zeigt die Antworten zu der Frage nach eigenen konkreten Aktivitäten zur Erhöhung des Männeranteils (Zustimmung in Prozent):

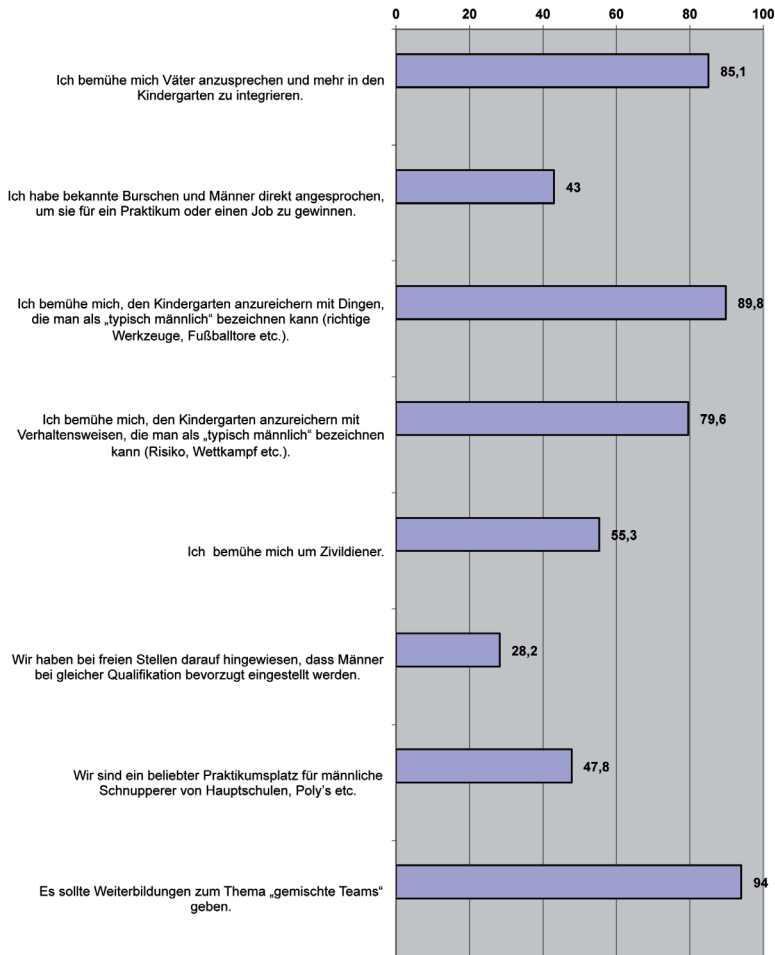


Abbildung 17: Leitungskräfte: Konkrete eigene Aktivitäten (n=104)

Die meiste Zustimmung erhält der Vorschlag, dass es Weiterbildungen zum Thema gemischte Teams geben sollte (94%). Etwa 80–90% stimmen den Aussagen zu „Ich bemühe mich den Kindergarten anzureichern mit Dingen und Verhaltensweisen, die „männlich konnotiert“ sind und etwa 85% bemühen sich, Väter anzusprechen und mehr in den Kindergarten zu integrieren.

Etwa die Hälfte der Befragten gibt an, bekannte Burschen oder Männer angesprochen zu haben, um sie für ein Praktikum zu gewinnen, ein beliebter Praktikumsplatz für männliche Schnupperer zu sein oder sich um Zivildienere zu bemühen. Andersherum formuliert: Über die Hälfte der Befragten sehen sich nicht als beliebter Praktikumsplatz für männliche Schnupperer (aus welchen Gründen auch immer).

Etwa 28% der Befragten geben an, bei freien Stellen darauf hingewiesen zu haben, dass Männer bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.

Auffallend ist, dass fast doppelt so viele Befragte angeben, zu versuchen Väter zu integrieren, als Männer/Burschen für eine Mitarbeit bzw. für ein Praktikum zu gewinnen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass ein hoher Prozentsatz der Führungskräfte in Kindergärten eine Reihe von Aktivitäten angibt, um den Männeranteil zu steigern; Weiterbildungen zum Thema „gemischte Teams“ werden von fast allen als wichtig angesehen.

Allerdings kann auf Basis der Ergebnisse angenommen werden, dass von etwa der Hälfte der Kindergärten keine Burschen oder Männer angesprochen werden, um sie für ein Praktikum zu gewinnen und dass sie sich nicht um Zivildienere bemühen. Nur ein Viertel hat von der Möglichkeit, bei freien Stellen darauf hinzuweisen, dass Männer bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden, Gebrauch gemacht.

Die Abbildung 18 zeigt die Antworten zur Frage „Was glauben sie würde das Arbeitsfeld „Kindergarten“ für Männer attraktiver machen?“

Die höchste Zustimmung zur Attraktivierung des Arbeitsfeldes finden die Faktoren „höheres Gehalt“, das „Vorhandensein von männlichen Kollegen“ und eine „Wertschätzung von „männlichen Normen“. Auch „Chancen auf eine Leitungsposition“ werden von über drei Viertel der Befragten als wichtiger Faktor gesehen, um das Arbeitsfeld für Männer attraktiver zu machen.

Bei den Faktoren „mehr Bewegung“, „mehr Zeit im Freien“, „mehr Toben“ oder auch „mehr Experimente etc.“ halten sich die Zustimmungen und die Nicht-Zustimmungen

in etwa die Waage. Nur etwas mehr als ein Drittel stimmt der Aussage zu, dass der Faktor „weniger brav und ordentlich“ das Arbeitsfeld für Männer attraktiver machen könnte.

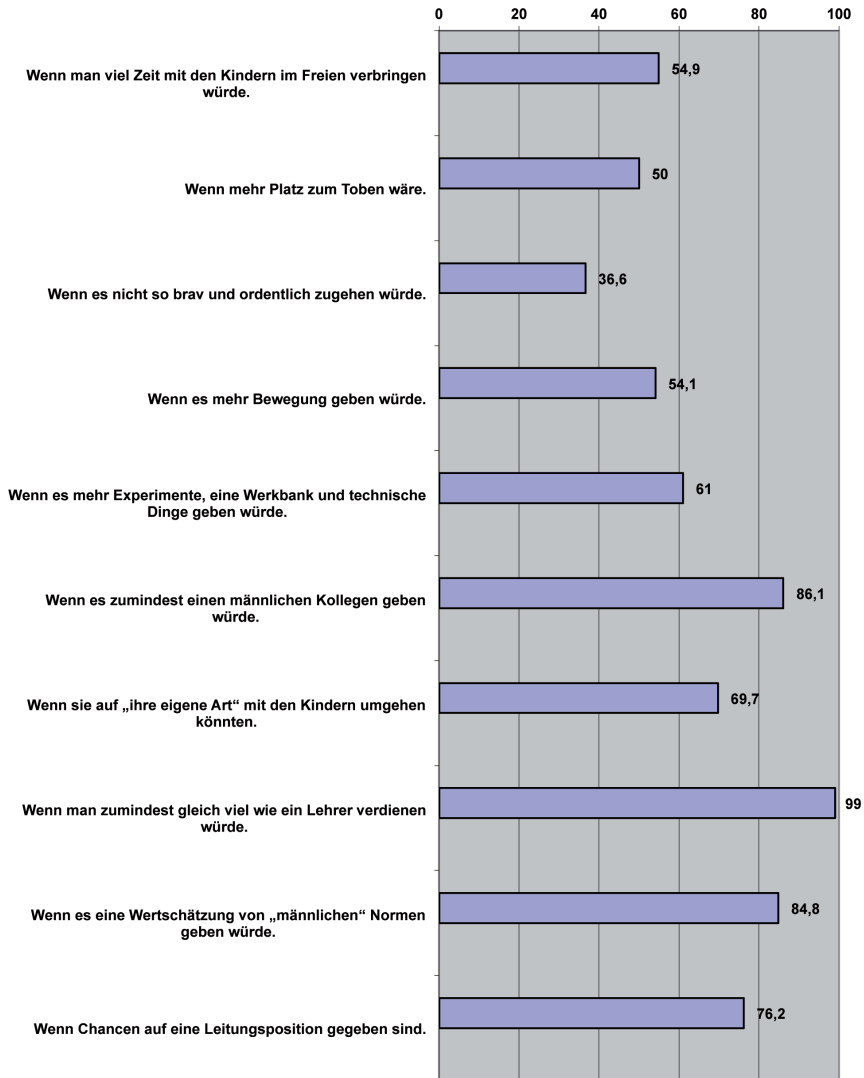


Abbildung 18: Führungskräfte: Attraktivierung des Arbeitsfeldes für Männer (n=104)

Eine Überprüfung der Hypothese „Jene, die angaben, schon etwas unternommen zu haben, haben bei den Maßnahmen eher zugestimmt als die anderen, die noch nichts unternommen haben“, ergab nur bei zwei Items signifikante Unterschiede:

„mehr Zeit mit den Kindern im Freien verbringen“:	64% vs. 50% (0.071)
„Wenn mehr Platz zum Toben wäre“:	56% vs. 49% (0.011)

Die Anmerkungen im freien Textfeld bezogen sich auf eine Anhebung des Ausbildungsniveaus (mit Schwerpunkt z.B. Erlebnispädagogik), eine Änderung des Images sowie die Gehaltsfrage. Jene, die bereits Männer im Team haben, loben die gute Zusammenarbeit. Es wurde darauf hingewiesen, dass es um einen allgemeinen Paradigmenwechsel in der Elementarpädagogik gehe, der Männer als Selbstverständlichkeit impliziere. „Typisch männlich“ gäbe es nicht, meinte eine Befragte, „Werkzeuge, Fußballtore habe ich im KG, aber nicht weil es männlich ist“. Notwendig sei ein Coaching für Männer im Beruf.

Zusammenfassend zeigen sich hier Vorschläge zur Erhöhung des Männeranteils, die mit dem Verständnis von Elementarpädagogik insgesamt, mit Gehalt, Ausbildungsniveau und Ausbildungsinhalten sowie mit Unterstützung für Männer zu tun haben. Gleichzeitig wird die Thematisierung von „männlich“ oder „weiblich“, wie es im Fragebogen geschah, kritisiert.

Fragebogen – Längsschnitterhebung

Bei 40 der befragten LeiterInnen wurde ein halbes Jahr später ein zweiter Fragebogen verteilt, um etwaige Änderungen – nach der Thematisierung von „Männer und Frauen im Kindergarten“ durch Vorträge und Diskussionen – nachvollziehen zu können. Die Befragung wurde bei Studierenden des Leitungsstudiums an der FH Campus Wien durchgeführt. Nur 20 Personen von 40 Befragten der ersten Erhebung haben an der zweiten Erhebung teilgenommen. Bei der Interpretation muss berücksichtigt werden, dass möglicherweise nur jene den Fragebogen ausfüllten, die ein höheres Interesse an der Thematik „Mehr Männer im Kindergarten“ haben dürften. Im Folgenden werden die Ergebnisse der ersten Befragung mit den Ergebnissen der zweiten Befragung verglichen:

Fast alle Leitungskräfte gaben ebenso wie in der ersten Befragung an, dass sie die Frage nach dem Männeranteil im Kindergarten in irgendeiner Weise beschäftigen würde. Nur eine Befragte äußert sich, dass sie der Männeranteil „gar nicht“ beschäftigen würde.

Bei den meisten Fragen, die ident mit den Fragen im ersten Durchlauf waren,

konnten keine besonderen Unterschiede festgestellt werden. Es sind lediglich leichte Tendenzen festzustellen, so dass etwa ein etwas höherer Prozentsatz bei der zweiten Befragung „voll“ zustimmt, dass sie ein beliebter Praktikumsplatz für männliche Schnupperer sind oder dass es Weiterbildungen zu gemischten Teams geben sollte. Bei der Frage nach den Aktivitäten, die gesetzt werden, um den Männeranteil zu erhöhen, waren geringe, nicht signifikante Unterschiede festzustellen: Während beim ersten Zeitpunkt 32% angaben, auch schon etwas unternommen zu haben, um den Männeranteil zu steigern, waren es beim zweiten Zeitpunkt 42%. Bemerkenswert ist weiters, dass die Aussage „Weibliche Mitarbeiter haben Vorbehalte gegenüber männlichen Mitarbeitern“ bei der zweiten Befragung weniger Zustimmung erhält (52% vs. 25%; 0.181). Dies könnte damit zusammenhängen, dass die LeiterInnen das Thema in ihren Teams besprochen haben und eine Änderung der Einstellungen erreichten, oder auch damit, dass sie sich als Studierende zunehmend in einem Hochschulumfeld befinden, in dem die Akzeptanz beider Geschlechter selbstverständlich erscheint.

Nur jede vierte Befragte gibt an, dass sich zwischen der ersten und der zweiten Befragung in ihrer Wahrnehmung, ihrer Einstellung oder in ihrem Tun in Bezug auf die Thematik Männer im Kindergarten etwas verändert hat. Jene, für die sich etwas verändert hatte, bemerkten im freien Textfeld auf die Frage, was sich verändert hätte, dass sich die Bedeutung des Themas erhöht hätte oder dass man versuche, Männer ins Boot zu holen. Auf die Frage, wodurch sich etwas verändert hätte, wurden Vorträge, Literatur und Lehrveranstaltungen genannt.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass sich für die große Mehrzahl der Befragten zwischen der ersten und zweiten Erhebung kaum etwas verändert hat. Tendenziell werden weniger Vorbehalte der Kolleginnen und etwas mehr Aktivitäten zur Erhöhung des Männeranteils genannt.

5.9.2 Kommunikation im Rahmen von Boys' Day-Aktivitäten

Insgesamt ist es eher selten, dass einzelne Kindergärten bzw. Leitungen oder Träger deutliche Signale an Burschen oder Männer richten mit der Aufforderung, sich zu bewerben oder die Möglichkeit des Schnupperns zu nutzen. Einladungstexte von Kindergärten für einen Schnuppertag im Rahmen des Boys' Day können mehr oder weniger attraktiv

für jene Burschen wirken, die grundsätzlich Interesse an einer Arbeit mit Kindern haben. Beim Boys' Day 2013 wurde untersucht, wie sich die Art der Kommunikation auf das Interesse von Burschen auf das Angebot, in einem Kindergarten zu schnuppern, auswirken könnte. Im Folgenden werden fünf Beispiele genannt, wie Kindergartenleitungen ihr Angebot adressieren und miteinander verglichen (entnommen der Homepage von Boys' Day 2013, <http://www.boysday.at>).

Beispiel 1

Der private Kindergarten „Seifenblase“ in Innsbruck (mit etlichen männlichen Mitarbeitern):

„Unser Kindertageszentrum ist eine Ganztageseinrichtung mit einer Kinderkrippe und einem Kindergarten. Männer sind seit jeher ein fixer, nicht mehr weg zu denkender Bestandteil unseres Teams. Aktuell beschäftigen wir in unserer Kinderkrippe einen Krippenpädagogen und einen Krippenassistenten sowie im Kindergarten zwei Kindergartenassistenten. Unser Ziel ist es, dass interessierte Burschen einen Halbttag in der Kinderkrippe bzw. dem Kindergarten miterleben dürfen und Fragen direkt an unsere Männer gestellt und von diesen auch praxisnah beantwortet werden können. Wir freuen uns auf Euch!“

Beispiel 2

Der Übungskindergarten der Bundesbildungsanstalt für Kindergartenpädagogik in Innsbruck (ein männlicher Mitarbeiter):

„Kindergarten ist nur etwas für Frauen? Dann beweisen wir euch das Gegenteil. Bei uns zeigt euch ein männlicher Kindergartenpädagoge, dass die Arbeit mit Kindern mindestens genau so cool, abwechslungsreich und herausfordernd ist wie viele Berufe für „echte“ Männer. Ihr könnt in den Kindergartenalltag ebenso schnuppern, wie in einen Hort und eine Kinderkrippe. Zudem zeigen wir euch im Anschluss wie und wo man die Ausbildung zum Kindergartenpädagoge machen kann und besuchen dafür die Bundesbildungsanstalt für Kindergartenpädagogik in Innsbruck. Die Dauer des Besuchs kann persönlich mit dem Veranstalter der Aktion vereinbart werden! Wir freuen uns auf euren Besuch!“

Beispiel 3

Die 21 teilnehmenden Kindergärten der Stadt Innsbruck (keine männlichen Mitarbeiter):

„Schnuppervormittag im Kindergarten“

Beispiel 4

Ein Kindergarten der Gemeinde St. Johann in Tirol (keine männlichen Mitarbeiter):

„Bei uns könnt ihr einen Tag lang miterleben, wie abwechslungsreich ein Kindertag abläuft. Ihr werdet sehen wie wichtig Regeln, Rituale und gute Planung sind und wir hoffen euch davon zu überzeugen, dass Jungs genauso viel Spaß an der Arbeit mit Kindern haben können wie Mädchen. Immer mehr Kindergartenkinder wachsen ohne männliche Bezugspersonen auf und somit sind beide Geschlechter für gute Kindergartenarbeit unerlässlich!“

Beispiel 5

Ein Kindergarten der Gemeinde Kramsach in Tirol (ein männlicher Mitarbeiter):

„Seit einigen Monaten haben wir einen Mann in unserer Einrichtung und wir beobachten immer wieder, wie Kinder und Eltern das schätzen. Es tut ihnen einfach gut, wenn sie von Männern und Frauen in ihrer Entwicklung unterstützt werden. Hast du Lust unsere Arbeit einen Vormittag lange zu begleiten und von (...) zu erfahren, welche Erfahrungen er in diesem Beruf schon gemacht hat? Dann schau vorbei, wir freuen uns schon auf dich!“

Die Formulierung der Einladungstexte ist sehr unterschiedlich. Bei manchen Texten erhält man den Eindruck, das Schnuppern von Burschen sei den Kindergärten ein wirkliches Anliegen, bei manchen wirken die Einladungstexte eher nichtssagend.

Welche Kindergärten waren nun beim Boys' Day 2013 attraktiv für männliche Interessierte und welche Kindergärten wurden nicht nachgefragt³⁷?

- Die beiden „privaten“ Kindergärten, die bereits männliche Mitarbeiter hatten, waren ausgebucht.
- Kein einziger Platz in einem städtischen Kindergarten wurde besetzt, keiner der vier Plätze im Gemeindekindergarten St. Johann wurde nachgefragt, keiner der 6 Plätze im Kindergarten Kramsach wurde nachgefragt.

Folgende Schlussfolgerungen können gezogen werden:

- Kindergärten mit Männern sind grundsätzlich für Burschen und Männer attraktiv.

³⁷ Die Inanspruchnahme dieser Angebote durch interessierte Burschen lässt sich aus der Datenbank des Boys' Day erkennen: <http://aktionen.boysday.at/boysday/index.php?r=activity/listpublic> (6.11.2013).

- Im urbanen Raum scheint das Interesse größer zu sein, scheinen Rollenbilder mehr aufgeweicht zu sein.
- Ein Einladungstext mit Bezug zu Männern und „Männlichem“ wirkt attraktiv.

5.9.3 Analyse der Reaktionen auf „Partnerkindergarten“ und Inserate

Partnerkindergärten

Eine Aussendung des Projektteams an alle Tiroler Kindergärten mit der Bitte, als „Partnerkindergarten“ des Projektes zur Verfügung zu stehen (d.h. unter anderem sich als „offen und interessiert an männlichen Mitarbeitern“ zu deklarieren), ergab eine Rücklaufquote von lediglich 8%.

Über 90% der Leitungen reagierten hier also nicht, während bei ähnlichen Aussendungen und Fragebogenaktionen (vgl. Aigner & Rohrmann 2012) nur von rd. 60% keine Reaktion kam.

Insgesamt umfasste die Liste schließlich 35 Kindergärten und Krippen (von insgesamt rd. 620) über ganz Tirol verteilt. Der geringe Rücklauf von 8% kann nicht so interpretiert werden, dass über 90% der Kindergartenleitungen kein Interesse an einer Mitarbeit von Männern hätten. Viele Faktoren spielen bei der Nichtbeantwortung eine Rolle, wie etwa „Arbeitsüberlastung“, permanent hohe Bewerberinnenzahlen, die Vermutung, dass Männer sich nicht für eine derartige Arbeit interessieren etc. Trotzdem könnte die Anzahl der Rückmeldungen einen Hinweis darauf geben, inwieweit für die Partizipation von Männern im Kindergarten Ressourcen bereitgestellt werden.

Zusammen mit den weiteren Kindergärten und Krippen in Tirol mit männlichen Mitarbeitern (ca. 40) kommt man auf etwa 60 Kindergärten bzw. Leitungen und Teams, die in irgendeiner Weise aktiv, das heißt über Absichtserklärungen hinaus, diesem Thema zugewandt sind. Das würde einen Anteil von etwa 10% aller Krippen und Kindergärten der Region Tirol bedeuten.

Einige der Partnerkindergärten hatten aktuell bereits männliche Mitarbeiter, ein Drittel der Einrichtungen war im Großraum Innsbruck gelegen. Der Nutzen für das Projekt war, dass interessierte Männer an solche Kindergärten vermittelt werden konnten, bei denen die Leitungen bzw. das Team bereits artikuliert hatten, dass männliche Mitarbeiter grundsätzlich erwünscht sind. In manchen der Partnerkindergärten wurde im Laufe der

Projektzeit ein männlicher Mitarbeiter angestellt. Inwiefern dies in Zusammenhang mit dem Forschungsprojekt steht kann allerdings nicht festgestellt werden. Auch dass sich manche Kindergartenleitung scheute, sich ohne Rückfrage bei der Gemeinde als Partnerkindergarten zu deklarieren und so besser auf diese Rückfrage und auf eine Rückmeldung bei uns verzichtete, ist möglich.

Beispiele für Rückmeldungen auf die Anfrage nach einer Mitwirkung als „Partnerkindergarten“:

Kinder brauchen Männer ist uns ein Anliegen und wird in unserem Team immer wieder diskutiert. Für zwei Jahre hatten wir einen männlichen zweisprachigen Helfer im Kindergarten, da wir einen erhöhten Anteil mit Kindern mit nicht deutscher Muttersprache hatten. Wir erkannten den Vorteil einer männlichen Bezugsperson im Kindergarten und wären deswegen gerne Partner in diesem Projekt.

Wir stellen uns gerne zur Verfügung für ihr Projekt. Ab 07. Jänner wäre bei uns sogar eine Stelle für eine Pädagogische Fachkraft (Karenzvertretung) frei. Die Bewerbungsfrist läuft nächste Woche aus. Ich würde mich sehr über einen männlichen Bewerber freuen.

Wie von meiner Kindergartenkollegin erfahren, wären wir auch am Projekt „Mehr Männer in Kindergärten“ interessiert. Ich glaube nämlich, dass es auch in Kinderkrippen an männlichen Mitarbeitern mangelt und für die Kinder wichtig wäre.

Ich bitte um kurze Rückmeldung, ob wir auch als Kinderkrippe daran teilnehmen können?

Gerne sind wir bereit als Partnerkindergarten zu fungieren. Gerade in der heutigen Zeit werden männliche Bezugspersonen immer wichtiger. Wir würden männliche Kollegen in unserem Team sehr begrüßen und würden es uns auch wünschen. Ein Freund von mir hat die Ausbildung zum Pädagogen gemacht, musste den Beruf allerdings nach der Geburt des 2. Kindes aufgeben, da es unserer Beruf leider nicht zulässt eine Familie zu ernähren. Dies ist auch ein schwieriges Thema für uns selbst! Kinder brauchen männliche Bezugspersonen, davon sind wir überzeugt.

Im letzten Kindergartenjahr 2011/12 hatte ich die Möglichkeit einen männlichen Praktikanten der Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik aufzunehmen. Ich habe diese Entscheidung nicht bereut. Er hat unseren Kindergartenalltag sehr bereichert und vor allen Dingen war es für die Kinder eine total neue, spannende Erfahrung. Mein Team und ich könnten uns vorstellen als Partner Kindergarten bei ihrem Projekt dabei zu sein. Einen freien Arbeitsplatz haben wir momentan

leider nicht anzubieten, aber vielleicht benötigen Sie einmal einen Praktikumsplatz im Tiroler Oberland. Im gegebenen Falle müsste ich natürlich noch beim Erhalter, der Gemeinde (...), das Einverständnis einholen.

Aufruf an Kindergartenleitungen, offene AssistentInnenstellen zu melden

Parallel zu Inseraten (siehe Kap. 5.5.1 Quereinsteiger) erfolgte seitens der Projektleitung per E-Mail ein Aufruf an alle 180 Kindergärten und Krippen im Raum Innsbruck (außer Träger Stadt Innsbruck) mit der Bitte, offene Assistentenstellen (für Männer) zu melden. Das E-Mail im Wortlaut:

Viele Leiterinnen und Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen sind daran interessiert, die Kinder ihrer Einrichtung, deren Eltern und auch ihr Team von der Mitarbeit eines Mannes profitieren zu lassen.

Im Rahmen des Aktions-Forschungsprojektes „Kinder brauchen (auch) Männer“, das vom Land Tirol unterstützt wird, wollen wir Männern den Zugang zum Arbeitsfeld „Elementarpädagogik“ erleichtern.

Auch infolge von Zeitungsinseraten hat sich nun eine Reihe von Interessierten (bisher vor allem aus dem Raum Innsbruck) gemeldet, die gerne in diesem Bereich arbeiten würden und auf eine Anstellung als Helfer oder Assistent hoffen. Mit einigen von Ihnen habe ich bereits über Ausbildungsmöglichkeiten gesprochen.

Weitere Zeitungsinserate sind geplant.

Wenn sie aktuell oder in den nächsten Monaten eine offene Stelle als Assistentkraft haben und einen männlichen Helfer suchen (geringfügig, Teilzeit, Vollzeit), bitte ich Sie um eine kurze Mitteilung. Ich leite diese dann an die aktuellen Bewerber aus ihrer Region weiter.

Unter diesem link sind weitere Informationen zum Projekt zu finden: http://www.uibk.ac.at/psyko/forschung/aktuelle_projekte.html.

Danke und mit freundlichen Grüßen

Bernhard Koch

Reaktion nach 6 Monaten:

- Es wurden keine offenen Stellen gemeldet.
- In fünf E-Mail-Antworten wurde bekräftigt, dass Männer willkommen, aber „derzeit keine Stellen offen“ seien.

