Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

DEE

ERASMUS+ DEE
Diversity, Equality and Inclusion in pre- primary Education and care: a gender perspective

2017-1-IT02-KA201-036723

DEE Bericht und Handbuch für Fachkräfte der institutionellen Kinderbildung und -betreuung

deeproject@provincia.tn.it
https://deeplus.wixsite.com/deep

ERASMUS+ DEE
Diversity, Equality and Inclusion in pre- primary Education and care: a gender perspective
2017-1-IT02-KA201-036723
KA2 - Cooperation for Innovation and the Exchange of Good Practices
KA201 - Strategic Partnerships for school education

Dieses Dokument wurde erstellt, um die Aktivitäten des Erasmus+ Dee-Projekts zusammenzufassen und zugänglich zu machen. Es wurde von Johanna Stadlbauer, Oliver Posch & Elli Scambor (Institut für Männer*- und Geschlechterforschung, VMG Steiermark) auf der Grundlage der Ergebnisse aller Partner*innen in IO1, IO2 und IO3 erstellt.

DEE-Projekt-Ergebnisse
Handbuch zur Fortbildung für Fachkräfte - IO1
Transnationaler Bericht zu IO2: Informationsmaterial für Eltern
Aktivitäts-Toolkit für die Arbeit mit Eltern - IO2
Policy-Empfehlungen und Best Practices - IO3

Das DEE-Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Publikation gibt ausschließlich die Meinung der Autor*innen wieder, die Kommission kann nicht für die darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

- März 2020 -

Über DEE

Das Dee-Projekt startete am 01. November 2017 und dauerte 30 Monate. Es wurde im Rahmen einer Erasmus+ Partnerschaft in drei europäischen Ländern (Österreich, Bulgarien, Italien) durchgeführt.

Das allgemeine Ziel von DEE ist die Förderung von Vielfalt, Gleichstellung der Geschlechter und Inklusion ab der Vorschulerziehung durch Adressierung von Fachkräften und Eltern.

Die DEE-Projektergebnisse

IO1 – Fortbildung für Fachkräfte

Entwicklung einer Fortbildung für pädagogische Fachkräfte.

IO2 – Materialien für Elternarbeit

Entwicklung von Kommunikationsmaterialien für die Elternarbeit, um das Bewusstsein für Stereotype sowie die Vorteile von Vielfalt und Gleichstellung der Geschlechter zu stärken.

IO3 – Impulse für Entscheidungsträger*innen und Policy-Empfehlungen

Entwicklung von Empfehlungen und Leitlinien für pädagogische Koordinator*innen in der institutionellen Kinderbetreuung und -bildung sowie für Entscheidungsträger*innen auf nationaler und internationaler Ebene.

Partner*innen

Provincia autonoma di Trento (Koordination)

Piazza Dante 15
IT - 38122 Trento
deeproject@provincia.tn.it
www.pariopportunita.provincia.tn.it

Università degli Studi di Trento

Via Calepina 14
IT - 38122 Trento
barbara.poggio@unitn.it
www.unitn.it

Rettet das Kind-Steiermark

Merangasse 12
A - 8010 Graz
office@rettet-das-kind-stmk.at
www.rettet-das-kind-stmk.at

Alliance for regional and civil initiatives

5, Ivan Milanov Str,
1505 Sofia, Bulgaria
office@arci-ngo.org
www.arci-ngo.org

Verein für Männer*- und Geschlechterthemen Steiermark

Dietrichsteinplatz 15/8
A - 8010 Graz
scambore@genderforschung.at
www.vmg-steiermark.at

Inhalt

1 Einleitung: Das Projekt und das Handbuch für Fachkräfte 7
2 Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion in der vorschulischen Erziehung und Betreuung 9
2.1 Gleichstellungspolitik in Bildung und Umsetzung auf nationaler Ebene in Österreich 10
2.2 Ergebnisse einer Umfrage mit Fachkräften und Entscheidungsträger*innen 12
3 Gleichstellungs- und diversitätsbezogene Fortbildung von Fachkräften 16
3.1 Modell einer Fortbildung für Fachkräfte 17
3.2 Gewonnene Erkenntnisse aus DEE 20
4 Praxisforschung: Mit Fachkräften ihre Einrichtungen beobachten und analysieren 21
4.1 Partizipative Maßnahmenentwicklung 21
4.2 Ergebnisse der Selbstbeobachtung in den Einrichtungen 22
5 Gleichstellungs- und diversitätsbezogene Arbeit mit Kindern 28
5.1 Aktivitäten mit Kindern 28
a) Theaterspielen: “Die dumme Augustine” 28
b) Familienbilder gestalten und darüber reflektieren 29
c) Bilderbuch: Rollen in meiner Familie 30
d) Die Berufe meiner Eltern 30
e) Wenn ich will, dann kann ich! 31
f) Mit Märchen spielen 32
g) Die Grammatik der Gefühle 32
5.2 Gewonnene Erkenntnisse aus der Arbeit mit Kindern 33
6 Gleichstellungs- und diversitätsbezogene Arbeit mit Eltern 34
6.1 Methoden für die Elternarbeit 34
a) Trainingseinheit: Gleichstellung und Bildung 34
c) Sozialbarometer: Gender in der frühkindlichen Erziehung 35
d) Analysieren von Bilderbüchern: Familien 40
6.2 Gewonnene Erkenntnisse aus der Arbeit mit Eltern 41
7 Impulse für Entscheidungsträger*innen & Politikempfehlungen 42
8 Literatur & Ressourcen 46
9. Anhang 49
9.1 Berichtsformular: Elternkontakt 49
9.2 Checkliste Gender & Diversität in unserer Einrichtung 50
1 Bücher und schriftliches Material 51
2 Beobachtungsskizze: Nutzung von Räumen und Spielen 52
3 Raumnutzung – Kinder machen Fotos 53
4 Aufmerksamkeit und persönliche Hilfe - Kinder beim Rausgehen anziehen und ausziehen 53

5 Kleidung & Outfit 54
6 Familien 55
7 Elternarbeit 55
8 Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt 56
9 Personal 57

1 Einleitung: Das Projekt und das Handbuch für Fachkräfte

Dieses Handbuch ist eine Sammlung von für die Praxis von pädagogischen Fachkräften wertvollen Ergebnissen der drei sogenannten „intellektuellen Outputs“ (IOs) des europäischen Projekts **DEE - Diversity, equality and inclusion in pre- primary education and care: a gender perspective**. Die Zielgruppen dieses Handbuchs sind Fachkräfte, die mit Kindern arbeiten, sowie lokale und nationale Behörden, die sich mit der vorschulischen Erziehung und Betreuung befassen.

DEE wurde unter der Leitung der Autonomen Provinz Trient (Italien) in Zusammenarbeit mit der Universität Trient (Italien), dem Institut für Männer*- und Geschlechterforschung (VMG, Österreich), dem Verein Rettet das Kind (Österreich) und der Allianz für regionale und bürgerschaftliche Initiativen (Bulgarien) mit finanzieller Unterstützung von *Erasmus+ / KA2 Strategic Partnership for School Education* durchgeführt. Ein 30-monatiges Projekt, dessen allgemeines Ziel es war, die Vielfalt, die Gleichstellung der Geschlechter und die Inklusion (gemeint ist die Einbeziehung aller Menschen einer Gesellschaft) ab der Vorschulerziehung durch gezieltes Ansprechen von pädagogischen Fachkräften und Eltern zu fördern. In diesem Sinne wurde auf drei Schwerpunkte gesetzt: Entwicklung und Durchführung eines Fortbildungsprogramms für Fachkräfte (IO1), Entwicklung und Erprobung von Materialien für die Arbeit mit Eltern (IO2) sowie Analyse bestehender Richtlinien und Ausarbeitung politischer Empfehlungen (IO3).

Dieses Handbuch enthält Informationen, die in den daraus resultierenden Berichten und anderen Ergebnissen der drei Arbeitsbereiche von DEE jeweils genauer dargestellt werden. Weitere Informationen zu den Methoden und Ansätzen der verantwortlichen Partner*innen in den einzelnen Projektbereichen finden Sie in den Berichten zu den einzelnen Ergebnissen, die auf der Projekt-Website verfügbar sind[1]:

- ✓ Handbuch zur Fortbildung für Fachkräfte - IO1
- ✓ Transnationaler Bericht: Kommunikation mit Eltern - IO2
- ✓ Aktivitäts-Toolkit für die Arbeit mit Eltern - IO2
- ✓ Politikempfehlungen und Best Practices - IO3

Krippen und Kindergärten sind Einrichtungen, in denen Kinder und pädagogische Fachkräfte mit unterschiedlichem Hintergrund zusammenkommen, sich austauschen und voneinander lernen. Die Bevölkerung Österreichs, Bulgariens und Italiens besteht aus Menschen, die verschiedene Sprachen sprechen, unterschiedliche wirtschaftliche Positionen, Bildungserfahrungen, körperliche Fähigkeiten und religiöse Hintergründe haben und in vielen verschiedenen Familien- und Beziehungszusammenhängen leben. Bildungs- und Betreuungseinrichtungen sollten diese Verschiedenartigkeit berücksichtigen und jedem Kind das Gefühl geben, ein wertvoller Bestandteil der

[1] https://deeplus.wixsite.com/deep/dee-output

Einrichtung zu sein. DEE will Fachkräfte dabei unterstützen, einen vertrauten Raum für Kinder zu schaffen, in dem sie ihre verschiedenen Lebenswelten als eine Vielfalt möglicher Lebensweisen zeigen und auch sehen können.

Die Begriffe **„Vielfalt“ und „Geschlecht“** sind von zentraler Bedeutung für das Verständnis der Bemühungen und Ziele des Projekts. Erkennen und Fördern von **Vielfalt** im Bildungsumfeld bedeutet zu verstehen, dass jedes Kind einzigartige Erfahrungen, Stärken und Ideen in die Einrichtung einbringt. Vielfalt kann als Herausfinden und Einbeziehen von Unterschieden verstanden werden. Das Lernen darüber kann als Voraussetzung für Aufgeschlossenheit verstanden werden und den aktiven und kritischen Umgang mit Vorurteilen unterstützen. Wenn das Wort **Geschlecht** im folgenden Text verwendet wird, bezieht es sich auf die Theorie eines sogenanntes „soziales Konstrukt“, das historisch geformt ist (also nicht immer schon da war, sondern erst im Laufe der Zeit entstand) und sich beständig verändert. Die Geschlechtsidentität einer Person, also wie sie sich selbst wahrnimmt (z. B. als Frau, als Mann, als Nichtbinär, als Inter*, und viele mehr) entspricht nicht unbedingt dem Geschlecht, das dieser Person bei der Geburt zugewiesen wurde, oder dem, wie sie sich selbst nach außen zeigt. In unseren Gesellschaften beeinflusst ein Modell, das zwei Geschlechter (Männer* und Frauen*) kennt, stark, wie einzelne Personen ihr tägliches Leben führen und ihren Körper erfahren. Personen, die von der Gesellschaft einem bestimmten Geschlecht zugeordnet werden, werden zumindest zu einem gewissen Grad dazu gezwungen, die damit verbundenen Verhaltenserwartungen dieser Zuschreibung zu erfüllen. Von Männer*n* wird zum Beispiel erwartet, dass sie einen Penis haben, dominant, selbstbewusst und stark sind, emotionale Zurückhaltung zeigen (mit Ausnahme von Wut), keine Kleider oder Röcke tragen, dass sie sich von Frauen* angezogen fühlen, sexuell aktiv sind und vieles mehr. Die Anforderungen, die mit Männlichkeit einhergehen, können je nach gesellschaftlicher Klasse, sexueller Orientierung, Alter, dem familiären Hintergrund, der eigenen Religion und Kultur nach unterschiedlich sein. Kinder lernen schon in jungen Jahren, was es bedeutet, ein Junge* oder ein Mädchen* zu sein (z.B. durch Familien und Gleichaltrige oder durch Kinderbücher) und dementsprechend zu handeln (also ihrem Geschlecht *gemäß*). Die DEE-Projektaktivitäten sind als Beitrag zu einem vorurteils- und stereotypenbewussteren Umfeld gedacht, in dem Kinder lernen und sich entwickeln können.

Der Begriff „soziales Konstrukt“ kommt aus der Theorie des sogenannten „Sozialkonstruktivismus“ und folgt der Idee, dass gewisse Erscheinungen (wie z.B. der Vorstellung, dass biologischen Geschlechtern gewisse Verhaltenseigenschaften zugeschrieben werden) „konstruiert“ seien. „Konstruiert“ heißt, dass sich diese Zuschreibungen erst im Laufe der Zeit entwickelt haben. Auf Basis solcher Zuschreibungen erfahren manche Menschen Ausgrenzung und Diskriminierung.

„Nichtbinär“ bedeutet, dass sich eine Person weder als „Mann“ noch als „Frau“ versteht.
„Inter*“ bedeutet, dass sich eine Person als jemand zwischen den Geschlechtern „Mann“ und „Frau“ versteht.
Wenn eine Gesellschaft die Geschlechter auf „Mann“ oder „Frau“ reduziert, würden sich viele Menschen in unserer Gesellschaft ausgeschlossen fühlen.

Was finden Sie in diesem Handbuch und warum sollten Sie es lesen?

Das Handbuch gibt zunächst einen Überblick über die Handlungsmöglichkeiten bezüglich Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (das ist Lateinisch und bedeutet „Einschluss“) in den vorschulischen Bildungssystemen in Italien, Bulgarien und Österreich und erörtert Herausforderungen sowie Beispiele („Best Practices“). Dafür werden die Ergebnisse der im Rahmen von DEE durchgeführten Umfrage einbezogen. Der folgende Abschnitt widmet sich der Zusammenarbeit mit pädagogischen Fachkräften in Bezug auf ein vorurteilsbewusstes Umfeld. Es wird einerseits eine Fortbildung für pädagogische Fachkräfte vorgestellt, andererseits die Erkenntnisse aus der Evaluation dieser Fortbildung.

Im nächsten Kapitel werden Aktivitäten für pädagogische Fachkräfte vorgestellt, die mit Kindern durchgeführt werden können. Zudem wird diskutiert, welche Lehren aus dem Erproben dieser Aktivitäten während des Projekts gezogen werden konnten.

Die Elternarbeit steht im Mittelpunkt des folgenden Abschnitts. In diesem werden Methoden vorgestellt und diskutiert, mit deren Hilfe pädagogische Fachkräfte mit Eltern und Erziehungsberechtigten in Kontakt treten können.

Das Handbuch schließt mit der Präsentation der während des Projekts entwickelten politischen Empfehlungen (auf der Grundlage einer politischen Analyse und Umfrage in allen drei Partnerländern) und bietet nützliche Literatur- und Ressourcen-Hinweise für diejenigen, die ihr Wissen über vorurteilsbewusste Kinderbildung und –betreuung vertiefen möchten.

2 Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion in der vorschulischen Erziehung und Betreuung

Im Rahmen von DEE wurde eine Analyse der Institutionellen Kinderbetreuung in Österreich, Bulgarien und Italien durchgeführt. Entscheidungsträger*innen (z.B. Politiker*innen) und Expert*innen wurden zu Geschlechterfragen und zur Chancengleichheit befragt. Die Umfrage wurde von März bis Oktober 2019 in Österreich, Italien und Bulgarien durchgeführt. Sie umfasste 113 Befragte (in Österreich 30 Befragte, in Bulgarien 41 und in Italien 42). Dieses Kapitel bietet eine kurze Analyse der Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken in Österreich. Darüber hinaus bietet es einen Überblick über Herausforderungen und gelungene Beispiele zum Thema Gleichstellung.

Diversitätspolitik ist Politik, die sich mit Vielfalt, zum Beispiel im Hinblick auf Geschlecht, Sexualität und anderes, einsetzt.

2.1 Gleichstellungspolitik in Bildung und Umsetzung auf nationaler Ebene in Österreich

Der Anteil der Kinder im Alter von drei bis fünf Jahren in Institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen (wie z.B. in Kindergärten, kurz KiGa)[2] in Österreich lag im Jahr 2018 bei ca. 94% (das sind insgesamt 309.787 Kinder). In der Steiermark lag dieser Anteil bei 88,5%. Seit dem Jahr 2009 ist das letzte Jahr vor der Einschulung für alle Kinder verpflichtend.

Der Anteil an Kindern unter 3 Jahren in Institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen (wie z.B. in Kinderkrippen, kurz KiKr) unterscheidet sich stark in den einzelnen Bundesländern: In Wien ist der Anteil mit 44% am höchsten, in der Steiermark mit 15,6% am niedrigsten (Statistik Austria 2018). Insgesamt besuchten österreichweit 69.699 Kinder unter 3 Jahren im Jahr 2018 eine Institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (kurz BMBF) hat die Gesamtverantwortung für die Gesetzgebung und Umsetzung der Grund- und Mittelschulbildung. Die neun Bundesländer tragen die Hauptverantwortung für die frühkindliche Bildung (z.B. in KiKr und KiGa). Dies bedeutet, dass es keine einheitliche Gesetzgebung für Vorschulerziehung und -betreuung gibt.

Eine Ausnahme bildet die auf Bundesebene geregelte Berufsausbildung des Personals in KiGa, KiKr und anderen Institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen. Die Ausbildung für Mitarbeiter*innen von KiGa, Kikr, usw. wird an rund 30 Berufsbildenden Höheren Schulen in ganz Österreich angeboten. Die Mehrheit der Schüler*innen an den Schulen ist weiblich. Deshalb sind auch die meisten Mitarbeiter*innen in den Einrichtungen weiblich. Seit dem Wintersemester 2018/2019 werden an sieben österreichischen Pädagogischen Hochschulen Bachelor-Abschlüsse in Elementarpädagogik angeboten. Die Schüler*innen müssen Absolvent*innen der Berufshöheren Schule (kurz: BHS) sein und in diesem Bereich eine aktive Beschäftigung ausüben. Von 312 Student*innen, die dieses Studium begonnen haben, war nur einer männlich.[3] Für bereits im Beruf stehende Mitarbeiter*innen gibt es zahlreiche Weiterbildungsangebote.

Gemeinden, Kirchen aber auch private Anbieter*innen sind als Betreiber*innen von Kindergärten und Kinderkrippen tätig. Einrichtungen für Kinder vor dem Schulalter in Österreich haben einen eigenen Bildungsauftrag, der in einem Bildungsplan festgelegt ist. Das heißt, sie haben das Recht und die Möglichkeit, eigene Richtlinien hinzuzufügen (siehe Charlotte Bühler Institut 2016, S. 6). Dieser

[2] „KiGa“ steht für Kindergarten; „KiKr“ steht für „Kinderkrippe“

[3] Johanna Stockreiter (12.3.2019): Warum der Kindergarten an die Hochschulen kam, DerStandard.at, https://www.derstandard.at/story/2000099067349/warum-der-kindergarten-an-die-hochschulen-kam (Aufgerufen am 22.10.2019)

österreichweite Bildungsplan, mit dem Namen „BildungsRahmenPlan[4]“, wird seit 2010 umgesetzt. Dieser Bildungsplan richtet sich an Mitarbeiter*innen in den Einrichtungen und an die berufsbildenden Schulen und soll in den einzelnen Bundesländern umgesetzt werden. Die zuständige Behörde gibt an, dass dieser Bildungsplan zunehmend die Politik und dadurch die Entscheidungen auf die Gesetze beeinflusst (siehe Charlotte Bühler Institut 2016, S. 6). Das soll dazu beitragen, dass die Zuständigkeit für diese Entscheidungen nicht mehr in jedem Bundesland einzeln, sondern österreichweit getroffen wird. Dafür fehlt aber in den meisten Bundesländern noch die gesetzliche Umsetzung.

Laut Expert*innen zielen die jüngsten Diskussionen im Bereich der Vorschulerziehung und -betreuung auf folgende Ziele ab (siehe Smidt 2018 und OECD 2017):

- Eine höhere Beteiligung von Kindern z.B. mit Migrationshintergrund, in der frühkindlichen Erziehung und Betreuung und dadurch eine Verbesserung der Betreuung
- Ein leichterer Übergang zwischen der vorschulischen und der schulischen Bildung
- Eine Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen und Volksschulen
- Die Verringerung der Leistungsunterschiede zwischen Schüler*innen mit und ohne Migrationshintergrund
- Eine Akademisierung der Ausbildung von Mitarbeiter*innen
- Eine Verbesserung des Austausches zwischen den einzelnen Einrichtungen der Institutionellen Kinderbetreuung.

