

Technische Universität Dresden
Fakultät Erziehungswissenschaften
Institut für berufliche Fachrichtungen
Professur für Sozialpädagogik einschließlich ihrer Didaktik
Wintersemester 2010/2011

Forschungsarbeit im Seminar:

„Praxisforschung und Entwicklung“

Dozentin: Dr. phil. Vera Bamler

Thema:

Das berufliche Selbstkonzept von männlichen Erziehern in
Kindergärten

Vorgelegt von:

Svenja Fischer
fischer.svenja@ymail.com
Studiengang: Childhood Research and Education – Kindheitsforschung,
Beratung und Bildung
3. Fachsemester
Matrikelnummer: 3616553

Datum: 05.03.2011

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	III
1 Einführung	1
2 Theoretische Herleitung	2
2.1 Der Geschlechterdiskurs.....	2
2.2 Geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes	4
2.2.1 Horizontale Segregation in der Professionsgeschichte.....	5
2.2.2 Horizontale Segregation im Beruf der Erzieherin und des Erziehers in der Gegenwart	6
2.2.3 Erklärungsansätze für die horizontale Segregation im Beruf der Erzieherin und des Erziehers.....	9
2.3 Das Selbstkonzept	11
2.4 Die Bedeutung von Männern im Kindergarten	14
3 Forschungsdesign	18
3.1 Wahl der Untersuchungsmethode.....	18
3.2 Wahl der Untersuchungsgruppe und des Erhebungszeitraums.....	19
3.3 Erstellung des Interviewleitfadens.....	21
3.4 Auswertungsmethode	24
4 Ergebnisse	26
4.1 Themenkomplex ‚Motivation‘	26
4.2 Themenkomplex „erlebte Reaktionen des persönlichen Umfelds“	28
4.3 Themenkomplex ‚Berufserfahrung‘	29
4.4 Themenkomplex ‚Vernetzung männlicher Erzieher‘	31
4.5 Themenkomplex ‚persönliche Erfahrungen als Mann in diesem Beruf‘ ...	33
4.6 Themenkomplexe ‚Professionsverständnis‘ und ‚geschlechtstypische Besonderheiten‘	35
4.7 Themenkomplex ‚berufliche Zufriedenheit‘	38
4.8 Themenkomplex ‚Einschätzung der Situation‘	39
5 Abschließende Betrachtung.....	40
Anlagenverzeichnis.....	IV
Literaturverzeichnis	XXXIX

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Multidimensionale Selbstkonzeptskala nach Bracken

1 Einführung

„Erziehung zur Bildung des Menschen soll nicht nur dem weiblichen Geschlecht übertragen werden, sondern das [...] männliche Geschlecht gehört nach dem Gesetz des Gegensatzes nicht minder dazu und seine Mitwirkung zur Bildung muss [...] schon in den Kinderjahren beginnen.“¹ So kommentierte Wichard Lange bereits im Jahr 1863 die Einstellung Friedrich Fröbels, dessen enger Vertrauter er war. Die Forderung nach der Beteiligung von Männern an der Erziehung von Mädchen und Jungen hat noch heute Bestand, wie der Titel des Modellprogramms „Mehr Männer in Kitas“, welches vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend und dem Europäischen Sozialfonds gefördert wird, erkennen lässt.² Der Name beschreibt gleichzeitig die Zielstellung dieses Projekts. Denn obwohl das Netzwerk für Kinderbetreuung bereits 1996 der Europäischen Kommission vorschlug, den Anteil männlicher pädagogischer Fachkräfte in Kindergärten bis 2006 auf 20 % zu erhöhen, stellen Männer in Deutschland wie auch der Mehrzahl aller europäischen Länder weiterhin eine Minderheit in der vorschulischen Kinderbetreuung dar.³ Im Jahr 2008 waren in Deutschland lediglich 2,4 % des pädagogischen Fachpersonals in Kindertagesstätten männlich.⁴ Wie es diesen Männern in ihrem Beruf ergeht, wurde bisher kaum erforscht. Um Informationen darüber zu gewinnen, wie sich männliche pädagogische Fachkräfte in Kindergärten in ihrem Beruf erleben und welche Erfahrungen sie machen, soll im Rahmen dieser Arbeit die Forschungsfrage „Wie sieht das berufliche Selbstkonzept von männlichen Erziehern in Kindergärten aus?“ beantwortet werden. In Anlehnung an die Studie von Baar zum beruflichen Habitus männlicher Grundschullehrer besteht das Ziel dieser Arbeit darin, die Selbstsicht männlicher Erzieher im Arbeitsfeld Kindergarten auf die eigene berufliche Tätigkeit darzustellen.⁵ Dabei wird im Rahmen der theoretischen Herleitung zunächst die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes erläutert. Einleitend wird das Phänomen definiert. Anschließend wird die horizontale Segregation im Zusammenhang mit der Professionsgeschichte sowie der gegenwärtigen

¹ Lange, 1863, zit. nach Allen, 2000, gefunden in Ebert, 2006, S. 38.

² Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, 2010, ohne Seitenangabe.

³ Vgl. Rohrmann, 2010, S. 2.

⁴ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 16. Aus der Berechnung wurden Einrichtungen, welche lediglich Schulkinder betreuen, heraus genommen. Grundsätzlich sind in den Daten jedoch Kindergärten und Kindertagesstätten, welche auch Horte beinhalten, nicht trennbar, da viele Fachkräfte sowohl im vorschulischen, als auch im Hortbereich arbeiten. Daher war eine weitere Bereinigung der Daten nicht möglich.

⁵ Vgl. Baar, 2010, S. 14.

Situation im Beruf der Erzieher und Erzieherin betrachtet. Mögliche Erklärungsansätze für die horizontale Segregation in diesem Beruf werden ebenfalls aufgeführt. Im Anschluss daran wird näher auf die Thematik ‚Selbstkonzept‘ eingegangen, bevor die Bedeutung von Männern im Berufsfeld Kindergarten expliziert wird. Im dritten Kapitel erfolgt die Beschreibung des Forschungsdesigns. In diesem Teil der Arbeit werden die Untersuchungsmethode, die Untersuchungsgruppe sowie der Erhebungszeitraum vorgestellt. Die Erstellung des Leitfadens wird ebenfalls erläutert, bevor die verwendete Auswertungsmethode beschrieben wird. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse aus den durchgeführten Interviews dargestellt. Eine kurze abschließende Betrachtung bildet den letzten Teil dieser Arbeit.

2 Theoretische Herleitung

2.1 Der Geschlechterdiskurs

Das Geschlecht eines Menschen spielt in unserer Gesellschaft eine wichtige Rolle. Bereits während der Schwangerschaft werden zukünftige Eltern gefragt, ob es sich bei dem Baby um einen Jungen oder ein Mädchen handelt. Für beide Geschlechter existieren stereotype Zuschreibungen – so werden Mädchen und Frauen beispielsweise häufig als liebevoll und einfühlsam charakterisiert, Jungen und Männer hingegen als dominant und unabhängig beschrieben.⁶ Es wird deutlich, dass mehr oder minder sichtbare körperliche Unterschiede weitreichende soziale Differenzierungen zur Folge haben.⁷ Stoller stellte fest, dass biologischen Unterschieden lediglich eine geringe Bedeutung zu kommt, „die soziale Geschlechtsidentität [vielmehr] ein Produkt gesellschaftlicher Geschlechtszuschreibung und kultureller Lernprozesse ist“.⁸ Um diese Erkenntnisse auch sprachlich widerzuspiegeln, führte er 1968 die Begriffe ‚sex‘ und ‚gender‘ ein.⁹ Unter ‚sex‘ ist dabei das biologische Geschlecht zu verstehen, diese Bezeichnung bezieht sich demnach auf anatomische und hormonelle Merkmale.¹⁰ ‚Gender‘ kann als soziales Geschlecht definiert werden, nimmt also Bezug auf die Geschlechtsidentität, welche sich unter kulturellen und sozialen Einflüssen entwickelt.¹¹ Zu diesen Einflüssen gehören die bereits beschriebenen Geschlechterstereotypen,

⁶ Vgl. Wilde, 2005, S. 25.

⁷ Vgl. Gildemeister, Robert, 2008, S. 7.

⁸ Rohrmann, 1994, S. 47.

⁹ Vgl. Rohrmann, 1994, S. 47.

¹⁰ Vgl. ebd..

welche Jungen und Mädchen oft von Geburt an „ansozialisiert“ werden.¹² Dies geschieht paradoxerweise noch heute, obwohl diverse Studien zeigen, dass es kaum Verhaltensweisen gibt, welche tatsächlich ‚geschlechtstypisch‘ sind.¹³ Sowohl für ‚typisch weibliche‘ als auch für ‚typisch männliche‘ Verhaltensweisen gilt, dass „die Variation innerhalb eines Geschlechts größer ist als der durchschnittliche Unterschied zwischen den Geschlechtern“.¹⁴ Es zeigt sich eine große Bandbreite verschiedener Verhaltensweisen und Charaktereigenschaften – die Unterschiede zwischen einzelnen Frauen sowie die Unterschiede zwischen einzelnen Männern sind weitaus größer als die Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Geschlecht ist demnach kein einzelnes Merkmal einer Person, sondern das Ergebnis einer sozialen Differenzierung.¹⁵ Die Kategorie Geschlecht wird also sozial konstruiert. In diesem Zusammenhang ist auch auf die Existenz eines ‚dritten Geschlechts‘ hinzuweisen. Darunter sind Menschen zu verstehen, welche sowohl über weibliche als auch männliche biologische Merkmale verfügen.¹⁶ Sie werden auch als intersexuell bezeichnet und sehen sich der Schwierigkeit gegenüber, als „Mensch zwischen den zwei Geschlechtern“ zu leben.¹⁷ Zudem ergeben sich bezüglich des dritten Geschlechts medizinische und rechtliche Fragen, da unsere Gesellschaft bisher lediglich zwei Geschlechter kennt.¹⁸

Wissenschaftshistorisch ist festzustellen, dass sich in den 1970er Jahren die Frauenforschung entwickelte, welche zunächst von Frauen in deren Interesse durchgeführt wurde.¹⁹ Nachdem die traditionelle Wissenschaft als männliche Wissenschaft verstanden werden kann, da sie von Männern betrieben wurde und die von Männern dominierte Welt erforschte, spielten und spielen in der Frauenforschung die Analyse von Geschlechterverhältnissen und damit einhergehend die Lebenslagen von Frauen eine große Rolle.²⁰ „Das Forschungsinteresse [in der Frauenforschung] war meist mit dem Impuls zu gesellschaftlichen Veränderungen verbunden“.²¹ Aus der Frauenforschung entstand die Geschlechterforschung, welche auch als Genderforschung bezeichnet wird und die kulturellen und gesellschaftlichen Einflüsse auf die Kategorie

¹¹ Vgl. Rohrmann, 1994, S. 47.

¹² Rohrmann, 1994, S. 48.

¹³ Vgl. Feldmann, 2006, S. 168.

¹⁴ Feldmann, 2006, S. 168.

¹⁵ Vgl. Gildemeister, Robert, 2008, S. 17.

¹⁶ Vgl. Eder, 2009, ohne Seitenangabe.

¹⁷ Lang, 2006, S. 103.

¹⁸ Vgl. Lang, 2006, S. 103.

¹⁹ Vgl. Frauenbüro der TU Kaiserslautern, 2010, ohne Seitenangabe.

²⁰ Vgl. Schölper, 2008, S. 3.

²¹ Frauenbüro der TU Kaiserslautern, 2010, ohne Seitenangabe.

Geschlecht in den Fokus nahm.²² In den 1980er Jahren etablierte sich zudem die Männerforschung, welche Männer als geschlechtliche Wesen untersucht und sich seither mit Themen wie ‚Mann sein‘ und Männlichkeit beschäftigt, weshalb auch die Bezeichnung Männlichkeitsforschung Verwendung findet.²³ Männer- und Frauenforschung existieren gegenwärtig parallel als Teilbereiche der Geschlechterforschung.²⁴ Da sich diese Arbeit mit dem beruflichen Selbstkonzept männlicher Erzieher in Kindergärten beschäftigt, kann sie thematisch im Bereich der Männer- beziehungsweise Männlichkeitsforschung verortet werden, aufgrund des Bezugs zum frühpädagogischen Arbeitsfeld kann die Einordnung speziell in der elementarpädagogischen Männlichkeitsforschung erfolgen.

An dieser Stelle soll auch der geschlechterbezogene Ansatz dieser Arbeit kurz beschrieben werden. Im Rahmen dieses Projekts spielen Geschlechter und deren Konstruktionen eine wichtige Rolle, dabei sollen jedoch keine Festschreibungen vorgenommen werden. Geschlecht wird als wichtige gesellschaftliche Strukturkategorie verstanden, wobei jedoch von einer grundsätzlichen Neutralität anstelle von Geschlechtsspezifiken ausgegangen wird.²⁵ Die Betonung oder gar Bestätigung von Geschlechterunterschieden ist ausdrücklich nicht beabsichtigt.²⁶

2.2 Geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes

Die Bezeichnung ‚geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes‘ entstammt der Soziologie und beschreibt, „dass Frauen und Männer dazu tendieren, in verschiedenen Berufsfeldern, Berufen und Arbeitsstellen tätig zu sein“.²⁷ Die geschlechtsspezifische Trennung stellt eine essentielle „Rahmenbedingung für die Erwerbstätigkeit und auch für [die] Berufsfindungsprozesse“ dar und kann in vertikale und horizontale Segregation unterschieden werden.²⁸

Vertikale Segregation meint, dass Männer und Frauen schwerpunktmäßig unterschiedliche hierarchische Ebenen innerhalb der Arbeitswelt besetzen.²⁹ Nach wie

²² Vgl. Frauenbüro der TU Kaiserslautern, 2010, ohne Seitenangabe.

²³ Vgl. Baar, 2010, S. 28.

²⁴ Vgl. Frey Steffen, Rosenthal, Väth, 2004, S. 9.

²⁵ Vgl. Baar, 2010, S. 22.

²⁶ Vgl. Baar, 2010, S. 24.

²⁷ Baar, 2010, S. 56.

²⁸ Gildemeister, Robert, 2008, S. 118.

²⁹ Vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, ohne Seitenangabe.

vor sind in Deutschland weniger Frauen als Männer in Führungspositionen zu finden.³⁰ Zudem werden Frauen in Deutschland durchschnittlich schlechter entlohnt als ihre männlichen Kollegen – im Jahr 2009 lag der Verdienst der Frauen im Durchschnitt 23% unter dem der Männer.³¹

Die horizontale Ebene der Segregation wird als die Übernahme unterschiedlicher arbeitsinhaltlicher Bereiche und das Ergreifen unterschiedlicher Berufe von Frauen und Männern definiert.³² Auf diese Art der Segregation wird im Folgenden näher eingegangen, da diese im Beruf der Erzieherin und des Erziehers deutlich erkennbar ist und deshalb für die vorliegende Arbeit eine große Rolle spielt.

2.2.1 Horizontale Segregation in der Professionsgeschichte

Die horizontale Segregation im Beruf der Erzieherin und des Erziehers ist kein neues Phänomen, sondern kann als historisch gewachsen bezeichnet werden. Im Folgenden wird deshalb kurz auf die Entstehung der Profession eingegangen.

Zu Beginn des 19. Jahrhunderts war das deutsche Bürgertum mit den Methoden der Kindererziehung, welche im Proletariat angewendet wurden, nicht einverstanden.³³ Die Kinder der Arbeiterschicht verbrachten viel Zeit auf der Straße, was in der überlebensnotwendigen Berufstätigkeit ihrer Väter und Mütter begründet lag. Dieser Zustand wurde von bürgerlichen Reformern und Reformern stark kritisiert, da diese die Gefahr der Verwahrlosung sahen und sollte durch institutionelle Formen der Kinderfürsorge abgeschafft werden.³⁴ Vor diesem Hintergrund entstanden zwischen 1820 und 1848 in vielen deutschen Städten Kleinkinderschulen und Bewahranstalten für Jungen und Mädchen, in welchen jedoch lediglich Kinder aus armen Familien betreut wurden.³⁵ Diese Institutionen waren häufig an die Kirche angegliedert. Die Pädagogik Fröbels hatte ein anderes Ziel als die bereits existierenden Institutionen. Seine Einrichtungen, welche die neue und treffende Bezeichnung ‚Kindergarten‘ trugen, sollten für Mädchen und Jungen aller Schichten offen stehen. Ihm ging es bei der Bildung, Betreuung und Erziehung der Kinder um die Ermöglichung des freien Spiels, die aktive Teilnahme an der Gemeinschaft, die „Entwicklung der Persönlichkeit und die

³⁰ Vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, 2009, S. 12.

³¹ Vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, 2009, S. 4.

³² Vgl. Baar, 2010, S. 56.

³³ Vgl. Allen, 2000, S. 94.

³⁴ Vgl. ebd..

³⁵ Vgl. ebd..

Einübung staatsbürgerlicher Tugenden“ an Stelle der strikten Werte einer vaterzentrierten Erziehung und Gehorsam gegenüber einer Autorität.³⁶ Während in den Kleinkinderschulen und –bewahranstalten Demut und Gottesfurcht die dominierenden Rollen spielten, plädierte Fröbel für interkonfessionelle Toleranz. Ein weiteres essentielles Differenzierungsmerkmal zur bisher vorherrschenden Charakteristik der meist kirchlichen Einrichtungen für Kinder im Kleinkind- und Vorschulalter war in Fröbels Pädagogik und demzufolge auch in seinen Kindergärten die Rolle der Frau. 1849 gründete er die erste Ausbildungsstätte für Erzieherinnen.³⁷ Während dieser Zeit waren immer mehr junge bürgerliche Frauen an geistiger und beruflicher Selbständigkeit interessiert, häufig auch aus wirtschaftlichen Gründen.³⁸ Die Kindergartenbewegung bot ihnen diese Möglichkeit, rechtfertigte sie doch „erzieherische Rollen für Frauen außerhalb des Hauses“.³⁹ Das Leitbild für den Beruf der „Kindergärtnerin war das der verständnisvollen, treusorgenden, musisch begabten und mehr gefühlsmäßig handelnden Mutter“.⁴⁰ Es existierte also ein gesellschaftlicher Konsens, dass der Beruf der Kindergärtnerin dem Wesen der Frau entsprach.⁴¹ Dieser führte, gepaart mit dem Desinteresse von Männern an derartigen Tätigkeiten und den Forderungen bürgerlicher Frauen nach einer beruflichen Ausbildung und außerhäuslichen Berufstätigkeit, dazu, „dass sich der Kindergarten zu einem Berufsfeld für Frauen ausgestaltete“.⁴² Die horizontale Segregation in diesem Beruf begann demnach bereits mit der Entstehung dieser Profession und setzt sich trotz signifikanter gesellschaftlicher, historischer und politischer Umbrüche bis in die Gegenwart fort, wie der folgende Abschnitt zeigt.

2.2.2 Horizontale Segregation im Beruf der Erzieherin und des Erziehers in der Gegenwart

Wird ein Beruf von weniger als 30 % der Angehörigen eines Geschlechts ausgeübt, kann dieser als segregiert bezeichnet werden.⁴³ Hierbei bezieht sich die Segregation auf die horizontale Ebene. Der Beruf des Erziehers, beziehungsweise der Erzieherin, kann

³⁶ Allen, 2000, S. 95.

³⁷ Vgl. Ebert, 2006, S. 40.

³⁸ Vgl. Ebert, 2006, S. 58.

³⁹ Allen, 2000, S. 101.

⁴⁰ Bundesanstalt für Arbeit, 1994, zit. nach Kasiske, Krabel, Schädler, Stuve, 2006, S. 32.

⁴¹ Vgl. Ebert, 2006, S. 74.

⁴² Ebert, 2006, S. 74.

⁴³ Vgl. ebd..

vor allem im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung eindeutig als segregiert charakterisiert werden, da im Jahr 2008 lediglich 2,4 % der pädagogischen Fachkräfte in deutschen Kindertagesstätten⁴⁴ männlich waren.⁴⁵ Damit gilt der Erzieherberuf als feminisierter Beruf. Auch wenn Zivildienstleistende, Absolventen eines freiwilligen sozialen Jahres, männliche Praktikanten und Teilnehmer an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in die statistischen Erhebungen einbezogen werden, erhöht sich die Männerquote nur geringfügig auf durchschnittlich 3 %.⁴⁶ Es ist festzustellen, dass sich der Männeranteil zwischen verschiedenen Bundesländern teils stark unterscheidet. Die Stadtstaaten Hamburg (7,7 %) und Bremen (6,8 %) belegten 2008 die Spitzenplätze bezüglich des Anteils männlicher pädagogischer Fachkräfte im Arbeitsfeld Kindertagesstätte.⁴⁷ Platz drei belegte Schleswig-Holstein (4,3 %), dicht gefolgt von Berlin (4,2 %). Die geringsten Männeranteile wiesen 2008 Sachsen-Anhalt mit 0,7 % sowie Thüringen und Bayern (jeweils 1,0 %) auf.⁴⁸ In Sachsen waren zur gleichen Zeit 1,3 % der pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen männlich.⁴⁹

Neben den Unterschieden auf der Ebene der Bundesländer sind auch zwischen den Land- beziehungsweise Stadtkreisen deutliche Differenzen festzustellen. Der höchste Männeranteil betrug im Jahr 2008 sowohl in Flensburg als auch in Kiel 10,8 %.⁵⁰ Generell ist zu erkennen, dass große Städte meist einen höheren Anteil an Männern als den jeweiligen Durchschnitt des Bundeslandes aufweisen.⁵¹ Exemplarisch kann hier die Stadt Dresden genannt werden, welche 2008 mit 4,4 % den höchsten Männeranteil in Sachsen vorweisen konnte.⁵²

Die Gründe für die unterschiedlichen Männeranteile auf Bundesländer-beziehungsweise Kreisebene sind vielfältig. Beispielsweise ist festzustellen, dass der Männeranteil in Kindergärten im Durchschnitt höher ist, wenn diese von

⁴⁴ Aus der Berechnung wurden Einrichtungen, welche lediglich Schulkinder betreuen, heraus genommen. Grundsätzlich sind in den Daten jedoch Kindergärten und ‚gemischte‘ Einrichtungen, welche auch Horte beinhalten, nicht trennbar, da viele Fachkräfte sowohl im vorschulischen, als auch im Hortbereich arbeiten. Aus diesem Grund werden in diesem Abschnitt die Bezeichnungen Kindertageseinrichtungen und Kindertagesstätten verwendet.

⁴⁵ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 16.

⁴⁶ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 15.

⁴⁷ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 16.

⁴⁸ Vgl. ebd..

⁴⁹ Vgl. ebd..

⁵⁰ Vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, 2010, S. 17 - Dieser Wert bezieht sich auf pädagogische Fachkräfte inklusive Zivildienstleistender, Praktikanten, u. ä., ein Wert, welcher sich lediglich auf pädagogische Fachkräfte bezieht, konnte nicht ermittelt werden.

⁵¹ Vgl. ebd..

⁵² Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 17 - Dieser Wert bezieht sich auf pädagogische Fachkräfte inklusive Zivildienstleistender, Praktikanten, u. ä., ein Wert, welcher sich lediglich auf pädagogische Fachkräfte bezieht, konnte nicht ermittelt werden.

Elterninitiativen organisiert werden – im Jahr 2008 lag der Anteil männlicher Erzieher in derartigen Einrichtungen bei 6,6 %.⁵³ In den ‚führenden‘ Bundesländern, beziehungsweise Stadtstaaten wie Hamburg und Bremen, sowie in einigen Großstädten (zum Beispiel Kiel) sind überdurchschnittlich viele Elterninitiativen Trägervereine von Kindergärten, was die erhöhten Männeranteile teilweise erklärt.⁵⁴

Ein weiterer Begründungsansatz zeigt sich im Zusammenhang mit der vertikalen Segregation. Obwohl Männer im Arbeitsfeld Kindergarten deutlich unterrepräsentiert sind, erhöht sich ihre Zahl auf hierarchisch höheren Ebenen sowie in besser vergüteten Bereichen. In Bremen arbeiten viele Männer als Integrationserzieher, welche im Regelfall über eine akademische Ausbildung verfügen und eine höhere Bezahlung erhalten als Erzieher und Erzieherinnen.⁵⁵ Während 2008 im Durchschnitt in Deutschland 4,5 % aller Integrationsfachkräfte männlich waren, lag der Anteil in Bremen mit 18,5 % mehr als viermal so hoch.⁵⁶ Ähnliches zeigt sich bei Leitungskräften von Kindergärten in Hamburg, welche eine vergleichsweise hohe Vergütung erhalten – hier übertrifft der Landesdurchschnitt mit 15,3 % an freigestellten männlichen Leitungskräften den Bundesdurchschnitt von 5,7 % deutlich.⁵⁷

Die Tatsache, dass in der ehemaligen DDR noch weniger Männer den Erzieherberuf ausübten als in der früheren Bundesrepublik, wird als ein Grund für die besonders niedrigen Männeranteile in den ostdeutschen Bundesländern (ohne Berlin) gesehen.⁵⁸

Zusätzlich zu regionalen Unterschieden lassen sich auch deutliche Unterschiede bezüglich des Männeranteils innerhalb verschiedener Altersgruppen feststellen. In Berlin, Brandenburg und Sachsen waren mehr als 8,5 % der Erzieher und Erzieherinnen im Alter zwischen 26 und 30 Jahren männlich.⁵⁹ Damit liegt der Männeranteil in dieser Altersgruppe weit über den Landesdurchschnittswerten. Cremers, Krabel und Calmbach sehen den zunehmenden Bedarf an Erzieher- und Erzieherinnenfachkräften in den Bundesländern Ostdeutschlands als möglichen Grund für diesen Zustand. Demnach könnte der steigende Fachkräftebedarf mehr junge Männer motivieren, in Kindertageseinrichtungen tätig zu werden.⁶⁰ Bei der Reflektion dieser Begründung

⁵³ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 18 – Dieser Wert bezieht sich auf pädagogische Fachkräfte inklusive Zivildienstleistender, Praktikanten, u. ä., ein Wert, welcher sich lediglich auf pädagogische Fachkräfte bezieht, konnte nicht ermittelt werden.

⁵⁴ Vgl. ebd..

⁵⁵ Vgl. ebd..

⁵⁶ Vgl. ebd..

⁵⁷ Vgl. ebd..

⁵⁸ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 19.

⁵⁹ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 17.

⁶⁰ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 17 f..

muss kritisch angemerkt werden, dass die Aussicht auf einen durch steigenden Fachkräftebedarf bedingten ‚sicheren‘ Arbeitsplatz für eine Vielzahl von Erziehern kein oder zumindest nicht das alleinige Berufswahlmotiv darstellt. Personen, welche sich für soziale Berufe entscheiden, sind häufig intrinsisch motiviert, nicht zuletzt, da extrinsische Motive, wie beispielsweise eine hohe Bezahlung, in derartigen Berufen schwer erreichbar sind.⁶¹ Auch die Ergebnisse einer Studie von Liane Watermann aus dem Jahr 2006 lassen erkennen, dass Arbeitsplatzsicherheit kaum als Berufswahlmotiv für Erzieher gilt. Sie interviewte 14 Männer, welche sich entweder in der Ausbildung zum Erzieher befanden oder diese bereits abgeschlossen hatten, unter anderem zu Einflussfaktoren auf ihre Berufswahl und konnte verschiedene Einflussfaktoren wie den „Wunsch zu begleiten und zu unterstützen“ oder Erfahrungen mit Betreuungssituationen im familiären sowie außerfamiliären Umfeld ermitteln – eine erhoffte Arbeitsplatzsicherheit wurde nicht genannt.⁶² Zwar wurde diese Studie im Raum Göttingen durchgeführt, es ist jedoch anzunehmen, dass sich auch in ostdeutschen Bundesländern ähnliche Einflussfaktoren auf die Berufswahl zum Erzieher ergeben hätten. Die Motivation vom Männern für die Wahl des Erzieherberufs wurde auch im Rahmen der vorliegenden Untersuchung erhoben, weshalb im Abschnitt ‚Erstellung des Interviewleitfadens‘ sowie im Ergebnisteil dieser Arbeit näher darauf eingegangen wird.