Dies ist auf den ersten Blick erstaunlich, wird doch nicht nur von einem Mangel an Fachkräften, sondern auch von Hilfskräften gesprochen.

Der Rücklauf kann grundsätzlich in drei Richtungen interpretiert werden:

- Freie Assistentenstellen sind selten, es herrscht eine geringe Fluktuation. Dies erscheint nach Kenntnis der regionalen Bedingungen eher unwahrscheinlich.
- Freie Stellen werden über „Mundpropaganda“ oder den Träger/die Gemeinde weitervermittelt, nicht über „anonyme Organisationen“ wie Forschungsprojekte oder Arbeitsmarktservice.
- Männliche Mitarbeiter werden als etwas „Unbekanntes“ aufgefasst, bei denen aufgrund des herrschenden „Männer-Willkommen-Diskurses“ ein höherer Rechtfertigungsdruck bei Ablehnung besteht. Eine Expertin meinte dazu im Interview, dass sie die Erfahrung gemacht hätte, dass vielen Frauen männliche Mitarbeiter im Kindergarten neu seien, *„sie kennen es nicht, zur Sicherheit nehmen sie eine Frau“*.

Die Projektleitung stand vor dem Problem, dass sich etwa 30 interessierte Männer aus dem Raum Innsbruck gemeldet hatten, aber keine Helfer bzw. Praktikumsstellen zur Verfügung standen.

5.10 Männliche Jugendliche in der Berufsorientierungsphase

Bei 163 Schülern in der Berufsorientierungsphase stellten männliche Kindergartenpädagogen ihren Beruf in einer Berufsorientierungsstunde vor. Bei 138 Schülern wurden vorher und nachher (ein Jahr) Einstellungsmessungen vorgenommen.

Zusätzlich wurden die Jugendlichen unmittelbar nach der Stunde vom Pädagogen um eine Rückmeldung gebeten. Es ging um Zuordnung zu folgenden Einschätzungen:

1. „Einen solchen Beruf kann ich mir selber gut vorstellen.“
2. „Ich finde es toll, dass es Männer in dem Beruf gibt, aber für mich ist das nichts.“
3. „Männer braucht es in dem Beruf nicht.“

Durchgehend zeigte sich, dass nach dieser Präsentation sich zwar sehr wenige Schüler den Beruf für sich selbst gut vorstellen können, dass eine große Mehrheit mehr Männer im Kindergarten wünschenswert erachtet und dass fast niemand meint, „Männer braucht es für diesen Beruf nicht“. Es scheint so zu sein, dass negative Einstellungen gegenüber Männern im Kindergarten durch die Präsenz eines männlichen Pädagogen abnehmen oder dass sie zumindest in seiner Gegenwart nicht geäußert werden.

Immer wieder wurde von den Kindergartenpädagoginnen, die die Einheiten durchführten, berichtet, dass einzelne Burschen nach der Stunde zu Ihnen kamen und ihr Interesse an dem Beruf äußerten und um mehr Informationen baten. Es könnte sein, dass diese Interventionen ein bestärkendes Element für interessierte Burschen bedeutet, die sich häufig mit ihrer Ausbildungsidee oder ihrem Berufswunsch isoliert fühlen.

5.10.1 Die Ergebnisse des pre-post-Vergleichs im Einzelnen

Die folgenden vier Abbildungen zeigen die Ergebnisse zur Frage nach einem grundsätzlichen Interesse mit Kindern zu arbeiten im pre-post-Vergleich.

Die Ergebnisse zeigen insgesamt, dass sich 30–40% der Befragten grundsätzlich vorstellen können, als Babysitter zu arbeiten oder einen Schnuppertag im Kindergarten zu machen, 10–15 % können sich grundsätzlich vorstellen, ein Praktikum im Kindergarten oder eine Ausbildung zum Kindergartenpädagogen zu machen.

Der pre-post-Vergleich zeigt, dass der Anteil jener, die sich grundsätzlich vorstellen können, als Babysitter zu arbeiten, nur um wenige Prozentpunkte zunahm, der Anteil jener, die sich grundsätzlich vorstellen können, einen Schnuppertag zu machen, sogar etwas abnahm. Auch bei jenen, die sich grundsätzlich vorstellen konnten, ein Praktikum zu machen oder eine Ausbildung zu beginnen, blieb der Anteil gleich bzw. verringerte sich. Dies könnte damit zusammenhängen, dass zum Zeitpunkt der zweiten Befragung die weitere Ausbildungswahl in der Regel bereits getroffen wurde.

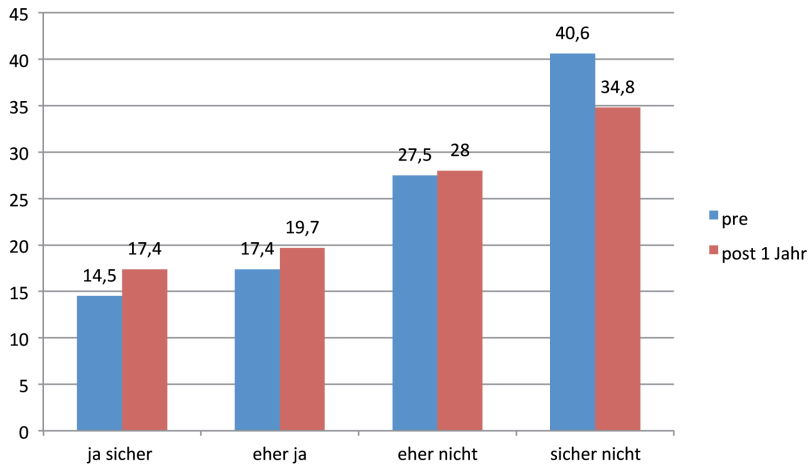


Abbildung 19: Kannst Du Dir grundsätzlich vorstellen als Babysitter zu arbeiten?
(n=138) (Zustimmung in %)

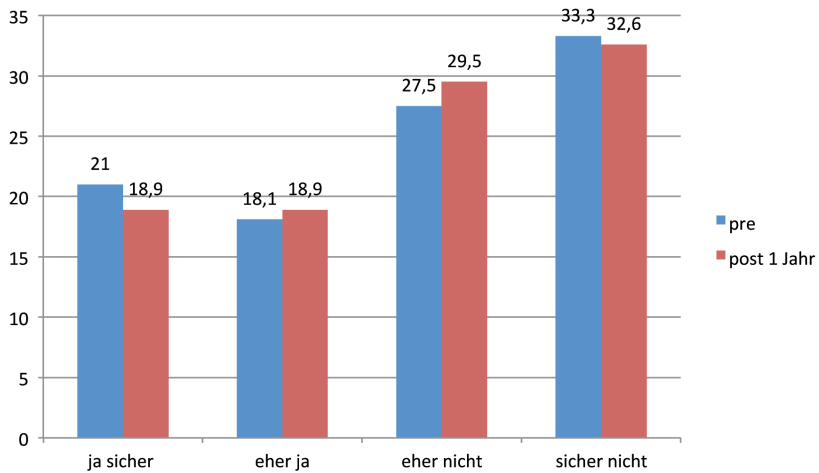


Abbildung 20: Kannst Du Dir grundsätzlich vorstellen einmal einen „Schnuppertag“ im Kindergarten zu verbringen? (n=138) (Zustimmung in %)

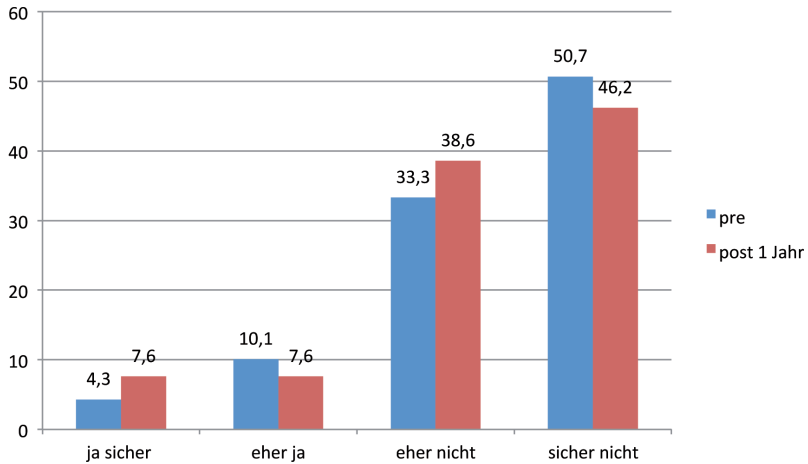


Abbildung 21: Kannst Du Dir grundsätzlich vorstellen ein Praktikum in einem Kindergarten/Hort zu machen? (n=138) (Zustimmung in %)

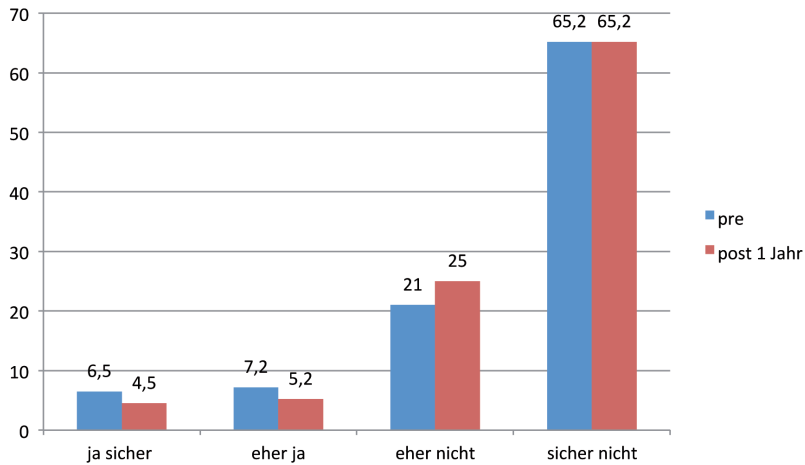


Abbildung 22: Kannst Du Dir grundsätzlich vorstellen eine Ausbildung zum Kindergartenpädagogen zu machen? (n=138) (Zustimmung in %)

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu acht Einstellungsfragen und einer Wissensfrage dargestellt:

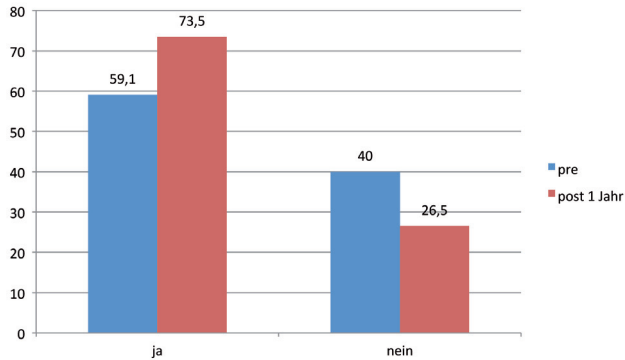


Abbildung 23: Sollten mehr Männer im Kindergarten tätig sein? (n=138) (Zustimmung in %) (0.013)

In der Postbefragung zeigte sich eine signifikante Einstellungsänderung bei der Frage ob mehr Männer im Kindergarten tätig sein sollten. Die Höhe der Zustimmung steigerte sich von rd. 59% auf rd. 74%.

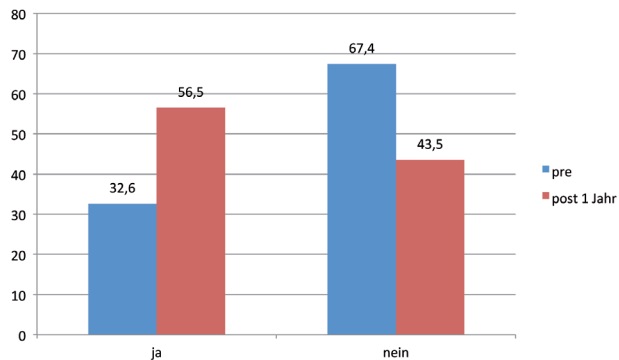


Abbildung 24: Weißt Du, wo man für eine Arbeit im Kindergarten ausgebildet wird? (n=138) (Zustimmung in %) (0.000)

Sehr signifikante Unterschiede sind bei der Wissensfrage nach dem Ausbildungsort festzustellen. Der Anteil jener, die angaben dies zu wissen, steigerte sich von rd. 37% auf rd. 57%.

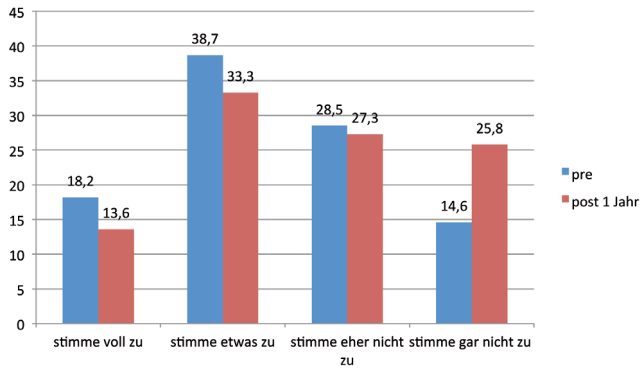


Abbildung 25: Im Kindergarten arbeiten – das ist nur ein Beruf für Frauen
(n=138) (Zustimmung in %) (0.131)

Im Vergleich zur pre-Befragung stimmen nur mehr rd. 45% der Aussage zu, dass dies nur ein Beruf für Frauen sei. Die Zustimmung verringerte sich um 12%.

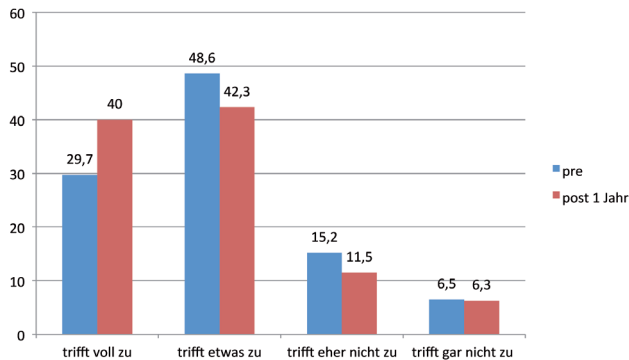


Abbildung 26: Männer, die im Kindergarten arbeiten sind wichtig für die Kinder
(n=138) (Zustimmung in %) (0.101)

Die Aussage „Männer, die im Kindergarten arbeiten, sind wichtig für die Kinder“ erhält in der post-Befragung etwa gleich viel Zustimmung („trifft voll zu, trifft etwas zu“) wie in der pre-Befragung. Der Anteil jener, die Angaben, dass es „voll“ zutreffe, steigerte sich von rd. 30% auf 40%.

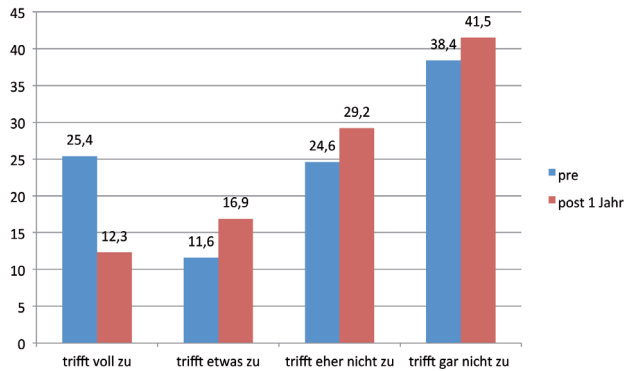


Abbildung 27: Männer, die im Kindergarten arbeiten, sind meistens schwul
(n=138) (Zustimmung in %) (Abnahme 0.045)

Eine signifikante Änderung zeigt sich bei der Frage zur sexuellen Orientierung: Während in der pre-Befragung 37% der Aussage zustimmten „Männer, die im Kindergarten arbeiten, sind meistens schwul“, waren es in der post-Befragung nur mehr rd. 29%. Sehr deutlich war die Abnahme bei jener Personengruppe, die der Aussage „voll“ zustimmten: Der Anteil dieser Personengruppe halbierte sich von rd. 24% auf rd. 12%.

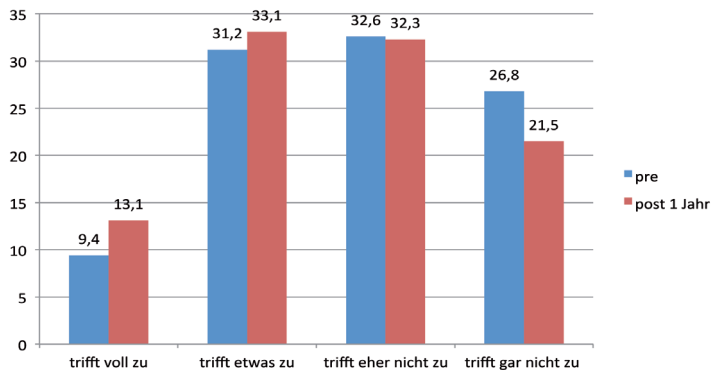


Abbildung 28: Männer, die im Kindergarten arbeiten, sind „richtige“ Männer, die sich was trauen
(n=138) (Zustimmung in %) (0.649)

Beim Statement „Männer, die im Kindergarten arbeiten, sind „richtige“ Männer, die sich was trauen“ zeigt sich eine Erhöhung der Zustimmungsrates von rd. 41% auf rd. 46%.

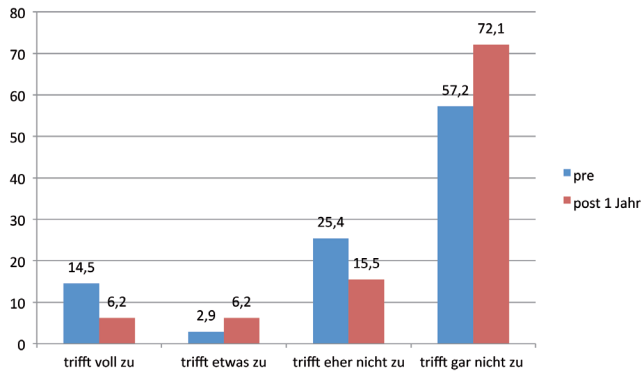


Abbildung 29: Männer, die im Kindergarten arbeiten, sind eine Gefahr für Kinder (n=138) (Zustimmung in %) (0.010)

Sehr signifikante Unterschiede zeigen sich bei der Aussage „Männer, die im Kindergarten arbeiten, sind eine Gefahr für Kinder“. Die allgemeine Zustimmung („trifft voll zu“, „trifft etwas zu“) verringerte sich von rd. 17% auf rd. 12%, der Anteil jener, die der Aussage „gar nicht zustimmten“ erhöhte sich von rd. 57% auf rd. 72%.

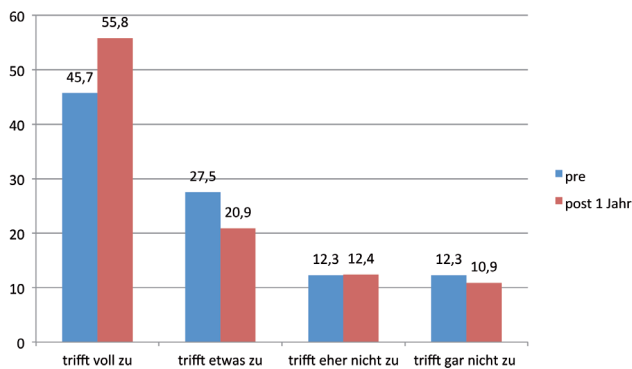


Abbildung 30: Männer, die im Kindergarten arbeiten, sind ganz normale Männer (n=138) (Zustimmung in %) (0.408)

Der Aussage „Männer, die im Kindergarten arbeiten, sind ganz normale Männer“ stimmten bei beiden Messzeitpunkten rund drei Viertel der Befragten zu. Auffällig im Zeitvergleich

ist, dass bei der Postbefragung der Anteil der „vollen“ Zustimmung sich von rd. 46% auf rd. 56% steigerte, der Anteil der „etwas“ Zustimmung sich von rd. 28% auf rd. 21% reduzierte. Insgesamt sind kaum Einstellungsänderungen zu dieser Frage festzustellen.

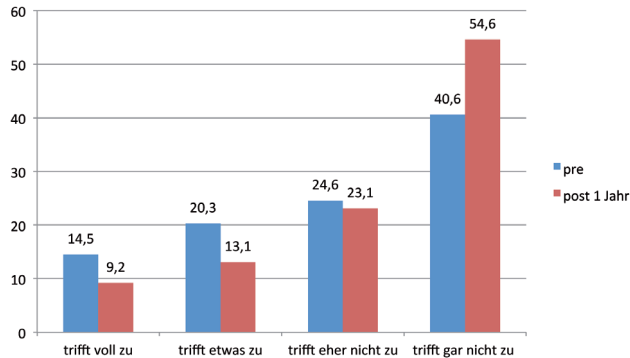


Abbildung 31: Männer, die im Kindergarten arbeiten, sind keine „richtigen“ Männer (n=138)
(Zustimmung in %) (0.091)

Der Anteil jener, die der Aussage „Männer, die im Kindergarten arbeiten, sind keine „richtigen“ Männer“ „voll“ oder „etwas“ zustimmten, verringerte sich von rd. 35% auf rd. 22%. Auffällig ist, dass der Anteil jener, für die die Aussage „gar nicht“ zutrifft, sich von rd. 41% auf rd. 55% steigerte.

Bei der post-Befragung wurden die TeilnehmerInnen zusätzlich gebeten, sich an die Berufsorientierungsstunde zu erinnern und folgende zwei Fragen zu beantworten: „Wie hast Du mit deinen Klassenkollegen oder Freunden über diese Stunde gesprochen?“ und „Hat sich in der Zwischenzeit Deine Meinung zum Beruf und zu Männern, die im Kindergarten arbeiten, verändert?“ Die folgenden zwei Abbildungen zeigen die Ergebnisse (siehe Abbildung 32 und 33).

Die Ergebnisse zeigen, dass rd. 30% angaben, „überhaupt nicht“ und rd. 36% „eher neutral“ über diese Stunde gesprochen zu haben. 24% gab an, „eher positiv“ und rd. 9% gab an, „eher negativ“ mit Klassenkollegen oder Freunden über die Stunde gesprochen zu haben.

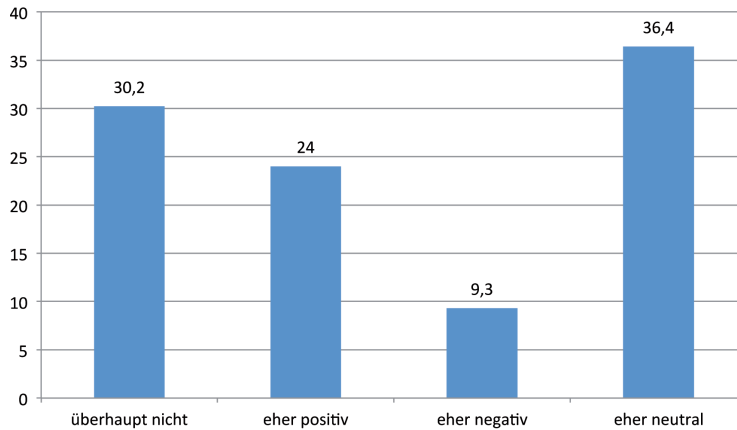


Abbildung 32: Wie hast Du mit deinen Klassenkollegen oder Freunden über diese Stunde gesprochen? (n=138) (Zustimmung in %)

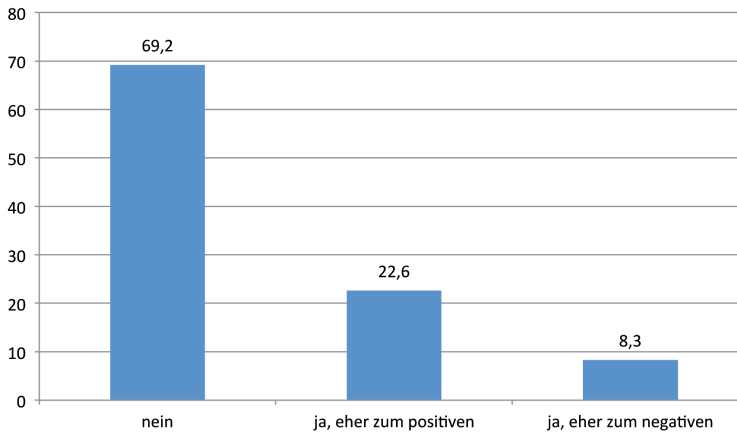


Abbildung 33: Hat sich in der Zwischenzeit Deine Meinung zum Beruf und zu Männern, die im Kindergarten arbeiten, verändert? (n=138) (Zustimmung in %)

Über zwei Drittel (rd. 69%) gaben an, dass sich in der Zwischenzeit ihre Meinung zum Beruf und zu Männern, die im Kindergarten arbeiten, nicht verändert habe. Rd. 22% gaben an, dass sich ihre Meinung „eher zum Positiven“ und rd. 8,3%, dass sie sich „eher zum Negativen“ verändert habe.

Bemerkungen im freien Textfeld

Im freien Textfeld konnten die männlichen Jugendlichen Bemerkungen zur Thematik und zur Befragung abgeben:

Wirkungen auf ihr Bild über männliche Kindergartenpädagogen scheinen auch die traditionellen Rollenbilder in den Herkunftsfamilien zu haben („Bei mir zu Hause macht meine Mutter die Hausarbeit, da mein Vater den ganzen Tag arbeiten muss. Ich finde Männer sollten keine Kindergärtner werden“). Die Begriffe „Männer“ und „Erziehung“ würden nicht zusammen passen, Männer sollten „richtige“ Berufe ausüben („Nein bloß keinen Kindergarten für Männer“). Es finden sich auch abwertende Bemerkungen wie „die schwulen Männer sollten im Kindergarten arbeiten“ oder auch Bemerkungen, die auf Ironie und Dissens hindeuten wie „meistens schwul haha, na Spass, sie sollten nicht arbeiten“.

Andererseits gibt es sehr viele Notizen, die ein positives Bild zeichnen, wie etwa „Eltern sollten sich die Erziehung aufteilen“, „es sollte mehr Männer im Kindergarten geben“ oder „Männer sollten öfters bei der Erziehung beteiligt sein“, der Beruf sei ein Beruf „wie jeder andere“.

