

Konflikt- und Kooperationspotenziale in einem geschlechtstypisierten Dienstleistungsberuf: Die Tätigkeit von Männern im Erzieherberuf: Beitrag für die 4. AIM-Gender-Tagung: "Geschlechterkonkurrenzen: Männer – Männer, Männer – Frauen, Frauen – Frauen", 02.02.2006 – 04.02.2006, Akademie der Diözese Rotenburg-Stuttgart

Tünte, Markus

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Tünte, M. (2006). *Konflikt- und Kooperationspotenziale in einem geschlechtstypisierten Dienstleistungsberuf: Die Tätigkeit von Männern im Erzieherberuf: Beitrag für die 4. AIM-Gender-Tagung: "Geschlechterkonkurrenzen: Männer – Männer, Männer – Frauen, Frauen – Frauen", 02.02.2006 – 04.02.2006, Akademie der Diözese Rotenburg-Stuttgart*. Duisburg-Essen: Universität Duisburg-Essen Campus Duisburg, Fak. für Gesellschaftswissenschaften, Institut für Soziologie. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-427519>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Markus Tünte:

**Konflikt- und Kooperationspotenziale in einem geschlechtstypisierten Dienstleistungsberuf:
Die Tätigkeit von Männern im Erzieherberuf**

Beitrag für die 4. AIM-Gender-Tagung: „Geschlechterkonkurrenzen: Männer – Männer, Männer – Frauen, Frauen – Frauen“, 02.02.2006 – 04.02.2006, Akademie der Diözese Rotenburg-Stuttgart

Markus Tünte

Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen

Projekt „VIP-NET“ (Virtuelles Arbeiten und Lernen in projektartigen Netzwerken)

Lotharstr. 65

47048 Duisburg

markus.tuente@uni-duisburg-essen.de

1. Ausgangssituation

Deutsche Kindergärten sind zumeist dann Gegenstand eines breiten öffentlichen Diskurses sowie politischer Debatten wenn es darum geht, Ergebnisse aktuell vorliegender Pisa-Studien kritisch zu kommentieren und zu analysieren.

Die Relevanz der Kategorie Geschlecht und die Bedeutung des Geschlechterverhältnisses für die tägliche Arbeit in den Tageseinrichtungen für Kinderbetreuung bleiben dabei m.E. unterbelichtet. Dieser Umstand ist aus einer ‚kritischen Perspektive‘ auf das bestehende Geschlechterverhältnis bedenklich, da wie Ursula Rabe-Kleberg (2003: 10) ausführt, der Kindergarten – verstanden als soziale Institution – ‚eingebettet‘ ist in das gesellschaftliche Verhältnis der Geschlechter, das durch Differenz und Ungleichheit gekennzeichnet ist.

Ogleich manche Autoren (mit einer gewissen Vorsicht) konstatieren, dass das öffentliche Interesse beispielsweise an dem Thema ‚Männer in pflegerischen und erzieherischen Berufen‘ groß ist (Krabel/Stuve 2006: 7, Vorwort), bedeutet dies nicht, dass der Zusammenhang zwischen dem beruflichen Alltagshandeln in den Kindergärten und der Reproduktion der Kategorie Geschlecht hinreichend untersucht und damit geklärt ist. So ist es Jan Kasiske und Kollegen zufolge beispielsweise eine offene Frage, ob es in dem Fall von gemischtgeschlechtlichen Arbeitsteams in Kinderbetreuungseinrichtungen zu einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung kommt (Kasiske 2006 et al.: 23).

Im Allgemeinen lässt sich feststellen, dass bis dato nur sehr wenige *geschlechtersoziologische* Untersuchungen existieren, welche die Ebene des beruflichen Alltagshandelns von *Männern und Frauen* im Erzieherberuf fokussieren.¹

Dies erscheint mir aufgrund von zwei Aspekten, die miteinander korrespondieren, verwunderlich: Zum einen ist der Erzieherberuf, insbesondere das Tätigkeitsfeld der Tagesbetreuung für Kinder, hochgradig geschlechtersegregiert, da der Anteil

¹ Meines Wissens waren Kaisa Kaupinnen-Toropainen/Johanna Laimi (1993) und Christine L. Williams (1995) die Ersten, welche die Tätigkeit von männlichen Erziehern untersucht haben. Während Williams eine Studie zu Erziehern in amerikanischen Kindergärten durchgeführt hat, konzentrierte sich die Untersuchung von Kaupinnen-Toropainen/Laimi auf die skandinavischen Länder. Im deutschsprachigen Raum wurde erst vor kurzem eine vornehmlich qualitative konzipierte Untersuchung zu männlichen Erwerbskräften in diesem Tätigkeitsfeld publiziert. Diese eruiert vor allem die Motivlagen von Männern den Erzieherberuf zu ergreifen (vgl. Kasiske et al. 2006).

von männlichen Arbeitskräften mit einem Abschluss als „staatlich anerkannter Erzieher“ lediglich rund 1,7% beträgt (vgl. Kasiske et al. 2006: 22). Aus diesem Grund ist (hypothetisch) von einer hohen Bedeutsamkeit der Kategorie Geschlecht auszugehen, was gerade für eine geschlechtersoziologische Forschungsausrichtung von Interesse wäre. Zum anderen gibt es vor allem in der Frauenforschung bis dato zahlreiche Studien, welche die Tätigkeit von Frauen und Männern in ‚geschlechtsuntypischen‘ Berufen untersucht haben (z.B. Leidner 1991; Hall 1993; Heintz et al. 1997; Williams 1989, 1995; Wergen 2005).

Der nachfolgende Beitrag wird die Tätigkeit von männlichen Erziehern im Kindergartenbereich und damit die Ebene des beruflichen Alltagshandels analysieren. Die dargestellten Befunde werden dabei auf einer Untersuchung basieren, die ich im Rahmen einer Qualifizierungsarbeit im Jahr 2003/2004 an der Universität Duisburg-Essen durchgeführt habe. Insgesamt wurden neun leitfadengestützte Interviews mit Erziehern und Erzieherinnen in verschiedenen Kindertagesbetreuungseinrichtungen (ein „offener Kindergarten“ in kirchlicher Trägerschaft, zwei Kindertagesstätten mit angeschlossenen Hort in Trägerschaft von Wohlfahrtsverbänden sowie ein heilpädagogischer Kindergarten in städtischer Trägerschaft) geführt. Bei der Auswahl der entsprechenden Interviewpersonen wurde darauf geachtet, sowohl männliche als auch weibliche Erwerbskräfte zu interviewen, die gemeinsam in einem Arbeitsteam arbeiten. Zudem sollten die in diesem Professionsfeld bestehenden hierarchischen Positionen berücksichtigt werden, so dass Zweit-, Gruppenleitungs- sowie Leitungskräfte interviewt wurden. Den Interviews ging eine dreiwöchige Beobachtung voraus, in der zudem „Beobachtungsinterviews“ mit den in der Einrichtung tätigen ErzieherInnen geführt wurden. Neben den qualitativen Daten wurden darüber hinaus eine Reihe von quantitativen Sekundärdaten ausgewertet.

Die sich anschließenden Ausführungen werden auf der Leit- bzw. Hintergrundfrage basieren, welche ‚geschlechtsbezogenen‘ Kooperations- und Konfliktpotenziale evoziert werden können, wenn in Kindergärten in gemischtgeschlechtlichen Teams gearbeitet wird. Dabei wird sich die Analyse nicht nur auf das Arbeitskolle-

gium beschränken, sondern auch die im Zusammenhang mit der Tätigkeit in Kindergärten relevanten Kontakte zu den Eltern berücksichtigen.²

Aufgrund der Ausrichtung des Interviewsamples bleiben andere Einrichtungen, in denen ErzieherInnen qua Berufsabschluss tätig sein können (Heimerziehung, Beratungsstellen etc.), unberücksichtigt.

2. Die Integration der „männlichen Tokens“ in ihre Arbeitsteams

Erste mögliche Konfliktlinien in der Berufswelt können sich ergeben, wenn Akteure – beispielsweise aufgrund ihres ‚Geschlechtsstatus‘ – eine unzureichende Integration in ihr Arbeitskollegium erfahren oder gar aufgrund ihres ‚Geschlechts‘ diskriminiert werden. Nachfolgend wird daher zunächst die Integration der männlichen Erzieher in ihre Arbeitsteams analysiert. Als theoretischer Bezugsrahmen wird dabei das „Token-Konzept“ von Rosabeth Moss Kanter (1977) fungieren, dessen Kernaussagen im Folgenden dargelegt werden.

Wie bereits weiter oben gesagt, ist der Anteil von Männern im Kindergartenbereich äußerst gering. Die männlichen Erzieher stellen daher eine (geschlechtliche) Minorität dar und können in Anlehnung an Rosabeth Moss Kanter (1977) als so genannte „Tokens“ bezeichnet werden. Kanter hat mit ihrem Konzept des „Tokenismus“ drei grundlegende Konstellationen konzeptionalisiert, mit denen sich *Frauen in Männerberufen* konfrontiert sehen. Dem Tokenismus-Konzept zufolge sind die weiblichen „cross gender freaks“³ (vgl. Williams 1989) aufgrund ihres Minderheitenstatus besonders sichtbar („visibility“) und dadurch einer erhöhten Aufmerksamkeit hinsichtlich ihrer ‚beruflichen Performance‘ ausgesetzt. Dies führt wiederum auf Seiten der Minderheit dazu, dass sie einerseits einem steigenden Leistungsdruck unterliegen bzw. sich durch ein verstärktes Leistungsstreben hervortun

² Ich werde dabei eine eher ‚globalere‘ Betrachtungsweise hinsichtlich etwaiger Konflikt- und Kooperationspotenziale einnehmen. Es wird weniger darum gehen, wie in singulären Situationen beispielsweise Konflikte zwischen Frauen und Männern entstehen können, sondern ob die Kategorie Geschlecht ein *Leitmodus* für das Entstehen von Kooperation und Konflikten in dem Professionsfeld ist.