2.2.3 Erklärungsansätze für die horizontale Segregation im Beruf der Erzieherin und des Erziehers

Grundsätzlich ist festzustellen, dass mehr Frauen in segregierte ‚Männerberufe‘ vordringen als Männer in Berufe, welche als weiblich eingestuft werden.⁶³ Dies verwundert in Anbetracht der Tatsache, dass „Männer in gegengeschlechtlichen Berufen nicht mit denselben Benachteiligungen wie Frauen in gegengeschlechtlichen Berufen konfrontiert werden“.⁶⁴ Vielmehr wird die Zugehörigkeit zum männlichen Geschlecht häufig als Ressource angesehen.⁶⁵ Dennoch sehen sich Männer vermutlich gesellschaftlich gedrängt, sich geschlechtskonform zu verhalten und allgemein gültigen Männlichkeitsidealen entsprechende Berufe zu wählen.⁶⁶

⁶¹ Vgl. Jost, 2008, S. 55 f.

⁶² Watermann, 2006, S. 5 ff..

⁶³ Vgl. Wilde, 2005, S. 20.

⁶⁴ Baar, 2010, S. 76.

⁶⁵ Vgl. ebd..

⁶⁶ Vgl. Baar, 2010, S. 77.

Als ein möglicher Grund für die Zurückhaltung von Männern, sich für gegengeschlechtliche Berufe zu entscheiden, kann die Assoziation von ‚Frauenberufen‘ mit vielfältigen Nachteilen gelten. So werden Berufe, welche weiblich konnotiert sind, häufig geringer entlohnt als ‚Männerberufe‘.⁶⁷ Dies trifft laut Kliche auch für Erzieherinnen und Erzieher zu, da ihr durchschnittliches monatliches Einkommen im Jahr 2007 mit 2.100 Euro pro Monat unter dem mittleren Verdienst in Berufen, welche ebenfalls im Dienstleistungssektor angesiedelt sind und bezüglich des Ausbildungsniveaus vergleichbar sind, lag.⁶⁸ Gleichzeitig lassen einige Experten, wie Cremers, Krabel und Calmbach dieses Argument (zumindest als allein stehendes) nicht gelten, da in einer Vielzahl von Berufen mit hohem Männeranteil der Durchschnittsverdienst dem von Erziehern und Erzieherinnen ähnelt oder sogar niedriger ist.⁶⁹ Als Beispiele können an dieser Stelle die Berufe FleischerIn sowie MalerIn und LackiererIn genannt werden.⁷⁰ Dennoch bleibt anzumerken, dass die nicht vergütete Ausbildung zum Erzieher oder zur Erzieherin ebenfalls eine Rolle bei der Berufswahl spielen kann. Wenn Jugendliche nach ihrem Schulabschluss eine Entscheidung für eine Ausbildung treffen, kann die Aussicht auf das ‚erste selbst verdiente Gehalt‘ als Auszubildende oder Auszubildender durchaus als motivationaler Faktor wirken. Auszubildende in den oben beispielhaft genannten Berufen FleischerIn sowie MalerIn und LackiererIn erhalten im Gegensatz zu auszubildenden Erziehern und Erzieherinnen eine Vergütung.⁷¹

Zudem wird der Beruf der Erzieherin und des Erziehers gesellschaftlich nur wenig wertgeschätzt.⁷² Die Vorstellung, „dass pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen in erster Linie die Betreuungsaufgaben von Müttern weiterführen (sollen)“ ist weit verbreitet.⁷³

Ein weiterer Grund ist in der zuvor bereits beschriebenen Professionsgeschichte zu sehen. Die von Henriette Schrader-Breyman bereits im 19. Jahrhundert geprägte Bezeichnung ‚geistige Mütterlichkeit‘ umschreibt die Prädestination der Frau, Aufgaben der Fürsorge und Pflege in der öffentlichen Berufswelt auszuüben, da diese als ‚typisch weiblich‘ angesehen werden.⁷⁴ Noch heute wird vielfach davon ausgegangen, „dass

⁶⁷ Vgl. Teubner, 2010, S. 501, S. 502.

⁶⁸ Vgl. Kliche, 2008, S. 29.

⁶⁹ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 12 f..

⁷⁰ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 13.

⁷¹ Vgl. ebd..

⁷² Vgl. Wolff, 2010, S. 47 f..

⁷³ Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 14.

⁷⁴ Vgl. Kasiske, Krabel, Schädler, Stuve, 2006, S. 32 sowie Ebert, 2006, S. 63 f..

Frauen aufgrund angeborener Eigenschaften besonders geeignet für den Erzieherberuf seien“.⁷⁵ Diese Differenzhypothese reproduziert auf drastische Weise vermeintliche Geschlechtsunterschiede und macht es für Männer nicht leichter, sich für den Erzieherberuf zu entscheiden. Mädchen und Jungen werden im Laufe ihrer Sozialisation unterschiedliche Werte und Normen vermittelt, welche sich in geschlechtsspezifischen Ansichten und Motivationslagen widerspiegeln.⁷⁶ Junge Frauen und Männer sind deshalb geneigt, sich für Berufe zu entscheiden, welche ihren internalisierten Geschlechterstereotypen entsprechen.⁷⁷ Ein Faktor, welcher die Wahl als geschlechtstypisch angesehener Berufe begünstigen kann, ist beispielsweise die Verwendung der ausschließlich weiblichen Berufsbezeichnung. Noch in den 1990er Jahren wurde beispielsweise in Berufsinformationsbroschüren der Bundesanstalt für Arbeit lediglich die weibliche Berufsbezeichnung ‚Erzieherin‘ verwendet.⁷⁸ Dies wurde erfreulicherweise in der Zwischenzeit geändert, in der derzeit aktuellen Beschreibung des Berufs wird die Bezeichnung „Erzieher/innen“ verwendet.⁷⁹ Dennoch ist vorstellbar, wie die Konfrontation mit weiblichen Attributen sowie die weiterhin vielfach ausschließlich verwendete weibliche Berufsbezeichnung im Alltagsgebrauch potentielle männliche Interessenten abschrecken.

2.3 Das Selbstkonzept

Jeder Mensch macht im Laufe des Lebens unterschiedliche Erfahrungen und nimmt verschiedenste Dinge wahr. Unter all diesen Erfahrungen und Wahrnehmungen sind auch solche, die sich auf die eigene Person beziehen. Jede Person erlebt sich selbst in unterschiedlichen Situationen, beispielsweise im Zusammensein mit Familienmitgliedern oder Freunden und Freundinnen, in der Schule oder im Beruf. Diese „fortlaufenden Erfahrungen mit und über die eigene Person verdichten sich zum [...] Selbstkonzept“.⁸⁰ Für das Selbstkonzept existiert keine einheitliche Definition, es herrscht jedoch Einigkeit darüber, dass es das unbewusste und bewusste Bild, welches jede Person von sich selbst hat, beinhaltet – es wird deshalb häufig auch die Bezeichnung Selbstbild verwendet.⁸¹ Da jeder Mensch fortwährend neue Erfahrungen

⁷⁵ Ebert, 2006, S. 257.

⁷⁶ Vgl. Baar, 2010, S. 62.

⁷⁷ Vgl. Baar, 2010, S. 62 f..

⁷⁸ Vgl. Kasiske, Krabel, Schädler, Stuve, 2006, S. 32 sowie Ebert, 2006, S. 34 f..

⁷⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2011, ohne Seitenangabe.

⁸⁰ Tausch, Tausch, 1991, S. 57.

⁸¹ Vgl. Theiß, 2005, S. 39 und Tausch, Tausch, 1991, S. 51.

sammelt, ist das kognitive Schema des Selbstkonzepts dynamisch.⁸² Diese Dynamik ergibt sich auch durch ein weiteres wichtiges Charakteristikum des Selbstkonzepts – der Unterscheidung zwischen dem realen und dem idealen Selbst.⁸³ Dabei umfasst das reale Selbstkonzept die Sicht auf sich selbst, das ideale Selbstkonzept hingegen ist mit Wünschen für die eigene Person verbunden, es bezieht sich also darauf, wie jemand gern sein möchte.⁸⁴ Bestehen zwischen diesen beiden Formen des Selbstkonzepts zu große Differenzen, können negative Emotionen daraus entstehen und ein niedriges Selbstwertgefühl bewirken.⁸⁵

Weiterhin ist festzustellen, dass sich das Selbstkonzept auf verschiedene Lebensbereiche bezieht und daher facettenreich ist. Bruce Bracken entwarf ein Modell des Selbstkonzepts, welches diese Auffassung widerspiegelt.

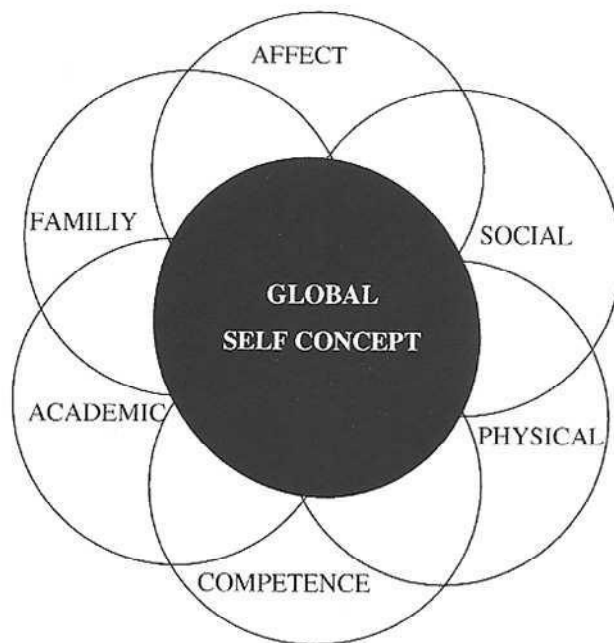


Abbildung 1: Multidimensionale Selbstkonzeptskala nach Bracken, Quelle: Wilde, 2005, S. 45.

Die einzelnen Teilbereiche stellen jeweils einen Kreis des Venn-Diagramms dar und bilden in ihrer Verknüpfung das generelle oder globale Selbstkonzept. Da dieses Modell für Kinder entwickelt wurde, ist eine leichte Adaption nötig, um die Anwendbarkeit für Erwachsene zu ermöglichen.⁸⁶ Der Bereich des akademischen Selbstkonzepts, welches auch als schulisches Selbstkonzept bezeichnet werden kann, ist hierbei durch das

⁸² Vgl. Rudolph, Schütz, Schröder-Abé, 2008, S. 208.

⁸³ Vgl. Wilde, 2005, S. 54.

⁸⁴ Vgl. Weinberger, 2004, S. 28.

⁸⁵ Vgl. Wilde, 2005, S. 57.

⁸⁶ Vgl. Wilde, 2005, S. 45.

berufliche Selbstkonzept zu ersetzen.⁸⁷ Zudem wäre eine Ergänzung um den Bereich partnerschaftlicher Beziehungen denkbar und sinnvoll.⁸⁸

Es herrscht die Grundannahme, dass zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht alle Teilbereiche des Selbstkonzepts gleichzeitig aktiviert und somit für einen Menschen zugänglich sind.⁸⁹ Deshalb wird das Selbstbild auch als kontextabhängig charakterisiert.⁹⁰ Wenn ein Erzieher oder eine Erzieherin beispielsweise während eines MitarbeiterInnengesprächs die Einschätzung der erbrachten Arbeitsleistung durch die Leitungskraft erfährt, wird in diesem beruflichen Kontext das berufliche Selbstkonzept aktiviert. Da dieser Selbstkonzeptbereich in dieser Arbeit eine wichtige Stellung einnimmt, soll im Folgenden näher darauf eingegangen werden.

Das berufliche Selbstkonzept setzt sich, wie alle Facetten des Selbstkonzepts, aus Fremd- und Selbstzuschreibungen zusammen und beinhaltet die eigene Sicht auf den Beruf, auf dessen gesellschaftliche Einschätzung und auf sich selbst in diesem Beruf.⁹¹ Dieser Teilbereich beeinflusst die eigene berufliche Identität sowie die Vermittlung des Berufsbilds nach außen.⁹² Das berufliche Selbstkonzept stellt Schemata bereit, mit deren Hilfe „Informationen in Bezug auf die eigene Person effizient interpretiert und verarbeitet werden können“.⁹³ Diese Interpretation und Verarbeitung kann sich bei männlichen Erziehern im Kindergarten aufgrund ihrer Minderheitenstellung schwieriger gestalten, als bei Personen, welche in ‚geschlechtstypischen‘ Berufen tätig sind. Schließlich erleben Männer, welche als Erzieher in Kindergärten arbeiten, sich selbst in einem segregierten Beruf. Dies stellt eine besondere Situation dar, da bei einer geschlechtsuntypischen Berufswahl laut Horstkemper besondere Herausforderungen entstehen.⁹⁴ Demnach müssen männliche Erzieher zum Einen Verhaltensweisen und Kompetenzen erlernen, die eher weiblich konnotiert sind, gleichzeitig müssen diese behutsam mit den Ansprüchen der eigenen Geschlechterrolle in Einklang gebracht werden, um eine soziale Randstellung oder Isolation zu vermeiden.⁹⁵

Ob Männer als Erzieher in Kindergärten tatsächlich derartigen besonderen Herausforderungen begegnen und wie sie gegebenenfalls auf diese reagieren, sollte im Rahmen des hier beschriebenen Projekts untersucht werden.

⁸⁷ Vgl. Wilde, 2005, S. 45.

⁸⁸ Vgl. ebd..

⁸⁹ Vgl. Wilde, 2005, S. 40.

⁹⁰ Vgl. Bracken, 2009, S. 92.

⁹¹ Vgl. Trumpetter, Stöhr, 2006, S. 1.

⁹² Vgl. Trumpetter, Stöhr, 2006, S. 2.

⁹³ Koch, 2005, S. 160.

⁹⁴ Vgl. Baar, 2010, S. 17.

2.4 Die Bedeutung von Männern im Kindergarten

Wieso ist die Erhöhung des Männeranteils in Kindergärten erstrebenswert? Stehen hinter dieser Forderung lediglich politische Gründe der Gleichberechtigung von Mann und Frau? Handelt es sich hierbei nur um ein arbeitsmarktpolitisches Experiment? In diesem Kapitel sollen verschiedene Antworten auf diese Frage dargestellt werden.

Laut Tim Rohrmann existieren derzeit für die Diskussion der Wichtigkeit von Männern als Erzieher in Kindergärten drei Aspekte. Zunächst stellt er fest, dass kindliche Lebenswelten „in großem Ausmaß von Frauen bestimmt“ sind.⁹⁵ Dieser Fakt wirkt sich laut Rohrmann auf verschiedene Lebensbereiche aus. Jungen und Mädchen erleben weiblich beeinflusste Kommunikationsstile, weibliches Konfliktverhalten, bewegen sich in Räumen, welche von Frauen gestaltet wurden und nutzen von Frauen konzipierte Spielangebote – „typisch männliche Interessen und Verhaltensweisen kommen oft zu kurz oder werden abgewertet.“⁹⁷ Bei einer derartigen Argumentation besteht die Gefahr der Stereotypisierung von Männern und Frauen – so stellt sich beispielsweise die Frage, welche die als fehlend beschriebenen typisch männlichen Interessen und Verhaltensweisen sind. Sollen Männer mit Kindern Fußball spielen statt mit ihnen zu singen oder zu basteln? Ist dann die Forderung nach männlichen Verhaltensweisen erfüllt? Aufgrund der Fachlichkeit Rohrmanns sowie seiner weiteren Ausführungen ist davon auszugehen, dass diese überspitzte Darstellung nicht als seine Zielvorstellung gelten kann.⁹⁸ Darauf lässt auch seine Anmerkung schließen, dass solche Argumente Männern eine bestimmte Art von Männlichkeit unterstellen.⁹⁹ Vielmehr berichtet Rohrmann über die Existenz dieser Begründung anstatt diese als seine persönliche Sichtweise zu bezeichnen, um auf die Komplexität der Thematik aufmerksam zu machen. Auch die Studie von Cremers, Krabel und Calmbach zeigt, dass Eltern, Träger und Leitungskräfte dieses Argument befürworten, sehen sie doch mehrheitlich männliche Erzieher als „Bereicherung für Kinder, da sie andere Angebote, Tätigkeiten und Ideen einbringen als Erzieherinnen“.¹⁰⁰ Weiterhin waren etwa 50 % der befragten Leitungskräfte und Trägerverantwortlichen (jedoch nur 30 % der befragten Eltern) der Ansicht, dass Männer in Kindergärten wichtig sind, da sie „Interessen und Sichtweisen

⁹⁵ Vgl. Horstkemper, 2000, gef. in: Baar, 2010, S. 17.

⁹⁶ Rohrmann, 2006, S. 119.

⁹⁷ Ebd..

⁹⁸ Vgl. Rohrmann, 2006, S. 122.

⁹⁹ Vgl. ebd..

¹⁰⁰ Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 57.

haben, die in Kitas zu wenig berücksichtigt werden“.¹⁰¹ Diese Formulierung wurde von den Autoren der Studie etwas offener gewählt und stellt nicht konkret auf ‚männliche‘ Interessen ab, beinhaltet dennoch die zuvor beschriebene Problematik der Stereotypisierung.

Den Fokus auf geschlechtstypische Attribute verlassend, bleibt die Tatsache, dass Frauen das Arbeitsfeld Kindergarten dominieren.¹⁰² Bedenkt man zudem, dass die Zahl allein erziehender Mütter und Väter in Deutschland zwischen 1996 und 2006 um 24 % stieg und es sich bei 90 % dieser allein erziehenden Personen um Mütter handelte, wird deutlich, dass viele Jungen und Mädchen ohne eine männliche Bezugsperson aufwachsen.¹⁰³ An dieser Stelle ist es wichtig, zu bemerken, dass Männer nicht nur für die Entwicklung von Jungen wichtig sind.¹⁰⁴ Mädchen profitieren ebenfalls von der Gegenwart männlicher pädagogischer Fachkräfte, beispielsweise da sie selbstbewusster werden, „wenn sie von ihren Vätern und anderen Männern ernst genommen und unterstützt werden“.¹⁰⁵

Männer in Kindergärten werden auch benötigt, um als männliche Identifikationsfigur zur Verfügung zu stehen, was Rohrmanns zweite Begründung darstellt.¹⁰⁶ Dabei sind Erzieher keineswegs ausschließlich für Kinder, welche ohne Vater aufwachsen, von Bedeutung. Auch wenn einem Junge oder einem Mädchen eine männliche Bezugsperson zur Verfügung steht, kann es nur hilfreich für dessen Entwicklung sein, wenn er oder sie verschiedene Arten von Männlichkeit, sowie innerhalb eines Geschlechts möglicherweise sehr unterschiedliche Interessen und Verhaltensweisen erlebt.¹⁰⁷ Es kann und darf jedoch nicht zur Aufgabe eines Erziehers werden, den Vater zu ersetzen. Dies muss für alle Beteiligten fest stehen und vor allem männlichen Erziehern bewusst sein, da sonst im Besonderen bei Praktikanten und Auszubildenden schnell eine Überforderung entstehen kann.¹⁰⁸

Als dritten Punkt führt Rohrman an, dass partnerschaftliche Erziehung Männer und Frauen benötigt.¹⁰⁹ Mädchen und Jungen sollten also von Männern und Frauen in ihrem Umfeld umgeben sein, um das Miteinander der Geschlechter kennen zu lernen, sowie

¹⁰¹ Ebd..

¹⁰² Vgl. Abschnitt 2.2.2 dieser Arbeit.

¹⁰³ Vgl. Statistisches Bundesamt 2008, S. 30.

¹⁰⁴ Vgl. Rohrman, 2006, S. 119 f..

¹⁰⁵ Rohrman, 2005, ohne Seitenangabe.

¹⁰⁶ Vgl. Rohrman, 2006, S. 119 f..

¹⁰⁷ Vgl. Blase-Geiger, 2000, ohne Seitenangabe.

¹⁰⁸ Vgl. ebd..

¹⁰⁹ Vgl. ebd..

vorhandene Ähnlichkeiten oder auch Gleichheiten zu erleben.¹¹⁰ Es kommt demzufolge nicht auf eine bestimmte Form von Männlichkeit, „sondern eine kritische Auseinandersetzung mit geschlechtstypischem Verhalten und Machtverhältnissen“ an.¹¹¹ Häufig kommt es bedauerlicherweise jedoch nicht zu einer solchen Auseinandersetzung. Wenn männliche Erzieher in Kindergärten beschäftigt sind, übernehmen diese meist Aufgaben, welche den Geschlechterstereotypen entsprechen.¹¹² Dies geschieht oftmals unbewusst, kann jedoch die Vermittlung geschlechtstypischer Verhaltensweisen bewirken.¹¹³ Die Chance eines männlichen Erziehers liegt darin, zuvor als ‚typisch weiblich‘ verstandenen Verhaltensweisen und Aktivitäten dieses Attribut zu entziehen. Dies kann beispielsweise geschehen, indem ein Erzieher mit den Kindern kocht, eine Erzieherin hingegen ein handwerkliches Angebot übernimmt.¹¹⁴ Damit dies gelingt, sind diverse Faktoren erforderlich. Zum Einen muss es einen offenen Dialog geben. Im Team sollten Interessen jeder einzelnen pädagogischen Fachkraft thematisiert werden. Dabei ist es keineswegs als durchweg problematisch anzusehen, wenn ein männlicher Erzieher sich für sportliche, handwerkliche oder naturwissenschaftliche Angebote begeistert, da sich auch dieser Erzieher mit hoher Wahrscheinlichkeit an anderer Stelle ‚geschlechtsuntypisch‘ verhält.¹¹⁵ Es geht vielmehr darum, keinen Erzieher und keine Erzieherin in eine bestimmte Richtung zu drängen, sondern die Perspektiven für beide Geschlechter zu erweitern. Die Mehrheit der verantwortlichen Personen bei Trägern und die meisten Leitungskräfte von Kindertageseinrichtungen hoffen, dass männliche und weibliche pädagogische Fachkräfte voneinander lernen können.¹¹⁶ Dafür sind Offenheit und Aufgeschlossenheit der Teammitglieder notwendige Aspekte. Zudem sollte die Zusammenarbeit von weiblichen und männlichen pädagogischen Fachkräften durch Fachberatung und / oder Supervision begleitet werden.¹¹⁷ Auf diese Weise kann einer möglichen ungewollten oder unbewussten stereotypen Aufgabenverteilung, welche wiederum zu Unzufriedenheit im Team führen kann, entgegengewirkt werden. Falls sich während des Prozesses der Zusammenarbeit herausstellt, dass den Stärken und Vorlieben der pädagogischen Fachkräfte entsprechend ‚geschlechtstypisches‘ Verhalten Mädchen und

¹¹⁰ Vgl. Rohrmann, 2006, S. 119.

¹¹¹ Rohrmann, 2006, S. 119.

¹¹² Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 43.

¹¹³ Vgl. Rohrmann, 2006, S. 121.

¹¹⁴ Vgl. Blase-Geiger, 2000, ohne Seitenangabe.

¹¹⁵ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 45.

¹¹⁶ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 56.

¹¹⁷ Vgl. Rohrmann, 2006, S. 123.

Jungen vorgelebt werden würde, können individuelle Lösungsansätze gefunden werden, welche beispielsweise im Wechsel der Angebotsdurchführung einzelner Erzieher und Erzieherinnen bestehen können.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass Männer in Kindergärten erwünscht sind. Sowohl Teammitglieder, Leitungskräfte, Träger von Kindertageseinrichtungen als auch Eltern wünschen sich männliche pädagogische Fachkräfte.¹¹⁸ Nur ein sehr kleiner Teil von Eltern bringt Erziehern in Kindergärten massive Skepsis entgegen.¹¹⁹ Die Studie von Cremers, Krabel und Calmbach enthält keine näheren Schlüsse über die Hintergründe dieser Skepsis, es liegt jedoch nahe, zu vermuten, dass zumindest einige dieser Eltern mit der Anwesenheit von Männern in Kindergärten eine potentielle Missbrauchsgefahr verbinden.¹²⁰ Die Mehrheit der Eltern hingegen würde ihr Kind männlichen pädagogischen Fachkräften ohne Bedenken anvertrauen.¹²¹ Eltern erhoffen sich durch Erzieher nicht nur einen positiven Einfluss auf die Entwicklung ihrer Söhne und Töchter, sondern denken zumindest teilweise, dass sie durch Männer im Kindergarten neue Impulse für die Kindererziehung erhalten können.¹²²

Neben der Bedeutung, welche männlichen pädagogischen Fachkräften in einem Team und für den Alltag sowie die Entwicklung der Kinder beigemessen wird, wird ein weiterer Bereich als essentiell eingeschätzt – die Zusammenarbeit mit Eltern. Besonders die Zusammenarbeit mit Vätern gerät zunehmend in den frühpädagogischen Fokus, wohl nicht zuletzt, da in Kindergärten meist ‚mütterliche Mehrheiten‘ zu finden sind.¹²³ Erzieher können dabei Vätern verdeutlichen, dass auch das männliche Geschlecht in elementarpädagogischen Einrichtungen eine wichtige Rolle spielt.¹²⁴ Dies ist besonders angesichts der ‚neuen Väter‘, welche sich für die Erziehung ihrer Kinder interessieren und sich engagiert zeigen, von großer Bedeutung, da männliche Erzieher für Väter als gleichgeschlechtliche Ansprechpartner zur Verfügung stehen können.¹²⁵

Nicht zuletzt sind Männer in Kindergärten auch deshalb bedeutsam, weil sie einen Wettbewerbsvorteil für die Einrichtung darstellen können. Die Studie von Cremers, Krabel und Calmbach zeigte, dass viele Eltern einen Kindergarten, in welchem auch

¹¹⁸ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 46.

¹¹⁹ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 47 f..

¹²⁰ Vgl. Rohrmann, 2006, S. 126.

¹²¹ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 61 und S. 63.

¹²² Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 47 f..

¹²³ Vgl. Verlinden, 2006, S. 1.

¹²⁴ Vgl. Verlinden, 2006, S. 2 f..