Darüber hinaus wird die Thematisierung mittels Fragebogen problematisiert („Ja, warum werden solche Fragen gestellt? Ich finde, man sollte einfach den Beruf wählen, den man will und nicht darüber diskutieren, ob ein Mann schwul ist, wenn man Kindergärtner ist“ oder „Es sind ganz normale Menschen, wieso diesen Fragebogen?“)

Phantasiereise

Im Rahmen der Einheiten wurden männliche Jugendliche (Gymnasium, Alter 13 Jahre, n=40) auch danach gefragt, was sie selbst im Kindergarten machen würden. Die Antworten sind aufschlussreich, weil sie die pädagogische Arbeit und das Bild vom Kindergarten betreffen:

Einerseits kamen Antworten, die die herkömmlichen Bilder betrafen, wie singen, spielen, basteln, Puppen spielen, fangen spielen, Sprachen lernen, schminken, Jause vorbereiten, Kochen, Sandkiste, Wasser spritzen etc.

Darüber hinaus wurden Aktivitäten genannt, die in vielen Kindergärten eher ungewohnt sind wie „Räuber und Gendarm spielen“, raufen, „schlägern“, Fußball spielen, Kissenschlacht, Kinder alleine spielen lassen, Schlamm Schlacht, den Garten bepflanzen, Wettbewerbe machen etc.

Vergleich der Einstellungen unmittelbar nach der Berufsvorstellung mit den Einstellungen ein Jahr danach

Verglichen wurden die Werte eines Gymnasiums (n=28) unmittelbar nach der Vorstellung des Berufes mit den Werten eines Gymnasiums (n=25) ein Jahr danach³⁸.

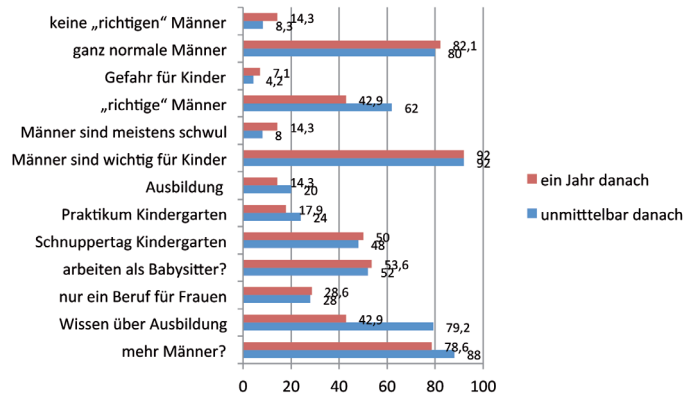


Abbildung 34: Vergleich der Einstellungen unmittelbar nach der Berufsvorstellung mit den Einstellungen ein Jahr danach

Die Abbildung zeigt, dass unmittelbar nach der Berufsvorstellung durch einen männlichen Kindergartenpädagogen der Anteil jener, die negative Einstellungen äußern, geringer und der Anteil jener, die positive Einstellungen äußern, höher ist.

Insbesondere die Haltung, dass Kindergartenpädagogen „richtige“ Männer seien, ist unmittelbar danach deutlich stärker ausgeprägt als ein Jahr danach.

5.10.2 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Einstellungserhebungen bestätigen im Wesentlichen die Ergebnisse der österreichweiten Befragung von Jugendlichen im Rahmen der Studie „elementar“

³⁸ Leider stehen keine pre-Befragungsdaten zur Verfügung, um die Ausgangsbasis kontrollieren zu können. Es wird allerdings vermutet, dass die Ausgangswerte der zwei städtischen Gymnasien vergleichbar sind. Auch wenn dieser Vergleich in methodischer Hinsicht nicht unproblematisch erscheint, zeigt er zumindest auch die Einstellungen von Schülern unmittelbar nach der Berufsvorstellung durch einen männlichen Kindergartenpädagogen (n=28).

(Aigner & Rohrmann 2012, S. 162 ff. bzw. Koch 2012). Zusätzlich konnten nun längerfristige Effekte von Maßnahmen auf Einstellungen von männlichen Jugendlichen gemessen werden.

Der pre-post-Vergleich zeigt eine signifikante Veränderung der Einstellungen auch ein Jahr bzw. ein halbes Jahr, nachdem ein Kindergartenpädagoge seinen Beruf vorstellte, bei folgenden Fragen bzw. Aussagen:

1. Bei der Frage ob mehr Männer im Kindergarten tätig sein sollten (Zunahme);
2. bei den Aussagen, dass Männer, die im Kindergarten arbeiten, schwul wären oder eine Gefahr für Kinder darstellen würden (Abnahme);
3. beim Wissen, wo man für eine Arbeit im Kindergarten ausgebildet wird (Zunahme).

Eine erhöhte Zustimmung zeigte sich auch zu den Aussagen, dass Männer, die im Kindergarten arbeiten, „wichtig für die Kinder“ sind, dass sie „richtige Männer (sind), die sich was trauen“, dass sie „ganz normale Männer sind“. Entsprechend verringert waren die Zustimmungen zu den Aussagen, dass Männer, die im Kindergarten arbeiten, „keine richtigen Männer“ seien und dass der Beruf „nur ein Beruf für Frauen“ sei. Diese Unterschiede sind allerdings nicht signifikant.

Festzustellen ist weiters, dass in der post-Befragung nach wie vor etwa ein Viertel der männlichen Jugendlichen nicht der Meinung ist, dass mehr Männer im Kindergarten arbeiten sollten, die Hälfte meint, dass es ein Beruf für Frauen sei, etwa ein Viertel meint, dass diese Männer schwul seien.

Die meisten männlichen Jugendlichen gaben bei der post-Befragung an, mit ihren KlassenkollegInnen oder Freunden über diese Berufsorientierungsstunde entweder „überhaupt nicht“ (30%) oder „eher neutral“ (36%) gesprochen zu haben. 24% gaben an „eher positiv“ und 9,3% „eher negativ“ gesprochen zu haben.

Für 23% hat sich in der Zwischenzeit ihre Meinung zum Beruf und zu Männern, die im Kindergarten arbeiten, zum Positiven und für 8% zum Negativen verändert. Fast 70% gaben an, dass sich in der Zwischenzeit ihre Meinung zum Beruf und zu Männern, die im Kindergarten arbeiten, nicht geändert habe. Diese Selbsteinschätzung steht teilweise im Widerspruch zu den in der Längsschnittbefragung bei verschiedenen Items erhobenen Einstellungsänderungen.

Bei den Fragen, die das grundsätzliche Interesse an einer Arbeit mit Kindern erhoben, zeigte sich, dass bei keinem der vier Items („Schnuppern“, „Praktikum“, „Babysitter“, „Ausbildung“) eine signifikante Änderung festgestellt werden konnte. Geringfügige Zunahmen waren bei der Frage nach „Babysitter“ zu verzeichnen, Abnahmen bei der Frage nach einer Ausbildung zum Kindergartenpädagogen. Dies könnte auch darauf zurückzuführen sein, dass in den vierten Klassen die Wege zu weiterführenden Ausbildungen schon entschieden sind und klarere Vorstellungen über den Berufsweg vorhanden sind. Außerdem darf man die Kraft tiefsitzender geschlechterstereotyper Haltungen nicht unterschätzen.

Ein interessantes Detailergebnis zeigt sich bei einem befragten Jugendlichen, der die Frage, ob mehr Männer im Kindergarten arbeiten sollten, mit „Nein“ beantwortet, dies mit zwei Rufezeichen versieht und sich gleichzeitig „sicher“ vorstellen kann, als Babysitter zu arbeiten. Dieses Ergebnis könnte so interpretiert werden, dass ein kurzfristiges, individuell organisiertes Babysitten völlig anders gesehen wird als eine berufliche Tätigkeit in einem institutionalisierten Frauenberuf mit festen Regeln und Verbindlichkeit.

Insgesamt zeigt die Längsschnitterhebung bei männlichen Jugendlichen, dass selbst ein Jahr nach der Berufsvorstellung durch einen männlichen Kindergartenpädagogen negative Einstellungen geringer ausfielen, positive Haltungen häufiger auftauchten und die Bereitschaft für eine Tätigkeit mit Kindern eher unverändert blieb. Die Effekte scheinen unmittelbar nach der Berufsvorstellung am größten zu sein. Es wurden Hinweise gefunden, dass jene Jugendlichen, die sich grundsätzlich für diesen Beruf interessieren, durch die Anwesenheit eines männlichen Pädagogen gestärkt wurden.

5.11 Männliche BAKIP-Schüler

5.11.1 Vernetzungstreffen Schüler – Absolventen

Bei einem Vernetzungstreffen männlicher Schüler einer Ausbildungseinrichtung (n=12) mit männlichen Absolventen (n=4) wurde ein Kurz-Fragebogen verteilt. Das Treffen wurde durch einen Vortrag des Autors B. Koch eingeleitet, dann erfolgten eine Diskussion und ein Erfahrungsaustausch. Am Ende des Treffens wurde der Kurz-Fragebogen von den Teilnehmern ausgefüllt. Die Antworten spiegeln somit das „Stimmungsbild“ im

unmittelbaren Anschluss an das Treffen wider. Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Antworten zu den folgenden Aussagen:

	stimme voll zu	stimme etwas zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu
Der Austausch unter Kollegen war sehr bereichernd für mich	16	0	0	0
Ich finde solche Treffen eigentlich überflüssig	0	0	1	15
Regelmäßige Vernetzungstreffen z.B. einmal im Jahr halte ich für sinnvoll	15	1	0	0
geschlechtshomogene Seminare an der BAKIP halte ich für sinnvoll	12	3	1	0

Tabelle 19: Vernetzungstreffen Schüler – Absolventen (n=16)

Die Antworten deuten darauf hin, dass der Austausch unter Kollegen als sehr bereichernd erlebt wurde und zeigen den Wunsch nach regelmäßigen Vernetzungstreffen und auch nach geschlechtshomogenen Seminaren an der BAKIP.

Absolventen und Schüler berichteten zur Frage, was das Treffen gebracht hätte, dass es zum Erfahrungsaustausch geeignet gewesen wäre, bei dem verschiedene Ansichten diskutiert werden können und wo neue Inputs erfolgen können. Ein Absolvent notierte: „Mit großer Freude sehe ich das Interesse und die stetig wachsende Zahl der Männer in unserem Berufsfeld“, ein anderer „Ich fand es toll, mit so vielen männlichen Pädagogen zu sein und sich auszutauschen. Ich konnte Schülern Wissen weitergeben; ich wäre früher auch sehr dankbar darüber gewesen. Es war sehr interessant, Sichtweisen von anderen männl. Pädagogen zu hören“.

Vernetzungstreffen können zu einer Stärkung sowohl derjenigen Männer beitragen, die bereits im Berufsfeld tätig sind, als auch jener, die sich noch in der Ausbildung befinden: Ein Schüler sprach nach dem Treffen auf dem Gang die Direktorin mit den Worten an: „Jetzt weiß ich, dass ich weitermachen möchte“³⁹.

39 Persönliche Mitteilung der Direktorin an den Autor.

5.11.2 Fragebogen BAKIP-Schüler

Die Fragebogenerhebung bei männlichen BAKIP-Schülern fand im Rahmen einer Fortbildungsveranstaltung für männliche BAKIP-Schüler des Landes Oberösterreich an der BAKIP Linz statt. Organisiert wurde die Veranstaltung, an der auch Landesschulinspektoren, Landesräte und Lehrpersonal teilnahmen, von zwei an der BAKIP-Linz tätigen Lehrern und ausgebildeten Kindergartenpädagogen. Die Direktorin der Schule bemüht sich seit vielen Jahren um eine Erhöhung des Anteils männlicher Schüler. Im Einladungstext zur Veranstaltung wird als Ziel formuliert, „die Akzeptanz von Männern und die Gleichwertigkeit von Frauen und Männern im pädagogischen Berufsfeld und in weiterer Folge im gesellschaftspolitischen Rahmen zu forcieren“. Es war dies das erste Schülertreffen der oberösterreichischen BAKIPs. Insgesamt standen in Oberösterreich zum Zeitpunkt der Erhebung 40 Schüler sowohl in der 5-jährigen BAKIP als auch im Kolleg in der Ausbildung.

Der Fragebogen wurde von den 35 anwesenden männlichen BAKIP-Schülern ausgefüllt. Es wurden also fast 90% aller männlichen BAKIP-Schüler eines Bundeslandes erreicht.

Die folgende Abbildung zeigt die Zustimmung der männlichen BAKIP-Schüler zu der Frage, in welchen Bereichen sich etwas ändern müsste, um den Männeranteil zu erhöhen.

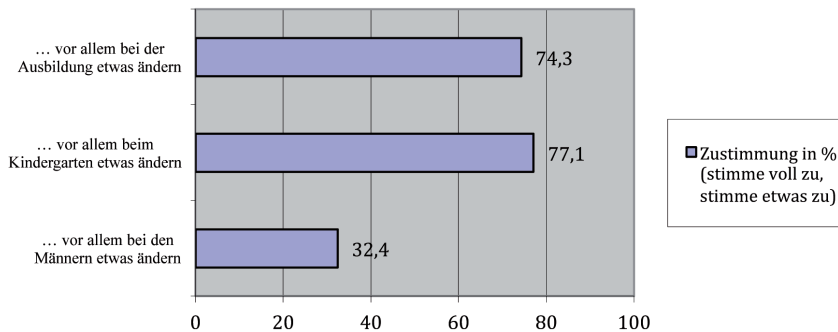


Abbildung 35: BAKIP-Schüler (n=35). Um den Männeranteil zu erhöhen muss sich ...

Nur etwa ein Drittel der Burschen stimmt der Aussage zu, dass man – um den Männeranteil zu erhöhen – vor allem bei den Männern ansetzen müsse. Jeweils etwa drei Viertel stimmen der Aussage zu, dass man vor allem beim Kindergarten und bei der Ausbildung etwas ändern müsse.

Folgende Abbildung zeigt die Zustimmung zu Aussagen, die als Faktoren für den geringen Männeranteil angesehen werden können:

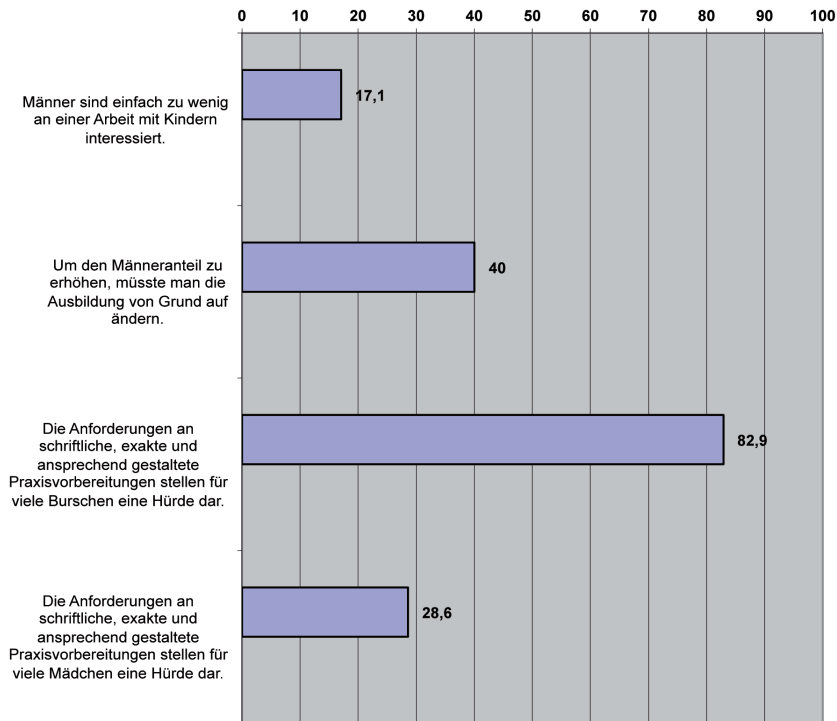


Abbildung 36: BAKIP-Schüler (n=35). Zustimmung zu Aussagen, die als Faktoren für den geringen Männeranteil angesehen werden können

Nur rd. 17% der befragten Burschen stimmten der Aussage zu, dass Männer einfach zu wenig an einer Arbeit mit Kindern interessiert sind (40% stimmen der Aussage „eher nicht“, 42% stimmen ihr „gar nicht“ zu).

40% der befragten Burschen meinen, dass man die Ausbildung von Grund auf ändern müsste, um den Männeranteil zu erhöhen.

Große Unterschiede zeigen sich bei der Aussage über „exakte und ansprechend gestaltete Praxisvorbereitungen“: Über 80% der Burschen stimmen der Aussage zu, dass diese für viele Burschen eine Hürde darstellen, doch nur rd. 29% meinen, dass diese für viele Mädchen eine Hürde darstellen.

Die folgende Abbildung zeigt die Zustimmung zu Aussagen, die mit förderlichen Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in der Ausbildung in Verbindung stehen.

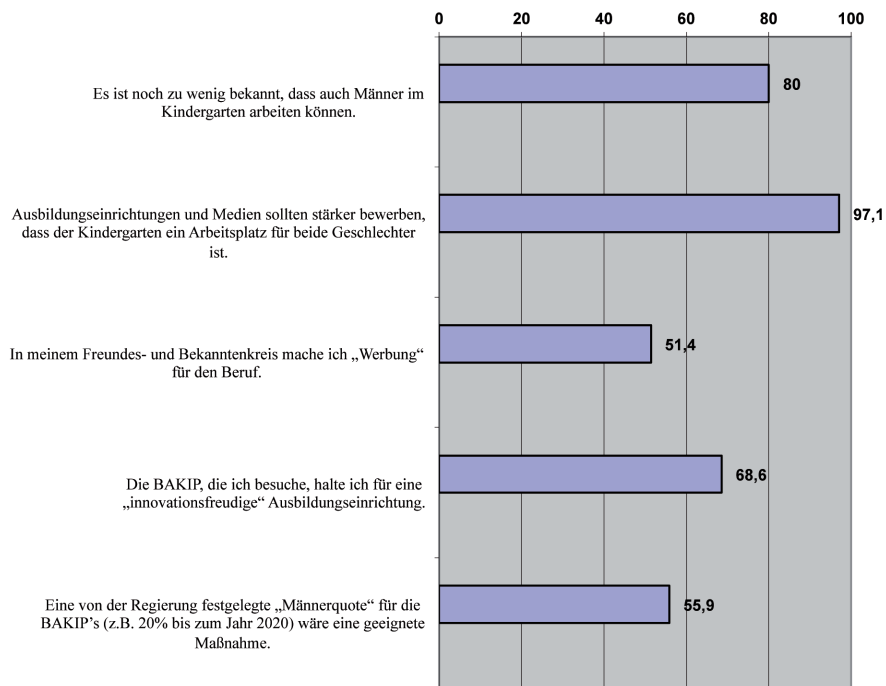


Abbildung 37: BAKIP-Schüler (n=35). Zustimmung zu Aussagen, die mit förderlichen Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in der Ausbildung in Verbindung stehen

80 % der Burschen stimmen der Aussage „Es ist noch zu wenig bekannt, dass auch Männer im Kindergarten arbeiten“ zu und fast 97% meinen, dass Ausbildungseinrichtungen

und Medien stärker bewerben sollten, dass der Kindergarten ein Arbeitsplatz für beide Geschlechter ist. Im Vergleich dazu gibt nur etwa die Hälfte der Burschen an, im Freundes- und Bekanntenkreis Werbung für den Beruf gemacht zu haben.

Eine Mehrheit von rd. 56% hält eine von der Regierung festgesetzte Männerquote (z.B. 20% bis zum Jahr 2020) für eine geeignete Maßnahme.

Die Einstellung der Burschen zur Ausbildung allgemein zeigt folgende Abbildung:

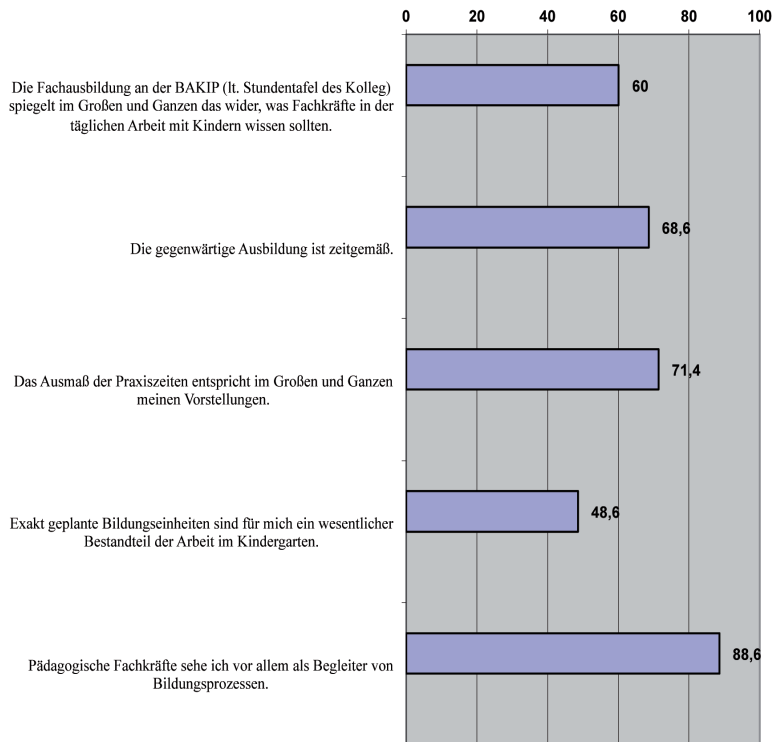


Abbildung 38: BAKIP-Schüler (n=35). Zustimmung zu Aussagen die Ausbildung betreffend

60% der Befragten stimmen der Aussage zu, dass die Fachausbildung an der BAKIP im Großen und Ganzen das widerspiegelt, was Fachkräfte in der Praxis wissen sollten. Über zwei Drittel sind der Ansicht, dass die gegenwärtige Ausbildung zeitgemäß ist (rd. 68%) und dass das Ausmaß der Praxiszeiten im Großen und Ganzen den Vorstellungen

entspricht (rd. 71%). Nur etwa die Hälfte stimmt der Aussage zu, dass exakt geplante Bildungseinheiten wesentlicher Bestandteil der Arbeit im Kindergarten seien. Im Vergleich dazu sehen fast 90% der Befragten pädagogische Fachkräfte „vor allem als Begleiter von Bildungsprozessen“.

Im freien Textfeld wurde danach gefragt, wie der Kindergarten, in dem Sie gerne arbeiten, sein müsste (Wunschkindergarten hinsichtlich „Pädagogik“, „Gestaltung“, „Erziehungsvorstellungen“). Von fast allen Befragten wurde diese Möglichkeit genutzt. Wegen ihrer Aussagekraft werden die Antworten vollständig wiedergegeben:

1. Mit viel Bezug zur Natur
2. Männer und Frauen; freundliches offenes Team, genügend Platz
3. genügend Personal und eine gut ausgestattete Einrichtung
4. ANDERS! als die Regelkindergärten. Weit offener und flexibler; mehr auf die Bedürfnisse der Kinder abgestimmt.
5. gutes Arbeitsklima, neuerer Kindergarten, freundliches Personal
6. Es müsste sehr viele Spielmöglichkeiten geben
7. sollte modern eingerichtet sein, viele Spielmöglichkeiten vorhanden sein. Mehr Sportmöglichkeiten (anstatt Fingerstricken z.B.), einfach mehr Bewegung
8. offenes Haus, gleitende Jause, räumliche Möglichkeiten für Bewegung; Bildungspartnerschaft mit beiden Elternteilen, Einbeziehung von Vätern
9. Kinder sollten Möglichkeiten haben sich auszuzeichnen. Matten-Catchen; dürfen auch einmal „Waffen“ bauen.
10. ----
11. groß, spielen, Sport
12. Mein Wunschkindergarten ist ein Hort. Wenn es aber ein Kindergarten wäre, würden die Bewegungserziehung und das Einbinden aktueller, angemessener Geschehnisse (Realitätsbezug) im Vordergrund stehen. Die Natur müsste mehr zur Geltung kommen (ähnlich Wald KG)
13. Er sollte offen für Pädagogen sein und es sollte möglich sein, viel „Freies“ mit den Kindern zu machen; eigene Vorstellungen verwirklichen können
14. Keine Vorurteile (Gleichberechtigung)
15. Kinder sollten möglichst viel selbstständig machen. Keine Vorurteile gegen Männer im Kindergarten. Ich kann meine eigenen Vorstellungen und Interessen vertreten

16. Offenes Haus, höchstens 1–2 Angebote pro Tag. Großer Garten, Exkursionen, Ausflüge erlaubt; viele Bewegungsmöglichkeiten für Kinder
17. viel Bewegungsangebote, naturnahe Erziehung
18. ----
19. Man sollte sich gut untereinander verstehen (Eltern, Kinder, Kollegen)
20. großer Garten, höfliches Personal, großes Haus
21. keine festgelegten Themen, nur machen, was die Kinder gerne machen
22. modern, innovativ, fortschrittlich, flexibel
23. großer Garten, viele Bauutensilien, Kinderküche, Spiele
24. viel Freiraum, große Garten
25. großer Garten, viele Bildungsmittel, ein hilfsbereites, höfliches und kompetentes Team
26. Großes Haus und großer Garten/Bewegungsraum. Höfliches und freundliches Personal
27. Großer Garten: Kinder sollen freier spielen dürfen.
28. Garten. Großer Bewegungsraum, genügend großer Gruppenraum (Bau- und Konstruktionsbereich, Mal- und Zeichenbereich).
29. Genau geplante Ecken (Wohnecke, Bauecke, Schlafecke). Großer Garten oder Park. Alles mit Teppichen zum Spielen ausgelegt. Ein nicht zu großer Kindergarten mit höchstens zwei Gruppen ist familiärer.
30. viel Natur
31. Toleranz der Pädagogen und Eltern gegenüber männlichen Pädagogen
32. Großer Garten, Kletterwände, großer Bewegungsraum, Waldbesuche, Natur
33. Großer Garten, es wird einzeln auf die Kinder eingegangen. Die Kinder haben Zugang zu einem Bewegungsraum in ihrer Freizeit. Waldbesuche
34. Gute Bezahlung, hübsche Kolleginnen, viele Angebote in der Kleingruppe, wenig Kinder/Gruppe
35. Ein Kindergarten, der mehr praktisch als theoretisch arbeitet, indem die direkte Arbeit mit den Kindern höher geschätzt wird als schriftliche Arbeiten.