³ Als „cross gender freaks“ bezeichnet Christine L. Williams Frauen und Männer, die in ‚geschlechtsuntypischen‘ Berufen tätig sind. In der einschlägigen Literatur lassen sich weitere Termini für Akteure in ‚geschlechtsfremden‘ Berufen finden wie etwa der Terminus der „go-betweens“ (Heintz et al. 1997: 12).

müssen, andererseits dazu, dass sie den Versuch unternehmen, sich unauffällig zu verhalten und die eigene Leistung und Präsenz zu verbergen. Als Reaktion auf Frauen, die in ein ‚geschlechtstypisiertes‘ Tätigkeitsfeld vordringen, kommt es zudem zu der Initiierung von Abgrenzungsprozessen durch die männliche Majorität („*polarization*“) dergestalt, dass mittels symbolischer Mittel die Homogenität der eigenen Gruppe betont wird, während gleichzeitig die Unterschiede zur Minderheit hervorgehoben werden. Den „Tokens“ bleiben dabei nur zwei Handlungsoptionen, die wiederum ambivalent sind: Entweder sie akzeptieren ihren Außenseiterstatus und bestätigen damit implizit ihren Minderheitenstatus oder sie versuchen Zugang zu der Majorität zu finden, was aber in der Regel auf Kosten der Akzeptanz in der eigenen Geschlechtsgruppe geschieht. Was immer auch die „Tokens“ daher in der beruflichen Alltagspraxis tun mögen, um die Differenz zu minimieren bzw. eine Angleichung an die Majorität zu evozieren („*assimilation*“); es wird anhand der Fülle gängiger Geschlechtsstereotypen wahrgenommen. Obwohl Kanter's empirische Studien vornehmlich auf die berufliche Tätigkeit von weiblichen „cross gender freaks“ in ‚geschlechtsfremden‘ Berufen ausgerichtet waren, postuliert sie, dass ihr Konzept des „Tokenism“ für *alle Minoritäten* Gültigkeit besitzt.

Im Hinblick auf das „Tokenism-Konzept“ und dessen Relevanz in den von mir geführten Interviews lässt sich zunächst konstatieren, dass der Minoritätenstatus der männlichen Erzieher mit Beginn ihrer Erwerbstätigkeit in den Einrichtungen von Bedeutung ist. Vor allem zu Beginn berichten manche der Erzieher, dass sie aufgrund ihrer ‚hohen Sichtbarkeit‘ *zunächst* aufmerksam und kritisch beäugt wurden. Dieser Umstand bezog sich aber vornehmlich auf den Erstkontakt, so dass *alle* der interviewten Erzieher betonen, dass sie sich voll in ihre Arbeitsteams integriert fühlen. Obgleich kleinere ‚Neckereien‘ und ‚geschlechtsbezogene‘ Anspielungen durchaus im Arbeitsalltag vorkommen, („Das was immer kam, ist der Hahn im Korb“, männlicher Erzieher) bedeutet dies nicht, dass sich die männlichen „Tokens“ von ihren Arbeitskolleginnen herabgesetzt fühlen oder diskriminiert werden. Zumal, wie sich auf Basis der teilnehmenden Beobachtung konstatieren lässt, die neckischen Bemerkungen nicht nur von der Geschlechtsmehrheit – in diesem Falle den Erzieherinnen –, sondern auch von ihren männlichen Arbeitskollegen ausgehen können.

Die ‚geschlechtsbezogenen‘ Anspielungen haben somit eher den Charakter einer symbolischen Grenzziehung, der dem Imperativ der geschlechtlich eindeutigen Identifizierbarkeit von Menschen (vgl. Wetterer 2002) geschuldet ist. Einerseits erfolgt die Abgrenzung um Personen einzuordnen, deren ‚Geschlechtsstatus‘ nicht mit dem ‚Geschlecht‘ des ausgeübten Berufes deckungsgleich ist und andererseits – aus der Perspektive der Geschlechtsminderheit – um die Selbstverortung innerhalb der bipolaren Geschlechterordnung vorzunehmen.

Wichtig ist festzuhalten, dass entgegen der These Kanters Prozesse der Grenzziehung nicht nur von der Geschlechtsmehrheit, sondern auch von der Geschlechtsminderheit ausgehen, ohne dass dies zu Lasten der Integration in die Arbeitsteams vor sich geht oder Konflikte hervorruft. Vielmehr ist das Gegenteil der Fall: Die männlichen Erzieher werden in den Einrichtungen als eine ‚Bereicherung‘ für die Kindergartenarbeit gesehen, wie sich exemplarisch der Aussage einer interviewten Erzieherin entnehmen lässt, die gleich drei männliche Beschäftigte in ihrem Arbeitsumfeld hat:

„Ja doch, ich denke mal, es ist für jeden Kindergarten eine Bereicherung, wenn da Männer sind. Ich habe es halt erlebt in dem Kindergarten, wo ich vorher war. Da waren halt nur Frauen untereinander und das ist einfach so, zu viele Frauen das kann einfach nicht gut gehen. Weiß ich nicht, da wird dann mehr rum geizt und weiß ich nicht oder Männer dazwischen, das ist halt ein ganz anderes Arbeiten“ (Erzieherin, Kindertagesstätte)

Wie sich der Passage entnehmen lässt, haben für die Erzieherin ihre männlichen Kollegen einen positiven Einfluss auf das Arbeitsklima der Einrichtung, wobei sie dies mit Rückgriff auf bestimmte Geschlechterstereotype bzw. unterschiedlicher Geschlechtercharaktere von Frauen und Männer plausibilisiert. Ferner deutet sich in der Sequenz an, dass männliche Erzieher nicht nur in punkto Arbeitsklima, sondern auch in Bezug auf die Ausübung des Erzieherberufs ‚an sich‘ als eine Bereicherung wahrgenommen werden. Dies könnte darauf hindeuten, dass möglicherweise auf der Ebene des beruflichen Alltagshandelns bestimmte Tätigkeiten von den männlichen Beschäftigten im Vergleich zu ihren weiblichen Kolleginnen unterschiedlich ausgeübt werden. Denkbar wären überdies geschlechtsspezifische Zuweisungen von Tätigkeiten unter den Beschäftigten. Dieser Aspekt wird unter anderem Gegenstand des nächsten Abschnitts sein.

3. Arbeitsteilung und ‚geschlechtsbezogene Kooperation‘ innerhalb des Arbeitskollegiums

Wie einige geschlechtersoziologische Studien zu Frauen und Männern in ‚geschlechtsuntypischen‘ Berufen herausgearbeitet haben (Heintz et al. 1997; Kaupinnen-Toropainen/Lammi 1993; Williams 1995), kommt es in dem Fall einer gemischtgeschlechtlichen Teamzusammensetzung in diesen Berufsfeldern zu einer „geschlechterkonstituierenden Arbeitsteilung“ (vgl. Wetterer 2002). Dies führt wiederum in der Konsequenz dazu, dass sich in der Arbeitspraxis so genannte ‚geschlechtskonnotierte‘ Nischenbereiche etablieren.

Auf der Grundlage der durchgeführten Interviews lassen sich auch in den Kindergärten Nischenbereiche identifizieren, die sich zwar nicht ausschließlich, aber überwiegend den männlichen Erziehern zuordnen lassen. So werden fallstudienübergreifend kleinere Reparatur- und Umbauarbeiten in den Einrichtungen von den männlichen Erziehern übernommen. Die Ausführung dieser Tätigkeiten wird dabei sowohl von den weiblichen als auch den männlichen Interviewpersonen durch Rückgriff auf bestimmte Geschlechterstereotype (beispielsweise anderer Körperbau sowie größere Körperkraft von Männern) plausibilisiert. Des Weiteren ist auffällig, dass die Bewegungs- und Sportaktivitäten in den Kindergärten eine ausgesprochene Männerdomäne sind.⁴ Dies wird von den interviewten Erziehern wiederum dadurch erklärt, dass sie privat ebenfalls sportlichen Aktivitäten nachgehen, wobei nicht außer Acht gelassen werden darf, dass dieser Bereich für die männlichen Erzieher par excellence die Gelegenheit bietet, ihr Geschlecht interaktiv zu ‚inszenieren‘. Wie Gieß-Stüber et al. (2003: 73) ausführen, kann der Sport, verstanden im Sinne eines institutionellen ‚settings‘, als eine der maskulinsten sozialen Institutionen beschrieben werden. Robert W. Connell (2000: 74) verweist zudem in diesem Zusammenhang darauf, dass der Sport eine ununterbrochene Zurschaustellung sich bewegendender männlicher Körper darstellt.

⁴ Ähnliche Befunde zeichnen sich auch in den Interviews ab, die im Rahmen der von mir bereits erwähnten Untersuchung von Jan Kasiske und Kollegen zu Männern in Erzieherberufen durchgeführt wurden (vgl. Kasiske et al. 2006).

Die aufgeführten Nischenbereiche ermöglichen den Beteiligten genau das, was sich mit dem weiter oben erwähnten Terminus der „geschlechterkonstituierenden Arbeitsteilung“ umschreiben lässt. Die Tätigkeitszuweisungen innerhalb des Arbeitskollegiums, die über Geschlechtsstereotypen legitimiert werden, führen erst dazu, dass die Geschlechterdifferenz aufs Neue geschaffen bzw. hervorgebracht wird. Die Arbeitsteilung fungiert damit als Ressource, um die Differenz der Geschlechter hervorzubringen et vice versa (Wetterer 2002). Auf der (Mikro-)Ebene des beruflichen Alltagshandels wird damit dem Sachverhalt Rechnung getragen, den West und Zimmermann (1987) mit den Termini „accountability“ und „accomplishment“ im Hinblick auf die interaktive Konstruktion von Geschlecht konzeptionalisiert haben. Demzufolge wird in jede Alltagsinteraktion die wechselseitige Erwartung eingebracht, dass die Akteure ein Geschlecht ‚haben‘ und die Beteiligten nicht nur dafür verantwortlich sind, ihr Geschlecht zu inszenieren, es zu ‚zeigen‘, es zurechenbar zu machen, sondern sie bedürfen gleichzeitig auch der Anerkennung durch die jeweiligen Anderen.

In den untersuchten Kindergärten erfolgen die ‚geschlechtsbezogenen‘ Tätigkeitszuweisungen dabei nicht etwa dergestalt, dass die männlichen Beschäftigten dies alleine forcieren oder etwa Konflikte bei der Aushandlung der Zuständigkeitsbereiche billigend in Kauf nehmen. Vielmehr beruht die Übernahme und Zuordnung der skizzierten Arbeitsaufgaben auf einer *kooperativen Praxis*, d.h. die oben skizzierten Tätigkeiten werden sowohl den männlichen Erziehern von ihren weiblichen Arbeitskolleginnen zugeordnet, als auch von den männlichen Beschäftigten gerne übernommen.