Die Begriffe „Vielfalt“, „Inklusion“ und „Geschlechterbewusstsein“ werden im *BildungsRahmenPlan* im Abschnitt „Pädagogische Perspektiven“ erwähnt. Vielfalt wird hier als Lernressource beschrieben. Geschlechtersensibilität sei eine zentrale pädagogische Orientierung und das Ziel der geschlechtersensiblen Pädagogik ist es, Kindern unabhängig von ihrem Geschlecht zu helfen unterschiedliche Potenziale in ihrer Persönlichkeit zu entwickeln. Alle Menschen in einer Gesellschaft werden im *BildungsRahmenPlan* als Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen beschrieben. Auf diese Bedürfnisse soll einzeln durch sogenannte „Inklusion“ eingegangen werden. Hinsichtlich Sexualität fordert der *BildungsRahmenPlan* die Erziehung zu einer unaufgeregten Einstellung zur eigenen sexuellen Orientierung sowie die sachlich korrekte Beantwortung von Kinderfragen zu Sexualität und Körper. Dadurch sollte eine positive Einstellung zur Sexualität gefördert und sexualisierte Gewalt verhindert werden.

Unter „Inklusion“ versteht man in diesem Fall, dass jedes Kind und seine oder ihre Bedürfnisse in die Gruppe miteinbezogen werden sollen.

Der *BildungsRahmenPlan* fordert zwar eine stärkere Zusammenarbeit mit den Eltern, erwähnt jedoch nicht ausdrücklich die sogenannte geschlechtersensible Arbeit mit Eltern, wie z. B. die Einbeziehung speziell von Vätern (siehe Charlotte Bühler Institut 2019, S. 40).

[4] Charlotte Bühler Institut (2019): Bundesländer übergreifender BildungsRahmenPlan für elementare Bildungseinrichtungen in Österreich, Online unter: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Landesnormen/LWI40004982/Anlage_2.pdf (Aufgerufen am 11.2.2020)

Im Hinblick auf die Schulbildung bietet ein Grundsatzerlass[5] des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung den Schulen einen Rahmen. Die staatlichen Institutionen sind laut diesem Erlass verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter durch geeignete und vorbeugende Maßnahmen im Bildungsbereich zu fördern. Geschlecht soll im schulischen Lehren und Lernen reflektiert werden, um individuelle Handlungsspielräume zu erweitern und geschlechterstereotype Zuweisungen und Festschreibungen zu überwinden. Die Gesellschaft in Österreich wird darin als eine vielfältige beschrieben, zu der auch Migrant*innen gehören. Thematisiert wird auch, dass es Sexismus in der österreichischen Gesellschaft gibt. Das Dokument setzt sich gegen Homophobie und andere Formen der Diskriminierung ein, fördert die Ausbildung des Personals in Gewaltprävention und erkennt die Bedeutung von Sozialarbeiter*innen und geschlechtersensible Beratungsstellen (Mädchen- und Jungenberatungsstellen) an.

Ein Beispiel für eine „geschlechterstereotype Zuweisungen" wäre, dass Mädchen* nur rosa, Buben nur blau mögen. Das ist ein Vorurteil und wird deswegen abgelehnt.

„Sexismus" bedeutet eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.

„Homophobie" ist die Angst vor und Ablehnung von homosexuellen Menschen.

„Gewaltprävention" bedeutet die Vorbeugung von Gewalt.

2.2 Ergebnisse einer Umfrage mit Fachkräften und Entscheidungsträger*innen

Nach dieser kurzen Beschreibung des Rahmens, in dem geschlechterbewusste Bildung in Österreich stattfindet, werden im Folgendem die in der Umfrage gesammelten Perspektiven von Fachkräften und Expert*innen zum Stand des Geschlechter- und Gleichstellungsbewusstseins vorgestellt.

In dem für das Projekt entwickeltem Fragebogen wurden die Befragten in Österreich, Bulgarien und Italien nach ihrer Meinung zum Zugang zu Gesundheitsversorgung, Bildung, Arbeitsmarkt und Karriereentwicklung befragt. Besonderes Augenmerk wurde auf die Gleichstellungspolitik und deren Umsetzung auf nationaler Ebene in den drei Ländern gelegt. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Gleichstellung der Geschlechter im Bildungssystem und den Herausforderungen, denen sich das Bildungssystem bei der Anwendung eines geschlechtersensiblen Ansatzes, gegenübersieht. Im Fragebogen wurden auch Möglichkeiten zur Überwindung von geschlechtertypischen Einschränkungen abgefragt. Gute Praxisbeispiele wurden berücksichtigt.

Die Stichprobe: Am häufigsten haben Frauen* mit einem Master-Abschluss im Alter zwischen 30 und 45 Jahre an der Befragung teilgenommen. Die Projektpartner*innen haben Expert*innen aus unterschiedlichen Bereichen und Positionen angesprochen: Differenziert nach Institutionen waren 37% aller Befragten Vertreter*innen von Institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen/Bildungseinrichtungen, gefolgt von 15% jeweils aus der

[5] Grundsatzerlass "Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung"[5], Rundschreiben Nr. 21/2018

Gemeindeverwaltung und aus Nichtregierungsorganisationen. Differenziert nach Positionen stellten Pädagogische Fachkräfte den höchsten Anteil aller Befragten dar (32%), gefolgt von Personen in Leitungsfunktionen (24%). Es ist wichtig festzuhalten, dass die vorgelegte Analyse auf dem Feedback einer begrenzten Anzahl an Expert*innen basiert (113 Befragte in allen Ländern) – d.h. es können keine repräsentativen Schlussfolgerungen abgeleitet werden. Sie ist jedoch ein nützlicher Ausgangspunkt für eine kritische Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen und mit Chancengleichheit in den beteiligten Ländern.

Perspektiven zur Präsenz von Chancengleichheit in Österreich

In Österreich haben 30 Expert*innen an der Befragung teilgenommen. 26 Frauen* und 4 Männer*. Mehr als die Hälfte der Befragten waren zwischen 30 und 45 Jahre alt. Der häufigste Abschluss der Befragten war die Matura. Die Mehrheit der Befragten gab an, in Bildungseinrichtungen oder in Institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen zu arbeiten, in denen sie entweder Führungskräfte oder pädagogisches Personal sind.

45% der Befragten in Österreich waren der Meinung, dass es keinen gleichberechtigten Zugang zu Bildung gibt. Eine Reihe von Befragten gab an, dass der Zugang zu Bildung zwar theoretisch für alle gegeben ist, dieser Zugang in der Praxis jedoch eine Frage der sozialen Klasse sei. „*Gute Bildung wird*“ wie eine befragte Person es ausdrückte, „*vererbt*“. In diesem Zusammenhang wurde auch ein Qualitätsunterschied zwischen privat finanzierten und öffentlich finanzierten Bildungseinrichtungen erwähnt. Der mangelnde Zugang aufgrund sprachlicher und gesundheitlicher Barrieren wurde angesprochen (z. B. Barrieren für Personen mit einer anderen Muttersprache als Deutsch). Persönliche Initiative und Fähigkeiten wurden auch als Faktoren für den Zugang zu Bildung genannt (z.B. im Sinne der Eigenmotivation bei der Nutzung von Angeboten). Auf die Frage, ob es einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt gibt, antwortete der überwiegende Teil der österreichischen Befragten mit „Nein“. Die Befragten beschrieben Hindernisse für einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt für Migrant*innen, Asylsuchende, Menschen mit Behinderungen und Personen aus Familien mit niedrigem Bildungsstand. In Bezug auf das Geschlecht wurde die ungleiche Verteilung der Haushalts- und Betreuungspflichten als Schlüsselfaktor benannt. Es wurde auch erwähnt, dass der Arbeitsmarkt viele Anforderungen an die Beschäftigten stellt (z.B. „*Erfahrung, keine Kinder, selbstfinanzierte Bildung*“), ohne dass dafür ein angemessenes Gehalt geboten werde. Außerdem wurde auf den Gender Pay Gap, die geschlechterbezogenen Gehaltskluft in Österreich hingewiesen. Niedrigeres Einkommen von Frauen* resultiert nach Ansicht einiger befragter Expert*innen in niedrigerem persönlichen und beruflichen Wohlergehen von Frauen*.[6]

Unter einer „Sozialen Klasse“ versteht man eine bestimmte Bevölkerungsgruppe, die sich durch gemeinsame soziale Merkmale (z.B. Bildungsstand) auszeichnet.

[6] Gemäß Statistik Austria-Daten zeigen die Bruttojahreseinkommen (auf Basis der Lohnsteuerdaten), dass unselbständig beschäftigte Frauen* im Jahr 2017 um 37,3% weniger verdienten als Männer*. Im Zehnjahresvergleich hat sich der EU-Indikator Gender Pay Gap von 25,5% (2007) auf 19,9% (2017) verringert.

Der überwiegende Teil der österreichischen Befragten stellte fest, dass es keinen gleichberechtigten Zugang zur Karriere gibt (80%). Auch hier wird von Barrieren für Menschen mit Behinderungen und Migrant*innen gesprochen. In Bezug auf das Geschlecht gaben die Befragten an, dass Frauen* in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind; vor allem im pädagogischen Bereich seien die Möglichkeiten für eine berufliche Weiterentwicklung begrenzt. In der Umfrage wurde häufig die Auffassung vertreten, dass die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben für Frauen* ein größeres Problem darstellt als für Männer*. In Bezug auf Beschäftigung und berufliche Entwicklung verwiesen 77% der Befragten auf die geschlechterbezogene Einkommenskluft in Österreich. Die Befragten bemerkten auch, dass Frauen* in Österreich häufig in Niedriglohnsektoren beschäftigt sind und dass Bildung und Soziales kaum ökonomische Anerkennung erlange („*Die wertvollen Arbeitsplätze in den Bereichen Bildung und Soziales sind dramatisch unterbezahlt*").

Perspektiven von Chancengleichheit: Internationale Perspektiven

International (Österreich, Bulgarien und Italien) zeigt die Umfrage den hohen Anteil an Frauen* im Pädagogischen Berufsfeld; nahezu 80% aller Befragten waren der Meinung, dass „*Männer und Frauen im Arbeitsumfeld ungleich verteilt sind*", insbesondere im Vorschul- und Grundschulbereich. In einigen Antworten hieß es: „*Ein männlicher Lehrer im Alter von 0 bis 6 Jahren ist ein statistisch außergewöhnliches Phänomen*". Es wurde betont, dass es immer noch starke kulturelle Stereotype gibt, wonach das pädagogische Berufsfeld ein weibliches Berufsfeld sei. Bei akademischen Karrieren ist es umgekehrt. Dort ist das Feld nach Ansicht der Befragten stark männlich geprägt („Professoren machen eher Karriere machen als Professorinnen"). Frauen* haben in der Regel Schwierigkeiten, hohe akademische Positionen zu erreichen. In zahlreichen Antworten wurde auf die Ungleichheit zwischen Männern* und Frauen* am Arbeitsmarkt hingewiesen (z.B. auf die Dominanz von Männern* in Führungspositionen).

Ein Stereotyp ist eine besonders einprägsame, aber auch stark vereinfachte Beschreibung von Personen oder Gruppen.

Die Befragten auf internationaler Ebene betonten besonders, dass Vorurteile und strukturelle Hindernisse den Weg von Kindern und Jugendlichen durch das Bildungssystem beeinflussen. Beispiele dafür:

- Es wird zu wenig in Ausgleichsmaßnahmen und individuelle Unterstützung für Kinder mit Migrationshintergrund und in ihre Sprachkenntnisse investiert.
- Unterschiede zwischen ländlichen und städtischen Einstellungen: „*Der ländliche Raum hat noch traditionellere Bilder und weniger Toleranz*"
- Diskriminierung durch Lehrkräfte: „*Viele Lehrkräfte bewerten Leistungen häufig mit vorgefertigten Meinungen*", „*Vorherrschende Geschlechterstereotype, Klassismus, Rassismus und Antisemitismus*".

Österreich liegt aber weiterhin deutlich über dem EU-Durchschnitt von 16%. Vergleiche dazu die Eurostat-Datenbank

- Eltern mit größeren finanziellen Mitteln können ihre Kinder besser fördern.

Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter: Österreichische Best Practices

Unter „Best Practices" versteht man sowas wie Erfolgsrezepte, das heißt vorbildliche Umsetzungen und Vorgangsweisen, um Geschlechtergleichstellung zu erreichen.

Einzelne Befragte beschrieben Best Practices, die ihrem Eindruck nach zur Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter im Bildungssystem durchgeführt umgesetzt werden sollten:

- Eine*n Gleichstellungsbeauftragte*n für jede Abteilung
- *„Wahre Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen (z. B. Bereitstellung von Arbeitsunterstützung)"*
- Role Models für Gleichstellung sichtbar zu machen (Beispiel: "*Leitende Persönlichkeiten sollten diese Werte leben. Dann können sie auch in die DNA der Organisation eingehen*.")
- *„Separate Gruppen in Fächern, in denen geschlechtsspezifische Leistungsunterschiede erheblich sind"* und *„Stärkung der individuellen Fähigkeiten"*
- Kampagnen zur Sensibilisierung für Geschlechtergleichstellung
- Die Gesetzgebung muss geändert und ihre Umsetzung überwacht werden (*„Gesetze festlegen, sodass verschiedene Dinge umgesetzt und nicht nur empfohlen werden müssen"*)
- *„Höheres Einkommen und höhere Wertschätzung für Kindergartenpädagog*innen / Berufe, die traditionell weiblich kodiert sind"*
- Es sollten mehr Projekte durchgeführt werden, die sich mit Geschlecht und Vielfalt befassen.

In Österreich war die häufigste Antwort auf die Frage nach Hindernissen und Risiken für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen im Bildungssystem der *„Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften",* gefolgt von *„politischen Entscheidungen"* und "*Mangel an Informationen*". Zusätzlich wurden Maßnahmen vorgeschlagen, wie:

- Verbindliche Leitlinien für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen
- Schulungspflicht für pädagogisches Personal
- Kontrolle/Monitoring
- Kampagnen und Sensibilisierung
- Freiwillige Fortbildung des pädagogischen Personals.

Einige Befragte nannten die Einführung von geschlechtssensibler und diversitätsorientierter Pädagogik in der Institutionellen Kinderbetreuung als Best Practice Beispiel (unter Bezugnahme auf ihr eigenes Team, den Kindergarten ihres eigenen Kindes oder die Praxis einer geschlechtsbewussten Erziehung und Betreuung im Allgemeinen).

Andere Befragte nannten Best Practices in Hochschulen. Erwähnt wurden etwa Preise und finanzielle Unterstützung für wissenschaftliche Arbeiten im Bereich Geschlechterstudien, Gleichstellungsbeauftragte, Lehrveranstaltungen, Arbeitsgruppen zu Chancengleichheit und zur Frauenförderung, sowie Diversität.

Folgende Best Practices in Bezug auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wurden ebenfalls erwähnt:

- Mitarbeiter*innen kommunaler Einrichtungen haben eine 16-tägige Multiplikator*innen-Schulung zum Thema "*Vorurteilsbewusste Aus- und Weiterbildung*" absolviert. Diese Mitarbeiter*innen geben nun ihre Kenntnisse in ihrer Einrichtung weiter und begleiten ihre Einrichtung dabei.

Multiplikator*innen sind Personen, die das angeeignete Wissen weitergeben.

- Sozialarbeiter*innen (in der mobilen Jugendarbeit in Wien) erreichen Jugendliche außerhalb von Institutionen und helfen ihnen, ihre Rechte und Möglichkeiten in allen Lebensbereichen wahrzunehmen.
- Projekte wie Boys in Care, der Girls Day und Boys' Day.

3 Gleichstellungs- und diversitätsbezogene Fortbildung von Fachkräften

In diesem Kapitel wird die Fortbildung für pädagogische Fachkräfte vorgestellt, die in Österreich, Bulgarien und Italien entwickelt und getestet wurde. Außerdem werden Erkenntnisse aus der Testphase dargestellt. Das hier vorgestellte Trainingsmodell kann für unterschiedliche Verwendungszwecke (je nach inhaltlichen Bedarfen und vorhandenem Vorwissen) angepasst werden. Für die Anpassung können die DEE-Leitlinien für Fokusgruppen zum Erheben von Fortbildungsbedarf hilfreich sein.[7]

Unter „Fokusgruppengespräch" versteht man eine moderierte Gruppendiskussion, in welcher der Gruppe mit Hilfe eines Leitfadens bestimmte Fragen gestellt werden.

Das Modell wurde entwickelt, indem eine Analyse und ein Austausch bewährter Praktiken und Methoden in der frühkindlichen Geschlechter- und Diversitätserziehung durchgeführt wurden. Weiters wurden Fokusgruppen mit wichtigen Stakeholdern durchgeführt und eine Reihe von gemeinschaftlichen Entwicklungstreffen zwischen den Partner*innen abgehalten. Das unten dargestellte Modell ist das Ergebnis der Organisation und Evaluation der Fortbildung in jedem Partnerland (mit insgesamt rund 125 Teilnehmer*innen). Die detaillierte Entwicklungsmethode des unten

„Stakeholder" sind Interessensvertreter*innen, also Personen, Gruppen, aber auch Institutionen, die an dem Thema „frühkindlichen Geschlechter- und Diversitätserziehung" ein Interesse haben oder haben könnten.

Unter „Evaluation" versteht man, dass die Fortbildung von den Teilnehmer*innen bewertet wurde (praktikabel, interessant, etc.) – auf Basis dieser Rückmeldung kann die Fortbildung verbessert werden.

[7] Im Anhang 2 des Berichts „Handbook on Training Course" sind dies Richtlinien auf der Projektwebsite (https://deeplus.wixsite.com/deep/dee-output) zu finden.

beschriebenen Modells kann man dem entsprechenden Bericht auf der Website (unter https://deeplus.wixsite.com/deep/dee-output) entnehmen.

3.1 Modell einer Fortbildung für Fachkräfte

Dieser Abschnitt enthält das Modell der Fortbildung, die während DEE entwickelt, durchgeführt und evaluiert wurde. In Österreich nahmen 40 Mitarbeiter*innen aus Kindergärten und Kinderkrippen in ländlichen und städtischen Gebieten an der Fortbildung teil. Diese fand in zwei Gruppen statt, die jeweils 21 Stunden dauerten. Zwischen den Schulungsterminen wurden die Teilnehmer*innen gebeten, in ihrer Einrichtung eine Analyse in Bezug auf Geschlecht und Vielfalt durchzuführen. Nach der Präsentation der Ergebnisse beim zweiten Präsenztermin wurde die Fortbildung unter anderem dafür verwendet, gemeinsame Maßnahmen zur Förderung eines vorurteilsbewussten Umfelds zu entwickeln. Die anderen Partnerländer gingen ähnlich vor: In Bulgarien nahmen an der Fortbildung 40 Mitarbeiter*innen aus Kindergärten (aus ländlichen und städtischen Gebieten) teil. Es gab auch zwei Gruppen, die Schulungen dauerten insgesamt 16 Stunden pro Gruppe. Ein besonderer Schwerpunkt des Trainings lag dort auf der Stärkung von Mädchen* (mit einem speziellen Fokus auf Medien und geschlechtsspezifischer Gewaltprävention). An der italienischen Fortbildung nahmen 43 Mitarbeiter*innen aus Kinderkrippen und Kindergärten teil, die in zwei Gruppen aufgeteilt wurden und jeweils 16 Stunden lang geschult wurden. Ein starker Schwerpunkt dort wurde auf die Arbeit mit Bilderbüchern gelegt.

Mit „Zielgruppe“ sind die Personen gemeint, die DEE erreichen möchte, also pädagogische Fachkräfte.

Die Beschreibung des Modells beginnt nun mit einem Überblick über die Zielgruppe und Dauer beziehungsweise die Bildungsziele des Modells. Im Anschluss wird die wissenschaftliche Verfahrensweise der Fortbildung („Methodik“) beschrieben. Am Schluss dieses Unterkapitels werden Themen und Inhalte von vier thematischen Modulen mit einzelnen Einheiten präsentiert.