Die Vorschläge am Ende des Fragebogens (Frage: „Gibt es noch etwas, was sie uns mitteilen möchten?“) betrafen vor allem die Praxisberichte („nicht so genau“), die Frage des Ausmaßes der Vorbereitung („Theorie vor Praxis?“), die Rahmenbedingungen der Praxiseinheiten („Pädagogen sollen besser auf Schüler vorbereitet werden“) und die herr-

schenden Kindergartenkultur („Die Arbeit mit Kindern ist wundervoll, doch viele Institutionen machen diese Freude zunichte“).

Zusammenfassung

Bei den befragten Burschen der BAKIP zeigen sich deutliche Hinweise, wo man ansetzen müsste, um den Männeranteil zu erhöhen: eher bei den Ausbildungseinrichtungen und beim Kindergarten, als bei den Männern selbst. Während nur ein Drittel der Burschen meint, dass man bei den Männern ansetzen müsse, sind es etwa drei Viertel, die meinen, dass man bei der Ausbildung und im Kindergarten ansetzen müsste. Dementsprechend ist nur ein kleiner Teil (jeder sechste) der Ansicht, dass Männer „einfach zu wenig an einer Arbeit mit Kindern interessiert“ seien.

Mehrheitlich (60%) meinen die Burschen, dass man die Ausbildung nicht von Grund auf ändern müsste, um den Männeranteil zu erhöhen. Doch immerhin 40% scheinen sich für eine Erneuerung „von Grund auf“ auszusprechen, wenn es um eine Erhöhung des Männeranteils geht.

In der Diagnose über geschlechtsspezifische Wirkungen bestimmter Vorstellungen „guter pädagogischer Praxis“, wie „exakte und ansprechend gestaltete Praxisvorbereitungen“, scheinen sich die befragten Burschen einig: Über 80% stimmen der Aussage zu, dass diese für viele Burschen eine Hürde darstellen würden und nur rd. 29% meinten, dass dies auch für viele Mädchen zuträfe.

Was die Werbung für den „Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer“ angeht, zeigt sich ein differenziertes Bild: 80% der Burschen meinen, dass es noch zu wenig bekannt sei, dass auch Männer im Kindergarten arbeiten können und sollten und fast alle meinen, dass Ausbildungseinrichtungen und Medien stärker bewerben sollten, dass der Kindergarten ein Arbeitsplatz für beide Geschlechter ist. Im Vergleich dazu gibt allerdings nur etwa die Hälfte der Burschen an, selbst im Freundes- und Bekanntenkreis Werbung für den Beruf gemacht zu haben. Hier scheint also im eigenen Wirkungsbereich noch Potential für entsprechende Werbung brach zu liegen.

Eine kleine Mehrheit (56%) hält eine von der Regierung festgesetzte Männerquote für eine geeignete Maßnahme, um den Männeranteil zu steigern.

Was die Fachausbildung selbst anbelangt, stellt die Mehrheit der Befragten der BAKIP in allgemeinen Fragen ein gutes Zeugnis aus: Für 60% spiegelt die Fachausbildung im

Großen und Ganzen das wider, was Fachkräfte in der Praxis wissen sollten, über zwei Drittel sind der Ansicht, dass die gegenwärtige Ausbildung zeitgemäß ist (rd. 67%) und dass das Ausmaß der Praxiszeiten im Großen und Ganzen ihren Vorstellungen entspricht (rd. 71%).

Was die in letzter Zeit in die Kritik geratene „Angebotsphilosophie“ anbelangt, die an manchen BAKIP's nach wie vor einen traditionell hohen Stellenwert zu haben scheint, zeigt sich, dass für etwa die Hälfte der Befragten exakt geplante Bildungseinheiten wesentlicher Bestandteil der Arbeit im Kindergarten ist. Fast 90% stimmen der Aussage zu „Pädagogische Fachkräfte sehe ich vor allem als Begleiter von Bildungsprozessen“. Umgekehrt formuliert kann festgestellt werden, dass eine nicht unbedeutende Minderheit von 30–40% einen Entwicklungsbedarf in der Ausbildung sieht, um die Anforderungen der Praxis bewältigen zu können und eine Mehrheit die oft noch vorherrschende Kultur von exakt geplanten Bildungseinheiten als weniger bedeutend einstuft.

Bei der Frage nach dem Wunschkindergarten dominiert der Wunsch nach einem Kindergarten mit großem Garten, Natur und vielen Bewegungsmöglichkeiten. Genannt wird auch die Wichtigkeit von vielen Bildungsmaterialien und eines freundlichen, offenen Teams mit einer Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Der Kindergarten müsste offener und flexibler sein und man müsste auch eigene Vorstellungen verwirklichen können. Problematisiert wird in Einzelfällen, dass die Arbeit mit Kindern zwar „wundervoll“ sei, doch Rahmenbedingungen und etablierte Regelwerke diese Freude zunichte machen würden oder dass exakte Praxisvorbereitungen überdacht werden müssten.

5.12 Politische Ebene

Im Folgenden werden Gespräche, Interviews und schriftliche Beiträge von PolitikerInnen und EntscheidungsträgerInnen zur Frage nach den Strategien zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten dargestellt, analysiert und interpretiert. Zusätzlich werden schriftliche Dokumente des Parlaments sowie Transkripte einer Podiumsdiskussion⁴⁰ mit Beteiligung von PolitikerInnen ausgewertet (vgl. Koch 2015).

⁴⁰ Veranstaltung „Sag mir wo die Männer sind? Der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer – eine Herausforderung für die Geschlechterpolitik, 11. Mai 2015, Universität Innsbruck.

Einzelpersonen setzen Aktivitäten

Auffallend ist, dass es insbesondere Einzelpersonen auf verschiedene Ebenen sind, die Aktivitäten setzten. Zu nennen sind hier insbesondere die Bundesministerin für Familien und Jugend sowie die zuständigen Landesrätinnen in Salzburg und Oberösterreich. Die Aktivitäten betreffen die Zur-Verfügungstellung finanzieller Mittel für Öffentlichkeitsarbeit, die Einsetzung von Arbeitsgruppen, die konkrete Vorschläge in einem Bundesland ausarbeiten sollten und die Förderung von Zivildienern im Kindergarten auf Landesebene.

Auf Bundesebene beschäftigt sich Familienministerin Sophia Karmasin (ÖVP) einerseits mit dem Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen und zum anderen mit der Väter bzw. Männerbeteiligung in Erziehung und Bildung. Männer würden einen „wertvollen Beitrag in der Erziehungsarbeit, sei es im familiären Umfeld, oder in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen“ leisten (Karmasin 2015, S. 39). Im Zuge der Ausbauoffensive in der Kinderbetreuung stehen von 2015 bis 2017 Bundesmittel von jährlich € 450.000 zur Verfügung, damit auch Schritte zur Bewusstseinsbildung für „Mehr Männer in den Kindergärten“ durchgeführt werden können. Darüber hinaus wurde seitens der Ministerin das Institut für Psychologie der Universität Wien beauftragt, ein Trainingskonzept für Kindergartenpädagogen/-innen zur nachhaltigen Verankerung von „Genderkompetenz im Elementarbereich“ zu erarbeiten. Zur Erhöhung des Männeranteils seien laut der Familienministerin (Karmasin 2015, S. 39) eine Reihe von Maßnahmen sinnvoll wie etwa Kampagnen (mit Berufsinformationen an Schulen, AMS), eine Aufwertung der Elementarpädagogik, ein „guter Mix zwischen einer tertiären Ausbildung und der klassischen Kindergartenpädagogikausbildung“, eine Förderung von Kindergärten als Zivildienstleistungen und Aktivitäten des Arbeitsmarktservices.

Auffallend war, dass die Ministerin in der Podiumsdiskussion, an der sie im Mai 2015 in Innsbruck teilnahm, als ein Teilnehmer eine Idee nannte, wie der Männeranteil erhöht werden könnte, sofort praktisch-pragmatische Überlegungen anstellte, wie diese Idee in Zusammenarbeit mit anderen Ministerien politisch-administrativ umzusetzen wäre. Von anderen anwesenden PolitikerInnen war dies nicht zu erkennen.

Bemerkenswert – und als Erfolg des Aktions-Forschungsprojektes zu werten – ist weiters der Umstand, dass im Zuge des vom Österreichischen Instituts für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF) erstellten „Qualitätskompass Elementarpädagogik“ (Baierl et al. 2015) die Thematik „Mehr Männer im Kindergarten“ in die Empfehlungen zur Qualifikation des Personals auf Basis der vorliegenden Studie einfließen.

Die AutorInnen des Qualitätskompass Elementarpädagogik bezogen sich dabei auf die Publikation von Koch & Farquhar (2015) als einzige Publikation aus Österreich.

Die Landesrätin für Bildung des Bundeslandes Salzburg, Martina Berthold, zeigte hohes Interesse an der Thematik und organisierte einen Arbeitskreis, der konkrete Maßnahmen für das Bundesland Salzburg erarbeiten sollte.

Im Bundesland Oberösterreich werden seit vielen Jahren Zuschüsse für Kindergärten gewährt, um die Einstellung von Zivildienern attraktiver zu machen.

Nennenswerte weitere Aktivitäten in den Bundesländern oder durch Regierungsmitglieder konnten nicht gefunden werden. Dies betrifft insbesondere auch das Bundesland Tirol – die erwähnte Veranstaltung „Sag mir wo die Männer sind“ in Innsbruck wurde mit Fördergeldern des Bundes finanziert. Es ist lediglich festzustellen, dass es eine Reihe von Absichtserklärungen seitens der Politik gab wie etwa:

- Eine Anfrage der damaligen Landtagsabgeordneten und Oppositionspolitikerin Christine Baur in der Landtagssitzung vom 7. Oktober 2012, in der die Landesrätin für Wirtschaft und Frauen gefragt wurde „wie wollen Sie (...) der eklatanten Unterrepräsentanz von männlichen Kindergarten Pädagogen entgegen wirken?“
- Im Regierungsübereinkommen ÖVP – Grüne von 2013 wurde der Passus aufgenommen: „Die Koalitionspartner vereinbaren (...) die Erhöhung des Männeranteils in der Kinderbetreuung anzustreben“.

Die Überlegungen und Aktivitäten von Seiten des Ministeriums für Bildung und Frauen (SPÖ) waren eher auf Einzelbeispiele bezogen. So wurde eine Studie in Auftrag gegeben, die sich mit den Eignungsprüfungen an den BAKIP's unter Geschlechteraspekten beschäftigt (vgl. Stilling 2015). Bei den Eignungsprüfungen wurde – vermutlich in Folge der durch das Forschungsprojekt aufgezeigten geschlechterspezifischen Aspekte – das Vorsingen, das die musikalische Eignung feststellen sollte und das Burschen in der Vergangenheit benachteiligte, schließlich abgestellt.

Widersprüchliche politische Ziele?

In der Vereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots⁴¹, wird einerseits die positive Wirkung auf Frauenarbeits-

⁴¹ Vereinbarung gemäß Artikel 15a B-VG über eine Änderung der Vereinbarung gemäß Artikel 15a B-VG über den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots: „Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und

plätze hervorgehoben, andererseits wird die Erhöhung des Männeranteils als wünschenswerte Entwicklung gesehen: „Das Vorhaben verursacht positive Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen, da durch die Schaffung von zusätzlichen Betreuungsplätzen neue Arbeitsplätze für Elementarpädagoginnen und -pädagogen und Kindergartenassistentinnen und -assistenten geschaffen werden“. Auf der anderen Seite „wird angenommen, dass im Ergebnis mehr als 4.500 neue Beschäftigte in der Kinderbetreuung tätig sein werden sowie ein Anstieg des Männeranteils erzielt werden kann.“⁴²

Im Verlauf der Gespräche mit Personen der Frauenpolitik wurden erneut Hinweise darauf gefunden, dass Geschlechter- oder Genderpolitik vor allem als Frauenpolitik verstanden wird („gender means women“). Eine Mitarbeiterin der Frauenabteilung des Amtes der Tiroler Landesregierung spricht davon, dass ihre Abteilung „umbenannt“ worden sei in „Frauen und Gleichstellung“ und spricht damit an, dass sich am Selbstverständnis wenig geändert hat.

Wie widersprüchlich die Fixierung auf Frauenförderung ist, wird an einem Beispiel während des Projektzeitraums deutlich, wenn angesichts der Geschlechterverteilung in Kindergärten Stellenausschreibungen so formuliert werden, dass Frauen „laut Gleichbehandlungsgesetz“ bei gleicher Qualifikation bevorzugt aufgenommen werden bzw. ausdrücklich zur Bewerbung eingeladen werden (Stellenausschreibung des Landes Tirol 2014: „Nach § 11b bzw. §11c. des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes werden unter den dort angeführten Voraussetzungen Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Bewerber, bei der Aufnahme in den Bundesdienst bzw. bei der Betrauung mit der Funktion bevorzugt“).⁴³

„Mehr Männer im Kindergarten“ als nachrangige Thematik

Ein zentrales Ziel von Frauenpolitik ist es, unbezahlte weibliche Arbeit durch bezahlte weibliche Arbeit zu ersetzen. Die gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit wird als zentrale Grundlage der Gleichstellung verstanden (Heinisch-Hosek 2015, vgl. auch Stilling 2015). Demgegenüber geht es bei einer Förderung von Männern im Kindergarten um das Eindringen in einen bezahlten Frauenberuf, was mithin als ein

Männern“: Vorblatt: 37/ME XXV. GP – Ministerialentwurf – Vorblatt und Wirkungsorientierte Folgenabschätzung in: http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/ME/ME_00037/imfname_349138.pdf. (7.5.2014).

42 http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/ME/ME_00037/imfname_349138.pdf.

43 Jobbörse der Republik Österreich, Referenzcode: BMBF-14-3811.

Rückschritt in dem Bestreben bisher unbezahlte weibliche Erziehungsarbeit in eine bezahlte weibliche Erziehungsarbeit verstanden werden kann. Der Ausbau der Kinderbetreuung wird auch in den Zielen der Europäischen Kommission als Projekt verstanden, um weibliche Berufstätigkeit zu ermöglichen und Arbeitsplätze für Frauen zu schaffen. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen zu verbessern, sei es notwendig, dass Männer mehr Verantwortung für die Kinder übernehmen und einen Gutteil der Kinderbetreuung übernehmen. Der Ersatz bezahlter weiblicher Erziehungsarbeit (im Kindergarten) durch bezahlte männliche Erziehungsarbeit (im Kindergarten) wird als nachrangig angesehen.

Im Interview mit der Nationalratsabgeordneten und Vorsitzenden des Gleichbehandlungsausschusses des Parlaments, Gisela Wurm, das in den ersten Monaten des Projektes durchgeführt wurde, wurde dem Thema „Mehr Männer im Kindergarten“ eine relativ hohe Bedeutung beigemessen (Auf einer Skala von 1 (unwichtig) bis 10 (sehr wichtig) wurde eine „7“ gegeben). Es war die Rede davon, dem Autor aus dem Gleichbehandlungsausschuss zu berichten, der über einen Antrag über „Mehr Männer in der Erziehung“ berät, oder einzuladen „als Experten für uns und im Parlament einmal was vortragen oder so“. Nach dem Interview waren die weiteren Kontaktversuche allerdings erfolglos. Aus dem Forschungstagebuch: *„Gefühl, auf Watte zu stoßen, kein Interesse, ich agiere ins Nichts. Möglicherweise bin ich zu sehr in den Geschlechterkampf involviert“*. Ein Einladungs-E-Mail und ein nachfolgendes Erinnerungs-E-Mail für eine Veranstaltung zum Thema im Frühjahr 2015 wurde ebenfalls nicht beantwortet.

Eine hohe Beamtin des Frauenministeriums hebt in einer Podiumsdiskussion⁴⁴ hervor, dass das Thema „Geschlechtergleichstellung und Diversität“ bereits in den Lehrplänen der BAKIPs verankert sei, ebenso wie die Stärkung der geschlechtsspezifischen Berufsorientierung und der Gender- und Diversitätskompetenz in der „PädagogInnenbildung Neu“. Das Thema „konkrete Vorhaben“ wird folgendermaßen angesprochen:

„So kleine Schlaglichter, wo wir in nächster Zeit auf jeden Fall ansetzen wollen ist, wir wollen uns seitens des Ressorts die Eignungsprüfungen für die BAKIPs ansehen. (...) aus der Erfahrung mit den Medizin Uni-Aufnahmetests würde uns interessieren, wie schauen die Eignungsprüfungen (...) und ich habe da so Geschichten gehört vom Vorsingen und wenn man gerade im Stimmbruch ist,

44 „Sag mir wo die Männer sind“, Universität Innsbruck, 11. Mai 2015.

was mit 14, 15 sein kann, dann besteht man nicht. Derzeit sagen uns die Statistiken, die meisten Bewerberinnen und Bewerber schaffen es nicht, weil sie in Deutsch und Mathematik zu schlecht sind. Aber trotzdem hier eine neue, tiefere Analyse anzusetzen, ist es aus unserer Sicht jedenfalls wert.

Auch die Außendarstellung, wie stellen sich BAKIPs dar. Wie beschäftigen sie sich mit dem Thema Gender und Diversität, ist, sind für uns ganz zentrale Themen. Nicht nur die Fortbildungsangebote an den BAKIPs für die bereits vorhandenen Pädagoginnen und Pädagogen, sondern auch eben so Dinge, was können sie tun, um für Burschen und Mädchen attraktivere Schulen und Einrichtungen zu sein. Das reicht von diversen Ansuchen, die wir bereits bei uns liegen haben, (...) aufgeteilte Sanitäreinrichtungen, weil dieses Anliegen kann ich durchaus nachvollziehen, dass das ein berechtigtes Anliegen ist. Also auch diese Ansuchen haben wir bei uns. Aber auch, wie stellen sich die BAKIPs beispielsweise auf ihren Websites dar. Werden hier auch die Burschen (...), werden die auch dargestellt oder sind die Darstellungen auch hier relativ stereotyp. (...) also sozusagen das ist das, was wir tun können, das was wir gerne tun würden (...).“

An konkreten Vorhaben werden hier die Eignungsverfahren mit dem Vorsingen genannt sowie die Außendarstellung der Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik durch Websites. Weitere Maßnahmen, wie sie vergleichsweise etwa vom Ministerium für Bildung und Frauen für „Frauenförderung in technischen Berufen“ organisiert und finanziert werden, werden nicht genannt.

Bei einer vom Land Tirol organisierten Sitzung⁴⁵ zur geschlechtssensiblen Berufsorientierung mit dem Ziel „mit allen AkteurInnen zu diesem wichtigen Thema ins Gespräch zu kommen, um gemeinsame Anliegen gut weiterzubringen“ (Einladungstext), wird das Aktions-Forschungsprojekt nicht eingeladen. Eingeladen zum „Runden Tisch“ wurden von der Abteilung Frauen und Gleichstellung im Auftrag der Frauenlandesrätin Personen des AMS, des Landesschulrates, der Arbeitsmarktförderungsgesellschaft, der Frauenvereine und der Männerberatung Tirol (neun Frauen und ein Mann). Die Tagesordnung sah Berichte aus den Projekten (1) und aktuelle Entwicklungen (2) vor.

Bemerkenswert ist diese Nicht-Einladung deshalb, weil die OrganisatorInnen (Landesrätin und Abteilungsleitung für Frauen und Gleichstellung) Mitglied der Steuergruppe waren und das Aktions-Forschungsprojekt bereits einige Maßnahmen wie „männliche Kindergartenpädagogen stellen ihren Beruf vor“ oder Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt

45 Sitzung am 21.10. 2013, Amt der Tiroler Landesregierung

hatte. Möglicherweise spielte ein Gespräch⁴⁶ mit der Landesrätin einen Monat zuvor eine Rolle, bei dem es Uneinigkeiten über das Ausmaß der Aktivitäten zu „Männer im Kindergarten“ gab, die in ungünstiger Atmosphäre besprochen wurden. Dabei ging es auch um die Frage, wer eine führende Rolle im Geschlechterdiskurs ausübt und wie die aus der Frauenpolitik entlehnten Forderungen für eine Männerförderung im Kindergarten im Verhältnis zur Frauenpolitik positioniert werden⁴⁷.

Eine Arbeitsgruppe der Gender-Mainstreaming Beauftragten der Pädagogischen Hochschulen hat im Jahr 2014 ein Empfehlungspapier zur Verankerung von Gender-Mainstreaming und Gender-Diversitätskompetenz in der „PädagogInnenbildung Neu“ veröffentlicht (Koordinationsstelle für Gender Studies an der Pädagogischen Hochschule Salzburg 2014). Die ungleiche Geschlechterverteilung bei den Studierenden sowie beim Lehrpersonal wird dabei nicht thematisiert, es geht um „Gender-Kompetenz“ in der Ausbildungsstruktur (Männeranteil Studierende: 22% im Jahr 2012). Die Geschlechterforschung ist – wie vorhin bereits analysiert – in erster Linie Forschung von Frauen für Frauen (der Anteil von Männern liegt deutlich unter dem Anteil von Frauen in Führungspositionen) und ist in hohem Maße „geschlechtsblind“, was den Blickwinkel, die Themenstellungen und Strukturen ungleicher Beteiligung der Geschlechter in diesem Beruf anbelangt. Dass eine derartige Gender-Mainstreaming-Strategie ungünstige Effekte auf die Anwerbung von Männern für eine künftige elementarpädagogische Ausbildung an den Pädagogischen Hochschulen hat, ist unschwer vorstellbar.

Ein ehemaliger Parlamentsabgeordneter und Bildungsexperte meinte im Interview zur Frage über seine Einschätzung zu den Bemühungen, den Männeranteil in Elementarbereich zu steigern, dass es am politischen Willen fehle, es sei „niemand oben, dem das wichtig ist“.

Geringes Aktivitätsniveau

Bereits im Jahr 2010 hat der Nationalrat (2010) eine EntschlieÙung betreffend „MaÙnahmen zur Steigerung des Männeranteils in pädagogischen Berufen“ angenommen. Konkret werden die verantwortlichen Mitglieder der Bundesregierung ersucht, bei „der

46 Gespräch am 19.9.2013, Amt der Tiroler Landesregierung.

47 Die Landesrätin sinngemaÙ: „Willst Du mir etwas über Geschlechterpolitik erzählen?“

Umsetzung der neuen PädagogInnenbildung drauf zu achten, dass damit die Attraktivität des Berufes der Pädagogin und des Pädagogen für Frauen und Männer erhöht wird und somit auch der Ein- bzw. Umstieg von Männern in das Berufsfeld pädagogische Berufe vorangetrieben wird.“

Vier Jahre später, am 3.11.2014, erfolgte eine Anfrage⁴⁸ an die Ministerin für Bildung und Frauen betreffend „Evaluierung der Entschließung des Nationalrates vom 21.10.2010“. Aus der Anfragebeantwortung der Bundesministerin für Bildung und Frauen (Heinisch-Hosek 2015) vom Jänner 2015 geht hervor, welche Maßnahmen zur Steigerung des Männeranteils in pädagogischen Berufen seit der Annahme der Entschließung durch den Nationalrat seitens ihres Ressorts gesetzt wurden:

1. Tage der offenen Türe: gezieltes Eingehen auf die Zielgruppe Männer; „Boys’ Corner“: Absolventen der letzten Jahre informieren über ihre schulischen und beruflichen Erfahrungen;
2. gezielte Informationen für männliche Pflichtschulabgänger an Informationsabenden in den Herkunftsschulen;
3. Führungen im Übungskindergarten/Übungshort für männliche Besucher am Tag der offenen Tür;
4. Beteiligung beim Boys’ Day: Entwicklung eines Stationenbetriebs, der Einblicke in das Berufsfeld der Kindergartenpädagogik ermöglicht und gleichzeitig geschlechtersensibel in der Konzeption ist;
5. Spezifische Information von Schülern im Rahmen der Berufs- und Studieninformationsmessen: Schüler der BAKIP und BASOP sprechen auf Bildungsmessen gezielt Schüler der Schulstufe an und präsentieren die Berufsfelder;
6. Sensibilisierung von Burschen in der Sekundarstufe I für geschlechtsuntypische Berufswahlen in sozialen Berufsfeldern: Vernetzung und Austausch

48 ANFRAGE der Abgeordneten Schenk, Kolleginnen und Kollegen an die Bundesministerin für Bildung und Frauen vom 3.11.2014 betreffend „Evaluierung der Entschließung des Nationalrates vom 21.10.2010“:

„Der Nationalrat hat am 21.10.2010 eine Entschließung betreffend „Maßnahmen zur Steigerung des Männeranteils in pädagogischen Berufen“ angenommen. Konkret werden die verantwortlichen Mitglieder der Bundesregierung ersucht, bei „der Umsetzung der neuen PädagogInnenbildung konkret drauf zu achten, dass damit die Attraktivität des Berufes der Pädagogin und des Pädagogen für Frauen und Männer erhöht wird und somit auch der Ein- bzw. Umstieg von Männern in das Berufsfeld pädagogische Berufe vorangetrieben wird.“ Die unterfertigten Abgeordneten richten daher an die Frau Bundesministerin für Bildung und Frauen nachstehende Anfrage:

1. Welche Maßnahmen zur Steigerung des Männeranteils in pädagogischen Berufen wurden seit der Annahme der oben angeführten Entschließung durch den Nationalrat seitens Ihres Ressorts gesetzt?
2. Wie entwickelte sich der Männeranteil in pädagogischen Berufen seit 2008? (...).

- mit Schulen unterschiedlicher Bildungshöhe in der Region für Einsteiger und Umsteiger; Sensibilisierung von Lehrkräften und Schülern;
7. Gender-Day: Absolventen werden eingeladen und berichten über ihre Erfahrungen;
 8. Genderprojekt „BAKIP – ein Schultyp für Mädchen UND Burschen“;
 9. Gendergerechte Aktualisierung des Schulleitbildes;
 10. Pädagogische Konferenz zum Thema: „Männer in der elementaren Bildung“: Gastvortrag an der BAKIP zum Stellenwert der Männer in der elementaren Bildung;
 11. Vernetzungstreffen von Pädagogen und zukünftigen Pädagogen an der Schule mit Informationen über den Forschungsstand und Erfahrungsaustausch der Schüler mit bereits im pädagogischen Feld tätigen Männern, um das Selbstverständnis männlicher Erzieher in der Elementarpädagogik zu stärken.