¹²⁵ Vgl. Verlinden, 2006, S. 1 ff..

männliche pädagogische Fachkräfte beschäftigt sind, attraktiver einschätzen als eine Institution, in welcher ausschließlich Frauen arbeiten.¹²⁶

3 Forschungsdesign

3.1 Wahl der Untersuchungsmethode

Nachdem die Fragestellung „Wie sieht das berufliche Selbstkonzept von männlichen Erziehern in Kindergärten aus?“ erarbeitet wurde und aufgrund der erwünschten Offenheit des Forschungsprozesses auf Hypothesen verzichtet wurde, musste eine Forschungsmethode gewählt werden. Da das berufliche Selbstkonzept von Männern ein kognitives, also internes Schema darstellt, kann es nicht von außen beobachtet werden.¹²⁷ Aus diesem Grund schieden Methoden wie Experimente und Beobachtungen aus. Die Auswertung von Materialien (zum Beispiel Texte oder Bilder) erschien ebenfalls ungeeignet. Für die Beantwortung der Forschungsfrage war es erforderlich, männliche Erzieher, welche in Kindertagesstätten arbeiten oder gearbeitet haben, direkt zu befragen. Auf diese Weise sollten Daten aus der Lebens- beziehungsweise Arbeitswelt des männlichen pädagogischen Fachpersonals in Erfahrung gebracht werden. Für diese Zielstellung eigneten sich zwei Methoden: schriftliche Befragungen sowie Interviews. Um aussagekräftige Informationen zur Fragestellung zu erhalten, fiel die Wahl auf qualitative Interviews in Form von problemzentrierten Interviews. Die Entscheidung für diese Methode wurde getroffen, da auf diese Weise die direkte Kommunikation mit der befragten Person möglich war. Die Interviewpartner konnten eigene Sichtweisen und Erfahrungen mitteilen und Gesprächsimpulse geben, welche durch die Interviewerin direkt aufgegriffen werden können. Dies unterstützte die Offenheit des Forschungsprozesses, da auch Aspekte, welche unter Umständen bisher in der Erarbeitung der Thematik nicht berücksichtigt wurden, beachtet werden konnten. Zudem konnte auch nonverbale Kommunikation erfasst und auf mögliche Ambivalenzen, Widersprüche und unklare Formulierungen reagiert werden. Um dies zu ermöglichen, wurde das Interview teilstandardisiert. Auf diese Weise konnten die Vorteile standardisierter und freier Verfahren kombiniert werden. Der Interviewerin standen Themenkomplexe zur Verfügung, was eine grobe Orientierung ermöglichte und

¹²⁶ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 48.

ein unbeabsichtigtes Auslassen von Themen verhindern sollte. Die Fragen des erarbeiteten Leitfadens konnten dabei in der Interviewsituation individuell geordnet, erweitert oder vertieft werden.¹²⁸

Als Interviewform wurde das problemzentrierte Interview gewählt, welches durch die Fokussierung auf einen vorab festgelegten Gesprächsgegenstand charakterisiert wird.¹²⁹

Da der Mangel an männlichen pädagogischen Fachkräften in Kindergärten ein gesellschaftliches Problem darstellt und diese Untersuchungsmethode auf die „möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität“ zielt, wurde sie als geeignet erachtet.¹³⁰ Bei problemzentrierten Interviews wird das Thema durch gezielte Fragen eingegrenzt, innerhalb der Themenstellung erlaubt diese Methode dem Interviewpartner oder der Interviewpartnerin ein vergleichsweise freies Erzählen.¹³¹ Ein weiteres Merkmal dieser Interviewform besteht in der Theoriebildung, welche zu Beginn des Forschungsprozesses durchgeführt wird.¹³² In deren Rahmen erfolgt eine umfangreiche „Analyse theoretischer und empirischer Ansätze und Zugänge zum Gegenstandsbereich“, welche die Grundlage für das Interview bildet.¹³³ Aus dieser Theoriebildung heraus werden die Themenkomplexe und Fragen des Leitfadens entwickelt. Darauf wird im Verlauf dieser Arbeit in Abschnitt ,3.3 Erstellung des Interviewleitfadens‘ näher eingegangen.

3.2 Wahl der Untersuchungsgruppe und des Erhebungszeitraums

Nachdem die Methode gewählt war, musste entschieden werden, wer interviewt werden sollte. Die Formulierung ‚männliche Erzieher in Kindergärten‘ in der Fragestellung des Projekts begrenzte den Kreis der möglichen Interviewpartner. Auf diese Weise wurde die Untersuchungsgruppe konkretisiert, da männliche Erzieher, welche im Elementarbereich tätig sind, interviewt werden sollten.

Aufgrund des engen zeitlichen Rahmens des Forschungsprojekts wurde festgelegt, dass drei Interviews durchgeführt werden sollten. Im Sinne des Ziels qualitativer Forschung ging es darum, „ein möglichst zutreffendes Set der relevanten Handlungsmuster in einer

¹²⁷ Vgl. Rudolph, Schütz, Schröder-Abé, 2008, S. 208.

¹²⁸ Vgl. Fuhs, 2007, S. 73.

¹²⁹ Vgl. Fuhs, 2007, S. 71.

¹³⁰ Witzel, 2000, ohne Seitenangabe.

¹³¹ Vgl. Fuhs, 2007, S. 71.

¹³² Vgl. Bamler, Werner, Wustmann, 2010, S. 107.

¹³³ Ebd..

sozialen Situation“ zu erfassen, weshalb bei der Auswahl der Untersuchungspersonen kein Anspruch auf Repräsentativität bestand.¹³⁴ Zudem wäre auch aufgrund der geringen Größe der Untersuchungsgruppe Repräsentativität nicht realisierbar gewesen. Es ist also festzustellen, dass die vorliegende Untersuchung vor allem explorativer Art ist.

Für die Rekrutierung und Auswahl der Interviewpartner wurden einige Kriterien festgelegt. Ziel war es, Männer zu finden, welche eine Ausbildung zum Erzieher absolviert haben und bereits Berufserfahrung mit Kindern im Kindergartenalter in mindestens einem Kindergarten oder in einer Kindertagesstätte sammeln konnten. Es wurde als wichtig erachtet, dass die männlichen Erzieher den Elementarbereich nicht nur aus Praktika oder ihrer Ausbildung kennen, wodurch ein erweiterter Blick auf das Arbeitsfeld erhofft wurde.

Durch diese Merkmale sollte ermöglicht werden, dass aussagekräftige Informationen von den Befragten gewonnen werden können. Ob die Erzieher gegenwärtig noch als Erzieher in einem Kindergarten oder einer Kindertagesstätte tätig waren, spielte keine Rolle.

Der Kontakt zu den Interviewpartnern wurde auf verschiedene Weise hergestellt. Die Forscherin hatte Kommilitoninnen per E-Mail gefragt, ob diese männliche Erzieher, welche in einer Kindertagesstätte tätig waren oder sind, kennen. Eine Kommilitonin stand durch ein vorangegangenes Studium in Verbindung zu einem solchen Erzieher und vermittelte nach dessen Einverständnis den Kontakt. Einem weiteren Erzieher begegnete die Autorin im Rahmen einer nebenberuflichen Tätigkeit bei einer Weiterbildungsagentur, er wurde in diesem Zusammenhang auf eine mögliche Teilnahmebereitschaft am Forschungsprojekt angesprochen. Der Kontakt zu einem dritten Erzieher wurde durch eine Professorin der Technischen Universität Dresden vermittelt. Alle drei Erzieher wurden per E-Mail oder telefonisch über die Thematik des Forschungsprojekts informiert und gefragt, ob sie über die oben beschriebene Berufserfahrung verfügen. Bei jedem der drei Männer war dies der Fall und da sie sich für eine Teilnahme weiterhin bereit erklärten, wurden Interviewtermine vereinbart. Zwei Interviews fanden in einem Raum der Technischen Universität Dresden statt, das dritte Interview wurde im Beratungsraum des Kindergartens, in welchem einer der Erzieher arbeitete, durchgeführt.

¹³⁴ Lamnek, 2010, S. 351.

Als Erhebungszeitraum wurde der Dezember 2010 gewählt, um die Erhebungsphase des Projekts noch vor Jahresende abschließen zu können. Aufgrund der Erkrankung eines Interviewpartners musste ein Interview jedoch in den Januar 2011 verschoben werden.

3.3 Erstellung des Interviewleitfadens

Der Interviewerin stand als Instrument ein selbst erarbeiteter Leitfaden zur Verfügung. Dieser ist in Anlage 1 dieser Arbeit zu finden. Die Formulierung der Fragen erfolgte in Orientierung am zuvor erfolgten Theoriestudium und dem in dieser Arbeit beschriebenen aktuellen Forschungsstand.

Der Leitfaden bestand aus elf Teilen, wobei die letzten beiden Teile Fragen zu den persönlichen Daten und Angaben zur Ausbildung beinhalten, es sich hierbei also nicht um konkrete inhaltliche Fragen handelt.

Die Interviews begannen mit der Begrüßung und der Vorstellung der Interviewerin sowie der Vorstellung der Thematik. Hinweise auf die Anonymität und den vertraulichen Umgang mit den erhobenen Daten erfolgten ebenfalls zu Beginn des Interviews. Zum Abschluss des einleitenden Teils wurden die Interviewpartner gefragt, ob ihrerseits Fragen zur Thematik oder zum Ablauf des Interviews bestehen.

Danach wurde mit den thematisch relevanten Fragen begonnen. Zunächst wurden die als Interviewpartner zur Verfügung stehenden Erzieher nach ihrer persönlichen Motivation für die Wahl des Erzieherberufs gefragt. Diese offene Frage wurde als Einstiegsfrage gewählt, um einen Erzählstimulus für die Interviewpartner zu generieren. Die Frage nach der Berufswahlmotivation bewirkt ein autobiografisches Erzählen und konnte deshalb als ‚Eisbrecherfrage‘ fungieren.¹³⁵

Da Männer, welche einen gegengeschlechtlichen Beruf ergreifen, mit diesem Schritt nicht den vielfach vorherrschenden dominanten Männlichkeitsidealen entsprechen, waren die Reaktionen des persönlichen Umfelds auf diesen Berufswunsch von Interesse für das Forschungsprojekt und wurden als zweiter Themenkomplex behandelt.¹³⁶ Wenn in diesem Abschnitt der vorliegenden Arbeit die Reihenfolge der Themenkomplexe beschrieben wird, ist dabei zu beachten, dass dieser Ablauf von der Interviewerin geplant wurde, jedoch nicht zwingend eingehalten werden musste. Die Reihenfolge der Fragen konnte individuell in jedem Interview angepasst werden, um das Interview möglichst ‚natürlich‘ und sinnvoll zu gestalten. Wenn ein Interviewpartner bei der

¹³⁵ Vgl. Witzel, 2000, ohne Seitenangabe.

Beantwortung einer Frage eine weitere Thematik ansprach, die laut Struktur des Leitfadens erst im weiteren Verlauf verortet wurde, war es problemlos möglich und erwünscht, die Reihenfolge der Fragen spontan dem Gesprächsverlauf anzupassen.

Zudem wurden Fragen zur Berufserfahrung der Interviewpartner gestellt. Dabei wurde beispielsweise danach gefragt, wie lange der jeweilige Erzieher in welcher Einrichtungsart arbeitete. Weiterhin wurde thematisiert, aus welchen Gründen die Entscheidung für die Arbeit im Kindergarten fiel. Da Männer, welche als Erzieher tätig sind, häufig geschlechtsstereotype Aufgaben übernehmen, wurde ebenfalls danach gefragt, welche Aufgaben die Interviewpartner im Kindergarten übernahmen oder aktuell übernehmen und wie sie zu diesen Tätigkeiten gekommen sind.¹³⁷ Diese Frage wurde gestellt, um herauszufinden, ob Männer den jeweiligen Tätigkeiten aus ihrer eigenen Motivation heraus nachgingen oder andere Gründe dafür existierten.

Die Vernetzung männlicher Erzieher untereinander wird als wichtig und gewinnbringend eingeschätzt.¹³⁸ Aus diesem Grund wurde ein Themenkomplex des Interviewleitfadens zu dieser Thematik entworfen. Dabei wurden zunächst Fragen nach der Anzahl der männlichen Kollegen der Interviewpartner sowie der Einrichtungsart, in welcher diese als Erzieher arbeiten, gestellt. Weiterhin wurde das Geschlechterverhältnis im Team der gegenwärtigen oder letzten Kindertageseinrichtung erfragt, in welcher der jeweilige Interviewpartner tätig war oder ist. Im Anschluss daran wurde erfasst, ob die Interviewpartner Möglichkeiten der Vernetzung für männliche Erzieher kennen und nutzen. Je nach Antwort des Interviewpartners wurde vertiefend nach möglichen Gründen für die Inanspruchnahme oder Nicht-Nutzung von Vernetzungsangeboten gefragt. Die interviewten Erzieher hatten ebenfalls die Gelegenheit, sich dazu zu äußern, ob sie mehr Vernetzung wünschen und wie diese gegebenenfalls aussehen sollte.

Wie bereits im theoretischen Teil dieser Arbeit deutlich wurde, stellen Männer im Arbeitsfeld Kindergarten eine Besonderheit dar, was sich in verschiedener Form auf das Selbstkonzept der Erzieher auswirken kann. Um nähere Informationen zu den persönlichen Erfahrungen als Mann in diesem Beruf zu erhalten, wurden die Interviewpartner gefragt, wie sie ihre Rolle als Mann im Kindergarten sehen. Weiterhin wurde ermittelt, wie den Erziehern von Seiten der Kollegen und Kolleginnen, Eltern und Kinder begegnet wurde. Falls negative Erfahrungen genannt wurden, wurde

¹³⁶ Vgl. Baar, 2010, S. 43.

¹³⁷ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 43.

¹³⁸ Vgl. Rohrmann, 2006, S. 128 f..

anschließend der Umgang mit diesen Erlebnissen thematisiert. Zudem wurde die Frage gestellt, ob sich der jeweilige Interviewpartner als Erzieher wertgeschätzt fühlt. Mögliche Bezugsebenen waren an dieser Stelle die Gesellschaft, das Team sowie die Eltern, welchen der Erzieher im Rahmen seiner Arbeit begegnet.

Das Professionsverständnis stellt einen weiteren Themenkomplex des Interviewleitfadens dar und wurde angesprochen, indem der Interviewpartner gefragt wurde, wodurch sich seiner Meinung nach eine gute pädagogische Fachkraft (unabhängig vom Geschlecht) auszeichnet.

Da die Kategorie Geschlecht eine wichtige Rolle in unserer Gesellschaft einnimmt und das Arbeitsfeld Kindergarten als ein Faktor gestalten und beeinflussen kann, wurde ein Themenkomplex zu ‚geschlechtstypischen Besonderheiten‘ entwickelt.¹³⁹ Im Rahmen dieses Abschnitts wurde erfragt, welche Voraussetzungen Erzieher und Erzieherinnen nach Meinung des Interviewpartners für diese Arbeit mitbringen. Eine weitere Frage thematisierte Unterschiede zwischen einer guten Erzieherin und einem guten Erzieher. Zudem wurde gefragt, wieso männliche Erzieher im Kindergarten wichtig sind. Potentielle Veränderungen im Arbeitsalltag der Kindertageseinrichtung durch männliche pädagogische Fachkräfte wurden ebenfalls erfragt. An dieser Stelle wurde speziell an den Bereich der ‚Väterarbeit‘ gedacht, die Frage wurde dennoch zunächst offen formuliert, um den Interviewpartnern die Möglichkeit zu geben, frei zu antworten und nicht auf das Thema ‚Väterarbeit‘ zu beschränken. Falls dieser Bereich der Zusammenarbeit mit den Eltern im Rahmen der Antwort nicht angesprochen wurde, wurde danach im Anschluss konkret gefragt.

Da das Selbstkonzept mit der beruflichen Zufriedenheit in engem Zusammenhang steht, wurde auch diese ermittelt.¹⁴⁰ In diesem Zusammenhang wurden die Interviewpartner gebeten, ihre persönliche Zufriedenheit mit dem Erzieherberuf auf einer Skala von null bis zehn einzuordnen. Der niedrigste Wert null symbolisierte dabei die völlige Unzufriedenheit, zehn stand hingegen für völlige berufliche Zufriedenheit. Nachdem die Erzieher ihre Einschätzung abgegeben hatten, wurden sie gefragt, worin sie die Gründe für ihre Unzufriedenheit oder Zufriedenheit sehen. Um eine ressourcenorientierte Perspektive zu wahren, wurden weiterhin Lösungsstrategien und Möglichkeiten zur Kompensation von beruflicher Unzufriedenheit erfragt. Zudem sollten die Wünsche der Erzieher für ihren Beruf ermittelt werden. Dies geschah, indem die Interviewpartner

¹³⁹ Vgl. Rohrmann, 2006, S. 119.

¹⁴⁰ Vgl. Müller, 2008, S. 94.

gefragt wurden, was sie sich wünschen würden, wenn sie drei Wünsche in Bezug auf ihren Beruf frei hätten.

Im letzten inhaltlichen Teil des Interviewleitfadens wurden die Gesprächspartner um ihre Einschätzung zur Situation von Erziehern gebeten. Zum Einen sollten sie mögliche Faktoren nennen, weshalb ihrer Ansicht nach gegenwärtig noch immer weniger Männer als Frauen als pädagogische Fachkräfte in Kindergärten arbeiten möchten. Weiterhin wurden die Interviewpartner nach Aspekten gefragt, welche im Interview bis dato nicht angesprochen wurden.

Zum Abschluss der Interviews wurden persönliche Daten und Angaben zur Ausbildung der Erzieher abgefragt. Zum Einen wurde hierbei das Alter der Interviewpartner ermittelt, weiterhin wurden das Bundesland, in welchem der jeweilige Erzieher seine Ausbildung absolvierte, der Beginn und das Ende der Ausbildung sowie die Anzahl von Männern und Frauen im Ausbildungsjahrgang thematisiert.

Die Reihenfolge der Themenkomplexe konnte, wie bereits erwähnt, individuell angepasst werden. Sie wurde in dieser Form als Grundstruktur gewählt, nachdem der Interviewleitfaden in einem Pretest-Interview auf Funktionalität, Anwendbarkeit und Verständlichkeit geprüft und im Anschluss daran angepasst wurde. Dafür wurde ein Interview mit einem männlichen Erzieher durchgeführt, welcher Berufserfahrung als Leitungskraft in einem Kindergarten gesammelt hatte. Da dieser als freigestellter Leiter der Einrichtung nicht im Gruppendienst tätig war, schied er als Interviewpartner für die Untersuchung aus. Er kannte jedoch das Arbeitsfeld Kindergarten aus eigener Erfahrung und wurde aus diesem Grund für das Pretest-Interview ausgewählt.

3.4 Auswertungsmethode

Die Interviews wurden während der Durchführung mit Hilfe eines Diktiergerätes aufgezeichnet, um eine wortwörtliche Transkription zu ermöglichen. Die Transkripte der drei durchgeführten Interviews sind als Anlagen 2, 3 und 4 dieser Arbeit angefügt. Das Pretest-Interview wurde nicht transkribiert, da es lediglich der Überprüfung und sich daraus ergebenden Umstrukturierung des Interviewleitfadens diene und nicht zur Auswertung genutzt wurde.

Nachdem die drei Interviews transkribiert wurden, musste eine Auswertungsmethode gewählt werden. Für dieses Forschungsprojekt fiel die Entscheidung auf das themenzentriert-komparative Auswertungsverfahren nach Karl Lenz, da dieses als gut

anwendbar und ergiebig eingeschätzt wurde. Dieses Verfahren umfasst fünf Arbeitsschritte. Zunächst besteht die Aufgabe der Forscherin oder des Forschers darin, die Wortprotokolle mit den Aufnahmen des Diktiergerätes zu vergleichen, um die Vollständigkeit und Richtigkeit des Textes sicherzustellen.¹⁴¹ Dieser Abgleich dient zugleich dazu, dass der Text im Auswertungsprozess „noch ‚im Ohr‘ ist und nicht nur in der Form der zwangsläufig verarmten Transkription präsent ist“.¹⁴²

Der nächste Schritt beinhaltet die Zuordnung der Informationen, welche in den Interviewprotokollen enthalten sind, zu den zuvor festgelegten Themenkomplexen. An dieser Stelle ist zu beachten, „dass Aussagen zu bestimmten Themenkomplexen nicht nur dann auftreten, wenn explizit danach gefragt wird“.¹⁴³ Deshalb ist ein wiederholtes, aufmerksames Lesen der Wortprotokolle von enormer Bedeutung, um keine Aussagen zu übersehen. Lenz empfiehlt, jedem Themenkomplex eine Farbe zuzuordnen und dementsprechend die jeweiligen Textstellen zu markieren.¹⁴⁴ Dabei wird jede Äußerung markiert, welche als wichtig für einen oder verschiedene Themenkomplexe angesehen werden kann, dieses Vorgehen wird als inklusive Kodierung bezeichnet.¹⁴⁵

Im dritten Arbeitsschritt – der Themenanalyse – wird je ein Substrat zu jedem einzelnen Themenkomplex erstellt. Hierbei geht es darum, schrittweise zu rekonstruieren, was der Interviewpartner oder die Interviewpartnerin „mit den Äußerungen zu einem bestimmten Themenkomplex ‚eigentlich gemeint‘ hat und diese textimmanenten Bedeutungsinhalte in Form eines ‚Substrats‘ festzuhalten“.¹⁴⁶ Während dieses Arbeitsschritts werden demnach einzelne Äußerungen vor dem Hintergrund des gesamten Interviews betrachtet und rekonstruiert. Die Themenkomplexe werden anhand von Passagen des Interviews interpretativ erschlossen.¹⁴⁷ Auf diese Weise werden für jedes Interview individuelle ‚Muster‘ erarbeitet, welche als ‚Hypothesen‘ an den gesamten Text herangetragen werden.¹⁴⁸ Es wird dabei im Wortprotokoll nach Belegen für die Verifizierung und Falsifizierung der Muster gesucht, was die Modifikation, Präzisierung und Erweiterung dieser Muster zur Folge hat.¹⁴⁹ Die so entstandenen neuen

¹⁴¹ Vgl. Lenz, 1986, S. 145.

¹⁴² Lenz, 1986, S. 145.

¹⁴³ Lenz, 1986, S. 145.

¹⁴⁴ Vgl. ebd..

¹⁴⁵ Vgl. ebd..

¹⁴⁶ Lenz, 1986, S. 145.

¹⁴⁷ Vgl. Lenz, 1986, S. 146.

¹⁴⁸ Vgl. ebd..

¹⁴⁹ Vgl. ebd..

Muster werden wiederum „als Interpretationsschema für weitere Textstellen verwendet“.¹⁵⁰

Der vierte Schritt beinhaltet die „Bestimmung von Grundmustern auf der Basis thematisch angeordneter Substrate“.¹⁵¹ An dieser Stelle werden alle Interviews in den Blick genommen, die bisherige Orientierung am Einzelfall, also am einzelnen Interview, wird nicht weiter aufrecht erhalten.¹⁵² Die in der dritten Phase zu den verschiedenen Themenkomplexen erarbeiteten Substrate der einzelnen Interviews werden verglichen, wodurch die Verknüpfung aller Interviews erfolgt.¹⁵³ Durch dieses Vorgehen können „Differenzen und Ähnlichkeiten in der [...] Abarbeitung“ von Themenkomplexen deutlich, sowie Grundmuster erkannt und bestimmt werden.¹⁵⁴

Der letzte Arbeitsschritt des themenzentriert-komparativen Auswertungsverfahrens umfasst die „Konstruktion deskriptiver Modelle“.¹⁵⁵ Dabei werden „typische, häufig vorfindbare Kombinationen von Grundmustern“ identifiziert, überprüft und in Modellen dargestellt.¹⁵⁶ Da es für wenig sinnvoll erachtet wurde, im Rahmen der Auswertung von drei Interviews Modelle zu konstruieren, wurde dieser Schritt im hier beschriebenen Projekt nicht vollzogen.

Nachdem das Forschungsdesign beschrieben wurde, wird im folgenden Kapitel auf die Ergebnisse eingegangen, welche die Auswertung der drei durchgeführten Interviews nach dem themenzentriert-komparativen Auswertungsverfahren ergab.

4 Ergebnisse

4.1 Themenkomplex ‚Motivation‘

Keiner der Interviewpartner hatte nach dem einleitenden Abschnitt, welcher die Vorstellung der Interviewerin, die Vorstellung der Thematik des Forschungsprojekts sowie Hinweise auf die Anonymität und Vertraulichkeit der Daten umfasste, Fragen. Deshalb stellte die Motivation für die Berufswahl der Erzieher in allen drei Interviews den ersten Themenkomplex dar, welcher angesprochen wurde. Dabei zeigten sich

¹⁵⁰ Lenz, 1986, S. 146.

¹⁵¹ Lenz, 1986, S. 147.

¹⁵² Vgl. ebd..

¹⁵³ Vgl. Lenz, 1986, S. 147.

¹⁵⁴ Lenz, 1986, S. 148.

¹⁵⁵ Lenz, 1986, S. 148.

¹⁵⁶ Ebd..

unterschiedliche Motivationen und Hintergründe für die Berufswahl. Ein Erzieher beabsichtigte, eine Ausbildung zum Krankenpfleger zu absolvieren, musste hierfür jedoch zunächst ein Vorbereitungsjahr durchlaufen. Während dieser Zeit kam er mit auszubildenden Erziehern und Erzieherinnen in Kontakt, da diese Ausbildung an derselben Schule absolviert wurde. Zudem war er während des Vorbereitungsjahres in einem Kindergarten tätig und hat sich aufgrund dieser Erfahrungen dazu entschieden, den Beruf des Erziehers anstelle des Krankenpflegerberufs zu ergreifen.

Der zweite interviewte Erzieher beschrieb, dass er durch weibliche Familienmitglieder den Kontakt zu erzieherischen Berufen fand. Der dritte Interviewpartner nannte keine konkreten Ereignisse, welche in ihm die Entscheidung, Erzieher zu werden, bewirkten, er teilte jedoch mit, dass er großes Interesse an den Entwicklungsphasen Kindheit und Jugend hat und schon zur Zeit der Berufswahl hatte. Es wurden demnach lediglich von einem Interviewpartner Praxiserfahrungen, welche laut Forschungsstand häufig den ersten Kontakt vieler Männer zu Kindertageseinrichtungen bedeuten, genannt.¹⁵⁷ Keiner der drei befragten Erzieher hatte einen Zivildienst oder ein freiwilliges soziales Jahr in einem Kindergarten oder einer Kindertagesstätte absolviert, obwohl derartige Zugänge für viele Männer die Berufswahl beeinflussen.¹⁵⁸ Vor allem dem Zivildienst kommt dabei eine bedeutende Funktion zu.¹⁵⁹

Auch die berufliche Neuorientierung kann höchstens für den ersten Interviewpartner festgestellt werden, wobei unter beruflicher Neuorientierung eher ein Wechsel des Berufs, welcher bereits ausgeübt wurde, zu verstehen ist. Im beschriebenen Fall hatte der Erzieher noch keine Ausbildung begonnen, sondern sich vor Beginn der Ausbildung zum Krankenpfleger für die Ausbildung zum Erzieher entschieden.

Entsprechend der Ausführungen in Abschnitt 2.2.2 nannte keiner der Interviewpartner ‚Arbeitsplatzsicherheit‘ als Berufswahlmotiv, was Cremers, Krabels und Calmbachs Argument des Fachkräftemangels als Motivation für junge Männer, den Erzieherberuf zu ergreifen, weiter entkräftet.¹⁶⁰

¹⁵⁷ Vgl. Watermann, 2006, S. 7, sowie Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 21.

¹⁵⁸ Vgl. Watermann, 2006, S. 7.

¹⁵⁹ Vgl. Baar, 2010, S. 52 f..

¹⁶⁰ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 17 f..

4.2 Themenkomplex „erlebte Reaktionen des persönlichen Umfelds“

Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass das persönliche Umfeld der angehenden Erzieher positiv auf die Berufswahl reagiert.¹⁶¹ Die Auswertung der drei Interviews, welche im Rahmen des hier beschriebenen Forschungsprojekts durchgeführt wurden, führte zu Ergebnissen, welche diesen Untersuchungen widersprechen. Jeder der drei Interviewpartner hat auch negative Reaktionen auf die von ihm getroffene Berufswahl erlebt. Erzieher 1 beschreibt, dass sowohl seine Familie als auch seine Freunde die Entscheidung für den Erzieherberuf „merkwürdig“ fanden.¹⁶² Er berichtet jedoch weiterhin, dass diese Meinung bei seiner Familie nur gering ausgeprägt war und diese sich schnell mit seiner Entscheidung abgefunden habe. Größere Skepsis wurde ihm durch seinen Freundeskreis entgegen gebracht. Vor allem männliche Freunde begründeten ihre Verwunderung damit, dass es sich bei dem von ihm gewählten Beruf um einen ‚Frauenberuf‘ handle. Wenn Erzieher 1 darauf reagierte, indem er sagte, dass er die Arbeit mit Jugendlichen anstrebt, wurde die Berufswahl toleriert.