Gleichwohl muss angemerkt werden, dass die Trennlinien zwischen den zu erledigen Tätigkeiten keineswegs immer eindeutig verlaufen. Exemplarisch lässt sich dies einer Interviewsequenz mit einer Erzieherin entnehmen, die darauf verweist, dass sie durchaus selbst handwerkliche Tätigkeiten erledigt:

„Ich habe auch gesägt und ich habe auch gehämmert und ich habe auch mit den Kindern geschmirgelt. Habe natürlich dann irgendwie, wenn die Podeste haben wollen, so das den Männern überlassen (...) Ich sag mal, dass ist einfach nur stumpf vor euch hinsägen und dieses Bretter aneinanderschrauben und macht das mal, dass ist natürlich ganz positiv. Wenn ich jetzt wahrscheinlich keinen Mann gehabt hätte, hätte ich das wahrscheinlich auch selber gemacht. Aber das sind so irgendwie Sachen oder ich sag jetzt mal, könnt ihr vielleicht da mal oben den Stoff abneh-

men. Das sind schon mal eher die Männersachen vielleicht. Oder könnt ihr mal oben die Zweige da aufhängen oder das das eben anbohren, das sind schon so Sachen, klar die überlässt man den Männern (...) Weil es einfach, ich würde es vielleicht auch halt selber machen, so ist es halt jetzt nicht, es ist halt einfach, weil ich denke, Männer sind einfach handwerklich begabter. (Überlegt) man setzt es wahrscheinlich auch so voraus, auch wenn es vielleicht nicht unbedingt so ist“ (Erzieherin, Kindertagesstätte)

Dieser Passage lässt sich anschaulich entnehmen, dass, wie schon zuvor skizziert, zum einen stereotyp bestimmte Arbeitsinhalte den männlichen Beschäftigten zugeordnet werden und dem ‚gendering‘ von Tätigkeiten fast schon eine Art ‚self-fulfilling-prophecy‘ unterliegt („ich denke Männer sind einfach begabter (...) man setzt es wahrscheinlich so voraus, auch wenn es vielleicht nicht unbedingt so ist“). Zum anderen illustriert die Sequenz, dass ein noch so kleiner Unterschied auf der Ebene des „doing gender while doing work“ (vgl. Gottschall 1998) zu einem wichtigen Differenzkriterium avanciert. So merkt die Erzieherin an, dass auch sie im Rahmen von ‚Mottoangeboten‘ für die Kinder handwerkliche Tätigkeiten erledigt („ich habe auch gesägt, ich habe auch gehämmert“). Gleichwohl werden von ihr bestimmte Arbeitsinhalte (wie das Bauen von Podesten), die im Grunde genommen keinerlei andere Fertigkeiten verlangen, wie selbstverständlich als ‚Männersache‘ deklariert. Dieser Sachverhalt scheint damit dem Rechnung zu tragen, was Judith Lorber unter Rekurs auf den von Gayle Rubin (1975) eingebrachten Terminus des „sameness taboo“ konstatiert: „Women and men have to be distinguishable“ (Lorber/Farell 1991: 1 zitiert nach Knapp 1995: 172). Gerade dieses „sameness taboo“ scheint je nach dem situativen Kontext eine unterschiedliche Ungleichheitslogik zu entfalten und Auswirkungen auf mögliche Konflikte für Akteure in ‚geschlechtsfremden‘ Professionen zu haben. Während weibliche „cross gender freaks“ zumeist die Geschlechterdifferenz herunterspielen bzw. eine ausgeklügelte Art des „gender management“⁵ (Heintz/Nadai 1998: 84) betreiben müssen, um hinsichtlich ihrer beruflichen ‚Performance‘ als ‚gleichwertig‘ anerkannt zu werden, kann vor dem Hintergrund der Interviews konstatiert werden, dass sich die „Differenzverstärkung“ (Wetterer 2002: 149) für die männlichen Erzieher – zumindest innerhalb des Arbeitskollegiums – keineswegs nachteilig aus-

5 Mit Terminus des „gender management“ ist unter der Bedingung, dass Frauen in Männerprofessionen arbeiten, gemeint, dass die weiblichen „cross gender freaks“ ein komplexes Wechselspiel zwischen ‚undoing und doing gender‘ zu bewältigen haben.

wirkt. Vielmehr ist das genaue Gegenteil der Fall: Die weiblichen Arbeitskolleginnen halten ihre männlichen Kollegen für ein äußerst wichtiges Pendant für die tägliche Kindergartenarbeit:

„Einfach auch vielleicht jemanden zu haben, der vielleicht auch ja, mehr mit anpackt, mal mehr tut, mal mehr Fußball spielt, was ja doch so die Frauen nicht unbedingt so machen. Fanden wir schon sehr positiv eigentlich für die Gruppe, fanden das auch mal etwas Besonderes. Ist halt etwas Besonderes einen Mann als Erzieher dabei zu haben und ich glaube schon, dass es halt auch für die Kinder eine gute Sache ist“ (Erzieherin, Kindertagesstätte)

Wie an diesem Interviewabschnitt deutlich wird, beurteilt die Erzieherin die Tätigkeit von männlichen Erziehern nicht nur aufgrund einer („geschlechtskonstituierenden“) Arbeitsteilung als sehr positiv, sondern verweist auch darauf, dass eine Beschäftigung von Männern in Kindergärten einen wichtiger Einfluss auf die Arbeit mit den Kindern haben kann. Wie sich nahezu allen Interviews entnehmen lässt, werden gemischtgeschlechtliche Teams für die Tätigkeit in den Kinderbetreuungseinrichtungen als sehr wichtig erachtet. Dies wird vor allem damit begründet, dass vor dem Hintergrund einer bipolaren Geschlechterordnung gerade männliche Beschäftigte wichtig für die Entwicklung der Geschlechtsidentität von Jungen seien.⁶ In diesem Zusammenhang verweisen die ErzieherInnen auf einen Aspekt, der als ‚männlicher Arbeitshabitus‘ umschrieben werden kann. Wie alle Interviewpersonen anmerken, zeichnen sich die männlichen Erzieher durch einen anderen Umgang mit den Kindern aus. Dies lässt sich beispielsweise im Rahmen von Bewegungsaktivitäten beobachten, bei denen, wie nachfolgender Interviewpassage exemplarisch zu entnehmen ist, die männlichen Beschäftigten mehr ‚Mut zum Risiko‘ haben:

„Ich denke, einfach viele haben auch gemerkt, dass ich anders mit den Kindern umgehe als die Erzieherinnen. Es ist einfach so, als Mann, ich denke als Mann geht man da schon anders um. Im Bewegungsbereich z.B. ich habe andere Kräfte als Frauen. Ich spiele auch anders im Bewegungsbereich mit denen oder ich lege andere Sachen drauf. Manchmal auch etwas risikoreicher oder so.“ (Erzieher, offener Kindergarten)

⁶ Eine interviewte Leiterin eines Kindergartens merkt an, dass sie es aus diesem Grund für erforderlich hält, in gemischtgeschlechtlichen Teams zu arbeiten. Bei einer möglichen Stellenvergabe würde sie selbst bei schlechteren Referenzen von männlichen Bewerbern, eigenen Aussagen zufolge, diese den weiblichen Bewerberinnen vorziehen. Überdies sei angemerkt, dass keiner der männliche Erzieher Probleme hatte, in dem Bereich der Kindergartenerziehung eine Stelle zu finden.

Darüber hinaus weisen die interviewten Erzieher darauf hin, dass sie im Vergleich zu ihren weiblichen Kolleginnen eine ‚kumpelhaftere und burschikosere‘ Art des Umgangs mit den Kindern haben, wobei dies für die Erzieher neben einer (weiteren) Form des ‚doing masculinity‘ Ausdruck eines professionellen Arbeitsstils ist, um pädagogische Zielsetzungen zu erreichen. Dies erinnert wiederum frappierend an Befunde einer Studie von Bettina Heintz und MitarbeiterInnen, welche im Zusammenhang mit männlichen Beschäftigten in der Krankpflege eruiert wurden: So inszenieren die Krankenpfleger ihren Geschlechtsstatus durch die Betonung vorgeblich männlich konnotierter Eigenschaften wie zum Beispiel ‚coolness‘ und verbinden dies mit einem professionellen Pflegestil, so dass sich ein „neues Modell pflegerischer Professionalität etabliert“ (Heintz/Nadai 1998: 85).⁷

Summa summarum lässt sich *im Hinblick auf die Zusammenarbeit der männlichen Erzieher mit ihren weiblichen Kolleginnen* konstatieren, dass diese ‚global‘ betrachtet vor allem durch eine ‚geschlechtsbezogene Kooperation‘ und weniger durch Konflikt- und Konkurrenzsituationen bestimmt ist. Gerade dem weiter oben beschriebenen „sameness taboo“ scheint dabei – bezogen auf das Arbeitskollegium – m.E. ein ‚konfliktentschärfendes‘ Potenzial zuzukommen.⁸ Es kann zumindest auf der (Mikro-) Ebene des „doing gender while doing work“ von möglichen Konkurrenz- und Konfliktsituationen entlasten, da der ‚direkte‘ Vergleich bezüglich der ‚beruflichen Performance‘ von männlichen und weiblichen Beschäftigten ‚abgeschwächt‘ wird, wobei in der Konsequenz gar die *männlichen* „cross gender freaks“ als wichtiges Pendant zu ihren Kolleginnen erachtet werden.

⁷ Wie Michael Meuser unter Rekurs auf die Studie von Heintz et al. anmerkt, müssen ‚geschlechtsbezogene‘ symbolische Grenzziehungen, oder, wie in diesem Fall, die spezifische Art des ‚doing masculinity‘ nicht immer strategisch intentional erfolgen. Arten der „Differenzverstärkungen“ können auch einer habitualisierten Handlungspraxis unterliegen (vgl. Meuser 1999: 234).