In der Anfragebeantwortung geht es weiters um „*geschlechtertheoretisch gestützte Gender- und Diversitätskompetenz*“ und um „*(...) Reflexionsprozesse (die) mittelfristig zu größerer Diversifizierung im Pädagoginnen- und Pädagogenberuf (v.a. auch in Richtung mehr Männer) führen (können)*“.

Die Auflistung der Aktivitäten zeigt, dass im Laufe der letzten Jahre lediglich unsystematische Einzelmaßnahmen gesetzt wurden, die eher dem Engagement einzelner BAKIP-DirektorInnen zu verdanken waren oder auch durch Initiativen des vorliegenden Forschungsprojekts zustande kamen (wie pädagogische Konferenzen, Berufsorientierungseinheiten, Vernetzungstreffen etc.). Nicht angesprochen wird das, was bei der Förderung von Frauen für frauenuntypische Berufe üblich ist, nämlich, dass es um konkrete Förderprogramme geht, um Anreize für Einrichtungen, Träger und Organisationen, für am Beruf interessierte Männer etc.

Auf die vom Forschungsprojekt erfolgte Anregung⁴⁹ an die Ministerin für Bildung und Frauen, eine Erweiterung der Gleichstellungsgesetze mit dem Ziel einer Männerförderung in jenen (erzieherischen) Berufsfeldern, in denen sie stark unterrepräsentiert sind, zu erreichen, erfolgte keine Stellungnahme. Ebenso bei den für Gleichstellung zuständigen Abteilungen der Tiroler Landesregierung und der Landesverwaltung. Es zeigt sich, dass Maßnahmen und Gesetze, die bei einer Förderung von Frauen in höhere Positionen oder andere Berufsfelder üblich sind, nicht modifiziert und erweitert werden.

49 E-Mail am 8.10.2014.

Die Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH („amg-tirol“) fungiert als „zentrale Anlaufstelle für die Einrichtungen und Initiativen am Tiroler Arbeitsmarkt (siehe Homepage) und wurde als wichtiger möglicher Kooperationspartner bei der Initiierung von speziell an Männer adressierte Ausbildungen angesehen. Der Frauenanteil am Personal (ProjektleiterInnen, BeraterInnen etc.) liegt bei etwa 80%, es wurden bereits manche Initiativen im Bereich Frauen und Kindergarten gesetzt (Broschüren „Berufsorientierung für Mädchen – Technik, Naturwissenschaft und Handwerk“, „Geschlechtersensible Kindergartenpädagogik“). Seitens des Aktionsforschungsprojektes wurde die Idee herangetragen, ähnlich wie bei Stiftungen im Pflegebereich eine „Qualifizierungsoffensive männlicher Kinderbetreuer“ in die Wege zu leiten. Begründet wurde dies mit einem Mangel an qualifiziertem Personal in Kinderbetreuungseinrichtungen sowie einem Mangel an männlichem Personal. Abgesehen von einer Neuauflage der Broschüre „Geschlechtssensible Kindergartenpädagogik“ wurden keine Aktivitäten gesetzt.

Keine Notwendigkeit, Nicht-Aktivität zu legitimieren

Das Forschungsprojekt gibt einige Hinweise darauf, dass seitens der Frauen- und Geschlechterpolitik offenbar wenig Notwendigkeit gesehen wird, „Nicht-Aktivität“ zu legitimieren.

Auf die Frage an die Leiterin des Fachbereichs „Frauen und Gleichstellung“ des Amtes der Tiroler Landesregierung zwei Jahre nach Projektbeginn, ob es Gespräche mit der zuständigen Landesrätin Baur über konkrete Maßnahmen gegeben habe, wird geantwortet, „ja“, es habe „wohlwollende Gespräche“ gegeben. Es wurden weder konkrete Maßnahmen genannt, noch wurde versucht Nicht-Aktivität in irgendeiner Weise zu rechtfertigen.

Bei einer Podiumsdiskussion im Jahr 2015 antwortet die zuständige Landesrätin für Frauen und Gleichstellung auf die Frage, was denn geschehen sei, seitdem das Ziel „Mehr Männer im Kindergarten“ im Regierungsübereinkommen des Jahres 2013 festgelegt wurde, dass „Papier geduldig“ sei. Im Folgenden wird die Antwort auf die Frage des Moderators *„Im Regierungsprogramm glaub ich, steht bei Ihnen sogar drinnen „Mehr Männer in die Erziehung“, wenn ich da richtig bin. Was ist da bisher passiert in Tirol?“* vollständig widergegeben:

„Ja schönen Nachmittag. Es tut mir leid, dass ich nicht den ganzen Tag schon dabei bin aber ich habe mir einiges erzählen lassen, wie es auch geduldig auch das Papier auf das man Regierungspro-

gramme schreibt, aber wir sind mehr als nur ein Regierungsprogramm. Ich arbeite da mit der Landesrätin Palfrader (...), ganz gut zusammen und ich glaub das, was sich bei uns schon tut, dass wir zumindest das Bewusstsein haben, dass wir das immer mitdenken „Es gibt einen Boys' Day“. Ich sitze da jetzt eher als Frauenlandesrätin und ehemalige Gleichbehandlungsanwältin und ich habe wirklich viel darüber nachgedacht beut in kurzen Sätzen es zum Ausdruck zu bringen, was dieses Thema alles beleuchtet. Und ich glaube wirklich, es beleuchtet einen Fokus in unserer Gesellschaft, nämlich wie ungleich bei uns verteilt ist, sowohl Macht, Geld wie auch Wissen und das eben auch zwischen Männern und Frauen. Weil die frühe Erziehung ist ein Berufsbild, das es erst seit ganz kurzem gibt. (...) Es hat immer schon Juristen und Staatsmänner und alles gegeben und Wissenschaftler und Forscher aber ErzieherInnen in dem Sinn ist ein junges Berufsbild und überhaupt in dem ganz frühkindlichen Alter. Und ich habe mir jetzt gerade gedacht, den Frauen hat man immer zugeschrieben, sie können das, weil sie Mütter sind oder sein können, aber wahrscheinlich hat sich niemand gedacht, die Männer können das, weil sie Väter sind. Also da sieht man schon wie unterschiedlich die Zuschreibungen zu dem ist, wer in der Lage ist zu erziehen oder Beziehung zu pflegen. Und die Frage vom Bernhard Koch, was die Geschlechterpolitik oder die Gleichstellungspolitik zum Thema zu leisten hat: Ich glaub, wir haben uns schon in der Frauenforschung sehr mit dem Thema Rollen beschäftigt. Das hat die Frau Bundesministerin jetzt auch klar aufgezeigt und auch sehr klar herausgearbeitet, dass es auch für die Männer ein Rollenstereotyp gibt, das ihr Leben beeinflusst und nicht immer nur positiv beeinflusst. Trotzdem glaube ich nicht, dass es geht, die Frauenförderung und die Männerförderung grad in dem Bereich ganz gleichzusetzen, es braucht ganz andere Modelle. (...) Es gibt die Idee das man das Glasceiling, also die gläserne Decke durch ein gläsernes Eingangstor ersetzt im Bild. Ich glaube auch, dass das Bild nicht stimmt, weil das Eingangstor ist eigentlich offen. Aber die Männer gehen nicht hinein, weil sie erstens kein Geld kriegen, keine Familie ernähren können und zweitens, weil sie einen weibischen Beruf haben und der ist in unserer Gesellschaft noch immer viel weniger wert, als Bankdirektor zu sein. Und da muss man ganz andere Dinge tun als in der Frauenförderung. Und ich glaube, das ist auch eine große Errungenschaft der Frauenförderung, dass wir das herausarbeiten können, welche Förderungen in welchem Feld sozusagen notwendig sind.“

In dieser Passage wird deutlich, dass das Thema zuallererst aus der Perspektive der Frauenbewegung gedeutet wird („Und ich glaube wirklich, es beleuchtet einen Fokus in unserer Gesellschaft, nämlich wie ungleich bei uns verteilt ist, sowohl Macht, Geld wie auch Wissen ...“). Es scheint so, dass Polaritäten aufgebaut werden zwischen weiblich/ohnmächtig und männlich/mächtig: „Aber die Männer gehen nicht hinein, weil sie erstens kein Geld kriegen, keine Familie

ernähren können und zweitens, weil sie einen weibischen Beruf haben und der ist in unserer Gesellschaft noch immer viel weniger wert als Bankdirektor zu sein.“

Der Moderator nimmt die Aussage, dass Papier geduldig sei, wieder auf, als Reaktion wird auf den bundesweiten „Boys’ Day“ verwiesen (der finanziell und organisatorisch mit dem Land nichts zu tun hat) und die notwendige Aufwertung des Frauenberufes Kindergartenpädagogin betont:

Moderator: *„Aber Sie haben eingangs gesagt, Papier ist geduldig auch das Regierungsprogramm, in dem eben drinnen steht mehr Männer in die Erziehung. Wird sich das bei dir noch gedulden müssen?“*

Landesrätin für Frauen/Gleichstellung: *„Nein, wir sind ja schon fest dran, das zu tun. Also es gibt zum Beispiel schon diesen Boys’ Day und wir wissen auch wie sehr wir darum kämpfen müssen, dass es eine bessere Bezahlung, eine bessere Ausbildung und eine höhere Anerkennung gibt. Das ist uns schon klar.“*

Analysiert man die Rede der Landesrätin für Bildung von LR Palfrader vom 11. Mai 2015 hinsichtlich konkreter Maßnahmen, fällt auf, dass auf einer allgemeinen Ebene Probleme („ist nicht so leicht“, braucht „Zeit“) und Maßnahmen („Umdenken in der Gesellschaft“) angesprochen werden. Konkret gehe es hauptsächlich um ein besseres Image und attraktive Arbeitsbedingungen (vgl. auch Palfrader 2015).

Eine biographische Verankerung in der Frauenpolitik verringert die Wahrscheinlichkeit konkreter Aktivitäten

Im Folgenden wird versucht, eine Einordnung einiger (potentieller) Akteurinnen und Akteure (Mitglieder der Steuergruppe und weitere involvierte EntscheidungsträgerInnen) hinsichtlich ihrer Verankerung in der Frauenpolitik und ihres Aktivitätsniveaus zu geben. In der folgenden Tabelle werden das Aktivitätsniveau, definiert als Anzahl und Bedeutung von Aktivitäten, die – nach einem (etwaigen) Anstoß durch das Forschungsprojekt –,selbstständig“ weiterentwickelt wurden und das Niveau der Verankerung in der Frauenpolitik (Berufsbereich und Agenden, eigene Publikationen; eingeschätzt mit „hoch“ ***, „mittel“ ** und „niedrig“ *) gegenübergestellt.

	„hoch“ ***, „mittel“ **, „niedrig“ *	
	Verankerung in der Frauenpolitik	Eingeschätztes Aktivitätsniveau
Nationalratsabgeordnete	***	*
Landesrätin (Frauen)	*	**
Landesrätin (Frauen)	***	*
Landesrätin (Bildung)	*	*
Direktorin BAKIP	*	**
Direktorin BAKIP	*	**
Führungskraft in der Arbeitsmarktpolitik	**	**
Führungskraft in der Arbeitsmarktpolitik	*	**
Führungskraft in der Arbeitsmarktpolitik	***	*
Bundesministerin für Familien und Jugend	*	***
Bundesministerin für Bildung und Frauen	***	*
Führungskraft im Frauenministerium	***	*
Genderbeauftragte Schulverwaltung	***	**
Trägervertretung	*	**
Kommunalpolitiker	**	*

Tabelle 20: EntscheidungsträgerInnen: Vergleich der Verankerung in der Frauenpolitik und des Aktivitätsniveaus zur Erhöhung des Männeranteils in Kindergärten

Die Zusammenstellung gibt Hinweise darauf, dass eine (berufs)biographische Verankerung in der Frauenpolitik die Wahrscheinlichkeit für konkrete Aktivitäten zur Förderung von Männern in erzieherischen Berufen eher zu verringern scheint.

Viele AkteurInnen der Gleichstellungspolitik wurden jahrzehntelang von den Anliegen der Frauenpolitik, die die ungleichen Machtverhältnisse in Politik und Gesellschaft thematisierten und u.a. eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit einforderten, begleitet. Diese Personengruppe definiert, was Gleichstellungspolitik

bedeutet, in welche Richtung Maßnahmen ergriffen werden und setzt die Regeln des Diskurses.

Persönliche Betroffenheit und persönliche Überzeugungen scheinen ein wichtiger Faktor für das Interesse und die Höhe des Aktivitätsniveaus zu sein: So war beispielsweise eine Akteurin mit mittlerem Aktivitätsniveau Alleinerzieherin und schätzte es lt. Interview außerordentlich hoch ein, dass ihr Sohn sowohl im Kindergarten als auch im Hort eine männliche Betreuungsperson hatte. Eine andere (potentielle) Akteurin mit geringem Aktivitätsniveau beschäftigte sich viel mit Studien über die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, in der Bildung und in der Gesellschaft und zeigte ein hohes Engagement in der Frauenbewegung. Die Anfrage des Forschungsprojektes nach Aktivitäten zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten zeigte im Projektverlauf keine Aktivitäten, die mit den Aktivitäten für Frauen am Arbeitsmarkt in irgendeiner Weise vergleichbar wären („ja, lass uns mal drüber nachdenken“).

Auf der anderen Seite zeigte sich beim Tiroler Gemeindeverband (die Gemeinden sind die größten Träger von Kindergärten und für die Personaleinstellung verantwortlich), der aufgrund der hohen Zahl an männlichen Bürgermeistern auch als „Männerbund“ bezeichnet werden könnte, dass sofort und unbürokratisch ein Zeitungsartikel des Forschungsprojektes veröffentlicht wurde. Dieser verfolgte das Ziel, Bürgermeister und Amtsleiter für das Thema zu sensibilisieren und bei der Personalauswahl die Thematik zu berücksichtigen.

Erforderliche Änderungen werden eher bei Einstellungen von Männern gesehen als in den Strukturen von Elementarpädagogik und Geschlechterpolitik

Immer wieder kommt in Gesprächen von EntscheidungsträgerInnen zum Ausdruck, dass als Hauptansatzpunkt für Veränderung die Aktivitäten und Haltungen der Männer gesehen werden, die Strukturen von Elementarpädagogik oder der Geschlechterpolitik werden eher ausgeblendet. Dies wird beispielsweise in der Beantwortung einer Anregung, die Thematik „Frauen/Männer“ in Leitungslehrgänge mitaufzunehmen, deutlich: „... *ich finde die Tatsache, dass Kinderbildungs- und -betriebsberufe hierzulande und anderswo so gut wie ausschließlich Frauenberufe sind, in mehrfacher Hinsicht problematisch. Ich bin für dieses Thema offen und hoffe, dass sich künftig mehr Männer finden, die sich entschließen, eine entsprechende Ausbildung im elementarpädagogischen Feld zu machen, dies ist und bleibt nunmal der Schlüssel, um Männer in diesem Berufsfeld zu finden.*“ Dementsprechend wurde die Thematik auch nicht in die Leitungslehrgänge inkorporiert, das Problem also nicht strukturell in die Weiterbildung integriert.

6. Zusammenfassung und Diskussion

6.1 Erhöhung der Anzahl der Männer – Stagnation des Männeranteils

Die Anzahl der Männer, die im Bundesland Tirol in Krippen und Kindergärten arbeiten, lag im Jahr 2003 bei drei, vor Projektbeginn im Jahre 2011 bei 26 und steigerte sich auf 44 im Jahre 2013 und auf 49 im Jahr 2014/15 (Land Tirol 2015). In Kindergärten waren von der Verwendung her 18 Männer als pädagogische Fachkräfte und 16 als Assistenzkräfte beschäftigt, in den Krippen waren 15 Männer (sechs als pädagogische Fachkräfte, neun als Assistenzkräfte) eingesetzt. Der Prozentanteil ist mit rund 1–2% wegen der stark steigenden Anzahl von Frauen in etwa gleich niedrig geblieben.

Österreichweit liegen Daten der Statistik Austria vor, die sich allerdings etwas von den Daten der Statistikabteilung des Landes Tirol unterscheiden. Folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Anzahl der Männer in Krippen und Kindergärten in den Bundesländern in den Jahren 2012 bis 2014/15 nach Daten der Statistik Austria (Statistik Austria 2012/13, 2013/14, 2014/15).

	2012/2013	2013/14	2014/15
Burgenland	2	1	2
Kärnten	3	7	6
Niederösterreich	3	3	2
Oberösterreich	3	5	5
Salzburg	23	29	32
Steiermark	12	12	15
Tirol	12	14	17
Vorarlberg	–	–	–
Wien	41	48	–

Tabelle 21: Anzahl Männer in Krippen in den Jahren 2012/13 bis 2014/15

	2012/2013	2013/2014	2014/15
Burgenland	7	8	8
Kärnten	10	13	13
Niederösterreich	34	37	53
Oberösterreich	41	48	58
Salzburg	56	52	63
Steiermark	37	54	47
Tirol	51	58	59
Vorarlberg	59	79	77
Wien	112	104	–

Tabelle 22: Anzahl Männer in Kindergärten in den Jahren 2012/13 bis 2014/15

Die Tabellen zeigen moderate Steigerungen der Anzahl der Männer in den Einrichtungen von etwa 10–20%, die Steigerungen im Bundesland Tirol sind im Bundesländervergleich nicht besonders auffällig.

Der Männeranteil in den Kinderkrippen (alle Funktionen inkl. Reinigungspersonal) insgesamt lag im Jahr 2013/14 bei 2,8%, in den Kindergärten bei 1,4% (Statistik Austria 2014⁵⁰). Trotz des rasanten Anstiegs der Beschäftigtenzahlen konnte der Männeranteil in den letzten Jahren nicht gesteigert werden. Im Jahr 2013/14 lag die Anzahl des männlichen Personals in Krippen österreichweit bei 199 bei einer Gesamtanzahl von 7.221 Personen, bei den Kindergärten bei 453 bei einer Gesamtanzahl von 33.496 Personen.

Über einen längeren Zeitraum betrachtet steigerte sich die absolute Anzahl der Männer im Bereich der Kindergärten von 192 im Jahr 2000/01 auf 281 im Jahr 2005/06, auf 314 im Jahr 2009/10 und auf 453 im Jahr 2013/14. In den letzten dreizehn Jahren hat sich also die Anzahl der Männer etwa verdoppelt.

Bemerkenswert ist, dass – auch angestoßen durch das Projekt – im Projektzeitraum im Bundesland Tirol sowie österreichweit eine Reihe positiver Berichte über „Männer

⁵⁰ In den Daten der Kindertagesheimstatistik des Jahres 2014/15 fehlen die Werte aus dem Bundesland Wien, weshalb auf die Statistik des Vorjahres zurückgegriffen wurde.

im Kindergarten“ in den Medien erschien, die als förderlich für die steigende Anzahl männlicher Auszubildender und männlicher Mitarbeiter angesehen werden können (vgl. für Deutschland: Icken 2015). Diese Berichte wurden insbesondere von den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik initiiert, sind aber auch auf das gestiegene Interesse von JournalistInnen zurückzuführen. Immer wieder wurde die Projektleitung von interessierten Männern sowie den Eltern interessierter Jugendlicher informiert, dass Medienberichten zufolge Männer in diesem Berufsfeld erwünscht wären.

Als durchaus ambivalent an den Medienberichten kann dabei die „Hervorhebung“ von Männern genannt werden: Männer werden – auch in den Bildern – als das „Besondere“ dargestellt, während doch das gemischte Team (Frauen und Männer) im Vordergrund stehen sollte mit der Botschaft: „So wie es außerhalb des Kindergartens Männer und Frauen gibt, so normal ist es, dass Männer und Frauen im Kindergarten arbeiten“.

Bezüglich der Zahl der SchülerInnen an den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik liegen folgende Daten der Statistik Austria (2016) vor:

	2014/15
Burgenland	7
Kärnten	23
Niederösterreich	52
Oberösterreich	66
Salzburg	13
Steiermark	82
Tirol	42
Vorarlberg	5
Wien	181
Gesamt	471

Tabelle 23: Anzahl männliche Schüler an Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik (inklusive Kolleg) im Jahr 2014/15

Bemerkenswert ist, dass von den insgesamt 471 männlichen Schülern des Jahres 2014/15 etwa ein Viertel (Anzahl 113) das Kolleg für Erwachsene besuchten. Bei den weiblichen Schülerinnen betrug der Anteil derjenigen, die das Kolleg für Erwachsene besuchten, nur etwa 15%. Dies zeigt deutlich, dass Ausbildungen, die für Erwachsene angeboten werden, für Männer attraktiver sind.

Bemerkenswert ist ferner, dass mehr als zwei Drittel der österreichischen männlichen Kolleg-Schüler die Ausbildung in Wien absolvieren.

Insgesamt sind etwa 40% der männlichen Schüler in Wien zu verzeichnen. Das Bundesland Tirol als Standort des Forschungsprojektes hat im Vergleich zu anderen Bundesländern ähnlicher Größe keine auffällig größere Zahl an männlichen Schülern zu verzeichnen. Die vergleichsweise geringen Zahlen in den Bundesländern Vorarlberg, Burgenland und Salzburg könnten mit den dort gelegenen Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik in Zusammenhang stehen, wo entweder keine Kollegs angeboten werden (Burgenland) oder konfessionelle Schulen zentrale Ausbildungsstätten sind (BAKIP Feldkirch, BAKIP Salzburg), die zwar Anstrengungen zur Steigerung des Männeranteils unternehmen, aber vielleicht aufgrund ihrer langen Traditionen als katholische Mädchenschulen weniger attraktiv für manche interessierte Männer bzw. für Burschen sind.

In den letzten Jahren ist die Zahl der männlichen Schüler kontinuierlich angestiegen. In den fünf Jahren von 2009/10 bis 2014/15 steigerte sich die Anzahl der Männer von 328 Personen auf 471 Personen (vgl. Koch 2012), was eine Steigerung von etwa 50% bedeutet. Demgegenüber steigerte sich die Anzahl der weiblichen Schüler nur um etwa 20% (von 8.188 auf 9.748 Personen).

Der Burschen- bzw. Männeranteil an den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik (inklusive Kollegs) betrug im Jahr 2009/10 3,7% und erhöhte sich auf etwa 4,6% im Jahr 2014/15.

Die Zunahme der Anzahl der Männer kann in Bezug auf eine Änderung der geschlechtsspezifischen Rollenstereotype als sehr positiv gesehen werden: Bei jedem einzelnen männlichen Kindergartenpädagogen, der mehr als 10 oder 20 Jahre im Kindergarten beschäftigt ist, machen mehrere hundert Buben die Erfahrung, dass „Erziehung auch Männersache“ ist, dass es „normal“ ist, wenn Männer im Kindergarten arbeiten und dass dies auch für sie später einmal eine Berufsoption sein könnte. Mitglieder der Steuergruppe berichteten bei Projektende, dass sie – im Vergleich zu den Jahren zuvor – ein erhöhtes Interesse von männlichen Jugendlichen an einer Ausbildung wahrnehmen

würden. Aufgrund der bisherigen Daten ist es schwierig, einen Zusammenhang mit den Projekt-Maßnahmen herzustellen. Ähnliche Steigerungen sind auch in den anderen Bundesländern festzustellen.

6.2 Kaum geschlechterpolitische Aktivitäten

Insgesamt sind die geschlechterpolitischen Aktivitäten auf Bundes- und Landesebene als dürftig zu bezeichnen. Es gibt Hinweise auf ein Desinteresse, geschlechterpolitische Maßnahmen – wie im Bereich der Förderung von Frauen in technischen Berufen üblich auch für Burschen im Feld der Elementarpädagogik (oder generell in erzieherischen Berufen) – zu ergreifen.

Viele Personen, die als Entscheidungsträgerinnen für Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Kindergärten gelten können, stehen seit mehr als 20 Jahre unter dem Einfluss der Frauenpolitik und der Frauen- und Mädchenförderung. Diese Personen-gruppe definiert, was Gleichstellungspolitik bedeutet, in welche Richtung Maßnahmen ergriffen werden und setzt auch die Regeln des Diskurses sehr einseitig im Sinne von Frauenförderungsinteressen fest. Eine Herausforderung bei der Etablierung von Fördermaßnahmen für Burschen und Männer in erzieherischen Berufen scheint deshalb auch darin zu bestehen, die Geschlechtergleichstellung als egalitäres Anliegen, als etwas, was zusammengehört, zu verstehen. So meinte ein Mitglied der Steuergruppe, eine weibliche Führungskraft: *„Ich glaube, man muss ein bisschen aufpassen (...), dass man da gar keine polarisierte Sicht entwickelt. (...) Es braucht beides. (...) Ich glaube, das ist ganz, ganz wichtig, dass man da gemeinsam geht ...“*.