ZIELGRUPPE UND DAUER: Die Fortbildung richtet sich an pädagogische Fachkräfte (und andere Fachkräfte im Bildungsbereich), die mit Kindern im Alter von 0 bis 6 arbeiten. Die Gesamtzahl der Teilnehmenden hängt von den Bedürfnissen und Erwartungen der einzelnen Institutionen ab. Es ist jedoch ideal, 20 Teilnehmende pro Gruppe nicht zu überschreiten. Für die Fortbildung ist eine Dauer von 16 bis 20 Stunden vorgesehen.

BILDUNGSZIELE: Die Bildungsziele hängen von den Anforderungen der jeweiligen Schwerpunkte ab. Die Einheiten sind flexible und sollen Wissen, Fähigkeiten, und Kompetenzen zur Gender- und Diversity-Sensibilisierung vermitteln. Mit dem Begriff „Wissen“ ist Information, Verstehen und Lernen gemeint.

„Fähigkeiten“ können kognitiv, das heißt das Denken betreffend,[8] und praktisch, das heißt anwendbar, sein[9] (siehe EQR, European Qualification Framework). „Kompetenzen“ sind Werkzeuge, die wie ein Klebstoff funktionieren: sie halten das Wissen und die Fähigkeiten zusammen.

Bildungsziele der DEE Fortbildung für pädagogische Fachkräfte

1. Auseinandersetzung mit Konzepten und Begriffen (Wissen);
2. Sensibilisierung für (verborgene) Stereotype und Vorurteile (Fähigkeit);
3. Sensibilisierung für den Einfluss von Geschlecht und damit verbundener sozialer Kategorien (z.B. Alter, Migration, soziale Lage, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Familienform) (Fähigkeit);
4. Analyse der Funktionsweise dieser Mechanismen im Bildungsumfeld (Kompetenz);
5. Stärkung der Fähigkeit, geschlechts- und diversitätssensibel zu arbeiten (Kompetenz);
6. Vermittlung der Sensibilität für Geschlecht und Vielfalt in der Arbeit mit Eltern (Kompetenz);
7. Geschlechts- und diversitätssensible Materialien in der pädagogischen Arbeit einsetzen (Kompetenz)

METHODIK: Methodik bezieht sich auf eine gemeinsame wissenschaftliche Haltung, mit der jede*r Trainer*in eigene Techniken und Instrumente auswählen kann.

„Methodik“ ist ein Begriff aus der Wissenschaft und bezeichnet die wissenschaftliche Verfahrensweise eines

Die Liste der wissenschaftlichen Haltungen:

1. Reflexivität: Gemeint ist damit die Fähigkeit, sich über das Geschehen und die eigene Rolle dabei Gedanken machen zu können;
2. Grundtheoretische Praxis: Gemeint ist damit, die wichtigsten Grundtheorien zu kennen, auf die man sich in der eigenen Praxis (dem eigenen Tun) beruft;
3. Barrierefreiheit: Gemeint ist damit, so zu gestalten, dass niemand ausgegrenzt wird;
4. Angemessenheit: Gemeint ist damit, nicht zu kompliziert zu werden. Das heißt, man sollte darauf achten, gerade so viel zu machen, wie es erforderlich ist und dem Praxisfeld entspricht[10];
5. Analytischer Ansatz: Gemeint ist damit, auf ein auf Logik basierendes Verfahren zurückzugreifen. Logik ist die Denklehre und bedeutet grob gesagt, folgerichtig (also logisch) zu denken.

[8] Unter Verwendung von logischem (auf der Logik beruhendem) Denken, von intuitivem (auf einer Vermutung beruhendem) Denken und kreativem (auf der Phantasie beruhendem) Denken.

[9] Unter Verwendung manueller Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten.

[10] In der wissenschaftlichen Fachsprache nennt man das auch „Ockhams Rassiermesser“, das besagt *„So viel wie nötig – So wenig wie möglich“*

6. Anwendungsorientierter Ansatz: Das bedeutet, die entwickelten Methoden und Werkzeuge sollten auch anwendbar sein, das heißt unkompliziert, günstig und praktisch sein;
7. Fehlerfreundlicher Ansatz: Gemeint ist damit, dass es okay ist, Fehler zu machen.

THEMEN UND INHALTE: Die Hauptthemen der Fortbildung können den jeweiligen Schwerpunkten angepasst werden, um auf die speziellen Bedürfnisse der Teilnehmer*innen und die Fachkompetenz der Trainer*innen einzugehen.

Themenliste:

1. Körper und Sexualität;
2. Familienrollen;
3. Arbeitsteilung;
4. Überschneidende Kategorien sozialer Ungleichheiten;
5. Geschlechterrollen und grundlegende Konzepte von Geschlecht;
6. Heteronormativität;
7. Gender Mainstreaming;
8. Empowerment von Mädchen*;
9. Caring Masculinities/ Fürsorgliche Männlichkeiten;
10. Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt.

Die gesamte Fortbildung ist in vier Themenbereiche unterteilt, die jeweils aus einer oder mehreren Einheiten bestehen:

1. EINFÜHRENDE AKTIVITÄTEN

- Identitäts- und Diversitätsaktivität
- Geschlechterrollen in der Kindheit
- Geschlechterrollen und grundlegende Konzepte von Geschlecht

2. GESCHLECHTERROLLEN INNERHALB DER FAMILIE

- Rollen in der Familie und die Medien
- Unterschiedliche Familienkonstellationen und Betreuungsverhältnisse

3. UNGLEICHHEITEN

- Prävention (Vorbeugung) geschlechtsbasierter Gewalt

4. ÜBERSETZUNG IN PROFESSIONELLE PRAXIS

- Einsatz der 3-R-Methode in der pädagogischen Praxis
- Arbeit mit Bilderbüchern und anderen Materialien
- Die Rolle der Reflexivität

Unter „Geschlechterrolle“ versteht man gewisse Verhaltensweisen, die in einer Gesellschaft als typisch für ein bestimmtes Geschlecht gelten. Das kann aber auch zur Einschränkung von Freiheiten eines Kindes führen, weshalb Geschlechterrollen-erwartungen kritisch reflektiert werden sollen.

Diese Einheiten können je nach den Bedürfnissen der verschiedenen Organisationen, in denen die Fortbildung angeboten wird, angepasst und kombiniert werden.

3.2 Gewonnene Erkenntnisse aus DEE

Die pädagogischen Fachkräfte, die an der Testphase der Fortbildung beteiligt waren, hatten zuvor noch wenig Erfahrung darüber, wie Geschlecht und Geschlechtervielfalt ihr tägliches Arbeiten und Lernen beeinflusst. Obwohl ihnen häufig bewusst war, wie sie persönlich von gesellschaftlichen Ungleichheiten betroffen sind (z. B. ungleiche Löhne und Karrieremöglichkeiten), bot die DEE-Fortbildung für viele von ihnen erstmals die Möglichkeit, speziell über gesellschaftliche Ungleichheiten nachzudenken. Dies gilt sowohl für die Teilnehmenden in Österreich, als auch in Bulgarien und Italien. In einer Fragebogenerhebung vor nach der Fortbildung (Pre-post-Erhebung) wurden sowohl stereotype Positionen zu Geschlechterrollen sichtbar als auch Effekte der Fortbildung – diese hat dazu beigetragen, über bis dato unbewusste Privilegien und gesellschaftliche Verhältnisse nachzudenken und zu reflektieren.

Die Konfrontation mit gesellschaftlichen Normen fühlt sich häufig unangenehm an. Diese Normen werden als selbstverständlich angesehen, diese kritisch zu durchleuchten und zu hinterfragen ist für viele eine neue Erfahrung - und ein langer Prozess. Bei der Analyse alltäglicher Verhaltensweisen und Umgangsweisen miteinander hat die DEE Fortbildung die Teilnehmer*innen dabei unterstützt, das komplizierte Geflecht und Zusammenspiel von sozialen Kategorien wie Geschlecht, Migrationserfahrung, soziale Klasse, Behinderung und sexueller Orientierung zu verstehen und zu erkennen, wie sich unterschiedliche soziale Marker auf uns alle auswirken – und wie diese mit sozialen Normen in Verbindung stehen. Besonders wichtig für zukünftige Projekte erscheint es, Stereotypen bei der Bewusstseinsbildung nicht zu verstärken, sondern die Teilnehmer*innen dabei zu fördern, diese Stereotypen zu durchschauen und zu überwinden.[11]

„Normen“ sind verbindliche Regeln für das Zusammenleben in Gesellschaften, die darauf ausgerichtet sind, wie sich Personen verhalten sollen. Manchmal sind Normen zeitgemäß, manchmal aber auch nicht.

[11] In der Fachsprache würde man sagen: Das Hauptaugenmerk liegt beim „Dekonstruieren“ (Auseinandernehmen) von Stereotypen und nicht beim Rekonstruieren (Zusammenbauen) von Stereotypen.

4 Praxisforschung: Mit Fachkräften ihre Einrichtungen beobachten und analysieren

„Partizipativ" bedeutet, dass die Teilnehmer*innen aktiv mitgestalten können.

Das Projekt war einem partizipativen Ansatz verpflichtet, bei dem die Teilnehmer*innen aus den Einrichtungen unter Anleitung von Expert*innen für Gender- und Diversity-Fragen aktiv an allen Prozessen beteiligt wurden. Dies ermöglichte einen sogenannten „Theorie-Praxis-Transfer". Das bedeutet, dass das Projekt zu einem theoretischen und pädagogischen Standards entsprach und dass gleichzeitig die Verwendbarkeit der Projektergebnisse in der Praxis gewährleistet wurde – angepasst an die jeweilige pädagogische Praxis. Das folgende Kapitel beschreibt die Art, wie die Fachkräfte Beobachtungen in den Einrichtungen durchführten, und geht auf die Ergebnisse dieser Beobachtungen ein.

4.1 Partizipative Maßnahmenentwicklung

Die Schulung der pädagogischen Fachkräfte und die Entwicklung von Maßnahmen während DEE wurden miteinander verknüpft. Die Entwicklung eines „Werkzeugkasten" (Toolkit) für verschiedene Methoden folgte einer partizipativen Methode. Dabei wurde auf die Ergebnisse zurückgegriffen, die während der Fortbildungsphase erzielt wurden. Auf diese Weise wurden die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen, die sich während der Fortbildung gezeigt hatten, berücksichtigt. Einer der ersten Schritte des Projekts war die Selbst-Evaluierung und Beobachtung der täglichen Praxis in der eigenen Einrichtung. Die Mitarbeiter*innen verwendeten dazu die vom Projektteam bereitgestellten Tools („Werkzeuge"). Diese bestanden aus einem Beobachtungsblatt zum Elternkontakt (siehe Anhang) sowie einer Checkliste zu Gender und Diversität in der Einrichtung (siehe Anhang). Ziel des Beobachtungsblatts war es, die Mitarbeiter*innen dabei zu unterstützen, das Engagement der Eltern/Erziehungsberechtigten zu dokumentieren und zu analysieren. Dabei lag ein besonderer Schwerpunkt auf männlichen Erziehungsberechtigten. Die Checkliste wurde entwickelt, um Mitarbeiter*innen dabei zu unterstützen, sich alltäglicher Praktiken, Räume und Materialien in ihrer Arbeit bewusst zu werden und dadurch zu einem vorurteilsbewussten Umfeld beizutragen. Es wurden verschiedene Dimensionen der Vielfalt beschrieben, die Kinder und Menschen in ihrem nahen sozialen Umfeld beeinflussen, wie z. B. Geschlecht, Gesundheitszustand, Migrationserfahrung, Bildungshintergrund und Familienformen. Den Mitarbeiter*innen wurden neun Dimensionen als Analysefelder angeboten. Sie wurden gebeten, im Laufe eines Monat zu beobachten und zu dokumentieren. Außerdem wurden sie gebeten, sich Zeit zu nehmen, um die Beobachtungen im Team zu diskutieren. Es wurde vorgeschlagen, diesen Prozess innerhalb jeder beteiligten Einrichtung zweimal durchzuführen - vor und nach einer DEE Intervention (geschlechtersensible und diversitätsorientierte Maßnahmen). Die Bereiche, auf die sich die Checkliste bezieht, sind:

- Bücher und Materialien, die in der Einrichtung regelmäßig verwendet werden. Ziel war es zu analysieren, wie Geschlecht dargestellt/ sichtbar wird, wie Ressourcen in Bezug auf das Geschlecht verteilt sind und welche Normen in den Materialien abgebildet und reproduziert werden (Methode 1).
- Nutzung von Räumen, Nutzung ausgewiesener Spielbereiche durch Kinder mit Schwerpunkt auf Geschlecht und anderen Diversitätsmerkmalen (Methode 2 und 3).
- Mögliche Unterschiede in der Verhaltensweise zwischen Kindern und Personal aufgrund unterschiedlicher Diversitätsmerkmale (Methode 4: in Bezug auf die Unterstützung der Kinder beim Anziehen beim Reinkommen & Rausgehen; Methode 5: in Bezug auf das Outfit der Kinder).
- Normen und Vorstellungen von Fachkräften zu „Familie", die die pädagogische Arbeit beeinflussen und leiten könnten (Methode 6)
- Geschlechtsspezifische Routinen (also unhinterfragte Gewohnheiten) in der Elternarbeit, basierend auf stereotypen Konzepten der Aufgabenverteilung in Familien (Methode 7)
- Bewusstsein für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (Methode 8)
- Vielfalt innerhalb des Personals als Ressource, als „Schatzkiste" für unentdeckte Möglichkeiten (Methode 9)

Die Verwendung der Checkliste während vor und nach der Entwicklung der Maßnahmen bot die Möglichkeit, die Effekte der Maßnahmen aufzuzeigen. Die Ergebnisse der „Zwischenevaluierung" und Weiterentwicklungen wurden im zweiten Teil der Fortbildung und/oder in Planungsgesprächen von allen Beteiligten diskutiert.

Zu den entwickelten Maßnahmen der gender- und diversitätsbewussten Elternarbeit gehörten einmalige Veranstaltungen (z.B. Eltern-Abende, Feste) und längerfristige Maßnahmen (wie z.B. Installationen, Aushänge, Ausstellungen im Eingangsbereich). Insgesamt wurden sieben Veranstaltungen mit Schwerpunkt Elternarbeit und acht „visuelle Interventionen" (Ausstellungen, Informationsdisplays) von den teilnehmenden Einrichtungen entwickelt und durchgeführt.

Zur Bewertung der Wirksamkeit stellte das Projektteam Feedback-Fragebögen und Berichtsvorlagen zur Verfügung. Nachdem alle Aktivitäten abgeschlossen waren, wurden die Rückmeldungen von Eltern und anderen Familienmitgliedern, sowie die Rückmeldungen der beteiligten Mitarbeiter*innen analysiert. Kurze Berichte der Einrichtungen über ihre Aktivitäten wurden in die Analyse einbezogen. Die DEE Aktivitäten wurden von den Einrichtungen dokumentiert (z.B. durch Fotos und Ausdrucke).

4.2 Ergebnisse der Selbstbeobachtung in den Einrichtungen

Im Folgenden werden einige Erkenntnisse aus den Selbstbeobachtungen in den Einrichtungen geordnet nach den Partnerländern vorgestellt:

Österreich

Den Notizen in den Beobachtungsblättern zufolge bringen viele Väter ihre Kinder morgens in die Einrichtung und nehmen sich die Zeit, dem Kind beim Umziehen zu helfen. Außerdem suchen sie die Mitarbeiter*innen auf, um über die notwendigen Informationen des Tages zu sprechen. Die Dokumentation des Elternkontakts zeigt, dass Väter und Großväter auf unterschiedliche Weise in die Einrichtungen eingebunden sind und zeigt auch Potentiale auf, sie künftig stärker in die Aktivitäten einzubeziehen. Die Ankunft am Morgen ist eine Gelegenheit für Mitarbeiter*innen, sich mit Vätern und anderen männlichen Bezugspersonen auszutauschen.

Den Beobachtungen der Mitarbeiter*innen (mit Hilfe der Checkliste sowie den Diskussionen im zweiten Teil des Fortbildungskurses) zufolge, spielt das Geschlecht in ihrer pädagogischen Arbeit mit Kindern bis zu 3 Jahren kaum eine Rolle. Nach Ansicht der Fachkräfte ist es das ‚neutrale' Entwicklungsstadium des Kindes, das – unabhängig von Geschlecht und anderen sozialem Markern - das Verhalten des Kindes am stärksten beeinflusst (d.h. mit wem es spielt, welche Spiele es bevorzugt, wie unabhängig es ist, sich anzuziehen und anderen zu helfen). Es fiel jedoch auf, dass Geschlechterstereotype in den Handlungen der pädagogischen Fachkräfte (z.B. in der Auswahl der Spiele und Materialien oder in der Elternarbeit) zum Teil deutlich vorhanden sind. Die Mitarbeiter*innen setzten sich durch die Arbeit an der Checkliste und in den Fortbildungen kritisch damit auseinander, zogen Schlussfolgerungen für ihre Arbeit und planten Änderungen in den nachstehenden Bereichen:

<u>Materialien und Räume:</u> Die Mitarbeiter*innen sahen die Notwendigkeit, Maßnahmen zur Durchdringungen geschlechtertypischer Bereiche (Bauecke) zu setzen, z.B. das Zeichnen/Malen für Jungen* attraktiver zu machen und verstärkt geschlechtsunabhängige Materialien anzubieten.

<u>Persönliches Verhalten</u>: Die Mitarbeiter*innen erklärten, dass sie die Kinder weiterhin ermutigen werden, Aktivitäten entsprechend ihrer jeweiligen persönlichen Interessen zu wählen (Best Practice). Auch die Notwendigkeit, selbst ein Role Model zu sein, wurde erkannt (z. B. als weibliches Teammitglied verstärkt mit Jungen* zu spielen oder handwerkliche Aufgaben zu übernehmen). Die Fachkräfte beschlossen, geschlechtersensible Materialien länger und wiederholt anzubieten und haben sich das Ziel gesetzte, künftig noch mehr Wahlmöglichkeiten anzubieten und Kinder bei der Entwicklung individueller persönlicher Interessen zu unterstützen (z. B. indem sie Zeiten der Langeweile fördern). Insgesamt werden sie die Bedürfnisse der Kinder genau beobachten. Die Teilnehmer*innen gaben an, dass die Beobachtung und Selbstevaluation wichtig waren, um über persönliche Vorstellungen und Annahmen zum Thema Geschlecht nachzudenken.

<u>Elternarbeit:</u> Die Mitarbeiter*innen erkannten die Notwendigkeit, bei der Arbeit mit Eltern/Erziehungsberechtigten klarer zu sein und über ihre Rolle und ihren Einfluss auf Kinder nachzudenken. Ein Vorschlag dafür war, Eltern/Erziehungsberechtigte einzuladen, einen halben Tag im Kindergarten zu verbringen. Dadurch könnten sie sehen, was an einem typischen Tag passiert, und im Anschluss könnte man mit ihnen darüber nachdenken, was sie erlebt haben. In den Diskussionen über die Ergebnisse der Selbstbeobachtung äußerten die Mitarbeiter*innen auch den Wunsch, eine öffentliche Verpflichtung/Erklärung zur geschlechterbewussten Pädagogik abzugeben (z. B. auf der Website, durch Poster). Eine weitere Idee in Bezug auf eine diversitätsfreundliche Elternarbeit bestand darin, an den Elternabenden kleinere Sprachgruppen zu bilden. Dabei sollte ein*e Dolmetscher*in

anwesend sein. Da die Einrichtungen mit Familien arbeiten, die verschiedene Sprachen sprechen, wurde beschlossen, diese Sprachen bei der Erstellung von Veranstaltungen, Postern usw. stärker einzubeziehen.

Die Mitarbeiter*innen schlugen auch vor, sich selbst bewusster darüber zu werden, dass Kinder als Vermittler*innen zu ihren Eltern eine starke Rolle spielen. Dies kann auch eine Möglichkeit sein, Väter stärker einzubeziehen. Eine weitere Möglichkeit, Väter mehr einzubeziehen, ist diese aktiv anzusprechen, wenn diese in der Einrichtung sind. Die Mitarbeiter*innen haben erkannt, dass sie Stereotypen besser reflektieren müssen, wenn sie Kontakt zu Familien aufnehmen (z. B. dass sie Mütter zuerst kontaktieren, wenn das Kind krank ist oder mit Müttern eher über Fürsorge sprechen).