⁸ Damit soll keineswegs geleugnet werden, dass die „Differenzverstärkung“ und damit auch das „sameness taboo“ auch in diesem Bereich zur Benachteiligung von Frauen führen kann. Obgleich im geschlechtersoziologischen Diskurs Einigkeit darüber besteht, dass die Geschlechterdifferenz grosso modo hierarchisch strukturiert ist, wird in der Frauen- und Geschlechterforschung kontrovers darüber diskutiert, ob tatsächlich Differenz und Hierarchie integrale Bestandteile *jeder* Interaktion sind (vgl. unter Rekurs auf die ethnomethodologische Argumentation Gottschall 2000: 297ff; vgl. Wetterer 2002: 203; vgl. auch Döge 2001: 82 (Fußnote)). Ob die Schaffung einer Differenz stets zu (sozialen) Ungleichheiten führt oder nicht; die möglichen ‚Konsequenzen‘, die eine „Differenzverstärkung“ haben kann, ist den Akteuren m.E. nicht immer reflexiv zugänglich.

4. Die „männlichen Tokens“ und mögliche Konfliktpotenziale im Zusammenhang mit der Elternarbeit

In Anlehnung an Becker-Textor (1999) fungieren Eltern gegenüber den Kindergärten insofern als Auftraggeber bzw. Kunden, als dass sie eine zu erbringende (soziale) Dienstleistung erwarten und konkrete Wünsche, Erwartungen sowie auch bestimmte Vorstellungen in die Einrichtungen mit einbringen (vgl. Becker-Textor 1999: [Internet: [1]).

Obwohl von den untersuchten Kindergärten angestrebt wird, im Rahmen der Elternarbeit sowohl mit den Vätern als auch mit den Müttern in Kontakt und Austausch zu treten, sind es vornehmlich die Mütter, mit denen Gespräche und Abstimmungsprozesse über die Kinder stattfinden, was wiederum damit zusammenhängen dürfte, dass die Reproduktionsarbeit traditionell von Frauen übernommen wird (vgl. Scharfenroth 1997). Eine interviewte männliche Leitungskraft führt dazu aus:

„Wir müssen davon ausgehen, dass mindestens 95%, ich würde mich sogar trauen zu sagen bis 98% aller Eltern, die auf den Kindergarten zukommen, in aller Regel Frauen sind. Es sind die Frauen, die für die Geschicke ihrer Kinder zuständig sind, es sind die Frauen, die im Kindergarten auftauchen“ (männliche Leitungskraft, Kindertagesstätte)

Um Väter stärker in die Elternarbeit einzubinden, werden diese bei wichtigen Gesprächen gesondert eingeladen oder, wie es in einigen Einrichtungen üblich ist, überdies bestimmte ‚Vater-Kind-Aktionen (gemeinsames Lagerfeuer, Bastelarbeiten etc.) initiiert. Vor dem Hintergrund eines Professionsfeldes, das äußerst stark segregiert ist und in dem die Zuständigkeit für die Erziehung von Kindern genuin Frauen zugeschrieben wird, ist der ‚Tokenstatus‘ der männlichen Erzieher bei dem ‚Erstkontakt‘ zu den Eltern von hoher Relevanz. Dabei ist die Art und Weise, wie auf die männlichen Beschäftigten bei dem ersten Elternkontakt reagiert wird, durchaus sehr facettenreich, wobei die Erwägung, dass es sich bei ‚dem Mann‘ um einen Erzieher handelt, für einige Eltern scheinbar nicht in Betracht kommt. So kommt es zuweilen vor, dass manche der interviewten Erzieher als Hausmeister, einige als gut informierte Väter oder Zivildienstleistende und andere wiederum als

Leitungskräfte der jeweiligen Einrichtung angesprochen werden. Gerade letzteres Reaktionsmuster der Eltern lässt sich sehr prägnant anhand nachfolgender Sequenz aus einem Interview mit einem männlichen Beschäftigten illustrieren:

„Und natürlich ganz klar, wenn Neue kommen, die den Kindergarten an sich gar nicht kennen, oftmals bin ich dann der Leiter für die, obwohl ich das gar nicht bin. Das hat nichts irgendwie mit der Person, die ich bin zu tun, sondern einfach nur, dass ich ein Mann bin. Wenn ein Mann im Kindergarten, dann muss das schon ein Leiter sein, was anderes kann gar nicht.“(Erzieher, offener Kindergarten)

Wie sich an dieser Passage zeigt, wird eine Eignung von Frauen für den Erzieherberuf per se vorausgesetzt, während demgegenüber eine Tätigkeit eines Mannes als unwahrscheinlich erscheint. Der Satz „wenn schon ein Mann im Kindergarten dann muss das schon ein Leiter sein“ kann so gelesen werden, dass die Akteure unbewusst auf die Über- und Unterordnung der Geschlechter in der Berufswelt anspielen, insofern, dass es oft noch Männer sind, die mehrheitlich in hierarchisch höheren Positionen arbeiten und zumeist eine Karriereorientierung aufweisen. Offensichtlich bilden Stereotypisierungen von vorgeblich männlichen Eigenschaften eine nicht unerhebliche Rolle, den Erzieher in der Leitungsfunktion zu verorten. Die Interviewpassage kann auch so interpretiert werden, dass Männern per se andere Kompetenzen (in diesem Fall Führungsfähigkeit, Professionalität, Sachlichkeit, Autorität) als weiblichen Beschäftigten zugeschrieben werden und erst über die Zuordnung der männlichen Erwerbskräfte zu einer Führungsposition ihre Erwerbstätigkeit in diesem Professionsfeld plausibel oder gar legitim erscheint.

„Global“ betrachtet kann bezüglich der Reaktionen und des Umgangs der Eltern mit den männlichen Erziehern – wenn ihr beruflicher Status in der Einrichtung (auf)geklärt ist – konstatiert werden, dass diese äußerst heterogen sind und zum Teil ein hohes Konfliktpotenzial in sich bergen können. Einerseits gibt es zwar Eltern, die positiv auf die „cross gender freaks“ reagieren, indem sie diese beispielsweise mittels bestimmter Geschlechterstereotypisierungen als eine Art Ergänzung zu den weiblichen Erzieherinnen sehen („dann haben sie endlich mal einen zum Fußball spielen“, weibliche Erzieherin, Kindertagesstätte in Bezug auf die Reaktionen einiger Eltern auf ihren Kollegen). Zudem scheinen sich einige Erzieher bei einigen Vätern besonderer Beliebtheit zu erfreuen, wie eine Erzieherin bezüglich ihres Arbeitskollegen ausführt:

„Es gibt natürlich Väter, die dann halt so von der Art von wegen so ja, dass ist auch ein Mann, als unsereins im Kindergarten und Schulterklopfen und sich so begrüßen, hallo, so in diesem Sinne.“ (Erzieherin, offener Kindergarten)

Neben den positiven Reaktionen wird jedoch andererseits auf Seiten mancher Eltern eine Tätigkeit von Männern im Kindergartenbereich (kategorisch) abgelehnt. Dies geht, wie schon weiter oben angedeutet, in die Richtung, dass unter Rekurs auf vorgeblich unterschiedliche Geschlechtercharaktere männliche Eigenschaften denen von Frauen diametral entgegengesetzt beurteilt werden:

„Der andere Bereich ist dann, Eltern, die es gegeben hat, die das einem Mann nicht zutrauen. Nein, der hat die Sensibilität nicht sich also so, mit solchen Dingen (...) Das ist wieder das, was die Eltern dem Mann abgesprochen haben, so nach dem Motto, nee so sensibel kann der gar nicht sein, dass ist doch bestimmt so ein Machotyp oder sonst irgendwie was (...) Die sagen, nee kann ich mir überhaupt nicht vorstellen, dass so etwas gut ist oder sein kann.“ (männliche Leitungskraft, Kindertagesstätte)

Die Erwerbstätigkeit von männlichen Erziehern scheint keineswegs dazu zu führen, dass ihre ‚Männlichkeit‘ von den Eltern in Zweifel gezogen wird. Weder bei Eltern, die einer Beschäftigung von männlichen Erwerbskräften positiv gegenüberstehen, noch bei welchen, die diese ablehnen. Gleichwohl bekommt im letzteren Fall die Art der Zuschreibungen eine deutlich andere Konnotation: Die männlichen Erzieher gelten als Prototyp einer Ausdrucksform von Männlichkeit, die als „Hypermaskulinität“ (Meuser 1998: 118) bezeichnet werden kann und die das Handlungsmuster der „hegemonialen Männlichkeit“ (vgl. Carrigan/Connell/Lee 1985: 590ff; vgl. Connell 2000) quasi par excellence umgesetzt hat („so nach dem Motto, nee so sensibel kann der gar sein, dass ist doch bestimmt so ein Machotyp“).

Bezeichnenderweise sind wiederum die Zuschreibungen, welche die männlichen Erzieher vom ‚privaten Umfeld‘ erfahren, gänzlich andere. So merkt ein Großteil der männlichen Beschäftigten an, dass sie zuweilen Zuschreibungen ausgesetzt sind, die darauf abzielen, ihre ‚Männlichkeit‘ in Abrede zu stellen und ihre berufliche Tätigkeit zu persiflieren. Ein Kindergartenleiter führt beispielsweise auf die Frage nach den Reaktionen aus seinem ‚privaten Umfeld‘, als er den Erzieherberuf ergriff, Folgendes aus:

„Der eine oder andere der kam dann mit so einem Spruch (...) Weichei, Waschlappen so eine verkappte Frau zu sein, so diese Scharte. Es wird auch schon mal gesagt so, ob die Männer so im Bereich Kindergarten, die da arbeiten, natürlich ganz echt sind. Homosexualität so ein bisschen.“ (männliche Leitungskraft, Kindertages-

stätte)

Wie sich an dieser Interviewsequenz herausstellen lässt, können die Reaktionen darauf ausgerichtet sein, die männlichen Erzieher aufgrund ihrer Tätigkeit in einem traditionellen Frauenberuf gewissermaßen symbolisch zu feminisieren. Dies kann einerseits so interpretiert werden, dass dem Alltagsverständnis zufolge die Eignung für dieses Berufsfeld nur qua eines ‚weiblichen Arbeitsvermögens‘ denkbar ist. Andererseits werden bezeichnenderweise die männlichen Erzieher dem ‚Verdacht‘ ausgesetzt, homosexuell zu sein. Dies kann vor allem damit begründet werden, dass „aus der Sicht der hegemonialen Männlichkeit Schwulsein leicht mit Weiblichkeit gleichgesetzt [wird]“ (Connell 2000: 99) und damit eine untergeordnete Position zum hegemonialen Handlungsmuster einnimmt.

Die männlichen Erzieher befinden sich damit in einem Spannungsfeld, in einer Art „double-bind-situation“ (Kaupinnen-Toropainen/Lammi 1993: 108) von widersprüchlichen Zuschreibungen: Für manche Eltern verkörpern sie den Prototyp einer Form von „Hypermaskulinität“, von anderen Akteuren werden sie wiederum feminisiert.