Es gibt Hinweise darauf, dass für Entscheidungsträgerinnen, die biografische Wurzeln in der Frauenbewegung haben, eine „Männerförderung im Kindergarten“ neu, ungewohnt und misstrauenswürdig ist: So meinte die Landesrätin eines Bundeslandes, die sich sehr für einen höheren Männeranteil im Kindergarten engagiert, eine eigene Arbeitsgruppe gebildet hat und sich selbst als „aus der Frauenbewegung kommend“ bezeichnet, nach einem Vortrag des Autors B. Koch, dass sie „kurz schockiert“ gewesen sei, als der Begriff „Männerförderung“ genannt wurde. Nach dem Gespräch mit einer Expertin des Arbeitsmarktservices notierte der Autor in das Forschungstagebuch: *„Als das Thema auf einen Vergleich der Maßnahmen für Frauen und für Männer kam, bemerkte ich verschränkte Arme, eine zurückgelehnte Körperhaltung, eine Reserviertheit, die ansonsten bei diesem Gespräch als es um konkrete*

Maßnahmen ging, nicht präsent war“. Weitere persönliche Gespräche mit Expertinnen, die sich der Frauenbewegung verbunden fühlen, werden im Forschungstagebuch notiert mit *„angespannte Atmosphäre, sehr unkonkrete Aussagen, bei der Verabschiedung standen beide Gesprächspartnerinnen mit verschränkten Armen da“.* Oder nach einem Gespräch mit der Leiterin einer Arbeitsmarkteinrichtung: *„Meine erste Reaktion: Steht nicht auf ihrer Prioritätenliste. Chefin eines Vereins, in dem fast nur Frauen arbeiten“.*

„Geschlechtersensible Kindergartenpädagogik“ hat bei Projektende nach wie vor einen deutlich höheren Stellenwert als die geschlechtliche Zusammensetzung des Kindergartenpersonals. Ein Beispiel dafür liefert die im Jahr 2015 erschienene Neuauflage des Arbeitsbehelfes „Geschlechtssensible Kindergartenpädagogik“ aus dem Jahr 2011 (Arbeitsmarktgesellschaft Tirol 2011). An der Zielrichtung änderte sich wenig: Das Bild der damaligen Landesrätin wurde ersetzt durch ein Bild der aktuellen Landesrätin, die geschlechtliche Zusammensetzung des Personals wird nun in wenigen Sätzen erwähnt, „Männer im Team“ oder die „Rekrutierung gemischtgeschlechtlicher Teams“ kommt auch in der Neuauflage des Jahres 2015 praktisch nicht vor. Ein Arbeitsbehelf „Mehr Männer im Team“ wurde dagegen nicht erarbeitet, obwohl die Akteurinnen in das Aktionsforschungsprojekt informiert und eingebunden waren. Die Anregung, das Tiroler Gleichbehandlungsgesetz zu überarbeiten und eine „Förderung von Männern in erzieherische Berufe“ aufzunehmen, wurde ebenfalls nicht angenommen.

Kindergarten-Assistenten Kurse für stellensuchende Männer (ähnlich dem Projekt „FIT“ – Frauen in die Technik oder einem AMS-Lehrgang für Kindergartenassistentinnen mit Migrationshintergrund) wurden im Projektzeitraum mehrmals angeregt, aber nicht durchgeführt. Sie haben (noch) nicht einen annähernd hohen Stellenwert wie Maßnahmen zur Frauenförderung erlangt. Wie eine AMS-Expertin im Interview meinte: *„Ich glaube, dass wir da noch ein bisschen mehr Zeit brauchen, noch ein bisschen mehr Öffentlichkeit für das Thema und noch mehr Sensibilisierung auch innerhalb von unserem Berater-Beraterinnenkreis“.* Auf die Frage, ob man Kurse nur für Männer anbieten könnte, wird von einer Führungsperson des Arbeitsmarktservices geantwortet: *„Ja, da würde ich mich nicht sperren. (...) Ich glaube aber niemals, dass wir ein Kursangebot mit 12 bis 15 Interessierten hätten für so was. Das glaube ich nicht, dass die da zusammen kommen würden“.* Einen Hinweis, dass dies grundsätzlich möglich wäre, lieferte das Aktionsforschungsprojekt, das über einige wenige Anzeigen in Zeitungen einen „Pool“ von 30 interessierten Männern akquirieren konnte. Es spricht einiges dafür, dass bei entsprechendem geschlechterpolitischem Willen, auch Assistentenkurse für Männer – ähnlich dem „FIT-Programm für Frauen“ – durchgeführt hätte werden

können. Insgesamt zeigen sich bei AMS-Verantwortlichen allerdings eine wachsende Bereitschaft und ein wachsendes Engagement, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen.

Verschiedene Studien zeigen, dass von vielen Personengruppen wie Trägerverantwortlichen, Eltern oder Kindergartenpersonal in hohem Ausmaß mehr Männer im Kindergarten begrüßt werden (Farquhar 2012, Cremers et al. 2010, Aigner & Rohrmann 2012). Ein Vergleich der Einstellungen von Personen des Elementarbereiches und der Frauenpolitik zeigt allerdings, dass viele Maßnahmen von Personen aus der Frauenpolitik viel weniger Zustimmung erhalten als von Personen des Elementarbereiches. Dieser Befund wird bestätigt, wenn die praktischen Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Österreichs Kindergärten in den Blick genommen werden (wie Öffentlichkeitsarbeit, Änderungen in der Interpretation der Ausbildung etc.) Er zeigt, dass diese kaum von Angehörigen der Frauen und Geschlechterpolitik in die Wege geleitet wurden, sondern eher von jenen aus der Familien- und Bildungspolitik.

Obwohl es einen breiten Konsens über eine höhere Männerbeteiligung im Kindergarten gibt, liegen einige Hinweise auf die Angst eines „take over“ vor, auf eine latente Angst vor einer Umdrehung der Macht- und Einflussverhältnisse zwischen den Geschlechtern im Arbeitsfeld der Kinderbetreuung. Während vom Arbeitsmarktservice Programme zu „Frauen in die Technik“ finanziert werden, stoßen Anregungen, Programme wie etwa „Männer in die Erziehung“ zu starten, zwar auf Interesse, werden aber nicht weiter verfolgt. Auch Interviews mit TrägervertreterInnen zeigen, dass einerseits das Ziel, mehr Männer zu gewinnen, als „sehr wichtig“ angesehen wird, andererseits aber kaum Maßnahmen ergriffen werden. Selbst die Absichtserklärungen zu Maßnahmen bleiben sehr diffus („halte ich für denkbar“, „müsste man sich im Einzelfall anschauen“) oder werden konkret formuliert, aber nicht umgesetzt (z.B. „Fortbildungen des weiblichen Personals“, „Bewerbung bei Ausschreibungen“, „Öffentlichkeitsarbeit“ etc.). Es konnten sowohl in den Interviews als auch in den Fragebogenerhebungen Hinweise darauf gefunden werden, dass Maßnahmen eher befürwortet werden, wenn sie nicht in den eigenen Wirkungsbereich fallen. Fragen nach finanziellen Mitteln für Programme werden von politischen Entscheidungsträgerinnen ausweichend beantwortet („ich glaube, das ist alles eine Frage der Bewußtseinsbildung“).

Es scheint eine Haltung zu dominieren, die folgendermaßen umschrieben werden kann: „Wenn jemand gefördert werden muss, in irgendwelchen Berufen, sind das die Frauen“. Dagegen ist es noch weitgehend unüblich, in erzieherischen Berufen mit Männermangel entsprechende Fördermaßnahmen zu planen und zu finanzieren. Doch nicht

nur auf der Mikroebene, auch auf der Makroebene hat sich eine derartige Haltung noch nicht durchgesetzt.

6.3 Kindergärten zwischen „Skepsis“ und „echtem Willkommen“

Die Befragungen geben Hinweise darauf, dass Kindergärten hinsichtlich der Frage nach „Mehr Männer im Kindergarten“ zwischen den beiden Polen „Skepsis“ und „echtes Willkommen“ eingeordnet werden können. Den Einstellungen von Leiterinnen, vom Personal aber auch von Trägern und Personalverantwortlichen kommt dabei eine hohe Bedeutung bei der Anwerbung von Männern (sei es als Fachkräfte, Helfer oder Praktikanten) zu. Bei den „skeptischen Kindergärten“, von denen viele an Traditionen orientiert sind, scheint es eher starre Regeln und eine Form der Monokultur zu geben, wo Vielfalt als Problem gesehen wird oder Claims verteidigt werden. Auf der anderen Seite gibt es Kindergärten, die offen für Neues sind. Dies betrifft Offenheit gegenüber Männern, aber auch Offenheit für einen anderen Typus von Frauen. Diese Kindergärten verstehen sich als lernende Organisation und haben eine Wertschätzung von weiblich und männlich konnotierten Normen. Der Anteil dieser „offenen Kindergärten“ kann auf 10–20% geschätzt werden.

Das geringe Interesse auf die im Rahmen des Projektes erfolgte Bemühung zur Akquisition von „Partnerkindergärten“ lässt die Vermutung zu, dass ein großer Teil der Einrichtungsleitungen mit dem Thema „Männer im Kindergarten“ selbst wenig zu tun haben möchte. Das passt auch mit den Ergebnissen von Interviews mit Männern zusammen, die angaben, trotz offener Stellen in Kindergärten Schwierigkeiten bei der Jobsuche gehabt zu haben und insbesondere auch mit den in Kapitel 4.3.5 beschriebenen vergeblichen Ansuchen der Projektleitung an Kindergärten offene Helferstellen zu melden. Diese Skepsis betrifft allerdings insbesondere Männer, die ohne Fachausbildung als Helfer in das Arbeitsfeld einsteigen wollen, Fachkräfte berichten weitaus seltener von einer Skepsis der Leitungen.

Insgesamt zeigt sich den Befragungen von Leitungskräften zufolge eine Diskrepanz zwischen der Höhe der Zustimmung zu Maßnahmen, die außerhalb des eigenen Wirkungsbereichs liegen („Kindergarten und Träger sollen sich dafür einsetzen, mehr Männer zu gewinnen“, 98%) und dem eigenen Tun („ich habe schon etwas unternommen“, 25,5%). Ähnliches wird auch aus anderen Ländern berichtet. Nelson (2012, S. 312) be-

richtet von einer Studie in den USA über „Attitudes of directors towards men“ bei der 1.500 Fragebögen verschickt wurden und deutet darauf hin, „dass Männer sich zwar bewarben, jedoch nicht angestellt wurden, womöglich wegen mangelnder Qualifikation, aber auch, weil LeiterInnen und die Verwaltung gegenüber der Einstellung von Männern voreingenommen waren“.

Farstad (2003) berichtet bereits im Jahr 2003 aus der Region Asker (Männeranteil 19%) in der Nähe von Oslo, dass es manchmal schwierig war, die Leitungen zu überzeugen, dass sie Männer „auf ihre eigene Art“ mit Kindern umgehen lassen müssten: *„We also tried to convince the Leaders that they had to let the men do things in their own way, and not to try to take away their male behaviour, – or “to castrate the men” as we use to say. That was hard to swallow for many of them, because it would lead to a change in the definition of what a good Kindergarten should be, and take away the female monopoly on right or wrong in this question. Even today we meet a lot of arguments around “the right or wrong way” defined in an extreme female understanding of the question.“*

Wodurch zeichnen sich nun Kindergärten mit einer echten Willkommenskultur aus? Eine Analyse der Kinderbetreuungseinrichtungen in Tirol mit einem eher beständigen gemischtgeschlechtlichen Team zeigt, dass es sich vor allem um Einrichtungen handelt, die sich im Zentralraum Innsbruck befinden und „privat“ geführt werden. Bei fast allen Kindergärten handelt es sich um „besondere“ Kindergärten bzw. Krippen wie etwa Einrichtungen mit reformpädagogischem Ansatz (Pikler, Montessori etc.), Integrationskindergärten, Einrichtungen mit einer Tradition als Zivildiensteinrichtung, Kindergarten einer Ausbildungseinrichtung und eine Einrichtung mit internationalem Schwerpunkt. Alle Einrichtungen zeichnet eine Wertschätzung gemischtgeschlechtlicher Teams und eine „Willkommenskultur“ für männliche Mitarbeiter aus. Männer werden als wichtiger Bestandteil der Erziehung im Kindergarten wahrgenommen.

Viele männliche Fachkräfte berichten davon, mit offenen Armen von Trägern und Leitungen aufgenommen worden zu sein (vgl. Aigner & Rohrmann 2012). Es gibt auch Berichte von männlichen Fachkräften, wonach sie von Trägervertretern (wie etwa Bürgermeistern) mit Zusatzleistungen (Rahmenbedingungen, Einstufung/Gehalt) angeworben wurden. Auf der anderen Seite konnten Hinweise auf subtile Diskriminierung bei der Personaleinstellung gefunden werden, die einerseits auf diffuse Ängste und andererseits auf eigene Karriere-Interessen hindeuten. Ein Experte des Arbeitsmarktservice weist im Interview darauf hin, dass nicht nur Männer andere Männer bei der Karriere unterstützen würden, sondern auch Frauen andere Frauen. Im Rahmen der Befragung von Leitungen

meinte ein Viertel, dass Mitarbeiterinnen Vorbehalte gegenüber männlichen Mitarbeitern hätten und in den Interviews konnten Hinweise darauf gefunden werden, dass insbesondere Frauen mit einem bestimmten weiblichen Habitus für dieses Berufsfeld selektiert werden, die sich manchmal schwer tun, neu hinzukommenden Männern auf Augenhöhe zu begegnen.

Das Forschungsprojekt gibt Hinweise darauf, dass insbesondere jene Kindergärten für Männer attraktiv sind, die an neuen Orten außerhalb der Tradition entstehen. Dies betrifft Waldkindergärten, technisch orientierte Kindergärten, Betriebskindergärten, kurz: Kindergärten, die erst in den letzten Jahren gegründet wurden. Kindergärten, in denen seit Jahrzehnten rein weibliche Teams in den gleichen Räumlichkeiten gearbeitet haben, scheinen weniger attraktiv zu sein.

6.4 Veränderung von Aus- und Fortbildung

In den Befragungen regen 80% der Kindergartenleitungen an, dass es Weiterbildungen zum Thema „gemischte Teams“ geben sollte. Dies kann als Auftrag an die Fortbildungsverantwortlichen der Länder und Pädagogischen Hochschulen verstanden werden. Auffällig ist, dass dem persönlichen Engagement von FortbildungsleiterInnen eine hohe Bedeutung zu zukommen scheint. Von manchen Verantwortlichen werden Fortbildungsangebote zum Thema „gemischte Teams“ zögerlich geplant, von anderen werden sie rasch geplant, organisiert und durchgeführt. In den letzten Jahren gewann die Thematik „Männer im Kindergarten“ allerdings österreichweit an Bedeutung. Dazu trugen vermutlich auch die vom Forschungsprojekt organisierten Veranstaltungen und Medienberichte bei. Von einigen Ausbildungseinrichtungen und Landesverwaltungen wurden Fortbildungen für Lehrkräfte und pädagogisches Personal im Elementarbereich organisiert.

Befragungen von Lehrkräften und Schülern zeigen, dass die Ausbildungseinrichtungen auch „männerfreundlich“ gestaltet werden müssten. Manche Änderungen des Lehrplanes der Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik, der 2016/17 in Kraft tritt, wurden möglicherweise schon auf Basis und unter Einfluss der Zielrichtung dieses Forschungsprojektes in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit vorgenommen, wie etwa eine Umverteilung bei den Inhaltsbereichen des Lehrplanes, die sich auf eine Verringerung

des Stellenwertes der traditionellen Musikausbildung zugunsten pädagogisch-fachwissenschaftlicher Disziplinen bezogen.

6.5 Weibliche Hegemonie und Opferdiskurs

Die Befragung einer Reihe internationaler ExpertInnen ergab auch Hinweise auf eine weibliche Hegemonie in der Elementarpädagogik: *„Ein Problem könnte sein, dass die Träger, aber vor allem auch die KITA-Teams, mental noch nicht in der Lage sind, Männer zuzulassen auf Augenhöhe“*. Oder eine andere Expertin: *„We have so many strong women in this field and they can close the shop, if they want, very powerful women. And sometimes it seems to me, that they are too powerful in this area, really.“* Immer wieder wird auch das pädagogische Konzept mancher Kindergärten als Grund für den geringen Männeranteil angesprochen. Kindergärten mit bestimmten Konzepten (freie, offene Kindergärten, etc.) sind für Männer nachweislich attraktiver. In manchen Kindergärten gäbe es allerdings nach wie vor einen sehr geschlossenen, strukturierten Alltag mit klaren Vorstellungen von Erziehung. Als Beispiel werden manche Pfarrkindergärten genannt (*„...tun sich definitiv schwer“*). Es bräuchte, so eine Expertin, einen Paradigmenwechsel *„und das wird noch viele Jahre brauchen. Und da sind einige Einrichtungen auf dem Weg – auch im Rahmen der Konzeptionserarbeitungen – da bricht etwas auf an vielen Stellen.“*

Möglicherweise gibt es einen Zusammenhang mit der Dominanz von Frauen auf Arbeitgeberseite und einem geringen Männeranteil im pädagogischen Personal. Im Bereich der Administration der Elementarpädagogik der Bundesländer (Fortbildung, Fachberatung, KindergarteninspektorInnen etc.) dominieren Frauen mit einem Verhältnis von etwa 5:1. Bundesländer mit einem relativ hohen Männeranteil in der Administration der Elementarpädagogik (siehe Kap. Ausgangslage) fallen durch vereinzelt Maßnahmen auf, wie etwa Oberösterreich mit seinen Initiativen zum Zivildienst im Kindergarten oder Burgenland mit Vorträgen zur Thematik „Mehr Männer im Kindergarten“. Während bei einem großen Träger im Bundesland Tirol mit einem ausschließlich weiblichen Administrations- und Abteilungsleitungspersonal kein einziger Mann in Kindergarten oder Krippe arbeitet, sind es bei den Privatkindergärten, die häufig von einem gemischten Vorstand geleitet werden, 14 Männer.

In vielen Ländern steigt die Anerkennung der Elementarpädagogik (vgl. OECD 2015), erkennbar etwa an den staatlichen Ausgaben oder dem Qualifikationsniveau des Personals, auch wenn in vielen Bereichen noch Verbesserungsbedarf besteht. Trotzdem scheint es insbesondere in Österreich einen „Opferdiskurs“ zu geben, der mit dem Umstand, dass es sich um einen „Frauenberuf“ handelt, in Verbindung gebracht wird. Dieser lässt das Berufsfeld für viele Männer, aber auch für viele Frauen, unattraktiv wirken. Die berechtigten Klagen über eine Minderbewertung der Elementarpädagogik gegenüber anderen Bildungssektoren lassen die positiven Aspekte des Berufes in der Öffentlichkeit in den Hintergrund treten. Es gibt wenige Berufsbereiche, über die medial stärker über Gehalt und Image geklagt wird, obwohl es viele Berufe mit geringerem Gehalt und geringerem Prestige (auch „Männerberufe“) gibt. Dieser „Opferdiskurs“ scheint den Eintritt von Männern in das Berufsfeld zusätzlich zu behindern.

Andererseits ist festzustellen, dass eine positive Berichterstattung über „Männer im Kindergarten“ sich sowohl positiv auf die Anzahl der Männer im Beruf auswirkt (Icken 2015) als auch einen Beitrag zu einer positiven Wahrnehmung des Kindergartens als Arbeitsplatz für Frauen und Männer hat (Farquhar 2010). Unabhängig davon legen Ausbildungseinrichtungen und Träger zunehmend Wert auf eine aktive Öffentlichkeitsarbeit (vgl. Weberhofer 2014) und stellen die positiven Aspekte der Ausbildung und des Berufes professionell in den Vordergrund.

6.6 Unterstützungsmöglichkeiten für Männer

Positive Unterstützung stellen die Erfahrungen aus Berufsorientierungseinheiten in Schulklassen dar, bei denen männliche Kindergartenpädagogen ihre Arbeit vorstellten. Es ging darum, dass männliche Jugendliche vor der Ausbildungswahlentscheidung „face to face“ von einem männlichen Kindergartenpädagogen den Beruf präsentiert bekommen und direkt mit ihm ins Gespräch kommen konnten. Die durch diese Maßnahmen erzielten Einstellungsänderungen sind ein Jahr später noch messbar. Allerdings ist es bisher nicht gelungen, in größerem Ausmaß derartige Berufsorientierungseinheiten in den Schulen zu verankern, die Angebote werden nur in geringem Ausmaß seitens der Schulbehörden nachgefragt.

Auch Besuche von männlichen Schülern im Rahmen der Berufsorientierung in Kindergärten mit gemischtem Team können als positiv und sehr förderlich beschrieben

werden. Ein männlicher Pädagoge dazu: „...*also sie kommen herein, sind die Obercoolen und alles ist blöd und sie gehen hinaus und sind eigentlich wirklich schon beeindruckt...*“. Einige derjenigen Burschen, die die BAKIP besuchten, hätten durch vorhergehende Besuche bei ihm den Beruf kennengelernt. Es scheint also, dass auch diese Besuche förderliche Faktoren für eine höhere Beteiligung von Burschen in den Ausbildungseinrichtungen sein könnten.

In einer Einzelfallstudie konnten folgende sechs Faktoren für eine erfolgreiche Berufseinmündung gefunden werden:

- Männern mit Interesse an einer Arbeit mit Kindern muss die Gelegenheit gegeben werden, mit Kindern im Kindergarten in Kontakt zu kommen, also ein Praktikum zu machen oder einfach einmal „hineinschnuppern“. Wichtig für interessierte Männer ist, dass sie in einem Kindergarten Praktikum machen können, der auch offen für Neues ist. Wenn sie in Kindergärten kommen, die sehr starre Regeln haben, wo sie nicht geschätzt werden, als Mann – als „Anderer“ –, der vielleicht andere Sichtweisen einbringt, dann können Probleme und schwer lösbare Konflikte entstehen und die Person verlässt das Berufsfeld.
- Manche Regelungen und Vorgaben der Behörden für ein Schnuppern oder für ein Praktikum sind sehr restriktiv, manche Kindergärten signalisieren eine „Geschlossenheit“ mit Zutrittsrecht für Professionelle und (zeitweise) für Eltern. Die Möglichkeiten des Praktikums sind eingeschränkt wie in dem Zitat einer Kindergartenverwaltung ersichtlich ist: „Ungeachtet des an sich begrüßenswerten Ziels, den Männeranteil in Kinderbetreuungseinrichtungen zu erhöhen, ist es daher insgesamt nicht als zulässig zu betrachten, dass allen interessierten Burschen und Männern die Möglichkeit des Hospitierens oder Praktizierens eingeräumt wird“. Manchmal ist das Interesse von Kindergärten an männlichen Praktikanten größer als jenes der Administration. Ein erleichterter Zugang zu Praktikumsmöglichkeiten auch für Männer, die gerade nicht in Ausbildung sind, wäre hilfreich, um mehr Männer für dieses Arbeitsfeld zu gewinnen.
- AMS-BeraterInnen müssten geschult und für das Thema sensibilisiert werden. In einem konkreten Fall äußerte ein am Beruf interessierter Mann mit technischer Grundausbildung bei der AMS-Beratung sein Interesse und erhielt sinngemäß zur Antwort „ich bitte Sie, Sie sind Techniker, wir brauchen Techniker“.
- Es muss geeignete, innovative Kindergärten geben. Damit ist oft auch eine höhere Berufszufriedenheit verbunden, die interessierte Männer in ihrem weiteren Berufsweg unterstützt.

- Darüber hinaus kommt dem Austausch und einer Vernetzung unter Männern hohe Bedeutung zu. Immer wieder wurde positiv über die Möglichkeit berichtet, wenn man sich „von Mann zu Mann“ darüber unterhalten könne, wie es einem bei der Arbeit gehe.
- Mentoring: Als Stützfaktor für einen weiteren Berufsweg im Bereich Elementarpädagogik können Mentoren gesehen werden.

6.7 Diskussion

Studien zur Berufswahlforschung zeigen, dass das grundsätzliche Interesse an einer Arbeit mit Kindern bei Männern deutlich niedriger ist als bei Frauen (Oechsle et al. 2009). Lippa (2010) weist auf Basis einer Analyse von Metastudien zu Geschlechtsunterschieden auf große Unterschiede in der Dimension „people – things“ hin, also eine stärkere Orientierung von Frauen auf „Personen“ und eine stärkere Orientierung von Männern auf „Dinge“. Auch im Bereich der Elementarpädagogik gibt es kritische Stimmen, die darauf hinweisen, dass es in allen Kulturen so sei, dass Frauen näher an Kindern dran sind und dass „Männer in die Kita“ ein „Beispiel für die Irrwege bildungspolitischer Entscheidungen“ sei (Keller 2015).

Andererseits geben Befragungsergebnisse Hinweise, dass eine beachtliche Minderheit von jungen Männern (etwa 20%) grundsätzlich an einer Arbeit mit Kindern interessiert sei (Koch 2012). Zudem zeigen Studien, dass zur Erhöhung des Männeranteils nicht nur Änderungen in den Perspektiven und im Verhalten einzelner Männer nötig seien, sondern auch Änderungen im Kindergarten selbst bzw. in der „Kindergartenkultur“ (Sargent 2004, 2013, Nelson/Shikwambi 2010, Farquhar 2012, Wohlgemuth 2012, Emilsen 2012). Eine „Hausfrauenkultur“ (Friis 2008) würde ein einschränkendes Setting beinhalten, das explorative, raumgreifende Tätigkeiten und ganzheitliche Sinneserfahrungen erschwere. Typisch männliche Interessen würden oft zu kurz kommen oder auch abgewertet werden (vgl. Aigner/Rohrmann 2012), Männer würden andere Inhaltsbereiche bedienen (Brandes et al. 2013). Auch eine theoretische Ableitung aus der Männerforschung kann unser Verständnis von Kindergarten erweitern (Koch 2012). Aus dieser Perspektive kann der Kindergarten als Einrichtung verstanden werden, die durch einen fast vollständigen Ausschluss von kultureller „Männlichkeit“ („Risiko“, „Wettbewerb“, „Sport“ etc.) gedeutet werden kann. Nicht unverständlich, wenn von vielen Männer, die sich für eine Arbeit

mit Kindern interessieren, der Kindergarten als Arbeitsplatz nicht in Erwägung gezogen wird. Auch für Frauen, deren Geschlechterhabitus mit der im Kindergarten dominierenden Frauenkultur nicht zusammenpasst, wirkt er nicht attraktiv (vgl. Rose & Stübane 2013). In einer monokulturellen Organisation wird „Vielfalt als Bedrohung“ gesehen und „Anders sein“ als Defizit, die Werte der ‚dominanten Gruppe‘ gelten als Norm für alle (vgl. Krell & Wächter 2006). Verschiedene Studien lassen hingegen den Eindruck entstehen, dass Merkmale einer monokulturellen Organisation auf einen hohen Prozentsatz der Kinderbetreuungseinrichtungen zutreffen.