In allen angesprochenen Bereichen entwickelten die pädagogischen Mitarbeiter*innen Möglichkeiten, die pädagogische Praxis zu ändern und sie haben kreative Wege gefunden, dies zu tun. Während viele der Vorschläge noch immer in einer heteronormativen Perspektive auf Familienleben und Geschlecht verankert sind, war auch ein Bewusstsein für mögliche Einschränkungen des persönlichen Ausdrucks und Lernens jedes Kindes durch Geschlechterstereotype erkennbar.

Unter „heteronormativ" versteht man die gesellschaftliche Norm der Heterosexualität, also der Sexualität zwischen Mann und Frau. Menschen mit anderen sexuellen Begehrensweisen können sich durch diese Norm ausgeschlossen fühlen.

Bulgarien

Das Beobachtungsblatt und die Checkliste gaben den teilnehmenden bulgarischen Mitarbeiter*innen erstmals Gelegenheit, sich mit den Themen Geschlecht und Vielfalt auseinanderzusetzen. Ein wichtiges Beispiel für Beobachtungen ist die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter*innen auf ihre Praxis, Kindern beim An- und Ausziehen für das Spielen draußen zu helfen. Nach einem Monat Gruppenbeobachtung zeigten sich Veränderungen in allen Einrichtungen: Die Zahl der Kinder mit Unterstützungsbedarf beim Anziehen nahm ab. Die Kinder, die Vertrauen in diesen Prozess gewannen, boten anderen Kindern Hilfe an. In Bezug auf das Geschlecht zeigt die Dokumentation, dass sie sich meistens auf der Grundlage von Freundschaften unterstützten und dass Mädchen* eher gegenseitige Hilfe leisteten als Jungen*.

Die Wahl des Outfits und die Vorlieben für Outfits wurden von Mitarbeiter*innen mit Kindern diskutiert. Sie reflektierten die Geschlechterrollen in Bezug auf bevorzugte Kleidung, Schuhe, Accessoires für Mädchen* und Jungen* und die Rolle der Eltern bei der Unterstützung von Kindern.

Gemäß der Beobachtungen in Bulgarien, sind die Familienformen sehr unterschiedlich (Großelternfamilien, alleinerziehende Mütter, getrennte Familien). Nicht viele Väter/männliche Bezugspersonen bringen ihre Kinder in die Einrichtung. Die aktive Beteiligung männlicher Bezugspersonen scheint sowohl von der Einstellung der Mitarbeiter*innen als auch von der persönlichen Motivation der Eltern/Erziehungsberechtigten abzuhängen. Meistens kümmern sich die Mütter um die Kinder und nehmen an Veranstaltungen im Kindergarten teil. Meistens helfen die Väter bei der Instandhaltungsarbeiten (also Tätigkeiten, die stereotyp Männern* zugeschrieben werden). Väter und Großväter nehmen seltener an Elternversammlungen teil. Das traditionelle Verständnis, dass

es die Mutter ist, die für die Erziehung der Kinder verantwortlich ist, ist gemäß der Dokumentation und Beobachtungen unter den Eltern in den bulgarischen Einrichtungen weit verbreitet.

Während der Elterngespräche in der Beobachtungsphase wurden Meinungen seitens einiger Eltern dahingehend geäußert, dass das Thema der Gleichstellung der Geschlechter in letzter Zeit überbetont werde und dass es nicht notwendig sei, die bereits etablierten Geschlechterrollen in der Gesellschaft zu ändern. Viele der Eltern/Erziehungsberechtigten und auch die Mitarbeiter*innen teilten jedoch den Wunsch nach Veränderungen in der Wahrnehmung dieses Themas. Kinder, so die Beobachtung in einer Einrichtung, freuten sich, wenn Väter bei Veranstaltungen und Festen anwesend waren.

Die Analyse der in Bulgarien verwendeten Materialien und Bildungsinhalte (z. B. Erzählungen für Kinder, Bücher, Illustrationen, Unterrichtspläne) zeigte eine deutliche Betonung von Geschlechterstereotypen (z. B. bei Kleidung und Aktivitäten). Außerdem konnte festgestellt werden, dass einige Personengruppen und Themen (z.B. geschlechtsuntypische Berufe, Personen mit unterschiedlichen Hautfarben, mehrsprachige Umgebungen, sexuelle Bildung oder Religion) fehlten.

Die folgenden Änderungspotenziale in den Einrichtungen wurden von den Mitarbeiter*innen nach Verwendung der Werkzeuge benannt:

Persönliches Verhalten: Neue Perspektiven auf die Auswirkung von Geschlecht und anderer sozialer Kategorien (Alter, ethnische Zugehörigkeit, Status und Bildungsniveau) sind erforderlich und es sollte reflektiert werden, wie Mitarbeiter*innen ihre eigenen Vorurteile im Alltag weitergeben. Es gilt, ein Verständnis dafür zu gewinnen, wie Kinder geschlechtlich sozialisiert werden und welchen Einfluss Mitarbeiter*innen auf Kinder haben können.

Arbeit mit Eltern/Erziehungsberechtigten: Es kann als Erfolg bewertet werden, dass Erziehungsberechtigte für die Themen Geschlecht und Vielfalt sensibilisiert wurden und dass sich die Einrichtungen auch in Zukunft mit diesen Themen beschäftigen wollen. In einigen Fällen wurden eine stärkere Einbeziehung von Eltern/Erziehungsberechtigten und eine erhöhte Auseinandersetzung mit den Kindern festgestellt, insbesondere bei Vätern. Die Erkenntnisse der Mitarbeiter*innen zum Thema An- und Auskleiden der Kinder wurden zum Beispiel mit den Eltern/Erziehungsberechtigten geteilt und sie wurden gebeten, bei diesem Prozess mitzuwirken. Ihnen wurden Anleitungen gegeben, wie sie ihre Kinder zu Hause unterstützen und (unabhängig von ihrem Geschlecht) auf die Selbstständigkeit vorbereiten können. Die Mitarbeiter*innen forderten die Väter auf, im Zuge einer Veranstaltung Erfahrungen aus ihrem Arbeitsleben auszutauschen und dabei auch geschlechterbezogene Dimensionen zu erörtern. Nach der Teilnahme an den DEE-Veranstaltungen und dem Lesen des Informationsmaterials konnten die Mitarbeiter*innen eine Motivation der Eltern/Erziehungsberechtigten erkennen, auch in Zukunft an ähnlichen Veranstaltungen teilzunehmen. Insgesamt hat sich die Wahrnehmung dieses Themas durch Mitarbeiter*innen und Eltern verbessert und die damit verbundenen Begriffe und Konzepte werden zunehmend anerkannt.

Italien

In Italien waren drei Kinderkrippen an den Beobachtungen und Selbstevaluationen beteiligt. Das Beobachtungsblatt wurde in zwei von drei Einrichtungen ausgefüllt (jeweils einmalig). In allen drei

Einrichtungen wurde eine Auswahl der Werkzeuge aus der Checkliste eingesetzt. In einem Fall führte eine Einrichtung im Abstand von zwei Monaten wiederholte Beobachtungen mithilfe der Checkliste durch (in den anderen Einrichtungen gab es keine Möglichkeit, Beobachtungen zu wiederholen).

Beobachtungsbogen (Einrichtung 1 und Einrichtung 3): Es gibt einen Unterschied in den Beobachtungen zwischen den Einrichtungen. In der ersten Einrichtung brachten in 90% der Fälle Mütter die Kinder in die Einrichtung. Dabei wurde beobachtet, dass die Mütter die Kinder an- und ausziehen. In der dritten Einrichtung wurde eine Beteiligung von Vätern und Müttern beobachtet. Diese neigten dazu, die Autonomie von Kindern beim An- und Ausziehen zu fördern (was ein wichtiges Bildungsziel, insbesondere in der dritten Einrichtung war).

Checkliste (Einrichtungen 1, 2, 3): Bei den Antworten auf die geschlechterbezogene Nutzung von Spielgelegenheiten und Räumen gab es einen Unterschied zwischen den drei Einrichtungen. Während in der ersten Einrichtung keine geschlechterbezogene Nutzung von Spielbereichen beschrieben wurde, spielten in der zweiten Einrichtung Jungen* und Mädchen* in der Regel getrennt. Jungen* spielten oft mit Spielzeugautos und Gebäuden, während Mädchen* oft beim Rollenspiel beobachtet wurden (z.B. als „Mütter"). Selbst beim Rollenspiel in der Küche, fütterten die Mädchen* (Mütter) ihre imaginären Kinder, während die Jungen* Köche spielten. In der dritten Einrichtung wurde berichtet, dass die Wahl der Spielbereiche durch Kinder nicht von ihrem Geschlecht beeinflusst wurde.

In der Regel wurden die Kinder in allen drei Einrichtungen dabei unterstützt, in der Anziehsituation Autonomie zu erlangen (beim Wechseln von Schlaf- zu Spielkleidung, bei der Ankunft in der Einrichtung, beim Gehen nach draußen usw.). Die Mitarbeiter*innen berichteten, dass sie Kinder dabei unterstützen, Autonomie zu erlangen und ihnen bei dieser Aktivität Aufmerksamkeit zu schenken, unabhängig vom Geschlecht. Der Anteil der Mitarbeiter*innen, die Hilfe angeboten haben, variierte von Einrichtung zu Einrichtung (zwischen 50% und 90%). Alle berichten aber, dass es keine Unterschiede in der Behandlung oder im Verhalten in Bezug auf das Geschlecht gab. Gegenseitige Hilfe zwischen Kindern gab es selten.

In Bezug auf die Rolle und Bewertung von Outfits (durch Mitarbeiter*innen, Eltern/Erziehungsberechtigte und Kinder) zeigten die Antworten der drei Einrichtungen ebenfalls einige Unterschiede: in der ersten Einrichtung wurde angegeben, dass Kinder in diesem Alter sich selten durch Kleidung definieren würden. Wenn sie älter werden, erzählen einige von ihnen (egal ob Mädchen* oder Jungen*) den Mitarbeiter*innen was sie gerne tragen, aber ohne geschlechterspezifische Zuschreibungen. In der zweiten Einrichtung wurde Outfit als wichtiges Thema beschrieben – oft wird es während des Empfangs am Morgen zum Thema, meist durch Interventionen der Eltern (in der Regel der Mutter). Hier sind vermehrt die ältesten Kinder (24-36 Monate) angesprochen, und die Mitarbeiter*innen stellten fest, dass es häufiger bei Kindern von wohlhabenderen Erziehungsberechtigten anzutreffen war. Die Mitarbeiter*innen achteten darauf, kein Verhalten zu zeigen, welches die Kinder durch Kleidung definieren würde. In der dritten Einrichtung konnte es vorkommen, dass sich Mitarbeiter*innen diesbezüglich an Kinder wandten, weil die Eltern häufig neue Kleidung hervorhoben und das Kind aufforderten, diese vorzuführen. Hierzu wurde angemerkt, dass dies eine Tendenz ist, die bei Mädchen*, aber auch bei einigen Jungen* vorherrscht. Die Kinder zeigten,

dass sie die getragene Kleidung mögen, weil es zum Beispiel eine bestimmte Farbe hat. Es wurde zudem angemerkt, dass sich Mitarbeiter*innen manchmal an Kinder mit Redewendungen wie *"Wie schön du heute bist"* oder *"Wie gut du dich heute gekleidet hast*" wandten und dass dies häufiger bei Mädchen* vorkam als bei Jungen*.

Die dritte Einrichtung machte das Outfit auch zu einem bewussten Teil des Bildungsprozesses. Situationen, in denen Kinder die Aufmerksamkeit auf Kleidung lenkten, wurden als Gelegenheit genutzt, um geschlechtsbezogene Fragen zu diskutieren und über Geschlecht in Bezug auf die Elternrollen zu sprechen. In der dritten Einrichtung wurde auch festgelegt, dass Kleidung die Bewegungsfreiheit des Kindes nicht beeinträchtigen darf, sondern maximalen Komfort gewährleisten muss.

In Bezug auf die Elternarbeit setzten die Mitarbeiter*innen der ersten Einrichtung weniger Aktivitäten, Väter einzubeziehen als die anderen Einrichtungen. Hier waren Mütter die Hauptansprechpersonen. Die zweite Einrichtung beschrieb eine etwas stärkere Beteiligung von Vätern: An Initiativen, die sich an die Familie richteten, waren immer auf beide Elternteile ausgerichtet. Es konnte jedoch vorkommen, dass besondere Ereignisse stattfanden, bei denen nur Mütter oder nur Väter eingeladen waren. In der zweiten Einrichtung waren Männer* häufig an körperlichen Aktivitäten oder an der Gestaltung des Gartens beteiligt. Die Erklärung dafür war, dass diese am Elternabend mehr Interesse daran zeigten, sich an handwerklichen Aktivitäten zu beteiligen. In der dritten Einrichtung wurde der Prozentsatz für die Beteiligung der Eltern geschätzt: 60% Mütter, 35% Väter und 5% andere Angehörige (Großeltern, Erziehungsberechtigte oder andere). Für Zahlungen, Ernährung, Verhalten des Kindes, besondere Ereignisse und Kleidung wurden beide Elternteile/Erziehungsberechtigten gleichermaßen kontaktiert. In Bezug auf Aspekte der Kinderbetreuung (Tragen und Füttern, Wechseln von Windeln, Kleidung ...) verwiesen die Väter häufig auf die Mütter, während Einzelheiten zu Zahlungen häufig von den Vätern besprochen wurden. Dies war auch in den beiden anderen Einrichtungen der Fall. Väter wurden bei jeder an die Familie gerichteten Initiative angesprochen, aber die Teilnahme war dennoch hauptsächlich weiblich. Hinsichtlich der Beteiligung am Spielen mit Kindern, zeigte sich die Vorliebe der Eltern/Erziehungsberechtigten zu traditionellen Geschlechterrollen (z.B. Väter spielen mit den Kindern im Garten, Indoor-Spiele für Mütter). Auch in den anderen Einrichtungen neigten die Väter dazu, sich für handwerkliche Aktivitäten freiwillig zu melden, während sie kreative Aktivitäten häufig an die Mütter übertrugen.

Die Selbstbeobachtungen führten zu einer Selbstreflexion der Mitarbeiter*innen darüber, wie sie sich verhalten wenn sie Geschlechterstereotype bestärken. Aufbauend auf diese Analyse erschien es für die Mitarbeiter*innen ratsam, einige „Selbstverständlichkeiten" in der Organisation der Einrichtungen und in der Beziehung zu den Eltern kritisch anzusprechen. Ein weiteres Potenzial für Veränderungen wurde in der Ermutigung von Kindern gesehen, unabhängig vom Geschlecht zusammen zu spielen. Zudem hat es sich als wichtig herausgestellt, Spiele und Materialien anzubieten und zu fördern, die weitgehend geschlechtsunabhängig angenommen werden.

5 Gleichstellungs- und diversitätsbezogene Arbeit mit Kindern

Während der Fortbildung und der anschließenden Arbeit in den Einrichtungen unterstützten die Projektmitarbeiter*innen die pädagogischen Fachkräfte bei der Entwicklung und Durchführung von Aktivitäten mit Kindern, die sich auf Geschlecht und Vielfalt konzentrierten. Dieses Kapitel zeigt Aktivitäten für pädagogische Fachkräfte zur Schaffung eines vorurteilsbewussteren Umfelds in der Institutionellen Kinderbetreuung. Im Anschluss werden einige Erkenntnisse aus der Verwendung dieser Methoden während des DEE-Projekts vorgestellt.

5.1 Aktivitäten mit Kindern

In diesem Abschnitt werden Methoden und Spiele vorgestellt, die in der Arbeit mit Kindern eingesetzt werden können. Diese helfen, das Thema Geschlecht zu reflektieren und die Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion zu fördern. Sie wurden in den acht beteiligten Einrichtungen in Bulgarien, Italien und Österreich (weiter)entwickelt, durchgeführt und evaluiert.

a) Theaterspielen: "Die dumme Augustine"

Bildungsziel: Den Kindern vermitteln, dass es egal ist, welches Geschlecht sie haben – jede Person kann sich nach ihren eigenen Fähigkeiten entwickeln („Du kannst alles tun was du willst.").

Geeignetes Alter: 4-6 Jahre

Dauer: Etwa ein Monat

Lehr- und Lernmethoden:

1. Lesen Sie das Buch ‚Die dumme Augustine' von Ottfried Preussler/ die Geschichte für Kinder:
   Die 'Dumme Augustine' lebt mit ihrem Ehemann, dem 'Dummen August' (Clown) und ihren drei Kindern in einem Zirkuswagen. Sie würde gerne im Zirkus auftreten, anstatt sich ausschließlich um Kinder, Tiere und häusliche Aufgaben zu kümmern. Als ihr Mann lange Zeit beim Zahnarzt verbringen muss, nutzt Augustine die Gelegenheit und vertritt ihn in der Zirkusshow. Alle sind begeistert von ihren Fähigkeiten.
   Kinder sehen, dass Augustine den Mut hat (und die Gelegenheit nutzt) ihren Traum Wirklichkeit werden zu lassen. Das Buch enthält lustige, farbenfrohe Zeichnungen der Clownfamilie.
2. Sprechen Sie mit den Kindern über die Charaktere und Inhalte:
   Stellen Sie Fragen, die Kinder ermutigen, zu beschreiben, was die Charaktere in der Geschichte tun und warum sie sich so verhalten. Ermutigen Sie die Kinder, ihre Meinung zu der Geschichte zu äußern: Gefällt es ihnen? Was mögen sie daran? Was nicht?
3. Entwickeln Sie ein Drehbuch und spielen Sie die Geschichte:
   Schreiben Sie ein Drehbuch, das Szenen, den Text der Geschichte sowie Regieanmerkungen für die Kinder enthält. Spielen Sie die Geschichte mit den Kindern und verfeinern Sie sie. Finden Sie Rollen für alle Kinder, die teilnehmen möchten (abgesehen von den Hauptfiguren können Rollen auch aus

den animierten und unbelebten Objekten im Buch erstellt werden). Pädagogische Fachkräfte können als „Geschichtenerzähler*innen“ auftreten, Kinder, die dazu in der Lage sind, können jedoch auch kurze Sätze sprechen. Alle Kinder können mitmachen und unterschiedliche Rollen einnehmen: sie können spielen, helfen, die Vorhänge zu öffnen und zu schließen, die Beleuchtung zu steuern, usw.

4. Studieren Sie das Stück ein, entwickeln Sie mehr Charaktere und Helfer*innenrollen:
   Kinder probieren die Figuren aus. Die Fachkraft kann den Kindern zeigen, wie ein Charakter gespielt werden kann, indem sie selbst verschiedene Rollen übernimmt. Kinder können verschiedene Charaktere ausprobieren, um das Spiel besser zu verstehen. Alle Kinder können sehen, welche Kinder besonders geeignet sind, gewisse Charaktere zu spielen. Moderieren Sie die Arbeit mit den Kindern im Laufe einiger Wochen so, dass sie sich selbst auf eine Rollenverteilung und Helfer*innenrollen einigen.
5. Spielen Sie das Stück vor Publikum:
   Das Publikum kann aus Eltern, Erziehungsberechtigen, anderen Gruppen der Einrichtung usw. bestehen. (Anleitung zur Erstellung eines Stückes im Kindergarten siehe http://www.ihvo.de/755/theaterspiel-im-kindergarten/)

Lehrmaterial: Das Buch „Die dumme Augustine“ enthält verschiedene Materialien, die für die Erstellung eines Stücks benötigt werden, z. B. eine Bühne, Vorhänge, Stühle für das Publikum, Make-up und Kleidung für Clowns sowie alle Objekte aus der Geschichte, die für Sie notwendig erscheinen.

b) Familienbilder gestalten und darüber reflektieren

Bildungsziel: Die Vielfalt der Familienformen sichtbar machen; das Bewusstsein der Kinder dafür wecken, dass es viele verschiedene Konstellationen von „Familien“ gibt und dass dies in Ordnung ist. Verwenden Sie den Ausdruck "Familien" anstelle von "Familie", um die Verschiedenartigkeit der verschiedenen Konstellationen zu betonen.