Gerade die negativen Zuschreibungen aber auch Stereotypisierungen über die ‚Männer im Allgemeinen‘ durch einige der Eltern können dazu führen, dass es in den Einrichtungen zu einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Arbeitskollegium kommt. Diese ist allerdings von den Beschäftigten *nicht intendiert*.

Im Rahmen der täglichen Kindergartenarbeit werden, je nach Konzeption der Einrichtung, nicht nur zweimal im Jahr ‚offizielle‘ Elterngespräche geführt, sondern es kommt auch des Öfteren zu ‚Tür- und Angelgesprächen‘ mit den Eltern bzw. vornehmlich mit den Müttern. Bei diesen Gesprächen werden nicht nur wichtige Informationen von den Erziehern an die Eltern bzw. Mütter weitergeben, sondern auch die Eltern nutzen diese Situationen, um den Beschäftigten wichtige Informationen, beispielsweise hinsichtlich ihres Kindes oder des familialen Umfeldes, mitzuteilen. Wie einige der männlichen Interviewpartner jedoch berichten, kann es durchaus vorkommen, dass sie im Gegensatz zu ihren weiblichen Kolleginnen diese Informationen *nicht* erhalten:

„Und wenn die [Mütter, M.T.] jetzt kommen und kommen in die Gruppe und sehen dann Mann und Frau in der Gruppe, dann ist es so, dass die, wenn es darum geht,

dem Erzieher was zu erzählen (...), dann wenn die zum Beispiel über das Wetter sprechen, sprechen die mit dem Kollegen genauso wie mit der Kollegin auch. Wenn es so um etwas feinere Probleme geht, dann erleben sie einmal sehr stark, dass so der Fokus so auf der Frau ist. Dass sie dann genommen wird, so sie kann mich da in mich hinein versetzen, dass wird der Mann nicht schaffen (...) Das ist manchmal noch schöner zu beobachten, wenn aufgrund von Krankheit, Urlaub, Fortbildung die Frau nicht da ist, die Erzieherin und die sind doch tatsächlich darauf angewiesen dem Mann irgendetwas erzählen zu müssen, dann können sie manchmal erleben, wie die so von hinten durch die Brust ins Auge ihm versucht, was deutlich zu machen (...). Also, das sind ganz bestimmt in Bezug auf den Aufbau von (überlegt) Beziehungen Vorteile von einer Frau oder einer Erzieherin in dem Falle.“ (männliche Leitungskraft, Kindertagesstätte)

Vor dem Hintergrund, dass manche („feineren“) Probleme wichtige Informationen beinhalten, die auch eine Relevanz für die Beurteilung und für die effektivere Förderung des Entwicklungsprozesses eines Kindes haben könnten, nutzen manche der männlichen Erzieher die wöchentlichen Teambesprechungen, um von ihren Arbeitskolleginnen die notwendigen Informationen zu erhalten. Letzterer Sachverhalt ist wiederum m.E. ein zusätzliches Indiz für die gute Integration der männlichen Beschäftigten in ihre Arbeitsteams.

5. Prekäre Zuschreibungsmuster im Umgang mit den Kindern

Die Arbeit mit den Kindern ist unzweifelhaft das Kernelement der Tätigkeit im Kindergartenbereich. Wie schon bei den Arbeitskolleginnen und den Eltern ist der „Tokenstatus“ der Erzieher auch bei den Kindern von hoher Relevanz.⁹

So berichten alle männlichen Erzieher, dass die Reaktionen der Kinder auf sie äußerst positiv sind. Ein männlicher Beschäftigter führt retrospektiv dazu aus¹⁰:

„Ja man ist natürlich ein absoluter Exot im Kindergarten. Also, Mann im Kindergarten, also das ist vor der Stelle, die ich jetzt habe, so gewesen, dass ein Mann im Kindergarten, das war und das ist natürlich toll gewesen. Man war halt, ja, was Besonderes in dem Sinne. Die Kinder waren alle sehr offen, kamen immer zu einem. Nicht nur Jungen, sag ich jetzt mal, was vielleicht jeder vermuten würde, sondern auch Mädchen haben gerne mit einem gespielt (...).“ (Erzieher, Kindertagesstätte)

⁹ Wie Regina Becker-Schmidt unter Bezugnahme auf Untersuchungen aus der Sozialisationsforschung anmerkt, bildet sich bei Kindern beiderlei Geschlechts bereits zwischen dem dritten und sechsten Lebensjahr ein Bewusstsein davon aus, dass in ihrer Umwelt zwischen Jungen und Mädchen und zwischen Frauen und Männern Unterschiede gemacht werden (Becker-Schmidt 1995: 220f).

¹⁰ Der interviewte Erzieher war zum Interviewzeitpunkt zwar noch in einer Einrichtung tätig, hatte sich aber zuvor schon auf eine Stelle als Motopäde beworben, die er drei Wochen nach dem Interviewtermin dann auch antrat.

Die männlichen Erzieher fungieren ähnlich wie ihre weiblichen Kolleginnen prinzipiell nicht nur als Spielpartner bzw. pädagogische Betreuer, sondern die Kinder erwarten und fordern von ihnen auch ‚emotionale Wärme‘ bzw. Zuneigung („Anlehnen“, „Kuscheln“) ein. Dies wird überdies noch dadurch verstärkt, dass die ErzieherInnen berichten, dass sie von einigen Kindern regelrecht in die Mutter- bzw. Vaterrolle gedrängt werden. So ist, den Interviewpersonen zufolge, einigen Kindern völlig unklar, dass die Beschäftigten einen Beruf ausüben und es kann durchaus vorkommen, dass in diesem Fall die ErzieherInnen mit ‚Mama oder Papa‘ angesprochen werden. Das Einfordern von Zuneigung, aber auch andere Arbeitsaufgaben – wie das Wickeln von Kindern – sind unweigerlich mit einer gewissen Körpernähe zu den Kindern verbunden. Obwohl diese Dinge fast schon wie selbstverständlich zu dem Aufgabengebiet des Erzieherberufs gehören, ist der Umgang mit solchen Situationen für die männlichen Beschäftigten nicht immer einfach, wie beispielsweise eine Leitungskraft anmerkt:

„Das Rollenmuster für den Mann ist nicht ganz einfach. Weil er im Kindergarten durchaus immer so ein bisschen auf dem Präsentierteller sitzt bezogen darauf, dass er recht argwöhnisch hier und da beguckt wird (...). Schwierig wird es dann in dem Bereich, wenn es so, um, es gibt ja in unserem Metier durchaus auch so den Punkt von sexuellen Missbrauch, so dass sind immer so Dinge, wo es ganz haarig wird, weil ja, es vermeintlich, wenn man darüber nachdenkt, würde man immer den Mann in der Rolle des Täters sehen und das ist eine recht schwierige Geschichte dann für männliche Kollegen in der Einrichtung. Von daher ist der Punkt (...) beispielsweise, kuscheln, so etwas, ist immer besetzt mit einem sehr sorgfältigen Umgang. Bezogen darauf, dass der Mann ein Stück weit glaube ich, im Hinterkopf hat, dass so eine gefährliche Sache werden kann in solch einem Bereich. Das ist so ein bisschen so eine Schwierigkeit, die so ein bisschen mitspielt.“ (männliche Leitungskraft, Kindertagesstätte)

Die männliche Leitungskraft spricht zu Beginn dieser Passage noch einmal den Umstand an, dass männliche Beschäftigte im Kindergarten einer erhöhten Aufmerksamkeit ausgesetzt sind („so ein bisschen auf dem Präsentierteller“). Vor allem in Situationen, in denen es zu körperlichen Kontakten mit den Kinder kommt, kann sich die hohe ‚Sichtbarkeit‘ der männlichen Erzieher problematisch auswirken. Der Grund für diese Problematik resultiert vor allem aus dem Sachverhalt, dass gerade „die Ausübung physischer Gewalt (...) allgemein Männern zugeschrieben wird“ (Döge 2001: 57), was bezogen auf den beruflichen Kontext wiederum bedeutet, dass primär Männer als Täter im Falle eines Kindesmissbrauchs

in Betracht kommen. Neben der oben zitierten Aussage der Leitungskraft weisen auch die befragten Interviewpartnerinnen auf diesen Aspekt hin:

„Männer sind ja generell immer eher dem Vorwurf ausgesetzt. Also man hört ja selten von Frauen, die sexuellen Missbrauch machen.“ (Erzieherin, Kindertagesstätte)

Wie Peter Döge im Zusammenhang mit dem hegemonialen Männlichkeitsbild des „MachtMannes“ herausarbeitet, sind Männer nicht nur Täter, sondern auch Opfer patriarchaler Gewaltverhältnisse, die bestimmt sind von der Gewalt *zwischen* Männern (ebd.: 47; vgl. auch Connell 2000: 104f). Des Weiteren werden Straftaten wie Kindesmisshandlung und sexueller Missbrauch nicht partout von Männern begangen, sondern auch Frauen können durchaus als Täterinnen in Betracht kommen (vgl. Döge 2001: 59; vgl. auch Bange/Enders 1997: 103).