In allen Ländern geht die geringe Präsenz von Männern in Kinderbetreuungseinrichtungen mit einer geringen Präsenz von Männern bzw. Vätern in der familialen Erziehung einher. Es scheint allerdings keinen einfachen Zusammenhang zu geben: Schweden etwa hat bei einem vergleichsweise hohen Anteil von Vätern in Elternzeit (24%) einen Männeranteil im Berufsfeld „Kindergarten“ von etwa 3% (Rohrman 2012) und liegt damit nicht wesentlich über dem europäischen Schnitt von 1–2%. Dies ist erstaunlich, gilt Schweden doch als Land sowohl mit einem hoch entwickelten System der frühen Bildung als auch mit einer ausgeprägten Gleichstellungspolitik (World Economic Forum 2013). Hat Schweden, so könnte man fragen, im Zuge der Gleichstellungspolitik auf Maßnahmen zur Förderung von Männern in bezahlte Erziehungsberufe „vergessen“? Norwegen hingegen zeigt bei einem Anteil von Männern an Elternzeit von 18% einen der europaweit höchsten Männeranteile in Kindergärten von 9–10%. Dies wurde möglich durch umfassende Gleichstellungsprogramme, die auch Männerförderungspläne für erzieherische Berufe umfassten (vgl. Emilsen 2012, 2015). Der deutlich höhere Männeranteil in Norwegen lässt die berechtigte Interpretation zu, dass er durch den im norwegischen ECEC System im Vergleich zu Schweden (Oberhuemer 2010, S. 440) höheren Anteil von Assistenten zustande kommt, der den Einstieg für Männer erleichtert. In den meisten Ländern ist der Anteil der Männer bei den Assistenzkräften höher als beim qualifizierten Personal, dies gilt auch für Österreich. Der Zugang zur Ausbildung scheint deshalb ein wichtigerer Faktor zu sein, der das grundsätzliche Interesse von Männern an einer Arbeit mit Kindern erst zu realisieren erlaubt.

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 reine Frauensache sein sollte. Ein genauerer Blick auf die Thematik „Männer im Kindergarten“ lässt allerdings die Vermutung

aufkommen, dass die Aussage „Männer sind im Kindergarten willkommen“ bei manchen Verantwortlichen eher eine politisch korrekte Phrase als eine aufrichtige Absicht darstellt. Ansonsten müsste es mehr Signale, Aktivitäten, Analysen und Änderungsvorschläge seitens aller Betroffenen geben, die über Absichtserklärungen hinausgehen.

In dem vorliegenden Forschungsprojekt wurden relevante Personen- und Interessensgruppen eingebunden, Ausbildungseinrichtungen, Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen, Männerberatung, Arbeitsmarktservice, Wissenschaft und Forschung sowie Experten national und international. Im Bundesland Tirol gab es manche positive Effekte, wie etwa Berichte in Medien, Seminare für Lehrkräfte an Ausbildungseinrichtungen, Vernetzungstreffen von Schülern mit bereits tätigen männlichen Fachkräften, Anzeigen in Zeitungen und manches mehr. Bei den wesentlichen Ansatzpunkten durch dazu befugte und zuständige Institutionen gab es allerdings kaum Effekte. Es gab beispielsweise kaum Bemühungen, wenn es darum ging, eine Ergänzung bei Gleichstellungsgesetzen zu erreichen, indem man zum Beispiel „Männerförderungspläne für erzieherische Berufe“ hinzufügt. Oder es gab wenig Effekte, wenn es um eine substantielle Änderung des Lehrplans der Ausbildungseinrichtungen geht, in denen sich die jahrzehntelange Tradition von „Mädchenschulen“ widerspiegelt. Es gab noch keine systematischen Anstrengungen der Berufsorientierung in Schulen, wo männliche Kindergartenpädagogen den Beruf vorstellen. Es war im Lauf des Aktions-Forschungsprojektes sehr schwierig, die Männer-Frauen-Thematik in Fortbildungen zu verankern, da zum einen das Interesse seitens der Leitungskräfte gering war (entsprechende Seminare mussten wegen mangelnder TeilnehmerInnenzahl abgesagt werden), zum anderen gelang es zumindest in Tirol nicht, die Thematik als fixen Bestandteil in Leitungslehrgängen zu verankern – trotz des Bekenntnisses zu „mehr Männer im Kindergarten“.

Manche der besprochenen und geplanten Maßnahmen wurden möglicherweise auch deswegen nicht durchgeführt, weil Ressourcen fehlen. Wie in vielen Ländern steht auch in Österreich die Elementarpädagogik vor vielfältigen Herausforderungen, dies allerdings mit geringen Ressourcen beim administrativen und leitendem Personal (vgl. Koch 2014). Die Kindergartenabteilung im Amt der Tiroler Landesregierung teilte zu Beginn des Projektes sogar mit, wegen mangelnder Ressourcen niemanden entsenden zu können. Trotz vielfach geäußertem „Wohlwollen“ gegenüber der Zielsetzung des Projekts wurden Anregungen des Projektteams nicht weiter verfolgt, mehrmals brach die Kommunikation

ab, als es um die Umsetzung von Maßnahmen ging. Trägervertreter sicherten ihre volle Unterstützung zu, blieben aber im Wesentlichen inaktiv und verzichteten darauf, ihr Personal auf dem Dienstweg zur Mitarbeit anzuweisen. Immer wieder wurden Gründe genannt, warum etwas nicht in die Wege geleitet werden konnte. Insgesamt zeigte sich eine erdrückende Fülle von Absichtserklärungen und keine Handlungen.

Auf der anderen Seite gibt es bemerkenswert positive Entwicklungen, die offenbar mit der beginnenden tertiären Ausbildung in Zusammenhang steht. Im österreichweit ersten Bachelorstudiengang für Führungskräfte (FH Campus-Wien ab dem Jahr 2014) wurde bereits bei der Curriculumentwicklung die Thematik in den Lehrplan inkludiert und 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 in Eigenregie Aktivitäten folgen ließen. Im „Qualitätskompass Elementarpädagogik“ (Baierl 2015), der österreichweite Empfehlungen zu Strukturqualität in Kinderbetreuungseinrichtungen enthält, erhielt die „Geschlechtervielfalt“ einen hohen Stellenwert („um die gläserne Tür für Männer zu öffnen, sollte Geschlechterdiversität fixer Bestandteil der Ausbildung werden“).

Es gibt Kindergartenleitungen, die „diversity management“ auch auf der Personalebene implementiert haben und eine Kindergartenkultur bieten, von der Männer sich angesprochen fühlen. Doch insgesamt kann der Bereich der Elementarpädagogik in Österreich als Kultur mit geringer Offenheit gegenüber „Innovation“ und „anderen“ Werten beschrieben werden (vgl. Lex-Nalis 2013), er befindet sich erst in einem Transformationsprozess zu einer „lernenden Organisation“. Ein großer Teil des Personals scheint eine geringe Bereitschaft zu besitzen, alte Gewohnheiten zu verändern. Dies betrifft auch Konzepte und Auffassungen in Bereichen, in denen Frauen und Männer unterschiedliche Neigungen und Aktivitäten einbringen wie „Risiko“, „Raumnutzung“, „Inhaltsbereiche“, „Bewegung“ etc. (vgl. Brandes et al. 2013, Aigner & Rohrmann 2012, Emilsen & Koch 2010). Die „Air of Care“ (Gerner-Wohlgemuth 2012) wird zu einem großen Teil weiblich geprägt. Gruppendiskussionen mit rein weiblichen Teams geben zwar Hinweise darauf, dass ein Bewusstsein über tradierte Regelwerke, die Männern den Eintritt in den Berufsbereich erschweren, vorhanden ist, doch entsprechende Diskussionen und Fortbildungen darüber finden kaum statt.

Die Anzahl der Männer in Ausbildung und Beruf hat sich österreichweit und im Projektgebiet erhöht, der Prozentanteil hat sich wegen der stark wachsenden Zahl an weiblichen Fachkräften aber kaum verändert. Die zahlenmäßige Steigerung scheint eher auf eine zunehmend positive mediale Berichterstattung oder auf den Arbeitsmarkt⁵¹ zurückzuführen zu sein, als auf systematische Maßnahmen im Bereich Elementarpädagogik oder Geschlechterpolitik. Ansätze für Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Kinderbetreuungseinrichtungen sind in Einzelfällen beobachtbar, doch – um ein sprachliches Bild aus der Technik zu verwenden – „Die Maschine tuckert, aber sie läuft noch nicht“.

51 Die Arbeitslosenquote (Arbeitslose in % der Erwerbspersonen) steigerte sich in Österreich von 4,9% im Jahr 2012 auf 5,4% im Jahr 2013, auf 5,6% im Jahr 2014 und auf 6,1% im Jahr 2015. Quelle: Wirtschaftskammer Österreich <http://wko.at/statistik/eu/europa-arbeitslosenquoten.pdf> (25.1.2016).

7. Schlussfolgerungen

7.1 Eine „Gleichheitsideologie“ behindert Aktivitäten zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten

In der Genderforschung hat der biologische, geschlechtliche Körper wenig Bedeutung. Das kann damit zu tun haben, dass Frauen unter dem Vorwand ideologisch bedingter Behauptungen über ihre biologische Besonderheit jahrhundertlang von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen wurden. Die Unterscheidung von „sex“ als dem biologischen und „gender“ als dem sozialen Geschlecht hat sich als hilfreich erwiesen, die Diskriminierung von Frauen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft aufzuzeigen und darauf zu reagieren.

Für Kindergartenkinder hat der geschlechtliche Körper des betreuenden Personals als Ausgangspunkt für Lernerfahrungen und Selbstkonzepte der Herausbildung der Geschlechtsidentität durchaus Bedeutung. Männer im Kindergarten repräsentieren auch den „anderen“ Körper und bereichern dadurch die Erfahrungswelt der Kinder. Gleichzeitig ist unbestritten, dass die Fähigkeiten und Kompetenzen des Personals unabhängig vom Geschlecht im Vordergrund stehen müssen (vgl. z.B. Urban et al. 2011). Doch Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils im Kindergarten werden in Österreich häufig auf Basis des dominierenden Gender-Diskurses („das biologische Geschlecht ist nicht wichtig“) diskutiert, obwohl es für Kinder auch um den männlichen und den weiblichen Körper geht.

Es gibt viele Studien, die Unterschiede zwischen Männern und Frauen (als Kategorien) belegen (einen Überblick bietet z.B. Pinker 2008) und die mit Forschungsbefunden im Elementarbereich korrelieren (z.B. Brandes et al. 2015, Aigner et. al. 2013, Emilsen & Koch 2010, Aigner & Rohrmann 2012). Dies betrifft beispielsweise Bereiche wie Kooperation/Konkurrenz, Sicherheit/Risiko, outdoor/indoor etc. Wenn man der Meinung ist, dass Frauen und Männer – ausgenommen der biologische Körper – „gleich“ seien in Neigungen, Interessen, Fähigkeiten etc. dann besteht wenig Anlass, Männerförderung im Kindergarten zu forcieren. Dort, wo die Männeranteile besonders hoch sind, wird darauf Wert gelegt, dass unterschiedliche Neigungen und Interessen eingebracht werden können und sollen (Farstad 2003). Dabei behauptet niemand, dass es sich dabei um „natürliche“ oder allzeit existierende Unterschiede handelt, aber es gibt aufgrund der biologischen Unterschiede und ihrer sozialen Überformung sehr wohl kulturelle Männ-

lichkeiten und kulturelle Weiblichkeiten mit entsprechenden, durchschnittlich erwartbaren Unterschieden an Neigungen und Fähigkeiten (die wiederum nicht in jedem Einzelfall zutreffen müssen) und mit entsprechender unterschiedlicher symbolischer Besetzung (väterliche, mütterliche Symboliken).

7.2 Einseitige Geschlechterpolitik und Sicherung von Frauenarbeitsplätzen am falschen Ort

Angesichts der beträchtlichen Investitionen, die Bund und Länder für Frauenförderung tätigen, wäre ein vergleichsweise minimaler Beitrag zur Förderung des Männeranteils in Erziehung und Sozialer Arbeit wohl eine machbare und v.a. lohnenswerte Investition. Hier gibt es aber einerseits keine schlagkräftige Lobby, die gehört würde, andererseits offenbar nach wie vor zu wenig Verständnis der Ernsthaftigkeit dieses Problems. Nicht nur, dass Kindern offenbar weiterhin und nachhaltig der Eindruck vermittelt wird, dass Männer für sie nicht zuständig und an ihnen kaum interessiert seien, auch dass wir bei dem erwartbaren Bedarf an pädagogischen Fachkräften auf männliche Mitarbeiter nicht verzichten werden können, scheint vielen Verantwortlichen nicht bewusst zu sein. Es liegen einige Hinweise dafür vor, dass es beim Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen nicht nur darum geht, Frauen eine Erwerbstätigkeit zu ermöglichen (vgl. Europäische Kommission 2013), sondern auch Arbeitsplätze insbesondere für Frauen zu schaffen und zu sichern. Als ein Hemmschuh für geschlechterpolitische Maßnahmen in Richtung Förderung des Männeranteils könnte sich die Angst vor der Erringung von Leitungspositionen hauptsächlich durch Männer erweisen, eine Befürchtung, die sich in Kindergärten bislang zumindest empirisch als nicht belegbar erweist. Die vielfältigen Möglichkeiten, wie sie etwa Frauenförderungspläne oder der „Action Plan for Gender Equality in Kindergarten and Basis Education“ (Emilsen 2015) in Norwegen bieten, wurden von der Gleichstellungspolitik in Österreich bisher noch kaum diskutiert, sodass von einem ausgeprägten gender-politischen Rückstand in Fragen der öffentlichen Erziehung in Österreich gesprochen werden kann. Es scheint so zu sein, dass ohne entsprechende nationale Ziele, wie z.B. „Anhebung des Männeranteils auf 10 oder 20 %“, in Zusammenhang mit einem Aktionsplan der Männeranteil nur geringfügig gesteigert werden kann.

7.3 Weiterentwicklungen in der Elementarpädagogik und der Geschlechterpolitik

Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Kindergärten werden sowohl aus der Perspektive der Elementarbildung (vgl. z.B. Keller 2015) als auch aus der Perspektive der Frauenforschung (vgl. z.B. Rose 2015) kritisch betrachtet. Es gibt starke Beharrungstendenzen, sowohl im System der Kinderbetreuung als auch im System der Gleichstellungspolitik.

Eine Analyse der Interviews mit EntscheidungsträgerInnen in Politik, Arbeitsmarktorganisationen, Ausbildungseinrichtungen und Trägern lässt den Schluss zu, dass – abseits des politisch korrekten „Männer willkommen“ – emotional Ressentiments gegen die Förderung von Maßnahmen wie „Ausbildungskurse nur für Männer“ bestehen. Es wurden auch Hinweise gefunden, dass sich Teile des Personals in Ausbildungseinrichtungen kaum für eine geschlechtlich ausgewogene Schülerschaft interessieren. Eine Entschließung des österreichischen Parlaments im Jahr 2010 zu „Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in erzieherischen Berufen“, wurde vier Jahre später erneut eingebracht, weil in der Zwischenzeit nichts passierte. „Es ist niemand oben, dem das wichtig ist“, meinte ein ehemaliger Parlamentarier im Interview.

Die Ergebnisse dieser Online-Umfrage verweisen bei ExpertInnen der Frauen- und Gleichstellungspolitik darauf, dass die bisherige Praxis geschlechtsspezifischer beruflicher Förderung überdacht werden müsste: Es liegt nahe, dass „Männerförderung“ im Bereich Erziehung vorrangig von und mit Männern geplant und umgesetzt werden müsste, wie es umgekehrt für Frauenförderung de facto der Fall ist. Erforderlich scheint die Weiterentwicklung zu „Gleichstellungsabteilungen“ zu sein, die „Gender-Mainstreaming“ auch auf sich selbst, auf die Adressaten und Adressatinnen ihrer Tätigkeit, auf ihre Personalzusammensetzung, ihre Berichte, auf ihre Herangehensweisen und Denkrichtungen anwendet.

Farstad (2003), der die weltweit erfolgreichste Kampagne in der Nähe von Oslo betreibt, meint: „Wir legen höchsten Wert darauf, dass wir wegen der Bedürfnisse der Kinder nach beiden Geschlechtern unsere Aktivitäten setzen, nicht um Männern ein neues Arbeitsfeld zu eröffnen“. Darüber hinaus werden aus Forschungssicht auch Hoffnungen auf Qualitätsverbesserungen in der Elementarpädagogik formuliert (vgl. Rohrman & Brandes 2015).

Um zu veranschaulichen, dass eine analoge Förderung von Männern im Berufsfeld Kindergarten durchaus Plausibilität beanspruchen kann, haben wir nach dem Vorbild von Frauenförderungsplänen das Frauenförderungsprogramm der Universität Innsbruck, der Städte Wien und Innsbruck hergenommen und darin verschiedene Begriffe wie etwa „Frauen“ und „Universität“ durch „Männer“ und „Kindergarten“ ersetzt – mit folgendem Ergebnis:

„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 der gegenständlichen Thematik angepasst. Ein Männerförderungsplan für den Kindergarten könnte von der Zielvorstellung von 40% Männeranteil, der zu hoch gegriffen scheint, abweichen und 10% bis zum Jahr 2030 wäre vielleicht ein realistischeres Ziel. Es bräuchte in dieser Hinsicht eine Reorganisation der Geschlechterpolitik, die finanzielle Förderungen für Männer ebenso inkludiert wie die Installierung von „Friedrich Fröbel“ Stipendien oder ähnlichem.

7.4 Handlungsfelder und Maßnahmenvorschläge

Insgesamt ergeben sich aus dem Forschungsprojekt sechs Handlungsfelder, die da sind:

1. Berufsorientierung
2. Öffentlichkeitsarbeit und Image des Kindergartens
3. Aus- und Weiterbildung: Zielgruppe Quereinsteiger
4. Qualitäts- und Organisationsentwicklung im Kindergarten
5. Zivildienst und Freiwilligendienst
6. Modifikation der Geschlechterpolitik

An entsprechenden Aktionsplänen müssten eine ganze Reihe von Institutionen und Organisationen beteiligt sein wie Bundesministerium für Bildung und Frauen, Bundesministerium für Familie und Jugend, Landesräte/-innen für Bildung und Gleichstellung, zuständige Abteilungen der Länder, Gemeinden und private Träger, Kinderbetreuungseinrichtungen, Universitäten, Pädagogische Hochschulen, Arbeitsmarktservice, Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik und Aus- und Fortbildungseinrichtungen.

Folgende Vorschläge für Maßnahmen lassen sich aus dem Forschungsprojekt ableiten:

Maßnahmenvorschläge zur Modifikation der Geschlechterpolitik

- Bundesweite Kampagne zur Förderung von Männern in elementarpädagogischen Berufsfeldern (Demonstrationskindergärten, Rekrutierungsteams, Gleichstellungspreis etc.)
- Vorgaben für Ausbildungseinrichtungen zur Erreichung einer „Männerquote“ (Finanzielle Anreize etc.)
- Änderung des Zivildienstgesetzes mit dem Ziel einer erhöhten Förderung für Kinderbetreuungseinrichtungen
- Diskussion im Elementar- und Gleichstellungsbereich über Vor- und Nachteile einer höheren Männerbeteiligung
- Änderung von Gleichstellungsgesetzen (zugunsten des jeweils „unterrepräsentierten Geschlechts“ bzw. Männerförderungspläne)
- Förderung der Forschung zu geschlechterpolitischen Problemen im Kindergarten
- Personalkostenzuschüsse an Einrichtungen orientiert am Männeranteil, finanzielle Unterstützung des Zivildienstes in Kindergärten
- Zusammenarbeit von Trägern und AMS bei der Organisation von AMS-Kursen „Männer in die Erziehung“
- AMS: Durchführung von Informationsveranstaltungen für Interessierte, Berücksichtigung der Thematik im Rahmen der Berufsorientierung, Weiterbildung und Information von AMS-BeraterInnen
- 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

- Koordinationsstelle für die Männeranwerbung und -ausbildung im Kindergarten (vgl. „Männer in Kitas“)
- Stipendiensystem (etwa ein „Friedrich Fröbel Stipendium“, vgl. speziell für Frauen gedachte Stipendien an Universitäten)

Maßnahmenvorschläge mit Schwerpunkt Elementarpädagogik

- Verstärkte Verankerung der Elementarpädagogik in Forschung und Lehre an Hochschulen
- Aufnahme des Kriteriums „gemischtes Team“ in künftige Qualitätsstandards von Kinderbetreuungseinrichtungen
- Reformierung der Ausbildung, Programme für QuereinsteigerInnen, Orientierung an internationalen Standards; Berücksichtigung der Geschlechterthematik bei der künftigen Curriculum-Erstellung
- Erhöhung der Anzahl der männlichen Lehrenden auf 40 %, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes und nach den rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist
- Fördertöpfe der Länder für lokale Aktivitäten (Informationsmaterialien, best-practice Beispiele)
- Aufnahme der Thematik in Fortbildungen für Leitungskräfte
- Fortbildungen und Diskussionsveranstaltungen für öffentliche und private Träger
- Änderung der Außendarstellung der BAKIP's und der Pädagogischen Hochschulen (Presse, Flyer, Homepage, Tag der offenen Tür, Berufsberatung, Berufsorientierungsveranstaltungen) in eine auch männlich konnotierte Bildsprache
- Kolleg-Zweige für „Spätberufene“ mit besonderer Bewerbung männlicher Studierender, Kolleg-Schwerpunkt „Sport/Bewegung/Outdoor“ (auch für Frauen)
- Weiterqualifizierung von elementarpädagogischen Lehrkräften
- Mentoring; Vernetzung der Studierenden mit Absolventen
- Offensive Anwerbung von Männern durch Träger
- Diskussionen im Kindergartenpersonal über Vor- und Nachteile einer höheren Männerbeteiligung
- Start von Ausbildungen auf Hochschulniveau und Angleichung des Gehalts an jenes von VolksschullehrerInnen

Als konzeptionelle Grundlage könnte der „Nationale Aktionsplan für die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt“ (Bundeskanzleramt 2010) dienen, der Maßnahmen benennt und klare Zielformulierungen, Zuständigkeiten und Zeithorizonte beinhaltet.

Schlusswort

Erhebliche Anstrengungen scheinen nötig zu sein, um den Männeranteil in Kinderbetreuungseinrichtungen signifikant zu erhöhen.

Vielleicht muss man von der Vorstellung Abschied nehmen, dass der Anteil männlicher Fachkräfte in Kinderbetreuungseinrichtungen irgendwann einmal mehr als 10 oder 20% betragen könnte. Möglicherweise dauert es mehrere Generationen, bis sich geschlechtsspezifische Aufgabenzuschreibungen an Frauen und Männer so ändern, dass man auf breiter Ebene davon ausgehen könnte, dass dieser Beruf für Frauen und Männer gleich interessant und zugänglich wäre.

Kindern auch die Präsenz von Männern in Alltag und Erziehung zu ermöglichen, heißt Vätern und am Beruf interessierten Männern den Weg zu ebnen für eine stärkere Beschäftigung mit Kindern. Im Bereich der institutionellen Kinderbetreuung muss dies nicht nur die Erhöhung des Männeranteils im Fachpersonal oder beim Assistenzpersonal sein, sondern kann und sollte sich auch auf nicht-permanentes Personal beziehen: Zivildienstler, junge Männer, die ein freiwilliges soziales Jahr absolvieren, Väter und Großväter, die einmal in der Woche im Kindergarten präsent sind, Praktikanten und Männer, die auch ohne Ausbildung gerne mit Kindern zusammen sind und deren Leben und Entwicklung bereichern können. Auch dazu bedarf es einer offenen Kultur und Interessiertheit bei allen entscheidenden Beteiligten, insbesondere seitens der pädagogisch und politisch Verantwortlichen.

8. Literatur

- Aigner Josef & Perzy Anton (2010). Forschungsbereich „Strategien zur Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Männer“. Auftragsforschung des BMUKK, Wien 2008 – 2010.
- Aigner Josef & Koch Bernhard (2008). Rohkonzept „Boys Day“. Unveröffentlichter Rohbericht. Im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen. Wien.
- Aigner Josef Christian, Rohrmann Tim (Hrsg.) (2012). *Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern*. Verlag Barbara Budrich.
- Aigner, J.C., Burkhardt, L., Huber, J., Poscheschnik, G. and Traxl, B. (2013). *Zur Wirkung männlicher Kindergartenpädagoginnen auf Kinder im elementarpädagogischen Alltag*. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Arbeitsmarktservice (AMS) (2013). *Gleichstellung am österreichischen Arbeitsmarkt*. Wien.
- Appelt Erna (Hrsg.) (2009). *Gleichstellungspolitik in Österreich – eine kritische Bilanz*. Studienverlag, Innsbruck.
- Arbeitsmarktförderungsgesellschaft (2011). *Arbeitsmarktförderung GmbH Tirol. Geschlechtersensible Kindergartenpädagogik. Leitfaden für die praktische Arbeit*. Innsbruck.
- Atteslander, Peter (1995). *Methoden der empirischen Sozialforschung* (8. Auflage). Berlin.
- Auer Manfred, Welte Heike (2009). *Betriebliche Gleichstellungspolitik top oder flop*. In: Appelt Erna (Hrsg.) (2009). *Gleichstellungspolitik in Österreich – eine kritische Bilanz*. Studien-Verlag, Innsbruck, S. 181–198.
- Baierl A., Dörfler S., Schipfer R. (2015). *Qualitätskompass Elementarpädagogik*. Österreichisches Institut für Familienforschung. Wien
- Baltruschat, Christa (1986). *Zur Geschichte der Ausbildung von Kindergärtnerinnen in Österreich*. Wien: Pädagogischer Verlag.
- Baur, Nina & Luedke, Jens (2008). *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland*. Verlag Barbara Budrich.
- Bergmann, Nadja/Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wieser, Regine & Willsberger, Barbara (2002). *Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt – Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen*. Band 1 der Studie „Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt“ im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich.