Geeignetes Alter: 0-6

Dauer: min. 1 Stunde

Lehr- und Lernmethoden:

Ermutigen Sie Kinder in kleinen Gruppen, Bilder von ihren Familien zu zeichnen (lassen Sie sie bei kleineren Kindern Handabdrücke von den Familienmitgliedern machen und fragen Sie sie nach ihren Familienmitgliedern). Bitten Sie die Kinder, sich gegenseitig ihre Bilder zu zeigen. Sprechen Sie mit der Gruppe über die verschiedenen Mitglieder ihrer Familie, warum sie für sie wichtig sind, wo/wie sie zusammenleben, einander besuchen, was sie zusammen tun und so weiter. Vergleichen Sie die verschiedenen Familien, zeigen Sie Unterschiede und Gemeinsamkeiten auf (wie viele Mitglieder, wie viele Generationen, Lebensformen, gemeinsame Aktivitäten ...)

Lehrmaterial: Zeichen-/Malmaterialien

c) Bilderbuch: Rollen in meiner Familie

Bildungsziel: Kinder (und Eltern, die sich das fertige Buch ansehen) für Geschlechterstereotype und Zuschreibungen sensibilisieren, nicht-traditionelle Geschlechterrollenverteilung in der Familie sichtbar machen.

Geeignetes Alter: 4-6

Dauer: Mehrere Wochen

Lehr- und Lernmethoden:

1. Erzählen Sie den Kindern von der Idee des Bilderbuchs:
   Z.B. können Sie sagen: „*Wir möchten ein Buch erstellen, das deine verschiedenen Familienmitglieder zeigt. Wir werden das Bilderbuch deinen Eltern zeigen, wenn sie zum Elternabend kommen.* "
2. Arbeitsauftrag an die Kinder:
   Geben Sie den Kindern Zeit, um Bilder ihres Familienlebens und ihrer Familienmitglieder zu erstellen Ermutigen Sie die Kinder, mit allen Materialien, die sie verwenden möchten, Bilder ihres Familienlebens zu malen. Sie können z. B. sagen: „*Bitte male, was deine Eltern in der Familie tun, was die Kinder in der Familie tun. Wer kocht? Wer spült das Geschirr? Wer macht die Wäsche? Wer backt Kuchen oder andere Süßigkeiten? Was machst du gerne mit deinen Geschwistern? Was machst du gerne mit deiner Mutter? Mit deinem Vater? Und was machst du gerne alleine?* "
3. Teilen Sie Geschichten über das Familienleben der Kinder und die Rollen verschiedener Mitglieder (bezahlte und unbezahlte Arbeit) mit der Gruppe:
   Sie können zum Beispiel zusätzlich einen Text zu den Bildern erstellen. Lassen Sie jedes Kind über die Zeichnungen sprechen und Geschichten aus dem Familienleben erzählen. Stellen Sie ihnen Fragen zu den verschiedenen Aufgaben in der Familie und wer was macht (z. B. das Wechseln der Babywindeln). Heben Sie insbesondere Situationen aus dem Familienleben hervor, die ein Verhalten aufweisen, das nicht geschlechtertypisch ist (z. B. „*mein Papa kocht gerne*").
4. Erstellen Sie ein Buch:
   Dies kann von den pädagogischen Fachkräften durchgeführt werden, kann aber auch eine gemeinsame Aktivität sein (Kopien der Zeichnungen anfertigen, sie auf Papier kleben, das Buch zusammenbinden). Sie können eine Struktur erstellen, in der die verschiedenen Situationen aufeinander abgestimmt sind und einen Text erstellen, der die Bilder begleitet. Vergessen Sie dabei nicht, die Künstler*inne namentlich zu nennen ☺

Lehrmaterial: Papier, Zeichen- und Malmaterial, Kopiergerät, Material zum Binden eines Buchs/ einer Broschüre.

d) Die Berufe meiner Eltern

Bildungsziel:

Ziel der Aktivität ist es, zu zeigen, dass das Geschlecht bei der Berufswahl keine Rolle spielen sollte. Jede Person kann sich nach ihren Fähigkeiten entwickeln. „*Du kannst alles tun was du willst.*"

Geeignetes Alter: 4-6

Dauer: Ungefähr einen Monat

Lehr- und Lernmethoden:

1. Lesen Sie den Kindern Kurzgeschichten vor, in denen die beteiligten Charaktere unterschiedliche Berufe haben. Wählen Sie einige mit traditionellen Rollen für Männer* und Frauen* aus und einige, die nicht typisch sind (z. B. Feuerwehrfrau, Astronautin, Krankenpfleger, Friseur oder Kindergärtner und so weiter). Sprechen Sie mit den Kindern über die Berufe, von denen sie in den Geschichten gehört haben. Diskutieren Sie darüber: Fragen Sie die Kinder, welche Berufe ihrer Eltern haben. Sie können auch Videomaterial verwenden, um die Diskussion mit Informationen über verschiedene Berufe anzureichern.
2. Bitten Sie die Eltern, an einem Elterntreffen mit ihren Kindern teilzunehmen, um ihre Berufe vorzustellen. Ermutigen Sie sowohl Mütter als auch Väter zur Teilnahme. Die Eltern sollen ihren Beruf demonstrieren. Sie sollten erzählen, wie sie ihn gewählt haben und was an ihrer Arbeit am meisten Spaß macht. Ermutigen Sie die Kinder, Fragen zu stellen. Welcher Berufe gefällt ihnen? Möchten sie so einen Berufe ausüben? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?
3. Regen Sie an, dass Kinder den Arbeitsplatz ihrer Eltern besuchen. Auf diese Weise erhalten sie eine Vorstellung davon, in welchem Arbeitsumfeld ihre Eltern arbeiten und wie die Berufe tatsächlich funktionieren. Heben Sie besonders Arbeitsplätze hervor, wo sowohl Frauen* als auch Männer* arbeiten.

Lehrmaterial: Buchauszüge, Videos für verschiedene Berufe, Zeitungsbilder und Magazine für verschiedene Berufe, Bleistifte, Farben, Zeichenblätter.

e) Wenn ich will, dann kann ich!

Bildungsziel: Sensibilisierung für Geschlechtervielfalt im Sport, bei Hobbys, Freizeitaktivitäten und mehr.

Geeignetes Alter; 4-6

Dauer: 1 Stunde oder länger, geeignet für mehrere Sitzungen

Lehr- und Lernmethoden: Bitten Sie die Kinder, zu erzählen, welchen Sport sie mögen. Zeigen Sie ihnen Bilder oder Videos von verschiedenen Sportarten (auch weniger bekannten Sportarten). Erzählen Sie ihnen, wie sich Bewegung auf den Körper und den menschlichen Geist auswirkt. Fragen Sie sie, wer häufig welche Sportarten ausübt (Mädchen*, Jungen*, …). Geben Sie ihnen Beispiele für Sportarten. Zeigen Sie Bilder von bekannten Sportler*innen und achten Sie dabei auf Geschlechtervielfalt. Ermutigen Sie die Kinder, Informationen zu suchen und an verschiedenen Spielen und Sportarten teilzunehmen. Sie können auch eine ähnliche Sitzung zu anderen Themen wie Hobbys und anderen Freizeitaktivitäten durchführen.

Lehrmaterial: Bücher, Videos für verschiedene Berufe, Zeitungsbilder und Magazine für verschiedene Berufe, Bleistifte, Farben, Zeichenblätter.

f) Mit Märchen spielen

Bildungsziel: Traditionelle Märchen zeigen in der Regel ein starkes traditionelles Muster von Geschlechterrollen und -identitäten. Gleichzeitig spielen sie jedoch für die Entwicklung von Kindern eine große Rolle. Ziel es, die Charakteristika traditioneller Geschlechterrollen in Märchen zu erkennen und kritisch zu hinterfragen.

Geeignetes Alter: 3-6

Dauer: 1 bis 2 Stunden, für 3-4 aufeinanderfolgende Wochen wiederholen

Lehr- und Lernmethoden:

Suchen Sie in der ersten Sitzung ein oder zwei Märchen für die Arbeit mit Kindern aus. Nehmen Sie sich Zeit für das Lesen verschiedener Ausgaben desselben Märchens (d. h. mehr Grimm-Bruder-Stil oder vereinfachte Versionen, unterschiedliche Zeichnungen in Bilderbüchern usw.) und befragen Sie Kinder nach Unterschieden und Ähnlichkeiten der Geschichten. Wiederholen Sie die Leseaktivität mehrmals, um die Kinder mit den Figuren und der Geschichte vertraut zu machen. Laden Sie die Kinder nach dem Vorlesen ein, mit der Geschichte zu spielen, indem Sie neue Charaktere erstellen, die Rollen und Aktivitäten in der Geschichte ändern und das Ende ändern. Das soll nicht bedeuten, die aktive/passive Rolle der Hauptfiguren zu wechseln (d.h. die rote Kapuze über den Wolf zu ziehen), sondern sich auch neue mögliche Geschichten, unterschiedliche Eigenschaften der Charaktere oder unterschiedliche Strategien zur Lösung der Geschichte vorzustellen (z.B. gemeinsame Teamstrategien statt Heldenstrategien, also die Lösung des Konflikts durch einen einzelnen, meist männlichen, Helden). Geben Sie Kindern Werkzeuge, um ihre Geschichten als Zeichnung zu erzählen oder Collagen zu erstellen, um ein neues Märchenbuch zu erstellen.

Lehrmaterial: Verschiedene Versionen traditioneller Märchen wie Rotkäppchen, Aschenputtel oder Schneewittchen; anderes Material zum Zeichnen und große Papiere.

g) Die Grammatik der Gefühle

Bildungsziel: Diese Aktivität zielt darauf ab, Kinder mit einer Vielfalt an Emotionen vertraut zu machen und Geschlechterstereotypen zu erkennen, sowie dem Umstand, dass Emotionen Geschlechtern zugeordnet sind, kritisch zu begegnen.

Geeignetes Alter:3-6

Dauer: 1 Stunde

Lehr- und Lernmethoden:

Bereiten Sie für jede Emotion mehrere illustrierte Karten vor. Sie können sie selbst mit verschiedenen Farben und Bildern zeichnen (z.B. Rot und Feuer für Wut, Dunkelblau für Traurigkeit, Violett für Glück usw.). Alternativ können Sie einige illustrierte Karten oder Bücher verwenden. Lassen Sie die Kinder im Kreis sitzen und fordern Sie eines von ihnen auf, eine Karte zu nehmen und in die Mitte des Kreises zu

legen. Bitten Sie danach jedes Kind, sich an eine Situation zu erinnern, in der es diese Emotionen verspürte (z.B. Ich war wütend auf meinen Bruder, weil er mein Spiel genommen hat, oder traurig, weil meine Freundin umgezogen ist usw.). Fragen Sie die Kinder, wie sie sich gefühlt haben, und fordern Sie die anderen auf, dasselbe zu tun. Am Ende der Aktivität werden alle Emotionen innerhalb des Kreises sein. Die pädagogische Fachkraft kann die Aktivität damit abschließen, dass sie noch einmal alle benannten Gefühle zusammenfasst und sagt, wie schön es ist, dass alle Menschen dazu fähig sind.
Lehrmaterial: Emotionskarten.

5.2 Gewonnene Erkenntnisse aus der Arbeit mit Kindern

Die Erprobung dieser Methoden brachte vielversprechende Ideen für die Arbeit mit Kindern an einer vorurteilsbewussteren Umgebung. Kinder sind häufig sehr offen, sich mit Themen auseinanderzusetzen, und wenn ihnen etwas als selbstverständlich erscheint, können sie gut damit umgehen (z.B. verschiedene Familienformen, gleichgeschlechtliche Paare oder geschlechtsuntypische Berufe). Auch Eltern/Erziehungsberechtigte können "von Kindern lernen" – das war ein Vorteil für die Arbeit an den Projektthemen. Wenn Einrichtungen Projekte durchführen, die sich auf die Vielfalt oder die Gleichstellung der Geschlechter beziehen, stehen manche Eltern dem zunächst widerstrebend gegenüber. Wenn die Eltern/Erziehungsberechtigte aber erkennen, dass ihre Kinder fröhlich an das Thema herangehen, kann das sehr hilfreich dabei sein, die anfängliche Skepsis zu überwinden. Wenn Kinder ihren Eltern/Erziehungsberechtigten beispielsweise über Veranstaltungen berichten, bei denen männliche Krankenpfleger oder Polizistinnen im Kindergarten anwesend waren, können Eltern nach und nach sensibilisiert werden. Die Analyse der DEE-Projektmaßnahmen hat auch gezeigt, wie wichtig es bei der Auseinandersetzung mit diesen Themen ist, dass die pädagogischen Fachkräfte ihre Kompetenz und ihre spezifischen Fähigkeiten einbringen können. Eine laufende Unterstützung und Ausbildung der Mitarbeiter*innen ist daher für die Arbeit mit Eltern/Erziehungsberechtigten und Kindern an einer vorurteilsbewussten Umgebung besonders wichtig.
Ein Fokus auf den persönlichen Alltag (Erörterung von Geschlecht und Vielfalt in Bezug auf das eigene Leben) durch die vorgestellten „Aktivitäten mit Kindern“ ist vielversprechend. Ihr eigenes Leben und das der anderen ist für Kinder interessant und ermöglicht es auch, die Eltern/Erziehungsberechtigte zu erreichen. Die während der DEE durchgeführten Veranstaltungen und Aktivitäten haben deutlich gezeigt, dass die individuellen Besonderheiten des Familienlebens (wer ist Teil der Familie, wer macht welche Aufgaben, was sind ihre Berufe, usw.) ein guter Startpunkt sind. Eltern/Erziehungsberechtigte sowie Kinder nehmen gerne an solchen Maßnahmen teil („*Kinder lieben es, über Familien zu sprechen*“). Pädagogische Fachkräfte können auf den vertrauensvollen Beziehungen zu Kindern und Eltern/Erziehungsberechtigten aufbauen, um Geschlecht und Vielfalt nachhaltig zu thematisieren. Sie wissen in der Regel auch, was von der Elterngemeinschaft kritisch betrachtet wird, und können Bedenken auf feinfühlige Weise ansprechen.

6 Gleichstellungs- und diversitätsbezogene Arbeit mit Eltern

Die Aktivitäten der Partner*innen in Bulgarien, Italien und Österreich in Bezug auf Elternarbeit zielten darauf ab, Eltern/Erziehungsberechtigte in der Institutionellen Kinderbetreuung einzubeziehen. Dies erfolgte über die Arbeit der Fachkräfte. Außerdem sollten die Fachkräfte dabei unterstützt werden, über den Einfluss von Stereotypen in ihrer Arbeit und im Kontakt mit Eltern/Erziehungsberechtigten nachzudenken. Insgesamt acht Einrichtungen führten mit Hilfe der vom DEE-Projektteam bereitgestellten Werkzeuge (siehe Anhang) Selbstevaluierungen durch. Mit Unterstützung des Projektteams entwickelten sie auf der Grundlage der Ergebnisse Maßnahmen für die Elternarbeit. Diese werden im folgenden Kapitel beschrieben. Das Kapitel enthält zudem Überlegungen zum Gelingen einer vorurteilsbewussten Elternarbeit.

6.1 Methoden für die Elternarbeit

Die hier beschriebenen Werkzeuge („Tools“) und Aktivitäten für die Elternarbeit sind für Situationen gedacht, in denen Eltern und Erziehungsberechtigte in die Einrichtung eingeladen werden. Bei den Tools handelt es sich um Information & Diskussion, Übungen & Theateransätze sowie Feste & Ausstellungen. Sie können je nach den Bedürfnissen der Einrichtung und den Vorlieben der Zielgruppe ausgewählt werden. Einige Aktivitäten beziehen Kinder und Eltern/Erziehungsberechtigten mit ein, andere beziehen sich rein auf Eltern/Erziehungsberechtigte. Im Folgenden wird eine Auswahl präsentiert.

a) Trainingseinheit: Gleichstellung und Bildung

Behandelte Themen: Sind die Fachkraft und Eltern im Erziehungsprozess gleichwertig?

Zielgruppe: Mitarbeiter*innen, Eltern und Erziehungsberechtigte

Minimale bzw. maximale Teilnehmer*innenzahl: 20 bis 40 Teilnehmer*innen

Notwendiges Material: Flipchart, Marker, A4-Papier

Vorbereitung: Bereiten Sie Ihre Präsentation und eine Agenda vor

Benötigte Zeit: Eine Stunde

Räume: Ein Raum, mindestens 5 m x 15 m

Anleitung:

1. Bitten Sie alle Teilnehmenden, darüber nachzudenken, was sie mit den anderen gemeinsam haben.
2. Wählen Sie eine Person aus und fragen sie nach ihrer Meinung. Wenn die Person beispielsweise "*Ich habe fünf Geschwister*" sagt und jemand in der Gruppe "*Ich auch*" sagen kann, erhält diese*r Teilnehmer*in einen Punkt. Andere Teilnehmende können bei dieser Gelegenheit auf

Unterschiede hinweisen („*Ich habe keine Geschwister*“). Auf diese Weise werden alle Teilnehmer*innen in der Gruppe einbezogen.

3. Die Ergebnisse werden auf dem Flipchart aufgezeichnet. In manchen Fällen werden Alleinstellungsmerkmale sichtbar. Die Moderation kann dies thematisieren.
4. Am Ende des Spiels werden die Punkte addiert.
5. Diskussion (Reflexion):
   • Ist jede Person einzigartig? Warum?
   • Ist es gut, gleich zu sein?
   • Was hindert uns daran, gleich zu sein?
   • Welche Gefühle verspüren Sie, wenn Sie Ihre Gemeinsamkeiten zeigen?
   • Welche Gefühle empfinden Sie, wenn Teilnehmende Unterschiede erklärt?

Es ist wichtig, dass die anleitende Person über Moderationserfahrungen verfügt.

Ziele:

- Die Teilnehmer*innen verstehen, dass im Sinne der Toleranz und der Gleichberechtigung das Recht alle geachtet werden muss. Jeder Mensch hat das Recht auf ein menschenwürdiges Leben. Dafür ist Bildung sehr wichtig.
- Die Teilnehmer*innen tauschen Erfahrungen miteinander aus.
- Die Teilnehmer*innen verstehen, dass der Schlüssel zum Erfolg darin liegt, dass Mitarbeiter*innen, Eltern/Erziehungsberechtigte und das Kind zusammenarbeiten.
- Die einzelnen Teilnehmer*innen des Bildungsprozesses werden zusammengeführt und die Rolle der Eltern bei der direkten Arbeit mit Kindern wird gestärkt.

Welche Bedeutung hat das Geschlecht bei dieser Methode?

Mitarbeiter*innen und Eltern/Erziehungsberechtigte sind aufgrund ihres Status gleichberechtigte Teilnehmer*innen am Erziehungsprozess, ihre Beteiligung an der geteilten Verantwortung für die Ergebnisse des Erziehungsprozesses ist jedoch unterschiedlich - Mütter sind in der Regel stärker in die Familienarbeit, Väter stärker in die Erwerbsarbeit. Diese Methode dient dazu, dafür zu sensibilisieren und über Möglichkeiten, gerechterer Verteilung nachzudenken.

c) Sozialbarometer: Gender in der frühkindlichen Erziehung[12]

Behandelte Themen:

- Einführung in das Thema Gleichstellung und Diversity-Bewusstsein
- Austausch von Positionen und Lernen von Positionen innerhalb der Gruppe
- Startpunkt für Reflexionssitzungen

Zielgruppe: Eltern und Erziehungsberechtigte

[12] Blum, H., Knittel, G. (1994). Training zum gewaltfreien Eingreifen gegen Rassismus und rechtsextreme Gewalt. Köln.

Minimale bzw. maximale Teilnehmer*innenzahl: 10 bis 20

Nützlich für die folgenden Situationen:

In der ersten Hälfte eines Elternabends oder einer anderen Veranstaltung sollte diese Methode ein Anstoß zur Diskussion und Reflexion sein.

Notwendiges Material:

- Thesen-Liste (siehe unten)
- Papierbogen: einer mit "JA" der andere mit "NEIN"
- Klebeband.