Während die männlichen Interviewpartner erwähnen, dass sie nicht das Gefühl hätten, von ihren Arbeitskolleginnen in dieser Hinsicht misstrauisch beobachtet zu werden, scheint dies in Bezug auf manche Eltern anders zu sein. Allerdings reagieren auch die männlichen Erzieher vor dem Hintergrund eines sexuellen Missbrauchsfalls, der sich Mitte der 90er Jahre in einer Kindertagesstätte ereignet hat und deutschlandweit für Schlagzeilen sorgte, mit einer erhöhten Sensibilität auf diese Problematik. Es zeigt sich diesem Kontext besonders deutlich, dass der ‚Geschlechtsstatus‘ der männlichen Beschäftigten nicht mit dem ausübenden Beruf ‚deckungsgleich‘ ist und unter Umständen mit einem hohen Konfliktpotenzial einhergehen kann:

„Ja und zwar ist vor sechs, sieben Jahren in Stadt X ein großer Fall von sexuellem Missbrauch gewesen oder bzw. von der Anklage her und ähm, ja ich denke schon, dass das auch einige so ein bisschen oder man selbst hat das auch irgendwo im Hinterkopf. Und wenn man da auch mal im Beruf ist und wenn man mit dem Kind schmust oder so ein bisschen innigeren, als Kontakt hat, ja man merkt schon, wenn dann Eltern so reinkommen und so gucken, manchmal dummerweise ein schlechtes Gewissen kriegt für etwas, was eigentlich völlig in Ordnung ist. Weil das irgendwo doch diese Anklage irgendwo immer da ist.“ (Erzieher, offener Kindergarten)

In Situationen, in denen es zu einem näheren Körperkontakt zu den Kindern kommt, treffen manche der männlichen Interviewten daher gewisse Vorsichtsmaßnahmen wie die nachfolgende Interviewpassage zeigt:

„(...) ist natürlich immer ein Körperkontakt da, die [Kinder, M.T.] fordern den auch ein. Den ich auch gebe, aber ich versuche z.B. nicht alleine zu sein, wenn so etwas ist. Ich gucke immer, dass vielleicht auch immer jemand im Raum da ist. Wir haben

auch Kinder, die oft auch noch gewickelt werden müssen. Wenn die mit drei Jahren kommen oder auch behinderte Kinder. Den Job mache ich eigentlich nicht so gerne, nicht wegen des Gestanks oder so, das hat damit nichts zu tun. Sondern einfach auch wegen, was ist jetzt, das könnte passieren, wenn da einer sagt, der hat mich da angepackt. Was natürlich auch passiert, nee. Ich muss beim Kind an, wenn ich sauber mache, an den Genitalbereich, ist ja klar.“ (Erzieher, Kindertagesstätte)

Die von dem Erzieher geschilderte Verhaltensstrategie, darauf zu achten, dass andere Beschäftigte möglichst anwesend sind, lässt darauf schließen, dass er bestrebt ist, dass in *diesem Zusammenhang* ‚Geschlecht‘ und die damit zusammenhängenden negativ konnotierten Zuschreibungsmuster *nicht* thematisiert werden. Unter Rekurs auf Stefan Hirschauer (1994) könnte dies m.E. als eine Form des „undoing gender“ bezeichnet werden, da die Geschlechterdifferenz in diesem Kontext nicht hervorgehoben, sondern eher heruntergespielt werden soll.

6. Im Spannungsfeld eigener beruflicher Erwartungen und ‚struktureller Nachteile‘ des Erzieherberufs

Neben den bisher skizzierten *interpersonalen* Kooperations- sowie Konfliktpotenzialen kann ‚der Konfliktbegriff‘ m.E. auch auf eine eher *intrapersonale* Dimension angewendet werden. So zeigt sich im Zusammenhang mit dem Erzieherberuf insbesondere mit einer Tätigkeit im Kindergartenbereich, dass gewisse strukturelle Nachteile des Erzieherberufs auf der einen Seite und die eigenen Erwartungen der *männlichen Erzieher* hinsichtlich ihres weiteren beruflichen Werdegangs sowie ihrer beruflichen Ziele auf der anderen Seite miteinander konfliktieren können.

Wie Helga Krüger herausgearbeitet hat, zeichnen sich sämtliche Frauenberufe, deren Ausbildung innerhalb des so genannten Vollzeitschulsystems erfolgt, im Vergleich zu Männerberufen, die die gleiche Qualifikation verlangen, durch ein schlechteres Fortbildungsangebot, eine geringere ‚gesellschaftliche‘ Anerkennung, einen geringeren Verdienst sowie fehlende bzw. verringerte Karrierestrukturen aus (vgl. Krüger 2001: 524; vgl. Teubner 1989; vgl. auch Wetterer 2002). All diese Aspekte kommen auch in den Schilderungen der InterviewpartnerInnen zum Tragen. So weisen viele der ErzieherInnen darauf hin, dass aufgrund der Kürzung der E-tats in den Einrichtungen das Weiterbildungsangebot zum Teil äußerst defizitär

sei.¹¹ Des Weiteren vertreten nahezu alle der Interviewpersonen die Auffassung, dass die ‚gesellschaftliche Anerkennung‘ dieses Professionsfeldes problematisch sei. Ein Großteil der ErzieherInnen berichtet beispielsweise, dass sie des Öfteren als „Spieltante“ bzw. „Spielonkel“ oder „Kaffeetante“ abgewertet werden. Hinzu kommt, dass aus der Sicht der interviewten Beschäftigten den Kindergärten häufig noch das Bild der „Aufbewahrungs- oder Spielstätte“ zugeschrieben wird, wobei dies allerdings im klaren Widerspruch zu dem eigenen Professionalisierungsverständnis der ErzieherInnen steht. Diese verstehen sich als pädagogische Kräfte, welche die Kinder in ihren Entwicklungsbedingungen fördern, ihnen soziale Kompetenzen vermitteln und sie letztlich „gesellschaftsfähig machen“ (männlicher Erzieher, Kindertagesstätte). Zudem bekommen, wie weiter oben gezeigt, besonders die männlichen Erzieher deutlich die Geringschätzung ihres Berufes zu spüren. Neben diesen eher immatriellen Nachteilen, die mit einer Tätigkeit im Kindergartenbereich einhergehen, gibt es auch einen ‚gewichtigen‘ materiellen Nachteil der mit einer Beschäftigung im Erzieherberuf verbunden ist. Im Vergleich zu Männerprofessionen, welche das gleiche oder gar ein niedrigeres Qualifikationsniveau verlangen, ist die Bezahlung in diesem Berufsfeld verhältnismäßig schlecht. Dies lässt sich zum Beispiel in Zusammenhang mit einer Anfrage zu Gehaltszahlungen, die ich an einen städtischen Träger gestellt habe, nachdrücklich illustrieren. Zum einen betreibt dieser Träger einen heilpädagogischen Kindergarten, wobei die dort angestellten ErzieherInnen im öffentlichen Dienst tätig sind. Zum anderen werden Betriebsschlosser beschäftigt, die für die Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten der städtischen Infrastruktur angestellt sind. Während der Erzieherberuf in NRW in der Regel einen mittleren Bildungsabschluss sowie ein so genanntes Vorpraktikum verlangt und eine dreijährige (Kern-)Ausbildungsphase beinhaltet, ist für den Schlosserberuf im „dualen Ausbildungssystem“ eine dreijährige Ausbildungszeit vorgesehen. Als Zugangskriterium ist in der Regel für dieses Berufsfeld der Hauptschulabschluss notwendig. Hinsichtlich der Bezahlung lässt sich anmerken,

¹¹ Dies ist vor allem deshalb problematisch, da Bezug nehmend auf Petra Adolph (2001) angenommen werden kann, dass die Definition von Fachlichkeit bei ErzieherInnen keine Konstante ist: „Die fachlichen Anforderungen an die in Kindertageseinrichtungen Tätigen steigen aufgrund der Auswirkungen der Modernisierung und schnellen Veränderung gesellschaftlicher Bedingungen. Sie ergeben für das Berufsfeld Kindergarten ein komplexes berufspraktisches Anforderungsprofil, dass ohne Fortbildungsbegleitung nicht möglich ist“ (Adolph 2001: Internet [S. 2]).

dass eine Gruppenleitungskraft (zweite von drei möglichen Hierarchiepositionen im Kindergarten) ein Monatsgehalt von rund 2174 Euro verdient, wobei ein(e) vergleichbare SchlosserIn mit Gesellenbrief lediglich 53 Euro weniger erhält.¹² Bei einer Zweitkraft (niedrigste berufliche Position im Kindergarten) fällt das Gehalt mit 1895 Euro noch einmal deutlich geringer aus. Ferner muss angemerkt werden, dass gerade in heilpädagogischen Kindergärten es nicht unüblich ist, als Bedingung zur Ausübung einer Gruppenleitungsstelle eine zusätzliche heilpädagogische Ausbildung zu verlangen.

Vor allem die interviewten männlichen Beschäftigten beklagen den geringen Verdienst im Erzieherberuf. Wie sich im Rahmen der Interviews zeigt, hängt dies damit zusammen, dass das Leitbild des ‚männlichen Familiernährers‘ für die männlichen Beschäftigten eine hohe Relevanz besitzt. Neben dem Umstand, dass zwei der (verheirateten) Erzieher einen Großteil ihres Familieneinkommens tragen, weisen zwar einige der männlichen Erzieher darauf hin, dass sie sich im Falle der Schwangerschaft ihrer Partnerinnen vorstellen könnten, eine Erziehungszeit zu nehmen. Gleichwohl sind die Ausführungen genau dieser Erzieher wiederum im weiteren Verlauf der jeweiligen Interviews widersprüchlich. So führt einer dieser Erzieher aus:

„Das Prägenste, das was mich halt heute noch irgendwie verfolgt, war halt, ein Lehrer der halt gesagt hat, mach das nicht, du kannst damit keine Familie ernähren. So das war das Prägenste so, was ich direkt mit auf dem Weg bekommen habe. So weil, seine Frau ist auch Erzieherin gewesen und er weiß halt natürlich, was ein Erzieher verdient, was er für Aufstiegschancen hat und er hat gesagt, wenn du eine Familie haben willst, mach das nicht“ (Erzieher, Kindertagesstätte)

Um ein Stück weit das Gehalt aufzubessern und der ‚Rolle‘ des Familiernährers gerecht zu werden, hat einer der Erzieher noch eine zusätzliche Nebentätigkeit angenommen. Dies scheint in diesem Bereich nicht unüblich zu sein, da noch weitere InterviewpartnerInnen davon berichteten, dass sie einige männliche Erzieher kennen, die sich auf diese Art und Weise ihr Erwerbseinkommen aufbessern.

¹² Es sei angemerkt, dass die Gehaltszahlungen auf der Grundlage folgender Annahmen basieren: Es handelt sich um Erwerbspersonen die 30 Jahre alt sind, ledig und 5 Jahre in ihrer jetzigen beruflichen Position tätig sind. Die Gehälter der ErzieherInnen entsprechen den Bestimmungen zum Bundesangestelltentarif (BAT) und es sind demzufolge ein Ortszuschlag sowie eine allgemeine Stellenzulage eingerechnet. In den Gehaltszahlungen der SchlosserInnen ist eine Grundvergütung sowie eine so genannte Erschwerniszulage berücksichtigt.