Der zweite Interviewpartner erlebte, dass seine Familie versuchte, ihn von anderen Berufen zu überzeugen, da viele Familienmitglieder aus eigener Erfahrung die negativen Seiten pädagogischer Berufe kannten. Er erwähnte, dass beispielsweise Polizist oder Industriekaufmann für seine Familie eine bessere Berufswahlalternative dargestellt hätten. Seine Freunde und Freundinnen hingegen „fanden [seine Entscheidung] völlig in Ordnung“.¹⁶³ Ähnlich positive Erfahrungen machte Erzieher 3 bezüglich seines Freundeskreises. Er berichtete, dass seine Freunde und Freundinnen von seiner Berufswahl angetan und positiv überrascht waren. Seine Familie hingegen versuchte, ihn von anderen Berufen, beispielsweise einem Medizinstudium, zu überzeugen, da sie Befürchtungen bezüglich der zu diesem Zeitpunkt vorherrschenden Stellenknappheit für Erzieher hatte.

Es lässt sich also feststellen, dass die drei befragten Erzieher sowohl positive als auch negative Reaktionen ihres sozialen Umfelds erlebten. Auch Rohrmann beschreibt, dass Erzieher häufig mit Skepsis von der Seite der Familie und des Freundeskreises konfrontiert werden. Derartige Reaktionen können die ‚Männlichkeit‘ der Erzieher in Frage stellen und das berufliche Selbstbild beeinflussen.¹⁶⁴

¹⁶¹ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 22.

¹⁶² Anlage 2, S. VIII f.

¹⁶³ Anlage 3, S. XIX.

¹⁶⁴ Vgl. Rohrmann, 2006, S. 127.

4.3 Themenkomplex ‚Berufserfahrung‘

Im Rahmen des Themenkomplexes ‚Berufserfahrung‘ zeigte sich, dass die drei Interviewpartner je weniger als zehn Jahre im Beruf des Erziehers tätig waren. Erzieher 1 verfügte über sechs Jahre Erfahrung, davon war er vier Jahre lang in einer Kindertagesstätte beschäftigt. Dort hat er Hort- und Kindergartenkinder betreut, erzogen und gebildet. Der zweite befragte Erzieher war für die Dauer von sieben Jahren als Erzieher tätig, sechs Jahre dieser Zeit arbeitete er in zwei integrativen Kindergärten, da er über einen Berufsabschluss als Heilerziehungspfleger verfügt. Erzieher 3 berichtete, dass er seit vier Jahren den Beruf des Erziehers ausübt, davon war er ein Jahr lang in einem Kindergarten beschäftigt. Es zeigte sich also, dass jeder der drei Interviewpartner neben der Erfahrung im Kindergarten auch in anderen Arbeitsbereichen für Erzieher Erfahrung gesammelt hat. Während der Arbeit in Kindertageseinrichtungen war nur einer der befragten Erzieher (auch) für sehr junge Kinder zuständig, was eine Übereinstimmung mit den Daten des Statistischen Bundesamtes zeigt.¹⁶⁵ Demnach sinkt die Zahl der Männer, welche als Erzieher mit Jungen und Mädchen arbeiten, direkt proportional mit dem Alter der Kinder. Während also im Hortbereich noch häufiger männliche pädagogische Fachkräfte anzutreffen sind und der Männeranteil im Kindergarten bereits geringer ausfällt, sind die wenigsten Männer im Arbeitsfeld Kinderkrippe beschäftigt.¹⁶⁶ Die befragten Erzieher arbeiteten mit den Altersgruppen der Drei- bis Sechsjährigen, Ein- bis Fünfjährigen sowie Vier- bis Sechsjährigen.

In diesem Zusammenhang war die Frage von Interesse, wieso die Erzieher im Kindergarten tätig waren. Erzieher 1 teilte mit, dass er die englische Sprache gern beruflich verwenden wollte und sich deshalb auf eine Stellenanzeige beworben hatte, in welcher eine pädagogische Fachkraft gesucht wurde, welche die Aufgabe der Vermittlung der englischen Sprache übernehmen sollte. Er berichtete weiterhin, dass er keine klare Präferenz für das Arbeitsfeld Kindergarten hatte, sondern sich ebenfalls in Heimen für Erwachsene mit Behinderung beworben hat. Für ihn war die Möglichkeit, Englisch im Beruf anzuwenden, der ausschlaggebende Faktor für die Arbeit in einer Kindertagesstätte. Erzieher 2 gab an, sich bewusst für die Arbeit im Kindergarten entschieden zu haben. Er begründete dies damit, dass ihm die Arbeit mit Jugendlichen nicht liege und er die frühzeitige Förderung von Jungen und Mädchen für sehr wichtig halte. Für den dritten Erzieher spielten auch äußere Faktoren eine Rolle bei der

¹⁶⁵ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 64.

¹⁶⁶ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 64 f. und S. 52, sowie Rohrmann, 2006, S. 113.

Entscheidung, im Kindergarten zu arbeiten. Er informierte darüber, dass er seit seiner eigenen Vaterschaft mehr Interesse an jüngeren Altersgruppen hat. Zudem stellten für ihn die angenehmeren Arbeitszeiten und der geringere emotionale Stress im Vergleich zur Jugendarbeit wichtige Entscheidungskriterien dar. Es kann also resümiert werden, dass die Motive für die Arbeit im Kindergarten sehr unterschiedlich ausfielen.

Ein weiterer Punkt, welcher im Rahmen des Themenkomplexes ‚Berufserfahrung‘ angesprochen wurde, war die Aufgabenverteilung im Kindergarten, welche die Interviewpartner erlebt haben. Grundsätzlich gaben die drei befragten Erzieher erwartungsgemäß an, dass die den alltäglichen Tagesablauf der Mädchen und Jungen in den Einrichtungen begleiteten. Hinzu kamen verschiedene Schwerpunkte. Der erste Erzieher, welcher interviewt wurde, war besonders für die Vermittlung der englischen Sprache, musikalische Angebote und den Bereich Sport zuständig. Dabei erwähnte er auch das oftmals als stereotyp angesehene ‚Fußball spielen‘ mit den Jungen, welche die Einrichtung besuchen. Weiterhin teilte er mit, dass er auch für die Computer in der Kindertageseinrichtung zuständig war. Dabei ist festzustellen, dass er den Bereich Sport und die Verantwortung für die Computer nicht selbst gewählt hat. Er übernahm diese Aufgaben, da dies vom ausschließlich weiblichen Team erwartet wurde und bezeichnete dieses Vorgehen als „unausgesprochenes Übereinkommen“, da er im Gegenzug selten mit den Kindern basteln ‚musste‘, womit er zufrieden war, da er ungern dieser Tätigkeit nachgeht.¹⁶⁷

Erzieher 2 beschrieb, dass er für die Zusammenarbeit mit den Eltern zuständig war und für ihn dabei auch der Väterarbeit eine große Bedeutung zukam. Diese Bereiche hat er aus eigenem Interesse heraus übernommen. Das war bezüglich der Zuständigkeit für die Computer der Institution nicht der Fall – diese Aufgabe wurde seitens des ebenfalls ausschließlich weiblichen Teams an ihn herangetragen und er erklärte sich dazu bereit, da er sich gern mit derartigen Tätigkeiten beschäftigt. Zudem teilte er mit, dass auch die Verantwortlichen des Trägers des Kindergartens geschlechtsstereotype Erwartungen an ihn stellten. Dies stellte er bereits während seines Vorstellungsgesprächs fest, da in diesem Zusammenhang geäußert wurde, dass „unbedingt [ein] männlicher Erzieher“ benötigt wurde, da jemand, der „dominant und stringent ist und durchzieht und klar ist“ für erforderlich erachtet wurde.¹⁶⁸

¹⁶⁷ Vgl. Anlage 2, S. XIV.

¹⁶⁸ Anlage 3, S. XXIV.

Erzieher 3 übernahm Kreativitäts- und Sportangebote und hielt sich häufig mit den Jungen und Mädchen im Freien auf. Diese Tätigkeiten interessierten ihn persönlich, er erlebte keine geschlechtsstereotypen Erwartungshaltungen.

Die weit verbreitete geschlechtstypische Aufgabenverteilung in Kindergärten, in welchen Männer arbeiten, welche Cremers, Krabel und Calmbach feststellten, wurde also auch im Rahmen des vorliegenden Projekts bestätigt.¹⁶⁹ Zwei von drei Erziehern erlebten derartige Erwartungshaltungen, die häufig nicht offen kommuniziert, sondern in der von Interviewpartner 1 berichteten Art ‚unausgesprochener Übereinkommen‘ realisiert werden.¹⁷⁰ Diese Praxis kann das Selbstkonzept männlicher Erzieher in Kindergärten beeinflussen, da sie sich entscheiden müssen, wie sie auf die an sie herangetragenen Erwartungen reagieren.¹⁷¹ Die beiden Erzieher, welche im Rahmen der Interviews von geschlechtsstereotypen Forderungen sprachen, verhielten sich sehr unterschiedlich. Für Erzieher 1 erschien diese Situation schwierig, er ordnete sich eher unter, als offen seine eigenen Wünsche bezüglich der Aufgabenverteilung anzusprechen. Der zweite Erzieher hingegen ließ erkennen, dass er mit viel Humor, Lockerheit und Motivation auf geschlechtsstereotype Vorstellungen und Erwartungen seiner Kolleginnen reagierte. So sagte er „Ja, ich hab mir eigentlich `nen Spaß dann immer draus gemacht. Ich hab` bewusst dann damit gespielt, weil ich dann zwischen den Zeilen gelesen hab, hab ich dann schon bewusst damit gespielt“. ¹⁷² Er erklärte, dass er auch für Erwachsene das von Maria Montessori geprägte Motto ‚Hilf mir, es selbst zu tun‘ als wichtig und anwendbar einschätzt und begegnete auf diese Weise auch seinen Kolleginnen, wenn sie ihm als Mann gegenüber geschlechtstypische Erwartungen äußerten. So berichtete er beispielsweise, dass eine Kollegin ihn fragte: „Kannst du mal das Loch da rein bohren?“ und er darauf freundlich antwortete: „Warum? Kannst du das nicht?“. ¹⁷³

4.4 Themenkomplex ‚Vernetzung männlicher Erzieher‘

Als weiterer Komplex wurde die Vernetzung männlicher Erzieher in den Interviews thematisiert. Dabei wurde deutlich, dass die drei Interviewpartner nur wenige männliche Kollegen kennen, welche in Kindergärten arbeiten. Erzieher 1 und 2 war jeweils nur

¹⁶⁹ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 43 f.

¹⁷⁰ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 44.

¹⁷¹ Vgl. Wilde, 2005, S. 200.

¹⁷² Anlage 3, S. XXIV.

¹⁷³ Vgl. Anlage 3, S. XXIV.

eine männliche pädagogische Fachkraft in einem Kindergarten bekannt, beide Interviewpartner waren zudem in den Kindergärten, in welchen sie tätig waren, die einzigen männlichen Erzieher, die mit elf, beziehungsweise zwölf Kolleginnen zusammenarbeiteten. Bei Erzieher 3 gestaltete sich die Situation anders. Er kennt drei männliche Erzieher, welche mit ihm im selben Kindergarten gemeinsam mit 26 weiblichen Kolleginnen angestellt sind.

Zusätzlich zur informellen Vernetzung mit bekannten Kollegen, welche im Arbeitsfeld Kindergarten den Erzieherberuf ausüben, existieren weitere Formen des Austausches. In Dresden ist beispielsweise das ‚Männernetzwerk Dresden e.V.‘ angesiedelt. Dieses Netzwerk ist für alle Männer in Dresden geöffnet, unter anderem wird Supervision für Männer in pädagogischen Berufen angeboten.¹⁷⁴ Weiterhin wurde in Dresden der ‚Arbeitskreis männlicher Erzieher‘ gegründet, welcher unter anderem den pädagogischen Erfahrungsaustausch von männlichen Fachkräften unterstützt.¹⁷⁵ Allerdings entsteht der Eindruck, dieser Arbeitskreis sei ausschließlich für Männer, welche im Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen der Stadt Dresden angestellt sind, zugänglich. Der scheinbar enge Adressatenkreis des Arbeitskreises kann als ein potentieller Grund dafür gelten, wieso keiner der drei befragten Erzieher diese Möglichkeit der Vernetzung kannte. Es zeigte sich jedoch, dass lediglich ein Interviewpartner Interesse an der Vernetzung mit männlichen Erziehern äußerte. Er kannte das bereits erwähnte Männernetzwerk in Dresden, hat dieses jedoch nicht genutzt, da er, seitdem er seinen Wohnsitz in Dresden hat, nicht als Erzieher beschäftigt ist. Grundsätzlich schätzte er die Möglichkeit der Vernetzung männlicher Erzieher als wichtig ein, um sich eine „männliche Meinung“ einholen zu können.¹⁷⁶ Er wünscht sich online-Foren und pädagogische Stammtische für diesen Zweck.

Die beiden anderen Erzieher kannten keine konkreten Möglichkeiten der Vernetzung männlicher Erzieher und teilten mit, dass sie keinen Bedarf daran haben. Erzieher 2 berichtete, dass er sich in online-Foren informiert und vernetzt, welche nicht speziell für den geschlechtsspezifischen Austausch konzipiert wurden. Der dritte Interviewpartner nutzte keinerlei Foren oder ähnliche Vernetzungsstrukturen und begründete dies mit seiner Zufriedenheit im Team. Da er, wie beschrieben, mit drei männlichen Kollegen zusammenarbeitet, liegt die Vermutung nahe, dass er sich mit diesen unkompliziert austauschen kann.

¹⁷⁴ Vgl. Männernetzwerk Dresden e.V., 2011, ohne Seitenangabe.

¹⁷⁵ Vgl. Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen Dresden, 2009, ohne Seitenangabe.

¹⁷⁶ Anlage 2, S. XI.

4.5 Themenkomplex ‚persönliche Erfahrungen als Mann in diesem Beruf‘

In diesem Themenkomplex wurden die Interviewpartner gefragt, wie sie ihre Rolle als Mann im Kindergarten sehen. Diese Frage wurde gestellt, da das berufliche Selbstkonzept die Definition der eigenen Rolle im Beruf beeinflusst.¹⁷⁷ Die Antworten der Interviewpartner fielen sehr unterschiedlich aus. Der erste Erzieher empfand es als schwierig, die Frage zu beantworten, da er der Ansicht war, dass Männer nicht im Kindergarten arbeiten, weil sie männlich sind, sondern weil Menschen unabhängig vom Geschlecht bestimmte Dinge können und sie diese als Erzieher oder Erzieherinnen ausüben.

Erzieher 2 sah seine Rolle ebenfalls unabhängig von seinem Geschlecht. Er teilte mit, dass er seine Rolle als Erzieher sieht, der Erwachsenen wie Kindern mit Wertschätzung und Respekt begegnet und sich im Umgang mit den Mädchen und Jungen an ihren Bedürfnissen orientiert. Gleichzeitig berichtete er, dass er bemerkte, wie er als Mann in bestimmte Rollen gedrängt werden sollte, wobei er auf die bereits beschriebene Thematik der geschlechtstypischen Arbeitsteilung Bezug nahm.

Der dritte befragte Erzieher definierte sich als männliche Identifikationsfigur im Leben der Kinder, die sicherstellt, dass die Mädchen und Jungen in Institutionen nicht nur Frauen begegnen.

Weiterhin war für das Forschungsprojekt von Interesse, wie sich die Eltern der Kinder in den jeweiligen Einrichtungen den männlichen Erziehern gegenüber verhielten. Erzieher 1 berichtete, dass er von Seiten der Eltern teilweise Zurückhaltung erlebte, da sie sich mit Fragen hauptsächlich an seine Kollegin wandten. Er war sich jedoch unsicher, ob dies an seinem Alter und der damit verbundenen geringen Berufserfahrung sowie seiner nicht vorhandenen Vaterschaft lag oder an seinem Geschlecht. Weiterhin teilte er mit, dass die Eltern es dennoch gut fanden, dass ein männlicher Erzieher in der Einrichtung beschäftigt war, da dies für die Entwicklung der Jungen als vorteilhaft eingeschätzt wurde. Die Mütter und Väter erwarteten Geschlechterstereotypen entsprechend gleichzeitig jedoch, dass er sich als Mann in der Gruppe besser durchsetzen könne.

Auch dem zweiten befragten Erzieher begegneten einige Eltern mit Skepsis. Eine Mutter fragte ihn konkret, ob er Windeln wechseln könne. Nachdem er das freundlich, aber überzeugt bejahte, war diese Mutter laut seiner Aussage nicht mehr skeptisch. Sie

konnte er seiner Meinung nach am Schnellsten überzeugen und er konnte mit ihr gut kommunizieren.

Erzieher 3 berichtet von ausschließlich positiven Erfahrungen. Er gab an, dass männliche Erzieher bei einigen Eltern einen „Messiasstatus“ haben, was er jedoch seinen Kolleginnen gegenüber als ungerecht empfindet, da alle im Team gute Arbeit leisten.¹⁷⁸ Diese Äußerung lässt die Feststellung von Cremers, Krabel und Calmbach verständlich und begründet erscheinen, dass weibliche Auszubildende teilweise neidisch auf männliche Kollegen sind, da sie befürchten, dass diese „nur aufgrund ihres Geschlechts ‚in den Himmel gelobt‘ würden“ und eine Sonderrolle im Kindergarten einnehmen.¹⁷⁹

Bezüglich der Erfahrungen, welche die Erzieher mit ihren Kolleginnen machten, wurden unterschiedliche Erlebnisse berichtet. Erzieher 1 teilte mit, dass er als männlicher Erzieher „Vorschusslorbeeren“ aufgrund seines Geschlechts erhalten hat.¹⁸⁰ Damit waren jedoch geschlechtsstereotype Erwartungen bezüglich der von ihm zu erledigenden Aufgaben verknüpft.

Der zweite Interviewpartner erlebte teils skeptische Kolleginnen, war sich jedoch unsicher, ob dies im Rahmen seines Anerkennungsjahres auf seine damals fehlende Berufserfahrung und sein junges Alter zurückzuführen war. Zudem sprach er an, dass einige Kolleginnen ihm Eifersucht auf sein gutes Verhältnis zu den Mädchen und Jungen in der Einrichtung entgegenbrachten.

Erzieher 3 machte keine derartigen Erfahrungen, er gab an, dass seine Kolleginnen sehr loyal sind und er sich im Team wohl fühlt.

Es kann also festgestellt werden, dass den befragten Erziehern von Eltern- wie Kolleginnenseite nicht durchweg positiv begegnet wurde. Die Vorbehalte von Erzieherinnen können dabei jedoch nicht ausschließlich als geschlechterbezogen kategorisiert werden. Wenn einem Erzieher Skepsis oder Eifersucht durch weibliche pädagogische Fachkräfte entgegengebracht wurde, kann dies ebenfalls generationsbedingt oder in zwischenmenschlichen Differenzen begründet sein.¹⁸¹

Die Interviewpartner wurden ebenfalls gefragt, wie die Kinder auf sie reagierten. Erzieher 1 gab an, dass die Jungen und Mädchen sich erst an ihn als Mann gewöhnen mussten. Der zweite befragte Erzieher teilte mit, dass die Begegnung mit ihm neu und

¹⁷⁷ Vgl. Koch, 2005, S. 160 f..

¹⁷⁸ Anlage 4, XXXIV.

¹⁷⁹ Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 65.

¹⁸⁰ Anlage 2, XIII.

¹⁸¹ Vgl. Cremers, Krabel, Calmbach, 2010, S. 65.

spannend für die Kinder war, jedoch kein Problem darstellte. Erzieher 3 berichtete, dass die Mädchen und Jungen draufgängerischer und wilder mit ihm umgehen als mit seinen Kolleginnen.

Konkrete empirische Ergebnisse, wie Mädchen und Jungen in Kindergärten auf männliche Erzieher kurz- und langfristig reagieren, konnten nicht gefunden werden. Das Thema sollte Gegenstand zukünftiger Untersuchungen sein, um auch die Perspektive der Kinder auf die Debatte um männliche pädagogische Fachkräfte in Kindergärten einschätzen zu können.

Die Wertschätzung, welche männlichen Erziehern entgegengebracht wird, wurde thematisiert, da die Anerkennung des eigenen Berufs und der darin erbrachten Leistungen einen Teil der Fremdzuschreibungen darstellt und sich somit auf das Selbstkonzept männlicher pädagogischer Fachkräfte auswirkt.¹⁸²

4.6 Themenkomplexe ‚Professionsverständnis‘ und ‚geschlechtstypische Besonderheiten‘

Ein weiteres Thema, welches in den Interviews angesprochen wurde, war das Professionsverständnis der männlichen Erzieher. Dabei wurde nicht nach Geschlechtsunterschieden gefragt, vielmehr wurde grundsätzliche Fachlichkeit thematisiert. Der erste Interviewpartner definierte eine gute pädagogische Fachkraft als eine Person, welche allen Kindern in der Entwicklung gerecht wird, die gesamte Gruppe im Überblick hat und die Mädchen und Jungen unterstützt. Erzieher 2 empfand es als wichtig, sich als pädagogische Fachkraft zurückzuhalten, zu schauen, wie sich die Kinder beschäftigen sowie Jungen und Mädchen Aufmerksamkeit, Respekt und Wertschätzung entgegenzubringen. Der dritte Interviewpartner teilte mit, dass sich eine gute pädagogische Fachkraft seiner Ansicht nach dadurch auszeichnet, sich immer wieder neu ohne Vorurteile den Kindern zu öffnen.

Nachdem das Professionsverständnis der Interviewpartner thematisiert wurde, folgten Fragen zu geschlechtstypischen Besonderheiten. Während der erste Erzieher keine Antwort auf die Frage fand, welche Eigenschaften männliche pädagogische Fachkräfte mitbringen, gab der zweite Interviewpartner an, dass diese eine männliche Vorbildrolle einnehmen könnten. Wie diese aussehen könnte, wurde allerdings nicht näher erläutert. Eine ähnliche Aussage wurde vom dritten befragten Erzieher getroffen, welcher der

¹⁸² Vgl. Vgl. Trumpetter, Stöhr, 2006, S. 1.

Ansicht war, dass männliche Erzieher im Kindergarten die „väterliche Rolle“ interpretieren.¹⁸³ Weibliche Erzieherinnen bringen für den Beruf laut Erzieher 3 eine „gewisse Art mütterliche Liebe“ mit – dieser Interviewpartner war der einzige, welcher eine Antwort auf die Fragen nach den Eigenschaften weiblicher Erzieherinnen gab.¹⁸⁴ Grundsätzlich ist festzustellen, dass Erzieher 1 und 2 die Fragen zu geschlechtstypischen Besonderheiten als schwierig zu beantworten empfanden. Der erste Interviewpartner war sich unsicher, ob bezüglich weiblicher und männlicher Fachkräfte im Kindergarten große Unterschiede existieren. Weiterhin gab er an, nicht mit männlichen Kollegen in diesem Arbeitsfeld zusammengearbeitet zu haben und aus diesem Grund mögliche Eigenschaften und Voraussetzungen männlicher Erzieher nicht beurteilen zu können. Erzieher 2 berichtete, dass er selbst bereits häufig über diese Thematik nachgedacht habe, jedoch zu keinem eindeutigen Schluss gekommen sei. Keiner der drei Interviewpartner nannte konkrete Unterschiede zwischen einer guten weiblichen und einer guten männlichen pädagogischen Fachkraft, sondern sie formulierten lediglich Tendenzen und Ideen. Erzieher 1 berichtete, dass möglicherweise Erzieherinnen mit Mädchen anders umgehen als Erzieher, Männer und Frauen im Kindergarten also jeweils für die geschlechtliche Erziehung wichtig sein könnten. Der zweite Interviewpartner teilte mit, dass es für ihn nicht vom Geschlecht einer Person abhängt, sondern von pädagogischen Einstellungen, ob dieser Mensch gute Arbeit leistet. Erzieher 3 war der Meinung, dass es zwischen guten weiblichen und guten männlichen pädagogischen Fachkräften keine großen Unterschiede geben *sollte* – er machte jedoch die Erfahrung, dass männliche Erzieher häufiger am Spiel der Mädchen und Jungen teilnehmen, während seine weiblichen Kolleginnen dies beobachteten. Es kann festgestellt werden, dass die drei befragten Erzieher nur teilweise von geschlechtstypischen Besonderheiten berichteten und dieser Thematik gegenüber sehr offen wirkten. Eindeutige geschlechtsstereotype Zuschreibungen, wie die Charakterisierung von weiblichen Erzieherinnen als besonders emotional und einfühlsam, wie einige Interviewpartner in Liane Watermanns Untersuchung vornahmen, wurden nicht ermittelt.¹⁸⁵

Die Frage, weshalb Männer im Kindergarten wichtig sind, wurde von den drei befragten Erziehern ähnlich beantwortet. Der erste Interviewpartner begründete dies damit, dass

¹⁸³ Anlage 4, S. XXXV.

¹⁸⁴ Ebd..

¹⁸⁵ Vgl. Watermann, 2006, S. 40.

außerhalb von Kindertageseinrichtungen ebenfalls „Frauen und Männer rumlaufen“. ¹⁸⁶ Seiner Meinung nach sollen Jungen und Mädchen erleben, dass es sehr verschiedene Menschen gibt und Kindergärten sollen auch gesellschaftlich nicht nur als „Frauengeschichte“ wahrgenommen werden. ¹⁸⁷ Für den zweiten befragten Erzieher liegt die Wichtigkeit männlicher pädagogischer Fachkräfte darin, als „männliche Vorbildrolle“ zu fungieren. ¹⁸⁸ Er ist der Ansicht, dass besonders angesichts der vielfältigen Familienformen ein Bedarf bestehe, dass Mädchen und Jungen erleben, wie auch Männer beispielsweise traurig oder wütend sein können. Auch Erzieher 3 meint, dass Männer in Kindergärten als männliche Identifikationsfigur dienen können.

Eine weitere Frage im Themenkomplex ‚geschlechtstypische Besonderheiten‘ zielte auf die Themen ab, welche durch die männlichen Erzieher an Relevanz gewannen. Bei der Konstruktion des Interviewleitfadens wurde die Väterarbeit als ein solcher Bereich eingeschätzt. Erzieher 1 teilte mit, dass er die Bereiche Musik und Englisch verstärkt thematisierte, die Väterarbeit spielte in seinen Erfahrungen keine Rolle. Der zweite Interviewpartner förderte die naturwissenschaftliche Bildung, handwerkliche Angebote sowie die Zusammenarbeit mit den Eltern. In diesem Zusammenhang kümmerte er sich auch speziell um die Väterarbeit, da Väter seiner Ansicht nach eine Person benötigen, die ihnen „mal zuhört“. ¹⁸⁹ Dabei spielt seines Erachtens das Geschlecht keine Rolle, sondern die Persönlichkeit der Erzieherin oder des Erziehers, welche oder welcher als Ansprechpartner dient. Auch der dritte Interviewpartner steht als Ansprechpartner für Väter zur Verfügung, berichtet jedoch im Gegensatz zu Erzieher 2 von Geschlechtsunterschieden in der Kommunikation. Er ist der Meinung, dass Väter sich mit ihren Fragen und Anliegen häufiger an ihn wenden als an seine weiblichen Kolleginnen, da der Umgang untereinander ein anderer ist. Die Gespräche zwischen Vätern und Erziehern sind seiner Erfahrung nach „salopp“, aber dennoch mit ernstem Charakter. ¹⁹⁰ Da zwei der drei befragten Erzieher von Vätern als Ansprechpartner wahrgenommen werden, kann den Vätern auf diese Weise verdeutlicht werden, dass auch ihnen als Männern in Kindergärten eine enorme Bedeutung zukommt. ¹⁹¹

¹⁸⁶ Anlage 2, S. XIV.

¹⁸⁷ Ebd..

¹⁸⁸ Anlage 3, S. XXVII.

¹⁸⁹ Anlage 3, S. XXII.

¹⁹⁰ Anlage 4, S. XXXVI.

¹⁹¹ Vgl. Verlinden, 2006, S. 2-3.

4.7 Themenkomplex ‚berufliche Zufriedenheit‘

Die drei befragten Erzieher bewerteten ihre berufliche Zufriedenheit interessanterweise jeweils mit sieben auf einer Skala von null bis zehn. Daraus lässt sich schließen, dass die Interviewpartner zwar relativ zufrieden sind, jedoch keine völlige berufliche Zufriedenheit besteht. Der erste Interviewpartner gab an, dass er den Beruf nicht erneut erlernen würde, da er die Ausbildungsdauer als zu lang empfindet. Weiterhin kritisierte er den geringen Verdienst, den Mangel an Aufstiegsmöglichkeiten sowie die fehlende Abwechslung in seinem Beruf. Erzieher 2 zeigte sich unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen als pädagogische Fachkraft. Der dritte Interviewpartner kritisierte den geringen Verdienst. Jeder der drei Befragten nannte jedoch auch positive Aspekte, welche sie in der alltäglichen Arbeit mit den Kindern erleben und die für ihre Zufriedenheit als Erzieher sorgen. Erzieher 1 bezeichnete an dieser Stelle allgemein die Arbeit mit den Kindern als Zufriedenheit stiftend. Der zweite Interviewpartner bewertete es positiv, die Entwicklung von Mädchen und Jungen begleiten zu können. Erzieher 3 empfindet seinen Beruf im Gegensatz zu Erzieher 1 als abwechslungsreich und nennt weiterhin die Möglichkeit, Lernerfolge bei den Kindern miterleben zu können, als Grund für seine Zufriedenheit im Beruf.

Um die teilweise vorhandene Unzufriedenheit zu kompensieren, wenden die drei Interviewpartner verschiedene Strategien an. Der erste Befragte versuchte während seiner Tätigkeit in der Kindertageseinrichtung durch Projektarbeit und Gruppenrotation die von ihm vermisste Abwechslung zu fördern und entschloss sich zudem, ein Studium zu absolvieren, um bessere Aufstiegsmöglichkeiten zu erhalten. Erzieher 2 berichtete, dass er viel Sport treibt und die Vernetzung zu seinen ehemaligen Kommilitonen und Kommilitoninnen als wichtige Quelle für den fachlichen Austausch und damit als Lösungsstrategie bei Unzufriedenheit im Beruf wertet. Der dritte Interviewpartner gab ebenfalls an, dass Sport für ihn eine Möglichkeit zur Kompensation darstellt, weiterhin nannte er seine Familie für diesen Zweck.

Die Frage, was sie sich wünschen würden, wenn sie drei Wünsche in Bezug auf ihren Beruf frei hätten, wurde teils ähnlich, teilweise jedoch auch unterschiedlich beantwortet. Alle drei Erzieher wünschten sich einen höheren Verdienst, der zweite Befragte nannte diesen Aspekt im Zusammenhang mit einem höheren Etat für den Elementarbereich. Erzieher 1 nannte weiterhin eine kürzere Ausbildung sowie die Aufwertung der gesellschaftlichen Wertschätzung als erstrebenswert. Der zweite Befragte äußerte Wünsche nach einem verbesserten Betreuungsschlüssel sowie einer Veränderung der

Organisation der Institution Kindergarten hin zu Familienzentren. Erzieher 3 wünschte sich ebenfalls einen höheren Etat für den Elementarbereich und eine Verbesserung des Betreuungsschlüssels. Es kann also festgestellt werden, dass vor allem strukturelle Aspekte kritisiert wurden, inhaltliche Verbesserungsvorschläge wurden kaum genannt.

4.8 Themenkomplex ‚Einschätzung der Situation‘

In diesem Themenkomplex wurden die Interviewpartner gebeten, ihre Überlegungen zu äußern, woran es ihrer Meinung nach liegt, dass nach wie vor deutlich weniger Männer als Frauen als pädagogische Fachkräfte arbeiten möchten. Jeder der drei Befragten gab an, dass ein Grund für den geringen Männeranteil in Kindergärten seiner Meinung nach darin zu sehen ist, dass Erzieher/in ein ‚Frauenberuf‘ ist. Interessanterweise wählten sowohl der erste als auch der zweite Interviewpartner die identische Formulierung „typischer Frauenberuf“, während Erzieher 3 sagte, dass der Beruf Erzieher/in „immer noch als Frauenberuf gilt“. ¹⁹² Der zweite Befragte gab weiterhin an, dass die Arbeitsbedingungen sowie der niedrige Verdienst Gründe für den niedrigen Männeranteil in Kindergärten sein können. Den finanziellen Aspekt erwähnte auch der dritte Interviewpartner. Zudem war er der Meinung, dass Männer weniger geduldig seien als Frauen und dies ebenfalls eine Rolle für den Mangel an männlichen pädagogischen Fachkräften in Kindergärten spielen könne. Der zweite Interviewpartner sprach zudem auf Nachfrage einen weiteren Aspekt an, welcher im Interview zuvor nicht thematisiert wurde. Er teilte mit, dass ihm aufgefallen sei, dass das Bild männlicher Erzieher in den Medien teilweise negativ dargestellt werde. Seiner Ansicht nach würden häufig unvermittelt Rückschlüsse auf männliche Erzieher gezogen werden, sobald über Missbrauchsvorfälle in Kindergärten medial berichtet wird. Erzieher 1 und 3 hatten keine weiteren Anmerkungen zur Thematik des Interviews.

Reflektierend kann festgestellt werden, dass alle drei Erzieher offen schienen und bei keinem der drei Interviews der Eindruck entstand, dass der Interviewpartner sich in der Situation unwohl fühlte oder gehemmt antwortete. Dennoch könnte die Tatsache, dass die männlichen Erzieher von einer weiblichen Interviewerin befragt wurden, die Interviewsituation und damit die Aussagen der Erzieher beeinflusst haben. Es kann also nicht ausgeschlossen werden, dass die Kategorie ‚Geschlecht‘ unbewusst Einfluss

¹⁹² Anlage 2, S. XVI, Anlage 3, S. XXIX und Anlage 4, S. XXXVIII.

nahm. Möglicherweise hätten die Erzieher einem männlichen Interviewer im Themenkomplex ‚geschlechtstypische Besonderheiten‘ andere Antworten gegeben. Weiterhin ist anzumerken, dass das Selbstkonzept nicht einheitlich definiert ist und deshalb ein schwer empirisch zu erfassendes Konstrukt darstellt.¹⁹³

5 Abschließende Betrachtung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die beruflichen Selbstkonzepte von männlichen Erziehern in Kindergärten sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten aufweisen. Grundsätzlich zeigten die Ergebnisse des Forschungsprojekts, dass die Interviewpartner verschiedene Motivationen für die Berufswahl hatten und durchaus negative Reaktionen ihres persönlichen Umfelds auf diese Entscheidung erlebten. Im Arbeitsfeld Kindergarten übernehmen sie diverse Aufgaben, können diese allerdings nicht unbedingt selbst wählen. Sie erfahren teilweise geschlechtsstereotype Erwartungen ihrer weiblichen Kolleginnen und reagieren mit stillschweigender Zustimmung oder humorvoller Ablehnung in Verbindung mit hohem Selbstbewusstsein und Wertschätzung der Teammitglieder darauf. Männliche Erzieher in Kindergärten schätzen überwiegend die Vernetzung mit anderen pädagogischen Fachkräften, die Strukturen müssen jedoch nicht geschlechtsspezifisch ausgerichtet sein. Sie fühlen sich durch Eltern, Kolleginnen und Kinder wertgeschätzt, auch wenn sie teilweise skeptische Mütter und Väter erleben. Sie fühlen sich allerdings durch die Gesellschaft zu gering geachtet. Männliche pädagogische Fachkräfte haben nach den Ergebnissen dieser Untersuchung kaum geschlechtsstereotype Einstellungen und sind der Meinung, dass sie im Kindergarten als männliche Identifikationsfigur dienen können. Zwei von drei befragten Erziehern sehen eine veränderte oder verstärkte Kommunikation zwischen sich und den Vätern der Mädchen und Jungen im Kindergarten. Ihre berufliche Zufriedenheit bewerten sie als vorwiegend positiv, sie kritisieren jedoch durchweg den geringen Verdienst und sehen diesen monetären Faktor als Hauptgrund für den geringen Männeranteil in Kindergärten. Männliche Erzieher in Kindergärten wünschen sich bessere Arbeitsbedingungen sowie einen höheren Etat für den Elementarbereich. Es ist anzumerken, dass die Untersuchung explorativer Art war und keinen Anspruch auf Repräsentativität erhebt. Um weitere detaillierte Erkenntnisse über das

¹⁹³ Vgl. Theiß, 2005, S. 39.

Selbstkonzept männlicher Erzieher in Kindergärten zu erhalten, sollte die elementarpädagogische Männerforschung verstärkt werden. Speziell die Erforschung der Selbstkonzepte männlicher pädagogischer Fachkräfte könnte vertieft werden, beispielsweise durch weitere qualitative oder quantitative Befragungen. Weiterhin wäre die Beobachtung des Arbeitsalltags männlicher Erzieher eine vorstellbare Thematik solcher Untersuchungen. Die Einbeziehung weiblicher Kolleginnen in Erhebungen verspricht ebenfalls gewinnbringende Ergebnisse, da auf diese Weise Aufschlüsse über Dynamiken innerhalb zweigeschlechtlicher Teams in Kindergärten gewonnen werden könnten. Durch Erkenntnisse aus weiteren Forschungsprojekten im Rahmen elementarpädagogischer Männerforschung kann aus den Erfahrungen der männlichen pädagogischen Fachkräfte gelernt und können Informationen darüber erhoben werden, was Männer motiviert, in der Elementarpädagogik tätig zu werden. Weiterhin könnten die Bedingungen in der Aus- und Weiterbildung von Erziehern und Erzieherinnen im Kindergarten im Anschluss an derartige Studien gegebenenfalls modifiziert werden, um weitere Männer für den Beruf und die Altersgruppe ‚jüngerer Kinder‘ zu interessieren und den Wechsel bereits ausgebildeter männlicher Erzieher in andere Arbeitsfelder (wie beispielsweise den Jugendbereich) zu verhindern.¹⁹⁴ Schließlich werden männliche pädagogische Fachkräfte in Kindergärten benötigt, da sie, wie eingangs der vorliegenden Arbeit zitiert, zur Erziehung und Bildung von Mädchen und Jungen ebenso beitragen, wie Erzieherinnen.¹⁹⁵

¹⁹⁴ Vgl. Cremers, Krael, Calmbach, 2010, S. 40 und Rohrmann, 2006, S. 128 f..

¹⁹⁵ Lange, 1863, zit. nach Allen, 2000, gefunden in Ebert, 2006, S. 38.

Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Interviewleitfaden

Anlage 2: Transkript des Interviews mit Erzieher 1

Anlage 3: Transkript des Interviews mit Erzieher 2

Anlage 4: Transkript des Interviews mit Erzieher 3

Anlage 1: Interviewleitfaden

Hallo!

Mein Name ist Svenja Fischer, ich studiere im Masterstudiengang „Kindheitsforschung, Beratung und Bildung“ an der TU Dresden. In diesem Semester schreibe ich eine Forschungsarbeit. In diesem Rahmen beschäftige ich mich mit dem beruflichen Selbstkonzept von männlichen Erziehern im Kindergarten. Dazu möchte ich Ihnen im Folgenden einige Fragen stellen.

Alle Informationen, welche Sie mir mitteilen, werden streng vertraulich und anonym behandelt und nur im Rahmen dieser Arbeit verwendet.
Haben Sie bis hierher Fragen?

Motivation

- 1) Warum wollten Sie Erzieher werden?

Erlebte Reaktionen des persönlichen Umfelds

- 2) Wie hat Ihre Familie auf Ihren Berufswunsch reagiert?
- 3) Wie hat Ihr Freundeskreis auf Ihren Berufswunsch reagiert?

Berufserfahrung

- 4) Wie lange haben Sie als Erzieher gearbeitet?
- 5) In welcher Art von Einrichtung arbeiteten Sie bisher wie lange? (Kita, Hort, Jugend?)
- 6) Wollten Sie im Kindergarten arbeiten? Wenn ja, wieso?
- 7) Welche Aufgaben übernahmen Sie im Kindergarten? (Sport, Natur, Werken?)
- 8) Wie sind Sie zu diesen Aufgaben / Themen gekommen?
- 9) → **Wenn nicht selbst** gewählt: Was denken Sie, wieso Ihnen diese Aufgaben zugeteilt wurden?

Vernetzung männlicher Erzieher

- 10) Wie viele männliche Kollegen kennen Sie?
- 11) In welcher Art von Einrichtung arbeiten diese Kollegen? (Kita, Hort, Jugend)
- 12) Wie viele männliche Kollegen arbeiten zur Zeit in Ihrer Einrichtung?
- 13) Wie viele weibliche Kolleginnen arbeiten zur Zeit in Ihrer Einrichtung?
- 14) Welche Möglichkeiten der Vernetzung für männliche Erzieher kennen und nutzen Sie?

- 15) Wieso nutzen Sie diese / nicht?

- 16) Wünschen Sie sich mehr Vernetzung?, wie sollte diese ggf. aussehen?

Persönliche Erfahrungen als Mann in diesem Beruf

- 17) Wie sehen Sie Ihre Rolle als Mann = Erzieher im Kindergarten?
- 18) Wie begegnet man Ihnen als Erzieher? (Wie verhalten sich Kollegen/ Kolleginnen, Eltern, Kinder Ihnen gegenüber?)
- 19) **Falls neg. Erfahrungen:** Wie sind Sie damit umgegangen?
- 20) Inwieweit fühlen Sie sich als Erzieher wertgeschätzt? (Gesellschaft, Team, Eltern)

Professionsverständnis

- 21) Was macht für Sie einen guten Erzieher bzw. Erzieherin aus?

Geschlechtstypische Besonderheiten

- 22) Was bringen männliche Erzieher Ihrer Meinung nach mit?
- 23) Was bringen weibliche Erzieherinnen Ihrer Meinung nach mit?
- 24) Was unterscheidet Ihrer Meinung nach einen guten Erzieher von einer guten Erzieherin?
- 25) Wieso sind männliche Erzieher Ihrer Meinung nach wichtig?
- 26) Welche Themen sind vielleicht durch Sie (im Kindergarten) relevanter geworden?
- 27) → falls nicht angesprochen: Wird / wurde der Bereich **Väterarbeit** in Ihrer Einrichtung thematisiert?

Berufliche Zufriedenheit

- 28) Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Beruf? Ext auf Skala von 0 (völlig unzufrieden) bis 10 (völlig zufrieden)
- 29) Was sind die Gründe für Ihre Un-/Zufriedenheit?
- 30) Welche Lösungsstrategien oder Möglichkeiten zur Kompensation wenden Sie an?
- 31) Was würden Sie sich wünschen, wenn Sie 3 Wünsche in Bezug auf Ihren Beruf frei hätten?

Einschätzung der Situation

32) Studien zeigen, dass weniger Männer als Frauen Erzieher werden möchten. Woran liegt das Ihrer Meinung nach?

33) Welche Aspekte bezüglich männlicher Erzieher wurden bisher nicht angesprochen?

Persönliche Daten

34) Wie alt sind Sie?

Ausbildung

35) Wo haben Sie Ihre Ausbildung absolviert? (Bundesland)

36) Wann haben Sie Ihre Ausbildung zum Erzieher begonnen?

37) Wann haben sie die Ausbildung abgeschlossen?

38) Wie viele Männer und Frauen befanden sich in Ihrem Ausbildungsjahrgang?
→ wenn keine Zahlen, etwaiges % Verhältnis

Abschluss: - feststellen, ob noch Fragen beim Interviewpartner offen sind

- ggf. Beantwortung dieser Fragen
- für Teilnahme bedanken und verabschieden

Anlage 2: Transkript des Interviews mit Erzieher 1

I: Hallo! Mein Name ist Svenja Fischer, ich studiere im Masterstudiengang „Kindheitsforschung, Beratung und Bildung“ an der TU Dresden. In diesem Semester schreibe ich eine Forschungsarbeit. In diesem Rahmen beschäftige ich mich mit dem beruflichen Selbstkonzept von männlichen Erziehern im Kindergarten. Dazu möchte ich Ihnen im Folgenden einige Fragen stellen. Alle Informationen, welche Sie mir mitteilen, werden streng vertraulich und anonym behandelt und nur im Rahmen dieser Arbeit verwendet. Haben Sie bis hierher Fragen?

E1: Nein.

I: Zunächst meine erste Frage: Warum wollten Sie Erzieher werden?

E1: Naja, das ist ja immer so nach der Realschule und eigentlich hatte ich überlegt, Krankenpfleger zu werden und da gibt's ja dieses soziale Jahr, was man vorher machen muss, bevor man die Erzieherausbildung anfängt und da waren dann über mir immer schon so Erzieherklassen und mit denen hatte ich mich dann schon ein bisschen unterhalten. Und da hab ich mich dann praktisch nach diesem sozialen Jahr, also nach diesem Vorbereitungsjahr entschieden, das zu versuchen und dann musste man ja noch so eine Art Vorjahr im Kindergarten machen und als ich das dann gemacht hab, da hab ich mir überlegt, dass ich eigentlich den Beruf ergreifen könnte.

I: Also Sie mussten das Vorjahr sozusagen für die Krankenpflegerausbildung machen?

E1: Genau. Das ist ja schon 'ne Weile her und da gab's dann noch so ein – das nannte sich Sozialpflegejahr. Das ist ein Jahr Schule und dann hätte man so eine Krankenpflegerausbildung anfangen können, weil die glaub ich, erst mit 17 starten durfte.

I: Wegen dem Alter, aha.

E1: Genau und dann war das noch so, dass ich dieses Vorjahr im Kindergarten arbeiten musste, nachdem ich dieses Sozialpflegejahr gemacht hab und dann hab ich mich entschieden.

I: Also sozusagen nochmal umgeschwenkt, ein bisschen.

E1: Genau.

I: Wie hat denn Ihre Familie auf den Berufswunsch reagiert, als Sie gesagt haben, „ich würde jetzt gern Erzieher werden“?

E1: Naja, also, da gab's eigentlich kaum Probleme. Also manche fanden es halt ein bisschen merkwürdig, die haben dann gefragt „Kindergarten?“, ob das was für mich ist, gerade so als Mann. Aber dann haben sie sich eigentlich relativ schnell damit abgefunden.

I: Haben die da ihre Bedenken näher konkretisiert?

E1: Nee, eigentlich nicht. Nur so gefragt, ob das wirklich was für mich ist. Aber Krankenpfleger ist ja auch ähnlich.

I: Und wie haben Sie dann darauf reagiert, wenn da solche Fragen kamen?

E1: Ich hab mir da eigentlich nicht so richtig Gedanken drüber gemacht, weil ich mir immer überlegt hab, man macht erstmal die Ausbildung und dann, um dann eher so zu schauen, ob das wirklich passt.

I: Okay, also erstmal die Ausbildung und dann kann man nochmal sehen.

E1: Genau.

I: Und wie hat Ihr Freundeskreis auf den Berufswunsch Erzieher reagiert?

E1: Naja, also die fanden's schon eher merkwürdig. Weil da auch manchmal so Sprüche kamen, halt, dass es ja ein Frauenberuf ist und warum ich das eigentlich machen will. Eher so wahrscheinlich aus der Warte raus, weil das ungewöhnlich ist, das zu machen.

I: Kamen diese Einwürfe dann eher von männlichen oder von weiblichen Freunden? Kann man da 'ne Tendenz erkennen?

E1: Na eher von männlichen.

I: Okay. Und wie sind Sie denen dann begegnet?

E1: Naja, was man halt so sagt, man kann ja eher so drauf reagieren, dass man sagt „ich arbeite eher mit Größeren“, das ist ja dann wieder okay.

I: Das wird dann toleriert?

E1: Ja, also es wird mehr toleriert, weil wenn man sagt „ich arbeite im Heim oder so“, dass da ja auch mehr Männer unterwegs sind. Ich glaube, das ist eher ungewöhnlich, so diese Kindergartenschritte oder zum Beispiel Krippe.

I: Okay. Wie lange haben Sie als Erzieher gearbeitet bisher?

E1: Nach der Ausbildung, da muss ich überlegen. Ich war nach der Ausbildung im Anerkennungsjahr in 'nem Heim für Hörgeschädigte, dann war ich ein Jahr in England in einer Schule für körperlich und geistig Behinderte und danach war ich so knapp 4 Jahr im Kindergarten und Hort.

I: Wollten Sie da auch im Kindergarten arbeiten, also haben Sie sich direkt dahin beworben?

E1: Das war so, weil die wollten so ein bisschen für ihre Vorschule jemanden haben, der ein bisschen mit ihnen Englisch macht und da hab ich mich schon bewusst auf Kindergarten beworben.

I: Okay – wegen dem Englisch? Also haben Sie jetzt gesagt, ich würde eigentlich lieber beispielsweise in der Jugendarbeit tätig werden oder nur im Hort und ich mache aber das jetzt wegen dem Englisch? Oder wollten Sie auch so schon in den Kindergarten?

E1: Nee, nicht unbedingt. Das war mehr so: ich war dann wieder da und hab nach Stellenanzeigen geguckt und da stand halt da „wir suchen jemand, der Englisch macht“ und

da hab ich mich dann halt beworben. Ich hab mich an mehreren Stellen beworben. Eine war in 'nem Behindertenheim und aber in dem Kindergarten hat es als erstes geklappt.

I: Was haben Sie dann für Aufgaben dort in dem Kindergarten übernommen? Neben dem Englisch?

E1: Na also ganz normaler Tagesablauf, also es gab da so 'ne Struktur. Man hat halt Krippe, dann die mittleren Gruppen, so 3 bis knapp 6 und dann für die 5- und 6-jährigen die Vorschulgruppe und dann Hortgruppen. Und da war ich eigentlich überall, das war einfach mit diesem rotierenden Dienstplan, dass man halt früh irgendwo anfängt und dann war ich hauptsächlich in der Vorschulgruppe und nachmittags im Hort.

I: Also auch mal in der Krippe?

E1: Nee, Krippe nicht.

I: Aber von den 3-jährigen hoch sozusagen bis zum Hort?

E1: Genau. Also Krippe, ich glaube, das wurde auch gar nicht angedacht, weil das vielleicht manche ein bisschen merkwürdig finden, wenn ein Mann in der Krippe arbeitet.

I: Okay, was denken Sie, warum?

E1: Naja, ich glaube, ich kenne keinen Mann, der in der Krippe arbeitet und man könnte vielleicht denken, dass derjenige dann ein bisschen komisch veranlagt ist. Gerade so, was Pädophile angeht und so. Aber es hat eben auch nie jemand gefragt, ob ich das machen würde.

I: Aha, also das kam gar nicht zur Sprache.

E1: Nee, es kam gar nicht zur Sprache, das kann sicher sein, dass es eben einerseits wegen dem Englisch war, weil meine feste Gruppe war dann schon die Vorschulgruppe und dann eben hauptsächlich nachmittags Hort, also auch Hausaufgabenhilfe und in den Pausen spielen.

I: Bestimmte Angebote – manche haben ja noch so Projekt- oder Angebotsstrukturen – haben Sie jetzt nicht übernommen? Also beispielsweise ein Kunstangebot oder....

E1: Naja gut, ich spiele halt Gitarre und da hab ich viel mit denen Musik gemacht und naja, ich war schon normal in den Gruppen mit drin und da macht man das halt alles mit.

I: Also immer, was so anfiel? Es war jetzt nicht so aufgeteilt, weil es ja manchmal auch in die Richtung geht - die Männer machen die Sportangebote oder kümmern sich um die Werkstatt so speziell. Das war bei Ihnen nicht so der Fall?

E1: Nee, nicht so, dass es so heraussticht.

I: Okay. Wieviele männliche Kollegen kennen Sie so etwa?

E1: Also nur wenn ich überlege, wen ich als...5.

I: In welcher Art von Einrichtung arbeiten diese Kollegen?

E1: Okay, also ich zähl jetzt mal mit, die, die Erzieher gelernt haben. Der eine hat Erzieher auch gelernt, der war auf der selben Schule, wie ich und der arbeitet aber jetzt als Sozialpädagoge, der hat also das Studium noch drangehängt.

I: Mit welcher Altersgruppe arbeitet der jetzt?

E1: Das sind so Jugendliche, also das man sagt Hilfen zur Familie oder sowas in die Richtung. Dann einer, der mit in meiner Klasse war, der ist Erzieher und arbeitet in nem Behindertenheim, der andere arbeitet auch in nem Behindertenheim. Das ist dann so praktisch, die gehen in die Werkstatt, sind erwachsen und wohnen dann da. Dann noch einer, der arbeitet in der Familienhilfe. Und einer arbeitet im Kindergarten.

I: Wie viele männliche Kollegen haben in dem Kindergarten mitgearbeitet, wo sie als letztes tätig waren?

E1: Keiner.

I: Gar nicht, da waren Sie alleine, okay. Wie viele weibliche Kolleginnen hatten Sie da?

E1: Ich meine 12.

I: Okay. Welche Möglichkeiten der Vernetzung für männliche Erzieher kennen Sie und haben Sie vielleicht auch genutzt?

E1: Also genutzt nicht, aber ich kenne, da gibt's doch in Dresden dieses Männernetzwerk, auf der Schwepnitz Straße, in der Nähe von der Schauburg und die haben, glaub ich, einmal im Monat irgendwie so einen Kreis, wo die sich treffen können und einfach austauschen können, die männlichen Erzieher.

I: Okay. Wieso haben Sie das nicht genutzt? Gab's da einen bestimmten Grund?

E1: Weil ich halt zu der Zeit studiert hab und da braucht ich halt niemand.

I: Würden Sie sich mehr Vernetzung wünschen für männliche Erzieher?

E1: Auf jeden Fall, das ist 'ne gute Sache, gerade, wenn man gewisse Probleme hat. Und es ist ja immer die Sache, ob andere Männer das halt auch so wahrnehmen.

I: Ja. Es ist Ihnen dann schon wichtig, nochmal 'ne männliche Meinung einzuholen?

E1: Das wäre schon wichtig, ja.

I: Wie sollte die Vernetzung gegebenenfalls aussehen? Was könnten Sie sich da gut vorstellen?

E1: Naja, vielleicht einfach auch so, ich denke, viel über's Internet, halt wie so 'ne Art Forum oder halt wie dort, dass man sagt, man trifft sich mit den Leuten wirklich.

I: Wie so eine Art Stammtisch, wo man sich dann...

E1: Ja klar, da ist dann immer jemand immer dabei und dann erzählen die halt aus ihrem Berufsalltag.

I: Wie sehen Sie Ihre Rolle als Mann, also als männlicher Erzieher im Kindergarten?

E1: Die Frage find ich ein bisschen schwierig, weil ich glaube, dass es eine sehr individuelle Sache ist und man geht ja nicht in den Kindergarten, weil man ein Mann ist oder so. Deswegen arbeitet man ja nicht mit Kindern oder irgendwie, um praktisch was auszugleichen. Da find ich die Frage ein bisschen schwierig.

I: Also haben Sie da kein bestimmtes Verständnis, wenn Sie jetzt sagen „ich im Kindergarten“.

E1: Naja, es geht ja immer darum, man geht in den Kindergarten, man kann bestimmte Sachen und die macht man mit den Kindern. Ich würde jetzt nicht sagen, dass das abhängig ist von Mann oder Frau.

I: Okay. Wie ist man Ihnen als Erzieher begegnet im Kindergarten?

E1: Also offen eigentlich. Die meisten Leute fanden es gut, aber ich hatte das Gefühl, dass dadurch, dass ich auch noch ein bisschen jünger war, dass sie mit gewissen Fragen nicht zu mir gekommen sind. Also Erziehungsfragen oder in Familie. Ich war eben mit 'ner Kollegin in 'ner Gruppe, wir waren immer zu zweit und da ist das dann eben so gewesen, dass sie angesprochen wurde.