Benötigte Zeit:

Flexibel, zwischen 15 und 60 Minuten (je nach Anzahl der Thesen, mit und ohne Reflexion)

Räume: Ein Raum. Groß genug, dass ca. 10 Teilnehmenden eine Linie bilden und sich bewegen können.

Anleitung:

1. Bringen Sie das Blatt „JA / NEIN“ an gegenüberliegenden Seiten des Raums an und räumen Sie mit Hilfe der Teilnehmenden den Raum dazwischen frei. Es ist am besten, einen relativ langen Weg hin zu den Blättern zu machen (mindestens 5 Meter für 10 Teilnehmer*innen).
2. Bitten Sie die Gruppe aufzustehen, während Sie erklären: „*Die folgende Aktivität soll helfen, dass Sie sich Ihre persönlichen Sicht auf das Thema gewahr werden. Es ist (noch) nicht Zeit für eine kontroverse Diskussion, die nach der Aktivität stattfinden kann. Es ist nun an Ihnen, sich zu Ihrer Meinung zu äußern, die Meinungen der anderen kennenzulernen und darüber nachzudenken. Ich werde eine Reihe von Sätzen lesen und Sie werden gefragt, ob Sie zustimmen oder nicht. Nach jedem Satz (oder Abschlussarbeit) müssen Sie entscheiden, ob Sie zustimmen - dann gehen Sie in Richtung "JA" oder nicht zustimmen (gehen Sie in Richtung "NEIN"). Je stärker Sie zustimmen, desto näher kommen Sie dem „JA“ und umgekehrt. Es gibt eine unsichtbare Linie in der Mitte, was bedeutet, dass Sie neutral sind, weder ja noch nein. Nehmen Sie dort Stellung, wo Sie sich am wohlsten fühlen. Wenn alle positioniert sind, werde ich einige von Ihnen nach ihrer Meinung fragen: Warum stehen Sie da? Bitte geben Sie Ihre Gründe in maximal 2-3 Sätzen an, bevor wir uns der nächsten These zuwenden*. "
3. Die Moderation sollte mindestens drei Thesen vorbereiten, besser wären fünf bis sechs (siehe auch weiter unten die „Thesenliste“). Die Anzahl, die Sie tatsächlich vorlesen, hängt stark von der Gruppenatmosphäre ab. Lesen Sie die erste These und bitten Sie die Teilnehmer*innen, „ihre“ Position einzunehmen. Befragen Sie einige von ihnen (ca. drei bis fünf Personen). Stellen Sie sicher, dass sie möglichst nicht aufeinander mit Kommentaren reagieren.
4. Nach drei bis fünf Antworten beginnt eine weitere Runde. Beginnen Sie von vorne, indem Sie eine andere, neue These vorlesen. Befragen Sie jetzt andere Leute, als in der ersten Runde.
5. Wiederholen Sie die Vorgehensweise, bis Sie alle Thesen vorgelesen haben.
6. Nach der letzten Runde bitten Sie die Gruppe, sich wieder zu setzen.

Ziele:

- Austausch von Positionen über Geschlechterrollen

- Vorteile von Care-Berufen sichtbar machen

Inwieweit hebt die Methode nichttraditionelle Verhaltensweisen hervor?

Traditionelle Modelle der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern werden kritisch reflektiert. Die Methode kann helfen, mit der Idee der sogenannten weiblichen und männlichen Gewohnheiten und Berufe zu brechen.

Mögliche Änderungen:

Es ist immer möglich, einen anderen Fokus zu setzen, indem andere Aussagen gewählt werden. Z.B. wenn Sie den Fokus mehr auf geschlechtsspezifische Aspekte legen möchten, erstellen Sie Fragen, die sich stärker darauf konzentrieren. Diese Methode ist sehr variabel. Änderungen funktionieren besser, wenn Sie mit der Übung schon vertraut sind.

Mögliche Folgemaßnahmen;

Sie können direkt nach dem „Sozialbarometer" zur nächsten Aktivität wechseln. Es besteht keine Verpflichtung, die Aktivität zu reflektieren, obwohl es besser ist, sich etwas Zeit zum Nachdenken zu nehmen. Falls Sie sich für eine Reflexion entscheiden, können Sie diese mit der offenen Frage „*Wie hat Ihnen die Aktivität gefallen*?" Oder „*Was war neu / überraschend für Sie?*" beginnen. Anschließend können Sie den Raum für eine Diskussion öffnen.

Zusätzliche Hinweise:

- Die Moderation sollte eine neutrale Position beibehalten. Vermeiden Sie als Moderator*in wertende Kommentare oder Blicke.
- Niemand ist verpflichtet, Gründe für seine Position anzugeben (sollte jedoch dazu ermutigt werden). Das sollten Sie auch vorab sagen.
- Die Aktivitätsstruktur ist offen für viele allgemeine (möglicherweise auch konfliktbehaftete) Themen, abhängig von Ihren Thesen (die z.B. von der Organisationsentwicklung bis hin zu politischen Themen reichen können).

Mögliche vorzulesenden Thesen:

- Jungen* haben andere Interessen als Mädchen*.
- Jungen* haben möglicherweise andere Interessen als Mädchen*.
- Mädchen* und Jungen* können die gleichen Interessen haben.
- Fürsorge ist für Frauen* natürlicher als für Männer*.
- Männer* als pädagogische Fachkräfte haben keinen grundsätzlich anderen Arbeitsstil als Frauen*.
- Weibliche pädagogische Fachkräfte kümmern sich anders um Kinder als männliche Fachkräfte.
- Jungen* brauchen mehr männliche Fachkräfte.
- Die Einstellung prägt das Verhältnis zu Kindern, nicht das Geschlecht.
- Männer* in Pflegeberufen haben bessere Chancen auf Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als Männer*, die keine Pflegeberufe ausüben.

- In der frühen Kindheit ist es besser, wenn sich Eltern und Erziehungsberechtigte die Pflegearbeit für das Kind gerecht aufteilen.
- -….

d) Spielwiese: Wie ich gerne gespielt habe als ich ein Kind war[13]

Behandelte Themen:

- Geschlechtsspezifische Spiele und Spielzeug
- Persönliche Biografie
- (Geschlechter-) Regeln und Einschränkungen in der Kindheit

Zielgruppe: Eltern und Erziehungsberechtigte

Minimale bzw. maximale Teilnehmer*innenzahl: 10 bis 20

Nützlich für die folgenden Situationen:

In der ersten Hälfte des Abends/ der Veranstaltung. Für die Eltern und Erziehungsberechtigten sollte dies Anlass für Diskussionen und Überlegungen sein.

Notwendiges Material:

- Raum mit ausreichend Platz
- Decke
- Eine große Auswahl an Spielsachen, aus der Zeit, als die Teilnehmenden Kinder waren (z.B. Lego, Tiere, Musikinstrumente, Puppen, Karten, Zauberwerkzeuge, ...). Alle sollten ein Spielzeug auswählen können. Idealerweise sollte es mehr Spielzeug als Teilnehmende geben.

Benötigte Zeit:

Flexibel zwischen 15 und 30 Minuten (abhängig von Teilnehmer*innenzahl, Intensität der Diskussion).

Räume:

Ein Raum. Groß genug, dass alle Teilnehmenden im Kreis sitzen können.

Anleitung:

1. Legen Sie eine Decke auf den Boden oder markieren Sie ein Feld auf dem Boden und legen Sie Spielzeug und Spiele auf die Decke/ den Boden.
2. Bitten Sie die Gruppe sich um die Spielzeuge zu versammeln und erklären Sie: „*Wir laden Sie ein, darüber nachzudenken, wie Sie als Kind gerne gespielt haben, und dies mit uns zu teilen. Wir sind auch daran interessiert, ob alle Spielzeuge und Spiele für Sie als Mädchen* und Jungen* zugänglich waren oder ob Sie irgendwelche Regeln und Einschränkungen erfahren haben. Bitte nehmen Sie sich jetzt die Zeit, ein Spielzeug auszuwählen, mit dem Sie als Kind oft gespielt haben. Wir machen dann eine Runde und alle stellen die Spielzeuge vor.* “

[13] Jens Krabel & Michael Cremers (Hg) (2008): Biografische Methoden zur Reflexion eigener geschlechtsbezogener Erfahrungen und Geschlechterbilder. Zusätzliche Arbeitsmaterialen des Gender Loops - Praxisbuchs für eine geschlechterbewusste und –gerechte Kindertageseinrichtung.

3. Die Teilnehmenden wählen nun ihr Spielzeug aus. Nachdem alle ein Spielzeug haben, bitten Sie alle, der Gruppe zu sagen, warum sie dieses Spielzeug gewählt haben und wie sie es verwendet haben: „*Erzählen Sie uns bitte von Ihren Spielsachen und wie Sie damit gespielt haben, als Sie ein Kind waren*."
4. Während die Teilnehmenden über ihre Kindheit berichten, können Sie fragen, ob alle Spielzeuge und Spiele von Mädchen* und Jungen* gleichermaßen genutzt wurden, ob sie andere Spielzeuge und Spiele gern gehabt hätten, sie aber nicht hatten benutzen dürfen, ob alle Spielzeuge zugänglich waren oder ob die Teilnehmenden Regeln und Einschränkungen erfahren haben, z.B. auf Grund ihres Geschlechts.

Ziele:

- Persönliche Erfahrungen teilen
- Über Einschränkungen und Stereotype in Bezug auf das Geschlecht in der Kindheit nachdenken

Welche Bedeutung hat das Geschlecht bei dieser Methode?

Die Trennung von Jungen* und Mädchen* beim Spielen und Benutzen von Spielzeug wird sichtbar. Einschränkungen aufgrund des Geschlechts werden sichtbar.

Inwieweit hebt die Methode nichttraditionelle Verhaltensweisen hervor?

Die Teilnehmenden reflektieren in der Regel über Spiele, die für alle Geschlechter zugänglich waren (z. B. das Erkunden des Waldes, das Helfen mit Tieren auf dem Bauernhof). Die Teilnehmende berichten in der Regel auch über Spielzeug und Spiele, mit denen sie gespielt haben, obwohl diese „für das andere Geschlecht" vorgesehen waren und wie sie das genossen haben.

Mögliche Änderungen:

Diese Methode kann auch in kleinen Gruppen erfolgen, bevor in der großen Gruppe diskutiert wird. Die Teilnehmenden bilden Zweiergruppen und tauschen sich mit einem Gesprächspartner*innen aus. Anschließend können sie sich zu einer großen Gruppe zusammenfinden und die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen ihnen und ihren Gesprächspartner*innen erzählen.

Andere Fragen, die Sie den Teilnehmer*innen stellen können, sind:

- „*Denken Sie darüber nach, ob Sie ein gehorsames oder ein wildes Kind waren*."
- „*Wo erlebten Sie als Kind Dinge, die Sie als wirklich unfair empfanden?*"
- „*Haben Sie sich in die Ihrem Geschlecht zugewiesenen Rollen eingepasst?*"
- "*Wie haben Sie ausgesehen, als Sie klein waren?*"
- „*Hatten Sie als Kind irgendwelche Pflichten? Waren Erwartungen an Jungen* und Mädchen* unterschiedlich?* "

Mögliche Folgemaßnahmen:

Es besteht keine Verpflichtung die Aktivität zu reflektieren, obwohl es besser ist, sich etwas Zeit zum Nachdenken zu nehmen. Sie können die Reflexion mit der offenen Frage „*Wie hat Ihnen die Aktivität gefallen?*" Oder „*Was war neu/ überraschend für Sie?*" beginnen. Anschließend können Sie den Raum für eine Diskussion öffnen.

Zusätzliche Kommentare:

Die ideale Gruppengröße liegt zwischen zehn und 20 Personen. Weniger als sechs oder mehr als 20 Personen sind möglicherweise nicht sinnvoll. Die anleitende Person sollte eine neutrale Haltung einnehmen, das heißt auf wertende Kommentare oder Blicke verzichten. Niemand ist verpflichtet, Einzelheiten seiner Kindheit mitzuteilen (das sollte vorab auch mitgeteilt werden). Ermutigen Sie die Teilnehmer*innen, nur das zu teilen, womit sie sich wohl fühlen.

7) Analysieren von Bilderbüchern: Familien[14]

Themen:

- Stereotype
- Familien
- Bilderbücher

Zielgruppe: Eltern und Erziehungsberechtigte, Mitarbeiter*innen

Minimale bzw. maximale Teilnehmer*innenzahl: Keine Grenzen

Nützlich für die folgenden Situationen:

Dies ist eine nützliche Methode bei Fortbildungen oder anderen Gruppenarbeiten.

Notwendiges Material:

Bringen Sie Bücher mit, die Geschichten von „klassischen" Familien (z.B. Familien mit heterosexuellen Eltern) illustrieren sowie Bücher, in denen andere Arten von Familien vorkommen (z.B. Familien mit homosexuellen Eltern, Familien mit internationalen Familiengeschichten).

Zeit: Eine Stunde

Räume: Ein Raum, der groß genug ist, um alle Teilnehmende aufzunehmen

Anleitung:

Teilen Sie die Teilnehmende in mehrere Gruppen ein und stellen Sie ihnen mehrere Exemplare der Bücher zur Verfügung. In jeder Gruppe werden die Bücher gelesen und die verschiedenen Familienformen vergleichen. Es kann nützlich sein, ein Fragenraster vorzubereiten, um die Diskussion in den Gruppen zu erleichtern. Zum Beispiel können Sie fragen:

- *Welche Bücher möchten Sie Ihren Kindern vorlesen lassen?*
- *Welche repräsentieren Ihre Familie?*
- *Welche reproduzieren Stereotype?*
- *Welche vermitteln eine Vorstellung von Diversität der Familienformen?*

Ziele:

- Die Teilnehmenden üben, verschiedene Erzählungen vergleichen zu können.
- Sie lernen, Bücher kritisch zu wählen und zu verwenden.
- Die Teilnehmenden werden für Familien in der Gesellschaft sensibilisiert.

[14] http://www.scosse.org/leggere-senza-stereotipi

Welche Bedeutung hat das Geschlecht bei dieser Methode?

Die Familie ist ein wichtiger Ort für die Entwicklung der Geschlechterordnung (Geschlechterrollen, Erwartungen und Stereotype). Es gibt viele Arten von Familien, die vom klassischen Vater-Mutter-Kind Schema abweichen: LGBTQI-Familien, zusammengesetzte und erweiterte Familien (z.B. Patchwork-Familien), Ein-Eltern-Familien (z.B. Alleinerziehende) und viele andere Familienformen. Wie wir unsere eigene Welt wahrnehmen, hängt stark von unserer Familie ab und je offener wir für andere sind (unter anderem für andere Familienformen), desto eher können wir veraltete Stereotypen und Ungerechtigkeiten in unserer Gesellschaft kritisch beleuchten und überwinden.

Unter „Geschlechterordnung" versteht man die Zuordnung der Geschlechter z.B. zu bestimmten Verhaltensweisen, zu bestimmten beruflichen oder privaten Tätigkeiten oder zu anderem vermeintlich Geschlechtertypischen durch die Gesellschaft, Institutionen (wie Kindergärten), durch die Familie oder andere Mitglieder der Gesellschaft.

„LGBTQI" ist eine Gruppenbezeichnung für lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle, intersexuelle und queere Menschen. (vergleiche dafür Breen 2020, S. 13) LGBTQI-Familien sind Familien z.B. mit einem gleichgeschlechtlichen Elternpaar.

6.2 Gewonnene Erkenntnisse aus der Arbeit mit Eltern

Die teilnehmenden pädagogischen Fachkräfte waren sehr gewissenhaft und sorgfältig bei der Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltungen und Maßnahmen und freuten sich größtenteils über das Feedback von Kindern und Eltern. In den Fragebögen die im Zuge des Projekts ausgefüllt wurden, waren viele der Befragten der Ansicht, dass Gender- und Diversitätsfragen und Aktivitäten dazu Vorbereitungszeit und anhaltende Unterstützung brauchen. Nachhaltige Elternarbeit braucht Zeit. Zeit, um Themen und Maßnahmen rechtzeitig vor und nach den Ereignissen zu kommunizieren, sowie Zeit, um eine einheitliche Position der Einrichtung in Bezug auf Gender- und Diversitätsfragen vorzubereiten. Um die Eltern einbeziehen zu können, müssen die Fachkräfte in intensivem Kontakt mit den Eltern stehen. Das scheitert aber häufig daran, dass Eltern/Erziehungsberechtigte zu wenig Zeit neben der täglichen Arbeit haben oder mangelndes Interesse. Viele Mitarbeiter*innen äußerten den Wunsch, langfristig an dem Thema arbeiten zu wollen. Alle Beteiligten konnten den Nutzen für die Kinder und deren Bildungsprozess zu dem Thema erkennen. Außerdem zeigten sich die Befragten begeistert, sich auch in Zukunft mit den Eltern/ Erziehungsberechtigten gemeinsam mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Pädagogische Fachkräfte müssen dafür umfassend und weiterführend geschult werden, um Eltern/Erziehungsberechtigten den Nutzen einer stereotypen- und vorurteilsbewussten Erziehung und Betreuung zu vermitteln. Dieser besondere Schwerpunkt in den DEE-Aktivitäten führte zusammenfassend zu zwei Arten von Reaktionen unter Eltern/Erziehungsberechtigten: Für einige (bereits sensibilisierte) Eltern ist geschlechter- und vorurteilsbewusste Erziehung ein naheliegendes Thema. Den Gegenpol bilden Eltern/Erziehungsberechtigten, die der Ansicht sind, dass dieser Fokus unnötig (und in einigen Fällen sogar gefährlich für die Entwicklung ihrer Kinder) sei. In allen drei teilnehmenden Ländern wurde dazu auch emotional diskutiert: Zum Beispiel gab es Widerstand gegen geschlechtssensible Sprache, Widerstand gegen das Akzeptieren von Geschlechtern jenseits der Mann-Frau-Dichotomie und eine gewisse Wiederbelebung von traditionellen Vorstellungen der Geschlechterrollen („Re-Traditionalisierung" genannt).

Es gibt Mitglieder unserer Gesellschaft, die sich selbst weder als Frau* noch als Mann* sehen oder sich diesen Geschlechtern zuschreiben lassen wollen. Deshalb gibt es die Option "divers".

Dies führt zu schwierigen und herausfordernden Situationen für pädagogische Fachkräfte, die sich alltäglich in der pädagogischen Arbeit für Geschlechtersensibilität und Vielfalt einsetzen. Argumentationstrainings und andere einschlägige Fortbildungen können Fachkräfte dabei unterstützen, mit Widerständen im pädagogischen Alltag umzugehen. Darüber hinaus empfiehlt es sich, Materialien im Umgang mit Anfeindung von Feminismus und Gleichstellung leicht zugänglich zu machen. Die Einbeziehung von Fachexpert*innen bei Veranstaltungen mit Eltern wäre eine Unterstützung für das pädagogische Fachpersonal und daher von Vorteil.

DEE hat gezeigt, dass in kreativen Veranstaltungen mit Kindern und Eltern erste Schritte in Richtung Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt gegangen werden könne. Es gilt, im pädagogischen Alltag daran weiterzuarbeiten. Im Rahmen der DEE Elternarbeit haben Eltern es am meisten genossen, Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und ihnen z.B. beim Singen, Gedichte vortragen oder Theater spielen zuzusehen. Die Verwendung kreativer Werkzeuge eignet sich gut für Veranstaltungen mit Eltern und Erziehungsberechtigte, bei denen der Schwerpunkt auf der Vermittlung von Informationen/Wissen liegt. Pädagogische Fachkräfte sind Expert*innen im Umgang mit Eltern und Erziehungsberechtigten und können deshalb geschlechtersensible Aktivitäten gezielt einsetzen. Sie erkennen auch, dass Eltern/ Erziehungsberechtigte unterschiedlich sind und es daher unterschiedliche Strategien braucht, um alle einbeziehen zu können und an Geschlecht und Fragen der Vielfalt zu arbeiten.