Wie in der Passage weiter angesprochen wird, sind auch die Aufstiegsmöglichkeiten in dem Erzieherberuf relativ stark eingeschränkt. So gibt es in dem Kindergartenbereich mit der Zweitkraft-, Gruppenleitungs- und Leitungskraftstelle lediglich drei Hierarchiepositionen. Während sich den Interviews entnehmen lässt, dass die weiblichen Erzieherinnen keine Aufstiegsaspirationen haben, erwähnen ihre männlichen Arbeitskollegen, dass für sie durchaus ein Aufstieg, wie z.B. in die Leitungsfunktion, in Betracht käme. Dies ist zum Teil deshalb auch nicht verwunderlich, da ein Großteil der Erzieher als Zweitkraft tätig ist. Gleichwohl ist dieser Aspekt nicht darauf zurückzuführen, dass die männlichen Beschäftigten schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten als ihre weiblichen Kolleginnen haben. Vielmehr profitieren auch in diesem Zusammenhang die „cross gender freaks“ von der Betonung ihres ‚Geschlechtsstatus‘, wie sich folgendem Interviewabschnitt entnehmen lässt, in welcher der Interviewpartner die (mögliche) Vergabep Praxis von Leitungsstellen anspricht:

„Ich weiß das. Ich habe sehr viele Bewerbungsverfahren mitgemacht im Rahmen meiner ersten Tätigkeit bei der Stadt. Weil ich da so nachher so Bewerbungskordinator gewesen bin, das heißt, ich habe also sämtliche Bewerbungsgepräche für alle Einrichtungen mit gemacht. Und da kam es dann auch schon einmal hier und da vor, dass ein Mann erst einmal schon einen Vorteil eingeräumt haben aufgrund der Tatsache, dass er Mann ist. Und wenn dann die Frau den Zuschlag gekriegt hat, dann mussten die fachlich weitaus mehr zu bieten haben, als der Mann (...) auch wenn das in irgendwelchen Personalämtern oder sonstigen Dingen, das vehement abgestritten würde, würde ich das so sehen, dass das durchaus nach wie vor so ist. Also, ich habe das wie gesagt, sehr häufig selbst mit erleben können, aufgrund der Tatsache, dass ich vier Jahre lang in solchen Bewerbungsverfahren dann auch drin gesteckt habe und Leute mit eingestellt habe (männliche Leitungskraft, Kindertagesstätte)

Wie sich den Schilderungen der Leitungskraft entnehmen lässt, kann es bei der Besetzung von Leitungspositionen zu Konkurrenzsituationen zwischen Frauen und Männern kommen, wobei sich der Minderheitenstatus der männlichen Erzieher zum Vorteil auswirkt. Obgleich dies auf ein mögliches Konfliktpotenzial hindeuten kann, ist in den Interviews keinerlei Hinweis zu finden, dass die Erzieherinnen möglichen Aufstiegsaspirationen der Männer kritisch bzw. argwöhnisch gegenüberstehen. Vielmehr scheint es für viele Erzieherinnen plausibel und akzeptabel, dass Männer (auch) in dem Erzieherberuf einen Aufstieg anstreben und überdies in Partnerschaften als Haupteinkommensbezieher fungieren wollen. Obwohl sich

für alle interviewten Erzieher die Möglichkeit angeboten hat, einen weiteren beruflichen Aufstieg zu erfahren, haben sie dies mehrheitlich abgelehnt, da ein Großteil der interviewten männlichen Beschäftigten – anders als ihre weiblichen Kolleginnen – geplant hat, das Berufsfeld wieder zu verlassen. Lediglich einer der Interviewpartner macht seinen Verbleib von der Bedingung eines Aufstiegs in die Gruppenleitungsfunktion abhängig. Zwei der Erzieher geben wiederum an, dass sie sich aufgrund ihres Alters physisch nicht mehr in der Lage fühlen, der Kindergartenarbeit gerecht zu werden, während einer der Erzieher unmittelbar nach der Erhebungsphase der Interviews aus dem Beruf ‚ausgestiegen‘ ist.

Bei den weiblichen Beschäftigten gibt es hingegen (vorerst) nicht die Absicht, den Kindergartenbereich zu verlassen. Einige der interviewten Erzieherinnen können sich im Falle einer Schwangerschaft vorstellen, dass sie zwar für einige Zeit aus dem Beruf aussteigen. Ein völliger Ausstieg aus diesem Professionsfeld ist jedoch in näherer Zukunft von keiner der Erzieherinnen geplant. Des Weiteren merken nahezu alle InterviewpartnerInnen an, dass sie nicht bis zur Pensionierung in dem Kindergartenbereich bleiben wollen.

Die zuvor dargelegten intendierten weiteren Berufsverläufe der Beschäftigten lassen sich m.E. auch auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes tendenziell nachzeichnen. Im Rahmen dieser Daten wurde die Anzahl von Erwerbskräften in der Kindergartenerziehung nach unterschiedlichen Alterskohorten aufgeschlüsselt, wobei die nachfolgende Tabelle auf Auszügen dieser Zahlen sowie auf eigenen Berechnungen basiert:

Abbildung: Anzahl und Alter von Erwerbskräften in der Kindergartenerziehung¹³

Alter	< 20	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55
Frauen	9.716	28.548	27.049	23.132	29.233	32.541	30.784	16.198
Männer	565	808	471	450	409	332	174	96

Die abgebildeten Zahlen verdeutlichen nicht nur nachdrücklich, wie stark dieser Beruf geschlechtersegregiert ist, sondern dass es auch teilweise zu einer starken Fluktuation der Beschäftigtenzahlen zwischen den verschiedenen Alterskohorten kommt. Zwar handelt es bei den erhobenen Daten um Querschnitts- und nicht Längsschnittsdaten, gleichwohl lassen sie m.E. vor dem Hintergrund, dass der Anteil von männlichen Beschäftigten in der Kindertageseinrichtungen seit 1990 unverändert niedrig ist (vgl. Kasiske 2006 et al: 17), bestimmte Schlussfolgerungen zu. So haben die unterschiedlich stark ausgeprägten Alterskohorten m.E. eine ‚geschlechtsdifferente‘ Ursache. Während in den ersten beiden Tabellenspalten sowohl ein Anstieg der weiblichen als auch männlichen Beschäftigtenzahlen auszumachen ist, reduziert sich der Anteil der männlichen Erwerbstätigen in der Altersgruppe der 20-25 jährigen im Vergleich zu der Alterskohorte der 25-30 jährigen von 808 Beschäftigten auf 471 Erwerbspersonen. Dies entspricht einem Rückgang von rund 58%, welcher m.E. darauf hindeutet, dass bei vielen männlichen Erwerbskräften die Arbeit im Bereich der Kindergartenerziehung eher einen tentativen ‚Charakter‘ zu haben scheint bzw. eine transitorische Phase in ihrer Berufsbiographie darstellt. Zudem könnte der äußerst geringe Anteil von männlichen Beschäftigten in der Alterskohorte der 25-30 jährigen auch damit zusammenhängen, dass *unter anderem* aufgrund der weiter oben skizzierten Nachteile, die mit dem Erzieherberuf verbunden sind (geringer Verdienst, schlechtes Fortbildungsangebot, geringe Karrierechancen etc.) und des nicht zu unterschätzenden Stellen-

¹³ Hinsichtlich der Erhebung der Daten muss angemerkt werden, dass diese nicht differenziert nach unterschiedlichen Qualifikationsabschlüssen erhoben worden sind. Es wurden als nicht nur Erwerbspersonen mit einem Abschluss als ErzieherIn, sondern vermutlich auch KinderpfegeInnen, HeilpädagogInnen etc. berücksichtigt. Zudem sind in der Tabelle ausschließlich die Anzahl von Erwerbskräften mit einer Zweit- und Gruppenleitungsstelle aufgelistet (Vgl. Statistik der Kinder- und Jugendhilfe Teil III.1 (2002), Tabellenblatt 9, Tätige Personen in Tageseinrichtungen nach Geschlecht und Arbeitsbereich sowie Altersgruppen.

werts des kulturellen Leitbilds des „männlichen Familienernährers“, viele männliche Erwerbskräfte den Bereich verlassen.

Wird der Fokus auf das weibliche Erwerbspersonal gerichtet, so lässt sich konstatieren, dass größere Unterschiede in den Anteilen der Beschäftigtenzahlen zwischen den Alterskohorten der 20-25 jährigen (28.548) bis zu der Altersgruppe der 30-35 jährigen (23.132) zu beobachten sind. In der nachfolgenden Alterskohorte ist hingegen wieder ein Anstieg der Beschäftigtenzahlen auf 29.233 Erwerbspersonen festzustellen. Dieser Umstand könnte darauf hin deuten, dass aufgrund einer Schwangerschaft ein größerer Anteil von weiblichen Erwerbstätigen den Beruf verlässt, wobei nach einigen Jahren ein Wiedereinstieg, beispielsweise auf der Grundlage eines Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses, erfolgt. Dies wäre wiederum ein Indiz dafür, dass Frauen im Falle einer Mutterschaft sich zumeist an dem „Vereinbarkeitsmodell der männlichen Versorgerehe“ (Pfau-Effinger 2001: 496, vgl. auch Pfau-Effinger 2000) orientieren.

Auffällig ist des Weiteren auch der Rückgang des Anteils sowohl von weiblichen als auch männlichen Erwerbskräften in den älteren Kohorten. Während in der Altersgruppe der 40-45 jährigen der Anteil von weiblichen Beschäftigten auf 32.541 zu beziffern ist, sind in der Alterskohorte der 50-55 jährigen nur 16.198 weibliche Erwerbstätige im Bereich der Kindergartenerziehung tätig. In den entsprechenden männlichen Altersgruppierungen umfasst der Anteil bei den 40-45 jährigen demgegenüber 332 Personen, wobei in der Altersgruppe der 50-55 jährigen nur noch 96 männliche Beschäftigte im Bereich der Tagesbetreuung tätig sind.

Dies bedeutet wiederum, dass sowohl für weibliche als auch männliche Beschäftigte, also unabhängig vom Geschlecht, mit zunehmenden Alter der Wunsch besteht, aus dem Kindergartenbereich auszuscheiden.

7. Schlussbetrachtung

In der abschließenden Schlussbetrachtung sollen die Quintessenzen der jeweiligen Kapitel noch einmal hinsichtlich der Frage nach möglichen Kooperations- und Konfliktpotenzialen zusammengetragen und –gebracht werden. Dadurch könnten sich mögliche Hinweise auf die Gründe für die im vorherigen Abschnitt skizzierten

‚geschlechtsspezifischen Ausstiegsmuster‘ aus diesem tradierten Frauenprofession ergeben.

Wie im Zusammenhang mit dem Arbeitskollegium gezeigt werden konnte, sind die männlichen Erzieher in den Einrichtungen voll integriert und die Zusammenarbeit der interviewten „cross gender freaks“ mit ihren weiblichen Kolleginnen ist – ‚global‘ betrachtet – bestimmt durch Kooperation und nicht durch etwaige Konflikte und Konkurrenz.

Ferner zeigt sich auch im Rahmen einer Tätigkeit im Erzieherberuf, dass Männer in Frauenprofessionen andere Erfahrungen machen als Frauen, die in einem entsprechenden Berufsfeld in der Minorität sind: Die männlichen Beschäftigten werden als wichtiges Komplement von ihren Kolleginnen für die tägliche Arbeit in den Kindergärten gesehen.

Vertrackter gestaltet sich die Antwort nach möglichen Kooperations- und Konfliktpotenzialen, wenn weitere für die Kindergartenarbeit relevante Akteure ins ‚Spiel‘ kommen. So sind die Reaktionen auf Seiten der Eltern keineswegs einheitlich, sondern können von uneingeschränkter Zustimmung bis zu kategorischer Ablehnung reichen. Im Rahmen des letzt genannten Reaktionsmuster wird den Erzieher eine Art „Hypermaskulinität“ zugeschrieben, während Akteure aus dem privaten Umfeld wiederum die ‚Maskulinität‘ der „cross gender freaks“ in Frage stellen, so dass die männlichen Beschäftigten sich diametral entgegengesetzten Zuschreibungsmustern ausgesetzt sehen. Besonders prekär können zudem Situationen für die männlichen Erzieher werden, in denen es zu körpernahen Kontakten mit den Kindern kommt, wobei dies jedoch unweigerlich zum Aufgabenprofil der in den Kindertageseinrichtungen Tätigen gehört. Auch in diesem Zusammenhang haben die interviewten Erzieher nicht das Gefühl, von ihren Kolleginnen kritisch beobachtet zu werden; vielmehr zeichnet sich auch hier ein mögliches Konfliktpotenzial im Umgang mit manchen Eltern ab.

Neben diesen interpersonalen Kooperations- und Konfliktpotenzialen können auch Erwartungen hinsichtlich bestimmter beruflicher Ziele für die männlichen Erzieher mit den strukturellen Nachteilen des Erzieherberufs konfliktieren.

Hier stellt sich die Frage, warum der geringe Verdienst, die geringen Karrieremöglichkeiten oder auch die mangelnde Anerkennung des Berufes in erster Linie für

die Männer und nicht für die Frauen zu einem ‚Problem‘ wird. Wie gezeigt werden konnte, wird dem Leitbild des ‚männlichen Familienernährers‘ von den Interviewpartnern stets noch eine nicht zu unterschätzende Bedeutung beigemessen. Sowohl letztgenannter Aspekt als auch die Differenzverstärkung der männlichen Beschäftigten, die mit tatkräftiger Unterstützung ihrer Kolleginnen erfolgt, aber auch die negativ konnotierten Reaktionen, welche die männlichen „Tokens“ von den Eltern und ihrem privaten Umfeld erhalten, verweisen im eigentlichen Sinne auf den Stellenwert des Orientierungsmusters der „hegemonialen Männlichkeit“. Damit bleibt dieses ‚Orientierungsideal‘ auch für Männer relevant, deren Beschäftigung als eine (wichtige) Form der „Enttraditionalisierung“ aufgefasst werden kann (vgl. Meuser 1999: 233). Die beschriebenen weiteren beruflichen Werdegänge der Interviewpartner sowie die offiziellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes deuten an, dass der Kindergartenbereich lediglich eine Episode in den männlichen Berufsbiographien bleibt. Die Gründe sind vor dem Hintergrund der Bedeutung des hegemonialen Männlichkeitsideals, m.E. in einem komplexen Zusammenspiel struktureller Nachteile sowie den negativen Zuschreibungsmustern, die teilweise hohes Konfliktpotenzial in sich bergen, zu suchen. Die Anstrengungen, um den Männeranteil in diesem Berufsfeld zu erhöhen, sind daher zukünftig nicht nur darauf zu fokussieren, wie es gelingen kann, mehr Männer für den Erzieherberuf zu begeistern (vgl. Kasiske 2006), sondern es muss auch dafür gesorgt werden, dass sie in den Kindergärten bleiben.

Literatur

- Adolph*, Petra (2001): Qualität durch Fachlichkeit, Fortbildung und Fachberatung. In: Kindergartenpädagogik. Online Handbuch: <http://www.kindergartenpaedagogik.de/623.html>, S. 1-9 [Zugriff: 03.01.2006].
- Bange, Dirk/Enders*, Ursula (1997): Auch Indianer kennen Schmerz. Handbuch gegen sexuelle Gewalt an Jungen. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Becker-Schmidt*, Regina (1995): Von Jungen, die keine Mädchen, und Mädchen, die ger-

- ne Jungen sein wollen. Geschlechtsspezifische Umwege auf der Suche nach Identität. In: dies./Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt a.M./NewYork: Campus, S. 220-246.
- Becker-Textor*, Ingeborg (1999): Eltern als Auftraggeber und Kunden. Konstruktive Irritationen für die klassische Elternarbeit. In: Kindergartenpädagogik. Online-Handbuch: www.kindergartenpaedagogik.de/54.html, S. 1-10 [Zugriff: 03.01.2006].
- Carrigan*, Tim/*Connell*, Robert W./*Lee*, John (1985): Towards a New Sociology of Masculinity. In: *Theory and Society*, Heft5 (1985), S. 551-604.
- Connell*, Robert W. (2000a): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Opladen: Leske + Budrich (2 Aufl.).
- Döge*, Peter (2001): Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Blockaden und Perspektiven einer Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Gieß-Stüber*, Petra/*Voss*, Anja/*Petry*, Karen (2003): Gender Kids – Geschlechteralltag in der frühkindlichen Bewegungsförderung. In: Hartmann-Tews, Ilse/*Gieß-Stüber*, Petra/*Klein*, Marie-Luise/*Kleindienst-Cachay*, Christa/*Petry*, Karen (Hrsg.): Soziale Konstruktion von Geschlecht im Sport. Opladen: Leske + Budrich, S. 69-108.
- Gottschall*, Karin (1998): Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht. In: Geissler, Birgit/*Maier*, Friederike/*Pfau-Effinger*, Birgit (Hrsg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung. Berlin: edition sigma, S. 63-94.
- Gottschall*, Karin (2000): Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs. Opladen: Leske + Budrich.
- Hall*, Elaine J. (1993): Waitering/Waitressing: Engendering the Work of Table Servers. In: *Gender and Society* 3 (1993), S. 329-346.
- Heintz*, Bettina/*Nadai*, Eva/*Fischer*, Regula/*Ummel*, Hannes (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt a.M.: Campus.
- Heintz*, Bettina/*Nadai*, Eva (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: *Zeitschrift für Soziologie* 27 (1998), Heft 2, S. 75-93.
- Hirschauer*, Stefan (1994): Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 46 (1994), S. 668-692.

- Kanter, Rosabeth Moss* (1977): *Men and women of the Cooperation*. New York: Basic Books.
- Kasiske, Jan/Krabel, Jens/Schädler, Sebastian/Stuve, Olaf* (2006): Zur Situation von Männern in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung in Deutschland. Eine Überblicksstudie. In: Krabel, Jens/Stuve, Olaf (Hrsg.): *Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 11-111.
- Kaupinnen-Toropainen, Kaisa/Lammi, Johanna* (1993): Men in Female-Dominated Occupations. A cross-cultural comparison. In: Williams, L. Christine (Hrsg.): *Doing „Women`s Work“*. Men in Nontraditional Occupations. New Park/London/New Dehli: Sage Publications, S. 128-151.
- Knapp, Gudrun-Axeli* (1995): Unterschiede machen: Zur Sozialpsychologie der Hierarchisierung im Geschlechterverhältnis. In: Becker-Schmidt, Regina/dies. (Hrsg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 163-194.
- Krüger, Helga* (2001): Ungleichheit und Lebenslauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41* (2001), *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, S. 512-537.
- Krabel, Jens/Stuve, Olaf* (2006) (Hrsg.): *Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung*. Opladewn: Verlag Barbara Budrich.
- Leidner, Robin* (1991): *Serving Hamburgers and Selling Insurance: Gender, Work, and Identity in Interactive Service Jobs*. In: *Gender and Society* 2 (1991), S. 154-177.
- Meuser, Michael* (1998): *Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster*. Opladen: Leske + Budrich.
- Meuser, Michael* (1999): *Entgrenzte Geschlechterverhältnisse? Enttraditionalisierung und habituelle Rahmen*. In: Hettlage, Robert/Vogt, Ludgera (Hrsg.): *Identitäten in der modernen Welt*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 217-238.
- Pfau-Effinger, Birgit* (2000): *Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs*. Opladen: Leske + Budrich.
- Pfau-Effinger, Birgit* (2001): *Wandel wohlfahrtstaatlicher Geschlechterpolitiken im soziokulturellen Kontext*. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41* (2001), *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, S. 487-511.
- Rabe-Kleberg, Ursula* (2003): *Gender Mainstreaming und Kindergarten*. Weinheim: Bletz Votum Verlag.
- Rubin, Gayle* (1975): *The Traffic in Women: Notes on the ‚Political Economy‘ of Sex*. In: Reiter, Rayna (Hrsg.): *Towards an Anthropology of Women*. New York/London:

Monthly Review Press, S. 157-210.

Scharfenroth, Karin (1997): Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen im Bereich sozialer und personenbezogener Dienstleistungen. Gelsenkirchen: Projektbericht des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 1997-09.

Teubner, Ulrike (1989): Neue Berufe für Frauen. Modelle zur Überwindung der Geschlechterhierarchie im Erwerbsbereich. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Wergen, Jutta (2005): Frauen in Fahrberufen. Geschlechterstrukturen in Bewegung. Wiesbaden: Universitätsverlag/GWV Fachverlage.

West, Candace/Zimmermann, Don H. (1987): Doing Gender. In: Gender & Society, 1/1, S. 125-151.

Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.

Williams, Christine L. (1989): Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations. Berkely: University of California Press.

Williams, Christine L. (1995): Still a Man`s World. Men who do “women`s work”. London: University of California Press, Ltd.