I: Also von den Eltern?

E1: Von den Eltern.

I: Okay. Und von der Kolleginenseite? Wie haben Sie sich da so gefühlt? Auch ein offenes Entgegenkommen?

E1: Ja, offen.

I: Und die Kinder, wie sind die Ihnen begegnet?

E1: Naja, also die müssen sich erstmal ein bisschen dran gewöhnen. Normalerweise kennen sie ja nur, sagen mal, man ist der Zivi oder Hausmeister und die sagen auch manchmal „Frau XY“. Das ist halt so drin, dass im Kindergarten eigentlich nur Frauen arbeiten.

I: Wenn Sie das so erlebt haben, dass die Eltern eher die Kollegin von Ihnen angesprochen haben, wie sind Sie damit umgegangen?

E1: Naja, ich dachte, das gibt sich dann schon irgendwie.

I: War das so?

E1: Ja, naja, das muss man ein bisschen unterscheiden. Vielleicht lag es auch einfach an der Altersfrage, dass sie dachten, meine Kollegin hat vielleicht mehr Erfahrung, weil sie eben auch schon eigene Kinder hatte. Und gerade, wenn es Fragen gibt, wie gehe ich zu Hause damit um. Aber ich denke, das gibt sich dann mit der Zeit.

I: Okay. Inwieweit fühlten Sie sich als Erzieher wertgeschätzt?

E1: Also man kriegt schon so eine gewisse Art an Vorschusslorbeeren, dadurch, dass man ein Mann ist. Aber das ist dann auch vielleicht ein bisschen dran gekoppelt, dass man bestimmte Sachen auch macht. Da war zum Beispiel so eine Situation, da sind überall neue Computer angekommen und da war's halt klar, dass ich die aufbauen musste und ich die einrichten musste. Oder wenn der Drucker nicht geht, dann musste ich dafür 'ne Lösung finden und eben auch draußen, dass man halt mit den Jungs Sport macht oder Fußball spielt, das wird schon erwartet. Und wenn man das gut macht, dann kriegt man auch diese Wertschätzung, weil man denkt, dass das ein Mann halt besser kann.

I: Und wie haben Sie sich da gefühlt, wenn das so praktisch selbstverständlich an Sie heran getragen wurde, diese technischen Aufgaben und ähnliches?

E1: Najja, wenn man's kann, ist es gut, wenn man's nicht kann, ist es halt nicht so gut.

I: Okay. Wie ging's Ihnen jetzt persönlich damit?

E1: Najja, ich fand's halt schon ein bisschen merkwürdig, dass ich das unbedingt machen muss, weil, es ist ja an sich auch nicht so schwer.

I: Wurde das mal angesprochen?

E1: Nee, gar nicht. Merkwürdigerweise hinterfragt man so was eigentlich nicht.

I: Okay, das wurde an Sie so selbstverständlich hergetragen und Sie haben's dann auch gemacht, okay.

E1: Ja.

I: Noch andere Wertschätzungsebenen? Beispielsweise bezüglich der Eltern?

E1: Najja, also von den Eltern ist es meistens, sie finden's gut, weil's gut für die Jungs ist. Und dass man halt komischerweise auch immer erwartet, dass man sich in so einer Gruppe besser durchsetzen kann als Mann.

I: Okay. Was macht für Sie einen guten Erzieher, eine gute Erzieherin, also generell eine gute pädagogische Fachkraft aus?

E1: Najja, also im Kindergarten würd ich sagen, ist es halt wichtig, man hat diese vielen Kinder und dass man ihnen eben allen gerecht wird in der Entwicklung. Und ich denke, so ein bisschen, dass man die Gruppe immer im Überblick hat und sieht, was da so alles passiert und wie man die Kinder unterstützen kann.

I: Okay. Was bringen männliche Erzieher Ihrer Meinung nach mit?

E1: Männliche Erzieher speziell (überlegt).

I: Sie können auch mit den weiblichen Erzieherinnen anfangen, wenn Ihnen das leichter fällt. Das wäre dann die nächste Frage.

E1: Ich weiß nicht. Ist da so ein großer Unterschied?

I: Das sehen Sie jetzt nicht so?

XIII

E1: Nee, also es ist eben schwer, denn ich kann das nur von mir sagen. Dadurch, dass ich halt so wenig mit anderen männlichen Erziehern zusammengearbeitet habe, kann ich das schwer sagen, was die so mitbringen.

I: Okay. Und was unterscheidet Ihrer Meinung nach einen guten Erzieher von einer guten Erzieherin? Wenn Sie jetzt sagen, Sie gehen jetzt von sich aus.

E1: Najja, also man denkt ja immer, wenn man das glaubt, dass es für die geschlechtliche Erziehung gut ist, dann müsste ja 'ne Erzieherin anders umgehen, zum Beispiel mit den Mädchen als ein Erzieher. Und vielleicht ist da ein Unterschied. Aber ansonsten würde ich eigentlich keinen sehen.

I: Und sehen Sie den Unterschied, dass die Frauen doch vielleicht anders mit den Kindern umgehen oder sagen Sie, das ist eher so gesellschaftlich, dass man daran denkt?

E1: Najja, es kommt halt drauf an, ob das auch die Kinder erwarten, dass man halt mehr Fußball spielt oder mehr bastelt oder mehr irgendwelche körperlichen Sachen macht. Aber es war eben auch, vielleicht kann man das wirklich so sagen, dass es sich, wenn man genau hinguckt, so ein bisschen rausgeschält hat. Meine Kollegin, die hat halt zum Beispiel mehr gebastelt. Ich hab's auch gemacht, aber ich war auch froh, wenn ich's nicht machen musste. Und dafür musste ich aber dann, wie gesagt, das Fußballspielen übernehmen, bisschen mehr den Sport. Das war jetzt nicht strikt getrennt, aber so, dass man wie ein unausgesprochenes Übereinkommen hat, wer halt was macht. Man müsste halt schauen, ob das, wenn man 2 Kolleginnen hat, oder 2 Kollegen, die zufällig in der selben Gruppe sind, ob das dann auch so wäre. Da müsste man mal gucken.

I: Okay. Wieso sind männliche Erzieher Ihrer Meinung nach wichtig?

E1: Najja, also ich denke, es ist einfach von daher wichtig, dass ja auch draußen Frauen und Männer rumlaufen. Und vielleicht wäre es dann auch ganz gut, wenn das im Kindergarten auch so wäre, dass man halt sagt, es gibt ganz viele unterschiedliche Menschen und dass der Kindergarten vielleicht auch nicht nur so als 'ne Frauengeschichte wahrgenommen wird.

I: Welche Themen sind vielleicht durch Sie im Kindergarten relevanter geworden?

E1: Ich hab viel Musik mit ihnen gemacht.

I: Das hat zugenommen?

E1: Das hat zugenommen, ja und das eben, weil ich's konnte und dadurch konnte ich das einbringen.

I: Noch was anderes?

E1: Na das Englisch, was ich mit ihnen gemacht hab und najja, es hängt immer viel davon ab, ob man jemand hat, mit dem man gut zusammenarbeiten kann, dass es dann den Kindern was bringt.

I: Mit einer Kollegin meinen Sie jetzt?

XIV

E1: Genau, mit der Kollegin. Wenn das gut harmoniert, ist das auch für die Kinder gut. Das kann man immer so schwer sagen. Was bringe ich jetzt persönlich ein, da passiert ja auch viel in der täglichen Interaktion.

I: Okay. Wurde der Bereich Väterarbeit in Ihrer Einrichtung thematisiert?

E1: Nein, gar nicht.

I: Wie zufrieden sind Sie denn mit Ihrem Beruf/Erzieher? Wenn Sie jetzt von einer Skala von 0 bis 10 ausgehen, 0 wäre völlig unzufrieden, 10 wäre völlig zufrieden.

E1: Na ich würde sagen, schon so 7. Ich bin zufrieden, aber ich würde es nicht nochmal machen, weil die Ausbildung so lang ist. Also wenn man alles zusammen zählt mit Anerkennungsjahr plus dieses Vorjahr, dann sind es insgesamt 5 Jahre. Und da würde ich wahrscheinlich eher sagen, ich mach irgend 'ne Lehre oder studiere dann, was ich ja jetzt auch gemacht hab. Und im Moment ist es ja eigentlich ganz cool, weil Erzieher ja gesucht werden und das Thema männliche Erzieher ist ja in den letzten Jahren total angestiegen, das ist ja sehr wichtig, anscheinend jetzt und von daher bin ich schon zufrieden.

I: Gibt's weitere Gründe für Zufriedenheit oder Unzufriedenheit, wenn Sie an Ihren Beruf denken? Jetzt neben der langen Ausbildungszeit?

E1: Naja, also wenn man gut mit Kindern kann und mit diesen großen Gruppen, ist das ja eigentlich wirklich ein schöner Beruf. Es ist vielleicht, wenn einen das nicht stört, dass man eigentlich immer wieder das selbe macht, auch wenn man versucht, Abwechslung reinzubringen, das könnte stören und vom Verdienst ist es natürlich nicht so toll. Und was mich auch stört, ist, dass dieser Beruf an sich sehr festgelegt ist. Das heißt, man kann zwar in anderen Bereichen arbeiten, bis 18, aber man könnte halt nicht jetzt irgendwas mal was anderes machen.

I: An was denken Sie da beispielsweise?

E1: Naja, also irgendwo, wenn man sagt, man will vielleicht mal so eine Leitungsposition übernehmen, das ist ja dann schwierig.

I: Also meinen Sie, mit der reinen Erzieherausbildung ist das schwierig.

E1: Ja, mit der reinen Erzieherausbildung.

I: Okay. Und Sie meinen, wenn man gut damit klar kommt, dass man eigentlich immer dasselbe macht, auch wenn die Kinder wechseln, ist das okay. Ist das bei Ihnen so, dass Sie das eigentlich ein bisschen stört, dass man eigentlich immer das selbe macht?

E1: Naja, das hat mich schon ein bisschen gestört, weil ich eben auch lang in der Vorschulgruppe war und da hat man ja die Kinder meistens ein Jahr, das heißt, die kommen mit 5 und gehen dann in die Schule. Und da gibt's zwar so ein paar Rahmensachen und die wiederholen sich halt immer. Man macht halt ein bisschen Schulvorbereitung und Sport, dann Bibliotheksbesuche, alles, was man unter Vorschulprogramm verstehen könnte. Dann gibt's so diese typischen Jahresringe; Weihnachten, Geburtstage, und dass ist dann zwar auch immer wieder anders, weil die Kinder ja immer anders sind, aber prinzipiell ist es auch immer wieder gleich.

I: Welche Lösungsstrategien oder Möglichkeiten der Kompensation wenden Sie da an, wenn Sie an die Dinge denken, die Sie etwas unzufrieden stimmen?

E1: Also, dieses eine, dass sich alles wiederholt, da hatten wir im Kindergarten die Strategie, dass man sagt, man macht irgendwie mal ein Projekt oder, dass war ja auch bei den Frauen manchmal so, dass man halt so eine Gruppenrotation einführt. Und halt sagt, ich hab jetzt 3 Jahre Vorschulgruppe gemacht und jetzt gehe ich in 'ne mittlere Gruppe und krieg ne neue Gruppe und die Kollegen werden mal unter einander gemixt, dass da halt ein bisschen Abwechslung drin ist.

I: Gab es weitere Strategien, an die Sie jetzt denken?

E1: Naja, also vom Prinzip her ist ja immer die Strategie, dass man sagt, man macht was anderes, wie zum Beispiel, dass ich ein Studium anfangen hab. Und vielleicht war das dann auch so ein bisschen die Lösung dafür. Man sagt halt, „will ich jetzt noch die nächsten 20 oder 30 Jahre im Kindergarten arbeiten oder mach ich nochmal was anderes?“ . Nicht was völlig anderes, aber das Studium war dann schon so ein Neuanfang.

I: Und das war auch praktisch Ihre Idee, um sich vielleicht auch beruflich mehr zu ermöglichen, also zum Beispiel eine Leitungsposition?

E1: Genau, um mir das noch zu ermöglichen oder einfach auch noch mehr Optionen zu haben.

I: Okay. Was würden Sie sich wünschen, wenn Sie 3 Wünsche in Bezug auf Ihren Beruf frei hätten?

E1: Na ich meine, mehr Geld ist immer gut. Und vielleicht auch, dass die Ausbildung irgendwie anders wäre, das sie kürzer wäre und vielleicht wäre es auch ganz gut, wenn mehr Leute sich mit dem Beruf beschäftigen würden und sagen, es ist halt nicht nur Kindergarten und kein langweiliger Beruf, wo man nur so ein bisschen auf Kinder aufpasst.

I: Also meinen Sie so ein bisschen die gesellschaftliche Ansicht?

E1: Genau.

I: Okay. Studien zeigen, dass ja immer noch, Sie kennen es ja aus eigener Erfahrung, weniger Männer als Frauen Erzieher werden möchten. Woran liegt das Ihrer Meinung nach?

E1: Naja, weil Erzieherin oder Kindergärtnerin ein Frauenberuf ist und es ist auch, als ich das anfangen habe, oft gesagt worden „du wirst ja Kindergärtner“. Und da ist immer diese Verknüpfung mit ganz kleinen Kindern und ich glaube, dass sich viele überhaupt nicht vorstellen können, das zu machen. Die würden gar nicht auf die Idee kommen, weil wer will schon Kindergärtnerin werden?

I: Sie meinen, weil das gesellschaftlich so ein bisschen herabgesetzt wird, möchten die das nicht.

E1: Naja, nicht herabgesetzt wird, aber weil's halt ein typischer Frauenberuf ist. Ich wollte ja Krankenpfleger werden und da war es ja auch eher so, dass ich dieses Vorjahr gemacht hab und dann hab ich mich dafür entschieden, aber vom Prinzip her wäre ich eigentlich nie einfach so auf die Idee gekommen, Erzieher zu werden.

I: Weil es ein Frauenberuf ist?

E1: Weil es ein Frauenberuf ist.

I: Und warum ist es ein Frauenberuf?

E1: Weil mehr Frauen darin arbeiten.

I: Sie machen es einfach an den Zahlen fest, okay. Welche Aspekte bezüglich männlicher Erzieher wurden bisher von mir noch nicht angesprochen?

E1: Das kann ich jetzt nicht sagen, da hab ich keine Idee.

I: Und jetzt noch ein paar persönliche Daten und zur Ausbildung: Da würde ich gern wissen, wie alt sind Sie?

E1: Ich bin 31.

I: Wo haben Sie Ihre Ausbildung absolviert?

E1: Das war an der Fachschule für Sozialpädagogik in Wolmirstedt.

I: Das ist welches Bundesland?

E1: Sachsen-Anhalt.

I: Wann haben Sie Ihre Ausbildung zum Erzieher begonnen?

E1: Das kann ich nicht genau sagen.

I: So etwa, vom Jahr her?

E1: Ich meine 1998, 1999 so.

I: Wann haben Sie die abgeschlossen?

E1: 2001 oder 2002.

I: Wie viele Männer und Frauen waren etwa in Ihrem Ausbildungsjahrgang?

E1: In meiner Klasse waren wir 14 und da waren wir 3 Männer.

I: Und in den Parallelklassen? Oder waren Sie nur die eine Klasse?

E1: Das waren immer 2 Jahrgänge, Ober- und Unterkurs. Also 2 Jahre theoretische Ausbildung und in meiner Parallelklasse waren's 5.

I: Und wie viele Frauen etwa?

E1: Das waren so ungefähr 30.

I: Also insgesamt 30?

E1: Also die andere Klasse war größer als unsere, irgendwie waren in dem Jahrgang, wo ich war, da haben sich einfach nicht viele Leute beworben.

I: Also 30 insgesamt und davon 5 Männer, hab ich das jetzt richtig verstanden?

E1: Nein, also in meiner Klasse waren es 14 und davon 4 und in der anderen Klasse waren 30 und davon 5. Also insgesamt waren es 44.

I: 44 zu 9 Männern sozusagen, ok. Gut, dann wäre es das soweit, wenn Sie keine Anmerkungen oder Fragen mehr haben, dann bedanke ich mich ganz herzlich, dass Sie mir für das Interview zur Verfügung standen und wünsche Ihnen noch einen schönen Tag.

Anlage 3: Transkript des Interviews mit Erzieher 2

I: Hallo! Mein Name ist Svenja Fischer, ich studiere im Masterstudiengang „Kindheitsforschung, Beratung und Bildung“ an der TU Dresden. In diesem Semester schreibe ich eine Forschungsarbeit. In diesem Rahmen beschäftige ich mich mit dem beruflichen Selbstkonzept von männlichen Erziehern im Kindergarten. Dazu möchte ich Ihnen im Folgenden einige Fragen stellen. Alle Informationen, welche Sie mir mitteilen, werden streng vertraulich und anonym behandelt und nur im Rahmen dieser Arbeit verwendet. Haben Sie bis hierher Fragen?

E2: Nein.

I: Meine erste Frage wäre, warum wollten Sie denn Erzieher werden?

E2: Ich denke, es liegt einfach daran, dass ich aus einer Familie komme, wo viele Pädagogen halt sind. Von daher, war es ein Vorbild, wahrscheinlich. Meine Oma ist Rehapädagogin und hat 'nen Kindergarten geleitet. Meine Mama ist Erzieherin, meine Oma ebenfalls, sonst Lehrer, von daher hängt das damit ein Stückweit zusammen.

I: Okay. Wie hat denn Ihre Familie dann auf den Berufswunsch reagiert?

E2: Sie haben mir erstmal abgeraten davon, weil sie es selber aus der pädagogischen Praxis halt kennen. Und dann „nee, bist du dir sicher, willst du das wirklich machen?“ Aber ich sagte „doch, ich zieh das durch, ich will das machen“.

I: Was waren da die Gründe, wieso die erstmal abgeraten haben?

E2: Es waren gar keine Gründe genannt, das war irgendwie so, man wollte mich immer wieder lenken in bestimmte andere Berufsgruppen.

I: Weg von der Pädagogik?

E2: Ja, Polizei oder Industriekaufmann und sowas in die Richtung. Aber ich hab dann doch nein gesagt.

I: Okay. Und wie hat denn Ihr Freundeskreis auf den Berufswunsch Erzieher reagiert?

E2: Es gab da eigentlich wenige Reaktionen. Gerade so, was der enge Freundeskreis war, die fanden das völlig in Ordnung. Was mir aufgefallen ist, ist, dass man über Jahre hinweg immer wieder nachgefragt hat, „was machst du eigentlich?“. Weil man sich irgendwie dessen noch nicht so bewusst war, was dieser Beruf Erzieher eigentlich bedeutet und ich musste mich immer wieder quasi neu erklären, was das heißt.

I: Also die wussten schon „Erzieher“, aber sie wussten nicht so richtig, was dahinter steckt?

E2: Genau, ja so in der Drehe. Wahrscheinlich liegt das auch daran, dass meine erste Berufsausbildung Heilerzieher ist und da liegt der Schwerpunkt auf behinderten Kindern, von daher war das vielleicht auch nicht immer so deutlich.

I: Sie haben dann erst Heilerziehungspfleger gelernt?

E2: Nö nö, weil Heilerziehungspfleger ja zum Großteil Erzieher ist und auch die gleiche Stufe des Erziehers hat, konnte ich in dem Moment die Stellen als Heilerzieher sowie als Erzieher annehmen und deswegen hatte ich beides.

I: Hm. Wie lange haben Sie denn als Erzieher gearbeitet?

E2: Ich hab insgesamt naja, ich denke, 7 Jahre sind's auch schon.

I: In welcher Art von Einrichtung war das dann jeweils wie lange etwa?

E2: Also ich hab 5 Jahre als Erzieher in der Integration gearbeitet, mit Integrationskindern sozusagen, Schlüssel 5 behinderte Kinder, 10 nicht behinderte Kinder, so kann man sich das vorstellen.

I: In welcher Altersgruppe waren die Kinder?

E2: Die erste Gruppe, die ich hatte, war zwischen 4 und 5 und dann in der nächsten Gruppe hatte man jüngere Kinder von 2 bis 4, also auch eine Altersmischung.

I: Okay. Das war also ein Integrationskindergarten?

E2: Genau, also das war sogar anders als die anderen Integrationseinrichtungen. Es gibt viele, die waren erst eine Einrichtung für nicht behinderte Kinder und wurden dann Integrationskindergarten. Das war halt hier nicht so, diese Einrichtung hat auch immer noch den Status teilstationäre Fördereinrichtung. Von daher gehörte auch zu mir ein Stück weit diese Förderung von behinderten Kindern in Einzeltherapien oder in Einzelsitzungen. Das gehörte auch mit zum Schwerpunkt. Dann halt viel in Ferienlagern gearbeitet, dann hab ich studiert – Bachelor – und dann hab ich jetzt quasi nochmal ein Jahr als Erzieher auch wieder in einer Integrationseinrichtung gearbeitet.

I: Wieder im Kindergarten?

E2: Wieder im Kindergarten, genau.

I: Also Sie wollten sozusagen schon auch im Kindergarten arbeiten?

E2: Hm.

I: Wieso?

E2: Wieso. Also man schaut sich ja an, welche Möglichkeiten gibt es, als Erzieher zu arbeiten und ich für mich klar abgewogen hab, in der Jugendarbeit wollte ich nicht arbeiten, weil ich dachte „nee, das liegt mir nicht“ und ich es für wichtig einfach empfinde, ganz frühzeitig mit Kindern zu arbeiten, weil ich immer denke, mit Jugendlichen kann man noch vieles machen, aber wenn man ganz frühzeitig anfängt, ist es für mich am wichtigsten, dort anzusetzen und dort auch die beste Qualität reinzubringen, in der Arbeit mit den Kindern. Das war für mich ausschlaggebend, weil ich sage, am Besten so früh wie möglich mit den Kindern arbeiten.

I: Welche Aufgaben haben Sie denn im Kindergarten übernommen?

E2: Ich hatte die Gruppenleitung über gehabt, quasi. Das heißt Betreuung und Förderung der Kinder an sich, Einzeltherapien auch, Absprachen zwischen den Therapeuten, therapeutische Arbeit sozusagen, dann natürlich die Elternarbeit, was für mich heute immer noch Schwerpunkt ist. Das ist für mich so mein Steckbrief, Elternarbeit und ich versuche mich immer weiter dahingehend zu spezialisieren, weil es für mich die wichtigste Arbeit, neben der Arbeit mit den Kindern ist, weil ohne die Eltern komme ich nicht weiter und habe entsprechend das Feedback auch so gemerkt von den Eltern, wo man natürlich immer wieder mit auf Spleis trifft. Gerade, wenn man jetzt irgendwo neu anfangen hat, als männlicher Erzieher. „Aha, sind Sie sich sicher“ – „Ja“. Wo ich dann innerhalb von Wochen und Tagen eigentlich schon die Eltern davon überzeugt hab, dass auch ein männlicher Erzieher im Kindergarten arbeiten kann.

I: Sie würden sagen, es war schon erstmal Überzeugungsarbeit nötig.

E2: Ja, aber es gelingt mir halt recht schnell, von daher.

I: Wie sind Sie zu den Aufgaben gekommen, die Sie da übernommen haben. Also wenn Sie beispielsweise die Elternarbeit übernehmen.

E2: Wie ich dazu gekommen bin, tja, wahrscheinlich, weil so ein zweiter Punkt für mich auch immer noch die Erwachsenenbildung so ein Stück weit war, ich denke, das war so, wo ich auch immer überlegt hab', Erwachsenenbildung find ich sehr spannend, wo ich mich auch gerne mit Sachen beschäftigt habe, so Moderationsarbeit, gerade im Studium und ich denke, das gehört einfach zur Arbeit dazu und das gefiel mir einfach.

I: Also haben Sie das selber wählen können? Dass Sie sagen konnten „ich möchte hier bisschen mehr in der Elternarbeit einfach aktiv sein“?

E2: Ja, also neben dem Beruf halt Weiterbildungen diesbezüglich besucht, Bedeutung klar gemacht, ja.

I: Und als Erzieher das praktisch auch ausleben können?

E2: Ja, genau.

I: Das wurde Ihnen jetzt nicht aufgedrückt „so, Sie könnten jetzt die Elternarbeit mal ein bisschen mehr in den Blick nehmen“? War schon eher Ihre Initiative?

E2: Ja, ich fand's eigentlich toll, gerade auch die Arbeit mit den Vätern fand ich immer sehr spannend, weil die sich am wenigsten einbringen.

I: Ja? Haben Sie da speziell Erfahrungen gemacht?

E2: Ja, ich habe ja lange Zeit auch als Streetworker gearbeitet neben dem Studium und wo man dann einfach so merkt, das ist was anderes. Also gerade auch, ich hatte viel mit arabischen Eltern, Vätern dann auch zu tun gehabt, die gesagt haben, „nee, mit 'ner Frau spreche ich nicht darüber“ oder „ich spreche überhaupt nicht darüber“. Und ähnliches merkt man auch im Kindergarten. Da sind Väter dann doch schon ein bisschen zugänglicher und sagen „ich komm doch mal zum Elternabend“.

I: Also Sie meinen, wenn Sie da als Mann kommen, haben Sie einen besseren Zugang zu den Männern?

XXI

E2: Ja, das hab ich so im Gefühl. Ich kann's nicht genau definieren, woran das liegt, aber wahrscheinlich ist es für die Väter ein Punkt „es sind nicht nur alles Frauen“, wo sich dann vielleicht manche auch ziemlich unwohl fühlen.

I: Und haben Sie den Bereich Väterarbeit in 'ner bestimmten Weise gestaltet?

E2: Na, wenn es um irgendwelche Aktivitäten oder Aktionen auch ging, wenn ich dann speziell die Väter angesprochen habe.

I: Also persönliche Ansprache?

E2: Ja, es ging um Raumgestaltung, weil für mich der Raum ja auch der 3. Erzieher ist, wo ich dann sage, irgendwie passen mir bestimmte Sachen nicht, wo ich denke, da könnte man die Kinder ja auch weiter fördern und es gibt noch ein paar andere Möglichkeiten, ich aber gar nicht die Möglichkeiten habe als alleinige Person und da einfach so Aktionen gestartet habe.

Also erstmal den Vätern und auch Müttern die Bedeutung klar zu machen, was haben Räumlichkeiten mit Bildung zu tun und davon waren sie dann hellauf begeistert und ich hab' mit ihnen dann gemeinsam gestaltet, „wie können wir den Raum umgestalten“, was können wir noch bauen“, wo ich sage, das wäre jetzt so ein Beispiel an Elternarbeit, wo ich sage, da könnte man viel weiter ausfern.

I: Haben Sie das auch erlebt, dass die Väter, wenn sie Fragen hatten, zu Ihnen gekommen sind? Oder kamen eher die Mütter mit Erziehungsfragen beispielsweise zu den weiblichen Erzieherinnen? Haben Sie da was festgestellt?

E2: Eher weniger. Also, wenn dann waren es schon eher die Mütter, die mit Erziehungsfragen kamen, Väter eher nicht. Die haben dann eher mal bestimmte Sorgen geschildert. Also es sind natürlich schon Erziehungsfragen in dem Moment gewesen, aber sie wollten jetzt keine Antwort darauf haben, sondern wollten einfach nur, dass jemand mal zuhört.

I: Sich einfach mal aussprechen?

E2: Genau, wo ich jemand bin, der dann klar ein offenes Ohr hat und zuhört.

I: Und hatten Sie schon das Gefühl, dass Sie da als Mann besseren Zugang haben?

E2: Würde ich so nicht sagen. Ich vertrete immer die Meinung, das Geschlecht spielt keine Rolle, sondern die Persönlichkeit spielt 'ne Rolle und ich hab' auch ganz tolle Erzieherinnen kennen gelernt, die auch mit Männern ganz toll umgehen konnten, wo ich dachte, das hat nix mit Geschlecht zu tun, sondern das hat was mit Persönlichkeit und meines Erachtens auch mit Engagement und Respekt und Wertschätzung gegenüber den anderen zu tun, inwieweit die Person sich dann öffnet und kommuniziert.

I: Aber die Väterarbeit wurde eigentlich trotzdem erst durch Sie dann ein bisschen mehr beachtet?

E2: Naja, weil ich es gesehen hab, denk ich.

I: Wie viele männliche Kollegen kennen Sie denn? Also männliche Erzieher.

E2: In all den Jahren?

XXII

- I: Hm.
- E2: Mit der Arbeit in den Ferienlagern und so?
- I: Ich gehe jetzt mal eher vom Kindergarten aus.
- E2: Einen.
- I: Okay. Wo arbeitet er? Also welche Art von Einrichtung? Ist das ein Kindergarten?
- E2: Im Kindergarten, ja.
- I: Wie viele männliche Kollegen haben denn in Ihrer letzten Einrichtung gearbeitet, also im letzten Kindergarten, wo Sie tätig waren?
- E2: Der eine.
- I: Aha, das war der eine, okay. Wie viele weibliche Kolleginnen waren da beschäftigt?
- E2: Elf.
- I: Okay. Welche Möglichkeiten der Vernetzung für männliche Erzieher kennen Sie und nutzen Sie oder haben Sie vielleicht genutzt?
- E2: Ich kenne eigentlich gar keine und hab auch noch keine genutzt, eher benutze ich Foren, die direkt für Erzieher sind.
- I: Allgemein also eher?
- E2: Allgemein oder dann speziell im heilpädagogischen Bereich.
- I: War da eine Vernetzung zumindest mit Ihrem Kollegen in der Einrichtung? Dass Sie sagen, „wir haben uns da manchmal extra abgesprochen“ oder insgesamt im Team?
- E2: Nö, eigentlich insgesamt im Team. Es kam auf das Thema an. Wo ich wieder sage, das ist nicht männlich, also nicht wieder typisch männlich, nicht wieder typisch weiblich, sondern es ging dann halt um Computerprogramme für Kinder, wo dann halt die Kolleginnen sagten „nee, Computer – Abstand“. Da haben wir das dann halt gemacht. Von daher würde ich sagen, das ist nicht typisch männlich oder typisch weiblich.
- I: Und hätten Sie das auch von sich aus gerne gemacht oder war es eher so, dass es jemand machen musste und die Frauen gesagt haben „wir wollen das nicht, macht ihr mal“?
- E2: Nö, das hätte ich schon gerne gemacht, das war jetzt nicht so.
- I: Okay. Wünschen Sie sich mehr Vernetzung unter männlichen Erziehern? Und wenn ja, wie sollte die vielleicht aussehen?
- E2: Eigentlich wüsste ich nicht warum.
- I: Hm, okay. Wie sehen Sie Ihre Rolle als Mann, als Erzieher im Kindergarten?

- E2: Hm, wie sehe ich die Rolle. Ich sehe die Rolle als Erzieher. Also man merkt natürlich, dass man in bestimmte Rollen reingedrückt wird, gegen die ich mich aber immer gut versucht habe, zu wehren.
- I: Was waren das für Rollen?
- E2: Na wenn es einfach um so Dinge geht, wie „Kannst du mal das Loch da rein bohren?“ . Ich sage „Warum? Kannst du das nicht?“ . Also wo man von anderen eher 'ne Rolle zugeschrieben bekommt.
- I: War das eher von Teamseite?
- E2: Von Frauenseite, ja, also eher von den Erzieherinnen so. Oder gerade wenn es um Computerprobleme geht, „Ich komm hier mit dem Rechner nicht klar, ich kann die e-Mails nicht öffnen“. Da sag ich „Hm, ja, was kannst du denn dagegen tun?“ . Also dazu bin ich einfach wahrscheinlich zu lange im sozialen Bereich schon, wo mir immer bewusst wurde, es wird gerade versucht, mir 'ne Rolle aufzudrängen und das ist ja dann auch für die Arbeit mit den Kindern und für mich wichtig, sie sollen halt selbst auf ihre Lösungen kommen. Und wenn ich ihnen irgendwas abnehme, dann kommen sie ja nicht weiter. Aber es ist immer wieder interessant gewesen, in welche Rollen man immer wieder gedrückt wird, „Ja, du kannst doch mal mit den Kindern mit dem Holz arbeiten“ und so. Warum ich?
- I: Also die Tendenzen haben Sie schon gesehen?
- E2: Ja, das hat man schon immer wieder versucht. Gerade auch, wenn's um Einstellungen ging. Bei der Einstellung ist mir das auch so aufgefallen, wo es dann so hieß „Naja, wir brauchen da unbedingt 'nen männlichen Erzieher.“ Ich sage „Warum?“ . „Naja, wir brauchen da jemanden, der da dominant und stringent ist und durchzieht und klar ist.“ Ich sage „Aha, hm, das ist so typisch männlich oder wie?“ . Das ist immer so, wo ich mir denke „Ja, interessant“.
- I: Okay, und Sie haben sich aber so ein bisschen, wie Sie sagen, gewehrt, weil Sie das selber nicht so wollten.
- E2: Ja, ich hab mir eigentlich 'nen Spaß dann immer draus gemacht. Ich hab' bewusst dann damit gespielt, weil ich dann zwischen den Zeilen gelesen hab, hab ich dann schon bewusst damit gespielt.
- I: Okay. Und wie ist man Ihnen als Erzieher begegnet?
- E2: Privat und dienstlich?
- I: Generell, ja. Kolleginnen, Eltern, Kinder, alles, privat. Sie haben ja schon gesagt, die Kolleginnen kamen oft schon mit diesen Vorstellungen, die sie schon hatten, was der Mann übernehmen sollte.
- E2: Genau. Ich denke, in der Anfangszeit ist man mir schon mit Skepsis gegenübergetreten.
- I: Von Erzieherinnenseite?
- E2: Von Erzieherinnen, ja.

I: Wie hat sich das geäußert?

E2: Na man hat mir nicht so viel zutraut, denk ich mal. Also gerade in diesem Anerkennungsjahr damals. Danach nicht mehr, weil dann war ich ja quasi fertiger Erzieher. Wo ich denke, das kann man nicht so aufs männlich ummünzen. Ich denke, das kann man eher darauf schieben, dass da halt ein junger Erzieher ist und da gibt es ja bei männlichen wie bei weiblichen bestimmte Bedenken von älteren Erziehern her, dass sie sagen „Nee, das macht man nicht so“. So derartige Dinge. Ansonsten, mir wurde von 'ner Mutter schon mal die Frage gestellt „Können Sie denn überhaupt Windeln wechseln?“ Ich sag „Ja, kann ich.“ Naja; aber das war übrigens die Mutter, die ich am Schnellsten überzeugen konnte und auch am Besten 'ne Kommunikation, also 'ne Beziehungsebene aufbauen konnte.

I: Also nachdem das geklärt war, ging das dann?

E2: Genau, also da war schon am Anfang die Skepsis. Am interessantesten finde ich immer wieder, wenn ich neue Leute kennen lerne, in meinem Alter oder jünger, dass dann eher eigenartig reagiert wird, „Hä? Was machst du? Was, du studierst Kindheitsforschung? Du hast als Erzieher gearbeitet?“ Ich „Ja.“ „Aha, das ist aber schon eigenartig“. Ich „Wieso, was ist denn daran eigenartig?“ Naja, ich weiß auch nicht.“ Ich dann „Aha, okay.“

I: Also es kommen dann keine konkreten Sachen?

E2: Es kommen keine konkreten Sachen, wo ich immer denke, was spielt sich im Kopf ab?, welches Bild haben sie davon? Hm, ist schon eigenartig.

I: Von Kinderseite, wie haben die sich Ihnen gegenüber verhalten?

E2: Da gab's eigentlich nie Probleme. Ich denke, da hatte ich immer 'nen guten und schnellen Zugang. Also für die Kinder war's immer sehr spannend oder interessant „männlicher Erzieher – häh? Alles klar“. Wo ich natürlich dann Eifersucht auch erlebt habe von anderen Erziehern. Interessanterweise- ich weiß nicht, ob es männlich ist oder ob es meine Art ist, mit Kindern umzugehen, ihnen genauso Respekt und Wertschätzung entgegen zu bringen, dass ich oftmals, egal wie groß die Einrichtung war, fast alle Kinder kannte und auch sie mich kannten. Das ist natürlich 'ne Frage, ob es so ist oder nicht so ist. Aber da waren mir die Kinder schon eher zugehen.

I: Und Sie haben das Gefühl gehabt, dass die Erzieherinnen teilweise das nicht so gut fanden.

E2: Hm.

I: Sie haben schon gesagt, dass von einer Mutter sozusagen die Skepsis auch angesprochen wurde, haben Sie das nur von einer erlebt oder insgesamt mehrere Fälle?

E2: Nee, das war eigentlich nur das eine einzige Mal.

I: Und da ging's praktisch um die Fähigkeit, also eine bestimmte.

E2: Genau, pflegerische Tätigkeiten.

I: Sie haben ja in welcher Altersspanne mit den Kindern gearbeitet? Zwei bis?

XXV

E2: Die letzte Gruppe war 'ne Altersmischung von 1 bis 5.

I: Inwieweit fühlten Sie sich oder fühlen Sie sich als Erzieher wertgeschätzt?

E2: Hm. Teilweise gar nicht. Also ich muss es gerade so drastisch einfach sagen. Und zwar müsste man es unterteilen. Von Seiten der Eltern, von Seiten der Kinder schon. Kollegen auch, also ich denke auch, was so Träger und Leitung betrifft. Das gesellschaftliche Bild ist ein anderes, was es so darstellt. Ich denke, Gehalt ist ein wichtiger Punkt, der da 'ne Rolle spielt, wo ich denke, das geht gar nicht. Also die Gehälter sind einfach viel zu gering, für die Forderungen, die auch immer wieder steigen, immer mehr Anforderungen entstehen und für mich ist genauso eine Geringerschätzung die Bedingungen, unter denen wir Erzieher arbeiten müssen. Das spielt für mich 'ne ganz wesentliche Rolle, wo ich sage, so kann's nicht gehen.

I: Also die Wertschätzung sozusagen von gesellschaftlicher Seite nicht?

E2: Also eher von politischer Seite vielleicht teilweise, die ja dafür verantwortlich sind, dass die Bedingungen leider so sind.

I: Aber durch Team, Eltern und Kolleginnen, das war okay für Sie?

E2: Das war okay, ja. Das hat mich auch immer wieder aufgebaut.

I: Ja? Das ist ja wichtig.

E2: Ja.

I: Was macht denn für Sie eine gute pädagogische Fachkraft aus, also jetzt mal unabhängig vom Geschlecht, also Erzieher wie Erzieherinnen?

E2: Ich denke, sie sollte sich ein Stück weit zurück nehmen können, also das ist für mich pädagogische Arbeit. Ich erinnere mich an meinen Lieblingsprofessor aus Berlin, Prof. Dr. Reinhart Wolff, der mit einer Aussage gesagt hat „Slow down – Schauen Sie hin, was die Kinder machen und dann wissen Sie auch, was die Kinder brauchen“. Das ist für mich so 'ne Einstellung, die ich immer wieder im Kopf habe, die ich auch diesem Professor sehr danke, wo ich denke, das ist 'ne pädagogische Haltung auch, ein Stück weit nach zu schauen. Und das ist etwas, was ich auch immer wieder beobachte oder was ich immer wieder bemerke, wenn ich den Kindern Aufmerksamkeit und Respekt und Wertschätzung entgegenbringe, das ist eine ganz wichtige Arbeit. Kinder merken das auch, wo ich denke, ist ja auch immer noch meine Vermutung, wenn ich anderen keinen Respekt entgegenbringe, dann bringen sie mir auch keinen Respekt entgegen und ansonsten bin ich halt ein starker Verfechter von der Freinet-Pädagogik, also was von der Umsetzung her. Andererseits bin ich halt auch ein Freund von der Psychoanalyse, Bruno Bettelheim oder Siegfried Bernfeld dann eher, so vom Typus, die mir in meiner Arbeit immer beiseite stehen. Ich denke, wenn man die gelesen hat, versteht man meine Haltung, ja.

I: Okay. Was bringen denn männliche Erzieher Ihrer Meinung nach mit?

E2: Die Frage habe ich mir schon immer gestellt. Ich habe aber bis heute noch keine Antwort darauf gefunden.

I: Hm. okay. Was macht einen männlichen Erzieher aus, vielleicht wenn man so rangeht?

XXVI

E2: Jaja, es gibt ja auch immer wieder Berichte darüber, warum sind Männer wichtig in der Kita. Für mich ist das so, dass ich denke, hm, interessant. Aber ich hab's für mich bis heute noch nicht rausgefunden, wo wirklich dieser Unterschied sein könnte.

I: Was bringen denn weibliche Erzieherinnen Ihrer Meinung nach mit?

E2: Das ist ja genau die gleiche Frage in dem Moment.

I: Ist auch nicht einfacher?

E2: Nein. Es gibt natürlich einen Punkt, den ich für ganz wichtig finde, gerade auch in der heutigen Gesellschaft, weil sich ja unsere Familien doch ein bisschen geändert haben, die Familienkonstellationen. Dass es vielen Kindern doch schon fehlt, 'ne männliche Vorbildrolle zu haben, also das ist vielleicht so eine Rolle, die ich so darstellen würde. Ja, weil es teilweise auch so an Vorbildern fehlt. Wenn ich so denke, bis zur Grundschule erleben sie oftmals nur weibliche Erzieherinnen oder Lehrerinnen, wo ich denke, da fehlt irgendwas. Da fehlt ihnen, dass sie dann auch mal erleben, okay, ein Mann kann auch mal traurig sein oder ein Mann kann auch mal wütend sein oder wie auch immer, also er kann ebenfalls die entsprechenden Emotionen zeigen, was ich für die Entwicklung der Kinder, gerade der Jungs auch wichtig finde, dass sie merken, dass auch Männer sich um Kinder kümmern können und sie fördern und betreuen können, dass das nicht nur Rolle der Frau ist.

I: Und deswegen sind Männer Ihrer Meinung nach wichtig in der Kita?

E2: Das würde ich vielleicht so interpretieren, ja.

I: Was unterscheidet denn Ihrer Meinung nach einen guten Erzieher von einer guten Erzieherin?

E2: Hm, kann man das überhaupt so sagen? Also ich würde das nicht auf's Geschlecht beziehen. Das hängt einfach mit der pädagogischen Einstellung zusammen, wann für mich jemand als guter Erzieher gilt oder als schlechter Erzieher.

I: Welche Themen sind vielleicht durch Sie im Kindergarten relevanter geworden?

E2: Durch mich als männlichen Erzieher?

I: Im Prinzip, ja.

E2: Ich denke, der Schwerpunkt naturwissenschaftliche Bildung, weil das so mein Schwerpunkt ist, Mathematik, was sich natürlich gut verbinden lässt, ansonsten auch sowas wie handwerkliche Sachen, also auch mal mit 'ner Feile umgehen, mit 'ner Säge umgehen, mit 'nem Hammer umgehen und solche Sachen, also ich denke, das war vorher nicht so und das ergab sich dann diesbezüglich ein bisschen mehr.

I: Und das war aber Ihre eigene Entscheidung, dass Sie das ein bisschen mit reinbringen wollten? Also das macht Ihnen Spaß.

E2: Ja, klar. Wo ich immer denke, es ist zwar nicht typisch männlich, es ist zwar das, was man von zu Hause lernt. Man hat ja auch ein Stück weit selbst 'ne Sozialisation und 'ne männliche Sozialisation und Interessen diesbezüglich. Von daher denke ich, auch wenn eine Frau so entsprechend sozialisiert wäre, wäre das ein ähnliches Bild.

XXVII

I: Okay. Wie zufrieden sind Sie denn mit Ihrem Beruf? So auf 'ner Skala von 0 bis 10, 0 wäre völlig unzufrieden und 10 wäre völlig zufrieden.

E2: Ich habe ja meine Gründe genannt, warum das so ist. Ich denke, auf der 7.

I: Und der Hauptgrund für die Unzufriedenheit sozusagen?

E2: Sind eigentlich eher die Bedingungen, die da 'ne Rolle spielen.

I: Die nächste Frage ist ein bisschen schwierig, die wäre, welche Lösungsstrategien oder Kompensationsmöglichkeiten wenden Sie an? Haben Sie da für sich was gefunden?

E2: Ja. Also für mich ist Sport die wichtigste Kompensation dazu, als weiteren Punkt sehe ich kollegiale Beratung als ganz wichtigen Punkt. Ich habe neben dem Studium auch 2 Jahre lang als Familienhelfer gearbeitet und hab dort auch quasi alle 2 Wochen Supervision gehabt und ich vermisste das ehrlich gesagt im Kontext Kita schon seit Jahren. Wo ich denke, es kommt auch kaum zur Ansprache, wo ich sage, darüber würde ich gerne mal 'ne Arbeit schreiben, warum Supervision nicht im Kita-Kontext agiert, beziehungsweise installiert wird. Weil ich denke, dass ist für mich 'ne ganz wichtige Methode, wo ich froh war, ich hab ' Supervision schon erlebt und auch intensiv erlebt, wo ich denke, das hat mich immer mal wieder gestärkt, ansonsten, ja Kontakt zu ehemaligen Kommilitonen und Kommilitoninnen ist natürlich auch so ein wichtiger Punkt. Wir haben auch von unserem anderen Studiengang wie so ein eigenes Forum, wo wir uns über bestimmte Themen unterhalten.

I: Das wäre ja dann wieder Vernetzung sozusagen, aber generell.

E2: Das wäre Vernetzung, aber halt nicht bezüglich auf männlich oder weiblich, sondern bezüglich auf Studierende des Studiengangs.

I: Was würden Sie sich wünschen, wenn Sie 3 Wünsche in Bezug auf Ihren Beruf frei hätten?

E2: 3 Wünsche? Ich würde mir wünschen, dass die Kind-Erzieher-Relation bei weitem geringer ist. Überhaupt, dass sich die Arbeit immer weiter in Richtung Familienzentrum organisiert oder entsteht. Also das jeder nicht einzeln steht.

I: Also die Art sozusagen?

E2: Genau, also ich bin ja auch ein Fan von den early childhood centers oder in Deutschland ist es angekommen als early excellence centers, wo ich denke, das ist für mich die Zukunft des Kindergartens. Er kann nicht mehr so existieren, wie er heute existiert, in einem einzelnen Gebäude, das funktioniert so nicht. Das wäre für mich ein weiterer Wunsch, dass das auch entsprechend weiter gefördert wird und da auch mehr Gelder hineinfließen. Das spielt natürlich dann auch noch 'ne Rolle, dass Deutschland endlich mal anfängt, mehr Geld für die Bildung auszugeben und das wäre mein dritter Wunsch.

I: Okay.

E2: Um einfach auch, wo ich denke, Deutschland hat kaum Bodenschätze, wo ich denke, wenn ein Land keine Reichtümer besitzt, dann muss es auf Bildung setzen und da tut es mir leid, dass Deutschland da einfach immer noch zu wenig tut.

XXVIII

I: Und in dem Zusammenhang steckt da wahrscheinlich auch die Vergütung von Erziehern mit drin.

E2: Ja, sicherlich. Wo ich dann manchmal trotzdem wieder sagen würde, unter besseren Bedingungen würde ich auch unter den Vergütungen arbeiten.

I: Also die Bedingungen sind sozusagen für Sie wichtiger als die Vergütung.

E2: Genau, als das Gehalt.

I: Studien zeigen ja, dass weiterhin weniger Männer als Frauen Erzieher werden möchten. Woran liegt das Ihrer Meinung nach.

E2: Woran liegt das. Tja, ich denke mal, einfach, weil der Beruf vielleicht auch nicht so angesehen wird bei Männern, weil Sie sagen „äh, das ist ein typischer Frauenberuf, was soll ich da machen?“. Und spätestens dann, wenn sie erfahren, wie viel Geld sie damit verdienen und unter welchen Bedingungen sie arbeiten, ich denke, dass sind so wichtige Punkte. Weil wahrscheinlich, also da gehe ich davon aus, dieses Klischee oder diese Rolle sich immer noch verdeutlicht, dass der Mann immer mehr verdienen muss als die Frau, als Versorger oder wie auch immer und das ist ja mit dem Gehalt bei weitem nicht möglich

I: Warum ist es Ihrer Meinung nach ein Frauenberuf? Wenn Sie sagen, die Männer denken, es ist ein Frauenberuf, deswegen wollen sie das eigentlich nicht machen.

E2: Für mich ist es ja kein Frauenberuf, von daher, wenn ich bedenke, die ersten Kindergärten waren mit Männern besetzt, von daher, es hat sich einfach über die Jahre zu einem schlechtbezahlten Frauenberuf entwickelt. Und das ist das Bild, was die Gesellschaft davon hat.

I: Okay. Welche Aspekte bezüglich männlicher Erzieher wurden jetzt bisher noch nicht angesprochen? Was würden Sie vielleicht noch ergänzen?

E2: Aspekte zu dieser Thematik? Hm, ich finde dieses Bild der Medien. Was mich am meisten immer wieder ärgert ist immer diese Thematik, dass man, wenn es um Kindesmisshandlung geht, wird immer wieder davon gesprochen und dann wird meistens so ein Bild gezeigt, da ist es ein Erzieher gewesen. Ein Erzieher im Kinderheim oder es ist ein Erzieher im Kindergarten gewesen, wo ich dann immer das Gefühl hab, es ist immer wieder schlimmer. Wo ich denke, dieses Bild wird immer so sehr nach oben geschraubt, wo es dann immer wieder heißt, in irgendwelchen anderen Medien, „und dann wollen wir doch wirklich Männer in den Kitas haben?“.

I: Sie meinen den Rückschluss sozusagen?

E2: Ja, genau. Es wird dann immer gleich darauf zurückgeschlossen, wo ich dann denke, wenn 'ne Frau Kindesmisshandlung im Kinderheim oder wie auch immer macht, wird das weit weniger publiziert, als das bei Männern ist. Und ich denke mal, das tut dem Beruf nicht gerade gut. Oder es tut dem Image nicht gerade gut. Vielleicht auch ein Grund, warum viele Männer sich sagen, „da gerate ich vielleicht irgendwie noch in 's Kreuzfeuer“ oder wie auch immer. Solche Gedanken halt, weil man sich dann versucht, zu verteidigen. Das ist so ein Punkt, worüber ich mich immer wieder ärgere. Warum dieses Bild in den Medien immer wieder dargestellt wird. Ich ärgere mich ja grundsätzlich über Medien, deswegen ist ja die „Bild“ auch nicht mein Freund.

XXIX

I: Okay. Noch was anderes?

E2: Nö.

I: Dann jetzt noch ein paar persönliche Daten: Wie alt sind Sie?

E2: 30.

I: Wo haben Sie Ihre Ausbildung absolviert? Also die Lehre sozusagen damals?

E2: Die hab' ich in Cottbus gemacht, das ist 'ne Fachschulausbildung, ja.

I: Wann haben Sie die Ausbildung zum Erzieher damals begonnen?

E2: Es gibt ja diese eigenartige Regelung, dass man als Erzieher 'ne Vorausbildung haben muss, entweder als Krankenpfleger oder Kinderkrankenschwester oder Sozialpfleger oder wie auch immer und deswegen hatte die Ausbildung 1996 schon begonnen.

I: Und wann haben Sie die Ausbildung abgeschlossen?

E2: 2001.

I: Wie viele Männer und Frauen waren etwa in Ihrem Ausbildungsjahrgang? Können Sie das noch so zurückrechnen?

E2: 2.

I: 2 im Jahrgang.

E2: Mit mir sind's dann 3.

I: Okay. Wie viele waren es an Frauen?

E2: Ich glaube, dann so 27 oder 28.

I: Also so 28 zu 3 war das Verhältnis?

E2: Ja.

I: Wenn Sie jetzt keine Fragen oder Ergänzungen haben, dann bedanke ich mich ganz herzlich für das Interview und wünsche Ihnen noch 'nen schönen Tag.

XXX

Anlage 4: Transkript des Interviews mit Erzieher 3

I: Hallo! Mein Name ist Svenja Fischer, ich studiere im Masterstudiengang „Kindheitsforschung, Beratung und Bildung“ an der TU Dresden. In diesem Semester schreibe ich eine Forschungsarbeit. In diesem Rahmen beschäftige ich mich mit dem beruflichen Selbstkonzept von männlichen Erziehern im Kindergarten. Dazu möchte ich Ihnen im Folgenden einige Fragen stellen. Alle Informationen, welche Sie mir mitteilen, werden streng vertraulich und anonym behandelt und nur im Rahmen dieser Arbeit verwendet. Haben Sie bis hierher Fragen?

E3: Nein.

I: Zuerst mal zu Ihrer Motivation. Warum wollten Sie denn Erzieher werden? Was war Ihre Motivation, wieso wollten Sie denn Erzieher werden?

E3: Das ist eine gute Frage. Also mich hat schon immer die Kindheit und die Jugend fasziniert. Ich hab angefangen im Jugendbereich, 6 Jahre im CJD Asthmazentrum gearbeitet mit Jugendlichen und die Jugendlichen ein Stück weit auf den richtigen Weg zu begleiten, das war meine Motivation.

I: Okay. Ein bestimmter ausschlaggebender Punkt – über den Zivildienst oder sowas sind Sie nicht rein gekommen? Weil das vielen noch so geht, dass sie dann erstmal in den Bereich Kita reingeschnuppert haben und dann gesagt haben, doch.

E3: Also ich hab nach dem Zivildienst ein Praktikum in 'ner Kindertagesstätte gemacht und hab dann aber für mich festgestellt, dass erstmal die Jugendarbeit doch im Vordergrund stehen wird.

I: Okay. Aber schon der Beruf – Erzieher – der stand schon nach der Schule fest?

E3: Es pendelte zwischen Krankenpfleger und Erzieher.

I: Was soziales sollte es aber schon sein?

E3: Genau, das stand fest nach dem Abitur.

I: Okay. Wie hat denn Ihre Familie auf den Berufswunsch Erzieher dann reagiert?

E3: Es war im ersten Moment schwierig, weil zu der damaligen Zeit sah es, was Erzieherstellen angeht, nicht gerade gut aus und in dem Moment haben sie eher negativ reagiert.

I: Wie sah das dann aus? Die Reaktionen?

E3: Also negativ in dem Sinne, dass sie mich doch eher von einem Studium in eine andere Richtung überzeugen wollten, Medizinstudium zum Beispiel, wäre gern gesehen gewesen.

I: Ja? Und wie hat Ihr Freundeskreis auf den Berufswunsch Erzieher reagiert?

E3: Die waren positiv überrascht und angetan, ja.

XXXI

I: Ja? Okay. Wie lange haben Sie denn bisher als Erzieher schon gearbeitet?

E3: Jetzt muss ich kurz nachrechnen. Ich hab 2001 mein Abitur gemacht, 2002 Zivildienst und ab 2003 eine praxisorientierte Ausbildung bis 2006 und seit 2006 bis 2010 jetzt Erzieher.

I: Hm. Okay. Und in welcher Art von Einrichtung haben Sie bisher wie lang gearbeitet?

E3: Also ich hab erst ein dreiviertel Jahr ein Vorpraktikum in 'ner Kindertagesstätte gemacht, einer privaten, dann das erste Ausbildungsjahr, das war 'ne praxisorientierte Ausbildung in der CJD-Christophorusschule. Das ist 'ne Sportschule in Berchtesgaden mit sportlich aktiven Kindern, die auch in Richtung Leistungssport dann gehen sollten. Und die anderen zwei Ausbildungsjahre im CJD Asthmazentrum in Berchtesgaden mit chronisch kranken Kindern und mit Kindern in der Jugendhilfe.

I: Wollten Sie im Kindergarten arbeiten? Sie sind ja nun im Kindergarten gelandet und ich habe auch schon von Erziehern gehört, die sagten, eigentlich wollte ich in den Jugendbereich, aber da war gerade nichts zu finden oder ähnliches. Wie war das bei Ihnen?

E3: Also wie gesagt, ich wollte erst im Jugendbereich arbeiten, hab jetzt aber seit 2009, Juli 2009 ein eigenes Kind und da ändern sich einfach die Prioritäten ein Stück weit und man muss auch sagen, Kindergartenerzieher hat 'ne sehr angenehme Arbeitszeit, im Vergleich zum Jugendbereich. Und das war mit die Hauptmotivation, macht aber auch natürlich sehr viel Spaß.

I: Ja? Also Sie wollten sozugen aus privaten Gründen, erstmal wegen der Zeit und auch, weil sich der Fokus vielleicht ein bisschen geändert hat, sozusagen?

E3: Genau. Und es ist einfach ein ganz anderer Stressfaktor in der Jugendarbeit als im Kindergarten. Im Kindergarten kann's auch stressig sein, aber man ist emotional nicht so angespannt, wie in der Jugendarbeit, find ich.

I: Okay, Sie meinen, es ist anders stressig, sozusagen?

E3: Hm. Genau.

I: Welche Aufgaben übernehmen Sie im Kindergarten?

E3: Alles.

I: Alles?

E3: Wir arbeiten ja nach einem relativ freien Konzept und im Prinzip die Kinder im Alltag begleiten, die Kinder fördern und beobachten.

I: Sie haben 'ne eigene Gruppe?

E3: Wir sind 3 Erzieher in 'ner altersgemischten Gruppe mit 30 Kindern und wir unterteilen das für uns so in diverse Subgruppen, das heißt, der eine nimmt die kleineren, der andere die mittleren und ich hab immer die größeren und Vorschulkinder.

I: Die Größeren sind dann 4 bis 6?

XXXII

E3: 4 bis 6, genau.

I: Ja, okay. Und Sie machen jetzt nicht, wenn's in Angebote geht oder so bestimmte Sachen, dass Sie sagen „Ich bin für Sport, oder Basteln oder Musik zuständig“?

E3: Machen wir schon. Also ich bin mehr für die kreative Schiene verantwortlich. Aber es ist auch so, dass wir uns da absprechen und dass auch eine Kollegin das mal übernimmt.

I: Okay. Wie sind Sie zu diesen Aufgaben gekommen? Wenn Sie jetzt sagen, Sie machen, wenn, dann häufiger vielleicht das Kreative, Basteleien und ähnliches?

E3: Ich denke, ich bin ein kreativer Mensch und bin aber eigentlich dazu gekommen, weil meine Vorgängerin eine sehr kreative Frau war und die hat einfach ein riesengroßes Arsenal an Angebotsmöglichkeiten angesammelt schon.

I: Und dann hat das so gepasst? Auf der einen Seite hat jemand gefehlt, der das übernimmt?

E3: Genau.

I: Auf der anderen Seite interessieren Sie sich eh dafür.

E3: Richtig.

I: Hm, okay. Wie viele männliche Kollegen kennen Sie denn? So in etwa. Also wenn Sie jetzt an Ihre Laufbahn als Erzieher denken.

E3: Also ich würde das mal untergliedern. Im Kindergartenbereich kenne ich insgesamt 4, die alle in dieser Einrichtung arbeiten. Und im Jugendbereich kann man sagen, war's sogar gemischt. Also 50 % weiblich, 50 % männlich.

I: Okay, das wäre dann auch meine nächste Frage gewesen, in welcher Art von Einrichtung die arbeiten, das haben Sie jetzt schon mit gesagt. Also in Ihrer Einrichtung zur Zeit sind 5 Männer?

E3: 4 Männer.

I: 4 Männer, okay, also 4 mit Ihnen.

E3: Ja.

I: Wie viele weibliche Kolleginnen sind denn in dieser Kita jetzt hier?

E3: Das sind dann 26.

I: Okay, also 26 „gegen“ 4, hm. Welche Möglichkeiten der Vernetzung für Erzieher kennen Sie und nutzen Sie vielleicht auch?

E3: Ich kenne keine und nutze auch keine.

I: Okay, also haben Sie da noch gar nichts gehört, wenn Sie jetzt an speziell männliche Vernetzung denken?

XXXIII

E3: Nee, noch nicht.

I: Würden Sie sich mehr Vernetzung wünschen? Wenn Sie sagen, okay, wenn's da was gibt, würde mich das schon mal interessieren?

E3: An sich nicht, weil ich so in der Arbeitssituation und auch mit den Kolleginnen gut klar komme und zufrieden bin.

I: Da haben Sie keinen Bedarf sozusagen.

E3: Nö.

I: Wie sehen Sie Ihre Rolle als Mann, also als Erzieher im Kindergarten?

E3: Ich sehe, dass die Rolle sehr gewünscht wird, von Eltern und auch von Kindern und hinsichtlich, dass die Kinder in allen Lebensbereichen auch 'ne männliche Begleitperson haben. Also es beginnt letztendlich mit Mutter und Vater und dann wurde früher der Fokus vielmehr auf die Weiblichkeit gelegt. Ich finde, das ist auf dem gesamten Bildungsweg, von Krippe, Kindergarten, bis Schule, sei es wenn die Jugend gefördert wird, dass da immer auch Männer mit dabei sein sollten, um eben den Vaterpart letztendlich zu spielen oder zu interpretieren.

I: Ja, okay. Wie begegnet man Ihnen als Erzieher?

E3: Also von den Eltern kommt generell sehr positive Resonanz, die aber auch teilweise bisschen zu übertrieben und nicht fair den weiblichen Kollegen gegenüber ist. Also ich hab mal gesagt, man hat so 'ne Art Messiasstatus und ich denk, das ist letztendlich nicht. Es machen alle gute Arbeit und der eine interpretiert die Rolle und der andere die. Wie gesagt, es ist beides wichtig und es wird positiv angenommen.

I: Ja. Wie verhalten sich Kolleginnen und Kollegen Ihnen gegenüber als Erzieher?

E3: Loyal, sehr loyal.

I: Und die Kinder? Wie gehen die so mit männlichen Erziehern um?

E3: Man kann schon sagen, ein Stück weit draufgängerischer und wilder.

I: Ja, okay. Haben Sie irgendwie auch negative Erfahrungen gemacht? Also es klang jetzt sehr positiv, wenn Sie sagen, die Eltern sind fast schon euphorisch, wenn der Mann in der Kita auftaucht.

E3: Ich persönlich hab noch keine negativen Erfahrungen gemacht, weiß aber auch, dass man sicher als Mann vorsichtig sein muss.

I: Okay. Inwieweit fühlen Sie sich als Erzieher wert geschätzt?

E3: Sehr gut. Es kommt Wertschätzung von den Kollegen, von den Kindern und auch den Eltern.

XXXIV

I: Wenn Sie an die Gesellschaft denken, wie würden Sie das beschreiben? Die gesellschaftliche Wertschätzung Erziehern und Erzieherinnen gegenüber?

E3: Ich denk, die könnte wesentlich höher sein. Das Berufsbild hat sich gewandelt und stellt, denk ich, auch wesentlich höhere Anforderungen an die Kollegen und trotzdem gehen viele, denk ich, noch davon aus, dass Erzieher eigentlich jeder sein kann. Das man einfach nur ein Stück weit mit Kindern spielt den ganzen Tag und dass da nicht viel dahinter steckt.

I: Okay. Was macht denn für Sie eine gute pädagogische Fachkraft, also Erzieher oder Erzieherin aus.

E3: Was eine gute pädagogische Fachkraft ausmacht. Hm. Dass man sich immer wieder neu ohne Vorurteile, ohne Schuladendenken den Kindern gibt.

I: Okay. Noch irgendwas anderes?

E3: Und dass man, was ganz wichtig ist, dass man die Stärken der Kinder erkennt und versucht, diese auch zu nutzen und sie in den übrigen Bereichen dann zu fördern.

I: Okay. Was bringen denn männliche Erzieher Ihrer Meinung nach mit?

E3: Meiner Meinung nach interpretieren die männlichen Erzieher die väterliche Rolle und ich denk, da ist einfach teilweise ein anderer Draht zu den Kindern da, eben dadurch, dass die Kinder auch das Gefüge von zu Hause kennen, Vater ist für die Sachen zuständig oder der Vater übernimmt diese Sachen und die Mutter übernimmt eher diese Sachen. Und das ist dann im Kindergarten auch so.

I: Also Sie meinen, die Kinder haben schon so bestimmte Rollenerwartungen und denken, Papa macht das, Mama macht das, also macht Mann dieses und Frau jenes.

E3: Genau.

I: Und was bringen denn weibliche Erzieherinnen Ihrer Meinung nach mit?

E3: Das Gegenteil dann. Ist schwer zu sagen. Ich denke schon, so 'ne gewisse Art mütterliche Liebe auch.

I: Was unterscheidet Ihrer Meinung nach einen guten Erzieher von einer guten Erzieherin?

E3: Hm, können wir die Frage schieben? Da muss ich ein bisschen drüber nachdenken.

I: Ja, die ist etwas schwierig, die Frage. Wir können ja erstmal eine weiter gehen. Wieso sind männliche Erzieher Ihrer Meinung nach wichtig?

E3: Ja, wie gesagt, um einfach die Rolle des männlichen Pendants zu übernehmen für die Kinder.

I: Also damit die Kinder sozusagen auch 'ne männliche Vorbildrolle haben?

E3: Identifikationsfigur, genau.

I: Welche Themen sind vielleicht durch Sie im Kindergarten relevanter geworden?

XXXV

E3: Das Thema Sport, denk ich. Ein Stück weit das Thema Kreativität und das „sich draußen bewegen“, also dass wir viel draußen sind, seitdem ich da bin.

I: Okay. Wird auch der Bereich Väterarbeit hier in der Einrichtung thematisiert?

E3: Direkt nicht, aber es gibt viele Väter, auch in unserer Gruppe, die die Kinder bringen, abholen und auch ein reges Interesse haben an der Entwicklung und dementsprechend auch bei Entwicklungsgesprächen dabei sind.

I: Aber konkret, dass Sie sagen, wir machen jetzt Väterarbeit so und so, um die Väter mehr zu motivieren, dass Sie teilweise zum Elternabend kommen oder so? Ich weiß nicht, wie es bei Ihnen in der Einrichtung ist, vielleicht ist es da anders.

E3: Also wir laden grundsätzlich immer beide ein. Wir versuchen immer, dass beide Elternteile zu Entwicklungsgesprächen und auch zu Elternabenden kommen, wenn das möglich ist. Das sagen wir auch explizit dazu und wird auch von, ich sag mal 70 %, auch so angenommen.

I: Haben Sie da Erfahrungen gemacht, dass die Männer eher kommen, wenn ein männlicher Erzieher sie drauf anspricht oder ist da überhaupt ein Unterschied im Umgang? Dass Sie sagen, die Väter richten sich eher an mich als Mann, statt an die weibliche Kollegin?

E3: Also die Väter reden schon eher mit mir, aber auch salopper, sag ich mal. Es hat 'nen ernstesten Charakter, kommt aber nach außen hin manchmal gar nicht so ernst rüber. Es ist eher ein lockeres Gespräch, dann.

I: Sie haben das Gefühl, dass der Umgang sozusagen unter den Männern dann anders ist, als wenn die Väter mit der weiblichen Kollegin sprechen?

E3: Genau.

I: Hm, okay. Fällt Ihnen noch was ein, was einen guten Erzieher von einer guten Erzieherin unterscheiden könnte?

E3: Ich denke nicht, dass es da so die extremen Unterschiede geben sollte.

I: Geben sollte oder nicht gibt? Also Sie können ja auch von Ihren Erfahrungen zurückschließen darauf.

E3: Also ich beobachte, dass die männlichen Erzieher wesentlich mehr im Spiel mit drin sind, sag ich mal. Dass sie teilweise mitspielen, dass sie mit rodeln gehen und dass die weiblichen doch eher die beobachtende Funktion einnehmen.

I: Also Sie meinen, die nehmen sich vielleicht eher ein bisschen raus dann?

E3: Hm.

I: Okay. Wie empfinden Sie das, was die Kinder angeht? Also was wünschen die sich eher?

E3: Ist unterschiedlich. Aber es wünschen doch einige, dass eben der Erzieher oder der erzieherische Part, dass der aktiv mit dabei ist.

XXXVI

I: Okay, also haben wir einmal die Geduld und das Finanzielle. Noch andere Gründe, die Sie sich vorstellen könnten?

E3: Ich kann mir auch vorstellen, dass viele abgeschreckt sind, dadurch, dass es ja immer noch als Frauenberuf gilt. Und dass sie nicht in die Schublade gesteckt werden möchten.

I: Warum gilt's als Frauenberuf?

E3: Es war ja ein Frauenberuf, letztendlich. Also es gab ja zu DDR-Zeiten kaum männliche Erzieher und das ist ja eigentlich in den letzten Jahren erst populär oder attraktiv für Männer geworden, der Beruf.

I: Also Sie haben schon den Eindruck, dass sich da ein bisschen was ändert?

E3: Ja, das sieht man ja eigentlich an den Zahlen.

I: Okay. Welche Aspekte bezüglich männlicher Erzieher wurden jetzt bisher von mir noch nicht angesprochen? Gibt's irgendetwas, was Sie ergänzen würden?

E3: Nö.

I: Okay, dann kommen noch ein paar persönliche Daten. Wie alt sind Sie denn?

E3: 28.

I: 28, okay. Wo haben Sie Ihre Ausbildung absolviert? Also vor allem das Bundesland interessiert mich.

E3: In Baden-Württemberg den theoretischen Teil und den praktischen Teil in Bayern.

I: Wann haben Sie Ihre Ausbildung zum Erzieher begonnen?

E3: Im Jahr 2003 und 2006 hat Sie geendet.

I: Okay. Und wie viele Frauen und Männer waren in etwa in Ihrem Ausbildungsjahrgang?

E3: Da muss ich kurz nachrechnen. Das waren 6 Männer und ungefähr 14 Frauen.

I: Okay. Und die sind dann eher auch in den Jugendbereich oder? Wissen Sie da Bescheid?

E3: Das war, wie gesagt, eine sehr praxisorientierte Ausbildung und angefangen haben letztendlich alle im Jugendbereich. Inzwischen, denke ich, sind 25 % vielleicht im Kindergarten.

I: Okay, gut. Dann wäre's das schon gewesen. Wenn Sie dann keine Fragen oder Ergänzungen mehr haben, dann bedanke ich mich für's Interview.

E3: Ja, kein Problem.

I: Okay. Wie zufrieden sind Sie denn mit Ihrem Beruf? Wenn Sie jetzt von 'ner Skala von 0, was völlig unzufrieden ist, bis 10, was völlig zufrieden wäre, ausgehen.

E3: Äh, 7.

I: Und können Sie mir Gründe für Ihre Zufriedenheit nennen? Das ist ja relativ zufrieden.

E3: Also ich denke, was mir ganz wichtig ist, ist Abwechslung und die ist ja wirklich täglich gegeben. Man sieht Lernerfolge bei dem Kind, am nächsten Tag sieht man Lernerfolge bei 'nem anderen Kind, dann hat man hier mal 'nen Misserfolg, dann hat man dort ein tolles Erlebnis. Das ist wirklich extrem abwechslungsreich. Das stellt für mich 'ne Zufriedenheit dar, auf jeden Fall.

I: Und gibt's auch Gründe, warum Sie vielleicht teilweise nicht so zufrieden sind?

E3: Also ich denk, der finanzielle Sektor, muss man klar sagen. Das könnte mehr sein.

I: Okay. Welche Lösungsstrategien oder Kompensationsmöglichkeiten wenden Sie an, wenn Sie gerade nicht so zufrieden in bestimmten Punkten sind?

E3: Ich kompensiere das ganze durch viel Sport, also ich fahr' täglich mit dem Fahrrad zur Arbeit und wieder zurück und mache auch in der Freizeit dann noch sehr viel Sport. Und 'ne ganz große Kompensation ist auch die eigene Familie.

I: Ja. Was würden Sie sich denn wünschen, wenn Sie 3 Wünsche in Bezug auf Ihren Beruf, den Erzieherberuf frei hätten?

E3: Mehr Gehalt auf jeden Fall. Auch mehr Etat für die Kindergärten, dass man Sachen, die man verwirklichen möchte, dass die nicht am Geld scheitern. Und auch teilweise 'nen engeren Personalschlüssel. Nicht 'nen engeren, sondern 'nen weiteren Personalschlüssel.

I: Ja. Dass also die Rahmenbedingungen etwas anders sind.

E3: Dass man auch mal in die Kleingruppenarbeit gehen könnte, was bei 30 Kindern und 3 Erziehern nicht ganz so einfach ist.

I: Schwierig, ja. Studien zeigen, dass immer noch weniger Männer als Frauen Erzieher werden möchten. Woran liegt das Ihrer Meinung nach?

E3: Ich denke, als Erzieher braucht man Geduld, sehr viel Geduld und ich glaub', dass Frauen insgesamt geduldiger sind als Männer. Das wird sicher ein Grund sein. Und, wie gesagt, die finanzielle Perspektive darf man, sollte man auch nicht aus den Augen verlieren. Und da werden doch viele, ich sag mal Männer mit Intellekt, sagen „nee, das ist nichts, das ist mir zu wenig“.

I: Also Sie meinen, die Männer gucken eher vielleicht auf das Finanzielle und lassen sich dann abschrecken?

E3: Ich denke schon, ja.

Literaturverzeichnis

Allen, Ann Taylor: Feminismus und Mütterlichkeit in Deutschland 1800 – 1914.
Weinheim: Deutscher Studienverlag 2000.

Baar, Robert: Allein unter Frauen – Der berufliche Habitus männlicher
Grundschullehrer. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2010.

Bamler, Vera / Werner, Jillian / Wustmann, Cornelia: Lehrbuch
Kindheitsforschung. Grundlagen, Zugänge und Methoden. Weinheim:
Juventa 2010.

Blase-Geiger, Peter (2000): Ein Mann fürs Kind. URL: <http://www.kindergartenpaedagogik.de/460.html>, letzter Aufruf am 09.02.2011, 21:31 Uhr.

Bracken, Bruce (2009): Positive self-concepts. In: Rich, Gilman / Huebner,
Scott / Furlong, Michael (Hrsg.): Handbook of positive psychology in
schools. URL: http://books.google.de/books?id=5qhjolwnQIEC&pg=PA92&dq=self+concept+context+depend&hl=de&ei=1zlhTZ-pJ8HAtAbL28G1CA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CDMQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false, letzter Aufruf am 20.02.2011, 18:03
Uhr.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Beschreibung des Berufsbildes Erzieher/in.
URL: http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/berufld.do?_pgnt_pn=0&_pgnt_act=goToAnyPage&_pgnt_id=resultShort&status=K, letzter
Aufruf am 20.02.2011, 23:34 Uhr.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Mehr
Männer in Kitas – Modellprogramm gestartet URL:
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=150142.html>, letzter Aufruf am
26.12.2010, 19:28 Uhr.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2009):

Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland. URL: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Dossier-Entgeltungleichheit,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, letzter Aufruf am 28.01.2011, 13:34 Uhr.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Gender

Datenreport. URL: <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/2-Erwerbstaetigkeit-arbeitsmarktintegration-von-frauen-und-maenner/2-8-geschlechtersegregation-auf-dem-arbeitsmarkt.html>, letzter Aufruf am 16.01.2011, 13:15 Uhr.

Cremers, Michael / Krabel, Jens / Calmbach, Marc (2010): Männliche Fachkräfte

in Kindertagesstätten. URL: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/maennliche-fachkraefte-kitas,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, letzter Aufruf am 04.01.2011, 18:35 Uhr.

Ebert, Sigrid: Erzieherin – ein Beruf im Spannungsfeld von Gesellschaft und Politik. Freiburg: Herder 2006.

Eder, Michael (2009): Das dritte Geschlecht. URL: <http://www.faz.net/s/Rub9CD731D06F17450CB39BE001000DD173/Doc~E81B76BF59CDF452A9A14B9719296B934~ATpl~Ecommon~Spezial.html>, letzter Aufruf am 17.02.2011, 14:59 Uhr.

Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen Dresden (2009): Arbeitskreis männlicher

Erzieher. URL: <http://www.dresden.de/de/03/040/politik/maennergremien.php>, letzter Aufruf am 24.02.2011, 12:57 Uhr.

Feldmann, Klaus: Soziologie kompakt – Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2006.

Frauenbüro der TU Kaiserslautern (2010): Frauen- und Geschlechterforschung.

URL: <http://www.uni-kl.de/wcms/1077.html>, letzter Aufruf am

17.02.2011, 16:16 Uhr.

Frey Steffen, Therese / Rosenthal, Caroline / Väth, Anke: Gender Studies – Wissenschaftstheorien und Gesellschaftskritik. Würzburg: Königshausen und Neumann 2004.

Gildemeister, Regine / Robert, Günther: Geschlechterdifferenzierungen in lebenszeitlicher Perspektive. Interaktion – Institution – Biografie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2008.

Jost, Peter-Jürgen (2008): Organisation und Motivation – Eine ökonomisch-psychologische Einführung. URL: http://books.google.de/books?id=C3-fLfJMebcC&pg=PA55&lpg=PA55&dq=Berufswahl+intrinsisch+sozial&source=bl&ots=5maYo7xe_x&sig=XMNjqMYDZmDEwz3Ta6Z9_tSy8yU&hl=de&ei=x8BiTdrLDILItAaJheG1CA&sa=X&oi=book_result&ct=resuIt&resnum=4&ved=0CCkQ6AEwAw#v=onepage&q&f=false, letzter Aufruf am 21.02.2011, 20:53 Uhr.

Kasiske, Jan / Krabel, Jens / Schädler, Sebastian / Stuve, Olaf: Zur Situation von Männern in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung. Eine Überblicksstudie. In: Krabel, Jens / Stuve, Olaf (Hrsg.): Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung. Opladen: Verlag Barbara Budrich 2006, S. 15-110.

Kliche, Thomas [u.a.]: Prävention und Gesundheitsförderung in Kindertagesstätten – Eine Studie zu Determinanten, Verbreitung und Methoden für Kinder und MitarbeiterInnen. Weinheim: Juventa 2008.

Koch, Stefan (2005): Berufliches Selbstkonzept und eigenverantwortliche Leistung. URL: <http://www.springerlink.com/content/jn78685849016mq5/>, letzter Aufruf am 24.02.2011, 10:57 Uhr.

Lamnek, Siegfried: Qualitative Sozialforschung – Lehrbuch. Weinheim: Beltz 2010.

Lang, Claudia: Intersexualität – Menschen zwischen den Geschlechtern.
Frankfurt/Main: Campus 2006.

Lenz, Karl: Alltagswelten von Jugendlichen – Eine empirische Studie über
jugendliche Handlungstypen. Frankfurt/Main: Campus 1986.

Männernetzwerk Dresden e.V. (2011): Ohne Titel. URL: <http://www.maennernetzwerk-dresden.de/web2/pages/projekt/view.php?pid=13&iid=16>, letzter Aufruf am 24.02.2011, 12:50 Uhr.

Müller, Kristin: Schlüsselkompetenzen und beruflicher Verbleib. Bielefeld:
Bertelsmann 2008.

Ohne Autor (2006): Warum verdienen Frauen weniger als Männer? URL:
<http://www.faz.net/s/RubB1E10A8367E8446897468EDAA6EA0504/Doc~EFCFC5926203C4C40854C971B38667DAD~ATpl~Ecommon~Scontent.html>, letzter Aufruf am 15.02.2011, 17:29 Uhr.

Rohrmann, Tim (2010): Männer in der Elementarpädagogik – Ein internationaler
Überblick. URL: <http://www.uibk.ac.at/ezwi/elementar/pdf-dateien-fachtagung/rohrmann-maenner-in-kitas-international-2010-text.pdf>, letzter Aufruf am 04.01.2011, 18:27 Uhr.

Rohrmann, Tim: Männer in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen:
Bestandsaufnahme und Perspektiven. In: Krabel, Jens / Stuve, Olaf
(Hrsg.): Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung. Opladen:
Verlag Barbara Budrich 2006, S. 111-133.

Rohrmann, Tim (2005): Wofür ein Mann gebraucht wird. URL: <http://www.kindergartenpaedagogik.de/1352.html>, letzter Aufruf am 03.03.2011, 10:22 Uhr.

Rohrmann, Tim: Junge, Junge – Mann, o Mann. Die Entwicklung zur

Männlichkeit. Reinbek: Rowohlt 1994.

Rudolph, Almut / Schütz, Astrid / Schröder-Abé, Michaela: Selbstkonzept, Selbstwert und Selbstwertregulation. In: Herpertz, Sabine / Caspar, Franz / Mundt, Christoph (Hrsg.): Störungsorientierte Psychotherapie. München: Elsevier, Urban & Fischer, 2008, S. 207-218.

Schölper, Dag (2008): Männer- und Männlichkeitsforschung – Ein Überblick.
URL: http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/dag_schoelper/dag_schoelper.pdf,
letzter Aufruf am 17.02.2011, 15:20 Uhr.

Statistisches Bundesamt (2008): Auszug aus dem Datenreport 2008 – Kapitel 2 – Familien, Lebensformen und Kinder. URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/Datenreport/Downloads/Datenreport2008Familie,property=file.pdf>, letzter Aufruf am 09.02.2011, 21:11 Uhr.

Tausch, Reinhard / Tausch, Anne-Marie: Erziehungspsychologie – Begegnung von Person zu Person. Göttingen: Hogrefe 1991.

Teubner, Ulrike: Beruf: Vom Frauenberuf zu Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In: Becker, Ruth / Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2010, S. 499-506.

Theiß, Denise: Selbstwahrgenommene Kompetenz und soziale Akzeptanz bei Personen mit geistiger Behinderung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt 2005.

Trumpetter, Nicole / Stöhr, Monika: Berufliches Selbstverständnis entwickeln und lernen, berufliche Anforderungen zu bewältigen. München: Elsevier, Urban & Fischer 2006.

Verlinden, Martin (2006): Kinder und Kitas brauchen Männer – Das Männliche

bewusst in den Blick nehmen. URL: http://www.kindergarten-heute.de/zeitschrift/hefte/inhalt_lesen.html?k_beitrag=2186756, letzter Aufruf am 21.02.2011, 20:14 Uhr.

Watermann, Liane (2006): Erzieher – auch ein Beruf für Männer. Eine Untersuchung zu Motivation, der Rolle als Mann, Vorstellungen und Berufsperspektiven in der Ausbildung zum Erzieher. URL: http://www.landkreis-goettingen.de/pics/medien/1_1160047353/OE_04_Infomaterial_Interviews-_Auswertung.pdf, letzter Aufruf am 08.02.2011, 20:44 Uhr.

Weinberger, Sabine: Klientenzentrierte Gesprächsführung – Lern- und Praxisanleitung für psychosoziale Berufe. Weinheim: Juventa 2004.

Wilde, Annett: Berufliches Selbstbild in Abhängigkeit vom Geschlechterverhältnis in einem Beruf: Grundschullehrer/innen und Polizist/innen. Berlin: dissertation.de – Verlag im Internet, 2005.

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. URL: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519>, letzter Aufruf am 18.01.2011, 13:42 Uhr.

Wolff, Rainer (2010): Erziehung ist Frauensache: Geschlechtsdifferenzierte Pädagogik im Kindergarten durch geschlechtshomogene Teams – Eine empirische Untersuchung zur Gender-Thematik. URL: http://books.google.de/books?id=diu1E64byMIC&pg=PA47&dq=Anerkennung+Erzieher&hl=de&ei=4J9eTe6VAZHV4gbWvfXLCQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=3&ved=0CEcQ6AEwAg#v=onepage&q=Anerkennung%20Erzieher&f=false, letzter Aufruf am 18.02.2011, 17:43 Uhr.