7 Impulse für Entscheidungsträger*innen & Politikempfehlungen

Als Ergebnis der Datenanalyse wurden Empfehlungen für Fachkräfte und Entscheidungsträger*innen im Bereich der frühkindlichen Erziehung und -betreuung entwickelt. Sie basieren auf den folgenden Analyseschritten:

- einer Fragebogenerhebung, die darauf abzielte, Einschätzung der Expert*innen zu Gleichstellung und Vielfalt im Allgemeinen und in Bezug auf Institutionelle Kinderbetreuung zu erfassen (Kapitel 2);
- eine Dokumentenanalyse der nationalen Rechtsvorschriften der Partnerländer, statistische Methoden (einschließlich deskriptiver Datenanalyse, grafischer Datenanalyse);
- sowie eine Auswertung und Analyse von Daten aus vorhandenen Studien und der Analyse von Dokumenten.

In den beteiligten EU-Projektpartnerländern fanden in den letzten Jahrzehnten Maßnahmen für die Beseitigung von Ungleichheiten und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter statt. Im Laufe der Jahre wurden dadurch deutliche Fortschritte erzielt, gleichzeitig sind in allen Partnerländern eine Reihe von ähnlichen Problemen festzustellen:

Viele der aktuellen Initiativen zur Förderung von Gleichstellung/Chancengleichheit, die den Befragten bekannt sind, beziehen sich auf einzelne Projekte und zielen auf die Sensibilisierung der Öffentlichkeit und die Teilnahme an Bildungsprogrammen. Es fehlt jedoch nachhaltige Netzwerkarbeit, an welcher politische Entscheidungsträger*innen beteiligt sind. Obwohl die Ergebnisse der Umfragen zeigen, dass das Bewusstsein für Gleichstellungspolitik in den zuständigen Stellen (Verpflichtungen und Vorschriften) vorhanden ist, kommt es selten zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen in pädagogischen Einrichtungen.

In allen Partnerländern blockieren traditionelle Geschlechterordnungen und -strukturen nach wie vor die Möglichkeiten zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Der Familie wird dabei eine zentrale Rolle zugeschrieben. Die Feminisierung und Maskulinisierung von Berufen („Männerberufe“/ „Frauenberufe“) ist weit verbreitet und zementiert die Ungleichheit der Geschlechter. Bildung wird von den meisten Teilnehmer*innen als Instrument zur Verwirklichung der Gleichstellung und Vielfalt betrachtet. Pädagogische Fachkräfte sind aber noch immer nicht gut vorbereitet, um Werte wie Gleichstellung und Diversität einzuführen und nachhaltig zu implementieren. Hierzu bedarf es umfassenderer Auseinandersetzungen im Rahmen der Ausbildung und es braucht regelmäßige Fortbildungen zu diesen Themen.

Die frühen Kindheitsjahre sind entscheidend für die geistige, soziale und emotionale Entwicklung. Frühkindliche Bildung, die Gerechtigkeit und Inklusion fördert, bildet eine wichtige Grundlage für persönliche Entwicklungen auf dem Bildungsweg, für die Stärkung des Selbstwertgefühls und der Resilienz unserer Kinder. Entscheidungsträger*innen in Kommunalverwaltungen (z.B. Politiker*innen) und alle Personen, die in der Bildung tätig sind, kommt eine Schlüsselrolle zu, wenn es darum geht, soziale und geschlechterbezogene Benachteiligungen in der frühen Bildung zu beenden und durch Ermächtigung und Empowerment zu ersetzen. Auf Basis der DEE-Analyseergebnisse wurden dazu konkrete Empfehlungen entwickelt:

1. Einbeziehung von Regierungsvertreter*innen und politischen Vertreter*innen in bestehende Netzwerke und Interessensgruppen. Der intensive Dialog zur Entwicklung von Ideen und

Ausarbeitung von Umsetzungsvorschlägen ist eine wichtige Voraussetzung für die Erarbeitung eines gemeinsamen Plans für gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter. Netzwerken, die wichtige Einflusspersonen miteinander verbinden, können gezielt langfristige staatliche/regionale Finanzierungen von Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung voranbringen. Die meisten Bewegungen zur Förderung von Chancengleichheit beziehen sich auf Projekte und zielen derzeit auf die Sensibilisierung der Öffentlichkeit und die Teilnahme an Bildungsprogrammen.

2. Beteiligung staatlicher und gemeindeverbundener Stellen an Projekten zur Sensibilisierung der Allgemeinheit und Erweiterung ihres Netzwerks. Es ist bekannt, welche Stellen für die Umsetzung der Gleichstellungspolitik zuständig sind und welche Verpflichtungen damit verbunden sind. Sie werden aber nur selten wahrgenommen. Auf Gemeindeebene gilt es daher, stärker in die Netzwerkarbeit in Sachen Gleichstellung und Vielfalt einzusteigen sowie die Kommunikation über Aufgaben, Expertise und Bewusstseinsarbeit voranzutreiben.

3. Entwicklung verpflichtender Regeln und Pläne zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie Kontrollen zur Einhaltung. Ein solcher Rahmen ist entscheidend, um die bestehende Ungleichstrukturen (z.B. Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit) zu überwinden. Zu den Maßnahmen könnte auch eine Auditierung von Institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen im Bereich Diversität und Gleichstellung gehören.

4. Entwicklung und Verbesserung nichtdiskriminierender Verfahrensweisen zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Die Entwicklung von Strategien zur Förderung der Teilhabe von Frauen* am Arbeitsmarkt, der beruflichen Entwicklung und der Teilnahme an Entscheidungsprozessen erfordert eine weitere Prüfung der Möglichkeit, Maßnahmen zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede einzuführen. Dies gilt auch für die Bereiche der Institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen und Bildungseinrichtungen.

5. Überwindung von Vorurteilen, patriarchalen Stereotypen und geschlechtsspezifischer Diskriminierung. Bestehende Stereotype blockieren die Möglichkeiten zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Sie schaffen oft Hindernisse für die persönliche und berufliche Freiheit und erfordern Maßnahmen, wie einen starken gesellschaftlichen Einsatz, ein gesellschaftliches Bewusstsein, Bildung und Gesetzgebung sowie

Ein „Patriarchat“ (Vaterherrschaft) ist eine von Männern dominierte Gesellschaftsordnung. Die gesellschaftlichen Werte und Normen werden von Männern* bestimmt. Deren Macht wird an die Söhne weitergegeben.

Medientraining, um das Bewusstsein für die Gleichberechtigung der Menschen zu schaffen.

6. Besonderer Fokus auf das Bildungssystem auf allen Ebenen und stärkere Einbeziehung der jeweiligen Ministerien/Organe und Einrichtungs-/Schulleitungen. Ein starker Bildungsansatz ist eine Grundvoraussetzung für Gleichstellung. Bildung ist ein anerkanntes Instrument zur Verwirklichung der Gleichstellung. Die Entwicklung neuer Lehrpläne, die Bereitstellung regelmäßiger Gender- und Diversity Fortbildungen für Fachkräfte, die Überarbeitung von Schulbüchern und -materialien sind von großer Bedeutung.

7. Stärkere Förderung bestehender bewährter Verfahren und professioneller Netzwerke. Sowohl im Bildungssystem als auch in der Gesellschaft mangelt es an guten Beispielen auf diesem Gebiet. Wenn dies doch der Fall ist, werden sie den Fachkräften und der Gesellschaft nicht nahegebracht. In den meisten Fällen sind die Best Practices nur wenig bekannt. Besonders in den ländlichen Gebieten der Länder ist das häufig nicht der Fall.

8. Erweitertes Dienstleistungsangebot (wie Kinderkrippe) zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es besteht Bedarf an einem breiteren Netz von Kinderbetreuungsdiensten. Diese ermöglichen es den Familienmitgliedern ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen privatem und beruflichem Leben herzustellen. Darüber hinaus würden flexible Maßnahmen, die die Elternkarenz regeln, die Wahrnehmung der Gleichstellung stärken. Das könnte den Prozess der Überwindung der bestehenden Stereotype von Familienrollen positiv beeinflussen.

9. Entwicklung von Plänen und praktischen Maßnahmen zur Förderung der Inklusion. Das heißt Förderung von Entwicklungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, Migrant*innen und Minderheiten, die unter einem erschwerten Zugang zu Gesundheitseinrichtungen, zu Beschäftigung, zu Karrieremöglichkeiten und der ungleichen Entlohnung leiden.

8 Literatur & Ressourcen

Grundlagenwissen Diversität, Gender, Inklusion:

BIEMMI, I. & SATTA, C. (2017): **INFANZIA, EDUCAZIONE E GENERE. LA COSTRUZIONE DELLE CULTURE DI GENERE TRA CONTESTI SCOLASTICI, EXTRASCOLASTICI E FAMILIARI.** About Gender, International Journal on Gender Studies, Vol. 6, n. 12.

BREEN, M. (2020): **HOW TO BE A FEMINIST. DIE POWER SKANDINAVISCHER FRAUEN* UND WAS WIR VON IHNEN LERNEN KÖNNEN**. München: Elisabeth Sandmann Verlag.

GAMBERI, C., MAIO, M. A. & SELMI, G. (2010): **EDUCARE AL GENERE. RIFLESSIONI E STRUMENTI PER ARTICOLARE LA COMPLESSITA'.** Carocci, Roma.

FOCKS, P. (2016): **STARKE MÄDCHEN, STARKE JUNGEN. GENDERBEWUSSTE PÄDAGOGIK IN DER KITA**. Freiburg, Basel, Wien: Herder

TURIN, A. (2003): **GUIDA ALLA DECIFRAZIONE DEGLI STEREOTIPI SESSISTI NEGLI ALBI.** Città di Torino.

GERLACH, STEPHANIE (2016): **REGENBOGENFAMILIEN. EIN HANDBUCH**. 3. überarbeitete und aktualisierte Neuauflage.

NAß ET. AL. (2016), **GESCHLECHTLICHE VIELFALT (ER)LEBEN. TRANS*– UND INTERGESCHLECHTLICHKEIT IN KINDHEIT, ADOLESZENZ UND JUNGEM ERWACHSENENALTER**, Gießen.

SCHNEIDER, C./ TRAUNSTEINER, B. (2013): **VON DER PERSISTENZ DER ZWEIGESCHLECHTLICHKEIT IM BILDUNGSSYSTEM. SPANNUNGSFELDER - FRAGEN - STANDPUNKTE.** In: Schulpädagogik heute, Heft 8/2013: Lernen und Geschlecht, 317-329

SCHNEIDER, C. (2013): **GENDERKOMPETENZ: VOM ALLTAGSWELTLICHEN GESCHLECHTERWISSEN ZUR THEORIEGELEITETEN PROFESSIONALITÄT.** In: Ernstson, Sven/ Meyer, Christine (Hg.): Praxis geschlechtersensibler und interkultureller Bildung. Wiesbaden: Springer VS Verlag, 19-40.

Beschreibung von Systemen frühkindlicher Bildung und Erziehung:

FEDERAL MINISTRY FOR EDUCATION/CHARLOTTE BÜHLER INSTITUT (2016): **OECD THEMATIC REVIEW OF POLICIES ON TRANSITIONS BETWEEN ECEC AND PRIMARY EDUCATION. COUNTRY BACKGROUND REPORT FOR AUSTRIA,** Vienna, online: http://www.oecd.org/education/school/SS5-country-background-report-austria.pdf (last accessed 11.09.2019).

FIERLI, E., FRANCHI, G., LANCIA, G. & MARINI, S. (2015): **LEGGERE SENZA STEREOTIPI. PERCORSI EDUCATIVI 0-6 ANNI PER FIGURARSI IL FUTURO.** Settenove: Cagli, Perugia.

HARTEL, BIRGIT ET AL. (2016): **ELEMENTARPÄDAGOGIK IN ÖSTERREICH. VORAUSSETZUNGEN UND WIRKUNGEN ELEMENTARER BILDUNG**, IN: KONRAD OBERWIMMER ET AL. /BIFIE – BUNDESINSTITUT FÜR BILDUNGSFORSCHUNG, INNOVATION & ENTWICKLUNG DES ÖSTERREICHISCHEN SCHULWESENS (HG.): NATIONALER BILDUNGSBERICHT ÖSTERREICH 2018. DAS SCHULSYSTEM IM SPIEGEL VON DATEN UND INDIKATOREN, Band 2, Graz: Leykam Verlag, S. 183-224.

SMIDT, WILFRIED (2018): **EARLY CHILDHOOD EDUCATION AND CARE IN AUSTRIA: CHALLENGES AND EDUCATION POLICIES.** In: *Early Child Development and Care* 188 (5), S. 624–633.

SCHNEIDER, CLAUDIA (2018): **ARTIKEL 10C CEDAW. STEREOTYPE IN ERZIEHUNG UND UNTERRICHT.** IN: UN-KONVENTION ZUR BESEITIGUNG JEDER FORM VON DISKRIMINIERUNG DER FRAU (CEDAW). NGO-SCHATTENBERICHT IN ERGÄNZUNG DES 9. STAATENBERICHTS DER ÖSTERREICHISCHEN REGIERUNG AN DAS CEDAW-KOMITEE. Hg. v. Klagsverband.

Praktische Leitfäden und Methoden für die Arbeit mit Kindern:

AMERICA FOR BULGARIA FOUNDATION (2016): **DAYS OF INCLUSION 2016. A COMPENDIUM OF GOOD EDUCATIONAL PRACTICES**, Center for Inclusive Education.

TASEVSKA, D. & NIKITOV, O. (2010): **CREATING EDUCATIONAL THEATRE.**

GENDER PROJECT FOR BULGARIA FOUNDATION (1999): Website with Literature Recommendations.

KINDERBÜRO GRAZ (2017): **KULTURELLE VIELFALT LEBEN – LEITFADEN FÜR KINDERBILDUNGS- UND BETREUUNGSEINRICHTUNGEN IN DER STEIERMARK.**

HANSEN, R., KNAUER, R & STURZENECKER, B. (2011): **PARTIZIPATION IN KINDERTAGESEINRICHTUNGEN. SO GELINGT DEMOKRATIEBILDUNG MIT KINDERN! BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG**. Das Netx: Bonn.

KRABEL, J. & CREMERS, M. (2008): **GENDER LOOPS – PRAXISBUCH FÜR EINE GESCHLECHTERBEWUSSTE UND – GERECHTE KINDERTAGESEINRICHTUNG**. (WWW.GENDERLOOPS.EU).

SCHNEIDER, C. (2014): **LEITFADEN FÜR GESCHLECHTSSENSIBLE PÄDAGOGIK FÜR BETREUUNGS – UND BILDUNGSEINRICHTUNGEN FÜR KINDER IM ALTER VON 0 BIS 10 JAHREN**. 3. Aufl. Hg.: Frauenabteilung der Stadt Wien, Wien.

Organisationsentwicklung:

SCOSSE (2014): **LA SCUOLA FA DIFFERENZA. UN ANNO DI FORMAZIONE SULL'IDENTITA' DI GENERE IN NIDI E SCUOLE DELL'INFANZIA DI ROMA CAPITALE.**

SCHNEIDER, C. (2009): **GENDER MAINSTREAMING. ANREGUNGEN ZUR GESTALTUNG EINER SCHÜLERINNEN- UND LEHRERINNENGERECHTEN SCHULE.** IN: OLDENBURGER BEITRÄGE ZUR GESCHLECHTERFORSCHUNG. BAND 11. GENDER MAINSTREAMING UND SCHULE. ANSTÖßE FÜR THEORIE UND PRAXIS DER GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE. 3. OLDENBURGER FACHTAG GENDER MAINSTREAMING UND SCHULE, 4. MÄRZ 2008, UNIVERSITÄT OLDENBURG, 87-103.

SCAMBOR, E. (2012). **GLEICHSTELLUNG ALS SCHWERPUNKT DER ORGANISATIONSENTWICKLUNG IN DER INSTITUTIONELLEN KINDERBETREUUNG**, IN: MARIE MEIERHOFER INSTITUT FÜR DAS KIND (HG.), *UND*KINDER, NR. 90/DEZEMBER.

9. Anhang

9.1 Berichtsformular: Elternkontakt

Bitte beobachten und dokumentieren Sie im Verlauf von einem Monat, wie präsent Eltern in Ihrer Einrichtung sind. Hauptfragen, für die wir uns interessieren, sind:

- Wie involviert sind Väter, wie involviert sind Mütter, wie involviert sind andere Bezugspersonen?
- Welche Themen sind am relevantesten, wenn Sie mit Eltern oder Eltern mit Ihnen sprechen?
- Ist Geschlecht und Sexualität ein Thema in den Interaktionen (z. B. in Bezug auf Kleidung, Spiel, Verhalten, besondere Veranstaltungen, Freundschaften usw.)
- Sind Unterschiede zwischen den Kindern ein Thema (z.B. hinsichtlich Kultur, Sprache, Traditionen, ökonomischem Hintergrund…)

Datum/ Zeit	Kind	Eltern/ Bezugs-Person	Situation	Themen der Interaktion	Kommentare	Mitarbeiter*in
13.2.19 8:30 morgens	*Magnus E*	*Vater E*	*Kommt mit seinem Sohn Magnus in die Einrichtung*	*Vater E sagt seinem Sohn, dass er sich alleine die Jacke und Schuhe ausziehen muss, Vater E ist spät dran und hat es eilig*	*Normalerweise hilft sein Vater beim Auskleiden; Er sagt Mona (Mitarbeiter*in), dass er am Nachmittag etwas später dran sein könnte (10 Minuten später als üblich); Magnus E scheint kein Problem damit zu haben, sich alleine auszuziehen und dass es sein Vater eilig hat; Vater E scheint sich wegen der Situation ein bisschen schuldig zu fühlen*	*Mona*

Beispiel

Informationen zur Verwendung sensibler Daten: Wir möchten die Anonymität von Kindern und Eltern gewährleisten und die Daten Ihrer Einrichtung schützen. Wir bitten Sie daher, die fertigen Materialien durchzusehen und die Personen, die Sie namentlich genannt haben, zu anonymisieren, bevor diese an uns übergeben. Wir schlagen vor, den ersten Buchstaben des Familiennamens in Kombination mit der Beziehung, die sie zum Kind haben, zu verwenden, um Eltern und andere Betreuungspersonen zu bezeichnen (siehe unten). Wählen Sie für Kinder einen Fantasienamen aus, der mit dem ersten Buchstaben des Vornamens und dem ersten Buchstaben des Familiennamens beginnt.

- Beispiel für ein Kind: Jessica P (für Julia Pavarotti), Martin H (für Massimo Huber).
- Beispiel für Bezugspersonen: Mutter Z (für Mutter mit Familiennamen Zanella), Tante: Tante Z (für Tante mit Familienname Zanella), Großmutter Z, Große Schwester Z, und so weiter.
- Gleiches gilt für Vater, Onkel, Großvater, Großer Bruder und sonstige Bezugspersonen

9.2 Checkliste Gender & Diversität in unserer Einrichtung

Dies ist eine Checkliste, mit der Sie analysieren können, auf welche Weise Geschlecht und Diversität in Ihrer Einrichtung eine Rolle spielen.

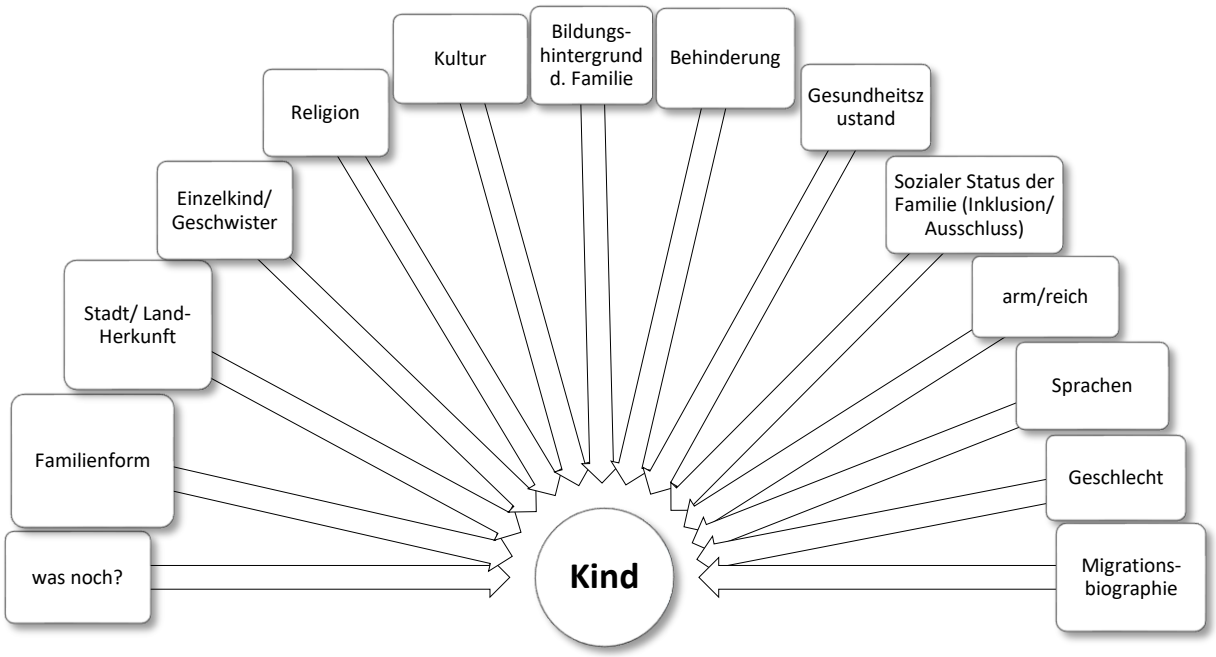
Beobachten und dokumentieren Sie bitte über einen Zeitraum von einem Monat, indem Sie die folgenden Methoden anwenden. Nehmen Sie sich mindestens fünf Tage Zeit, sich auszutauschen, zuzusehen, zuzuhören und zu dokumentieren.

