

Kinder brauchen Männer und Frauen

Das Kinderbüro als Vorbild

Im Kinderbüro arbeitet seit kurzen ein Mann als Betreuer. Anfangs wurde er mit Neugier beobachtet. Mittlerweile wird er als Bereicherung gesehen.

Männliche Erzieher - gerade im Elementarbereich, also in Krippen, Kindergärten und Grundschulen, sind selten. Trifft man doch einmal auf männliches Personal, handelt es sich meist um Männer in Leitungspositionen, um den Hausmeister oder um Zivildienstleistende. Es ist nicht selten, dass Kinder teilweise bis zu ihrem zwölften Lebensjahr ausschließlich von Frauen erzogen werden.

Die Entwicklung der Berufsbilder der Erzieherin und der Volksschullehrerin hat einen historischen Hintergrund in gesellschaftlichen Veränderungen in der ersten Hälfte des 19. Jahr-

hunderts. Unverheiratete Frauen aus der bildungsbürgerlichen Mittelschicht suchten damals zunehmend nach Möglichkeiten eigenständigen Lebens. Beide Berufe konnten jungen unverheirateten Frauen zumindest bis zur Eheschließung Beruf und Erwerb ermöglichen, auch wenn die damit verbundenen Autonomiemöglichkeiten begrenzt blieben. Lediglich die Position des Schuldirektors verblieb (und verbleibt oft noch heute) selbstverständlich in Männerhand.

Der Mangel an männlichen Bezugspersonen wird besonders als Problem für Jungen angesehen. PsychologInnen haben vielfach die Bedeutung des Vaters und anderer männlicher Bezugspersonen für die Identitätsentwicklung von Jungen hervorgehoben. Die Aussage „Buben brauchen Männer“ ist fast so etwas wie

ein Glaubenssatz geworden, insbesondere, da eine Vielzahl von Kindern aufgrund von Trennung und Scheidung ohne ihre Väter aufwachsen. Dabei gerät aus dem Blick, dass es in der Erziehung Männer braucht.

In unserer Gesellschaft verstärkt sich die Einstellung, dass Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen das Engagement sowohl von Frauen *und* Männern erfordern. Dank Einführung von Gender Mainstreaming ist diese Idee ein verbindliches politisches Ziel geworden. Gesellschaftliche und individuelle Rechte, Pflichten und Chancen sollen vom Geschlecht unabhängig sein. Von Männern und Frauen wird in diesem Zusammenhang eine kritische Auseinandersetzung mit geschlechtstypischem Verhalten und Machtverhältnissen erwartet.

fortsetzung S. 2

editorial

Frauenförderung – Männerförderung

Diese JOHANNA, geschätzte Leserinnen und Leser, beschäftigt sich diesmal mit Männerförderung. „Förderung?“ werden Sie fragen, „Was soll daran Förderung sein, wenn Männer in Berufen wie Kindergärtner oder „Hebamme“ (Wie lautet eigentlich die männliche Form?) arbeiten? Diese Berufe sind weder mit Macht und Einfluss noch mit Geld verbunden!“ Lassen Sie mich kurz rekapitulieren, was der Begriff Frauenförderung eigentlich bedeutet: die vorrangige Berücksichtigung von Frauen in Bereichen, in denen sie stark unterrepräsentiert sind. Dass es sich dabei um Berufe handelt, die in der Regel verantwortungsvoll, gut bezahlt und einflussreich sind, hat mit der Förderung an sich nichts zu tun, sondern liegt lediglich an der Struktur unserer Gesellschaft, in der eben hauptsächlich Männerberufe genau diese Eigenschaften aufweisen.

Förderung, so wie ich sie verstehe, soll es Personen unabhängig vom Geschlecht ermöglichen, das ganze Spektrum an beruflichen Möglichkeiten auszuschöpfen, die ihrem Interesse und ihren Fähigkeiten entsprechen. Dafür braucht es bei Männern wie bei Frauen in atypischen Berufen eine Erleichterung des Einstiegs in die jeweilige Domäne. Sensibilisierung ist ein erster Schritt, ein Ruf nach „Männerquoten“ sicher eine Diskussion wert.

Die vorliegende JOHANNA versteht sich als Beitrag zur Sensibilisierung.

• ct

Der Wichtigkeit von sowohl weiblicher als auch männlicher Teilhabe an der Erziehung von Kindern stehen verschiedene problematische Aspekte gegenüber, die in Studien immer wieder genannt werden. Wesentliche Gründe für den geringen Männeranteil in der Kinderbetreuung reichen von Stereotypen über angemessene (berufliche) Rollen für Männer und über den niedrigen gesellschaftlichen Status des ErziehersInnenberufs bis zur Angst vor Missbrauchsvorwürfen. Dass körperliche Nähe zwischen Män-

nern und Kindern schnell unter Missbrauchs- bzw. Pädophilieverdacht steht oder zumindest entsprechende Unsicherheiten auslösen kann, ist für viele Männer ein zentrales Problem in der alltäglichen Begegnung mit Kindern.

Irritierte und ablehnende Reaktionen in der Familie, im Freundes- und Bekanntenkreis und darüber hinaus in der Öffentlichkeit lassen daher viele Männer nicht an eine Berufswahl in diesen frauen-dominierten Bereichen denken,

dabei wäre dieser Weg ein wichtiger Schritt in Richtung Chancengleichheit von Frauen und Männern.

• *marion falzeder*
<http://www.jku.at/unikid>

Buchtipp:

Geschlechtergerechte Schule

Hg.ⁱⁿ: Bärbel M. Peschl
Verlag für Akademische Schriften, Band 49, 2005

Johanna im Gespräch mit VRⁱⁿ Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gabriele Kotsis

Vizerektorin für Forschung und Frauenförderung seit 1. Oktober 2007



Gabriele Kotsis,
Mag.^a Dr.ⁱⁿ, Vizerektorin für Forschung und Frauenförderung, Studium der Wirtschaftsinformatik, zahlreiche nationale und internationale Forschungsaufenthalte und Forschungskooperationen, seit 2002 Univ.-Prof.ⁱⁿ am Institut für Telekooperation, JKU.

Ihr Lebenslauf zeigt Ihre umfassenden Forschungsarbeiten. Wie kam es zu einer wissenschaftlichen Karriere im technischen Bereich?

Das Interesse ist eigentlich gekommen, als ich meine Diplom-

arbeit geschrieben habe. Ich hatte ein sehr faszinierendes Thema und auch sehr gute Betreuung. Mein damaliger Betreuer fragte, ob ich mir vorstellen könnte als Universitätsassistentin zu arbeiten ... Als ich zu studieren begonnen habe, wollte ich zuerst Sozial- und Wirtschaftsstatistik studieren, weil mich im Schulunterricht die Mathematik interessierte ... Das war aber ein auslaufender Studienversuch und dann ist mir Wirtschaftsinformatik empfohlen worden, weil „reine Informatik für Mädchen nichts ist“. Im Studium habe ich dann festgestellt, dass mich der Technik-Informatikteil wesentlich mehr interessiert.

Sie sind jetzt Vizerektorin für Forschung. Was heißt das genau?

Forschung heißt sämtliche Forschungsagenden an der Universität, eigentlich heißt es Forschung und Frauenförderung, weil wir uns darauf geeinigt haben, dass es sehr sinnvoll wäre, wenn die Frauenförderung auch in meinen Aufgabenbereich, in meinen Kompetenzbereich fällt. Auch deshalb weil ich die Frauenförderung sehr stark mit der Vorantreibung wissenschaftlicher Karrieren sehe, und weil es da auch thematisch

einige Anknüpfungspunkte zum Bereich Forschung gibt.

Punkto Frauenförderung: Was denken Sie, wo wir jetzt stehen und was in Zukunft wichtig sein wird?

Speziell für die JKU glaube ich, dass wir schon sehr viel an Arbeit geleistet haben. Die JKU ist österreichweit durchaus bekannt dafür, dass Gender Mainstreaming wirklich umgesetzt wird, dass wir schon sehr lange am Thema Frauenförderung arbeiten, auch institutionalisiert daran arbeiten mit der Stabsabteilung für Frauenförderung, mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, mit dem Institut für Frauen- und Geschlechterforschung. Die Themen Frauenförderung und Gender Studies sind sowohl in der Administration als auch in Forschung und Lehre breit verankert. Das macht den Erfolg aus und das sehe ich auch als eine der Stärken der JKU.

Wir haben viele innovative Projekte: ZB TEquality und JKU goes Gender waren bzw. sind sehr erfolgreiche Initiativen und in der Richtung muss es auch auf jeden Fall weiter gehen. Das empfinde ich für ganz wichtig. Was ich auch für sehr wichtig halte, ist

das Image, das die Frauenförderung umgibt: Wie wird Frauenförderung wahrgenommen - innerhalb der Universität, aber auch außerhalb.

Man hört oft die Kritik: „Braucht ihr das denn wirklich, ihr seid eh so gut. Und ihr seid ja nicht die armen Hascherl, denen geholfen werden muss.“ Nein! Sind wir nicht. Es geht ja auch nicht darum, dass wir die armen Förderbedürftigen sind, sondern die Förderwürdigen.

Ich sehe es auch nicht so, dass es darum geht Quotenregelungen zu erfüllen. Ich glaube eine Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen sollte eigentlich ein Warnsignal sein, dass in dem Bereich irgend etwas nicht stimmt. Dass man sich dann die-

sen Bereich genau ansieht, wie es zB bei TEquality passiert ist, und dort versucht Maßnahmen zu setzen, diesen Bereich auch für Frauen attraktiv zu machen, das sind sicherlich Verbesserungen, die auch Männern zum Teil nützen werden.

Ich glaube, in Zukunft wird wichtig sein, dass wir die Maßnahmen, die wir gesetzt haben und die wir noch setzen werden, in diesem Sinne evaluieren und reflektieren - und in diesem Sinne würde ich auch gerne weiterarbeiten.

Möchten Sie zum Abschluss noch etwas Wichtiges erwähnen?

Ja, ich habe es mir als Ziel gesetzt, dass Forschung an der JKU mit Freude betrieben werden sollte.

Das wäre mir eine ganz wichtige Botschaft.

Danke für das Gespräch.

• *monika kolmhofer*
Mehr unter www.frauen.jku.at/johannaindex.htm

Zitat:

„Erziehung und Bildung sind menschliche Vorgänge und sollten daher menschliche, nicht geschlechtsspezifische Eigenschaften entwickeln.“

Marie von Ebner Eschenbach

Schreiben, Sprechen und Denken

Von der Tragikkomik der österreichischen Rechtssprache ...

am Beispiel von Hebammen und Ziviltechnikern.

Wenn Sie „Hebamme“ und „Ziviltechniker“ lesen, an welche Personen denken Sie? Wohl an eine Frau und einen Mann. Ich wage zu behaupten, dass Sie an einen Mann als Ziviltechniker und eine Frau als Hebamme denken! Es könnte aber auch anders sein. Nach den Vorschriften des Hebammen- bzw. Ziviltechniker-gesetzes (*jeweils § 1*) wäre das auch der einzig korrekte Weg: Der Mann ist Hebamme und die Frau Ziviltechniker. Denn die *Berufsbezeichnung Hebamme gilt für weibliche und männliche Berufsangehörige* und die *männliche Form* Ziviltechniker bezieht sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

Aber unsere Rechtssprache ist im Detail großzügig - oder sollte ich es einfach inkonsequent nennen? An Hebammenakademien sind von den *Studierenden Jahrgangssprecherinnen und -sprecher* zu wählen, und es gibt *Absolventinnen und Absolventen*. Ein Wer-

mutstropfen nur, dass die Errichtung einer solchen Akademie nur von einem *Landeshauptmann* bewilligt werden kann (§§ 25, 28). Armes Salzburg ... Ein Glück aber für Ziviltechnikerinnen, dass sie auf ihre eigene *bestimmte Person* bezogen sehr wohl die *geschlechtsspezifische Form* zu verwenden haben. Aber vielleicht wollen sie das gar nicht. „Frau und Technik“ - das gibt sprichwörtlich die schlimmsten Assoziationen. Erwähnt sei auch das

Beispiel einer Justizwachebeamten, die nicht zur Hauptfrau befördert werden wollte, weil da das Denken sofort die Nebenfrauen in den Kopf bringt.

Hauptmännern kann das anscheinend nicht passieren.

Denken wir demnach, was wir sprechen und schreiben? Oder sprechen wir das, was wir denken und tun? Oder beschränkt unsere Sprache unser Denken und unser

Handeln? Kognitive Tests ergeben: Was wir mangels Sprache nicht ausdrücken (können), verschwindet aus unserem Bewusstsein. Was wir uns nicht vorstellen (können), sehen wir auch nicht als konkrete Möglichkeit an.

Können Sie sich jetzt denken, warum es so wenige männliche Hebammen und weibliche Techniker gibt?

• *kn*

Buchtipps:

Geschlecht lernen - gendersensible Didaktik und Pädagogik

Hg.ⁱⁿ: Maria Buchmayr
Publikation zum Absolvent-Innentag 2006 an der JKU
Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung, Band 6, Studien Verlag Innsbruck/Wien/Bozen/München, Herbst 2007

Doing Gender while Doing Science.

Geschlechterkonstruktion und ‚Gender Mainstreaming‘

Eine interdisziplinäre Annäherung.

Im Blickpunkt der Tagung am 22. Nov. 07 steht das Konzept „Gender Mainstreaming“, das mit Politik und Wissenschaft - als Ort der Geschlechter(re)konstruktion - kontextualisiert wird. Ziel ist es, bestehende Maßnahmen zu reflektieren, weiterzuentwi-

ckeln oder alternative Strategien anzudenken.

Anmeldung & Informationen:

Fr. Rametsteiner
(0732) 24 68-8379

www.rechtsgeschichte.jku.at

• *monika kolmhofer*

Das andere Geschlecht

Das Frauenreferat der ÖH

Das Frauenreferat ist eine Gruppe von Studentinnen, die sich mit der Stellung der Frau in der Gesellschaft und im Speziellen an der Johannes Kepler Universität auseinandersetzen. Weiters dient das Frauenreferat als eine Anlaufstelle, wenn sich Studentinnen im Laufe des Unialltags auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert oder benachteiligt behandelt fühlen.

Die Mitarbeiterinnen des Frauenreferats fordern eine geschlechtersensible Sprache in Lehrveranstaltungen, Seminararbeiten, Skripten, Aussendungen, usw. Weiters finden wöchentliche Treffen im Frauenreferat statt. Diese Treffen dienen unter anderem auch als Plattform zur Vernetzung der Studentinnen an der JKU.

Die Ziele des Frauenreferats liegen im Vorantreiben der Gleichstellung der Geschlechter in und außerhalb der Universität, sowie der Sensibilisierung der Studierenden in frauenspezifischen Belangen.

• *sh*

Frau im Dilemma



Quelle: www.umdenken.de

Termine:

Doing Gender while Doing Science.

Tagung 22.11.2007,
13:00 – 18:00 Uhr,
Unicenter Rep.Raum G

Gender Mainstreaming

Campus-Gespräch
22.11.2007, 18:30 Uhr
Keplergebäude, Halle D, Ch@t

FIT-Frauen in die Technik

Schnuppertage 2007
11. und 12. Februar 2008,
ab 9.00 Uhr, ganztags
Managementzentrum, HS 16

lexikon

Geschlechtssensible Pädagogik

... lenkt die Aufmerksamkeit auf geschlechtsspezifische Disparitäten, welche die individuellen Handlungs- und Entwicklungsspielräume sowohl für Jungen als auch für Mädchen einschränken. Bislang förderte die Schule eher Geschlechterstereotypen als sie in Frage zu stellen. Auch die Koedukation führte nicht automatisch zu mehr Gleichberechtigung, denn in der Praxis wird nach wie vor das einseitige Rollenverhalten bei Mädchen und Jungen verstärkt. Im Sinne der geschlechtersensiblen Pädagogik sollen Kinder aber die Möglichkeit haben, sich ohne geschlechtsspezifische Einschränkungen zu entwickeln!

• *em*



JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ
Netzwerk für Forschung, Lehre und Praxis

Für den Inhalt verantwortlich:

Dr.ⁱⁿ Elisabeth Menschl
<http://www.frauen.jku.at/johannaindex.htm>