- Biffi Grudrun (2009). Wo Gleichstellungspolitik an ihre Grenzen stößt: Geschlechter-segregierte Arbeitsmärkte. In: Appelt Erna (Hrsg.) (2009). Gleichstellungspolitik in Österreich – eine kritische Bilanz. Studienverlag, Innsbruck, S. 149–166.
- Blumberger W./Watzinger M. (2000). Berufs- und Beschäftigungsverläufe von Absolvent/inn/en der Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik, Linz. Im Auftrag des BM für Bildung, Wissenschaft und Kultur und des BM für soziale Sicherheit und Generationen.
- BMUKK (2012). Bundesministerium für Unterricht Kunst und Kultur. Zahlenspiegel 2012. Statistiken im Bereich Schule und Erwachsenenbildung in Österreich. Wien.
- BMUKK (2013). Verordnung der Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Frauenförderungsplan BMUKK).
- Bohnsack, Ralf (2004). Gruppendiskussionsverfahren. In: Flick Uwe/Kardoff Ernst/Steinke Ines (Hrsg.). Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbeck bei Hamburg, S. 369–384.
- Böhnisch, Lothar (2015). Pädagogik und Männlichkeit. Eine Einführung. Beltz-Juventa. Weinheim und Basel.
- Brandes H., Andrä, M, Röseler, W, Schneider-Andrich P. (2015). Does gender make a difference? Results from the German ‘tandem study’ on the pedagogical activity of female and male ECE workers. *European Early Childhood Education Research Journal*, Vol. 23, Iss. 3, 2015: 315–327.
- Brandes Holger (2010). Ersatzmuttis oder tolle Spielkameraden: was bringen Männer in die Erziehung ein? in: *Erziehung & Unterricht - Österreichische pädagogische Zeitschrift*, 160, Heft 5–6/2010: 484–496.
- Brandes, Holger; Andrä, Markus; Röseler, Wenke; Schneider-Andrich, Petra (2013). Männer in Kitas – Was machen sie anders und wie profitieren die Kinder von ihnen? Ergebnisse aus der „Tandem-Studie“ zu professionellem Erziehungsverhalten von Männern und Frauen. *Frühe Kindheit*. 16 (5): 38–43.
- Braun, Ulrich (2010). Das Beste für die Kleinsten – auch in Kindertageseinrichtungen? ImPrint Verlag. Münster.
- Budde Jürgen (Hrsg.) (2008). Bildungsmisserfolge von Jungen und Berufswahlverhalten bei Jungen/männlichen Jugendlichen. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin.
- Bundeskanzleramt Österreich (Hrsg.) (2010). Frauenbericht 2010. Wien.

- Cameron C., Moss P., Owen C. (1999). *Men in the nursery*, London.
- Cameron Claire, Moss Peter (2007). *Care Work in Europe – Current Understandings and Future Directions*. Routledge.
- Cameron, C. (2006). Men in the Nursery Revisited: issues of male workers and professionalism, *Contemporary Issues in Early Childhood*, 7(1): 68–79.
- Cremers Michael, Höyng Stephan, Krabel Jens, Rohrman Tim (Hrsg.) (2012). *Männer in Kitas*. Barbara Budrich, Opladen, Berlin, Toronto.
- Cremers, Michael/Krabel, Jens/Calmbach, Marc (2010). *Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Ein Forschungsprojekt der katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin*.
- Cremers, Michael/Puchert, Ralf/Mauz, Elvira (2008). *So gelingt aktive Jungenförderung. Neue Wege für Jungs startet Netzwerk zur Berufs- und Lebensplanung. Bericht der wissenschaftlichen Begleitforschung, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hrsg.), Bielefeld*.
- Dickmann, Andreas (2007). *Empirische Sozialforschung Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. rororo.
- Diskowski, Detlev (2008). *Männer in die Kita. Eine tätigkeitsbegleitende Qualifizierung arbeitsloser Männer zu Fachkräften*. http://www.mbjs.brandenburg.de/media_fast/4113/02_2008_Maenner_in_kita_1.pdf (10.8.2014).
- Els Michael (2013). *Der Generalverdacht gegenüber männlichen Erziehern*. In: *Kompakt spezial* (Diözesan Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V): MAIK. *Männer & Frauen in der Kita – gemeinsam für Kinder*. Dokumentation der Fachtagung vom 2. Juli 2013, S. 24–26.
- Elschenbroich, Donata (2001). *Verwandelt Kindergärten in Labors, Ateliers, Wälder*. In: *Die Zeit* 44/2.
- Emilsen Kari (2012). *Mehr Männer in norwegischen Kindergärten. Politische und strategische Rekrutierungsmaßnahmen – ein voller Erfolg?* In: Cremers Michael, Höyng Stephan, Krabel Jens, Rohrman Tim (Hrsg.). (2012). *Männer in Kitas*. Barbara Budrich, Opladen, Berlin, Toronto, S. 367–386.
- Emilsen Kari (2015). *Der norwegische Aktionsplan für Geschlechtergerechtigkeit im Kindergarten*. In: Koch B. (Hrsg.) (2015). *Der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer – Eine Herausforderung für die Geschlechterpolitik*. Innsbruck: innsbruck university press, S. 91–98.

- Emilsen, Kari & Koch, Bernhard (2010). Men and women in outdoor play – changing the concepts of caring. Findings from Norwegians and Austrians research projects. In: EECERAJ, European Early Childhood Education Research Journal, Vol. 18, Nr. 4, December 2010: 543–554.
- Europäische Kommission (2013). Barcelona-Ziele: Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit dem Ziel eines nachhaltigen und integrativen Wachstums. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130531_barcelona_de.pdf (24.8.2014)
- Faller, K. (1988). The Spectrum of Sexuell Abuse in Daycare: an Exploratory Study. *Journal of Family Violence*. 3(4): 283–298.
- Farquhar Sarah-Eve (2010). ‘The hare and the black rabbit’: Spotlight on Male Recruitment in Early Childcare and Education Teaching. Paper presented on the 4th Men in Early Childhood Summit, 13.-14. Februar 2010, Auckland.
- Farquhar Sarah-Eve (2012). Selten und ungewöhnlich: männliche Erzieher in Neuseeland. In Cremers Michael, Höyng Stephan, Krabel Jens, Rohrmann Tim (Hrsg.) (2012). *Männer in Kitas*. Barbara Budrich, Opladen, Berlin, Toronto, S. 405–414.
- Farstad Anders (2003). Speech at the Men in child care conference Edinburgh, 8.12.2003. http://www.meninchildcare.co.uk/SPEACH_AT_THE_MIC_CONFERENC.DOC.
- Finkelhor, D. (Hrsg.) (1986). *A Sourcebook on Child Sexuell Abuse*. Beverly Hills, London, New Delhi.
- Friebertshäuser B., Prengel H. (2003). *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*: Beltz.
- Friesl, Christian/Kromer, Ingrid/Polak, Regina (Hrsg.) (2008). *Lieben. Leisten. Hoffen. Die Wertewelt junger Menschen in Österreich (Jugendwerte Studie)*.
- Friis 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).
- Gary, Gisela (2006). *Wie sind keine Tanten. Die Kindergärtnerin: Zur Geschichte eines Frauenberufs in Österreich*. 4/4 Verlag, Wien.
- Gerner Wohlgemuth Ulla (2012). *Motivation von Männern in sozialen Berufen – Förderung von Quereinsteigern in Dänemark*. In: Cremers Michael, Höyng Stephan,

- Krabel Jens, Rohrmann Tim (Hrsg.) (2012). *Männer in Kitas*. Barbara Budrich, Opladen, Berlin, Toronto, S. 387–404.
- Gerner-Wohlgemuth (2015). Why do men choose to become pedagogues? A profession continuously in pursuit of male colleagues. In: *European Early Childhood Education Research Journal*, Vol. 23, Iss. 3, 2015: 392–404.
- Gerner-Wohlgemuth Ulla (2012). Motivation von Männern in sozialen Berufen – Förderung von Quereinsteigern in Dänemark. In: Cremers Michael, Höyng Stephan, Krabel Jens, Rohrmann Tim (Hrsg.) (2012). *Männer in Kitas*. Barbara Budrich, Opladen, Berlin, Toronto, S. 387–405.
- Gesterkamp, Thomas (2010). *Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere*. Barbara Budrich, Opladen & Farmington Hills.
- Girtler R. (2001). *Methoden der Feldforschung*. Wien.
- Gläser, Jochen & Laudel, Grit (2009). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Heinisch-Hosek Gabriele (2015). Anfragebeantwortung 2826/AB 1 von 4 vom 02.01.2015 zu 2964/J (XXV.GP) betreffend „Evaluierung der Entschließung des Nationalrates vom 21.10.2010“. http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/AB/AB_02826/imfname_379962.pdf.
- Heintz, Bettina (1997). *Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt*. In: Bettina Heintz, Eva Nadai, Regula Fischer. Frankfurt/Main: Campus Verlag, 1997.
- Hurrelmann, Klaus & Bründel, Heidrun (1999). *Konkurrenz, Karriere, Kollaps. Männerforschung und der Abschied vom Mythos Mann*, Kohlhammer.
- Icken Angela (2012). Das Bundesprogramm „Mehr Männer in Kitas“ – ein gleichstellungspolitischer Ansatz. In: Cremers Michael, Höyng Stephan, Krabel Jens, Rohrmann Tim (Hrsg.) (2012). *Männer in Kitas*. Barbara Budrich, Opladen, Berlin, Toronto, S. 17–28.
- Icken Angela (2015). Das deutsche Bundesprogramm „Männer in Kitas“. In: Koch B. (Hrsg.) (2015). *Der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer – Eine Herausforderung für die Geschlechterpolitik*. Innsbruck: innsbruck university press, S. 83–90.
- Janssen Jürgen, Laatz Wilfried (2013). *Statistische Datenanalyse mit SPSS: Eine anwendungsorientierte Einführung in das Basissystem und das Modul Exakte Tests*. Springer Verlag.

- Jensen, Jytte Juul & Langsted, Ole (2010). Dänemark: Pädagogische Qualität ohne nationales Curriculum. In: Fthenakis, Wassilios E., Oberhumer Pamela (Hrsg) (2010): Frühpädagogik International. 2. Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jensen, Jytte Juul (1996). Men as workers in Childcare Services. Discussion Paper/European Commission Network on Childcare. Brüssel: Europäische Kommission.
- Johannesen, Nina (2010). Status of gender equality work in Norwegian Kindergartens – New Kindergartens in old tracks. Paper presented on the OMEP Konferenz, 11.-13. August 2010, Göteborg, Schweden.
- Jonsdottir Rebekka (2014). Persönliche Mitteilung am Rande der EECERA Konferenz 2014, 7.-10. Sept. Crete.
- Juen Sabine (2014). Männer in elementarpädagogischen Bildungseinrichtungen. Wege zum gemischtgeschlechtlichen Team. Diplomarbeit. Universität Innsbruck.
- Karmasin Sophia (2015). Mehr Männer im Kindergarten als politisches Ziel. In: Koch B. (Hrsg.) (2015). Der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer – Eine Herausforderung für die Geschlechterpolitik. Innsbruck: innsbruck university press, S. 39–42.
- Keil Johannes, Pasternack Peer, Thielemann Nurdin (2012). Frauen und Männer in der Frühpädagogik. Genderbezogene Bestandsaufnahme (HoF-Arbeitsbericht 2'2012). Hrsg. vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg.
- Keller Heidemarie (2015). „Männer in die Kita“ – ein Beispiel für die Irrwege bildungspolitischer Entscheidungen. In: Frühe Bildung (2015), 4, S. 48–50.
- Kirchhoff Sabine, Kuhnt Sonja, Lipp Peter, Schlawin Siegfried (2008). Der Fragebogen. Datenbasis, Konstruktion und Auswertung. 4., überarbeitete Auflage. VS Verlag.
- Kirchhoff, Sabine/Kuhnt, Sonja/Lipp, Peter/Schlawin, Siegfried (2008). Der Fragebogen. Datenbasis, Konstruktion und Auswertung. 4., überarbeitete Auflage. VS Verlag.
- Koch B. (2015). Professionalisierung „genderneutral“. Zur Hochschulausbildung und den Eckpfeilern einer „genderneutralen“ Professionalität. In: Koch Bernhard (Hrsg.) (2015). Der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer – Eine Herausforderung für die Geschlechterpolitik, S. 19–32.
- Koch B. (Hrsg.) (2015). Der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer – Eine Herausforderung für die Geschlechterpolitik. Innsbruck: innsbruck university press.
- Koch Bernhard & Farquhar Sarah (2015). „Breaking Through the Glass Doors: Men Working in Early Childhood Education and Care with Particular Reference to Re-

- search and Experience in Austria and New Zealand“. *European Early Childhood Education Research Journal* Vol. 23, Nr. 3 July 2015. S. 380–39.
- Koch Bernhard (2012). *Männer in Österreichs Kinderbetreuungseinrichtungen. Impulse für eine „geschlechtsneutrale“ Professionalität in der Elementarpädagogik*. Innsbruck University Press. Innsbruck.
- Koch Bernhard (2013). Professionalisierung der Elementarpädagogik – Eine Herausforderung. in: *Erziehung und Unterricht. Österreichische Pädagogische Zeitschrift*. 1-2, 2013, S. 171–181
- Koch Bernhard (2014). Gemischtgeschlechtliche Teams im Kindergarten – eine Herausforderung für das Personalmanagement. In: Koch Bernhard (Hrsg.) (2014). *Handbuch Kindergartenleitung - Das ABC für Führungskräfte in der Elementarpädagogik*. Verlag KiTa aktuell, Wolters Kluwer Deutschland, S. 287–300.
- Koordinationsstelle Gender Studies an der Pädagogischen Hochschule Salzburg (2014). *Gender Kompetenz in der PädagogInnenbildung NEU. Vorschläge zur Verankerung. Kompetenzmodelle & theoretische Grundlagen*. Salzburg.
- Krell, Gertraude & Wächter, Hartmut (Hrsg.) (2006): *Diversity Management: Impulse aus der Personalforschung*. München/Mering.
- Kunert-Zier, Margitta (2005). *Erziehung der Geschlechter. Entwicklungen, Konzepte und Genderkompetenz in den sozialpädagogischen Feldern*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Land Tirol (2015). *Kindertagesheimstatistik 2014/2015*.
- Leiner, D. J. (2014). *SoSci Survey (Version 2.4.00-i) [Computer Software]*, <https://www.soscisurvey.de> (März 2014)
- Lenz, Karl (2003). *Frauen und Männer. Zur Geschlechtstypik persönlicher Beziehungen*. Juventa
- Lewin Kurt (1948). *Aktionsforschung und Minderheitenprobleme*. In: K. Lewin (Hrsg.). *Die Lösung sozialer Konflikte*. Bad-Neuheim: Christian-Verlag, S. 278–298.
- Lex-Nalis Heide (2013). *Die Ausbildung von Pädagoginnen für das elementarpädagogische Feld – Blicke in die Historie und die aktuellen Diskurse in Österreich*. In: Wustmann Cornelia; Karber Anke, Giener Anita; (Hrsg.) (2013). *Kindheit aus sozialwissenschaftlicher Perspektive*. Graz: Leykam, S. 153–170.
- Lippa, Richard A. (2010). *Gender differences in personality and interests: When, where, and why?* In: *Social and Personality Psychology Compass*, Vol.4 (11): 1098–1111.

- Matkovits, Geiger (2011). Zehn Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung – Bestandsaufnahme und Einschätzung der nachhaltigen Wirkung von Gender Mainstreaming in den Ressorts und obersten Organen. Wien.
- Mayring, Philipp (2002). Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Weinheim: Beltz.
- Meuser Michael & Nagel Ulrike (2002). Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Bogner Alexander, Littig Beate, Menz Wolfgang (Hrsg.) (2002). Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Leske und Budrich, Opladen.
- Ministry of Education and Research, Norway (2008). Action Plan. An Action Plan for Gender Equality in Kindergarten and Basic Education 2008-2010.
- Moser Heinz (1977). Praxis der Aktionsforschung. Ein Arbeitsbuch. Kösel. Ausbildung.
- Nationalrat (2010). Entschließung „Maßnahmen zur Steigerung des Männeranteils in pädagogischen Berufen“. http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/E/E_00128/index.shtml (15.2.2016).
- Nelson Bryan (2012). Männer in der Elementarpädagogik in Nordamerika. In: Cremers Michael, Höyng Stephan, Krabel Jens, Rohrmann Tim (Hrsg.) (2012). Männer in Kitas. Barbara Budrich, Opladen, Berlin, Toronto, S. 307–328.
- Nelson, Bryan & Shikwambi, Shamani-Jeffrey (2010). Men in your teacher preparation program. Five Strategies to Recruit and Retain Them. In: Young Children. May 2010.
- Nielsen, Steen Baagoe (2010). Gender and professionalisation in the Danish ECE workforce. Präsentation on the 20th EECERA Conference, 6th-8th September 2010, Birmingham.
- 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.
- OECD (2006). Starting Strong II – Early Childhood Education and Care.
- OECD (2015). Starting Strong IV: Monitoring Quality in Early Childhood Education and Care, OECD Publishing, Paris.
- Oechsle, Mechthild/Knauf, Helen/Maschetzke, Christiane/Rosowski, Elke (2009). Abitur und was dann? Berufsorientierung und Lebensplanung junger Frauen und Männer und der Einfluss von Schule und Eltern. Wiesbaden.
- Palfrader Beate (2015). Mehr Männer im Kindergarten als politisches Ziel. In: Koch B. (Hrsg.) (2015). Der Kindergarten als Arbeitsplatz für Frauen und Männer – Eine

- Herausforderung für die Geschlechterpolitik. Innsbruck: innsbruck university press, S. 43–45.
- Pasternack, P. & Keil, J. (2013). Vom ‚mütterlichen‘ Beruf zur differenzierten Professionalisierung. Ausbildungen für die frühkindliche Pädagogik. (HoF-Handreichungen 3). Institut für Hochschulforschung (HoF), Wittenberg.
- Peeters, J., Rohrmann, T. & Emilsen, K. (2015). Gender balance in ECEC: Why is there so little progress? *European Early Childhood Research Journal*, 23(3): 302–314.
- Peeters, Jan (2008). The construction of a new profession. A european perspective on professionalism in early childhood education and care. SWP publisher.
- Poscheschnik, Gerald & Aigner, Josef Christian (2015). Bodybuilder, Dandys, Kinderflüsterer. Psychodynamik, Biografie und Männlichkeitskonstruktionen von Kindergartenpädagogen. In: Aigner, Josef Christian; Poscheschnik, Gerald (Hrsg.). *Kinder brauchen Männer. Psychozial*, Gießen, S. 83–104.
- Rabe-Kleberg, Ursula (2003). *Gender Mainstreaming und Kindergarten*. Weinheim.
- Rechnungshof (2014). Bericht des Rechnungshofes: Öffentliche Pädagogische Hochschulen. Wien. http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/_jahre/2014/berichte/teilberichte/bund/Bund_2014_10/Bund_2014_10_2.pdf (2.3.2016).
- Rohrmann Tim & Brandes Holger (2015). Männer in Kitas: Chance und Herausforderung für pädagogische Qualität. In: *Frühe Bildung* 2015, 4, S. 110–112.
- Rohrmann Tim (2012). Männer in der Elementarpädagogik: Ein aktueller internationaler Überblick. In: Cremers Michael, Höyng Stephan, Krabel Jens, Rohrmann Tim (Hrsg.) (2012). *Männer in Kitas*. Barbara Budrich, Opladen, Berlin, Toronto, S. 289–306.
- Rohrmann Tim (2013). Männer – auch schon für die Kleinsten wichtig? In: *Kompakt spezial* (Diözesan Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V): MAIK. *Männer & Frauen in der Kita – gemeinsam für Kinder*. Dokumentation der Fachtagung vom 2. Juli 2013, S. 36–38.
- Rolfe Heather (2006). Where are the men? Gender Segregation in the Childcare and Early Years Sector; *National Institute Economic Review* 2006; 195: 103. <http://ner.sagepub.com/content/195/1/103.full.pdf+html> (22.8.2014).
- Rose Lotte & Stübane Friederike (2013). Männliche Fachkräfte und Väter in Kitas. Eine Analyse der Debatte und Projektpraxis. Deutsches Jugendinstitut. *Wiff Expertisen* 35.
- Rose Lotte (2015). Das ‚gute‘ und das ‚schlechte‘ Geschlecht? Zur Diskussion um mehr Männer in Kitas. In: *Frühe Bildung* (2015), 4, S. 46–48.

- Sak Ramazan (2014). Vortrag auf der Vorkonferenz der special interest group „gender balance“ auf der EECERA Konferenz 2014, Kreta, September 2014.
- Sandberg, Anette/Pramling-Samuelsson, Ingrid (2005). An Interview Study of Gender Differences in Preschool Teachers' Attitudes Toward Childrens's Play. In: *Earl Childhood Education Journal*, Vol. 32, No.5, April 2005.
- Sargent Paul (2004). Between a Rock and a Hard Place: Men Caught in the Gender Bind of Early Childhood Education, in: *The Journal of Men's Studies*, Vol. 12, No. 3, Spring 2004: 173–192.
- Sargent Paul (2013). Reluctant Role Models: Men Teachers and the Reproduction of Hegemonic Masculinity. In: *Qualitative Sociology Review*, Vol. 9 Issue 3. http://www.qualitativesociologyreview.org/ENG/Volume26/QSR_9_3_Sargent.pdf (22.1.2014).
- Sataøen, Svein Ole (2010). Male Childcare Workers coping with their professional lives and career after graduation. Presentation on the 20th EECERA Conference (European Early Childhood Education Research Association), Birmingham, UK, 6th – 8th September 2010.
- Schenkenfelder, Viola Tanja (2004). Arbeitszufriedenheit und Berufsbild bei Kindergartenpädagoginnen. Diplomarbeit an der Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Innsbruck, Institut für Psychologie.
- Schneider Claudia & Traunsteiner Bärbel (2014). Von der Beharrlichkeit dualer Geschlechterkonzepte. Kritische Zugänge und produktive Anwendungen im Bildungssystem. In: *IMST-Newsletter Gender Diversität*. Ausgabe 41, Klagenfurt.
- Schneider Claudia, Tanzberger Renate, Traunsteiner Bärbel (2011). Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Abteilung GM/Gender und Schule) (Hrsg.). *Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“*. Informationen und Anregungen zur Umsetzung ab der 5. Schulstufe. Wien.
- Senge Peter (2011). *Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation*. Schäffer-Poeschel Verlag.
- Skreland Lisbeth (2014). Kindergarten rules and spaces. Presentation auf der EECERA Konferenz 2014, Kreta im Sypoposium D 25: children's interactions with objects, technologies and spaces.
- Spence Kenny (2008). Männer in Krippe und Kindergarten. In: *Kinder in Europa*, Ausgabe 15, 12/2008: 31.
- Spence, Kenny (2007). Paper presented at the international „men in Childcare“ Seminar, 27th of April, ESSSE, Lyon.siehe auch: <http://www.meninchildcare.com>.

- Statistik Austria (2003). Kindertagesheimstatistik 2002/2003.
- Statistik Austria (2013). Kindertagesheimstatistik 2012/2013.
- Statistik Austria (2014). Kindertagesheimstatistik 2013/2014.
- Statistik Austria (2015). Kindertagesheimstatistik 2014/2015.
- Statistik Austria (2016). Schülerinnen und Schüler 2014/15 insgesamt nach detaillierten Ausbildungsarten http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/schulen_schulbesuch/index.html (25.1.2016).
- Statistik Austria (o.J.). Schulstatistik. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/schulen_schulbesuch/index.html.
- Taylor Cox (1994). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice*. Berrett-Koehler (Reprint).
- Ulrich, Joachim Gerd/Krewerth, Andreas/Tschöpe, Tanja (2004). Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf das Berufsinteresse von Mädchen und Jungen. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis (SuB)*. 27. Jg. (2004) Heft 4, S. 419–434.
- Universität Innsbruck (2003). 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)
- Urban, M., Vandenbroeck M., Peters J., Lazzari A., Van Laere K. (2011). *Competence Requirements in Early Childhood Education and Care*. CoRe Research documents. Brussels, European Commission.
- Vandenbroeck, Michel & Peeters, Jan (2008). Gender and Professionalism: a critical analysis on overt and covert curricula. In: *Early Childhood Development and Care*. Vol. 178, No.7: 703–715.
- Vannebo Berit Irene & Gotvassli Kjell-Åge (2014). Early Childhood Educational and Care Institutions as Learning Organizations. In: *Journal of Early Childhood Education Research* Vol. 3, No. 1, 2014, 27–50. <http://jecer.org/wp-content/uploads/2014/05/Vannebo-Gotvassli-issue3-1.pdf>
- Weberhofer Caroline (2014). PR und Öffentlichkeitsarbeit – Tun sie Gutes und reden Sie darüber. In: Koch Bernhard (2014) (Hrsg.). *Handbuch Kindergartenleitung – Das ABC für Führungskräfte in der Elementarpädagogik*. Verlag KiTa aktuell, Wolters Kluwer Deutschland, S. 511–528.
- World Economic Forum (2013). *The Global Gender Gap Report 2013*, Genf.

Die Autoren

Mag. Dr. **Bernhard Koch** lehrt und forscht im Fachbereich Elementarpädagogik an den Universitäten Innsbruck und Graz sowie an der Fachhochschule Campus Wien.

Univ. Prof. Dr. **Josef Christian Aigner** ist Professor für Psychosoziale Arbeit und Psychoanalytische Pädagogik am Institut für Psychosoziale Intervention und Kommunikationsforschung der Universität Innsbruck.

„Mehr Männer im Kindergarten“ als blinder Fleck der Geschlechterpolitik? Der Männeranteil in Österreichs Kinderbetreuungseinrichtungen liegt bei unter 2%, in den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik bei etwa 4%. Eine Erhöhung des Männeranteils in der Elementarpädagogik wird von Eltern, Kindergartenpersonal, von der Erziehungs- und Bildungswissenschaft und auch von der Politik generell als wünschenswert erachtet. Nicht nur aus Gründen der Geschlechtergleichstellung, sondern weil Kinder Frauen UND Männer brauchen. In diesem Buch werden auf Basis eines an der Universität Innsbruck durchgeführten FWF-Forschungsprojektes Rahmenbedingungen auf dem Weg zu einem gemischtgeschlechtlichen Personal in Kindergärten dargestellt. Die Studienergebnisse zeigen starke Beharrungstendenzen sowohl im System der Kinderbetreuung als auch im System der Gleichstellungspolitik. Klare Empfehlungen für Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in Kindergärten runden den Beitrag ab.