Sie sollten über Themen, wie den Einsatz von Spielen, Hilfe und Aufmerksamkeit des Personals oder die Arbeit mit Eltern, nachdenken. Das bedeutet nicht, dass Sie die Eltern fragen müssen; es bedeutet vielmehr, dass Sie mit Ihrem Team zusammen beobachten und reflektieren: **Die Beobachtungen beziehen die Eltern niemals direkt mit ein!**

Zweck dieser Checkliste ist es, in Ihrem Team die tägliche Arbeit in Ihrer Einrichtung zu reflektieren und Alltagssituationen zu beobachten. Diese auf Beobachtungen und Reflexion basierende Perspektive sollte den Grundstein für die weitere Entwicklung von Maßnahmen für geschlechts- und diversitätssensible Arbeit in Ihrer Einrichtung legen.

Bitte schauen Sie sich das Bild hier an. Es zeigt soziale Faktoren (Diversitätsmerkmale), die Einfluss auf das Leben von Kindern haben. Dies sind Aspekte, auf die Sie achten und die Sie dokumentieren können.

Abbildung (1) Dimensionen von Diversität



Inspiriert durch eine Grafik in einer Publikation des Kinderbüro Graz:
https://kinderbuero.at/data/uploads/2017/07/Leitfaden-KulturelleVielfaltLeben-2017-Kinderbuero-1.pdf, S. 12.

Diese Dimensionen beeinflussen Kinder und Menschen in ihrem nahen sozialen Umfeld. Sie können Ihre Arbeit in der Einrichtung auf verschiedene Weise beeinflussen. Auf diese Dimensionen sind die Analysewerkzeuge in dieser Checkliste ausgerichtet.

Informationen zur Verwendung sensibler Daten: 511
1 Bücher und schriftliches Material 511
2 Beobachtungsskizze: Nutzung von Räumen und Spielen 522
3 Raumnutzung – Kinder machen Fotos 533
4 Aufmerksamkeit und persönliche Hilfe - Kinder beim Rausgehen anziehen und ausziehen 533
5 Kleidung & Outfit 544
6 Familien 555
7 Elternarbeit 55
8 Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt 56
9 Personal 57

Informationen zur Verwendung sensibler Daten: Wir möchten die Anonymität von Kindern und Eltern gewährleisten und die Daten Ihrer Einrichtung schützen. Wir bitten Sie daher, die fertigen Materialien durchzusehen und die Personen, die Sie namentlich genannt haben, zu anonymisieren, bevor diese an uns übergeben werden. Wir schlagen vor, den ersten Buchstaben des Familiennamens in Kombination mit der Beziehung, die sie zum Kind haben, zu verwenden, um Eltern und andere Betreuungspersonen zu bezeichnen (siehe unten). Wählen Sie für Kinder einen Fantasienamen aus, der mit dem ersten Buchstaben des Vornamens und dem ersten Buchstaben des Familiennamens beginnt.

- Beispiel für ein Kind: Jessica P (für Julia Pavarotti), Martin H (für Massimo Huber).
- Beispiel für Bezugspersonen: Mutter Z (für Mutter mit Familiennamen Zanella), Tante: Tante Z (für Tante mit Familienname Zanella), Großmutter Z, Große Schwester Z, und so weiter.
- Gleiches gilt für Vater, Onkel, Großvater, Großer Bruder und sonstige Bezugspersonen.

1 Bücher und schriftliches Material

Sehen Sie sich die Bücher an, die Sie in Ihrer Einrichtung anbieten, und ermitteln Sie, wie Geschlecht und andere soziale Kategorien dargestellt werden. Verwenden Sie die 3-R-Methode als Raster, um Ihre Beobachtungen zu leiten. Diese Methode eignet sich für die Analyse von Büchern und schriftlichem Material.

3-R Methode:

Repräsentation: Wie werden die Geschlechter in den Büchern dargestellt? Wie häufig und in welchen Rollen? Sind andere Geschlechter (außer Männer* und Frauen*, Transgender, Intersex usw.) vertreten? Wie wird Geschlecht in der verwendeten Sprache dargestellt (männliche Form/generisches Maskulinum, Unterstrich_, Binnen-I, und so weiter)? Ist das Geschlecht in Verbindung mit anderen sozialen Kategorien (z.B. ethnische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung, Alter) vertreten?

Ressourcen: Wie werden verschiedene Ressourcen auf die Geschlechtergruppen verteilt? Wie werden Raum und Zeit im Material verwendet (z. B. Männer* draußen, Frauen* drinnen)? Werden Tätigkeiten werden den Geschlechtern zugewiesen (Frauen*, die sich um Kinder kümmern, Männer* in bezahlter

Arbeit, hübsche Mädchen* und starke Jungen* usw.)? Ist das Verhältnis zwischen Aktivität und Passivität geschlechtsspezifisch?

Realitäten/Wirklichkeiten: Warum werden die Bedingungen so dargestellt, wie sie sind? Was scheinen die zugrundeliegenden Werte und Normen hinter den Repräsentationen zu sein? Welches Modell von Weiblichkeit und Männlichkeit legt das Material nahe? Ist Vielfalt vertreten? Auf welche Weise?

Bitte konzentrieren Sie sich auf die Bücher und schriftlichen Materialien, die in Ihrer Einrichtung häufig verwendet werden. Versuchen Sie, sich auf Repräsentationen der Geschlechter, die Verteilung von Ressourcen und Realitäten (3-R) zu konzentrieren, und füllen Sie die folgende Tabelle aus (1).

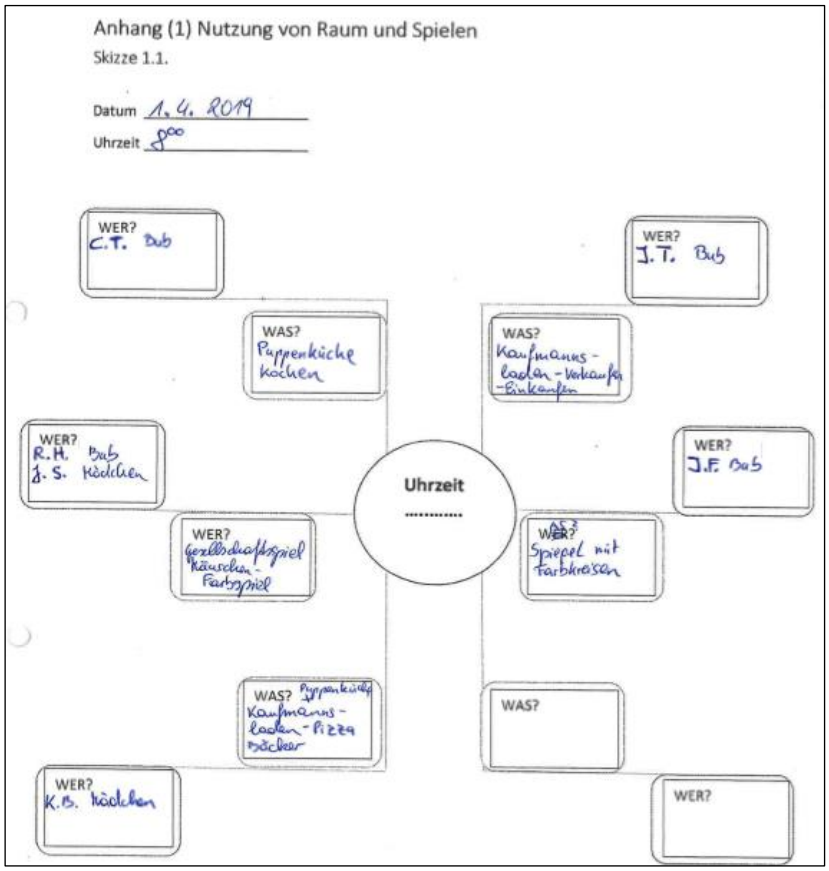
Tabelle (1) Bücher

Bitte schätzen Sie den Anteil an Büchern, die folgende Aspekte beinhalten…	Anteil an Büchern (Schätzwert in Prozent):
Nicht-stereotype Repräsentationen von Geschlecht	
Frauen*/ Mädchen* als stark und abenteuerlich	
Männer* / Jungen* als fürsorglich und hilfreich für andere	
Andere Geschlechter als weiblich und männlich	
Familienvielfalt (z.B. Eltern, Frauen*, alleinerziehende Eltern, männliche Alleinerziehende, gleichgeschlechtliche Eltern, Patchwork, und mehr)	
Unübliche Berufe (z.B. Männer* in Pflege, Frauen* in Technik)	
Menschen mit unterschiedlicher Hautfarbe und/ oder Mehrsprachigkeit	
Ausschluss, Diskriminierung und Vorurteile	
Körperliche und/ oder psychische Behinderung	
Religion	
Sexualität	
Vorbeugung von Gewalt und/ oder psychische Widerstandskraft	

2 Beobachtungsskizze: Nutzung von Räumen und Spielen

Um herauszufinden, ob Kinder je nach Geschlecht bestimmte Spiele/ Spielsachen bevorzugen, zeichnen Sie eine Beobachtungsskizze (wie unten) und dokumentieren Sie, welche Spiele/ Aktivitäten welches Kind in welcher Ecke der Einrichtung bevorzugt. Wir empfehlen, die Karte an zwei Tagen in der Woche zu einem festen Zeitpunkt (z. B. 9 Uhr morgens) zu zeichnen. Bitte dokumentieren Sie einen Monat mit diesen Skizzen. Dies ergibt insgesamt 8 Beobachtungen/ Beobachtungsskizzen. Hier ein Beispiel einer Beobachtungsskizze;

Abbildung (2) Beispiel für Beobachtungskarte



3 Raumnutzung – Kinder machen Fotos

Beziehen Sie die Perspektive der Kinder mit ein und ergänzen Sie damit Ihre Beobachtungen. Bitten Sie die Kinder, anhand der folgenden Fragen Fotos von der Einrichtung zu machen:

- In welchen Teilen der Einrichtung spielen sie am liebsten?
- In welchen Teilen der Einrichtung fühlen sie sich wohl?
- In welchen Teilen der Einrichtung spielen sie nicht gern?
- In welchen Teilen der Einrichtung fühlen sie sich nicht wohl?

Notieren Sie sich während der Foto-Sessions die Namen der Kinder und ihre Motive. So können Sie die Fotos später mit Blick auf Geschlecht und Diversität auswerten.
Machen Sie eine Ausstellung in der Eingangshalle Ihrer Einrichtung mit der Dokumentation.

4 Aufmerksamkeit und persönliche Hilfe - Kinder beim Rausgehen anziehen und ausziehen

Persönliche Hilfe ist eine geschlechterrelevante Dimension in Kinderbetreuungseinrichtungen. Sie kann in verschiedenen Situationen des täglichen Lebens im Kindergarten beobachtet werden. An- und Auskleiden, wenn Kinder nach draußen gehen, ist eine Möglichkeit, auf das Miteinander zu achten, das zwischen Fachkräften und Kindern sowie zwischen Kindern untereinander im Umkleideraum/ in der Eingangshalle stattfinden.

Sie möchten herausfinden, wer hilft und wer um Hilfe bittet und wie Geschlecht und Diversität eine Rolle dabei spielt? Beobachten Sie viermal während der einmonatigen Dokumentationsphase die An- und Ausziehsituation.

Bitte konzentrieren Sie sich auf folgende Dimensionen:

- Fachkräfte helfen beim An- und Ausziehen
- Ein Kind bittet einen Erwachsenen um Hilfe
- Kinder helfen sich gegenseitig
- Die Fachkraft fordert ein Kind auf, sich anzukleiden und/ oder auszuziehen

Tabelle (2) Ankleiden und Auskleiden von Kindern

Name des Kindes	Mitarbeiter*in bietet Hilfe an	Kind bittet um Hilfe	Kinder helfen einander	Mitarbeiter*in fordert Kind auf

Bitte überlegen Sie und beschreiben Sie Einflussfaktoren auf die von Ihnen beobachteten Situationen:

5 Kleidung & Outfit

Kinder werden von Beginn an mit Normen und Werten in Bezug auf Kleidung konfrontiert. Das soziale Umfeld (einschließlich Medien und Handel), Erwachsene und Gleichaltrige beeinflussen die Sichtweisen der Kinder auf Körper und Outfit und führen in der Regel zu begrenzten Möglichkeiten für die Kleiderwahl, mit der Gefahr des Ausschlusses bei Grenzüberschreitungen (z. B. können Jungen* rosa Kleidung tragen?).

Konzentrieren Sie sich auf die Situation in Ihrer Einrichtung und reflektieren Sie die folgenden Fragen:

Wie sehr definieren sich Kinder in Ihrer Einrichtung durch Kleidung und Outfit? Für wen ist das Outfit wichtig? Wen kümmert das nicht? Bitte beschreiben Sie Kinder (Geschlechte, Alter, Herkunft, etc.) denen das Outfit wichtig ist:

Wie oft begrüßen Sie Kinder mit Sätzen wie "*Du bist heute sehr hübsch*" oder "*Was für ein schönes Kleid trägst du heute*?" Wer sind diese Kinder? Wie unterscheiden sich Begrüßungsrituale und Sätze bei verschiedenen Kindern?

In welchen Bereichen Ihrer Arbeit mit Kindern spielen Outfits eine wichtige Rolle (z. B. Tanzen)? Wie hängt es mit dem Geschlecht und der Diversität von Kindern zusammen? Nennen Sie Beispiele:

6 Familien

Die Norm von der Familie mit heterosexuellen Eltern und einem Kind oder zwei Kindern ist für das Konzept der „Familie" in westlichen Gesellschaften üblicherweise sehr bedeutsam. Aber wir wissen, dass es viele verschiedene Familienformen gibt. Alleinerziehende Eltern, gleichgeschlechtliche Eltern, Patchwork-Familien oder andere Familienformen können für Kinder normal sein, werden jedoch möglicherweise nicht in Büchern, Liedern usw. wiedergegeben.

Denken Sie deshalb gemeinsam mit Ihrem Team zu diesem Thema nach. Versuchen Sie mit Ihrem Team herauszufinden, ob in Ihrer Einrichtung unterschiedliche Familienformen erkennbar sind:

Denken Sie an Alleinerziehende, gleichgeschlechtliche Eltern, Patchwork-Familien, Kinder, die bei Großeltern aufwachsen, und so weiter. Wie viele verschiedene Familien sind in der täglichen Arbeit mit Kindern zu erkennen? Welche Familienformen?

Denken Sie an jedes Kind in Ihrer Einrichtung: Wissen Sie von allen Kindern die Familienformen, in denen sie aufwachsen?

Wissen Sie, wie die Kinder ihre Eltern oder wichtigen Bezugspersonen nennen (beim Namen, 'Mama' oder 'Mutter', 'Papa' oder 'Vater', und viele mehr)?

7 Elternarbeit

Es kommt häufig vor, dass Informationen über Kinder an Mütter weitergeleitet werden. Dies hängt mit Normen und Werten im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung zusammen, aber auch mit Vorstellungen über das vermeintlich gültige Geschlecht in bestimmten Berufe, Zuweisung von Rollen und der Arbeitsaufteilung in Partnerschaften. Bitte reflektieren Sie die folgenden Fragen in Ihrem Team und fassen Sie die Ergebnisse zusammen.

Falls das Kind sich verletzt, wen von den Eltern oder nahen Verwandten des Kindes rufen Sie normalerweise an? Denken Sie an alle Kinder in Ihrer Einrichtung und schätzen Sie den prozentualen Anteil von Angehörigen (z. B. Mutter, Vater und andere), die Sie im Notfall anrufen. Bitte beschreiben Sie die Ergebnisse:

Überlegen Sie Beispiele, auf die Sie normalerweise in der täglichen Arbeit mit Kindern verweisen, z.B. "*Was hat dein Vater gestern Abend für dich gekocht?*" Oder "*Bitte, lauf nicht mit Socken raus, deine Mutter muss sie danach waschen*". Bitte beschreiben Sie die Beispiele, über die Sie nachgedacht haben, und die Ergebnisse Ihrer Teamdiskussion darüber:

Wem geben Sie normalerweise Informationen über Ernährung, Verhalten, Kleidung, Veranstaltungen, finanzielle Aspekte, etc.? Denken Sie an alle Kinder in Ihrer Einrichtung und schätzen Sie den prozentualen Anteil der nahen Verwandten (z. B. Mutter, Vater, andere), an die Sie diese Informationen weitergeben. Bitte beschreiben Sie die Ergebnisse:

Sind männliche Angehörige der Kinder (z. B. Vater, Großvater und andere) aktiv in der Einrichtung beteiligt? Sind Männer* bei Ausflügen oder an Elternabenden dabei? Vielleicht bieten Sie spezielle Veranstaltungen für Väter an (z. B. Kochen)? Bitte beschreiben Sie, wie Männer* aktiv an der Einrichtung beteiligt sind:

Haben Sie sich bei der Arbeit mit den Eltern schon einmal mit geschlechts- und diversitätssensiblen Aspekten beschäftigt? Nennen Sie Beispiele:

8 Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Bitte reflektieren Sie gemeinsam mit Ihrem Team Fragen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und fassen Sie die Ergebnisse Ihrer Diskussion zusammen.
Spricht Ihre Einrichtung die Vielfalt der Kinder in Bezug auf das Geschlecht an (Jungen*, Mädchen*, nicht-binär,…)? Bitte geben Sie Beispiele, wie das Thema behandelt wird. Täglich oder von Zeit zu Zeit? Welche Themen? Welche Zielgruppe (n) (z. B. Angehörige, geschlechtshomogene Arbeit mit Kindern,…)?

Haben Sie oder Ihre Kolleg*innen jemals Situationen erlebt, in denen Überschreitungen in Bezug auf das Geschlecht offensichtlich geworden sind (z. B. trägt der Junge* gerne Haarbänder und wurde aufgrund dieser Überschreitung von Geschlechternormen angegriffen). Bitte beschreiben Sie, was passiert ist und wie Sie mit der Situation umgegangen sind:

Wurden Sie oder Ihre Kolleg*innen in Ihrer Einrichtung jemals mit einer intersexuellen Person (nicht binär, nicht männlich oder weiblich) konfrontiert? Bitte beschreiben Sie, was passiert ist und wie Sie mit der Situation umgegangen sind:

9 Personal

Bitte beschreiben Sie geben die Mitarbeiter*innen in Ihrer Einrichtung im Hinblick auf die folgenden Diversitäts-Indikatoren an:

Geschlecht _____

Ethnizität _____

Alter_____

Bildungshintergrund_____

Andere Merkmale_____

Bitte beschreiben Sie kurz die Qualifikation der Mitarbeiter*innen in Ihrer Einrichtung in Bezug auf Geschlecht und Vielfalt. Wie viele Mitarbeiter*innen haben an Schulungen/ Weiterbildungen in den Bereichen Gender und Diversität teilgenommen? Bitte geben Sie die Fortbildungen an: