



# **Zur Situation von Männern in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung in Deutschland**

Eine Überblicksstudie

## Impressum

Herausgeberin:  
Bildungsnetz Berlin

Erstellung:  
Dissens e.V.  
in Kooperation mit:  
Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB)

Autoren:  
Olaf Stuve  
Jens Krabel  
Jan Kasiske  
Sebastian Schädler

Studienbetreuung:  
Andrea von Marschall, Dissens e.V.  
Prof. Dr. Stephan Höyng, KHSB



Endredaktion:  
Olaf Stuve

Zu den Autoren:

Olaf Stuve, Jens Krabel, Jan Kasiske und Sebastian Schädler sind alle vier seit Jahren in der geschlechterdifferenzierten und antirassistischen Kinder- und Jugendarbeit engagiert. Sie veröffentlichen u.a. als „Pat-Ex Autorenkollektiv“ und sind entsprechend mit anderen KollegInnen im „Pat-Ex e.V. – Verein für emanzipatorische Bildungsarbeit“ aktiv ([www.pat-ex.de](http://www.pat-ex.de))

Bildungsnetz Berlin wird im Rahmen des Programms "Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken" durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), den Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union und das Land Berlin gefördert.



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



## Inhaltsverzeichnis:

		Seite
1	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
2	Zur quantitativen Verteilung von Männern in „Frauenberufen“	5
2.1	Männer in erzieherischen Berufen / Erzieher	5
2.2	Pfleger und Schwestern	10
2.3	Sozialarbeiter	12
2.4	Grundschullehrer	13
2.5	<b>Zwischenbilanz der Datenauswertung</b>	<b>14</b>
3	Zum Begriff der so genannten „Frauenberufe“	14
3.1	Historische Entwicklung der Pflege- und Erzieher/innen-Berufe	15
3.2	Deskriptive und affirmative Aspekte des Begriffs der „Frauenberufe“	18
3.3	<b>Chancen und Grenzen einer Politik der Förderung von „Männern in Frauenberufen“</b>	<b>20</b>
4	Männer als Subjekte im „doing gender“ – Prozess der „Frauenberufe“ – sechs Interviews	22
4.1	Einleitung zum qualitativen Teil der Studie	22
4.2	Zur Forschungsmethode: Das narrative Interview und die Dokumentarische Interpretation	22
4.3	Interviews mit Pflegern – die Interpretationshorizonte	27
4.3.1.1	Pfleger Ralph - Fallbeschreibung	27
4.3.1.2	Ralph – Vergleichs- und Gegenhorizonte	28
4.3.1.3	Hypothesen zum Pflege-Beruf aus Gespräch Ralph	32
4.3.2.1	Pfleger Marc - Fallbeschreibung	32
4.3.2.2	Marc – Vergleichs- und Gegenhorizonte	33
4.3.3.1	Pfleger Jürgen - Fallbeschreibung	38
4.3.3.2	Jürgen – Vergleichs- und Gegenhorizonte	39
4.3.4	<b>Komparative Analyse der Gespräche mit Pflegern - Textdarstellung</b>	<b>43</b>
4.4	Interviews mit Erziehern – die Interpretationshorizonte	46
4.4.1.1	Erzieher Bert - Fallbeschreibung	46
4.4.1.2	Bert – Vergleichs- und Gegenhorizonte	47
4.4.1.3	Hypothesen zum Erzieher-Beruf aus Gespräch Bert	50
4.4.2.1	Erzieher Sigmund - Fallbeschreibung	51
4.4.2.2	Sigmund – Vergleichs- und Gegenhorizonte	52
4.4.3.1	Erzieher Ludwig - Fallbeschreibung	56
4.4.3.2	Ludwig – Vergleichs- und Gegenhorizonte	57
4.4.4	<b>Komparative Analyse der Gespräche mit Erziehern - Textdarstellung</b>	<b>61</b>
4.5	<b>Tabellarische Zusammenstellung der komparativen Analysen</b>	<b>66</b>
4.5.1	Synopse der komparativen Analyse Pfleger	66
4.5.2	Synopse der komparativen Analyse Erzieher	69
5	<b>Zusammenfassende Schlussfolgerungen für eine Reform der Berufs- und Ausbildungspraxis</b>	<b>72</b>
6	Literatur	76
7	Anhang	79

## 1. Einleitung

In der gesellschaftlichen Selbstwahrnehmung der Bundesrepublik Deutschland verlieren Gruppenbegriffe wie „Klasse“, „Schicht“, „Frauen“ oder „Männer“ offensichtlich an Bedeutung. Sozialer Status, Erfolg oder Misserfolg scheinen nicht an gesellschaftlich zugeteilte oder erkämpfte Rollenzuweisungen gebunden zu sein, sondern lassen sich in Abhängigkeit von individueller Leistung oder individuell scheinbar angeborenen Eigenschaften, z.B. eines nur noch zu entdeckenden „Superstars“, realisieren.

Wenn man sich jedoch in dem Bereich der Arbeitswelt umschaute, stößt man schnell auf augenscheinliche Gruppenphänomene. In Bezug auf die Kategorie „Geschlecht“ gibt es nicht nur die statistischen Daten bezüglich der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen für vergleichbare Arbeiten, unterschiedlich verteilte Raten von Arbeitslosigkeit und vielerlei mehr. Auch bereits in den Tätigkeitsfeldern selbst und den von Jugendlichen immer wieder gewählten Ausbildungswegen lassen sich sehr stabile Felder geschlechtlicher Segregation festmachen: Die Rede ist von den so genannten „Frauen-“ und „Männerberufen“.

So gibt es z.B. in der Liste der 10 meist gewählten Ausbildungsberufe von Mädchen und Jungen mit Ausnahme des Berufs der Kauffrau bzw. des Kaufmanns keinerlei Überschneidungen<sup>1</sup>. Die Realisierung geschlechtlicher Identität als eines Modus der eigenen Biografie<sup>2</sup> drückt sich in „gegenderten“<sup>3</sup> Berufswahlentscheidungen aus. Und in den ausgeübten Berufsfeldern selbst können einige ausgemacht werden, in denen der Anteil von Frauen oder Männern jeweils mehr als 80% der Berufstätigen ausmacht. Diese gelten als „Frauen-“, bzw. „Männerberufe“<sup>4</sup>.

Im Zuge der Anstrengungen feministischer Bestrebungen, gesellschaftliche Chancengleichheit bzw. Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, und auch als Ausdruck bestimmter Arbeitsmarktentwicklungen, gibt es seit Jahren Bestrebungen, die Berufswahlentscheidungen von Mädchen in Richtung auf „Männerberufe“ zu unterstützen. Prägnanten Ausdruck finden diese Strategien in den seit einigen Jahren stattfindenden „girls day“-Tagen der Arbeitsämter, Schulen und weiterer Institutionen<sup>5</sup>.

Im Rahmen eines vom „Bildungsnetz Berlin für geschlechtergerechte Bildung und Beschäftigung“<sup>6</sup> durchgeführten Projektes der Förderung geschlechts-*un*typischer Berufswahlentscheidungen soll nun erstmalig auch die Motivation von Jungen zu Entscheidungen für so genannte „Frauenberufe“ Eingang in die verschiedenen Projektbestandteile finden. Als Teil dieses Vorhabens konzentriert sich die hier vorgelegte Studie auf „fürsorgende“ Berufe, im engeren Sinne die der Pflege- und Erziehertätigkeiten, aber auch Bereiche der Sozialarbeit und des (Grundschul-) Lehrerberufs.

Neben einer überblicksartigen Auswertung der verfügbaren Angaben und des statistischen Datenmaterials werden die Ergebnisse von sechs qualitativen Interviews präsentiert, die mit Erziehern und Pflägern durchgeführt wurden.

Diese quantitativen sowie qualitativen Aussagen sollen als Grundlage zur Beantwortung folgender Fragen dienen:

- Was ist der aktuelle Stand der Situation von Männern in Pflege- und Erziehungsberufen?
- Welches sind die gesellschaftlichen Konfliktlinien, die Männer hindern, Berufe dieser Art zu ergreifen?

---

1 Siehe Tabelle 1 und 2 im Anhang

2 Siehe Bettina Dausien (1996)

3 Die Kenntnis des „gender“-Begriffs wird in dieser Studie vorausgesetzt. Eine spezifisch auf die Fragestellung dieser Arbeit eingehende Diskussion differenzfeministischer bzw. dekonstruktivistischer „sex/gender“-Kategorien erfolgt in Kapitel 3.2

4 siehe Bundesanstalt für Arbeit Nürnberg (Hrsg.) (1994) und (1999)

5 siehe <http://www.girlsday.de>

6 siehe <http://www.bildungsnetz-berlin.de/index.html>

- Welches sind die Konfliktlinien aus individueller Sicht, bei der Männer in diesem Berufsfeld gezielte Unterstützung in der Ausbildung und im Berufsleben benötigen?
- Welche Modifikationen in der Ausbildung von Erzieher/innen können vorgenommen werden?
- Welche Möglichkeiten sind ersichtlich, jugendliche Männer zu einer entsprechenden Berufswahl zu motivieren?
- Lassen sich Förderschwerpunkte für ein Gender Mainstreaming der Berufszweige absehen?

Die Studie steht in engem Zusammenhang mit zwei Werkaufträgen, die im Anschluss an diese Studie Antworten bezüglich der beiden letzten Fragen (Ausbildung, Motivation Jugendlicher) zu geben versuchen. Verantwortlich für diese beiden Projekte sind Jan Kasiske und Sebastian Schädler<sup>7</sup>.

Um an dieser Stelle ein Ergebnis vorwegzunehmen: Eine bloß quantitative Strategie des „Auffüllens“ von „Frauenberufen“ mit „Männern“ kann aufgrund der notwendigen Differenzierungen keine Grundlage für ein „changing gender“ der untersuchten Berufsfelder sein. In Zusammenarbeit mit den genannten anderen Werkaufträgen wird allerdings das Ziel verfolgt, auf der Basis fundierter und differenzierter Rechercheergebnisse praxisnahe Vorschläge für eine Politik geschlechter-untypischer Berufswahlentscheidungen zu unterbreiten.

## **2. Zur quantitativen Verteilung von Männern in „Frauenberufen“**

### **2.1. Männer in erzieherischen Berufen / Erzieher**

Leider gibt es keine statistische Untersuchung, die alle aus unserer Sicht notwendigen Unterscheidungen treffen würde, die eine differenzierte Beurteilung der „gender“-Aspekte der Erzieher-Berufe ermöglichen könnte. Insbesondere zu Fragen der Verweildauer, der konkret im geschlechtergemischten Team ausgeübten Tätigkeit, der Stellung innerhalb organisationsinterner Hierarchien, des Alters bei Ausbildungsbeginn u.a.m. lassen sich keine repräsentativen Datenerhebungen finden<sup>8</sup>.

Mit der in der Überschrift gewählten Formulierung „erzieherische Berufe“ wird das Hauptproblem der folgenden Daten insofern noch einmal benannt: Der Beruf des Erziehers, der Erzieherin ist eine so genannte „Breitband-Ausbildung“: Sie soll zu „allen sozialpädagogischen Arbeitsfeldern“ befähigen<sup>9</sup>. Die Arbeiten in z.B. den Kindertageseinrichtungen, die hier von besonderem Interesse sind, werden außer von Erzieher/innen auch von anderen Fachkräften und Unausgebildeten ausgeübt<sup>10</sup>. Die jeweilige berufliche Ausbildung stimmt wiederum nicht unbedingt mit der ausgeübten Tätigkeit (pädagogischer Bereich, Verwaltung, Hauswirtschaft etc.) überein. Im Folgenden werden deshalb die jeweiligen Zahlen dargestellt und im Hinblick auf Aussagen bezüglich Spezifika von Männern und Frauen interpretiert.

Die Daten zu den „Beschäftigten“ im Kindertageseinrichtungsbereich<sup>11</sup> bilden zunächst die Grundlage dafür, dass von diesen Institutionen verallgemeinernd als Ort der „Frauenberufe“ gesprochen wird: Der Anteil der Männer in Kindertageseinrichtungen in West-, Ost- und somit auch Gesamtdeutschland befindet sich nach einem marginalen Beginn Anfang

<sup>7</sup> Die beiden Werkaufträge sind von den selben Auftraggebern initiiert, ihre Veröffentlichung ist geplant

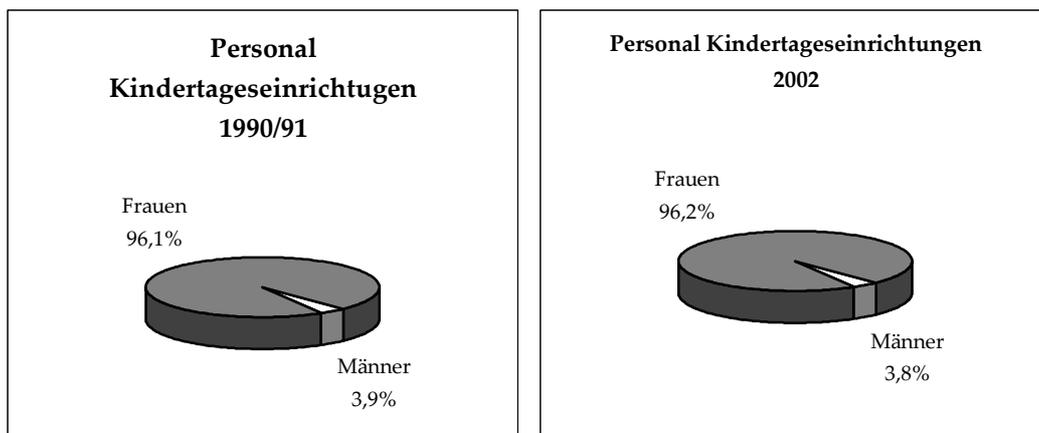
<sup>8</sup> Auf die sich aus den Studien ergebende Frage, inwieweit die geringe Anzahl und die Art der Erhebungen zum Begriff des „Frauenberufes“ affirmativ beitragen, wird im Kapitel 3.2 eingegangen

<sup>9</sup> siehe KMK 2000 S.2

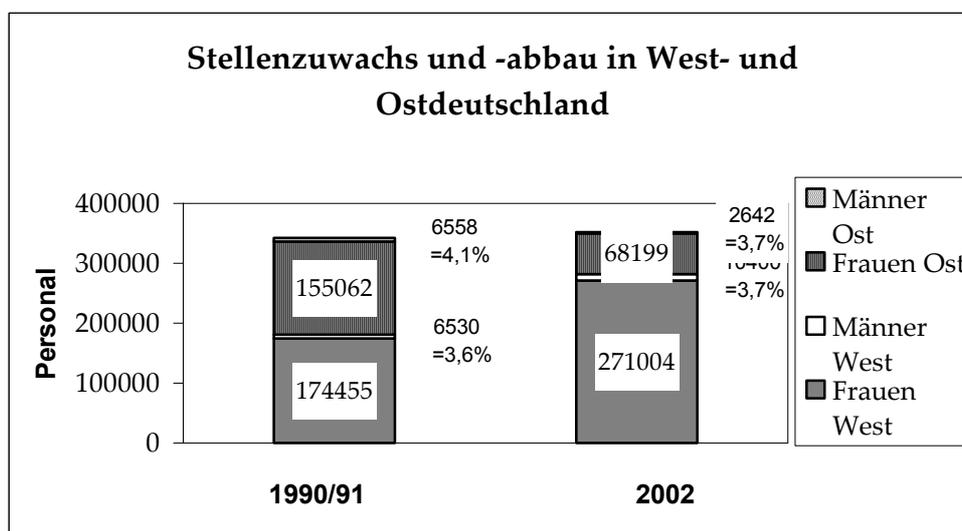
<sup>10</sup> Siehe dazu Tabelle 5 und 6 im Anhang

<sup>11</sup> Kindertageseinrichtungen sind Krippen, Horte, Kindergärten (West 67%) und Kombi-Einrichtungen (Ost 87%), genaueres siehe Bundesamt für Statistik (2004) Seite 15

der 70er in Westdeutschland heute bei etwa 4% <sup>12</sup>



Quelle: Bundesamt für Statistik (2004), S.58

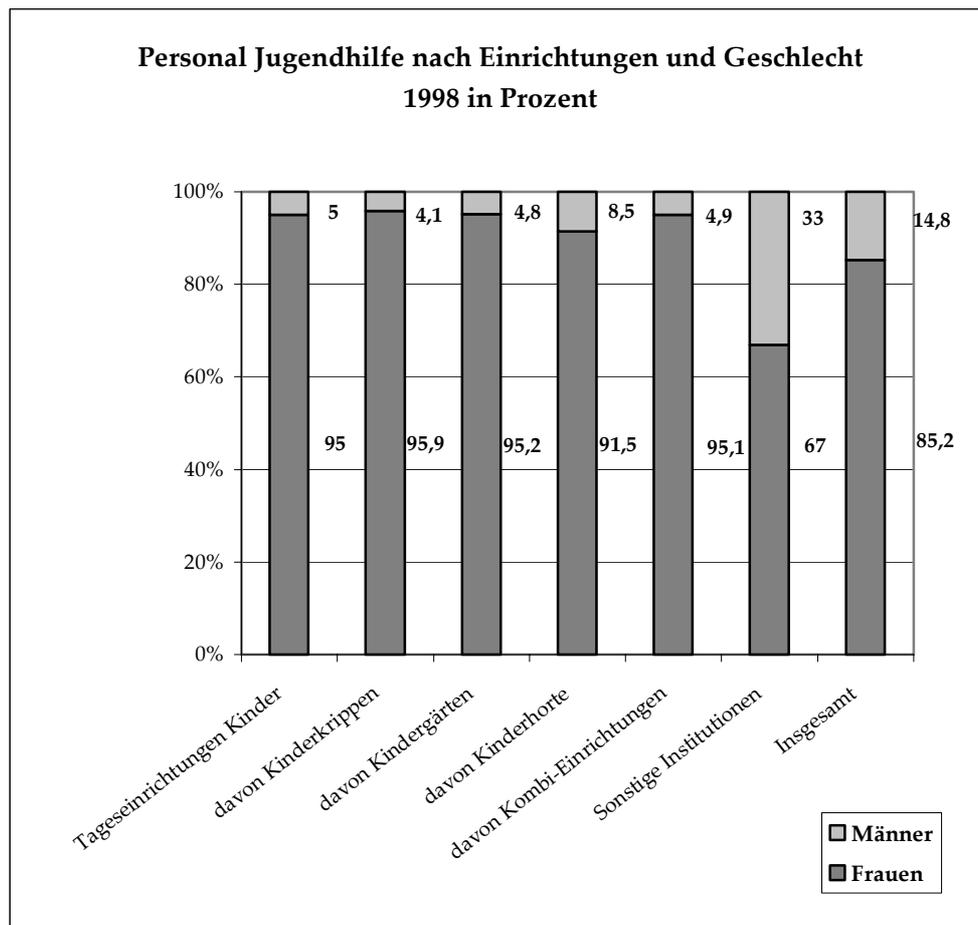


(Daten ohne Berlin) Quelle: Bundesamt für Statistik (2004), siehe Tabelle 3

Die Stabilität dieses Verhältnisses lässt sich auch daran sehen, dass auch bei völlig gegensätzlichen Entwicklungen des Stellenzuwachses in Westdeutschland und des Stellenabbaus in Ostdeutschland das Verhältnis ebenfalls bei etwa 4% bleibt.

<sup>12</sup> Die Hauptquelle der Daten ist das Bundesamt für Statistik (2004); im Weiteren wurden dann auch eigene Berechnungen vorgenommen (was jeweils angegeben wird).

Eine Analyse der Verteilung von Frauen und Männern nach Arten der Einrichtung (in Gesamtdeutschland) ergibt folgendes Bild:



Quelle: gender report GEW (2003) Tab. 1.1, S.5 und Tab. 2.2, S.11

Bei den meisten Tätigkeitsfeldern handelt es sich also offensichtlich um exemplarische Beispiele geschlechtsspezifisch verteilter Arbeits- und Berufstätigkeit. Die konkreten Einsatzgebiete der in der Jugendhilfe tätigen Männer sind offensichtlich die nicht mehr ganz kleinen Kinder (Horte: 8,5%) und die Jugendlichen in den "sonstigen Institutionen" (33%) – wohlgermerkt mit dem Vorbehalt, dass diese Statistik keinen Zusammenhang zur Ausbildung oder zum konkreten Tätigkeitsfeld z.B. als Hausmeister oder Techniker darstellt.

Schließlich ist die spezifische Entwicklung in Ost- und Westdeutschland<sup>13</sup> bemerkenswert: So hat sich die Anzahl der in Kindertageseinrichtungen Beschäftigten im Westen innerhalb von 11 Jahren um fast 60% erhöht. Obwohl diese Entwicklung bei den Frauen ebenso rasant einsetzte<sup>14</sup> und sich der Anteil der Männer von etwa 4% also nicht vergrößert hat, erhöht dieser quantitative Anstieg doch die Relevanz dieser Berufsgruppe: Fortbildungen, Vernetzungen, institutionelle Öffentlichkeitsarbeit etc. stoßen auf mehr (mediale) Resonanz. Allerdings führte der massive Abbau von Institutionen der Kinder- und Jugendbetreuung in Ostdeutschland – verursacht durch den Einbruch der Geburtenrate und die Anpassung an die westdeutschen Regelungen – zu einem quantitativ noch leicht höheren Rückgang (um 3916 Stellen oder -59,7%) der beschäftigten Männer in Kindertageseinrichtungen.

Insgesamt hat so die Anzahl der in Kindertageseinrichtungen beschäftigten Männer im gesamten Bundesgebiet in den 10 Jahren nach der Wiedervereinigung sogar um 299 Stellen abgenommen. Ein

<sup>13</sup> Die Statistiken schließen Berlin jeweils aus, weil durch die Berliner Bezirksreform keine klare Ost-West-Trennung mehr möglich ist

<sup>14</sup> Der Grund war die 1992 beschlossene gesetzliche Garantie von Kindergartenplätzen im Zuge der Reform des §218

weiterer Effekt dieser in Ost- und West ungleichen Entwicklung ist, dass bis auf weiteres eine Überalterung der ostdeutschen Erzieherinnen und Erzieher droht, weil auch in den nächsten Jahren nicht mit massiven Neueinstellungen zu rechnen ist<sup>15, 16</sup>.

Wenn es nun darum geht, jenseits dieser ersten Eindrücke tiefer gehende Analysen bezüglich der Tätigkeit von Männern in Erzieherberufen vorzunehmen, wird man von den statistischen Erhebungen allerdings schnell im Stich gelassen. Offensichtlich ist die Gruppe bisher nicht relevant genug gewesen, um differenziertere Daten zu erheben. Beispielhaft sei hier die Presseerklärung des Präsidenten des Statistischen Bundesamtes vom 16. März 2004 angeführt, in der dieser zwar feststellt, die „Tagesbetreuung von Kindern (sei) fest in weiblicher Hand“, dann aber außer einer Angabe für den Hortbereich („10% Männer“) keine weitere geschlechtsspezifische Auswertung erfolgt<sup>17</sup>.

Deshalb ist die folgende Schilderung weiterer Daten nur als Auflistung sporadischer Details zu verstehen, die nicht dazu geeignet ist, ein Gesamtbild zu erzeugen, sondern eher als Mosaiksteinchen auf die bestehenden Forschungslücken hinweisen kann.

- **Qualifikation: wie viele „Erzieher“ sind erzieherisch tätig?**

Schon bei dieser Frage zeigt sich, dass es keine eindeutigen Datenerhebungen zu der Frage gibt, wie viele ausgebildete Erzieher/innen dann tatsächlich in den unterschiedlichen Einrichtungen der Kinderbetreuung arbeiten, geschweige denn dass es möglich ist, festzustellen wie viele davon männlich sind. Rauschenbach<sup>18</sup> beziffert für das Jahr 1994 den Anteil der Erzieher/innen an allen in der Kinder- und Jugendhilfe berufstätigen Personen auf 45% (West: 38,9%, Ost: 62,6%). Von diesen Erzieher/innen wiederum arbeiten 85% in den Kindertageseinrichtungen. 5,4% der ausgebildeten Erzieher/innen sind männlich.

Der „gender-Report“ der GEW von 2003 nennt für 1998 die Anzahl von 3482 Männern, die als Erzieher in Tageseinrichtungen für Kinder tätig seien. Das macht lediglich 1,5% der Gesamtzahl der Erzieher/innen aus. Weiterhin unterscheidet dieser Report die Tätigkeiten aller in Tageseinrichtungen für Kinder tätigen Männer (18826 Personen 1998 = 5%) und beziffert den Anteil der Erzieher an dieser Gruppe mit 18,5%, den der Sozialpädagogischen Fachkräfte insgesamt mit 20,7%. Das bedeutet, dass neben den 5,6% Akademikern 79,3% aller in Tageseinrichtungen für Kinder tätigen Männer „sonstige Aufgaben“ ausüben, also nicht im direkten Kontakt mit den Kindern und Jugendlichen stehen.

Eine weitere Auflösung der Daten in Bezug auf Tätigkeitsprofil und Geschlecht erfolgt in den untersuchten Quellen nicht, so dass nur die folgend aufgeführten allgemeinen Überlegungen angestellt werden können.

- **Geschlechtsspezifische Arbeitsteilungen**

Eine offene Frage ist, inwieweit es zwischen Männern und Frauen bei gleicher Berufsausbildung und gleichem Tätigkeitsfeld zu geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungen kommt. Damit wäre gemeint, dass Männer in einem ansonsten „weiblichen“ Umfeld explizit technische Tätigkeiten wie Gerätewartung, Hausmeisterarbeiten etc. oder auch explizit Leitungsfunktionen ausüben. Bezogen auf die Frage möglicher Ausbildungsinhalte wäre dann zu klären, ob und in welcher Gewichtung dies aufgrund der Entscheidungen der Männer geschieht oder ihnen als Erwartung der Frauen an das „was ein Mann doch besser kann“, aufgedrängt wird.

---

15 Bundesamt für Statistik (2004) S.16, siehe Tabelle 5) im Anhang

16 Die im Zuge der Umsetzung der „Hartz IV“-Gesetzgebung verkündete familienpolitische Schwerpunktsetzung der Bundesregierung (vgl. FR vom 13.7.2004) – die Kommunen sollen mit (angeblich) durch die Reformen freigesetzten Mitteln Kinderbetreuungsplätze fördern – lässt sich derzeit in ihrer Auswirkung noch nicht abschätzen.

17 Hahlen, Johann (2004) Seite 3

18 Rauschenbach (1999), S.34ff

Die zur Verfügung stehenden Zahlen<sup>19</sup> geben lediglich an, dass im Jahr 2002 in Kita-Einrichtungen 87% des Personals im pädagogischen Bereich, 8% im hauswirtschaftlich/technischen Bereich und 5% für die Verwaltungs- und Leitungsebene tätig waren. Eine geschlechterspezifische Auswertung, die dem Vorurteil nachgehen könnte, ob Männer tatsächlich „wenn überhaupt dann als Hausmeister und Leiter“<sup>20</sup> im Kita-Bereich arbeiten, gibt es unserer Erkenntnis nach leider nicht.

Rauschenbach fasst die widersprüchliche Entwicklung insofern zusammen, dass er zum einen feststellt, dass das inhaltliche Qualifikationsprofil des Erzieher/innen-Berufsbildes trotz aller Reformversuche auf den klassischen Tätigkeitstypus der Kindergärtnerin – berufshistorisch ein 100%tiger Frauenberuf – zurückzufallen drohe. Zum anderen bemerkt er, „dass die Lage in den Tageseinrichtungen für Kinder wesentlich vielschichtiger ist, als es auf den ersten Blick scheint“<sup>21</sup>.

- **Tatsächliche Arbeitszeit**

Eng zusammenhängend mit der Frage geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungen steht die Frage nach der tatsächlichen Arbeitszeit. Hier gibt es einen deutlichen Trend in Richtung auf Teilzeitarbeitsverträge. Im Westen handelt es sich offensichtlich bei einem Großteil der in den 90er Jahren im Kita-Bereich entstandenen Arbeitsplätze um Teilzeitbeschäftigungen, im Osten sind bereits 4 von 5 Stellen keine Vollzeittätigkeiten mehr<sup>22</sup>. Dies wäre in Bezug auf eine klassisch „männliche“ Berufsperspektive des außerhalb des Hauses arbeitenden Familienernährers als zusätzliches Hindernis einzustufen, wenn es um die Chancen geht, dass Männer sich vermehrt für diese Tätigkeit entscheiden sollen<sup>23</sup>.

- **Verweildauer im Beruf**

Ähnlich bedeutsam für Fragen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungen wie die wöchentliche Arbeitszeit ist die Verweildauer im Beruf. Aus ihr ließen sich evt. unterschiedliche Schlussfolgerungen bezüglich der Perspektive von Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Aufstiegschancen ziehen. Hier gibt es lediglich den Hinweis, dass „keine verlässliche Statistik“ zu dieser Frage existiert. In der früheren DDR habe sich mit diesem Beruf „eine lebenslange Perspektive“ verbunden, was Rückschlüsse auf die Berufserwartungen (und –enttäuschungen) der heute in Ostdeutschland Arbeitenden erlaubt. In den alten Bundesländern hingegen sei bei einer „vorsichtigen Schätzung“ von einer Verweildauer von „nicht über 10 Jahre“ auszugehen“<sup>24</sup>, ohne dass Gründe dafür genannt werden.

Diese Aussagen verlieren mit Bezug auf die Entwicklung zu befristeten Arbeitsverträgen zusätzlich an Bedeutung. So ist die Zunahme der Arbeitsplätze in diesem Bereich zwischen 1998 und 2002 ausschließlich in Form von befristeten Verträgen erfolgt (+54,5% gegenüber 1998 auf 53 802), während die Zahl der unbefristeten Verträge um 5,3% auf 320368 abnahm<sup>25</sup>.

- **Zeitpunkt der Berufsentscheidung**

Für Strategien, Männer für die Erzieher- und Pflegeberufe zu interessieren, ist ferner interessant, in welcher Alters- und Lebensphase Männer sich bisher für diesen Beruf entscheiden. Hier gibt es Hinweise, dass Männer typischerweise nicht nach dem Realschulabschluss in diese Berufe „hineinschlittern“, sondern sich oftmals erst nach einer anderen Erstausbildung für eine Umorientierung entscheiden. Motive sind dann z.B. Enttäuschung über die Monotonie des Erstberufs oder auch ein erst durch

---

<sup>19</sup> siehe Anhang Tabelle 6

<sup>20</sup> Diese Einschätzung ist dem Autor immer wieder in Diskussionen begegnet

<sup>21</sup> Rauschenbach (1999), S.36 und 45

<sup>22</sup> siehe Anhang Tabelle 7

<sup>23</sup> Hier ist kein Platz, um ausführlicher auf die Einschätzungen einzugehen, wie viel „veränderungswillige“ oder „wandlungsresistente“ Männer es in Deutschland gibt. Siehe dazu ausführlich Zulehner / Volz (1999)

<sup>24</sup> Bundesanstalt für Arbeit Nürnberg (Hrsg.) (1994), S.74 Fußnote 2

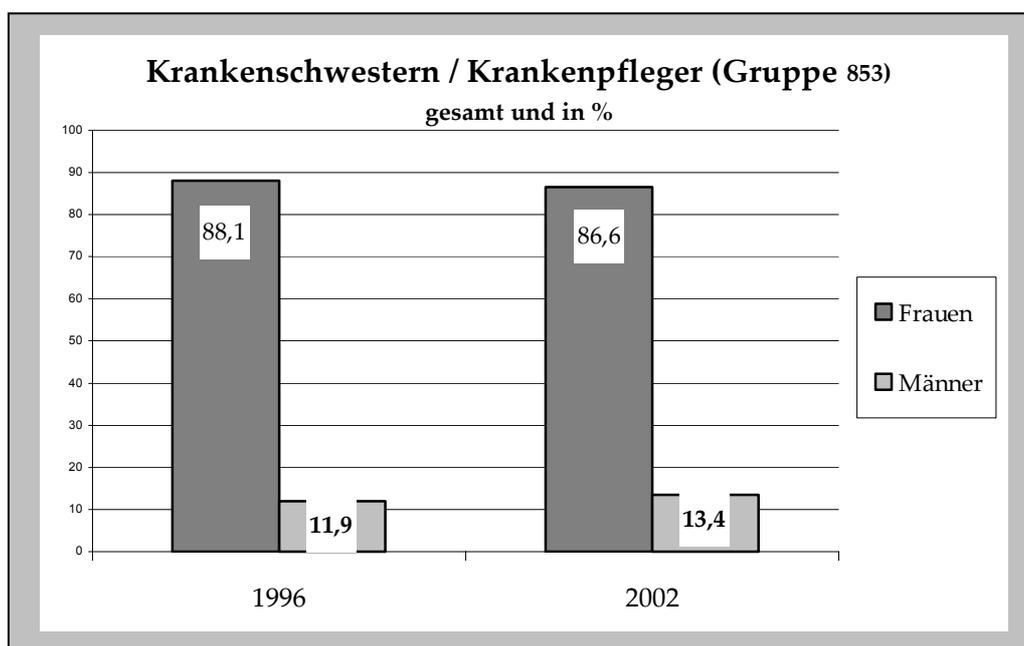
<sup>25</sup> siehe Bundesamt für Statistik (2004) S.19, eigene Berechnungen

andere biografische Entwicklungen – typischerweise Pflege-Erfahrungen in Familie oder Zivildienst – entstandenes Interesse für „Tätigkeiten mit Kontakt zu Menschen“<sup>26</sup> Hier kann also unterstellt werden, dass bei diesen Männern eine Entscheidung aufgrund inhaltlicher Motivationen erfolgt, die sich der finanziellen und karrieremäßigen Grenzen der Berufe bewusst ist und von den typischerweise klassischen „Männerberufen“ der Erstausbildung abgrenzen möchte.

## 2.2. Pfleger und Schwestern

Zunächst zum Begriff des Krankenpflegers: Aus der traditionellen und so nur in wenigen Berufen vorzufindenden zweigeschlechtlichen Begriffsspaltung „Krankenschwester“ und „Krankenpfleger“ ist seit dem 1. Januar 2004 die vereinheitlichende Bezeichnung „Gesundheits- und Krankenpfleger/in“ geworden.

In den zitierten Statistiken wird jedoch noch von „Schwester“ und „Pfleger“ gesprochen. Der erste grobe Überblick zeigt den hohen Anteil der Frauen in diesem Berufszweig auf:



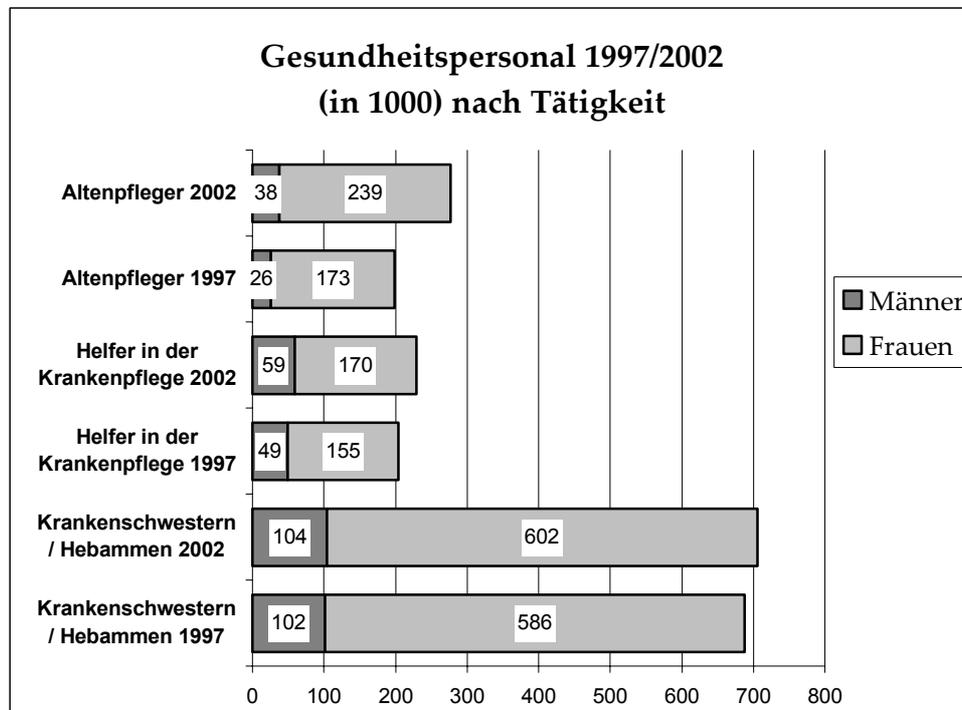
Quelle: IAB online, Berufe im Spiegel der Statistik 2004,  
[http://www.abis.iab.de/bisds/data/seite\\_853\\_BO\\_a.htm](http://www.abis.iab.de/bisds/data/seite_853_BO_a.htm)

Detaillierte Abgaben finden sich in der „Gesundheitsberichterstattung des Bundes“ (im folgenden GBE), die online abrufbar ist<sup>27</sup>. Hier finden sich auch genau spezifizierte Klassifikationen der verschiedenen Berufszweige und Einrichtungen des Gesundheitswesens, zumindest in der den Statistiken zugrunde liegenden Einteilungen.

<sup>26</sup> vgl.: *Erfahrungsberichte* – homepage der Initiative „Mehr Männer in den Kindergarten“

<sup>27</sup> <http://www.gbe-bund.de>

Für eine vielleicht typische Irritation sorgt hier allerdings, dass unter den Berufsbezeichnungen in den ausgeführten Statistiken immer die männliche Berufsbezeichnung gewählt wird – mit Ausnahme der laufenden Nummer 21 „Krankenschwestern/Hebammen“. Die Krankenpfleger sind dann als „Männer“ unter dieser Kategorie aufgeführt. Die Zahlen sind dann ähnlich wie die oben aufgeführten des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), mit einer leichten Verschiebung bei den AltenpflegerInnen:



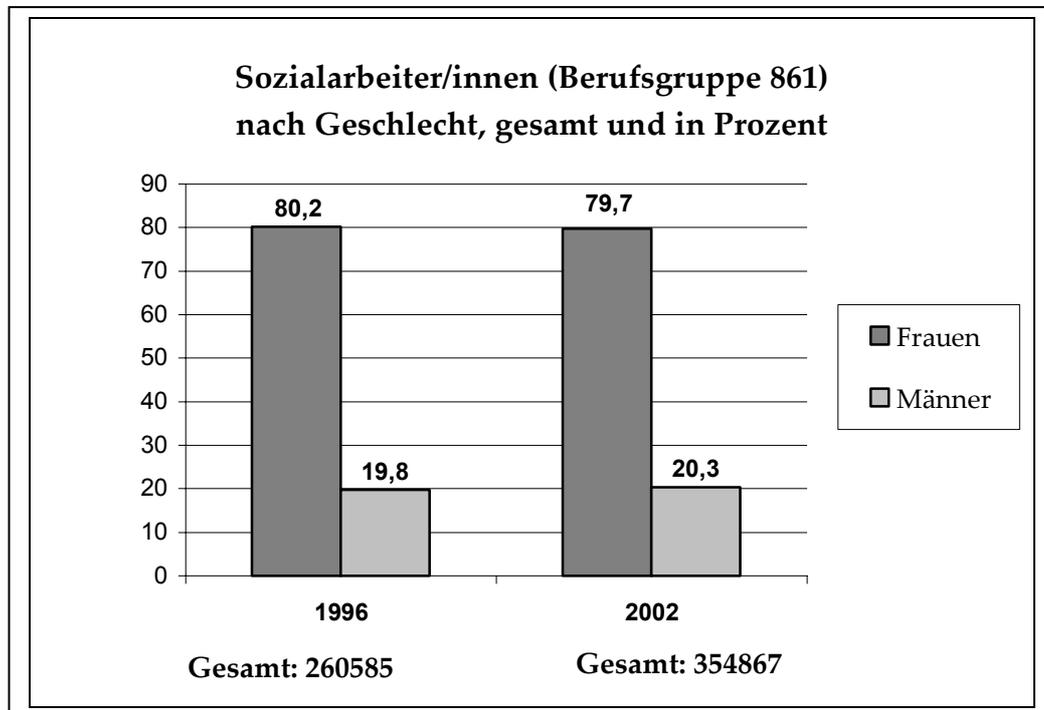
Quelle: <http://www.gbe-bund.de>

Interessant ist weiterhin die Statistik der Schulabgänger/innen der Berufe des Gesundheitswesens, denn hier finden sich höhere Prozentzahlen für Männer, z.B. für die „Krankenpfleger“: 18% der Abgänger/innen dieses Ausbildungszweiges sind Männer, wohingegen der Anteil der Männer im entsprechenden Beruf nur bei 14,7% liegt. Dies kann zum einen als leichter Trend einer zunehmenden Anzahl von Männern in diesem Bereich interpretiert werden (1991 betrug die Schulabgänger-Quote nur 15,7%). Eine andere Möglichkeit ist aber auch, dass Männer nur kürzer in diesen Berufen verweilen und durch Weiterqualifizierung in andere Tätigkeitsfelder wechseln.

Einen auffälligen Hinweis auf Geschlechterkonstrukte in Heil- und Pflegeberufen liefert schließlich die Statistik der Rettungsberufe, hier wieder die Zahl der Schulabgänger: Es ist im Rahmen der mit Pflege betrauten Berufstätigkeiten der einzige, der wiederum als „Männerberuf“ einzustufen wäre. Hier lautet die Vermutung, dass dies insbesondere an der zweigeschlechtlichen Aufteilung der vermeintlichen Geschlechter-„Identitäten“ „Retten = männlich“ und „Pflegen = weiblich“ liegt.

## 2.3 Sozialarbeiter

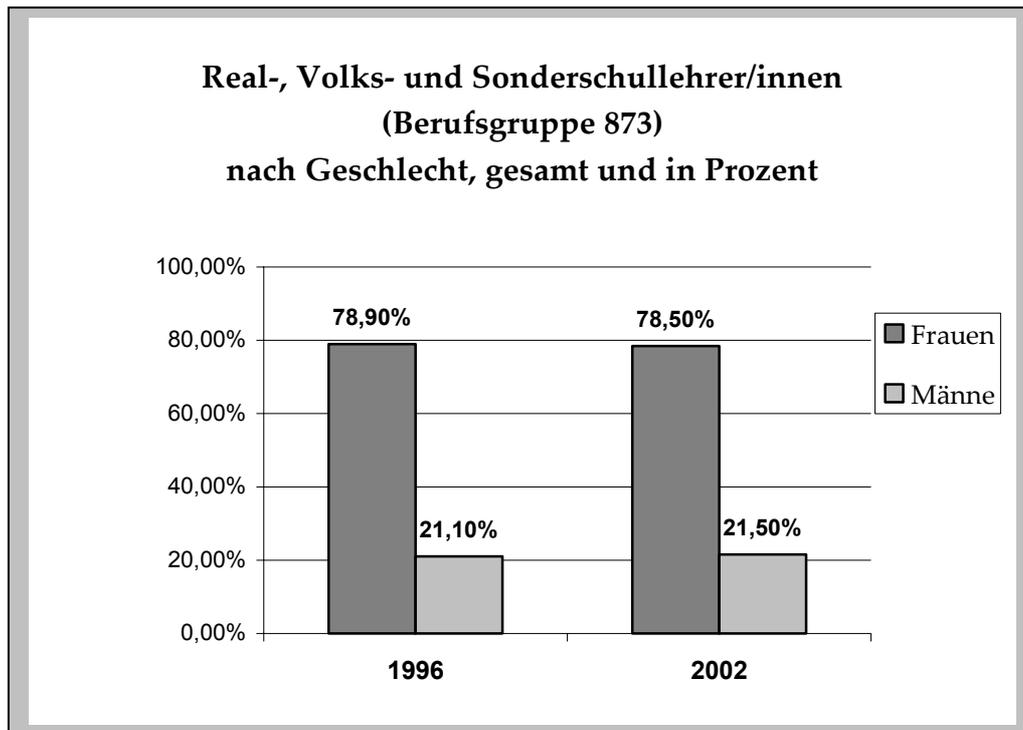
Über die Bundesanstalt für Arbeit sind Daten zur Situation von Sozialarbeiter/innen erhältlich. Leider ist diese Quelle für die Fragestellung dieser Studie nicht sonderlich aussagekräftig, da sie nicht zwischen „Fürsorgern, Erziehungsberatern, Familienpflegern, Dorfhelfern, Jugend- und Altenpflegern“ unterscheidet. Deshalb soll hier mit folgender Grafik nur eine Tendenz abgebildet werden.



Quelle: IAB online, [http://www.abis.iab.de/disds/data/seite\\_861\\_BO\\_a.htm](http://www.abis.iab.de/disds/data/seite_861_BO_a.htm)

## 2.4. Grundschullehrer

Auch zur Situation von Grundschullehrer/innen sind über die Bundesanstalt für Arbeit Daten erhältlich. Leider ist diese Quelle ebenso wie bei den Sozialarbeiter/innen für die Fragestellung dieser Studie nicht sonderlich aussagekräftig, da sie nicht zwischen „Real-, Volks- und Sonderschullehrer/innen“ unterscheidet. Die folgende Statistik gibt uns dennoch einen Hinweis darauf, dass im Grundschulbereich in erster Linie Lehrerinnen arbeiten:



Quelle: IAB online, [http://www.abis.iab.de/bisds/data/seite\\_873\\_BO\\_a.htm](http://www.abis.iab.de/bisds/data/seite_873_BO_a.htm)

## 2.5 Zwischenbilanz der Datenauswertung

Nach Durchsicht der verfügbaren statistischen Daten kann zusammenfassend somit gesagt werden, dass die aufgeführten Berufe hochgradig nach „Geschlecht“ segregierte bzw. segregierende Berufs- und Arbeitsfelder darstellen.

Wenn jedoch von einer rein quantitativen Betrachtung ausgehend von „Frauenberufen“ gesprochen wird, besteht die Gefahr, dass die Beschreibung in eine Affirmation der Vergeschlechtlichungen übergeht.

Folgende Hypothese gilt es zu erörtern: Die aufgeführten Berufsfelder sind vielleicht „nicht nur“ wegen des hohen Anteils der dort arbeitenden Frauen, sondern deshalb „Frauenberufe“, weil es sich um Tätigkeitsfelder handelt, in denen

1. prekäre, schlecht bezahlte und tendenziell befristete Arbeitsverhältnisse steigen
2. eine auf einige wenige Tätigkeitsfelder orientierte Ausrichtung eine Barriere weiterer Aufstiegsmöglichkeiten darstellt
3. innerhalb der Institutionen verschiedene Merkmale darauf hindeuten, dass die Arbeit im direkten Kontakt mit den Kindern / den Patienten bzw. Klienten aufgrund von vermeintlich „weiblichem Arbeitsvermögen“ zu noch größerem Anteil von den Frauen verrichtet wird als die Statistiken zeigen<sup>28</sup>
4. damit das Berufsfeld eine historische und gesellschaftliche Verschränkung von „feminisierten“ Arbeitsplatzbedingungen in Struktur und Inhalt mit dem Konstrukt „weiblicher“ Arbeitsfelder mit sich führt.

Um insbesondere die letztgenannte Hypothese genauer zu erläutern erfolgt im nächsten Kapitel eine kurze Darstellung der historischen Genese der Erzieher/innen- und Pflegeberufe.

## 3. Zum Begriff der so genannten „Frauenberufe“

Die bestehende Datenlage bestätigt uns unsere Alltagswahrnehmung, dass in pflegerischen und erzieherischen Berufen Frauen über- und Männer unterrepräsentiert sind. Die weit verbreitete Erklärung, die Berufswahl sei Ausdruck einer geschlechtsspezifischen Sozialisation, ist jedoch keineswegs hinreichend, um zu entschlüsseln, warum die Ausbildungs- und Arbeitsbereiche, die einen hohen Frauenanteil verzeichnen, im Vergleich zu den männlich dominierten weniger soziale Anerkennung bekommen, schlechter bezahlt sind, weniger Aufstiegsmöglichkeiten bieten und ihre Verankerung im staatlichen dualen Ausbildungssystem eher selten ist. (vgl. Piechotta 2000: 12) Neben den sozialisationsbedingten Hintergründen für die Berufswahl sind „die vorherrschenden unterschiedlichen Bedeutungs- und Bewertungsmuster im Verhältnis von Ausbildung, Arbeit und Geschlecht sowie die sie begleitenden Zuweisungsprozesse und sozialen Etikettierungen“ zu berücksichtigen (ebd.).

Vor allem die feministische Forschung (Ostner/Beck-Gernsheim 1979; Ostner/Krutwa-Schott 1981) hat sich mit der Frage der geschlechtlichen Segregation der (beruflichen) Arbeit beschäftigt. Zur Charakterisierung der Tätigkeiten in den sozialen Berufen wurde in dieser Auseinandersetzung Ende der 70er Jahre der Begriff des „weiblichen Arbeitsvermögens“ (vgl. Piechotta 2000: 15; Ostner/Krutwa-Schott 1981: 89 ff) geprägt. Mit ihm sollte aufgezeigt werden, dass Frauen in „ihren“ Arbeitsbereichen eine Reihe kostenloser Tätigkeiten erbringen, die ihnen qua Natur als „Frau“ zugeschrieben sind. Diese Arbeitsleistungen werden als „weibliche Fähigkeiten oder Fertigkeiten“ bezeichnet und erwartet.<sup>29</sup>

---

28 Von den wenigen männlichen Erziehern arbeiten also nicht alle „erzieherisch“ und neben den weiblichen Erzieherinnen arbeiten noch mehr Frauen mit anderen Qualifikationen im direkten Kontakt mit den Kindern

29 „Die aus der Zuständigkeit der Frauen für den Bereich der privaten Reproduktion abgeleitete „Hausarbeitsnähe“ des „weiblichen Arbeitsvermögens“, die in den typischen Frauenberufen eine Korrespondenz im Bereich der Erwerbsarbeit fände, führte allerdings zu Verallgemeinerungen, die sich empirisch nicht einlösen ließen und die sich auch theoretisch als kurzschlüssig erwiesen haben.“ (Wetterer 2002: 193)

Bei aller Professionalisierung der pflegerischen und erzieherischen Berufe seit ihrer Entstehung, ist vor allem in Deutschland<sup>30</sup> ihre Beschränkung auf hausarbeits- und körpernahe Tätigkeiten zu beobachten gewesen. Bis heute wird auf dieser Basis von einer schweren Formalisierbarkeit der entsprechenden Ausbildungsgänge gesprochen.<sup>31</sup>

Die Beschreibung von Tätigkeiten, welche in bestimmter Weise geschlechtliche Fähigkeiten beinhaltet, wie es mit den hausarbeits- und körpernahen Arbeiten unter dem Stichwort des "Geistes der Mütterlichkeit" oder des "Frau-Sein als Beruf" (Ostner/Krutwa-Schott 1981:13 ff) geschehen ist, werden somit immer wieder zur erneuten Voraussetzung einer geschlechtlichen Segregation. Angelika Wetterer weist darauf hin, dass "in Prozessen der Vergeschlechtlichung deren konstruktiver Charakter im Ergebnis verschwindet, weil - jedenfalls ex post - der Effekt von Vergeschlechtlichungsprozessen mit schöner Regelmäßigkeit als deren Voraussetzung erscheint." (Wetterer 1995:203).

Dieser Umstand bekommt in der heutigen Zeit umso größeres Gewicht, wo niemand mehr Frauen (oder Männer) daran hindert, diesen oder jenen Beruf zu ergreifen. Wenn Frauen dann doch auf die statusniedrigeren Berufs- und Tätigkeitsfelder zurückgreifen, so wird dies im hegemonialen Diskurs wieder darauf zurückgeführt, dass sie sich in ihren Bedürfnissen (z. B. Karrierebedürfnissen) und Fähigkeiten (z. B. hausarbeitsnahen) von Männern unterscheiden würden.

In dem nun folgenden Abschnitt möchten wir die historische Entwicklung der benannten Berufe in groben Zügen nachzeichnen.<sup>32</sup> Uns scheint eine Historisierung interessant, da durch sie verdeutlicht werden kann, wie die Berufe schon in ihrer Entstehung geschlechtlich konnotiert sind. Dabei wollen wir darauf aufmerksam machen, wie die Entstehung der Sozialen Berufe mit der Entwicklung einer "Kultur der Zweigeschlechtlichkeit" historisch in eins fällt, da sie den selben Motor in der Etablierung der bürgerlich/kapitalistischen Gesellschaft haben. Ohne diesen Zusammenhang zu begreifen, können unserer Meinung nach Fragen einer bewussten Veränderung des bestehenden Geschlechterarrangements in einem Berufsfeld kaum beantwortet werden.

### 3.1 Historische Entwicklung der Pflege- und Erzieher/innen-Berufe

Wir haben bisher mit der Formel gearbeitet, dass ein Beruf als "männlich" oder "weiblich" gilt, wenn mindesten mehr als 80% Männer respektive Frauen in dem Beruf arbeiten<sup>33</sup>. Hinzu kommen qualitative Faktoren wie das gesellschaftliche Ansehen einer Arbeit. (vgl. Piechotta 2000: 12) Wie ist es zu dieser geschlechtlich segregierten Arbeits- und Berufswelt gekommen?

In Publikationen<sup>34</sup> über die historische Entwicklung der Sozialen Berufe wird übereinstimmend die Etablierung der bürgerlichen Gesellschaft als Motor für ihr Entstehen wie für ihre weitere Professionalisierung identifiziert. Je nach theoretischem Ausgangspunkt wird die Auflösung der feudalistischen Produktionsverhältnisse benannt, durch die es zu "einer Freisetzung/Entwurzelung von Arbeitskräf-

---

30 In anderen europäischen Ländern ist die Akademisierung der erzieherischen und pflegerischen Berufe sehr viel weiter fortgeschritten, was auch dazu führt, dass beispielsweise der Beruf des/der Erziehers/in in den Nachbarländern nicht anerkannt ist.

31 "Wenn man das Konzept des "weiblichen Arbeitsvermögens" heranzieht, das für den Bereich der Krankenversorgung die hausarbeits- und körpernahe Arbeit in der Krankenpflege der rational-wissenschaftlichen Medizin gegenüberstellt, erscheint die mangelnde Integration der Pflege in das duale Bildungssystem deswegen einleuchtend, weil Pflegearbeit von Aufgaben geprägt ist, die sich nicht in (aus-)bildungsformalisierte Lernsequenzen und Qualifikationen umsetzen lassen. Dies spräche konkret gegen jede weitere Intensivierung einer Verberuflichung bzw. Verwissenschaftlichung." (Piechotta 2000: 17)

32 Vor allem beziehen wir uns im Folgenden auf die Entwicklung des Berufs des/der Erziehers/in sowie der Krankenpflege. Die Altenpflege ist darin zum Teil mit eingeschlossen. Die Entwicklung der Sozialarbeit überschneidet sich mit allen drei Berufsentwicklungen. An wenigen Stellen werden wir auch auf deren Entwicklung explizit eingehen. Wenn wir also von Sozialarbeit als "sozialer Arbeit" schreiben, ist "sozial" klein geschrieben. Um die verschiedenen Berufe gesammelt zu benennen, werden wir von "Sozialer Arbeit" sprechen.

33 Siehe Kapitel 2

34 Vgl. z. B. Landwehr, Rolf; Baron, Rüdiger (Hg.) 1991; Müller, Wolfgang C. 1988

ten auf der einen Seite und Einschließung/Disziplinierung von unangepassten Menschen“ auf der anderen Seite kam. (Fröschl 2001: 286) Die Freisetzung von Menschen, der Wechsel vom ländlichen Raum in den städtischen bewirkte sogleich einen Wandel “von einer lokalen Tradition der Armenpflege in den Gemeinden zu einer von Texten bestimmten professionellen Praxis”. (Satka 2002: 148) In dieser Akzentuierung wird eine textlich basierte Standardisierung der Wissensproduktion hervorgehoben. Andere betonen den inhaltlichen Charakter der Arbeit, wie z.B. eine Orientierung der Erziehung am Ideal der funktionierenden bürgerlichen Familie. Oder es wird das Verhältnis zu anderen Professionen beschrieben, wie z.B. die Unterordnung der (Kranken-)Pflege gegenüber einer rationalisierten, technisierten Medizin. (vgl. Miers 2001: 110 ff)

All diese Einzelaspekte spielen ihre berechnete Rolle. Diese Arbeit kann nicht mehr als eine Skizze der Entwicklung zum heutigen Erzieher/innen-Beruf, der Krankenpflege und der Sozialarbeit zeichnen<sup>35</sup>, die als Puzzle jene Einzelaspekte zusammenbringen sollen, die zur Vergeschlechtlichung<sup>36</sup> der “Sozialen Arbeiten” geführt haben.

### **Erzieherin/Erzieher**

Mit der industriellen Entwicklung zu Beginn des 19. Jahrhunderts entstand die Notwendigkeit einer außerfamiliären Betreuung der ansonsten unbeaufsichtigten Arbeiterkinder<sup>37</sup>. Dies hing mit dem Zuzug größerer Menschenmengen vom Land in die Städte zusammen, der Arbeit von proletarischen Frauen (und Kindern ab einem „arbeitsfähigen“ Alter) in der Industrie und einer aus bürgerlicher Sicht großen Unmoral der proletarischen Frauen, die ihre Kinder “verkommen” bzw. „einfach sterben lassen“<sup>38</sup>.

Zunächst handelte es sich bei den Einrichtungen um noch aus feudalen Zeiten bekannte Verwahranstalten, die ausschließlich Einschluss- und Versorgungsfunktion hatten. In der “Unterbringung heimatloser und verwaister Kinder in Armen-, Findel- und Waisenhäusern”<sup>39</sup> hat der spätere Beruf des männlich besetzten Heimerziehers seinen Ursprung. Doch wandelte sich die Funktion der Häuser unter dem Vorzeichen einer neu aufkommenden Arbeitsdisziplin von der bloßen Verwahrung und Versorgung hin zu einer Erziehung. Ab etwa 1840 kamen mit den Kindergärtnerinnen die ersten sozialpädagogisch geschulten Kräfte in die Erziehungsanstalten<sup>40</sup>. Später (1925) kam es auch zur Ausbildung zum Heimerzieher, da die pädagogisch ausgebildeten Frauen den Bedarf nicht abdecken konnten.<sup>41</sup> Die lang andauernde Funktion der Verwahrung schien es nahe zu legen, dass gerade daraus der erste erzieherische Ausbildungsberuf für Männer entstand.

Der Kindergarten war trotz der ersten Professionalisierungsbestrebungen schon in seinen Anfängen in Deutschland nicht Bestandteil des Bildungssystem, sondern vielmehr als “sozialpflegerische Einrich-

---

35 Insbesondere auf die Darstellung der NS-Zeit und ihrer berufspolitischen Implikationen muss verzichtet werden

36 Wetterer nimmt auf verschiedene englischsprachige Studien wie z.B. The Gender Factory von Sarah Fenstermaker (1985) oder Gender at Work von Game/Pringle (1983) Bezug, um zu zeigen, “dass Prozesse der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit (wie von Arbeit generell) immer neu dazu führen, dass so gut wie jede Arbeit ein bestimmtes Geschlecht hat; und sie zeigen andererseits und gleichzeitig, dass die Herstellung des Geschlechts der Arbeit selbst ein nicht unbeträchtliches Stück “Arbeit” erfordert.” (Wetterer 1995: 200)

37 Vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1994: 64

38 Proletarische Frauen haben kaum dem Ideal der häuslichen Frau entsprochen. Sie waren vielmehr Objekt der sozialen Arbeit. Karl Marx zitiert die Wahrnehmung der proletarischen Frauen durch des Bürgers Augen, um etwa die Mitte des 19. Jahrhunderts, folgendermaßen: “. die Weiber bekleidet mit kurzen Unterröcken und entsprechenden Röcken und Stiefeln und manchmal in Hosen, sehr kräftig und gesund von Aussehen, aber verdorben durch gewohnheitsmäßige Liederlichkeit und rücksichtslos gegen die unheilvollen Folgen, welche ihre Vorliebe für diese tätige und unabhängige Lebensart auf ihre Sprösslinge wälzt, die zu Hause verkümmern.” (vgl.: Marx 1984: 421)

39 Vgl. auch Fröschl 2001

40 Ab 1839 erste durch Fröbel initiierte systematische mehrmonatige Ausbildungskurse für Kindergärtnerinnen. (vgl. ebd.:66)  
Ab 1850 wurde die Ausbildung im Allgemeinen auf 1 Jahr verlängert.

41 Vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1994: 64-68

tung“ konzipiert. So war die Ausbildung zur Erzieherin nicht mit jener zur Lehrerin kombiniert, “sondern an Ausbildungsstätten, die häufig an hauswirtschaftlich-pflegerischen Schulen angegliedert“ waren. Das Leitbild für die Kindergärtnerin war das der verständnisvollen, treusorgenden, musisch begabten und mehr gefühlsmäßig handelnden Mutter. (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1994: 64) Mit Rückblick auf diese Tradition wird heute vielleicht verständlich, wie schwer sich innerhalb des bundesrepublikanischen Diskurses getan wird, wenn es gilt, die frühkindliche Erziehung als einen Bildungsraum zu begreifen.

Mit der Erzieherin im “Geist der Mütterlichkeit“ war eine vergeschlechtlichende Entwicklung vorerst vollendet. Mit ihr waren “weibliche hausnahe Tätigkeitsfelder“ in die öffentliche Berufswelt verlagert, was widerstreitende Konsequenzen zur Folge hatte. Bürgerliche Frauen hatten eine Möglichkeit gefunden, jenseits des eigenen familiären Rahmens einer vom Mann unabhängigen Tätigkeit nachzugehen. Für die Entwicklung der “sozialen Arbeit“ entsteht das interessante Paradox, dass bürgerliche Frauen, die das Ideal der häuslichen, fürsorgenden Frau zu repräsentieren hatten, eben in der Vermittlung jener Ideen und Werte, ein außerhäusliches Betätigungsfeld fanden, ohne dem Ideal der Zweigeschlechtlichkeit zu widersprechen<sup>42</sup>. Denn das Aufgabenfeld der “sozialen Tätigkeiten“ war ja mit “geistiger Mütterlichkeit“ untermauert. (vgl. Fröschl 2001) Zugleich wurde eine Professionalisierung des erzieherischen Berufs eingeleitet, durch die der “Geist der Mütterlichkeit“ wieder zur Disposition gestellt wurde, da in der Ausbildung standardisierte Maßstäbe entwickelt wurden, die wissenschaftlichen Begründungen folgen sollten. Allerdings ist bis weit in das 20. Jahrhundert von einer schweren Formalisierbarkeit der Ausbildung zum/r Erzieher/in (wie auch in Bezug auf die Krankenpflege) die Rede, da dieser Beruf doch eher einer Eigenschaft denn einem Wissen zu folgen schien. Der “Geist der Mütterlichkeit“ setzt sich bis heute besonders in der Kleinkinderziehung fort, mit der Konsequenz, dass der Männeranteil weiter gegen null tendiert.

Heute wird am Berufsbild der Erzieher/-innen neben der fehlenden Anschlussfähigkeit der erworbenen Berufsqualifikationen „schon innerhalb des eigenen Berufsfeldes“ auch das Fehlen derselben über die “Systemgrenzen“ hinaus“ kritisiert. (Becker, Meifort 2001: 7) Auch die letzte Reform der Erzieher/-innen-Ausbildung<sup>43</sup> wird voraussichtlich nicht darüber hinweghelfen, denn die internationale Anerkennung des Berufes ist z.B. nicht gewährleistet. In Anbetracht eines europäischen Arbeits- und Bildungsraums stellt dies eine enorme Beschränkung dar. Hier wird offensichtlich in der Tradition des “Geistes der Mütterlichkeit“ weiter von einer geringen Mobilität oder einem hohen Grad an “Häuslichkeit“ ausgegangen. Karriere- und Mobilitätsabsichten werden bei Erziehern/innen offensichtlich nur gering geschätzt.

In dieser Hinsicht ist die Einführung eines Fachhochschulganges “Erziehung und Bildung im Kindesalter – Bachelor of Arts“<sup>44</sup> von besonderem Interesse und stellt eine substantielle Veränderung dar, da mit ihm u.a. eine internationale Anerkennung erreicht wird. Außerdem werden mit einer weiteren Professionalisierung auf wissenschaftlichen Niveau Anschlussfähigkeiten in universitären Nachbarfeldern ermöglicht. Die Alice Salomon Fachhochschule legt besonderes Gewicht darauf, eine “Höherbewertung typischer Frauenberufe“ (ASFH Berlin 2004: 5) zu erreichen, um damit explizit die “Aufstiegschancen von Erzieherinnen wie auch ihre Flexibilität, um den Übergang in andere soziale Berufe ohne ein weiteres Studium zu ermöglichen.“ (ebd.). Bemerkenswert ist, dass es in diesem Abschnitt

---

42 “Schon die “Erfindung“ der Krankenschwester stellte einen ersten und grundlegenden Schritt der Transformation oder der Modernisierung der klassischen bürgerlichen Konstruktionsweise der Geschlechter dar: Den Schritt von einer Konstruktionsweise, die den Unterschied zwischen Beruf und Familie in den Mittelpunkt stellt, hin zu einer Konstruktionsweise, die sich im Bereich beruflicher Differenzierungen realisiert.“ (Wetterer 2002: 48)

43 Vgl. dazu die Gesetze zur Reform der sozialpädagogischen und sozialpflegerischen Berufe in Berlin. (Senatsverwaltung für Justiz (Hg.) Gesetz über staatliche Anerkennung sozialpädagogischen und sozialpflegerischen Berufen im Land Berlin (Sozialberufe-Anerkennungsgesetz - SozBAG) vom 19. März 1998; S. 73-75. Senatsverwaltung für Justiz (Hg.) Gesetz zur Anpassung von Verwaltungsstrukturen und zur Regelung von Befugnissen im Geschäftsbereich Jugend (Anpassung Jugend) vom 8. Februar 2001; S. 33-36.)

44 Alice Salomon Fachhochschule Berlin (ASFH) 2004: Erziehung und Bildung im Kindesalter – Bachelor of Arts. Ein Studiengang für angehende Erzieherinnen und Erzieher. [www.ashf.de](http://www.ashf.de)

der Studiumsbeschreibung um Gender Mainstreaming geht und dass es der einzige Absatz ist, in dem es um Erzieherinnen mit kleinem "i" geht. Damit - und das halten wir für unbedingt richtig - wird ein politisch wichtiger Akzent durch die ASFH Berlin gesetzt<sup>45</sup>. Hier wird einer historischen Tendenz innerhalb einer „Kultur der Zweigeschlechtlichkeit“ begegnet, dass eine Aufwertung eines Berufs nicht zu einer Chancenverbesserung für Frauen sondern häufig zu deren Verdrängung führte.

### **Krankenpflege**

Die Entstehung der modernen Krankenpflege ist ebenso wie die des erzieherischen Berufs im 19. Jahrhundert anzusiedeln und war in seinen Anfängen unmittelbar mit der Rationalisierung der modernen Medizin verbunden. Die Medizin benötigte eine weitestgehend technisierte und standardisierte Pflege. Zugleich entstand ein zahlenmäßig erhöhter Bedarf an weiblichen Pflegerinnen während verschiedener Kriege Anfang des 19. Jahrhunderts. Darin wandelte sich die Pflege in dem benannten Zeitraum ähnlich wie das Bild der Erzieherin, von einer eher ehrenamtlichen und vor allem an die Kirchen gebundenen Tätigkeit (vgl. Müller 1988:13 ff) hin zur staatlich anerkannten Krankenpflege, die vorgeschriebener Weise Frauen vorbehalten war. Die Krankenpflege war der Medizin eindeutig untergeordnet, was die Unterordnung des „weiblichen“ unter den „männlichen“ Bereich bedeutete. Die Medizin stellte den wissenschaftlich rationalen Bereich dar, die Pflege einen eher „hausarbeits- und körpernah(en)“ (Piechotta 2000: 17), in dem eigenständige medizinische Entscheidungen verboten gewesen sind. „Sie (die Krankenschwestern A.d.A.) üben Krankenpflege nur im Auftrage und nach den Weisungen des Arztes im Rahmen ihrer Berufsausbildung aus. Eigenmächtiges Handeln (...) ist als Kurpfuscherei verboten, wird bestraft und kann zum Verlust der Berufserlaubnis führen“ (Krankenpflegelehrbuch 1947: 145 nach Piechotta 2000: 60)

Die deutsche Geschichte<sup>46</sup> der Entwicklung der Krankenpflege weist nach Ostner/Krutwa-Schott im Vergleich zur englischen und us-amerikanischen eine Spezifik in der Unterordnung des „weiblichen“ Pflegeberufs unter die „männliche“ Medizin auf. Das Festhalten an dem kirchlich geprägten Schwesterntitel durch Agnes Karll habe in besonderer Weise den Charakter des „Seins-für-andere“ und damit der „Konzeption des Frau-Seins als Beruf“ in der Krankenpflege fortgeführt. (vgl. Ostner/Krutwa-Schott 1981: 59) Ostner/Krutwa-Schott bilanzieren: „Die weibliche Professionalisierung war nichts anderes als ein Kompromiss zwischen der weiblichen Seinserfüllung im Dienst für andere und den neuen Erfordernissen beruflicher, u.a. medizinischer Arbeit. (ebd.: 63)

Die zwiespältige Entwicklung zwischen einem Festhalten an dem „Frau-Sein als Beruf“ und einer Professionalisierung und Rationalisierung ist mit der ersten „staatliche(n) Ordnung für die Prüfung in der Krankenpflege“ durch Agnes Karll aus dem Jahr 1906/1907 unwiderruflich verankert. (vgl. Blätter zur Berufskunde 1994: 28) Die einjährige Ausbildung galt ebenso wie die für Erzieherinnen ausschließlich für Frauen. Der Beruf des Krankenpflegers wurde 1938 anerkannt. Jedoch erst das Krankenpflegegesetz von 1957 brachte die Gleichstellung von Krankenschwestern und Krankenpflegern.

### **3.2 Deskriptive und affirmative Aspekte des Begriffs der „Frauenberufe“**

In den Broschüren der Bundesanstalt für Arbeit „Blätter zur Berufskunde – Erzieher/Erzieherin“ und „Krankenschwester/Krankenpfleger“ finden sich zu Beginn folgende Anmerkungen: „Im folgenden Text wird an Stelle der Doppelbezeichnungen die Berufsbezeichnung in der männlichen oder in der weiblichen Form verwendet. Unabhängig hiervon steht der Beruf Männern wie Frauen offen“<sup>47</sup>. Im

---

45 Es ist insofern sogar möglich, dass es sich um einen Druck- oder Tippfehler handelt – in diesem Fall plädieren wir für dessen Beibehaltung

46 Die Zeit des Nationalsozialismus kann hier nicht behandelt werden. Allerdings sollten folgende Fragen gestellt werden: Wie hat sich die Ideologie der Mütterlichkeit und des „Frau-Seins“ in Deutschland in besonderer Weise mit einer Ideologie des Nationalismus seit dem 1. Weltkrieg und im Nationalsozialismus verbunden? Wie verknüpfte sich diese mit einer rassistischen Reinheitsideologie? Und welche Kontinuitäten bzw. Brüche lassen sich für die Entwicklung nach 1945 beschreiben?

47 Bundesanstalt für Arbeit Nürnberg (Hrsg.) (1994), S.3 und (1999): S.1

Folgenden werden dann aber durchgängig und im Unterschied zu anderen „Blättern zur Berufskunde“ nur die weiblichen Formen „Erzieherin“ und „Krankenschwester“ benutzt.

Wie aus den geschilderten Statistiken<sup>48</sup> hervorgeht, ist diese Verallgemeinerung angesichts des quantitativen Charakters der beiden „Frauenberufe“ durchaus angebracht, zumindest sehr viel nahe liegender als die übliche Subsumierung der Frauen unter die männliche Berufsbezeichnung. Dennoch soll im Folgenden darauf eingegangen werden, ob diese und ähnliche Formulierungen neben der beschreibenden Funktion nicht auch eine weitere nach sich zieht: die einer Affirmation zweigeschlechtlicher Arbeitsteilungen im Sinne einer „self-fulfilling-prophecy“.

So wird z.B. vom Kindergarten bisweilen als „Frauengarten“ oder „weiblichem Raum“<sup>49</sup> gesprochen. Dies geschieht in der Absicht, auf der Ebene der Beschreibung den Besonderheiten dieser Sozialisationsinstanz gerecht zu werden. Wenn dann allerdings von der Beschreibung geschlechterspezifischer Arbeitsaufteilungen nahtlos zur Auflistung vermeintlich geschlechterspezifischer Bedürfnisse übergegangen wird<sup>50</sup>, leistet man der Erwartung Vorschub, dass „männliche“ Erzieher dann gefälligst auch „männliche“ Interessen zu bedienen hätten.

Beschreibungen eines Erzieheralltags<sup>51</sup> lesen sich üblicherweise wie ein Katalog geschlechtsspezifischer Arbeitsanforderungen. Das beginnt bei einer zunächst zwar positiven Reaktion auf Männer im Erzieherberuf, die allerdings zunehmend negativer ausfällt, wenn Männer über längere Zeit in diesem Beruf verweilen und in der Frage mündet, „ob er denn keine ‚richtige‘ Arbeit finden würde.“ (Rohrman 2003)

Als Erzieher (oder Pfleger) zu arbeiten, mache einen schon von vorne herein zu einer Ausnahme. Ein Erzieher (oder Pfleger) werde in einem „Frauenberuf“ gerade auf geschlechtstypische Arbeitsteilungen festgelegt und müsse häufig die Hausmeister Tätigkeiten übernehmen. Ebenso sind die Aktivitäten in der Regel geschlechtsspezifisch verteilt. Der Erzieher ist darin für Außenaktivitäten und Sport abonniert. (vgl. ebd.)

Rohrman lehnt diese Art von geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung zwar ab, sucht eine Lösung dann aber in einer Neu-Definition von vermeintlich unterscheidbarem „weiblichem“ und „männlichem“ Arbeitsvermögen. Ihm zur Folge müsse es darum gehen, dass nach „besonderen Qualitäten“ gefragt werde, die diese Männer in ihre Arbeit und in die Beziehungen zu Jungen und Mädchen einbringen sollen“. (ebd. 5)

Dies ist nicht nur geschlechterpolitisch fragwürdig, weil es die geschlechtliche Segregation reproduziert, sondern auch den Männern nicht gerecht wird, die sich durchaus in Abgrenzung zu „männlichen Qualifikationen“ für diesen Beruf entschieden haben (siehe Kapitel 4).

Die Historiographie der Sozialen Berufe zeigt, wie in den Anfängen dieser Berufe deren Inhalte als „weiblich“ definiert worden sind. Diese Inhalte sind an den als „weiblich“ geltenden hausarbeits- und körpernahen Tätigkeitsfeldern orientiert. Die Definition selbst beruht auf dem Gebot der „Kultur der Zweigeschlechtlichkeit“, durch dass Frauen aufgrund des beschriebenen „Geist der Mütterlichkeit“ für das Emotionale und für hausarbeits- und körpernahe Tätigkeiten disponiert seien. Dieser häusliche Bereich ist von einem als „männlich“ beschriebenen, öffentlichen, rationalen und technischen Tätigkeitsbereich abgegrenzt. Es stellt sich also das Problem, wie vor diesem Hintergrund eine Affirmation der „Kultur der Zweigeschlechtlichkeit“ vermieden werden kann, ohne das Projekt einer Tätigkeitsbeschreibung ganz aufgeben zu müssen.

---

48 siehe Kapitel 2

49 vgl. Erfahrungsberichte – in: homepage der Initiative „Mehr Männer in den Kindergarten“

50 „...bestimmte eher jungentypische Interessen wie Raufen und Toben, der Umgang mit Werkzeugen wie Hammer und Säge oder Fußballspielen...“ (können als), männliche‘ Interessen nur am Rande existieren“ Wolfram 1994 S.48, zitiert in Rohrman 1998 S.79.

51 siehe insbesondere auch das Interview mit Sigmund Kapitel 4.4..2.1.

Piechotta stellt in diesem Sinne fest, „dass es zwar einer Bereitschaft und persönlicher Fähigkeiten für den täglichen, intensiven, körperlichen, emotionalen und sozialen Umgang mit kranken und alten Menschen (oder auch Kindern, A.d.A.) bedarf, dass aber Motivation und persönlichkeitsgebundene Eigenschaften, wie sie im „weiblichen Arbeitsvermögen“, gefasst werden, inhaltlich nicht ausreichend sind, damit Pflegende (und Erziehende A.d.A.) den diffizilen und qualifikationsfordernden Situationen im Berufsalltag adäquat und langfristig begegnen können.“ (Piechotta 2000: 17). Eine Möglichkeit bestünde darin, die Anforderungen an Pflegende und die Fähigkeiten von Pflegenden in Form von Schlüsselqualifikationen zu beschreiben (vgl. ebd.). Dies beinhaltet tatsächlich die Chance einer Entgeschlechtlichung dieser Arbeit. Eine Konsequenz sollte dann auch eine andere Art der statistischen Erhebungen sein<sup>52</sup>, in denen die Variable „Geschlecht“ nicht etwas ist, das „von außen“ in Bezug zu einem bestimmten Tätigkeitsfeld gesetzt und erhoben wird, sondern etwas, das in dem Tätigkeitsfeld als binäres System in Relation zu den vergeschlechtlichenden Arbeits-Zuteilungen entsteht.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt im Abbau „professionspolitischer Barrieren“ (ebd.) durch Reformen der Ausbildungsstruktur, durch die die Pflege weiter aus dem Unterordnungsverhältnis zur Medizin herausgelöst wird. Das bedeutet wiederum die radikale Entgeschlechtlichung jener Fähigkeitsmuster, die bisher unter den Begriff „weibliches Arbeitsvermögen“ gefasst wurden.

Beide Veränderungswege treffen auf das aus der „Kultur der Zweigeschlechtlichkeit“ geborene „taboo against the sameness of men and women, a taboo dividing the sexes into two mutually exclusive categories, a taboo which (...) creates gender.“ (Rubin 1975: 178 nach Wetterer 1995: 207) Was bedeutet dieses „taboo“ für die zuletzt beschriebenen möglichen Lösungswege? Abstrakt gesprochen heißt es zu bedenken, dass die Männer und Frauen die innerhalb der Veränderungen von Berufsbildern und den Bestrebungen einer Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Berufsleben als Akteure immer wieder auf die Aufforderung stoßen, sich vom „anderen Geschlecht“ abzugrenzen. Sie treffen immer wieder auf das „taboo of sameness“<sup>53</sup>. Auf diesen Aspekt wollen wir abschließend eingehen.

### **3.3 Chancen und Grenzen einer Politik der Förderung von „Männern in Frauenberufen“**

Die Diskussionen um die Präsenz von Männern in pflegerischen und erzieherischen Berufen wird seit Ende der 90er Jahre mit steigender Intensität geführt. Für beispielsweise den erzieherischen Beruf wurde in den letzten Jahren „die Gewinnung von Männern für den Beruf des Erziehers“ (Forum Bildung 2001) als wichtige Aufgabe von Bund, Ländern, Kommunen und Trägerorganisationen“ beschrieben. (Rohrman 2003: 3) Das Netzwerk für Kinderbetreuung der Europäischen Kommission hatte sich im Jahre 1998 zu einer Steigerung des Männeranteils in öffentlichen Einrichtungen für Kinder auf 20% festgelegt und mit dem Hinweis versehen, dass sich diese 20% auf alle Bereiche (also nicht hauptsächlich auf die Leitungsebene) verteilen sollten (vgl. ebd.).

Auch wird diskutiert, ob wir denn eigentlich mehr Männer im Beruf des/der Erziehers/in wollen? Margarete Blank-Mathieu macht in ihrem Artikel in dem selben online-Forum unter dem Titel „Brauchen wir Männer im Kindergarten“ (Blank-Mathieu 2003) das arbeitsmarktpolitische Argument stark, Frauen würden durch eine solche Entwicklung weiter aus der Arbeitswelt gedrängt.

Wenn überlegt wird, wie eine geschlechtliche Berufssegregation sowie eine berufsinterne geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufgehoben werden kann, dann ist es zunächst sicherlich richtig, wie für die erzieherischen und pflegerischen Berufe angedeutet, die Ausbildungsrichtlinien weiter in Richtung formalisierter Lernsequenzen und Qualifikationen zu entwickeln. Dies stellt einen Beitrag dazu dar, dass diese Berufe ihr Geschlecht verlieren. Je weniger die pflegerischen und erzieherischen Berufe auf vermeintlich weiblichen Fähigkeitsmustern beruhen, desto erlernbarer werden sie für Männer.

---

52 Siehe Teil 2 Schlussbemerkung

53 Selbstverständlich geht es auch um machtpolitische Barrieren, durch die Hemmnisse ganz anderer Art aufgebaut werden.

Allerdings erscheint uns der Aspekt des „taboo of sameness“ im Zusammenhang mit der Frage, wie Männer und Frauen für „Frauen- respektive Männerberufe“ interessiert werden können und in der Praxis reale Chancen zur Umsetzung erhalten, für unbedingt wichtig zu betrachten.

Auch können vereinzelt Männer, die heute schon in diesen Berufen arbeiten, als Beispiele als fungieren.

Allerdings stoßen wir in der Wirklichkeit auf eine Barriere. So nehmen Männer sich häufig selbst als (unmännliche) Ausnahmen wahr und erklären sich und anderen ihre Berufswahl damit, dass „man vielleicht zu viele weibliche Hormone habe“ (vgl. Interviews Kapitel 4). Solche (Selbst)Erklärungen stellen eine Reproduktion des essentialisierten „weiblichen“ Arbeitsvermögens dar. Der einzelne Mann (oder die einzelne Frau) wird zur Ausnahme, zur Abweichung von der Regel. Der Erzieher oder der Pfleger ist also kein „richtiger Mann“, die Beschreibung wird durch den Rekurs auf die Kultur der Zweigeschlechtlichkeit zur Affirmation derselben.

Um die Bedeutung dieses Problems zu erfassen, wurde von den Autoren an anderer Stelle vorgeschlagen, dass die geschlechtliche Identität als Ressource begriffen werden muss, wenn Veränderungen in den geschlechtlichen Arrangements innerhalb des Arbeitsfelds erreicht werden sollen: „In diesem Sinne schlagen wir vor, die geschlechtliche Identität, die sich im Arbeitsprozess (...) durch die Aktivitäten der Beteiligten manifestiert, als Ressource zu betrachten, deren Wert die Form einer möglichen Arbitrage hat.“<sup>54</sup> Vereinfacht realisiert sich der Wert der Ressource „männliche Identität“ z.B. des Arztes und „weibliche Identität“ z.B. der Krankenschwester<sup>55</sup> somit immer nur in der Relation zueinander und auf der Grundlage der heterosexuellen Matrix in einer bestimmten historisch-kulturellen Situation. „Für beide bedeutet die geschlechtliche Ausfüllung ihrer beruflichen Position eine Gewinn bringende Bestätigung als Mann und als Frau, was die funktionale Arbeitsteilung zu einem effizienten Ineinandergreifen werden lässt.“ (Pat-Ex-Autorenkollektiv 2004:81/82)

Wird diese „Gewinnrechnung“ nicht begriffen, so wird der Großteil der Männer und Frauen einen Verlust der versprochenen Identitätsarbitrage nicht in Kauf nehmen, denn an der vergeschlechtlichten Identität hängt in einer „Kultur der Zweigeschlechtlichkeit“ der Status des Subjekts. Es ist also viel zu verlieren, viel mehr, als die bloßen Auflistungen anderer berufsfeldbestimmender Ressourcen wie Entlohnung, Arbeitszeit, Aufstiegsmöglichkeiten, etc. suggerieren. Diese Ressourcen sind sicher ebenfalls von großer Bedeutung. Ihr Verhältnis zur Geschlechtssegregation des Berufsfeldes ist jedoch kein rein Äußerliches sondern sie stellen selbst Felder dar, in denen in Relation zu den anderen Ressourcen „Männer“ und „Frauen“ den Wert einer anderen Ressource, der „geschlechtlichen Identität“ herstellen. Eine „feminisierende“ Arbeitszeitregelung oder auch „feminisierende“ Tätigkeitszuschreibungen, wie „Windeln wechseln“ können also auf den ersten Blick scheinbar negativ wirken, haben aber vielleicht großen Einfluss auf die Selbstwahrnehmung als „feminines Subjekt“ in Relation zu den „maskulinen“ Subjekten mit anderen Arbeitszeiten – und stellt im Sinne der Identitäts-Arbitrage somit eine bedeutende und „wertvolle“ Ressource dar.

Wird dieser Aspekt vernachlässigt, so unsere These, so laufen Förderprogramme zur stärkeren Partizipation von Mädchen und Jungen in so genannten Männer- und Frauenberufen ins Leere. Die Förderung von Männern in pflegerischen und erzieherischen Berufen läuft umgekehrt Gefahr, dass Männer erst bei Umwandlung von diesen Berufen in „Männerberufe“ in diese Bereiche gehen und damit in Zeiten schwieriger Arbeitsmarktlage Frauen heraus drängen. Größere Gerechtigkeit wäre mitnichten erreicht.

So sind wir wieder in den Kreislauf der geschlechtlichen Segregation der (beruflichen) Arbeit. Nach Durchsicht der Datenlage sowie der einschlägigen Literatur liegt ein Grund dafür darin, dass in der Praxis wie in der Diskussion über die Förderung von Männern und Frauen in „Frauen- respektive Männerberufen“ die geschlechtliche Segregation der Arbeit bezüglich Arbeitsfähigkeiten/Fertigkeiten nicht verlassen wird.

---

54 Arbitrage bezeichnet in der Ökonomie den geldwerten Vorteil, der sich aus dem Ausnutzen verschiedener Preise an verschiedenen Orten oder zu verschiedenen Zeiten für das gleiche Produkt, meist internationale Wertpapiere oder Währungen ergibt, vereinfacht also der Gewinn, der sich aus dem Kauf eines Papiers in London und dem Verkauf in Frankfurt ergibt. Arbitrage ist somit die Form, in der eine Ressource ihren Wert realisiert, der sich nicht absolut als immer gleichem Surplus einer statischen Bilanz, sondern aus der Relation verschiedener Kombinationen von Zeit, Ort, Setting und Erwartungen bezüglich zukünftiger Entwicklungen ergibt. (siehe ebenda)

55 Im Original heißt es „Chef und Sekretärin“.

Wir sind der Auffassung, dass dies die gerade falsche Richtung ist. Unseres Erachtens müsste eine Diskussion beginnen, die den „Gewinn“ aus dem Erfüllen von geschlechtlichen Identitätsanforderungen reflektiert und insofern in die curriculare Ausbildung einfließt. Bei dieser Reflektion geht es darum, die Eigenschaften, Fähig- und Fertigkeiten geschlechtlich zu enteignen, in dem formalisierte Lern- und Qualitätsabschnitte mit einer Geschichte der Vergeschlechtlichung der Sozialen Arbeit kombiniert werden. Zugleich fließen die biographischen Hintergründe der Ausbildungsteilnehmer/innen (Lehrende wie Lernende) mit ein.

Hierbei handelte es sich keinesfalls um eine unnötige Akademisierung praktisch ausgerichteter Ausbildungsgänge. Vielmehr findet diese Diskussion seine Bezugspunkte in dem alltäglichen Zusammenreffen von sozial Arbeitenden und ihren „Klientel“ in einer bestehenden „Kultur der Zweigeschlechtlichkeit“, in der es ständig zur Aufforderung der geschlechtlichen Selbstvergewisserung und der geschlechtlichen Zuschreibung mit all seinen Hierarchisierungen, Ausgrenzungen und Unterdrückungen kommt.

#### **4. Männer als Subjekte im „doing gender“-Prozess der „Frauenberufe“ – sechs Interviews**

##### **4.1 Einleitung zum qualitativen Teil der Studie**

Im nun folgenden qualitativen Teil der Studie soll anhand von sechs Interviews mit Pflegern und Erziehern der Versuch unternommen werden, allgemeine Motive von Männern in diesen Berufsfeldern herauszuarbeiten. Wir lernten schnell, dass wir es mit zwei sehr differenzierten und professionalisierten Berufsgruppen zu tun hatten, so dass die Beschränkung auf sechs Interviews gemessen am Ziel fast paradox anmutet. Denn wir wollten nicht nur den Unterschiedlichkeiten zwischen den Berufsgruppen gerecht werden, sondern darüber hinaus mussten wir uns bei der Suche nach Interviewpartnern auch für spezifische Richtungen innerhalb der Berufsgruppen entscheiden. Wir wählten zur besseren Vergleichbarkeit drei Erzieher, die mit Kindern arbeiten und drei stationäre Krankenpfleger aus unterschiedlichen Stationen (Gefäßchirurgie, Onkologie, Anästhesie) von Krankenhäusern.

Bei der Erarbeitung der Hypothesen für die Interviews stellte sich bei Sichtung der Literatur heraus, dass weder Fachzeitschriften, Artikel noch Bücher etwas zu unserer Frage der Motivation und Situation von Erziehern und Pflegern hergaben. Deshalb entschlossen wir uns dazu, das jeweils erste Interview als Vorstudie zu nehmen. Unsere Interviewpartner fanden wir in unserem weiteren Bekanntenkreis.

Im Folgenden entwickeln wir unsere Gedanken zur Durchführung von sozialwissenschaftlichen Interviews und begründen unsere Schritte, bevor wir unser Auswertungsverfahren darstellen.

##### **4.2. Zur Forschungsmethode: Das narrative Interview und die Dokumentarische Interpretation**

Im Folgenden sollen die Vorgehensweise und wissenschaftliche Grundlage der Vorbereitung, Durchführung und Interpretation der Interviews erläutert werden.

Zur Vorbereitung auf die Gespräche entschieden wir uns für ein Testgespräch<sup>56</sup> (Vorstudie mit einem Erzieher), das wir allerdings aufgrund des Verlaufes und der Erzählfreude des Befragten mit in die Studie einbezogen. In einer ersten Auswertung des Testgesprächs fanden wir Anhaltspunkte für die Überprüfung unserer zentralen Fragen für die folgenden Gespräche und generierten wir erste Hypothesen. Die Hypothesen dienten uns als Zugang zu den Erzählungen unserer Gesprächspartner und als erste Vergleichsmomente.

Wir führten narrative biografische Interviews durch, wobei wir uns an unseren Hypothesen, die uns als innerer Leitfaden dienten, orientierten. Im ersten Teil des Interviews lieferten die Befragten aufgrund der Eingangsfrage („Erzählen Sie uns bitte wie Sie zu Ihrem Beruf gekommen sind?“) Stegreif-

---

56 Vgl. ausführlich zum Interview als Tätigkeit: Hermanns (2000) in Flick, von Kardorff, Steinke (Hrsg.), S.360-368

erzählungen. Im zweiten Teil formulierten wir an Hand unseres inneren Leitfadens die Fragen, auf die sie bisher noch nicht eingegangen waren<sup>57</sup>. Unsere Fragen waren stets offen, interessegeleitet, neugierig erkundend und wertschätzend. Wichtig waren die ersten Minuten des Kontaktes. In dieser Zeit entschied sich ob das Gespräch in dem Sinn gelingen würde, dass sich der Befragte öffnete und ehrlich und emotional erzählte. In fünf Gesprächen ist uns das sehr gut gelungen. In einem Gespräch nahm die Herstellung einer offenen Situation fast ein Drittel des Interviews ein. Ein langes und humorvolles Vorgespräch vor dem eigentlichen Interview wirkte sich positiv auf den Gesprächsverlauf und -fluss aus. Die Befragten sollten die Möglichkeit haben, weitestgehend selbst strukturiert das zu dokumentieren, was für sie von Interesse ist. Sie sollten in Bezug auf ihre Lebenswelten die Möglichkeit haben, ein eigenes Relevanzsystem mit seinen Bedeutungen und Wertigkeiten zu beschreiben. Um dieses Ziel zu erreichen, war es uns wichtig, dass unsere Gesprächspartner sich wohl fühlten<sup>58</sup>. Die Interviews sind somit von einer hohen „Selbstläufigkeit“ und einer „freien Gedankenentfaltung“ von Seiten der Befragten gekennzeichnet.

Die Auswertung stellt insofern ein besonderes Problem dar, weil es sich gewissermaßen um die „Rekonstruktion einer Rekonstruktion“ handelt: Wenn z.B. ein Interviewpartner sagte, er finde Kinder toll, so suchten wir nach einer genaueren Definition von „toll“ im Text des Befragten, um durch diese „Rekonstruktion“ nicht unsere Vorstellungen über „tolle Kinder“ hineinzuprojizieren. Andererseits darf die Feststellung „tolle Kinder“ in den Äußerungen des Interviewten nicht einfach als „Fakt“ gewertet werden, denn diese Feststellung ist wiederum eingebettet in spezifische Erfahrungen und Interpretationen des Interviewten, also seinen „Rekonstruktionen“ von „tollen Kindern“.

Es geht darum, die quasi „hinter den Erzählungen durchscheinenden Fakten“ (Gerhardt, 1986, S.32) der Lebenswelten der Erzieher und Pfleger im interaktiven Umgang mit den Interviewern zu erfassen und diese Konstruktionen und Rekonstruktionen der Probanden unseren Interpretationen zu unterziehen. Denn wir teilen Bourdieus Meinung, „dass man die Kommunikationsbeziehungen in ihrer Allgemeinheit auf keine realere und realistischere Weise erforschen kann, als wenn man sich an die untrennbar praktischen und theoretischen Probleme hält, auf die man im Einzelfall der Interaktion zwischen einem Interviewer und demjenigen, der befragt wird, trifft“ (Bourdieu, 1997b, S.779). Habermas stellt zum gleichen Problemkreis die Leitfrage: „Wie lässt sich die Objektivität des Verstehens mit der performativen Einstellung dessen, der an einem Verständigungsprozess teilnimmt, vereinbaren?“ (Habermas, 1981, S.165)<sup>59</sup>.

Als eine mögliche Antwort darauf bietet das narrative biografische Interview mit der Auswertungsmethode der Dokumentarischen Interpretation den geeigneten Rahmen für unser Forschungsinteresse.

Bohnsack verwendete die Dokumentarische Interpretation im Anschluss an das Gruppendiskussionsverfahren (GDV) zur Erhebung von Berufs- und Zukunftsvorstellungen von Schülern und Schülerinnen. Er stellt heraus, dass die rekonstruktive Auswertungsmethode auch für andere Datenerhebungsverfahren nutzbar gemacht werden kann (Bohnsack, 1999, S.148).

---

57 Zur Auswahl von Fragen und Leitideen für qualitative Interviews vgl. Hopf (ebd., 2000, S.357f.). Wichtig beim Führen von biografischen Interviews zur- wie in unserem Fall - vergeschlechtlichten Identität ist die Einengung auf relevante Ereignisse. (vgl. Keupp, 1999).

58 Vgl. Bohnsack (1999, S.21): „Die Befragten sollen selbst offen legen, wie sie die Fragestellung interpretieren, damit die Art und Weise, wie sie die Fragen übersetzen, erkennbar wird; und zugleich wird ihnen die Gelegenheit gegeben, das Thema in ihrer eigenen Sprache zu entfalten.“

59 Natürlich erfordert das Verstehen einer symbolischen Äußerung „grundsätzlich die Teilnahme an einem Prozess der Verständigung. Bedeutungen, ob sie nun in Handlungen, Institutionen, Arbeitsprodukten, Worten, Kooperationszusammenhängen oder Dokumenten verkörpert sind, können nur von innen erschlossen werden. „ (Habermas, 1981, S.165). Dennoch bietet der Weg, den Habermas dabei beschreitet Anlass zur Kritik (vgl. Bohnsack, 1995; 1997a, S.204).

## Die Dokumentarische Interpretation

Die Methode der Dokumentarischen Interpretation zählt zu den so genannten rekonstruktiven Verfahren der Sozialwissenschaften. Rekonstruktiv ist sie in doppelter Hinsicht. Zum einen rekonstruieren die Befragten ihre Sinnwelten in einem gemeinsamen Diskurs mit dem Interviewer. In unserem Fall erzählen Kita- und Horterzieher sowie Krankenpfleger ihre Lebens- und Berufsorientierungen und deuten sie zum Teil erstmalig auch selber. Zum anderen ist es unsere Aufgabe, diese Rekonstruktionen zu übersetzen und ihrerseits zu rekonstruieren, das heißt, den schöpferischen Prozess nachzuzeichnen und die Wirklichkeitskonstruktionen kreativ mitzugestalten und zu deuten. Die sprachlichen Phänomene der von uns geführten Gespräche können als Dokumente bezeichnet werden, weil sie auf etwas hindeuten, also Hinweise auf etwas dahinter Liegendes geben. Das können Muster sozialer Handlungen oder Arrangements von Beziehungen der Befragten sein. Diese zunächst verborgenen oder unbewussten Horizonte, tauchen in den Gesprächen auf und können dadurch erschlossen werden. Garfinkel (1967) bezeichnet dieses Wechselspiel von Dokument und Muster als Reflexivität. Das, was für die Erzählenden draußen liegt, holen sie in der Diskussion nach drinnen, entwerfen es plakativ im Zwiegespräch und deuten damit gleichzeitig wieder nach draußen. Sie entwerfen quasi interaktiv einen Index ihrer Lebensbezüge<sup>60</sup>. Uns interessiert das, was erzählt wird und das wie erzählt wird. Die explizierten, zunächst individuellen Orientierungs- oder Deutungsmuster werden im Zwiegespräch veröffentlicht und transparent<sup>61</sup>. Es entsteht ein immanenter Sinnzusammenhang - nach Mannheim auch Kollektivvorstellung - in dem unsere Gesprächspartner ihre Muster lebensgeschichtlich verankern. Sie stellen eine Art diskursiv produzierten Index oder Kontext dar. (vgl. Garfinkel/Sacks, 1976, S.130ff.) Auf Grundlage dieses Kontextes werden die Muster für Interpretationen Dritter zugänglich. (vgl. Bohnsack, 1999, S.22)

In Anlehnung an die Vorgehensweise bei Bohnsack<sup>62</sup> besteht unsere Dokumentarische Interpretation aus folgenden drei Teilen:

- der Fallbeschreibung der Gesprächsverläufe
- der Formulierenden und der Reflektierenden Interpretation mit der Bildung von Vergleichs- und Gegenhorizonten<sup>63</sup>
- der komparativen Analyse

## Formulierende und Reflektierende Interpretation: Vergleichs- und Gegenhorizonte

In den ersten Gesprächen mit einem Erzieher und mit einem Pfleger (unserer Vorstudie) bildeten wir in Anlehnung an die Formulierende Interpretation Hypothesen, die uns als Folie für die weiteren In-

---

60 Bohnsack (1995) nennt die verschiedenen Motive für Handlungen in Anlehnung an Schütz (1974) „Orientierungsrahmen“ (ebd., S. 51), d.h. die Entwürfe von Handlungen oder Erklärungen für Handlungen, die die Befragten für bereits geschehene Ereignisse liefern und nachzeichnen, liegen als Weil-Motive in Erfahrungen vor, die gemacht wurden und aufgrund derer sie aktuelle Handlungen planen und begründen und liegen als Um-Zu-Motive in den antizipierten sozialen Handlungen verborgen. Durkheim (1984) formulierte das für die soziologischen Methoden wie folgt: „Die Funktion eines sozialen Phänomens muss immer in Beziehung auf einen sozialen Zweck untersucht werden“. (ebd., S. 193).

61 Auf die ebenfalls hermeneutische jüngere Verfahrensweise der Deutungsmusteranalyse soll hier nicht näher eingegangen werden (vgl. Meuser/Sackmann, 1992; Lüders/Meuser, 1997). Nach Arnold (1983) sind Deutungsmuster „die mehr oder weniger zeitstabilen und in gewisser Weise stereotypen Sichtweisen und Interpretationen von Mitgliedern einer sozialen Gruppe..., die diese zu ihren alltäglichen Handlungs- und Interaktionsbereichen lebensgeschichtlich entwickelt haben. Im einzelnen bilden diese Deutungsmuster ein Orientierungs- und Rechtfertigungspotential von Alltagswissensbeständen in der Form grundlegender, eher latenter Situations-, Beziehungs-, und Selbstdefinitionen, in denen das Individuum seine Identität präsentiert und seine Handlungsfähigkeit aufrechterhält.“ (ebd., S. 893)

62 Bohnsack unterteilt die Dokumentarische Interpretation sozialwissenschaftlich erhobener Texte in fünf sequentielle Hauptarbeitsschritte: den thematischen Verlauf (1), die Formulierende Interpretation (2), die Reflektierende Interpretation (3), die Diskursbeschreibung (4) und die Typenbildung (5) (Bohnsack 1989: S. 343ff.) Diese fünf Schritte werden hier aus Platzgründen zu den drei genannten Hauptschritten zusammengefasst.

63 Vgl. Bohnsack 1999, S.55f.

interviews dienten<sup>64</sup>. Mit Hilfe der Hypothesen strukturierten wir die Texte bei der Sichtung der Videoaufzeichnungen. Im selben Arbeitsschritt brachten wir die Inhalte aus den gesichteten Aufzeichnungen in eine lesbarere Form. Dabei versuchten wir die Äußerungen möglichst wenig zu verändern, es sollte um bloße Verbesserung des Verständnisses des Gesagten gehen.

Wir fanden die so genannten Fokussierungsmetaphern heraus<sup>65</sup>. Auf dieser Grundlage wählten wir diejenigen Passagen, die den weiteren Interpretationsschritten unterzogen werden. Die Auswahl erfolgt nach dem Kriterium der thematischen Vergleichbarkeit zwischen den beiden Berufsgruppen und innerhalb der einzelnen Gespräche.

In der Reflektierenden Interpretation wird auf den erlebnisbezogenen und diskursiven Herstellungsprozess von Wirklichkeit reflektiert. Um Besonderheiten des Erzählten herauszuarbeiten suchten wir nach so genannten „Vergleichs- und Gegenhorizonten“ in den Texten. Als Vergleichshorizonte bezeichnen wir Themen, die alle Befragten von sich aus in ihren Episoden entfalten. Vergleichshorizonte geben Aufschluss über unabhängig von positiven oder negativen Wertungen bedeutsame Motive und Zugangsbarrieren für die Entscheidung Erzieher oder Pfleger zu werden bzw. aufzugeben oder weiter zu führen. Gegenhorizonte sind damit entweder Widersprüche innerhalb einer Erzählung oder weisen auf mögliche Vorstellungen der Befragten hin, die sie nicht explizieren. Vergleichs- und Gegenhorizonte unterliegen unserer Interpretationsleistung und sind anhand der Texte selbst zu belegen.

In der Reflektierenden Interpretation versuchten wir somit, Antworten auf die Fragen zu finden: Was wurde tatsächlich diskutiert?, Wie wurde das organisiert?, Warum wurde das so von den Gesprächspartnern interaktiv behandelt?. Aus diesem Arbeitsschritt ergaben sich folgende Themen für Vergleichs- bzw. Gegenhorizonte:

1. frühere Motive (für die Berufswahl)
2. aktuelle Motive (für die Berufsausübung)
3. Wertschätzung
4. Selbstwert
5. Lebenserfahrung
6. Ausbildung
7. Professionsverständnis
8. Deutungsmuster vergeschlechtlicher Identitäten im Arbeitskontext

Diese acht Vergleichshorizonte lassen Schlüsse auf Gründe, Motive und Zugangsbarrieren für beide Berufe zu. Dabei werden die getroffenen Aussagen der Interviewten durch uns den jeweiligen Horizonten zugeordnet, stellen also zu großen Teilen *unsere* Rekonstruktion dar. Dass andere Zuordnungen und Rekonstruktionen möglich sind, zeigt sich auch daran, dass auch in unserer eigenen bisweilen ein und dasselbe Zitat verschiedenen Vergleichs- oder Gegenhorizonten zugeordnet wird.

Der Versuch, die unterschiedlichen angesprochenen Themen wie beschrieben zu systematisieren, soll der Bildung einer Grundlage dienen für mögliche Veränderungen innerhalb der jeweiligen Ausbildung und damit für Empfehlungen zur Verbesserung der Attraktivität der Berufe Erzieher und Pfleger für Männer.

### **„Mehrstimmigkeit“ durch Fallbeschreibung und komparative Analyse**

Beide Arbeitsschritte dienen der Erweiterung der Vergleichbarkeit der Interview-Aussagen. Die Fallbeschreibung ist die Zusammenfassung des Gesprächsverlaufes unter Berücksichtigung der Ver-

---

64 Vgl. Bohnsack 1999, S.149ff.

65 Fokussierungsmetaphern sind Passagen, in denen die Befragten ungeachtet der Thematik ein besonders hohes Engagement aufbringen und somit eine enorme interaktive und metaphorische Dichte dokumentieren (ein Indiz dafür kann beispielsweise ein beredtes Schweigen sein oder eine übertriebener Gebrauch der Arme und Hände).

gleichshorizonte. Sie dienen dem Vergleich der jeweils drei Befragten jeder Berufsgruppe im Hinblick auf ihre Motive zur Berufswahl.

Zusätzlich vergleichbar und relativierbar werden die einzelnen Erzählungen mit ihren jeweiligen Vergleichs- und Gegenhorizonten in der komparativen Analyse, die wir in Text- und Tabellenform darstellen.

Damit ergeben sich insgesamt drei verschiedene Formen, in denen wir in dieser Studie das Interview-Material zugänglich machen. Dies führt unweigerlich zu Doppelungen, welche wir aber in Kauf genommen haben, weil wir insgesamt in der hier favorisierten „mehrstimmigen“ Darstellung die beste Form sehen, der Komplexität der Gespräche zu vermitteln.

### 4.3 Interviews mit Pflegern – die Interpretationshorizonte

Folgende acht Vergleichs- und Gegenhorizonte wurden in den Interpretationen der Interviews mit den drei Pflegern zu Grunde gelegt:

1. **Motive früher**<sup>66</sup>
2. **Motive heute**<sup>67</sup>
3. **Wertschätzung**<sup>68</sup>
4. **Selbstwert**<sup>69</sup>
5. **Lebenserfahrung**
6. **Ausbildung**
7. **Professionsverständnis**
8. **Deutungsmuster vergeschlechtlicher Identitäten im Arbeitskontext**

Wie bereits erwähnt<sup>70</sup> sind sie Bestandteil *unserer* Rekonstruktion der Interviewaussagen. Dass andere Zuordnungen und Rekonstruktionen möglich sind, zeigt sich auch daran, dass ein und dasselbe Zitat bisweilen verschiedenen Vergleichs- oder Gegenhorizonten zugeordnet wird.

---

#### 4.3.1.1 Pfleger Ralph<sup>71</sup> - Fallbeschreibung

##### a) Biografische Daten

Ralph, 40, ist seit 14 Jahren als Krankenpfleger auf einer onkologischen Station in einem Berliner Krankenhaus tätig. Er arbeitet in einem Pflorgeteam von vier Männern und zwölf Frauen.

Mit 16 Jahren machte Ralph erst eine Ausbildung zum Koch und danach seinen Zivildienst. Nach Ende der Zivildienstzeit entschloss sich Ralph auf das Angebot seines Arbeitgebers einzugehen und unterschrieb einen unbefristeten Arbeitsvertrag als Altenhilfspfleger. Zwei Jahren später begann er die Ausbildung zum Krankenpfleger. Ralph hat eine Tochter und lebt mit seinem Freund zusammen in Berlin.

##### b) Gesprächsverlauf – erste Eindrücke

Ralph kam sehr gerne zum Gesprächstermin. Er zeigte sich sehr erzählfreudig und vermittelte den Eindruck, als gäbe es nichts Selbstverständlicheres und Schöneres als den Beruf des Krankenpflegers auszuüben. Wir haben während des Gesprächs viel gelacht, Ralph hatte viel zu erzählen und wir waren ein interessiertes und ansprechendes Publikum für ihn. Er war der erste Pfleger, den wir befrag-

---

66 „früher“ meint zum Zeitpunkt, als die Entscheidung zur Berufswahl anstand

67 „heute“ meint die Motive, aktuell den Beruf auszuüben bzw. nicht mehr ausüben zu wollen

68 Im Unterschied zum Vergleichshorizont „Selbstwert“ fassen wir unter „Wertschätzung“ alle Äußerungen anderer Personen zu Person und Tätigkeit des Interviewten

69 Im Unterschied zum Vergleichshorizont „Wertschätzung“ fassen wir unter „Selbstwert“ alle Äußerungen des Interviewten zu seiner eigenen Person und Tätigkeit oder den Reaktionen anderer auf seinen Beruf

70 Siehe Kapitel 4.2

71 Die Namen sind selbstverständlich fiktiv

ten. Wir merkten schnell, dass es zwar Parallelen zur Vorstudie geben würde (mit einem Erzieher – Bert), dass der Pflegeberuf aber ganz eigene Besonderheiten aufweist.

Zugang zum Berufsfeld verschaffte sich Ralph durch seinen Zivildienst. In dieser Zeit stellte er für sich fest, dass ihm die positiven und dankbaren Rückmeldungen seiner Patient/innen zusprechen. Im Verlaufe des Gesprächs waren es immer wieder Stellen hoher emotionaler Dichte, wenn er über seine Kompetenz und Leidenschaft berichtete, mit der er den Kontakt zu den Patient/innen suchte und pflegte. Menschen in schweren Lebenssituationen zu begleiten und ihnen als Lebensberater zur Verfügung zu stehen, macht für Ralph den Reiz und dabei auch den Großteil seiner Arbeit aus.

Bemerkenswerterweise wurde er noch vor einigen Jahren auf seiner Station oft als Arzt angesprochen. Ralph vermutete, dass ihm dies nur deshalb passierte, weil er als Mann nicht automatisch mit dem Pflegeberuf in Verbindung gebracht würde. Seine Kolleginnen hätten seines Wissens nach noch nie die Erfahrung gemacht als Ärztinnen bezeichnet zu werden.

Mit zunehmendem Alter stieg seine Anerkennung bei den Ärzt/innen, die in ihm mittlerweile einen wichtigen und kompetenten Pfleger sehen.

Eher gelassen stellte Ralph sich der Tatsache, dass er in seinem Beruf wenig verdient. Hier zeigte er ein hohes Maß an professioneller Distanz. Er sagte, wenn er sich mit solchen strukturellen Fragen befassen müsse oder würde, wäre er Politiker geworden.

Ralph bot uns nach dem Ende des Interviews an, interessierten Jugendlichen den Beruf des Krankenpflegers näher bringen und ihnen bei ihren Berufswahl-Entscheidungen zur Seite stehen zu können.

#### 4.3.1.2 Ralph – Vergleichs- und Gegenhorizonte

##### 1. Motive früher

*„Ein gewöhnlicher Weg zur Ausbildung, über den Zivildienst eben. Ich glaube, dass ist gar nicht so ungewöhnlich.“ (08:56)<sup>72</sup>*

Ralph entschied sich für die Ausbildung zum Pfleger, weil er während seines Zivildienstes in der Altenhilfspflege merkte, dass ihm der Beruf Spaß machte. Die Patient/innen brachten ihm zudem für sein berufliches Engagement viel Dankbarkeit entgegen.

*„Mit 18 war das einfach ein tolles Erlebnis, alten Leuten helfen zu können, das Gefühl zu haben, die sind einfach dankbar.“ (09:16)*

Der Zivildienst war für Ralph auch deshalb eine einschneidende Arbeitserfahrung, weil er vor allem gegen Ende seines Zivildienstes nicht mehr nur Hilfstätigkeiten verrichten musste, sondern auch anspruchsvolle Pflegearbeiten erledigen durfte. Ihm wurde „was zugemutet“ (13:06), wie er sagt. Er erlebte diese „Zumutung“ als Zeichen dafür, dass seine Arbeit anerkannt wurde. Die Erfahrung, Verantwortung übertragen zu bekommen, hat Ralph sehr genossen.

*„Es hat Spaß gemacht und die haben mir auch was zugemutet und ich hatte das Gefühl, ich kriege darüber auch Bestätigung, auch von den Leuten, die man betreut hat.“ (13:05)*

Nach dem Zivildienst bekam Ralph das Angebot vom Roten Kreuz als Altenhilfspfleger weiterzuarbeiten. Der Lohn, der ihm für diese Arbeit angeboten wurde, war um einiges höher als das Einstiegsgehalt für einen Koch. Dies war für Ralph ein zusätzliches Argument weiter als Altenpfleger zu arbeiten und später die Ausbildung zu beginnen.

##### 2. Motive heute

*„Ich rede am liebsten mit den Leuten. Nee, wirklich, weil das auch ein ganz wichtiger Faktor ist, das darf man nicht unterschätzen.“ (21:42)*

---

<sup>72</sup> Die Zahlenangaben sind die Angaben in Minuten und Sekunden der Fundstellen auf den Videobändern der Interviews

Ralph übt auch 14 Jahre nach der Ausbildung den Beruf des Krankenpflegers gerne aus. Dies liegt an mehreren Gründen. Im Vergleich zu anderen Stationen haben die Pfleger/innen auf der onkologischen Station einen besseren Betreuungsschlüssel für ihre Patient/innen. Die Pfleger/innen sind wichtige Bezugspersonen und persönliche Ansprechpartner/innen für ihre Patient/innen, da diese wegen ihres geschwächten Immunsystems in Quarantäne bleiben müssen und nur sehr eingeschränkt Besuch empfangen dürfen. Viele der Patient/innen sind an Leukämie erkrankt und haben auch nach der OP nur eine geringe Lebenserwartung. Ralph übernimmt aus diesen Gründen seelsorgerische und therapeutische Aufgaben in seiner Arbeit. Er baut persönliche Kontakte zu den Patient/innen auf, „leiht“ ihnen sein Ohr, nimmt ihre Ängste und Sorgen ernst und berät sie in lebenspraktischen und existenziellen Fragen. Dieser Arbeitsbereich ist es, der Ralph Spaß macht, der ihn herausfordert und in dem er seine kommunikativen und sozialen Kompetenzen sinnvoll einsetzen kann.

*„Die Patienten haben wenig Zugang von außen und da sind wir die Ansprechpartner, da findet eine ganze Menge Kommunikation unter uns statt und das mache ich relativ gerne.“ (22:40)*

Ralph sieht sich zudem als wichtiges Korrektiv gegenüber dem medizinisch-technischen Apparat, dem die Patient/innen oft ausgesetzt sind. Ralph möchte, dass die Patient/innen gegenüber ärztlichen Ratschlägen und den Versprechungen der modernen Medizin einen selbstbewussten und selbstbestimmten Umgang einnehmen. Er liefert ihnen beispielsweise Informationen über möglichen Gefahren und Konsequenzen einer Operation, auf deren Grundlage sie sich dann besser für oder gegen eine OP entscheiden können. Dieser Aspekt seiner Arbeit ist für Ralph ein Grund mehr diesen Beruf auszuüben.

Ein anderes Motiv, liegt in der Anerkennung und Wertschätzung, die er für seine Arbeit erfährt. Die bekommt er von den verschiedensten Seiten, von Freund/innen, die ihn für seine Arbeit bewundern. „Wie schaffst du das nur?“ (30:40), von Patient/innen, die seine Arbeit schätzen. „Eine ältere Frau hat mir aus Dankbarkeit ihre Schreibmaschine geschenkt.“ (28:44) und von den Ärzt/innen, denen er eine wichtige Hilfe ist.

*Die Ärzte schätzen mich, je älter ich werde, weil sie merken, der hat Erfahrung, die wichtig ist und fängt einiges an Stress auf.“ (32:20)*

Für Ralph überwiegen die positiven Aspekte seines Berufes so sehr, dass auch die schlechte Entlohnung seiner Arbeit, die er im Interview kritisiert, seine Motivation als Pfleger zu arbeiten, nicht schmälern kann.

### **3. Wertschätzung**

*„Die meisten Leute finden es klasse, dass ich das mache.“ (30:36)*

Ralph erfährt in der ganzen Zeit seiner Berufstätigkeit als Pfleger Wertschätzung und Anerkennung von den unterschiedlichsten Menschen. Da für Ralph die positiven Reaktionen auf seine Arbeit auch zentrale Motive waren und sind den Beruf auszuüben, finden sich seine wichtigen und dichten Aussagen zum Thema „Wertschätzung“ vollständig in den Vergleichshorizonten „Motive heute“ bzw. „früher“ wieder (s.o.). Deshalb wollen wir an dieser Stelle nur noch einmal darauf hinweisen, dass Ralph aus unterschiedlichen Gründen für seine Arbeit geachtet und gelobt wird.

Freunde und Bekannte schätzen an Ralph, dass er seinen Beruf, in dem er mit Krankheit, Tod und Hoffnungslosigkeit konfrontiert ist, so unbeschadet und motiviert ausübt.

Die Patient/innen danken ihm seine Fürsorge, Ernsthaftigkeit und Professionalität, mit der er ihnen begegnet. Zudem gab es vor allem während des Zivildienstes ältere Patient/innen, die ihm zeigten, wie gerne sie sich von einem jüngeren männlichen Pfleger betreuen ließen.

*„Männer wurden in solchen Bereichen gerne gesehen, gerade von alten Leuten. Da hatte man als junger Mann ganz gute Voraussetzungen.“ (15:30)*

Von Seiten der Ärzt/innen erfährt Ralph mit zunehmenden Alter Wertschätzung. Diese vermitteln ihm über die unterschiedlichsten Reaktionen, wie wichtig seine Arbeit für ein reibungslose und professionelle Versorgung der PatientInnen ist.

Ralph gibt nur an einer Stelle im Interview einen Hinweis darauf, dass er auch weniger wertschätzende Reaktionen in Bezug auf seinen Beruf erfahren habe. Er erzählt, dass „auch mal so Sprüche kamen“, wenn über seinen Beruf gesprochen wurde. (35:20). Er geht auf diese Sprüche im weiteren Verlauf des Gespräches aber nicht weiter ein.

#### 4. Selbstwert

*„Ich bin einfach überzeugt, dass das der richtige Beruf für mich ist.“ (37:00)*

Ralph ist davon überzeugt, dass Pfleger der richtige Beruf für ihn ist und dass er ihn gut und professionell ausübt. Die Anerkennung und Wertschätzung, die er für seine Arbeit erfährt, kann er gut und ohne sie (für sich) in Frage zu stellen, annehmen. Ralph ist auch nicht an einem Leitungsposten, der ihm möglicherweise mehr gesellschaftliche Anerkennung bringen könnte, interessiert. Für kurze Zeit übernimmt er die Stelle der stellvertretenden Leitung, gibt diese aber zurück, da er lieber weiter mit Patient/innen arbeiten wollte.

Ralph erzählt uns, dass ab und zu mal „so Sprüche“ kamen, wenn das Gespräch auf seinen Beruf zu sprechen kam. Ralph scheint in diesen Fällen immer sehr souverän und selbstbewusst damit umgegangen zu sein.

*„Das waren dann oft Leute, die mit dem Beruf gar nichts zu tun hatten, die nicht wussten, was ich da überhaupt mache. Sobald ich es denen aber auch erklärt habe, was ich da mache, ich mache das aus Leidenschaft, ich mache das nicht, weil ich human bin, weil ich eine soziale Ader habe, sondern weil es eine Arbeit ist, wo ich das Gefühl habe, da bekomme ich unheimlich viel Bestätigung und da wurden die Leute schon ein bisschen hellhöriger.“ (35:30)*

Ralph gibt uns im Interview deutliche Hinweise, dass er ein hohes Selbstwertgefühl in Bezug auf seine Arbeit besitzt.

#### 5. Lebenserfahrung

*„Meine fachliche Kompetenz wird gesehen, mit der steigenden Berufserfahrung“ (18:15)*

Ralph äußert sich zum Thema Lebenserfahrung in zweifacher Hinsicht.

Zum einen führten ihn die positiven Erfahrungen, die er als Altenpfleger während des Zivildienstes und während der anschließenden zwei Jahre als Altenhilfspfleger macht zu der Entscheidung, die Pflegeausbildung zu beginnen. Die Kochausbildung, die er vor dem Zivildienst beendet hatte, erschien ihm im Vergleich zum Pflegeberuf unattraktiv. Ralph äußert im Interview auch, dass er Jugendlichen die Möglichkeit wünschen würde, vor ihrer endgültigen Berufswahl mehr Lebenserfahrungen machen zu können. Er ist der Meinung, dass der Zivildienst auch andere Männer für den Pflegeberuf motiviert (hat).

Ralph beurteilt zum anderen die lange Berufserfahrung, die er besitzt, grundsätzlich positiv. Seine fachliche Arbeit gewinnt dadurch an Qualität, die auch seine Patient/innen und die Ärzt/innen anerkennen. Ralph gibt uns während des Gesprächs keine Hinweise darauf, dass ihn die vielen Jahre als Pfleger ermüdeten oder anstregten. Er berichtet uns jedoch, dass er Kolleg/innen kenne, die die lange Berufsausübung, im Gegensatz zu ihm, nicht so positiv erlebten und durch die jahrelange berufliche Belastung und Anstrengung den Beruf aufgegeben hätten.

#### 6. Ausbildung

*„Also für diesen Bereich, das habe ich, weil ich dort arbeite, das habe ich nicht von der Ausbildung. Kleine Ansätze vielleicht.“ (26:10)*

Ralph äußert sich nur sehr kurz zu seiner Ausbildung. Sie spielt in seiner nachträglichen Betrachtung keine größere Rolle mehr. In der Ausbildung habe er das notwendige medizinische Grundwissen erlernt. Es seien jedoch die beruflichen Erfahrungen gewesen, die ihn zu einem kompetenten Pfleger werden ließen.

Ralph kritisiert nicht, dass in der Pflegedienstschule der professionelle Umgang mit den Patient/innen nicht näher Gegenstand der Ausbildung gewesen ist, obwohl der persönliche Kontakt und die soziale Beratungsarbeit immerhin einen Großteil seiner Arbeit ausmachen. Dafür sei in einer dreijährigen Ausbildung einfach nicht genug Zeit.

*„Die Ausbildung ist eigentlich sehr auf medizinischer Ebene, da muss man gucken, dass man sich das ganze Theoretische aneignet. Man kann es nicht reinbringen (sozial-psychologisches Fachwissen, A. d. A), man müsste die Ausbildung verlängern, die Ansätze sind da, das ist auch wichtig, das kommt aber eigentlich zu kurz.“ (26:50)*

## **7. Professionsverständnis**

*„Wir übernehmen Aufgaben von Therapeuten, die ja nicht alles auffangen können.“ (25:19)*

Ralph ist davon überzeugt, dass er ein kompetenter Pfleger ist. Sein zentrales und wichtigstes Aufgabengebiet sieht er im persönlichen Umgang mit den Patient/innen. Er hört sich ihre Sorgen an, berät, ermutigt und unterhält sie. Ralph vermittelt im Interview den Eindruck ein professioneller Berater für die Patient/innen zu sein. Über die originären Aufgaben eines Pflegers, wie Blut abnehmen, Verbände legen, etc., verliert er in seinen Erzählungen kaum ein Wort. Bemerkenswert finden wir dabei, dass die professionelle Beziehungsarbeit, die Ralph leistet nach seinen eigenen Aussagen weder Bestandteil seines Arbeitsauftrages ist, noch wurde er explizit dafür ausgebildet. Ralphs Professionsverständnis unterscheidet sich in dieser Hinsicht von dem seiner Arbeitgeber und seiner Ausbilder. Er kann sich jedoch nur deshalb so viel Zeit für den persönlichen Kontakt mit den Patient/innen nehmen, da die onkologische Station auf der er arbeitet einen besonderen Betreuungsschlüssel gewährleistet.

*„Wir haben eigentlich nicht so ein Stress, weil wir auch relativ wenig Patienten haben.“ (20:02)*

Zu Ralphs Berufsverständnis gehört auch, dass er zwischen seiner konkreten Arbeitssituation und den äußeren Rahmenbedingungen für Pfleger/innen unterscheidet. Er findet zwar, dass Pfleger/innen zu wenig verdienen. Dies sollte seiner Meinung nach aber nicht dazu führen, die Arbeit unzufrieden, unmotivierter und schlechter auszuführen.

*„Was kann ich tun? Wenn ich so unzufrieden bin, gut, dann muss ich halt in die Politik gehen und das ändern. Ich versuche mich davon nicht beirren zu lassen.“ (48:09)*

## **8. Deutungsmuster geschlechtlicher Identitäten im Arbeitskontext**

*„Da hatte man als junger Mann ganz gute Voraussetzungen.“ (15:30)*

Ralph beschreibt, dass vor allem ältere Menschen es gern sähen, wenn Männer als Pfleger arbeiteten. Interessant fanden wir auch, dass Ralph öfters in den Krankenhausfluren als Arzt angesprochen wird. Ralph glaubt, dass relativ wenige Männer als Pfleger arbeiten, weil der Beruf traditionell als Frauenberuf wahrgenommen wird.

*„Allein die Berufsbezeichnung wirkt schon. Man sagt ja Krankenschwester, nicht Krankenbruder.“ (61:05)*

Es würde die Meinung vorherrschen, dass der Beruf Männern keinen Spaß mache. Ralph ist aber überzeugt, dass sich dieses Klischee in den nächste Jahrzehnten aufweichen wird. Seiner Wahrnehmung nach, arbeiten mittlerweile auch schon mehr Männer als Pfleger.

### 4.3.1.3 Hypothesen zum Pflege-Beruf aus Gespräch Ralph

Da wie erwähnt die Literaturlage nicht ausreichend war, um vor Beginn des ersten Gesprächs in ausreichendem Maße Hypothesen generieren zu können, diente unser jeweils erstes Gespräch auch zu diesem Zweck. Die von uns erstellten Hypothesen lagen den folgenden beiden Gesprächen, aber auch unserer Rekonstruktion des ersten Gesprächs zu Grunde. In ungewichteter Reihenfolge lauteten unsere Hypothesen folgendermaßen:

- H1: Du musst als Mann erst andere Lebenserfahrungen oder Brüche erleben, um auf die Idee zu kommen, Pfleger werden zu wollen und eine gute und befriedigende Arbeit machen zu können.
- H2: Lebenserfahrung qualifiziert Männer in erster Linie zu Pflegern, nicht die Ausbildung.
- H3: Sichtbare Erfolge sind wichtig, um den Beruf befriedigt und langfristig ausüben zu können.
- H4: Die Zugangsbarrieren für Männer in den Pflegeberuf sind hoch, da sie eher selten für betreuende und (um)sorgende Tätigkeiten Anerkennung erleben.
- H5: Männer haben im Pflegeberuf die Chance besondere Erfahrungen zu machen, die sie motivieren, diesen Beruf auszuüben, insbesondere das Erleben von persönlichem Feed-Back von Patient/innen, denen sie geholfen haben.
- H6: Männer werden in dem Beruf von Seiten der Patient/innen aufgrund ihres Geschlechts „als Männer“ gerne gesehen.
- H7: Gemessen an dem Anforderungsprofil in der Praxis wird der Bereich der psychosozialen und kommunikativen Kompetenzen in der Ausbildung vernachlässigt.
- H8: Eine klare Vorstellung von professionellen Grenzen und dem Berufsbild macht die Arbeit leicht.

---

### 4.3.2.1 Pfleger Marc - Fallbeschreibung

#### a) Biografische Daten

Marc, 52, ist gelernter Schriftsetzer und Vater von zwei erwachsenen Kindern. Er lebt in zweiter Ehe in Berlin. Bis zu seinem 35. Lebensjahr reiste er viel und verdiente sich seinen Lebensunterhalt mit Gelegenheitsjobs. Als seine Kinder zur Welt kamen, fing er die 3-jährige Ausbildung zum Krankenpfleger an. Nach erfolgreichem Abschluss arbeitete er insgesamt fast vierzehn Jahre auf einer Gefäßchirurgiestation in einem Berliner Krankenhaus. Die letzten 5 Jahre arbeitete Marc auf einer zweidrittel Stelle. Als das Krankenhaus vor 2 Jahren geschlossen wurde, meldete sich Marc arbeitslos. Zum Zeitpunkt der Schließung waren auf der Gefäßchirurgiestation noch vier Pfleger, neun Pflegerinnen und die Oberschwester beschäftigt. Nachdem er ein Jahr erwerbslos war, arbeitete er 6 Monate als Hauspfleger, um dann erneut arbeitslos zu werden. Zum Zeitpunkt des Interviews hatte Marc wieder begonnen aushilfsweise als ambulanter Hauspfleger zu arbeiten. Beruflich hat er sich schon vor Jahren ein zweites Standbein in der Musikbranche geschaffen. Marc organisiert unter anderem Konzerte für einen Berliner Musikveranstalter.

#### b) Gesprächsverlauf – erste Eindrücke

Marc entwickelte auf unsere Ausgangsfrage<sup>73</sup> eine lange und detaillierte Stegreiferzählung über seine vielfältigen Gründe, Pfleger zu werden. Als Jugendlicher machte er eine Ausbildung als Schriftsetzer, musste aber sehr schnell erfahren, dass ein handwerklicher Beruf ihm nicht zusagte. Nach einer lan-

---

<sup>73</sup> siehe Anhang Frage-Leitfaden

gen Lebensphase, in der er durch die ganze Welt reiste und die unterschiedlichsten Gelegenheitsjobs verrichtete, wollte Marc mit Mitte dreißig endlich was „Sinnvolles“ tun und Menschen helfen. Der Beruf des Pflegers schien ihm dafür geeignet, umso mehr, als er hoffte mit den Pflegedienstleistungen einen Teil seiner Schuldgefühle abbauen zu können, die er in seiner Zeit als Alkoholiker entwickelt hatte. Ferner benötigte Marc ein regelmäßiges Einkommen für die Familie, die er nach seinem bewegten Leben „gründete“. Zu Westberliner Zeiten verdiente er als Pfleger überdurchschnittlich viel Geld.

Marc zeigte sich von Beginn des Interviews an sehr erzählfreudig und steigerte sich bis hin zur Begeisterung bei den Schilderungen über seine geleistete Arbeit. Er erzählte sehr offen und teilte viele Details über sich mit. Die große Dynamik zu Beginn des Gesprächs flachte etwas ab, als er nachdenklicher wurde und seinen Beruf kritischer betrachtete.

Marc beurteilte seine Arbeit als sinnvoll. Er erzählte mit Stolz und Zufriedenheit von seinen Leistungen als Pfleger, wie jemand, der sich zur Ruhe setzt und sein Leben Revue passieren lässt.

Bereitwillig erzählte er von den schönen Seiten auf der Gefäßchirurgiestation. Er betonte, wie wichtig ihm das Pflorgeteam war, mit dem er arbeitete und das es ihm wie eine Familie gewesen sei. Gern erinnerte sich Marc auch an viele Patient/innen, die sich ihm gegenüber für seine geleistete Arbeit dankbar zeigten.

Gegen Ende unseres Interviews erinnerte Marc die schlechten und stressigen Arbeitsbedingungen seines Berufes und sein Urteil über den Beruf fiel negativer aus, als zu Beginn des Gespräches. Eigentlich sei der Pflegeberuf ein „Scheißjob“, es gebe aber auch schlechtere.

Zum Schluss erzählte uns Marc, dass seine Frau auch als Pflegerin arbeite. Wenn er keine Berufserfahrung als Pfleger hätte, so Marc, käme es wohl oft zu unlösbaren Problemen in der Beziehung, da er dann ihre schlechte Laune nach der Arbeit nicht so ohne weiteres verstehen könnte. Marc schien es am Ende unseres Interviews wichtig zu sein, den Nutzen seiner Erfahrungen für sein Privatleben herauszustellen. Nach einer Stunde Gespräch hätte er sicher noch mehr erzählen können.

#### **4.3.2.2 Marc – Vergleichs- und Gegenhorizonte**

##### **1. Motive früher**

*„Ich bin kein Handwerker.“ (02:39)*

Marc entschied sich aus mehreren Gründen für die Ausbildung zum Pfleger.

Er erlernte als Jugendlicher den Beruf des Schriftsetzers und realisierte dabei, dass er eigentlich keine handwerklichen Kompetenzen besitzt. Er beschreibt sich während unseres Gespräches selber als einen Menschen mit zwei linken Händen.

Marc arbeitete nicht in seinem ursprünglich erlernten Beruf, sondern ging stattdessen auf Reisen und führte viele Jahre das Leben eines in der ganzen Welt herumziehenden Gelegenheitsarbeiters. Wie er erzählt, trank er zu dieser Zeit viel. In dieser Phase arbeitete er einige Monate als Porter<sup>74</sup> in einem englischen Krankenhaus. Die Arbeit und die Atmosphäre im Krankenhaus gefielen ihm gut und als er Jahre später wieder in Deutschland lebte und eine Arbeit brauchte, erinnerte Marc sich an diese Arbeitserfahrung. Mittlerweile hatte er geheiratet, Kinder bekommen und entschied sich nicht zuletzt aus diesem Grund einen, in seinen Augen sinnvollen, damals noch gut bezahlten Beruf, ausüben zu wollen. Den Beruf des Schriftsetzers wieder auszuüben, kam für Marc auch deshalb nicht mehr in Frage, da die Berufsaussichten schlecht waren. In Westberlin, noch vor dem Fall der Mauer, waren die Gehälter für Pfleger/innen auch noch relativ hoch. Mit 35 Jahren begann er die Ausbildung zum Pfleger. Gegen Ende des Interviews berichtet er uns noch, dass seine Berufswahl auch mit seinen Schuldgefühlen zu tun gehabt hätte. Marc erzählt uns, dass er in der Zeit, in der er viel getrunken habe, viele

---

<sup>74</sup> Ein Porter ist mit Hol- und Bringdiensten im Krankenhaus beschäftigt

Menschen schlecht behandelte und eigentlich nur die eigenen Interessen verfolgte. Mit dem Beruf des Pflegers verband er die Möglichkeit für andere da zu sein und so seine Schuld abzubauen.

## 2. Motive heute

*„Burn Out. Ich konnte irgendwann nicht mehr.“ (11:40)*

Zum Zeitpunkt des Interviews hatte Marc, nachdem er mehrere Monate arbeitslos gewesen war, den ersten Tag wieder aushilfsweise als ambulanter Pfleger gearbeitet. Eigentlich, so erzählt er uns, wolle er nicht mehr als Pfleger arbeiten. Marc hofft, sich durch die Arbeit als Musikmanager, die er seit vielen Jahren neben dem Beruf des Pflegers ausübt, finanzieren zu können. Dies würde ihm erlauben vollständig aus dem Pflegeberuf auszusteigen. Nach mehr als 13 Jahren in dem Beruf überwiegen für Marc die Gründe, die gegen den Beruf sprechen. Wir wollen jedoch zuerst die Motive beschreiben, die Marc jahrelang den Beruf auch gerne ausüben ließen.

Marc benennt als einen wichtigen Grund die Arbeit mit den Patient/innen. Ihm haben der persönliche Kontakt und die Gespräche mit ihnen sehr gefallen. Weiterhin konnte Marc auf seiner Station relativ oft autonom und selbstständig Entscheidungen treffen und Arbeiten verrichten, die sonst nur den Ärzt/innen vorbehalten waren. Wenn er beispielsweise merkte, dass eine Schmerzmittelinfusion falsch dosiert wurde, hielt er kurz telefonisch Rücksprache mit den diensthabenden Ärzt/innen und veränderte die Dosierung.

*„Autonomes Arbeiten und Verantwortung übernehmen, war mir wichtig“ (09:30)*

Besonders motivierte ihn dann, wenn es Patient/innen durch seine Entscheidungen und seine Arbeit besser ging. Er empfand diese (gesundheitlichen) Verbesserungen als ganz persönlichen Erfolg. Beispielhaft dafür erzählt uns Marc die Geschichte von einem Patienten, der nach der Operation kraftlos im Bett lag. Die Infusion, die ihm die Ärzte gegeben hatten, half nicht. Marc kam dann auf die Idee, dem Mann Glucose zu verabreichen, die er ihm, nach kurzer Absprache mit den Ärzten, auch gab. Dem Patienten ging es danach augenblicklich besser. Marc traf ihn dann mehrere Monate später wieder auf der Straße. Dieser kam sofort auf ihn zu und rief „Mein Pfleger, mein Pfleger“ und bedankte sich noch einmal bei Marc.

*„Von dem Erfolg habe ich gezehrt. Du machst was am Patienten und siehst, das bringt was.(...) Ja, der Erfolg, das braucht der Mensch überhaupt.“ (28:25)*

Schöne und motivierende Momente der Arbeit, waren für Marc Situationen, wenn sich Patient/innen bei ihm für seine Arbeit bedankten und er das Gefühl hatte, dass sie ihn mochten.

Ein anderer wichtiger Grund, der Marc den Beruf des Pflegers weiter ausüben ließ, war sein Pfleger/innenteam.

*„Was mich da gehalten hat, war nicht unbedingt der Beruf des Krankenpflegers, sondern das perfekte Team. Da wurde der Dienstplan wenn nötig rückwärts geschrieben. Wenn ich Urlaub brauchte, dann kriegte ich den. Wenn ich frei haben wollte, ich habe das gekriegt. Wenn ich morgens verschlafen habe, dann kam ein Anruf: „Schatzlein, kommst du noch?“ Und umgedreht war es genauso, wenn einer gebraucht wurde, sag mal kannst du noch ne Nacht dranhängen, dann war das in Ordnung. Wo anders gab es das nicht, da gab es Intrigen untereinander. Wir hielten zusammen.“ (05:50)*

Marc beschreibt, wie die Pfleger/innen untereinander den Dienstplan flexibel vereinbart und verändert hätten, eine Aufgabe, die eigentlich der Pflegedienstleitung zukam. Zudem hätten sie als Team perfekt zusammengearbeitet und richtig gute Arbeit gemacht.

Trotz dessen machten die Arbeitsbedingungen Marc immer mehr zu schaffen. Die harte körperliche Arbeit, der Schichtdienst, der Stress, der durch die Einsparungen im Gesundheitsbereich immer mehr zunahm, die inzwischen unangemessene Bezahlung, aber auch egozentrische, missgelaunte Patient/innen und deren Angehörige sind Gründe, die den Beruf für Marc immer unattraktiver werden ließen. Er stieß auch an seine körperlichen Grenzen und nach acht Jahren wechselte er von einer vollen auf eine dreiviertel Stelle. Diese verschaffte ihm mehr Freiraum. Als aber fünf Jahre später seine

Station geschlossen und damit auch sein „perfektes Team“ aufgelöst wurde, wollte er endgültig vom Pflegeberuf Abstand nehmen.

*„Und du bist auch als Pflegekraft ein Mülleimer, du bist wirklich der Letzte in der Kette, guck mal, du hast die Patienten, für die musst du was tun und die können mit dir machen, was sie wollen, denken sie auf jeden Fall. Für die gibt es nur eine Person, das sind sie selbst, das ist klar, ich bin krank, ich habe Schmerzen, jetzt ich und sofort und jetzt habe mal 30 Stück auf der Station. Und dann hast du noch die Angehörigen und fragen dich: „Warum geht es meiner Mutter schlecht?“ Du bist sofort derjenige, der angemockert wird. Dann hast du die Ärzte (...) und die Pflegedienstleitung, du kriegst es von allen Seiten.“ (42:18)*

Marc berichtet uns noch, dass aus diesen Gründen einige seiner Kolleg/innen mit der Arbeit aufgehört hätten oder aber aus Mangel an Alternativen in ihrem Beruf unmotiviert und schlecht gelaunt weiterarbeiteten. Er hat größere Chancen den Ausstieg aus dem Pflegeberuf zu schaffen, da er als Musikmanager ein zweites wirtschaftliches Standbein besitzt.

Als weiteren Grund nicht mehr als Pfleger arbeiten zu wollen, führt er an, nach 13 Jahren Pflegearbeit sei seine Schuld, die er in seiner Zeit als Trinker angehäuft habe, abgebaut.

### 3. Wertschätzung

*„Oft hörst du, könnte ich nie machen, finde ich gut“ (32:20)*

Marc ist der Ansicht, dass der Beruf im Großen und Ganzen gesellschaftlich respektiert wird. Im Ausland, so ist seine Erfahrung, sind Pfleger/innen sogar noch höher angesehen. Marc hat häufig erlebt, dass seine Mitmenschen ihm Anerkennung zollen, wenn sie erfahren, dass er als Pfleger arbeitet. Besonders wertgeschätzt wird, dass er fähig ist, das Elend und die Krankenschicksale auszuhalten.

Auch die Ärzt/innen und die Patient/innen wären über seine Arbeit froh gewesen und hätten ihm dies auf die eine oder andere Art gezeigt.

*„Oft haben die Patienten Briefe geschrieben, sich bedankt.“ (17:30)*

Weniger wertschätzend empfindet Marc eine Werbeaktion eines großen Wohlfahrtsträgers, bei der vor nicht allzu langer Zeit auf Plakaten Ehrenamtliche für die Altenpflege gesucht wurden. Dies erlebt Marc als eine Abqualifizierung und Geringschätzung seines Berufes.

*Und dann suchen sie dauernd Leute, die das umsonst machen. „Haben sie schon geholfen?“ fragt die Diakonie. Die arbeiten umsonst, das christliche Mandat, schlimm.“ (56:05)*

- **Gegenhorizont zu „Wertschätzung“**

*„Guck mal, du hast den Patienten, für die musst du was tun und die können mit dir machen, was sie wollen, denken sie auf jeden Fall, für die gibt es nur eine Person, das sind sie selbst.“ (42:20)*

Marc erzählt uns zum Schluss des Interviews, dass er auch immer wieder Patient/innen erlebt habe, die nur an sich gedacht und die Pfleger/innen respektlos behandelt hätten. Marc entschuldigt im Interview deren Verhalten damit, dass sie krank seien und schwierige persönliche Schicksale durchlebten. Wir sehen darin aber auch eine Missachtung und Geringschätzung von Marcs professioneller Arbeit. Hier drückt sich bei den Patient/innen möglicherweise eine Haltung aus, die in Pfleger/innen niedrige Arbeiten verrichtende Dienstleister/innen sieht und im Gegensatz zu Marcs Äußerung steht, dass der Beruf des Krankenpflegers an sich respektiert ist.

### 4. Selbstwert

*„Die Arbeit lief, die Patienten waren glücklich, glücklich und zufrieden. Das war wirklich toll und wir waren gut, richtig gut.“ (07:20)*

Marc ist der Meinung, dass er gute Arbeit als Pfleger geleistet hat. Er ist von seiner Fachkompetenz so überzeugt, dass er sich zutraute autonom zu arbeiten und Entscheidungen zu treffen. So konnte er auch im Krankenhaus selbstbewusst seine Interessen vertreten und durchsetzen. So zum Beispiel, wenn er mit seinem Team an der Pflegedienstleistung vorbei, seine Arbeitsschichten aushandelte oder wenn er Patienten entgegentrat, die sich nackt in provozierender Pose vor jungen und unerfahrenen Krankenschwestern präsentierten.

*„Da hast du zum Beispiel die Schülerinnen gehabt, oder die Praktikantinnen und die müssen lernen, Spritzen zu geben. Und dann sitzt da so einer mit offenem Nachthemd und hat alles frei und die Schwester keine Ahnung, kniet vor ihm und gibt ihm die Spritze. Ich habe das gesehen und sag: „Stopp, Mädels raus“ und ich sag dann anziehen und die Mädels sagen nichts, denken die Kunden sind König.“ (20:18)*

- **Gegenhorizont zu Selbstwert“**

*„Dann vielleicht auch ein kleines bisschen aus Schuld, als Säufer. Ich habe viel Mist gemacht, war ein Arschloch.“ (45:03)*

Vor dem Hintergrund, dass Marc uns berichtet, dass er seinen Beruf auch gewählt habe, um seine Schuldgefühle abzubauen, interpretieren wir Marcs Erzählungen von egozentrischen und launischen Patient/innen, deren Verhaltensweisen er in unserem Gespräch immer wieder entschuldigt, etwas anders. Marc, so denken wir, nimmt die schlecht und übel gelaunten Patient/innen auf sich, weil er das Gefühl hat, es nicht anders verdient zu haben. Dies spricht unserer Meinung dafür, dass Marc in dieser Hinsicht ein eher geringes Selbstwertgefühl besitzt. Nach 13 Jahren Arbeit als Pfleger wächst bei ihm jedoch der Wunsch, sich solche Patient/innen nicht mehr antun zu wollen. Er hat, wie er es ausdrückt, „seine Pflicht getan.“ (39:10).

*„Ich sehe den Detlef, der arme Mensch und ich muss mich dazu zwingen und mir sagen, jetzt bin ich im Dienst am Kunden, sozusagen, der Mann ist in einer Scheißsituation und ich muss alles für ihn tun, das ist meine verdammte Pflicht und der ist auf mich angewiesen, aber ich muss mich dazu zusammenschlagen und denke was Pflicht betrifft, ich habe meine Pflicht getan, jahrelang und ich will nicht mehr und wenn er böse wird, kriege ich auch einen leichten Groll und denke, ich habe eigentlich nicht mehr viel damit zu tun, mit diesem Beruf.“ (39:05)*

## 5. Lebenserfahrung

*„Ich weiß, wie Dreck aussieht.“ (46:09)*

Marc geht in unserem Interview nicht ausführlicher auf seine Lebensgeschichte ein, die er vor seiner Pflegeausbildung verfolgt hat. Die wenigen Äußerungen zu seinem Leben vor der Arbeit als Pfleger, geben uns aber einen Hinweis darauf, dass die Lebenserfahrungen ihm in einer Hinsicht zu Gute kommen. Er hatte schon vor seiner Zeit im Krankenhaus sich und andere Menschen in unwürdigen Situationen und Notlagen erlebt. Das Elend, die Krankheiten und der Schmerz, die ihm bei der Arbeit begegnen, schockieren ihn nicht, machen ihm nichts mehr aus. Dies erleichtert ihm die Arbeit als Pfleger auf der Station.

*Vielleicht weil ich viel gesehen habe, war viel unterwegs. Ich war überall, in Afghanistan, in Indien, ich weiß, wie Dreck aussieht und habe das Elend gesehen.“ (46:05)*

## 6. Ausbildung

*„Das eigentlich Blöde für mich, du wirst ja beurteilt und immer wieder wurdest du neu taxiert und immer ein neues Umfeld, musstest dich einfügen, das war schon lästig für mich.“ (26:08)*

Marc empfand die Ausbildung als zu verschult. Ihn störte vor allem, dass sein Verhalten und das erworbene Wissen ständigen Überprüfungen und Benotungen seitens der Lehrer/innen unterworfen war. Für diese hierarchische Rollenaufteilung zwischen Schüler/innen und Lehrer/innen fühlte er sich zu alt. In der Regel war er froh, wenn der Unterricht früher zu Ende war.

Als sinnvoll betrachtet Marc rückblickend die Vermittlung von medizinischem und pflegerischem Grundlagenwissen, wie beispielsweise die Funktionsweise des menschlichen Organismus oder Waschtechniken. Dies wäre für die praktische Arbeit im Krankenhaus wichtig gewesen.

Das Fach Psychologie kam ihm zu kurz, „*war nicht so berauschend*“ (23:56). Antworten auf Fragen, wie in schwierigen Situationen, in Trauer- oder Konfliktfällen das Verhältnis zu Patient/innen professionell gestaltet werden könnte, waren nicht Bestandteil des Unterrichts. Marc fühlte sich in dieser Hinsicht nicht gut genug auf seine Arbeit vorbereitet.

## 7. Professionsverständnis

*„Ich habe eigentlich alles gerne gemacht. Ich habe gerne mit alten Leuten geredet, die aufgebaut vor OPs, war Ansprechpartner, habe die beruhigt, Psycho, denen was erklärt.“ (9:28)*

Marc betont im Interview, dass er den Beruf ausübt, um Geld zu verdienen, hält ihn aber zugleich für sinnvoll. Seine Aufgabe sieht er darin, den Patient/innen zu helfen und sie zu unterstützen. Dabei ist ihm ein persönlicher und zugewandter Kontakt zu ihnen wichtig. Er findet auch, dass Pfleger/innen ihre starren und festgelegten Arbeitsbereiche überschreiten sollten, wenn dies den Patient/innen dient. Als Beispiele hierfür führt er an, dass Pfleger/innen im Zweifelsfall Dosierungsanweisungen von Ärzt/innen überprüfen und gegebenenfalls verändern sollten.

*„Kommt der Chefarzt rein und sagt: „Gib dem mal 10 Milligramm Morphin in 'ner Tablette.“, sag ich, das wird im Leben nichts, das braucht zu lange, ich schlage vor subkutan zu spritzen. Sagt der, dann mach mal. So war das und das fand ich gut.“ (09:52)*

Seiner Meinung nach ist der Beruf des Pflegers nur für Leute, die gut mit anderen Menschen umgehen können.

Marc ist in der Beurteilung seines Berufes sehr zwiespältig. Auf der einen Seite hält er ihn für einen furchtbaren Job, in dem du „Scheiße schippen“ (36:32) musst. Auf der anderen Seite ist er ein Beruf, den er gerne macht.

Die Arbeitsbedingungen sollten seiner Meinung nach auf jeden Fall verbessert werden.

*„Die Arbeitsbedingungen müssten besser sein und du müsstest mehr Geld verdienen.“ (43:40)*

*„Mehr Geld und Eigenverantwortung vielleicht, dass mehr Männer in dem Beruf arbeiten.“ (52:50)*

## 8. Deutungsmuster geschlechtlicher Identitäten im Arbeitskontext

*„Ich bin Pfleger, weil ich vielleicht weibliche Züge habe, weil ich immer schon helfen wollte.“ (45:00)*

Marc betrachtet den Pflegeberuf selber als einen Frauenberuf. Frauen sind seiner Meinung nach einfühlbarer und „mütterlicher“. Er selber hält es für möglich, dass er Pfleger geworden sei, weil er „weiblichen Züge“ (45:00) habe, denn schon als Kind und Jugendlicher habe er sich um andere Menschen gekümmert und sie umsorgt. Seiner Beurteilung nach sind die Pfleger, die er im Verlaufe seiner Berufsausübung kennen gelernt habe, eher nette und weiche Männer gewesen, Machos unter den Pflegern habe er eigentlich nie erlebt. Aufgefallen ist ihm, dass sehr viele schwule Männer diesen Beruf ergreifen würden.

Bemerkenswert finden wir an dieser Stelle, dass Marc essentialistische Argumente heranzieht, die erklären sollen, warum der Pflegeberuf seiner Meinung nach ein „Frauenberuf“ ist. Würden wir seinen Erklärungen folgen, könnten auch in Zukunft nur Frauen und Männer mit „weiblichen Eigenschaften“ Pfleger oder Pflegerin werden.

Interessant, auch für unsere Überlegungen zur „Identitätsarbitrage“<sup>75</sup>, finden wir Marcs Bemerkung, dass viele seiner Mitmenschen davon ausgehen, er sei schwul, weil er als Pfleger arbeitet. Männer, die

---

<sup>75</sup> siehe Kapitel 3.2

den Pflegeberuf ausüben, werden wohl auf die eine oder andere Art mit dieser Zuschreibung konfrontiert sein.

#### **4.3.3.1 Pfleger Jürgen - Fallbeschreibung**

##### **a) Biografische Daten**

Jürgen, 28 Jahre, machte nach dem Abitur seinen Zivildienst bei einem Träger der ambulante Altenpflege. Ein Jahr nach seinem Zivildienst begann er die Ausbildung zum Krankenpfleger. Seit vier Jahren arbeitet Jürgen im OP-Bereich eines großen Berliner Krankenhauses als Anästhesiepfleger in einem 24-köpfigen Team, das aus sieben Männern und siebzehn Frauen besteht. Er bereitet Patient/innen auf die Operation vor, leistet die Vitalüberwachung und assistiert den Ärzt/innen. Vor zwei Jahren reduzierte er seine Arbeit auf eine halbe Stelle. Parallel studiert er seit einem Jahr an der Humboldt-Universität Medizin.

##### **b) Gesprächsverlauf – erste Eindrücke**

Jürgen hatte keine Erfahrung mit Interviews und zeigte sich verwundert darüber, dass wir das Gespräch mit einer Videokamera aufnehmen wollten. Ihm schien die ganze Situation fremd zu sein. Einige für uns bedeutsame Äußerungen fielen bereits vor bzw. nach der Videoaufzeichnung, so dass wir sie nur aus unserer Erinnerung in die Analyse einbringen können (s.u.). Sein bisweilen längeres Schweigen (z.B. bei unserer Eingangsfrage) begründete er mit seiner Verwunderung über die seiner Ansicht nach unspektakulären Fragen.

Jürgen fiel es offensichtlich schwer Motive für seine Berufswahl zu formulieren. Seine Entscheidung Pfleger zu werden, begründete er damit, dass andere (soziale) Berufe für ihn weniger in Frage gekommen seien. Einen handwerklichen oder technischen Beruf wollte er auf keinen Fall ausüben, lieber wollte er mit Menschen direkt arbeiten. Er konnte sich jedoch weder vorstellen als Erzieher zu arbeiten, noch als Sozialarbeiter. Auch ein Medizinstudium wollte er nicht beginnen, weil er sich nach anstrengender Schulzeit nicht vorstellen konnte zu studieren. Schließlich sei nur Pfleger übrig geblieben. Um zu sehen, ob er zu dem Beruf fähig sei und er das ganze „Elend und Blut“ aushalten könne, machte er Zivildienst bei einem ambulanten Pflegedienst. Als Pfleger beschäftigten ihn schnell auch philosophische Fragen, z.B. wie weit Medizin und Pflege gehen dürfen, um Leben zu erhalten. Pflege sieht er als Hilfe zur Selbsthilfe. Medizin studiert er mittlerweile aus Interesse am Aufbau des Menschen und seines Organismus.

Nach zwei Jahren Berufsausübung beantragte Jürgen bei der Pflegedienstleitung eine halbe Stelle, da eine Vollzeitstelle ihm ein Medizinstudium nicht ermöglicht hätte. Seine Vorgesetzten gaben seinem Antrag erst nach langen Auseinandersetzungen und Verhandlungen statt, denn halbe Stellen werden, nach Aussage von Jürgen, in der Regel nur Kolleg/innen, die krank sind oder Kinder haben, unproblematisch bewilligt. Jürgen machte uns deutlich, dass die halbe Stelle einen Großteil seiner Lebensqualität ausmacht, da sie ihm ein interessantes und abwechslungsreiches Privatleben möglich macht.

Je länger das Gespräch dauerte, desto einfacher schien es Jürgen zu fallen, auf unsere Fragen zu antworten. Er berichtete uns viel über das Verhältnis von Ärzten und Pflegern, die sich auf der OP-Station gut verstehen, wenn sie sich und ihre Erfahrungen achten und schlecht, wenn auf Krankenhaus interne Hierarchien bestanden wird. Als wir wissen wollten, ob er selber mal Patient gewesen sei, erzählte er ausführlich und genau von einem Krankenhausaufenthalt. Von dem Zeitpunkt ab, als er eine Zeitlang selber als Patient im Krankenhaus lag, nahm er jeden noch so kleinen und für Gesunde eher penetranten erscheinenden Wunsch von Patient/innen ernst.

Interessant fand Jürgen, dass zu DDR-Zeiten versucht wurde, für Pflegewissenschaften eine Professur einzurichten, um Pflege der Medizin gleich zu stellen.

### 4.3.3.2 Jürgen – Vergleichs- und Gegenhorizonte

#### 1. Motive früher

*„Die Arbeit als Sozialpädagoge hat mich, als ich noch in der Schule war, abgenerot“ (0:59)*

Jürgen fällt es schwer einen Grund für seine Berufswahl zu nennen.

Als Jugendlicher wusste er eher, was er nicht werden wollte. Auf keinen Fall kam für ihn ein handwerklicher oder technischer Beruf in Frage. Jürgen wollte irgendwas Soziales machen, betont aber auch, dass er erst mal kein Medizinstudium aufnehmen wollte. Erzieher oder Sozialarbeiter zu werden, konnte er sich auch nicht vorstellen.

*„Von Sozialarbeiter war ich abgenerot, weil ich früher so Jugendclubs mitgekriegt habe und da auch fand, was du so als Sozialarbeiter Jugendlichen anbietest, die das nicht angenommen haben und dass du andererseits von den Behörden viele Steine in den Weg gelegt bekommen hast, um das zu machen, was du eigentlich für sinnvoll gefunden hättest.“ (01:35)*

So blieb für Jürgen, wie er meint, nur der Pflegeberuf zur Auswahl.

Der Zivildienst bei einem ambulanten Pflegedienstleister gab ihm die Gelegenheit, seine Berufswahl zu überprüfen. Als Zivildienstleistender machte er die Erfahrung, dass er fähig ist, das Blut und E-lend, mit dem er im Krankenhaus konfrontiert wurde, auszuhalten. Dies bestärkte Jürgen in seinen Überlegungen Krankenpfleger zu werden. Auffällig ist an dieser Stelle des Gesprächs, dass Jürgen wieder keinen positiven Grund für den Beruf des Pflegers angibt. So, wie er vorher im Interview betont, dass er Pfleger werden wollte, weil ihm kein anderer (besserer) Beruf einfiel, erzählt er im Zusammenhang mit dem Zivildienst auch nicht von schönen oder anregenden Erlebnissen, sondern davon, dass er den Pflegeberuf „aushalten“ könne.

Zum anderen, und hier scheint zum ersten Mal ein positiv formuliertes Motiv bei Jürgen durch, entwickelt er bei seinem Zivildienst das Interesse an medizinisch- philosophischen Fragen. Wie weit darf Medizin und Pflege bei lebenserhaltenden Maßnahmen gehen? Dürfen Mediziner oder Pfleger Sterbehilfe leisten? Das sind Fragen, die ihn interessieren und deren Antworten er bei seiner Arbeit im Krankenhaus versucht näher zu kommen.

- *Gegenhorizont zu „Motive früher“:*

*„Ich bin auch familiär vorbelastet. Ich glaube meine Mutter und all meine Tanten waren Krankenschwestern. Aber das nur nebenbei.“ (01:25)*

Jürgen erzählt uns beiläufig, dass seine Mutter und Tante als Krankenpflegerinnen gearbeitet haben. Auf unser Nachfragen, ob dies möglicherweise ein Grund für seine Berufswahl gewesen sei, schüttelt er den Kopf: „Nee eigentlich nicht.“

Wir schließen dennoch nicht aus, dass Jürgen über seine Mutter und seine Tante wichtige Impulse für seinen beruflichen Lebensweg bekommen hat.

#### 2. Motive heute

*„Der Anästhesiebereich gefällt mir halt auch ganz gut. Das habe ich nie bereut und seit ich eine halbe Stelle habe, ich wollte schon immer eine halbe Stelle arbeiten, bin ich sehr glücklich damit.“ (13:05)*

Jürgen übt den Beruf des Pflegers hauptsächlich aus zwei Gründen gerne aus. In der OP-Station hat er ein geeignetes Arbeitsfeld gefunden. Die Aufgaben, die ihm dort zufallen, liegen ihm. Es sind routinisierte, unstressige Handlungsabläufe, bei denen er sich sicher fühlt. Jürgen findet es zudem sehr angenehm, dass er keinen persönlichen Kontakt mit Patient/innen aufnehmen muss. Sein Umgang mit den Patient/innen im OP beschränkt sich auf den „Service am Patienten“. Jürgen findet es nach eigenen Angaben sinnvoll, Menschen während der OP den Schmerz zu nehmen.

Ein weiterer Pluspunkt, der nach Meinung von Jürgen für den Beruf spricht, ist die Möglichkeit nur 20 Stunden zu arbeiten. Die Halbtagsstelle reicht ihm zum Leben und ermöglicht ihm, sein Leben außer-

halb der Arbeit abwechslungsreich und spannend zu gestalten. Der Beruf erlaubt ihm sogar Medizin zu studieren.

Jürgen hat zum Zeitpunkt des Interviews noch keine Vorstellung davon, wie lange er den Beruf des Pflegers ausüben möchte. Er weiß auch nicht, ob er Medizin zu Ende studieren und später als Arzt arbeiten will. Die Antworten dieser Fragen überlässt er der Zukunft.

- *Gegenhorizont zu „Motive heute“:*

*„Ich habe eigentlich nicht viel zu erzählen“ (erinnertes Zitat aus dem Vorfeld des Interviews)*

Jürgen legt Wert darauf, zu erwähnen, dass er generell ein abwechslungsreiches Leben schätzt und mit seinem Beruf insgesamt recht zufrieden ist. Allerdings beschreibt er seine Arbeit als eher uninteressant und unspektakulär. Wir haben den Eindruck, er findet es fast ein wenig überflüssig nach seiner Arbeit gefragt zu werden. Offen bleibt für uns, ob der routinierte Pflegejob Jürgen auf Dauer motiviert im Krankenhaus zu arbeiten.

### 3. Wertschätzung

*„Ein positives Feed-Back? Ist doch egal, ist okay.“ (29:25)*

Auf die Frage, ob er Lob und Anerkennung in seinem Beruf erfahre, erzählt Jürgen uns, dass ihm ein positives Feed-Back nicht wichtig sei. Auf der OP-Station ist die Beziehung zwischen Pfleger/innen und Patient/innen auch nur sehr oberflächlicher Art, da diese die meiste Zeit über narkotisiert sind. Rückmeldungen von Patient/innen sind da selten. Anerkennung bekommt Jürgen manchmal von Freund/innen oder Bekannten, wenn sie ihm sagen:

*„Gut, dass du das machst, ich könnte das nicht, das ganze Elend.“ (29:03).*

Jürgen hat aber auch nie erlebt, dass Mitmenschen ihn aufgrund seines Berufes abwertend beurteilten. Ein einziges Mal wurde er mit der Behauptung konfrontiert, der Pflegeberuf sei gesellschaftlich nicht anerkannt, eine Einschätzung, die er selber nicht teilt. Einige seiner Lehrer/innen in der Pflegeschule hätten damals im Unterricht über die fehlende Wertschätzung des Berufes geklagt und sich für einen Studiengang Pflegewissenschaften ausgesprochen.

### 4. Selbstwert

*„Ich finde die Arbeit total sinnvoll, dadurch, dass den Leuten der Schmerz genommen wird, bei der OP.“ (25:17)*

Im gesamten Verlauf des Interviews vermittelt uns Jürgen durch seine Erzählungen: Meine Arbeit ist nichts Besonderes. Es ist eine Arbeit wie jede andere auch. Durch sie kann ich meinen Lebensunterhalt verdienen und mir ein angenehmes Leben gestalten. Jürgen betrachtet seine Tätigkeit als Job, den er auch gedanklich beim Verlassen des Krankenhauses hinter sich lässt. Er empfindet seine Arbeit als befriedigend, da er es sinnvoll findet, Menschen während der Operation den Schmerz zu nehmen.

Nur einmal zog er den Wert seiner Arbeit in Zweifel. Als er eine zeitlang auf einer anderen Station arbeitete und Aufgaben erledigen musste, die er schon lange nicht mehr ausgeführt hatte, fragte er sich:

*„Mache ich das alles noch richtig?“ (27:00)*

Solche Selbstzweifel kommen ihm auf der OP-Station jedoch nicht.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Jürgen sich weder über seine Arbeit definiert, noch dass sie eine Quelle voller Selbstzweifel (für ihn) ist.

- **Gegenhorizont zu „Selbstwert“**

*„Persönlich zu werden, mit den Patienten, ist vielleicht gar nicht so sinnvoll, ich weiß nicht“  
(erinnertes Zitat nach Ende des eigentlichen Interviews)*

Im Anschluss an das Gespräch erzählt uns Jürgen noch davon, wie ein Arzt einmal eine Patientin vor der OP beruhigen wollte, indem er ihr Fragen zu ihren Kindern stellte. Ihre Tochter war aber vor kurzem gestorben und der Sohn hatte den Kontakt zu ihr abgebrochen. Der Arzt hatte mit seiner Frage das genaue Gegenteil dessen erreicht, was er beabsichtigte. Die Patientin wurde noch nervöser und angespannter und die anwesenden Ärzte und Pfleger wussten nicht, wie sie auf die neue Situation reagieren sollten. Jürgen vermittelte uns in diesem Augenblick den Eindruck, dass er solche Situationen fürchtet und der persönliche Kontakt zu Patient/innen ein gefährliches Terrain darstellt, auf dem er seine professionelle Sicherheit verlieren könnte. Das ist möglicherweise ein Indiz dafür, dass Jürgen auf einer anderen Station sein Selbstbild eines routinierten Pflegers nicht so einfach aufrechterhalten könnte.

## 5. Lebenserfahrung

*„Eine halbe Stelle ist mehr Lebensqualität, du kannst mehr anderes machen.“ (23:26)*

Jürgen war noch relativ jung, als er die Ausbildung zum Pfleger begann. Die Entscheidung Pfleger werden zu wollen, stand für ihn schon frühzeitig fest. Jürgen (be)nutzte die Erfahrungen im Zivildienst lediglich dazu, seinen Berufswunsch zu überprüfen. Das Thema „Lebenserfahrung“ spielt für Jürgen insoweit eine Rolle, als dass ihm die Halbtagsstelle als Pfleger erlaubt, ein abwechslungsreiches und spannendes Leben zu führen. Der Pflegeberuf ermöglicht ihm, Erfahrungen in für ihn wichtigen Lebensbereichen zu machen.

## 6. Ausbildung

*„Ich fand es halt interessant, dadurch dass man die verschiedenen Disziplinen durchläuft, die verschiedenen Stationen so für sich zu sehen und dann zu sagen, liegt mir.“ (22:08)*

Jürgen erinnert sich nur sehr vage an seine Ausbildung. Er hatte keine großen Erwartungen an eine Pflegeausbildung, zeigt sich aber in der nachträglichen Betrachtung mit dem erworbenen Wissen zufrieden. Er fühlte sich durch die Pflegeschule gut auf die Praxis vorbereitet. Als besonders hilfreich empfand er die Möglichkeit, während der 3-jährigen Lehre mehrere Pflegebereiche und -arbeitsfelder kennen zu lernen. Auf diese Art und Weise konnte Jürgen erfahren, welche Pflegestation seinen Interessen und Fähigkeiten am ehesten entspricht und sich auf die entsprechenden Stellenausschreibungen bewerben.

Einige seiner Ausbilder/innen bemängelten das geringe Ansehen des Berufes. Diese Einschätzung konnte Jürgen auch damals nicht teilen.

*„Ich erlebe keine Abwertung meiner Tätigkeit.“ (29:25).*

Jürgen gibt an einer Stelle im Interview den Hinweis darauf, dass durch die medizinisch-technologischen Weiterentwicklungen u.a. von Pflege-Apparaturen und durch einen Wechsel auf eine andere Station bei einzelnen Pfleger/innen Wissenslücken entstehen können.

*„Da habe ich mich schon hinterfragt, mache ich das alles noch richtig?“ (27:00)*

Aus dem Interview mit Jürgen haben wir den Eindruck gewonnen, dass die Pfleger/innen in solchen Situationen alleine gelassen werden.

- **Gegenhorizont zu „Ausbildung“**

*„Persönlich zu werden mit den Patienten, ist vielleicht gar nicht so sinnvoll, ich weiß nicht.“  
(erinnertes Zitat, nach dem Ende des offiziellen Interviews)*

In dem kurzen Gespräch, das sich nach dem offiziellen auf Video aufgezeichneten Interview ergab<sup>76</sup>, erzählt uns Jürgen, dass er nicht immer wisse, wie der persönliche Umgang mit Patient/innen geregelt werden sollte. Wir sehen hierin ein professionelles Defizit und vermuten, dass dem Thema „Umgang mit Patient/innen“ in der Ausbildung nicht genügend Raum gegeben wurde. Jürgen reflektiert seine Unsicherheit in dieser Hinsicht jedoch nicht im Zusammenhang mit seiner Ausbildung.

## 7. Professionsverständnis

*„Mir gelingt das ganz gut, alles hinter mir zu lassen, wenn ich das Krankenhaus verlasse.“ (07:58)*

Jürgen hat klare, fest umrissene Vorstellungen von seinen Arbeitsbereichen. Er ist dafür zuständig, die Patient/innen auf die OP vorzubereiten, ist für ihre Vitalüberwachung zuständig und hilft den Ärzt/innen bei der Versorgung der Patient/innen.

Er findet es gut, wenn während einer OP die festgelegten Arbeitsaufgaben von Ärzt/innen und Pfleger/innen auch mal flexibler gehandhabt werden. Wenn beispielsweise Ärzt/innen ihm beim Anlegen einer Armschiene helfen oder er eine Kanüle legen kann.

Jürgen vermittelt den Eindruck, dass er seine Arbeit routiniert und professionell ausübt. Er hält seine Arbeit auf der OP-Station für sinnvoll.

*„Ich finde die Arbeit sinnvoll, dadurch dass den Leuten der Schmerz genommen wird.“ (25:17)*

Zu Jürgens Professionsverständnis gehört auch, fachlich auf dem neuesten Stand zu sein. Ihn verunsichert es, wenn er Arbeitsaufgaben übernehmen muss, die er schon lange nicht mehr gemacht hat.

- **Gegenhorizont zu „Professionsverständnis“**

*„Persönlich zu werden, mit den Patienten, ist vielleicht gar nicht so sinnvoll, ich weiß nicht“ (erinnertes Zitat nach Ende des eigentlichen Interviews)*

Einen Gegenhorizont zu Jürgens Wunsch fachlich auf dem neuesten Stand zu sein, sehen wir in seinen Äußerungen zum Umgang mit Patient/innen. Für Jürgen scheint das Herstellen einer sozialen Beziehung zu den Patient/innen nicht unproblematisch zu sein. Er sieht in dieser Hinsicht für sich jedoch keinen Professionalisierungsbedarf.

## 8. Deutungsmuster geschlechtlicher Identitäten im Arbeitskontext

*„Hat mich nicht beschäftigt.“ (44:20)*

Jürgen verdeutlicht uns in dem Interview, dass ihn die vergeschlechtlichten Beziehungs- und Arbeitsverhältnisse im Krankenhaus persönlich nicht berühren. Dass er als Mann in einem so genannten Frauenberuf arbeitet, beschäftigt ihn weder gedanklich noch emotional. Jürgen gibt uns jedoch Hinweise auf vergeschlechtlichte Arbeitsaufteilungen und -zuordnungen im Krankenhaus. Laut Jürgen arbeiten (männliche) Pfleger vor allem auf der Rettungsstelle, auf der inneren Station und in der Urologie und werden gerne für körperlich schwere Tätigkeiten herangezogen. Seine Beobachtungen lassen nicht darauf schließen, ob Männer diese Aufgaben selber bevorzugt verrichten oder ob sie ihnen zugeteilt werden.

Jürgen ist der Meinung, dass die Ausbildungspolitik der Pflegedienstleister der Grund dafür sei, dass so viele Frauen in diesem Beruf arbeiteten. Er begründet dies damit, dass während seiner Aufnahmeprüfung genauso viel Männer wie Frauen anwesend waren, übernommen wurden jedoch nur ca. 20% der Männer. Es müssen also bevorzugt die Frauen eingestellt worden sein, so seine Schlussfolgerung. Den Grund dafür, kenne er aber nicht.

*„Ein paar Männer sind ganz gut, aber nicht zu viel. Für so schwere Tätigkeiten, wie Lagern.“ (29:03)*

---

<sup>76</sup> siehe Horizont 4 „Selbstwert“

Jürgen bemerkt weiterhin, dass er Pflegedienstleiterinnen erlebt hätte, die darauf geachtet haben, dass nur eine begrenzte Anzahl von Männern auf ihrer Station eingestellt werden.

#### **4.3.4 Komparative Analyse der Gespräche mit Pflegern - Textdarstellung**

##### **1. Motive früher**

Alle drei von uns befragten Pfleger machten, bevor sie sich für eine Ausbildung als Krankenpfleger entschieden, Arbeitserfahrungen im Krankenhaus und/oder mit Pflegearbeiten. Ralph und Marc stellen im Interview deutlich heraus, dass ihnen der Zivildienst bzw. die Arbeit als Porter gefallen und auf unterschiedliche Art und Weise dazu beigetragen haben nicht mehr in den früher erlernten Beruf zurückkehren, sondern den Beruf des Krankenpflegers erlernen zu wollen. Jürgen nutzt den Zivildienst, um seine Berufsentscheidung zu überprüfen.

Ein weiteres gemeinsames Motiv der drei Männer ist der Wunsch Geld zu verdienen. Marc bekam im damaligen Westberlin als Pfleger ein hohes Gehalt und Ralph konnte in der Altenpflege und im Krankenhaus besser verdienen als als Koch.

Marc und Jürgen weisen im Gespräch auch auf persönliche Gründe hin, die ihre Berufswahl mit beeinflusst haben.

##### **2. Motive heute**

Unsere interviewten Krankenpfleger konnten Gründe benennen, die ihrer Meinung nach für den Beruf des Krankenpflegers sprechen. Sie betonten, wie wichtig ihnen die Arbeitsbedingungen auf ihrer Station waren bzw. sind, definieren motivierende Bedingungen für die Arbeit jedoch teilweise unterschiedlich.

Während Jürgen ganz zufrieden scheint, keinen intensiven persönlichen Kontakt mit Patient/innen pflegen zu müssen, beschreiben Marc und Ralph den persönlichen Umgang mit Patient/innen als motivierend für die Arbeit. Als positive Aspekte der Arbeit im Krankenhaus werden genannt: Patient/innen und deren Angehörigen durch Beratungen, Gespräche und Schmerzlinderung helfen zu können, Erfolge der eigenen Arbeit zu sehen, Anerkennung und Lob von den Patient/innen und Ärzt/innen zu bekommen, undogmatischer und pragmatischer Umgang mit Hierarchien, kollegiales und freundschaftliches Team und ein guter Betreuungsschlüssel für die Patient/innen.

Der Beruf des Pflegers kann an Attraktivität gewinnen, wenn Teilzeitarbeitsverhältnisse unproblematisch und –unbürokratisch eingegangen werden können. Zwei unserer interviewten Pfleger nutz(t)en ihre reduzierten Stellen zum einen um weitere Lebensbereiche und Interessen für sich entdecken und verfolgen zu können. Zum anderen ermöglichte der reduzierte Stundenumfang ihnen mit Stress und Arbeitsbelastung besser umgehen zu können.

Die Arbeitsbedingungen variieren jedoch von Station zu Station. Sie können auch, dies zeigt uns vor allem die Auswertung des Interviews mit Marc, zu Überbelastung, Unzufriedenheit und körperlichen Schäden führen. Als besonders negativ werden dabei der Schichtdienst, die schwere körperliche Arbeit, ein streng hierarchisches Arbeitsverhältnis, mislaunige Patient/innen und ein schlechter Betreuungsschlüssel genannt.

##### **3. Wertschätzung**

Die befragten Krankenpfleger zeigten sich mit der gesellschaftlichen Anerkennung und der Wertschätzung, die ihnen entgegen gebracht wird, zufrieden. Sie haben alle auf unterschiedliche Art und Weise Anerkennung durch Patient/innen, Kolleg/innen, Freund/innen und Ärzt/innen erfahren und erlebt.

Den Respekt, den Ärzt/innen Pfleger/innen entgegenbringen, scheint mit zunehmendem Alter und Berufserfahrung des Pflegepersonals zu steigen. In manchen Momenten und Situationen werden Pfl-

ger/innen auch Arbeitsbereiche überlassen, für die eigentlich nur Ärzt/innen zuständig sind. Dieser flexible Umgang mit Arbeitsbereichen, die gegenseitige Achtung und Anerkennung von Pfleger/innen und Ärzt/innen erleichtert die Arbeit.

Misslaunige Patient/innen, die ihre Geringschätzung den Pfleger/innen gegenüber ausdrücken, die öffentlich geführte Debatte um Einsparungen im Gesundheitsbereich und die Plakataktion eines Wohlfahrtsträgers, bei der Ehrenamtliche für Pflēgetätigkeiten gesucht werden, können sich negativ auf die Arbeitsmotivation von Pfleger/innen auswirken.

#### **4. Selbstwert**

Alle drei sind auf ihre Art überzeugt, den richtige Beruf gewählt zu haben. Sie halten sich für gute und kompetente Pfleger und (er)kennen den Wert ihrer Arbeit. Dies erleichtert es ihnen während ihrer Arbeit selbstbewusst und selbstsicher aufzutreten.

Marc nimmt bei den von uns interviewten Krankenpflegern eine Sonderrolle ein. Er übt seinen Beruf zwar selbstsicher aus, erzählt uns jedoch auch von der Schuld, die er nun langsam als Pfleger abgearbeitet hätte. In manchen Situationen erlebt er seine Arbeit als Pflicht und nicht als frei gewählte, selbstbestimmte Tätigkeit.

#### **5. Lebenserfahrung**

Zwei der von uns befragten Männern hatten in der Zeit, in der sie sich für eine Ausbildung entscheiden mussten, nicht die Absicht Krankenpfleger zu werden. Der Zivildienst in einem Altenpflegeheim und die Arbeit als Porter in einem englischen Krankenhaus müssen als besondere Lebenserfahrungen betrachtet werden, die Marc und Ralph überhaupt auf die Idee brachten, als Pfleger zu arbeiten.

Alle drei Pfleger brauchten (Lebens)Zeit, um den Berufswunsch heranreifen zu lassen.

Marc machte während seiner jahrelangen Reisen durch fremde Länder Erfahrungen, die ihm im Beruf zu Gute kommen und ihn das Elend im Krankenhaus besser aushalten lassen.

Ältere, erfahrener Männer haben möglicherweise Schwierigkeiten sich dem verschulten und hierarchisierten Ausbildungssystem zu unterwerfen.

#### **6. Ausbildung**

Die Ausbildung wird von den drei Pflegern rückblickend positiv beurteilt. Sie fühlten sich durch die Vermittlung von medizinischem Grundlagenwissen gut auf die Praxis vorbereitet. Als abwechslungsreich empfanden sie es, dass sie als Pflegeschüler die Möglichkeit hatten, die Arbeit auf verschiedenen Krankenstationen kennen zu lernen. Marc und Ralph sind der Ansicht, dass das Fach Psychologie in der Ausbildung zu kurz gekommen wäre. Sie meinen damit, dass ihnen die sozialarbeiterischen und therapeutischen Kompetenzen, die sie in ihrem Umgang mit Patient/innen benötigen und einsetzen, nicht beigebracht wurden. Sie gehen aber nicht so weit, dies den Ausbilder/innen vorzuwerfen, insbesondere deshalb nicht, da sie sich selber mittlerweile als kompetente Beziehungs- und Bezugspartner für die Patient/innen erleben und in dieser Hinsicht keine Defizite empfinden.

Marc kritisiert als einziges an der Ausbildung, dass sie zu stark verschult gewesen und zu viel Bedeutung auf die Benotung von Leistungen gelegt worden sei.

Jürgen vermutet, dass die Pflegedienstleistungsunternehmen durch ihre Ausbildungspolitik dazu beitragen würden, dass mehr Frauen als Männer im Pflegeberuf arbeiten würden.

## 7. Professionsverständnis

Für zwei unserer Befragten ist ein persönlicher Kontakt zu den Patient/innen wichtig und die Beziehungs- und Beratungsarbeit ein wichtiger Bestandteil des Berufes. Auffällig ist die Diskrepanz zwischen dem hohen Stellenwert, den der psycho-soziale Arbeitsbereich für zwei von uns interviewte Pfleger besitzt und seinem Nicht-Auftauchen im Profil der Pflegearbeit. Denn laut Ralph finden sich in keiner Stellenbeschreibung Hinweise darauf, dass die psycho-soziale Betreuung und Beratung von Patient/innen Bestandteil pflegerischer Arbeiten ist.

Die Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, wie sie sich in einem zunehmenden knapperen Betreuungsschlüssel, größerem Zeitdruck und vermehrtem Stress ausdrücken, erschwert es Pfleger/innen den persönlichen Kontakt zu den Patient/innen aufzubauen oder zu halten. Diese auch für die Gesundheit der Patient/innen als sinnvoll erlebte Tätigkeit fällt zum einen immer stärker aus dem Aufgabenbereich von Pfleger/innen. Zum anderen verringern sich für die Pfleger/innen die Möglichkeiten über einen guten und direkten Kontakt zu den Patient/innen von ihnen Anerkennung für ihre Arbeit zu erfahren.

Alle drei erachten einen flexiblen Umgang mit den Arbeitsbereichen von Ärzt/innen und Pfleger/innen für sinnvoll und arbeitserleichternd. Wenn Ärzt/innen nicht in jeder Situation auf die Einhaltung fest umrissener Arbeitsaufgaben bestehen, vielleicht auch selber einmal pflegerische Tätigkeiten übernehmen, ist das eine Möglichkeit, die streng hierarchisierten Arbeitsbeziehungen flexibler zu gestalten. Dies wird von den Pflegern als Anerkennung ihrer Person und Arbeit wahrgenommen. Professionsübergreifende Teams erscheinen als sehr sinnvoll.

## 8. Deutungsmuster vergeschlechtlichter Identitäten im Arbeitskontext

Den drei Befragten ist bewusst, dass sie als Minderheit in einem „Frauenberuf“ arbeiten. Sie beschreiben in den Interviews, dass ihnen ihre besondere Position im Krankenhaus bewusst ist. Ihre Erzählungen zeigen aber, dass ihr „Mann-Sein“ ihren Arbeitsalltag nicht in bedeutsamen Maße strukturiert und beeinflusst. Ihre vergeschlechtlichte Identität kann zwar eine wirkungsmächtige Kategorie im Berufsalltag darstellen, aber je nach persönlichem Umgang muss sie nicht dominant und ausschließend erlebt werden. Ihr „Mann-Sein“ kann sich in mancher Hinsicht positiv bei der Arbeit auswirken, scheint aber langfristig in den Hintergrund zu treten.

Die Aussagen von Jürgen weisen daraufhin, wie vergeschlechtlicht die Arbeitsprozesse innerhalb der pflegerischen Arbeitsbereiche selbst sind. Demnach arbeiten die wenigen männlichen Pfleger, die es im Krankenhaus gibt, hauptsächlich auf der Rettungsstelle, auf der urologischen und der inneren Station und sind dort zudem für die schweren Hebe- und Tragarbeiten zuständig.

Marc berichtet an einer Stelle im Interview, dass er häufig für schwul gehalten wurde. Dies scheint uns ein Hinweis auf immer noch bestehende stereotype Bilder über den Beruf des Pflegers. Diese Stereotype könnte Männer, auch im Sinne unserer Überlegungen zur Identitätsarbitrage, bei der Entscheidung Pfleger zu werden, beeinflussen.

## 4.4 Interviews mit Erziehern – die Interpretationshorizonte

Es handelt sich um die gleichen acht Vergleichs- und Gegenhorizonte wie bei den Pflägern, sie sollen hier der besseren Lesbarkeit wegen noch einmal Erwähnung finden:

1. Motive früher<sup>77</sup>
  2. Motive heute<sup>78</sup>
  3. Wertschätzung<sup>79</sup>
  4. Selbstwert<sup>80</sup>
  5. Lebenserfahrung
  6. Ausbildung
  7. Professionsverständnis
  8. Deutungsmuster geschlechtlicher Identitäten im Arbeitskontext
- 

### 4.4.1.1 Erzieher Bert – Fallbeschreibung

#### a) Biografische Daten

Bert, 37 Jahre alt, arbeitete, nachdem er in der Schule sein Abitur abgeschlossen hatte, als professioneller Basketballtrainer. 1996 bekam Bert eine Stelle bei der Jugendabteilung von Alba Berlin angeboten und zog daraufhin nach Berlin. Kurz darauf begann er die Ausbildung zum Erzieher. Nach der Ausbildung arbeitete Bert noch ein Jahr als Basketballtrainer. Im Jahr 2001 bekam er das Angebot im Hort einer auf Sport spezialisierten Grundschule als Erzieher zu arbeiten. Seitdem arbeitet Bert in diesem Hort, der zum Zeitpunkt des Interviews regelmäßig von 64 Kindern besucht wird. Berts Gruppe umfasst 22 Kinder aus dritten und vierten Klassen.

#### b) Gesprächsverlauf – erste Eindrücke

Das Gespräch mit Bert war unser erstes Interview. Es war eigentlich als Vorstudie geplant, in der wir unsere Fragestellungen überprüfen und erste Hypothesen für die folgenden Interviews generieren wollten. Aufgrund der Ergebnisse und der metaphorischen Dichte des Interviews mit Bert, entschieden wir uns jedoch dafür, es in unsere Auswertungsverfahren mit einzubeziehen.

Wir befragten Bert an einem neutralen Ort. Es war Sonntag; Bert und Jan hatten sich zusammen das Basketballspiel Alba Berlin gegen Bamberg angeschaut. Alba hatte zur Zufriedenheit von beiden das Spiel gewonnen. Die Stimmung war auch aus diesem Grund sehr gelöst und da Bert durch seinen früheren Beruf als Basketballtrainer Erfahrungen mit Interviews hatte, verlief das Gespräch sehr flüssig und konzentriert. Bert erzählte sehr humorvoll, wir lachten oft und nur, wenn das Gespräch zu nah um Berts Gefühle, Wünsche und Bedürfnisse kreiste, wurde er ein wenig zurückhaltender.

---

<sup>77</sup> „früher“ meint zum Zeitpunkt, als die Entscheidung zur Berufswahl anstand

<sup>78</sup> „heute“ meint die Motive, aktuell den Beruf auszuüben bzw. nicht mehr ausüben zu wollen

<sup>79</sup> Im Unterschied zum Vergleichshorizont „Selbstwert“ fassen wir unter „Wertschätzung“ alle Äußerungen anderer Personen zu Person und Tätigkeit des Interviewten

<sup>80</sup> Im Unterschied zum Vergleichshorizont „Wertschätzung“ fassen wir unter „Selbstwert“ alle Äußerungen des Interviewten zu seiner eigenen Person und Tätigkeit oder den Reaktionen anderer auf seinen Beruf

Bert hatte zuerst gar nicht die Absicht, Erzieher zu werden. Auf unsere Ausgangsfrage, warum er Erzieher geworden sei, erzählte er uns, dass er eigentlich vorhatte ein Sozialarbeitsstudium an der Alice-Salomon-Fachhochschule zu beginnen. Als er sich für das Studium anmelden wollte, verwechselte er die Fachhochschule mit der Erzieherfachschule, die im gleichen Gebäude untergebracht war. Er landete im Anmeldebüro der Erziehererschule und meldete sich spontan für die Erzieherausbildung an. Die Ausbildung zum Erzieher erschien ihm in diesem Moment attraktiver, da sie nur zwei Jahre dauern sollte und der Unterricht schon nachmittags zu Ende war. Das zentrale Motiv für Bert Sozialarbeiter oder Erzieher werden zu wollen, war, eine Zusatzqualifikation für den Beruf des Trainers zu erwerben. Es reichte ihm nicht mehr, Jugendlichen zu besseren sportlichen Leistungen zu bewegen. Er wollte sie umfassender verstehen und ihnen mehr sein, als „nur“ Trainer. In dem Hort an einer sportorientierten Grundschule, in dem Bert zur Zeit arbeitet, lassen sich seine Interessen auf eine sehr befriedigende Art verbinden.

#### 4.4.1.2 Bert – Vergleichs- und Gegenhorizonte

##### 1. Motive früher

*„Das war für mich privat, egoistisch gedacht, zu lernen, wie professionelle Leute umgehen mit Jugendlichen ohne Sport, also praktisch damals meinen damaligen Trainerhorizont zu erweitern und zu professionalisieren.“ (2:23)*

Bert arbeitete bis zu seinem 30. Lebensjahr als anerkannter Basketballtrainer. Er trainierte unter anderem deutsche Jugendauswahlteams. Die Arbeit gefiel ihm und war gut bezahlt. Er merkte aber mit der Zeit, dass das Training mit Jugendlichen auch sozialarbeiterische Kompetenzen erforderte. Es genügte Bert auf Dauer nicht mehr, dass er den Jugendlichen „nur“ beibrachte Basketball zu spielen und gute Leistungen zu vollbringen. Er wollte auch sozial kompetent mit ihnen in Beziehung treten, wollte sie ganzheitlicher wahrnehmen und verstehen. Von einer Ausbildung als Erzieher erhoffte er sich eine Zusatzqualifikation für einen besseren Umgang mit Kindern und Jugendlichen. Zusätzlich wollte er mehr über Sozialisationstheorien und Lebenswelten von Jugendlichen erfahren. Bert erhoffte sich dadurch anderen Trainern etwas voraus zu haben.

*„Ich wollte das machen, um von irgendwelchen Sozialarbeitern, Sozialpädagogen zu hören, wie es funktioniert, in Hinsicht auf nicht-leistungsbezogen.“ (03:35)*

*„Die Freizeitmöglichkeiten der Jugendlichen sind komplett anders gewesen, als sie bei mir waren und wie gehe ich damit um und wie verstehe ich's?“ (06:15)*

Ein anderes Motiv, die Erzieherausbildung zu beginnen, sieht Bert darin, dass er als Kind vertrauensvolle Bezugspersonen hatte, die ihn als ganze Person wahr und ernst genommen und gefördert haben.

*„Ich habe ne ganz tolle Kindheit gehabt, auch mit einem männlichen Erzieher, nämlich meinen Vater, der mit Verlaub gesagt, einen an der Waffel hatte, im Positiven, der alles machte. Ich kann auch sagen, dass meine Geburtstage immer die schönsten waren, der Vater war immer dabei und ha ha. Und später als Spieler auch Trainer gehabt, die für mich anderes waren als nur Lehrer.“ (42:44)*

Bert wollte und möchte auch heute noch diese Erfahrungen anderen Kindern ermöglichen, indem er für sie zu einer wichtigen Bezugsperson wird und ihnen Unterstützung bei der Bewältigung von Alltagsproblemen anbietet.

Nach der Erzieherausbildung arbeitete er ein Jahr weiter als Trainer, bekam dann aber die Möglichkeit als Erzieher in einer Sportschule zu arbeiten. Bert sah darin eine Chance seine beiden beruflichen Ausbildungen und Interessen zusammenzubringen und arbeitet seitdem in diesem Hort.

## 2. Motive heute

*„Da muss man früh anfangen sie zu organisieren. Damit sie überhaupt eine Chance haben.“ (09:14)*

Bert hat ein professionelles Verständnis von seinen pädagogischen Zielsetzungen entwickelt. Er möchte Kindern ein Zuhause geben und Entwicklungsschritte ermöglichen, die sie zu Hause nicht machen (können). Er will die Kinder „funktional“ im Sinne von lebensfähig machen. So sollen sie beispielsweise lernen die Uhr zu lesen um ohne Aufforderung des Erziehers zur verabredeten Zeit nach Hause gehen zu können. Bert setzt sich für alle Kinder pädagogische Ziele und wertet es für sich als Erfolg, wenn sie erreicht werden. Dieser Umgang mit Zielen und Erfolgen lässt Bert seine Arbeit als sinnvoll erleben und motiviert ihn die Erziehtätigkeit auszuüben.

*„Ich weiß von jedem Kind, was ich mit ihm in einem Jahr ungefähr erreichen will.“ (14:02)*

Bert schätzt bei seiner Arbeit zudem, dass er seine Trainerkompetenzen und sein Interesse an Sport mit erzieherischen Aufgaben verbinden kann. Bert ist beispielsweise stolz auf ein Trainingsprogramm für die Hortkinder, das er selber entwickelt hat und „Fundamentals“ genannt hat. Dort lernen die Kinder zu rennen ohne hinzufallen, nach rechts und links dabei zugucken, klettern ohne runterzufallen oder Inline-Skating.

Ein weiterer Grund für Bert als Erzieher zu arbeiten liegt darin, dass er in seinem Beruf die Möglichkeit hat, Bedürfnisse auszuleben, die er im privaten Alltag nicht leben kann. Er kann sich im Hort zum Nabbel machen, Spaß machen, Blödsinn treiben. Diese schöne Seite des Berufs hat, laut Bert, noch den pädagogisch sinnvollen Nebeneffekt, dass die Kinder erfahren, dass auch Erwachsene Quatsch machen können.

*„Ich mache mich zum Nabbel, SCC sucht den Superstar. Dann wissen alle, wenn der das macht, mache ich das auch.“ (20:30)*

Es gibt Momente in der Arbeit, die es Bert erschweren sichtbare Erfolge in seiner Arbeit zu sehen, so z.B. wenn Eltern die Entwicklungsschritte ihrer Kinder behindern. Elternarbeit ist laut Bert manchmal ziemlich demotivierend, weil Absprachen nicht klappen oder Eltern nicht wollen, dass er sich um die Kinder kümmert.

## 3. Wertschätzung

*„Für einige Lehrer bin ich halt der Nabbel, weil ich halt Erzieher bin.“ (24:10)*

Bert muss an seinem Arbeitsplatz die Erfahrung machen, dass es einige Lehrer und Lehrerinnen gibt, die seine Arbeit für weniger wert- und sinnvoll halten als die eigene Lehrtätigkeit in der Grundschule. Bert erfährt die Geringschätzung seiner Arbeit in den unterschiedlichsten Situationen, wenn z.B. Lehrer/innen ihn ignorieren, nach vielen Jahren immer noch nicht seinen Namen wissen oder wenn er als pädagogische Fachkraft nicht ernst genommen wird.

*„Für einige Lehrer bin ich halt der Nabbel, weil ich halt Erzieher bin, ja, ja, das gibt es auch, wobei die leider in der Überzahl sind. Wir sind die Lehrer und ihr seid nur die Nabbel, das bekommt man schon sehr deutlich zu spüren.“ (24:10)*

Bert berichtet aber auch von anderen Lehrer/innen, die ihn und seine Arbeit sehr wohl wertschätzen.

## 4. Selbstwert

*„Wenn ein Lehrer mich ignoriert, dann denke ich halt „Idiot“ und was soll's.“ (27:25)*

Bert hat ein ausgeprägtes Selbstwertgefühl. Das wird deutlich, wenn er von den sichtbaren Erfolgen und der Sinnhaftigkeit seiner Arbeit erzählt. Auch scheint es ihn nicht zu verunsichern, dass der Beruf des Erziehers nicht so hoch angesehen ist und es zu abwertenden Reaktionen seitens einiger Lehrer/innen kommt.

*„Wenn ein Lehrer mich ignoriert, dann denke ich halt „Idiot“ und was soll's.“ (27:25)*

Wir denken, dass die Gründe für Berts gutes Selbstwertgefühl darin liegen, dass er erst als „gestandener Mann“ die Erzieherausbildung begann. Zu einem Zeitpunkt, als er während seiner Arbeit als Basketballtrainer schon berufliche Erfahrungen, Anerkennungen und Kompetenzen erworben hatte. Er versteht die Erzieherausbildung dann auch als Zusatzqualifikation und sieht sich als kompetenter „Sport-Erzieher“, der dadurch anderen Erzieher/innen, aber auch anderen Trainer/innen etwas voraus hat.

Bert erzählt außerdem von wichtigen Bezugspersonen, v.a. von seinem Vater, die ihn in seiner Kindheit als ganze Person ernst genommen haben und ihm auch ein gutes Stück Selbstbewusstsein mit auf den Weg gegeben haben.

Auf die Frage, ob er seine Arbeit schon immer so wert geschätzt habe, antwortet er:

*„Genau. Ich habe viel autonom gemacht bis dahin. Feriencamps organisiert, Turniere, Streetball, alles selber.“ (42:02)*

## 5. Lebenserfahrung

*„Ich habe nicht mit 18 angefangen im Erzieherberuf, sondern hatte mit 31 die nötige Erfahrung dafür.“ (41:34)*

Bert kommt erst durch seine langjährige Berufserfahrung auf die Idee, Erzieher werden zu wollen. Er entwickelt in den vielen Jahren, in denen er als Basketballtrainer arbeitet ein umfassenderes Selbstkonzept seiner beruflichen Identität. Er versteht sich zunehmend nicht nur als Trainer, sondern auch als Lebensberater und Betreuer von Jugendlichen. Dies führt ihn dann zur Erzieherausbildung. Er möchte sich in der Ausbildung mehr theoretisches Wissen aneignen. Bert sieht sich dabei selber als jemanden, der erst mit 31 Jahren die nötige Erfahrung gewonnen hatte, um den Beruf des Erziehers befriedigend lernen und ausüben zu können.

*„Ich habe nicht mit 18 angefangen im Erzieherberuf, sondern hatte mit 31 die nötige Erfahrung dafür.“ (41:34)*

Die durch seine Lebenserfahrungen erworbenen Kompetenzen dienen Bert unserer Meinung nach als Schutz vor Geringschätzung, Kränkung und Abwertungen, die er als Erzieher immer wieder erfahren muss.

In der Ausbildung wurde die Lebenserfahrung von Bert nicht als wertvoller Erfahrungsschatz wahrgenommen, sondern brachte die Lehrer/innen eher in eine Konkurrenzsituation zu Bert .

*„Bei mir war das Problem im Verhältnis zu den Lehrern, dass ich so alt war und viel Erfahrung mitbringe.“ (30:40)*

## 6. Ausbildung

*„Alle wurden Erzieher auch die Nabbel, wo du dich fragst, wie sollen die mit Kindern umgehen. Das funktionierte halt, weil in meinen Augen es allen egal war, was die später machen, auch wenn sie losgelassen werden.“ (31:19)*

Bert beurteilt seine Ausbildung eher negativ. Er bemängelt v.a., dass die Lehrer/innen die Schüler/innen nicht ernst genommen hätten. Sie hätten wenig Interesse an den angehenden Erzieher/innen gehabt. Dies zeigte sich laut Bert daran, dass sie keine Ahnung von seinen pädagogischen Zielen, seinen Erfahrungen und Wünschen in Bezug auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen hatten. Zudem hätten sie ihn nicht genug (heraus)gefordert. Bert kritisiert hier eine Haltung, die seinen eigenen pädagogischen Leitvorstellungen diametral gegenüberstehen.

*„Ich wusste nicht, was die Lehrer in zwei bis drei Jahren von mir wollten.“ (14:00)*

Die Lebenserfahrung von Bert und die seiner Mitschüler/innen wurde von den Lehrer/innen nicht als Erfahrungsschatz angesehen, von der alle für die Ausbildung profitieren können. Lebenserfahrung

galt eher als Problem, das möglicherweise die hierarchisierten Rollenaufteilungen in der Schule durcheinander bringen könnte.

Letztendlich sind, nach Aussage von Bert, alle Schüler/innen durch die Ausbildung geschleust worden, auch die, die augenscheinlich nicht für diesen Beruf geeignet waren. Bert sieht darin ein Zeichen, dass die Ausbilder/innen den Erzieherberuf selbst nicht als anspruchsvolle Tätigkeit betrachtet hätten.

*„Es war nicht das Ziel, gute Erzieher auszubilden, sondern halt die Leute durchzuschleusen, das war meine persönliche Wahrnehmung.“ (31:50)*

Ein weiterer Kritikpunkt von Bert ist, dass die Schüler/innen sich nicht auf einen bestimmten Erzieherarbeitsbereich spezialisieren konnten. Alle Schüler/innen hätten, ob sie als Horterzieher/innen oder Integrationserzieher/innen oder als Kita-Erzieher/innen arbeiten wollten, die gleiche Ausbildung erhalten.

Die Lehrer/innen, kritisiert Bert, hätten wenig praktische Erfahrungen im Kindergarten besessen.

- *Gegenhorizont zu „Ausbildung“:*

*„Ich wollte das machen, um von irgendwelchen Sozialarbeitern, Sozialpädagogen zu hören, wie es funktioniert, in Hinsicht auf nicht-leistungsbezogen.“ (03:35)*

Bert erzählt, dass er die Erzieherausbildung auch als Zusatzqualifikation machen wollte. Trotz seiner Unzufriedenheit macht er jedoch die Ausbildung zu Ende.

## 7. Professionsverständnis

*„Wenn man den Job gut macht, ist doch egal, ob man gut drauf ist oder nicht.“ (40:05)*

Bert hat ein sehr professionelles Verständnis von seinem Beruf. Er hat klare Vorstellungen von seinen pädagogischen Zielen, verfolgt sie und wertet das Erreichen dieser Ziele als seinen Erfolg und den des Kindes. Er will seinen Job zum Wohle des Kindes besonders gut machen und möchte bei seiner Arbeit auch nicht durch seine persönlichen Launen abgelenkt werden. Er trennt dabei ganz deutlich sein Berufs- von seinem Privatleben.

*„Wenn man den Job gut macht, ist doch egal, ob man gut drauf ist oder nicht.“(40:05)*

Den professionellen Anspruch, den er an sich stellt, nämlich gute pädagogische Arbeit zu leisten, die Arbeit ernst zu nehmen und die Kinder und Jugendlichen als ganzheitliche Persönlichkeiten zu sehen und wertzuschätzen, stellt Bert auch an andere Pädagog/innen, wie z.B. an die Lehrer/innen der Erzieherfachschule. Er ärgert sich, wenn sie seinen Ansprüchen nicht genügen.

## 8. Deutungsmuster geschlechtlicher Identitäten im Arbeitskontext

*„Nee definitiv nicht“ (24:50)*

Bert differenziert nicht zwischen männlichen und weiblichen Verhaltensweisen. Das Thema „Geschlecht“ wird von Bert im Interview nicht mit Bedeutung belegt. Einmal von uns gefragt, ob die Geringschätzung, die er von Lehrern und Lehrerinnen erfährt, sich geschlechtsspezifisch unterscheiden würde, überlegt er kurz und kommt dann zu der Äußerung, „nee definitiv nicht“.

Bert erlebt in dieser Hinsicht keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

### 4.4.1.3 Hypothesen zum Erzieher-Beruf aus Gespräch Bert

Da die Literaturlage nicht ausreichend war, um vor Beginn des ersten Gesprächs in ausreichendem Maße Hypothesen generieren zu können, diente unser jeweils erstes Gespräch auch zu diesem Zweck. Die von uns erstellten Hypothesen lagen den folgenden beiden Gesprächen, aber auch unserer Rekonstruktion des ersten Gesprächs zu Grunde. In ungewichteter Reihenfolge lauteten unsere Hypothesen für die Erzieher (teilweise denen der Pfleger ähnlich) folgendermaßen:

- H1: Du musst als Mann erst andere Lebenserfahrungen oder Brüche erleben, um auf die Idee zu kommen, Erzieher werden zu wollen und eine gute und befriedigende Arbeit machen zu können.
  - H2: Lebenserfahrung qualifiziert Männer in erster Linie zu Erziehern, nicht die Ausbildung.
  - H3: Männer kompensieren die mangelnde Wertschätzung, die sie als Erzieher erfahren durch die Inszenierung als besonderer Mann oder durch außerhalb liegende Betätigungsfelder.
  - H4: Wenn in der Kindheit Erlebnisse von Geborgenheit, Präsenz des Vaters, Zärtlichkeit, Zuwendung erfahren werden, sind die Voraussetzung günstig, Erziehung zum Beruf zu machen, mit dem Auftrag: das gebe ich weiter.
  - H5: Gesellschaftlich vorhandene Vorurteile über Erzieher werden von Männern und Frauen gleichermaßen geprägt und die Geringschätzung des eigenen Berufs selber reproduziert.
  - H6: Der Beruf Erzieher wird selbst von den Lehrkräften in der Ausbildung nicht genügend ernst genommen.
  - H7: Sichtbare Erfolge sind wichtig, um den Beruf befriedigt und langfristig ausüben zu können.
  - H8: Die Zugangsbarrieren für Männer in den Erzieherberuf sind hoch, da sie eher selten für betreuende und (um)sorgende Tätigkeiten Anerkennung erleben.
  - H9: Männer leben als Erzieher Seiten aus, die ihnen sonst gesellschaftlich verwehrt werden: Faxen und Späße machen, „Unsinn“ anstellen.
  - H10: Solange das Modell „Ernährer der Familie“ als Ideal für Männer gültig ist *und* die Entlohnung niedrig bleibt, kommt der Erzieherberuf für Männer kaum in Frage.
  - H11: Wenn Erziehung gesellschaftlich als bildungspolitischer Auftrag gegeben und angesehen würde, dann wäre der Beruf für Männer attraktiver.
- 

#### 4.4.2.1 Erzieher Sigmund - Fallbeschreibung

##### a) Biografische Daten

Sigmund ist 31 alt. Nach dem Abitur studierte er zweieinhalb Jahre Bauingenieurwesen und Philosophie. Danach schrieb er sich für kurze Zeit in ein Medizinstudium ein. Da ihn die drei Studiengänge nicht wirklich interessierten, entschloss er sich daraufhin seinen Zivildienst in einem Krankenhaus zu machen. Im Anschluss an den Zivildienst entschied er sich für ein einjähriges Berufs- und Lebensorientierungsjahr in Frankfurt a.M.. Dort arbeitete er in einem antroposophisch orientierten Kindergarten. Die Ausbildung zum Kitaerzieher begann er anschließend am Rudolph-Steiner-Institut für Sozialpädagogik in Kassel. Sein Anerkennungsjahr verbrachte er in einer Berliner Waldorff-Kita, die ihn 1999 auch fest anstellte. Seitdem arbeitet Sigmund ohne Unterbrechung in dieser Kindertageseinrichtung, in der 12 Frauen und 3 Männer angestellt sind. Sigmund betreut mit einer Kollegin zur Zeit des Interviews 15 Kinder im Alter von 2-6 Jahren.

##### b) Gesprächsverlauf – erste Eindrücke

Das Interview fand in den Arbeitsräumen von Sigmund statt, in denen er sich allem Anschein nach sehr wohl fühlte. Sigmund wurde zum ersten Mal interviewt. Es fiel ihm jedoch nicht schwer von seiner Arbeit und Ausbildung zu erzählen. An manchen Stellen schien er uns verhalten und ohne

spürbare emotionale Beteiligung zu erzählen. Emotional dichter waren die Passagen zum einen dann, wenn er von den Entwicklungsschritten erzählte, die Kinder auch aufgrund seiner pädagogischen Arbeit machten. Zum anderen begeisterte er sich für die vielen Projekte, die er und seine Kolleg/innen in naher Zukunft realisieren wollen. Der Kindergarten soll neu gestaltet und ein Familienzentrum und -café gebaut werden. Sigmund machte uns im Interview deutlich, dass er seine Arbeit selber sehr wertschätzt. Trotzdem kann er sich nicht vorstellen für immer als Erzieher im Kindergarten zu arbeiten. Sigmund hat vor im Herbst dieses Jahres eine Zusatzausbildung als Heilpädagoge zu beginnen.

Im Verlaufe des Gespräches nahm Sigmund öfter Bezug auf das Verhältnis von Männern und Frauen in der Kita, ihre Arbeitsbereiche und vergeschlechtlichten Vorstellungswelten. Er erzählte beispielsweise, dass er sich in der Kita gegen Tätigkeiten verwehrt, die ihm aufgrund seines Geschlechts zugewiesen werden. So würde er immer damit beauftragt werden den Nagel in die Wand zu schlagen oder er soll mit den Kindern werken und Sport treiben. Zugleich geht Sigmund davon aus, dass Männer und Frauen verschieden seien. Frauen, erzählt uns Sigmund, könnten Kinder besser trösten als Männer, weil sie mütterlicher seien. Er zeigte sich somit in seinen Äußerungen zu geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen sehr widersprüchlich, denn auf der einen Seite verwehrt er sich gegen Zuschreibungen, auf der anderen Seite konstruiert er sie jedoch mit.

#### 4.4.2.2 Sigmund – Vergleichs- und Gegenhorizonte

##### 1. Motive früher

*„Ich habe das (Zivildienst A. d. A..) gemacht, ich wollte mit Menschen arbeiten und da konnte ich Erfahrungen sammeln“ (47:48)*

Sigmund findet in den Jahren nach dem Abitur kein befriedigendes Lern- und Ausbildungsfeld. Die Fächer, für die er sich eine zeitlang in der Uni einschreibt (Bauingenieurwesen, Philosophie und Medizin) sagen ihm nicht zu. In dieser Situation der Unklarheit macht er zuerst den Zivildienst in einem Krankenhaus und daraufhin ein Berufs- und Orientierungsjahr, in dem er in einer Kita arbeitet. Diese beiden (Arbeits-) Erfahrungen zeigen ihm, dass er gerne mit Menschen arbeitet und bringen ihn auf den Gedanken die Ausbildung zum Erzieher zu machen.

*„Ich habe das (Zivildienst A. d. A..) gemacht, ich wollte mit Menschen arbeiten und da konnte ich Erfahrungen sammeln.“ (47:48)*

In der Kindheit von Sigmund finden wir weitere Gründe für seine Berufswahl. Sigmund erzählt uns, wie unnötig und entwicklungshemmend er früher Verbote erlebt hätte. Nach seiner Meinung waren Verbote meist nur aus Bequemlichkeit oder Desinteresse von Seiten der Eltern aufgestellt worden. Wenn Sigmund vom Umgang mit Verboten spricht, so erkennen wir darin eine Kritik an seinen eigenen Eltern. Wir interpretieren seine Äußerungen dahingehend, dass die Eltern von Sigmund seine Interessen und Handlungen nicht ausreichend genug wahrgenommen haben und er sich mehr Aufmerksamkeit von ihnen gewünscht hätte. An anderer Stelle schimmert diese Sehnsucht noch mal durch, als Sigmund erzählt, wie wichtig es ihm sei, dass sein Vater seine Berufsentscheidung versteht und anerkennt.

Den Bedürfnissen und Entwicklungsaufgaben von Kindern gerecht zu werden, unter anderem durch einen anderen Umgang mit Verboten, scheint ein weiteres Motiv für Sigmund gewesen zu sein, den Beruf des Erziehers zu erlernen.

*„Zum Beispiel Verbote. Das macht man nicht, weil ...Wenn man den Lichtschalter an und aus macht, brennt die Birne durch. Das ist ja gar nicht so, aber trotzdem, lass das, hieß es. Diese Geschichte mit den Verboten, das kann man auch anders regeln.“ (06:47)*

Außerdem hat Sigmund schon als Kind und Jugendlicher eine zeitlang das Kind seiner Tante und einen Bekannten, der seit einem Unfall im Rollstuhl sitzt, betreut. Er bekommt dafür Anerkennung von der Familie und Bekannten und kann die Erfahrung machen, dass (sein) soziales Verhalten wertgeschätzt wird.

In der Zeit, in der Sigmund sein Anerkennungsjahr im Kindergarten macht, wird er selber zum ersten Mal Vater, dies erleichtert ihm das Einlassen auf die Kleinkindpädagogik.

## 2. Motive heute

*„Ich habe meinen Teil dazu beigetragen, dass sie so sind, wie sie sind und sich zurecht finden.“ (15:35)*

Sigmund erzählt, dass er gerne Erzieher ist. Er erlebt die Arbeit als befriedigend und ausfüllend. Dies liegt an mehreren Gründen. Er fühlt sich gut ausgebildet und auf die Praxis vorbereitet. Das theoretische und praktische Instrumentarium der Walddorfpädagogik ermöglicht den Kindern seiner Meinung nach ein inneres Wachstum. Sigmund erlebt sein Tun als sinnvoll und professionell. Durch den reformpädagogischen Anspruch der Walddorfflehre sieht er seine eigene Arbeit als Erzieher aufgewertet.

Sigmund kann auch die Erfolge seiner Arbeit sehen und sie für sich wertschätzen.

*„Da bin ich stolz, das ist ein erhabenes Gefühl, wenn Kinder, die von 2 bis sie in die Schule kommen von mir begleitet werden, wenn ich diese Zeit Revue passieren lasse. Ich habe ihnen was mitgegeben. Ich habe meine Teil dazu beigetragen, dass sie so sind, wie sie sind und sich zurecht finden.“ (15:30)*

Zudem schätzen es viele Kolleginnen und Eltern, dass er als Mann in der Kita arbeitet. Er bekommt dadurch viel Anerkennung und Zuspruch und einen zusätzlichen Motivationsschub für die Arbeit mit Kindern.

Sigmund empfindet die Arbeit im Waldorffkindergarten als vielseitig und abwechslungsreich. Die selbstverwaltete Organisation der Kita führt dazu, dass jede/r Mitarbeiter/in für die gesamten Arbeitsbereiche in der Einrichtung zuständig ist und Verantwortung dafür trägt. Die vielseitigen Aufgaben in der Kita, ermöglichen es Sigmund seine unterschiedlichen Fähigkeiten in die Arbeit mit einzubringen und sie dabei weiter zu entwickeln. Die Kita ist für Sigmund damit ein Lehr- und Lernort.

*„Waldorffkindergarten heißt auch ganz stark Selbstverwaltung, Selbstorganisation, also da hängen auch ganz andere Sachen dran, also Kontakt zu Ämtern, Erarbeiten von Konzepten. Ausdenken, wie wollen wir miteinander umgehen, was wollen wir von den Kindern, wie kriegen wir das hin, das bestimmte Verordnungen vom Senat, Gesetzesordnungen, das wir das sinnvoll umsetzen“ (9:00)*

Das Erzieher/innenteam plant einen neuen Kindergarten und ein Familienzentrum mit Schwangerschaftsberatung, Kursangeboten und Familiencafe zu bauen. Dies motiviert Sigmund zusätzlich in der Kita zu arbeiten, da das Bauvorhaben ihm ermöglicht seine im Bauingenieurstudium erworbenen Kompetenzen in einem neuen Arbeitszusammenhang anzuwenden.

*„Der Bau der neuen Kita gibt mir Rückenwind“ (53:30)*

- **Gegenhorizont zu „Motive heute“:**

*„Ich kann mir vorstellen therapeutisch zu arbeiten, als Heilpraktiker, so in die Richtung, als Heilpädagoge vielleicht noch.“ (31:35)*

Sigmund fängt diesen Sommer eine mehrjährige Ausbildung zum Heilpädagogen an. Sigmund meint zwar an einer Stelle im Interview, dass er die Weiterbildung nicht macht, um Heilpädagoge zu werden, sondern um professioneller mit den Kindern arbeiten zu können. An anderer Stelle sagt er jedoch, dass er sich nicht vorstellen kann für immer als Erzieher zu arbeiten. Als Berufsalternative nennt er u.a. dann doch die Arbeit als Heilpädagoge.

## 3. Wertschätzung

*„Als Mann in der Kita bekomme ich viel Zuspruch.“ (18:35)*

Sigmund bekommt für seine Arbeit als Erzieher viel Anerkennung von seinen Mitmenschen. Viele Frauen, v.a. allein erziehende Mütter, aber auch Väter finden es toll, dass er als Mann in der Kita ar-

beitet. Sigmund betont, dass durch ihn jetzt sogar mehr Männer zum Elternabend der Kita kommen. Sigmund nimmt diese Reaktionen als positiv und wertschätzend wahr. An negative Reaktionen in Bezug auf seinen Beruf erinnert er sich spontan nicht.

Sigmund erwähnt aber, dass es manchmal Menschen gibt, zu denen gehöre auch sein Vater, die nicht so richtig verstehen, warum er als Mann in der Kita arbeitet. Das Unverständnis könne er aber meist aus der Welt schaffen, wenn er ihnen erzählt, wie vielfältig und pädagogisch wichtig seine Arbeit ist.

*„Auch mein Vater hat nicht so richtig verstanden, warum ich im Kindergarten bin. Dann habe ich ihm irgendwann erzählt, was da alles dran hängt. Seitdem versteht er mich besser.“ (18:38)*

#### 4. Selbstwert

*„Da bin ich stolz, das ist ein erhabenes Gefühl, wenn Kinder, die von 2 bis sie in die Schule kommen von mir begleitet werden, wenn ich diese Zeit Revue passieren lasse. Ich habe ihnen was mitgegeben.“ (15:30)*

Sigmund hat ein positives Selbstwertgefühl zu seiner Arbeit. Er weiß um seine Fähigkeiten und kann die Erfolge seiner Arbeit sehen und wert schätzen. Das Lob, das er für seine Tätigkeit bekommt, kann er gut annehmen. Wenn andere Menschen kein Verständnis dafür aufbringen, dass er als Mann in der Kita arbeitet, dann lässt er sich dadurch nicht beirren und erzählt, wie anspruchsvoll seine Arbeit ist.

- *Gegenhorizont zu „Selbstwert“:*

*„Erzieher ist eben nicht so anerkannt (18:33)*

Sigmund erzählt zwar, dass er aufgrund seines Berufes keine negativen Reaktionen erfahren hat. Es gibt jedoch Männer, darunter sein Vater, die mit Unverständnis reagieren, wenn sie erfahren, dass er Erzieher ist. Dieses Unverständnis scheint sich nicht immer vollständig aufzulösen. Auch Sigmunds Vater versteht ihn, nachdem Sigmund ihm von der anspruchsvollen Tätigkeit eines Waldorferziehers erzählt hat eben nur besser, aber nicht in dem Maße, wie Sigmund sich dies vielleicht wünscht. Wir hatten im Interview das Gefühl, das dieses Unverständnis nicht ganz so spurlos an Sigmund vorbei geht. Er weiß zudem um die mangelnde gesellschaftlich Anerkennung des Berufes, wenn er sagt, dass Lehrer sicher höher anerkannt sind, aber es auch Menschen gibt, die da anders denken. Für uns klingt da ein Wunsch nach einer größeren gesellschaftlichen Anerkennung seiner Arbeit durch.

Möglicherweise kann sich Sigmund aufgrund der geringen gesellschaftlichen Anerkennung nicht vorstellen diesen Beruf auf Dauer auszuüben.

#### 5. Lebenserfahrung

*„Ich habe da schon was anderes gemacht und das ist es nicht gewesen, sondern ich mache das jetzt, weil ich die und die Stärken und Schwächen habe.“ (30:21)*

Sigmund findet erst nach einem längeren Suchprozess zum Erzieherberuf. Er lernt durch seine (Lebens)Erfahrungen seine Stärken, Schwächen und Interessen besser kennen. Erst die Arbeitserfahrungen im Krankenhaus und in der Kita im Rahmen des einjährigen Berufs- und Orientierungsjahrs bringen ihn auf die Idee Erzieher zu werden.

Die Lebenserfahrungen fließen zudem in die konkrete Arbeitspraxis mit ein und werten seine Arbeit auf. So ist beispielsweise das Wissen, das er im Bauingenieurstudium erworben hat für die Bauprojekte von großer Bedeutung.

Sigmund verdeutlicht uns, wie wichtig Lebenserfahrung, wenn sie mit Selbsterfahrungsprozessen einhergeht, für eine qualitativ gute Arbeit mit Kindern ist.

Kinder sollen, laut Sigmund, zu eigenständigen und selbstständigen Subjekten heranwachsen und Zugänge zu ihren Bedürfnissen und Kompetenzen finden. Dafür brauchen Kinder, seiner Meinung nach, die Unterstützung von selbsterfahrenen und –reflektierten Erzieher/innen.

Die Lehrer/innen der Erziehereschule, in der Sigmund seine Ausbildung macht, initiieren nicht zuletzt aus diesem Grund Selbsterfahrungsprozesse für die angehenden Erzieher/innen und machen ihre Lebenserfahrungen für den Unterricht fruchtbar.

## 6. Ausbildung

*„Die Älteren in der Ausbildung hatten ein Wort, ihre Erfahrungen wurden gewürdigt.“ (30:02)*

Sigmund war und ist mit der Ausbildung sehr zufrieden. Er erinnert eine gute Mischung aus Theorie und Praxis, die ihn gut auf den Arbeitsalltag vorbereitet hat. Die Themenbereiche waren vielfältig und abwechslungsreich. Die Schüler/innen haben Einblicke bekommen in die unterschiedlichen Arbeitsbereiche eines/einer Erziehers/Erzieherin (Kita/Hort/Heilpädagogik).

*„Es ist eine sehr praxisorientierte Ausbildung, das habe ich schon angedeutet, durch verschiedene Praktika und Spielgruppen nebenbei, die Fächerung der vielen Möglichkeiten war sehr gut.“ (24:08)*

Sigmund betont, dass die ErzieherSchüler/innen ernst genommen und mit selbstständigen Aufgaben betraut wurden. So konnten sie beispielsweise ihre Klassenfahrt selber organisieren. Es war ihnen im Rahmen ihrer Ausbildung möglich, ihre gesamte Persönlichkeit mit ihren Erfahrungen, Ideen und Zweifeln in den Unterricht mit einzubringen und selbst zu reflektieren. Der gesamte Erfahrungsschatz der Schüler/innen wurde als Möglichkeit zur Verbesserung pädagogischer Arbeit wahrgenommen.

*„Die Älteren in der Ausbildung hatten ein Wort, ihre Erfahrungen wurden gewürdigt.“ (30:02)*

*„Was ich ganz gut fand, dass man den Unterricht mitbestimmen konnte, das ist wahrscheinlich auch nicht so in jeder Schule.“ (25:50)*

Am Rudolph-Steiner-Institut für Sozialpädagogik in Kassel gibt es die Möglichkeit sich zum Heilpädagogen weiterzubilden, die Sigmund auch wahrnimmt. Damit gewinnt die Ausbildung und der Beruf insgesamt für Sigmund an Attraktivität.

## 7. Professionsverständnis

*„Ich möchte noch professioneller die Kinder verstehen und mit ihnen arbeiten können.“ (26:34)*

Sigmund hat ein professionelles Verständnis von seinem Beruf. Er hält ihn für vielfältig und weiß um die hohen Anforderungen an einen Erzieher im Waldorffkindergarten.

Er hält den Beruf für so wichtig und anspruchsvoll, dass er eine Weiterbildung als Heilpädagoge beginnen will, denn er möchte die Kinder noch professioneller verstehen und noch besser mit ihnen arbeiten.

*„Ich möchte noch professioneller die Kinder verstehen und mit ihnen arbeiten können, weil viele sind einfach sehr speziell, besonders eben. Man muss genau hingucken, was gut ist für die Kinder.“ (26:34)*

Sigmund ist sich der mangelnden Anerkennung von Erzieher/innen bewusst. Er weiß auch, dass viele die Erziehertätigkeit für eine Arbeit halten, bei der „nur“ gespielt wird und dass es vor allem bei einigen Männern wenig Verständnis für männliche Erzieher gibt. Sigmund tritt diesen stereotypen Bildern entgegen, indem er ausführlich von den vielfältigen Arbeitsfeldern und Herausforderungen erzählt, die der Beruf des Erziehers mit sich bringt. Er versucht das Bild von Erzieher/innen durch seine Erzählungen zu erweitern. Er gibt zudem jungen Männern die Möglichkeit bei ihm in der Kita zu hospitieren und unterstützt sie so in der Entscheidung, eine Erzieherausbildung zu beginnen.

- *Gegenhorizont zu „Professionsverständnis“:*

*„Ne, ich weiß auch, dass ich das nie mein Leben lang machen werde.“ (31:35)*

An einer Stelle erwähnt Sigmund, dass er in Zukunft in einem anderen Beruf arbeiten möchte. Die Weiterbildung zum Heilpädagogen würde er dann möglicherweise nicht nur deshalb machen, um

professioneller als Erzieher arbeiten, sondern auch um früher oder später aus dem Erzieherberuf aussteigen zu können.

## 8. Deutungsmuster geschlechtlicher Identitäten im Arbeitskontext

*„Toll ein Mann im Kindergarten. Es gibt so viele allein erziehende Mütter, die finden das doch bestimmt toll.“ (18:36)*

Für Sigmund hat die Kategorie Geschlecht eine zentrale und besondere Bedeutung. Diese spiegelt sich im Arbeitskontext an mehreren Stellen. Zum einen erhält er als Mann in der Kita Anerkennung und Zuspruch. Viele Frauen und Väter finden es gut, dass er als Mann diesen Beruf ausübt. Seitdem er in der Kita arbeitet kommen sogar vermehrt Väter zu den Elternabenden und junge Männer befragen ihn zu seinen Erfahrungen als Mann in der Kita. Sigmund nimmt diesen Ansprache als Lob und wertschätzende Äußerungen wahr. Nicht mehr ganz so positiv sieht Sigmund die Tätigkeitszuschreibungen, die ihm in der Kita aufgrund seines Geschlechts zugewiesen werden. So ist er eher für das Turnen, das Werken oder den Nagel, der in die Wand gehauen werden soll, zuständig. Er meint aber, dass Männer sich zwar dagegen individuell verwehren, aber die Tradition nicht abschaffen können. Sigmund selber verfolgt keine einheitliche Strategie im Umgang mit solchen Zuschreibungen. Manchmal weist er sie von sich, manchmal fügt er sich ihnen.

*„Wenn mal ein Nagel in die Wand geschlagen werden soll, kommen alle her und sagen: „Mach das mal“, aber die Rollenzuweisungen brechen im Kindergarten auf. Ich wasche ja auch ab und dann sage ich, kannst du doch auch mal machen.“ (36:08)*

Zum anderen erklärt sich Sigmund über die Kategorie Geschlecht alltagstheoretisch Verhaltens- und Existenzweisen seiner Kolleg/innen. Für ihn sind Männer und Frauen unterschiedlich, ohne genau die Gründe dafür benennen zu können. Die von ihm wahrgenommene Differenz der Geschlechter sind aber wichtige Orientierungspunkte in seiner Wahrnehmung und Realitätskonstruktion.

*„Kinder kommen an den Rockzipfel, bei Frauen fließt das mehr. Kenne ich zwar auch, aber ich glaube schon, dass es da einen Unterschied gibt.“ (38:18)*

---

### 4.4.3.1 Erzieher Ludwig - Fallbeschreibung

#### a) Biografische Daten

Ludwig ist 35 alt und arbeitet derzeit in Kreuzberg in einer Elterninitiativkita mit integriertem Schülerladen. Er beendete die 10.Klasse an einer Berliner Gesamtschule und fing im Anschluss daran die Erzieherausbildung an. Nach Abschluss der Ausbildung arbeitete er mehrere Jahre in einer Kita, bevor er eine dreijährige berufsbegleitende Zusatzausbildung zum Gestaltpädagogen begann. Nach der Gestaltausbildung bewarb er sich mit einem Freund auf zwei freie Stellen in der Einrichtung, in der er zum Zeitpunkt des Interviews seit vier Jahren arbeitet. In der Kita und im Schülerladen teilen sich 5 Erzieherinnen und 2 Erzieher die Arbeit mit 40 Kindern. Ludwig und eine Kollegin betreuen 16 Kindern im Schülerladen.

Ludwig spielt mit dem Gedanken in naher Zukunft an einer Berliner Uni Erziehungswissenschaften und Philosophie zu studieren. Er sieht seine beruflichen Perspektiven in der Erwachsenenbildung.

#### b) Gesprächsverlauf – erste Eindrücke

Ludwig kam direkt nach der Arbeit zu unserem Interviewtermin. Wir waren ihm in den 90er Jahren öfters auf politischen Veranstaltungen und Demonstrationen begegnet. Diese gemeinsame Geschichte erleichterte den Erstkontakt und das Herstellen einer vertrauten und offenen Interviewsituation. Ludwigs politische Utopien, die auch ein wesentlicher Beweggrund waren, die Erzieherausbildung zu beginnen, waren uns beiden Interviewern nicht fremd.

Ludwig machte im Verlauf des Interviews immer wieder deutlich, dass er die Arbeit mit Kindern wichtig findet. Er möchte mit seiner Tätigkeit zu einer Gesellschaft beitragen, in der Menschen gleichberechtigt und selbstbestimmt miteinander leben können. Von emotionaler Dichte waren Ludwigs Erzählungen besonders dann, wenn er Kinder im Spiel oder bei Projekten als lernende, sozial handelnde und selbstbestimmte Subjekte beschrieb.

Ein weiteres wichtiges Thema für Ludwig war die „Selbsterfahrung“, über die Erzieher seiner Meinung nach in ausreichendem Maß verfügen sollten. Sein im Interview geäußertes Satz „Ich finde es wichtig, dass Pädagogen etwas über sich wissen“ könnte als Überschrift über das gesamte Gespräch mit Ludwig gestellt werden.

#### 4.4.3.2 Ludwig – Vergleichs- und Gegenhorizonte

##### 1. Motive früher

*„Als Erzieher dachte ich, politisch was bewegen zu können.“ (03:04)*

Ludwig erklärt sich seine Berufswahl mit verschiedenen Erfahrungen in seiner Kindheit und Jugend.

Zum einen prägen ihn die Lebensphasen, in denen er Verantwortung für andere Kinder und Erwachsene übernommen hat. Mit 11 Jahren betreute er phasenweise kleine Kinder in einem Mini-Club und in der Gesamtschule war er für mehrere Jahre der Klassensprecher. Während der Scheidung seiner Eltern, übernahm er nach seinen eigenen Worten viel Verantwortung und versuchte zwischen ihren Konflikten zu vermitteln. Diese Verantwortungsübernahme lehrte ihn soziale Kompetenzen, die auch von seinen Mitmenschen wahrgenommen wurden. So auch von seiner Arbeitslehrelehrerin, die ihm riet Erzieher zu werden.

Zum anderen entwickelte Ludwig in seiner Jugend eine gesellschaftlich-politische Weltanschauung, für die er sich persönlich einsetzen wollte. Der Anarchismus begeisterte und faszinierte ihn für viele Jahre. In dem Beruf des Erziehers sah und sieht er eine Möglichkeit einen Beitrag für eine selbstbestimmte und hierarchiefreie Gesellschaft zu leisten. Ludwig war zu dieser Zeit auch von Menschen fasziniert, die sich mit ihrer ganzen Leidenschaft für andere Menschen eingesetzt haben, wie zum Beispiel Nelson Mandela und berühmte Pädagogen. Sie dienten ihm als Vorbilder.

*„Als Erzieher dachte ich politisch was bewegen zu können, damals war das der Anarchismus. Erziehung passiert nicht einfach so, Menschen leben nicht einfach so selbstbestimmt zusammen.“ (03:00)*

Seine politische Utopie lässt Ludwig auch die (Gesamt)Schule als zu autoritär erscheinen. Er verliert die Lust an der Schule, aber nicht die Lust aufs Lernen. Die Erzieher Schule stellt er sich „freier und selbstbestimmter vor“. Dies motiviert ihn zusätzlich eine Erzieherausbildung anzufangen.

##### 2. Motive heute

*„Die Bedingungen heute mit Kindern zu arbeiten sind beschissen. Ich kann meine pädagogischen Zielvorstellungen einfach nicht umsetzen.“ (41:20)*

Ludwig zählt im Verlaufe des Interviews verschiedene Gründe auf, die ihn motiviert haben oder immer noch motivieren als Erzieher zu arbeiten. Er benennt aber auch Gründe, die ihn bewegen perspektivisch den Erzieherberuf aufgeben zu wollen.

Für den Beruf spricht seiner Meinung nach, dass er in dem Schülerladen, in dem er zurzeit arbeitet, seine Arbeitsbedingungen selbst mitbestimmen kann. Diese ermöglichen es ihm gleichberechtigt und selbstbestimmt mit seinen Kolleg/innen zu arbeiten. In dem Schülerladen kann er außerdem gestaltungspädagogisch arbeiten und seine Kompetenzen einbringen. Niemand gibt ihm eine pädagogische Leitlinie vor, nach der er sich richten müsste. Zudem macht ihm die Arbeit mit den Kindern viel Spaß.

*„Kinder finden mich sehr witzig und sie wissen, dass ich sie klasse finde und wirklich begeistert bin von vielen Dingen.“ (18:07)*

Ein anderes wichtiges Motiv sind die Lernerfolge bei den Kindern. Er erlebt es als befriedigend, dass die Kinder durch seine Arbeit soziale Verhaltensweisen eingeübt und erlernt haben, die für sein Ideal einer gleichberechtigteren und selbstbestimmteren Gesellschaft unabdingbar sind.

Die positiven Momente des Erzieherberufes reichen aber für Ludwig nicht aus, um die negativen Seiten auf Dauer auszugleichen. Er sieht seine berufliche Perspektive in der Bildungsarbeit mit Erwachsenen. Ludwig nennt dafür zwei Gründe:

Erstens haben sich seine Arbeitsbedingungen als Erzieher in den letzten Jahren weiter verschlechtert. Dies macht es ihm zunehmend schwerer seine pädagogischen Ziele bei den Kindern umzusetzen.

*„Die Bedingungen heute mit den Kindern zu arbeiten sind beschissen. Ich kann meine pädagogische Zielvorstellungen einfach nicht umsetzen, wenn ich da mit 22 Kindern alleine sitze. Dann wollen die ja die Läden auch vollkommen abschaffen.“ (41:32)*

Zweitens fällt es Ludwig schwer als Erzieher ein professionelles berufliches Selbstbild aufzubauen. Dies liegt seiner Meinung nach an der fehlenden gesellschaftlichen Anerkennung und der mangelnden Wertschätzung, die Erzieher/innen ständig erfahren. Dies hat zur Folge, dass Ludwig phasenweise seine eigene Arbeit abwertet und das zehrt an seinem Selbstbewusstsein.

*„Meine Gestaltausbildung war wesentlich besser als die Erzieherausbildung, auch weil ich da wesentlich weniger Unterstützung bekommen habe als Mann. Die Themen, die du behandelst in der Gestaltausbildung haben auch immer mit dir selbst zutun. Das schafft eine ganz andere Identifikation mit dir als Pädagogen. Ich habe mich da zum ersten Mal als Pädagoge definiert.“ (11:52)*

*„Solche Momente gibt es immer noch, wo ich denke, ich bin ja nur Erzieher, das ich meine eigene Arbeit abwerte. Und dann arbeite ich auch schlecht.“ (23:01)*

- **Gegenhorizont zu „Motive heute“:**

*„Ich habe einfach Lust mal wieder theoretisch zu arbeiten, mich mit anderen Leuten auseinander zu setzen.“ (30:15)*

Ludwig spricht viel von Spaß bei seiner Arbeit mit den Kindern, aber an einer Stelle meint er, dass ihn die Arbeit nicht genügend fordert. Auf Dauer scheinen die Kinder keine geistige Herausforderung zu sein, so dass er perspektivisch lieber mit Erwachsenen arbeiten möchte.

### 3. Wertschätzung

*„Oh süß, dass auch mal ein Mann diese Arbeit macht.“ (21:02)*

Auch Ludwig ist immer wieder mit der geringen Anerkennung konfrontiert, die Erzieher/innen in der Gesellschaft entgegengebracht wird. Die fehlende gesellschaftliche Wertschätzung seiner Arbeit zeigt sich seiner Meinung nach an den schlechten Arbeitsbedingungen und an der geringen Entlohnung von Erzieher/innen.

Sie zeigt sich aber auch an den Reaktionen vieler seiner Mitmenschen, wenn sie erfahren, dass er Erzieher ist. Viele Männer beschränken sich dabei auf ein desinteressiertes „Aha“ und gehen dann schnell zu einem anderen Thema über. Die Reaktionen vieler Frauen beschränken sich auf Sätze, wie beispielsweise: „Oh das ist ja toll, dass auch mal Männer diese Arbeit machen.“ Für Ludwig ist diese Reaktion jedoch ein sehr zweischneidiges Lob. Zweischneidig deshalb, weil es Ludwig zwar gut tut überhaupt einmal ein Lob zu hören, dieses Lob aber nur auf Grund seines Mann-Seins erfolgt und keine Aussage über die Qualität seiner pädagogischen Arbeit enthält.

*„Wenn du sagst, du bist Erzieher, bekommst du nicht die Reaktion, ist ja spannend oder wo hast du studiert? Sondern eine eher verhaltene Reaktion. Von Frauen eher „toll, du als Mann“, aber von Männern kaum. Da kommt dann ein zur Kenntnis nehmendes „Aha“ und von Frauen manchmal „Oh süß“. Das macht was mit mir.“ (21:02)*

Ludwig beklagt auch, dass es viele Lehrer/innen in der Erzieherfachschule an Ernsthaftigkeit vermissen ließen. Er meint damit, dass die Lehrer/innen ihren Schüler/innen nicht in ausreichendem Maße die Bedeutung ihrer zukünftigen Arbeit vermittelt und dass sie sie deshalb nicht stark genug herausgefordert hätten.

*„Was du tust, ist nicht nur ein wenig spielen oder so, sondern du bist hier, um den Beruf gut zu lernen. Diese Botschaft fehlte. Da spiegelt sich dann vielleicht die Haltung: Na ja, ihr geht dann irgendwann in die Kita, na ja o.k.“ (25:20)*

#### 4. Selbstwert

*„Solche Momente gibt es immer noch, wo ich denke, ich bin ja nur Erzieher.“ (23:01)*

Das Thema Selbstwert ist bei Ludwig eng verknüpft mit der mangelnden gesellschaftlichen Wertschätzung des Erzieherberufs. Es ist für Ludwig schwierig ein dauerhaft positives Selbstwertgefühl aufzubauen, weil er in der Regel von niemandem die gesellschaftlich-politische Bedeutung seiner Arbeit gespiegelt bekommt. Auch die Kolleg/innen leiden an der Geringschätzung und finden sich dann phasenweise in einer negativen Abwärtsspirale, im Sinne von „Ich bin schlecht, mal sehen wo meine Kolleg/innen noch schlechter sind“.

*„Erzieher hatte immer so die Wertigkeit, „ach du spielst ja nur mit Kindern“. Ich habe dann immer das Gefühl, ich muss mich dafür rechtfertigen. Und ich habe bei meinen Kolleg/innen gemerkt, dass da so was wie Berufsstolz fehlt und dass das Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit hat. Auch bei mir selbst, solche Momente gibt es immer noch, wo ich denke, ich bin ja nur Erzieher. Das ich meine Arbeit abwerte.“ (21:20)*

*„Dieses „Ich bin schlecht, mal sehen, wo mein Kollege noch schlechter ist“. Negative Konkurrenz wertet uns alle ab, wir werten uns alle selber ab.“ (54:40)*

Ludwig entschied sich 1997 für eine Ausbildung zum Gestaltpädagogen und versucht darüber zu einem positiven beruflichen Selbstbild zu gelangen. Dies scheint ihm die meiste Zeit über auch zu gelingen. Es fällt ihm nun leichter zu sagen:

*„Durch meine Ausbildung hat sich das verändert. Ich definiere mich heute als Pädagogen.“ (21:02)*

#### 5. Lebenserfahrung

*„Ich finde es wichtig, dass Pädagogen etwas über sich wissen.“ (12:46)*

Ludwig beginnt die Ausbildung zum Erzieher mit 16 Jahren und verfügt aus diesem Grund noch über keine ausgesprochen lange Lebenserfahrung. Ludwig weist im Interview darauf hin, dass in der Ausbildung gerade für jüngere und weniger erfahrene Schüler/innen Prozesse der Selbstreflektion initiiert werden sollten. Selbsterfahrungen können dann bis zu einem gewissen Grad Lebenserfahrungen und die damit einhergehenden Selbst-Kenntnisse ausgleichen und zu einem reflektierteren und professionelleren Umgang mit Kindern führen.

*„Ich finde es notwendig, dass Pädagogen etwas über sich wissen.“ (12:46)*

*„Selbsterfahrung heißt ja für mich, sich solche Fragen zu stellen, wie ihr sie stellt. Wo liegen meine Schwächen und Stärken? Was ist meine Motivation für diesen Beruf? Was würde ich wirklich gerne machen in der Arbeit? Wo habe ich Lust drauf? Was kann ich geben? Ich finde es wichtig zu wissen, was ich kann, wo ich mich auch weiter entwickeln kann.“ (17:00)*

#### 6. Ausbildung

*„Wie ich mich selbst zum Instrument mache in meiner Arbeit, dass gab es so in der Erzieherausbildung nicht im Setting.“ (12:16)*

Ludwig kritisiert rückblickend an der Ausbildung den fehlenden Praxisbezug. So fühlte er sich in der Erzieher Schule beispielsweise nicht darauf vorbereitet, dass er im Praktikum und auch später nach der Ausbildung als sehr junger Mann auf erwachsene und gestandene Frauen trifft.

*„Da habe ich mich oft geschämt oder unwohl gefühlt. Ich wollte was leisten, was tun und wurde aber als kleiner Junge wahrgenommen.“ (07:00)*

In der Ausbildung, bemängelt Ludwig, wurden keine Prozesse der Selbsterfahrung in Gang gesetzt. Ludwig hätte sich gewünscht, dass die Themen der Ausbildung mehr mit der eigenen Person in Verbindung gebracht worden wären. Dies hätte seiner Meinung nach zu mehr Identifikation mit dem Beruf geführt.

*„Meine Gestaltpädagogik war wesentlich besser als die Erzieherausbildung, auch weil ich wesentlich weniger Unterstützung bekommen hatte, als Mann. Die Themen, die du behandelst in der Gestaltausbildung haben auch immer mit dir selbst zu tun. Das schafft eine ganz andere Identifikation mit sich als Pädagogen. Ich habe mich da zum ersten Mal als Pädagoge definiert (...). Wie ich mich selbst zum Instrument mache in meiner Arbeit, das gab es so in der Erzieherausbildung gar nicht im Setting.“ (11:52)*

Zudem fehlte ihm das utopische Moment in der Ausbildung. Die Wichtigkeit und Bedeutung von Erziehung hätte mehr herausgestellt werden müssen. Die Lehrer/innen hätten zusammen mit den Schüler/innen überlegen sollen, welchen Beitrag jede/r einzelne Erzieher/in leisten kann, dass Menschen zu selbstbestimmten und –verantwortungsvollen Subjekten werden (können).

*„Fragen von Erziehung und Politik war mein Interesse. Was heißt eigentlich in dieser Gesellschaft erziehen?“ (13:50)*

- **Gegenhorizont zu „Ausbildung“:**

*„Im Großen und Ganzen war ich ganz zufrieden mit der Ausbildung.“ (07:00)*

Bei all seiner Kritik an der Ausbildung, scheint er mit ihr doch ganz zufrieden gewesen zu sein. Sein kritischer Blick auf die Erzieherausbildung wird sich wohl auch rückblickend in den letzten Jahren entwickelt haben, als er die Möglichkeit hatte, sie mit der Gestaltpädagogikausbildung zu vergleichen.

## 7. Professionsverständnis

*„Die Themen, die du behandelst in der Gestaltausbildung haben auch immer mit dir selbst zu tun und das schafft eine ganz andere Identifikation mit dir als Pädagogen.“ (11:52)*

*„Ich habe mich da selbst als Pädagoge definiert.“ (12:30)*

Ludwig äußert immer wieder, dass er den Beruf des Erziehers eigentlich für sehr wichtig hält. Er möchte mit seiner pädagogischen Arbeit dazu beitragen, dass Kinder zu selbstbestimmten und –verantwortlichen Menschen (heran)wachsen können.

Die fehlende gesellschaftliche Anerkennung des Erzieherberufes und die schlechten Arbeitsbedingungen machen es Ludwig jedoch schwer sich als professionellen Pädagogen zu verstehen. Die Identifikation mit dem Beruf des Pädagogen geschieht erst durch die Gestaltausbildung.

- **Gegenhorizont zu „Professionsverständnis“:**

*„Solche Momente gibt es immer noch, wo ich denke, ich bin ja nur Erzieher.“ (23:01)*

Ludwig erzählt zwar, dass er durch die Ausbildung zum Gestaltpädagogen ein anderes Selbstverständnis von seiner pädagogischen Arbeit bekommen hätte. Dieses Selbstverständnis scheint ihm aber auch immer wieder verloren zu gehen. Dies wird deutlich wenn er erzählt, dass es immer noch Momente gibt, in denen er denkt, er sei ja nur Erzieher und seine Arbeit dadurch abwerte.

## 8. Deutungsmuster geschlechtlicher Identitäten im Arbeitskontext

*„Kinder mögen an mir, dass ich ein Mann bin, an dem sie sich messen, reiben, an den sie sich auch mal anlehnen dürfen.“ (18:07)*

Ludwig beschreibt an drei Stellen im Interview, wie sein „Mann-Sein“ in dem vergeschlechtlichten Arbeitsfeld der Kita und des Hortes für ihn selbst und für andere bedeutungsvoll wurde oder immer noch ist. So beschämt ihn die Tatsache, dass er während der Ausbildung als 16 Jahre alter Junge auf erwachsene Frauen trifft, die ihm an Arbeitserfahrung weit voraus sind und ihn als kleinen Jungen wahrnehmen. Er problematisiert dieses Verhältnis und plädiert dafür, junge Männer in der Ausbildung besser darauf vorzubereiten. An anderer Stelle meint Ludwig, dass die Kinder ihn sehr wohl als Mann wahrnehmen und sich dadurch anders zu ihm in Beziehung setzen. Kinder würden wichtige Erfahrungen machen, wenn sie sich an einem Mann messen, reiben oder ihn auch mal ablehnen können.

Für einige Jungen und Mädchen übernehme er sogar die Vaterrolle.

*„Die Kinder mögen an mir, dass ich ein Mann bin, an dem sie sich messen, reiben, den sie auch mal ablehnen dürfen, weil Männer und Väter immer weniger eine Rolle spielen im Alltag der Kinder. Für schüchterne Mädchen ist es oft wichtig, dass sie sich bei mir ausprobieren können, wenn sie Angst vor Männern haben.“ (18:07)*

Interessant finden wir an dieser Stelle, dass Ludwig hier ein Beispiel anführt, in dem er die Bedeutung von männlichen Erziehern für schüchterne Mädchen betont. Dieser Aspekt spielt unseres Wissens in der Fachdiskussion um geschlechtersensible Pädagogik kaum eine Rolle. Männer, so heißt es dabei oft, seien hauptsächlich für die Jungen als Identifikationsfiguren notwendig.

Gegen Ende des Interviews erzählt uns Ludwig noch, dass er als männlicher Erzieher eine besondere Art der Aufmerksamkeit erfährt, die ihm vor allem Frauen entgegen bringen.

*„Ich habe hier die besondere Wertschätzung, dass ich das als Mann mache, das bekommen Frauen so nicht.“ (48:15)*

### 4.4.4 Komparative Analyse der Gespräche mit Erziehern - Textdarstellung

Wir wollen im Folgenden die Vergleichshorizonte der drei interviewten Erzieher miteinander vergleichen. Hierbei sollen besonders die Motive und mögliche Zugangsbarrieren für den Erzieherberuf deutlich werden.

#### 1. Motive früher:

Sigmund, Bert und Ludwig begründen ihre Entscheidung Erzieher geworden zu sein auch mit einzelnen Kindheitserfahrungen. Zum einen nehmen Sigmund und Ludwig frühzeitig Betreuungsaufgaben wahr, wie z.B. im Miniclub oder die Betreuung eines im Rollstuhl sitzenden Freundes und bekommen dafür von Eltern und Bekannten Lob und Anerkennung. Zum anderen sind es Erfahrungen mit ihren Eltern, die sie den Kindern, mit denen sie arbeiten, ersparen oder ermöglichen möchten. Bei Ludwig und Sigmund sind es schmerzhaft Erfahrungen mit den Eltern (der Umgang mit Verboten, das darin enthaltene Desinteresse der Eltern bei Sigmund und die Trennung von Mutter und Vater bei Ludwig), Bert möchte stattdessen die Förderung, die er durch seinen Vater erfahren hat, weitergeben.

Sonst unterscheiden sich die Motive bei unseren Interviewpartnern. Ludwig politisiert sich frühzeitig, entwickelt komunitäre Ideale und sieht im Beruf des Erziehers die Möglichkeit gesellschaftsverändernd wirken zu können. Außerdem rät ihm seine Arbeitslehrelehrerin zur Erzieherausbildung.

Sigmund hat die Möglichkeit wahrgenommen sich in dem Beruf des Erziehers auszuprobieren und entscheidet sich danach für die Erzieherausbildung.

Bert versteht die Erzieherausbildung als Zusatzqualifikation für seinen Beruf als Basketballtrainer und möchte dadurch den anderen Trainern Kompetenzen voraus haben.

Die Zugangsbarrieren fallen niedriger aus, wenn Jungen und junge Männer frühzeitig Erfahrungen in sozialen Tätigkeitsfeldern machen und dafür Lob und Anerkennung erfahren.

## **2. Motive heute:**

Der einzige Erzieher, der sich auch noch in der Zukunft deutlich in dem Beruf des Erziehers sieht, ist Bert. Die zwei anderen wollen perspektivisch die Arbeit im Kindergarten und im Schülerclub aufhören. Ludwig benennt als Gründe dafür, die geringe gesellschaftliche Wertschätzung für den Beruf, die sich auch auf sein Selbstwertgefühl auswirkt, die schlechten Arbeitsbedingungen, die ihm die Umsetzung seiner pädagogischen Ziele erschwert und die auf Dauer fehlende geistige Herausforderung in der Arbeit mit Kindern.

Sigmund will die Weiterbildung zum Heilpädagogen beginnen, damit er noch professioneller mit den Kindern arbeiten kann. Aus welchem Grund er sich aber nicht auf Dauer als Erzieher arbeiten möchte, bleibt unklar.

Motive, die für den Erzieherberuf sprechen, führen alle an. Allen drei macht es Spaß mit den Kindern zu arbeiten, Bert geht noch einen Schritt weiter und erzählt, dass er mit den Kindern Verhaltensweisen ausleben kann, die ihm im Privatleben sonst verwehrt bleiben. Sigmund, Bert und Ludwig sind auf die ein oder andere Art stolz auf die Lernerfolge ihrer Kinder. Ihre pädagogischen Zielvorstellungen sind eng verknüpft mit ihrem ethischen Menschen- und Gesellschaftsbild und ihre Arbeit soll Kinder befähigen selbstbestimmt und sozial verantwortlich zu handeln. Bert möchte den Kindern ein Zuhause geben.

Ludwig und Sigmund betonen, wie wichtig ihnen die flachen Hierarchien bei ihrer Arbeitsstelle sind. Dies ermöglicht ihnen zudem ein vielseitiges und abwechslungsreiches Arbeiten. Ganz wichtig scheinen die Neubauprojekte für Sigmund zu sein, die ihn noch einmal auf besondere Art herausfordern und es ihm erlauben die im Bauingenieurstudium erworbenen Fähigkeiten in seine Arbeit mit einzubringen. Ein weiteres Motiv für Sigmund als Erzieher zu arbeiten, ist die Anerkennung von anderen Eltern, Kolleg/innen, Freund/innen und Bekannten, die er als männlicher Erzieher erhält. Hierin unterscheidet sich Sigmund von den anderen, die eher mit Geringschätzung konfrontiert werden.

## **3. Wertschätzung:**

Allen drei von uns interviewten Erziehern ist gemeinsam, dass sie um die geringe Bewertung des Erzieherberufs in der Gesellschaft wissen. In ihrem persönlichen Umfeld reagieren die Mitmenschen allerdings sehr unterschiedlich auf sie als männliche Erzieher. Bert und Ludwig erzählen, dass sie von einigen Lehrer/innen bzw. anderen Männern die Anerkennung für ihren Beruf verweigert bekommen. Die Reaktionen reichen von Desinteresse bis Geringschätzung ihrer Arbeit gegenüber. Sigmund meint dagegen an einer Stelle im Interview, er erlebe keine negativen Reaktionen. An anderer Stelle erzählt Sigmund jedoch davon, dass ihm vor allem von seinem Vater aber auch anderen Männern Unverständnis entgegengebracht wurde, als sie erfuhren, dass er Erzieher lernen wollte oder diesen Beruf aktuell ausübt.

Auf gering schätzende und negative Reaktionen reagieren Sigmund, Bert und Ludwig verschieden. Bert lässt diese mehr oder weniger an sich abprallen, er weiß um seine Kompetenzen. Bei Ludwig wirken sie sich auf sein Selbstwertgefühl und die Qualität seiner Arbeit aus. Sigmund kontert, wenn er auf Unverständnis stößt, damit, dass er von der Vielfältigkeit und den hohen Anforderungen des Erzieherberufs erzählt.

Von positiven Reaktionen berichten nur Ludwig und Sigmund. Ludwig sieht die positiven Reaktionen, die er vor allem von Frauen erhält als sehr zwiespältig. Ein „oh süß, ein Mann als Erzieher“ erlebt er nicht wirklich als Lob. Sigmund beschreibt als Einziger die vielfältigen Anerkennungen, die er in seinem Beruf von Männern und Frauen erfährt. Er erlebt es im Gegensatz zu Ludwig auch als Wertschätzung, wenn Mitmenschen anerkennen, dass er als Mann im Kindergarten arbeitet.

Interessant finden wir an dieser Stelle, das wenig von der Anerkennung die Rede war, die sie als Erzieher von Kindern bekommen. Sigmund, Bert und Ludwig erzählen zwar, dass die Kinder sie mögen, aber die Wertschätzung, die sie unserer Meinung nach bestimmt von den Kindern auf die ein oder andere Art erfahren (durch Anlehnung, Aufmerksamkeit, Lob, etc.), scheint ihnen nicht so wert(voll) zu sein, dass sie darüber berichten.

Männer bekommen vor allem von Frauen Lob und Anerkennung, weil sie in einem „Frauenberuf“ arbeiten. Dieser Zuspruch reicht jedoch nicht aus, dass Männer in dem wenig wertgeschätzten Berufsfeld motiviert arbeiten (würden). Die Geringschätzung und fehlende gesellschaftliche Anerkennung mit der Erzieher konfrontiert sind, muss als eine zentrale Zugangsbarriere für den Erzieherberuf beschrieben werden und ist Ursache dafür, dass Männer aus dem Beruf ausscheiden (wollen).

#### **4. Selbstwert:**

Wie wir im Vergleichshorizont „Wertschätzung“ beschrieben haben, ist es für Erzieher durch die fehlende Anerkennung von „außen“ nicht einfach zu einem positiven beruflichen Selbstbild zu gelangen. Alle drei Erzieher haben deshalb andere Strategien entwickelt, ein positives Selbstwertgefühl für und in der Arbeit im Kindergarten oder Hort zu gewinnen.

Da sind zum einen die (Lern)Erfolge, die sie bei den Kindern sehen. Sie messen ihrer Arbeit einen Wert zu, wenn dank ihrer pädagogischen Tätigkeit Kinder selbstbestimmter und selbstständiger werden. Für Ludwig sind jedoch seine pädagogischen Ziele, an denen er auch die Erfolge misst, immer schwerer zu erreichen. Der Grund dafür sind die sich zunehmend verschlechternden Arbeitsbedingungen für Erzieher.

Zum anderen haben unsere Interviewpartner Spezialisierungen in ihrem pädagogischen Arbeitsfeldern angestrebt, die sie nicht mehr „nur“ als „einfache“ Erzieher erscheinen lassen. Ludwig macht eine Gestaltpädagogikausbildung und definiert sich zum ersten Mal als Pädagoge. Bert ist ein kompetenter Sporterzieher, der die Kompetenzen eines Trainers und eines Erziehers in sich vereint. Sigmund hat sich auf Waldorfpädagogik spezialisiert und in seinem Kindergarten gilt er durch sein (abgebrochenes) Bauingenieurstudium gleichzeitig als Spezialist für die Neubauvorhaben. Zudem strebt Sigmund eine zusätzliche Spezialisierung an. Er beginnt im Herbst 2004 eine Weiterbildung zum Heilpädagogen. Diese Spezialisierungen verstehen wir einerseits als (Überlebens)Strategien, die Männer eingehen, um in einem Berufsfeld arbeiten zu können, das wenig gesellschaftliche Wertschätzung erfährt. Andererseits haben die Männer durch ihre Spezialisierungen die Möglichkeit perspektivisch aus dem Erzieherberuf auszusteigen. Zumindest Ludwig und Sigmund streben in Zukunft an als Gestaltpädagoge bzw. als Heilpädagoge oder in einem anderen heilenden Beruf zu arbeiten.

#### **5. Lebenserfahrung:**

Zwei unserer befragten Erzieher, Sigmund und Bert, hatten schon andere Ausbildungs- und Berufserfahrungen gemacht, bevor sie die Entscheidung trafen, Erzieher zu werden. Sigmund beschreibt die Zeit vor der Erzieherausbildung als einen (beruflichen) Suchprozess, in dem sein Zivildienst in einem Krankenhaus und das einjährige Berufs- und Orientierungsjahr wichtige (Lebens)Erfahrungen waren, um sich für den Erzieherberuf entscheiden zu können. Bert sieht sich selber als einen Menschen, der erst mit 31 Jahren die nötige Erfahrung hatte den Beruf des Erziehers befriedigend lernen und ausüben zu können. Seine Arbeit als Basketballlehrer zeigt ihm, dass er mehr theoretisches pädagogisches Wissen benötigt, um mit Jugendlichen besser und befriedigender arbeiten zu können. Er versteht die Erzieherausbildung als Zusatzqualifikation.

Ludwig beginnt dagegen die Ausbildung zum Erzieher schon mit 16 Jahren. Im Interview macht er aber immer wieder deutlich, dass er es für wichtig hält, dass Erzieher etwas über sich wissen sollten. Er hätte sich für die Erzieherausbildung Selbstreflexionsprozesse gewünscht, die ihm mehr Kenntnisse über sich selbst, über seine Kompetenzen, Schwächen und die Motive Erzieher zu werden, vermitteln.

Aus den Beschreibungen der Erzieher wird deutlich, dass Selbsterfahrungsprozesse, die Sigmund und Bert in einer langjährigen Auseinandersetzung mit ihren (Berufs)Wünschen durchlaufen, den Weg für eine Erzieherausbildung ebnen können. Um Erzieher zu werden, brauchten Sigmund und Bert ihre Lebens- und Selbsterfahrungen. Auch der Zivildienst, dies sei an dieser Stelle noch einmal hervorgehoben, verhilft zumindest Sigmund zu eben diesen Erfahrungen.

Erfahrungen, die zu persönlichen Auseinandersetzungen mit den eigenen Innenwelten (Werten, Sinnfragen, Bedürfnissen, Wünschen, Interessen, Kompetenzen) führen, sind aber auch wichtig, um den Beruf professionell und befriedigend ausüben zu können. Wenn Erzieher dann noch andere (Berufs)Erfahrungen mit in die Arbeit einbringen und so ihre Erzieherstätigkeit aufwerten können, dann vergrößern sich die Chancen, dass Männer langfristig in Kindertagesstätten, Horten und Schülerclubs arbeiten.

## **6. Ausbildung:**

Bert und Ludwig sind mit ihrer Erzieherausbildung in unterschiedlichem Maße unzufrieden. Bert geht mit seiner Kritik am weitesten. Er bemängelt den fehlenden Praxisbezug, unterstellt den Lehrer/innen, dass sie den Erzieherberuf selber nicht ernst genommen hätten und kritisiert, dass seine Lebenserfahrungen und Kompetenzen in der Ausbildung nicht mit einbezogen und wert geschätzt wurden. Auch Ludwig ist mit dem fehlenden Praxisbezug in der Ausbildung unzufrieden. Er hätte sich zudem den Raum für Selbstreflexion gewünscht.

Als einziger ist Sigmund mit seiner Erzieherausbildung sehr zufrieden. In seiner Ausbildung waren alle (Themen)Bereiche gut abgedeckt, die Bert und Ludwig nicht in ausreichendem Maße angeboten bekamen. Die älteren Schüler/innen wurden als Bereicherung für die Ausbildung gesehen, die Beziehung zwischen Lehrenden und Lernenden war freundschaftlich und es wurde großen Wert auf eine praxisnahe Lehre gelegt.

Die Ausbildung von Sigmund kann vor dem Hintergrund der drei Interviews als eine für Männer attraktive, wertschätzende und sinnvolle Lehre beurteilt werden. Legt eine Erzieher Schule wenig Wert auf diese Themen, erhöht sie unserer Meinung nach die Zugangsbarriere für Männer in diesem Bereich und könnte dazu führen, dass Männer den Beruf des Erziehers erst gar nicht erlernen möchten.

## **7. Professionsverständnis:**

Die drei Erzieher haben erst durch ihre Spezialisierungen ein professionelles Berufsverständnis als Erzieher erworben. Bert fängt die Erzieherausbildung schon als Sport und Trainerspezialist an, Ludwig versteht sich mittlerweile als Gestaltpädagoge und Sigmund ist Allround-Waldorff-Erzieher und bald Heilpädagoge.

Sie haben alle drei pädagogische Zielvorstellungen und Ideale, die sie professionell in ihrer Arbeit umzusetzen versuchen. Ein besonderes Anliegen ist es ihnen, Kinder dabei zu unterstützen selbstständige Persönlichkeiten zu werden. Ihre Spezialisierungen erfolgten unter dem Gesichtspunkt, mit Kindern noch professioneller arbeiten zu können.

Je mehr Möglichkeiten Erzieher haben werden, sich in ihrem Beruf zu spezialisieren, sich weiterzubilden und sich durch ihre Tätigkeit auch für andere Arbeitsfelder zu qualifizieren, desto attraktiver wird unserer Meinung nach die Ausbildung für Männer sein.

Bemerkenswert erscheint uns, dass keiner der Erzieher über Geld sprach. Das scheint bei der professionellen Ausübung des Berufes keine große Rolle zu spielen.

## **8. Deutungsmuster vergeschlechtlichter Identitäten im Arbeitskontext**

Als Mann in einem Hort zu arbeiten, scheint für Bert keine erwähnenswerte Bedeutung zu haben. Er fühlt sich in keiner besonderen Position und thematisiert im Interview keine Unterschiede zwischen

sich und seinen Kolleginnen. Erst auf die Nachfragen von uns, ob Lehrer/innen Erzieher und Erzieherinnen unterschiedlich ansprechen oder beurteilen, reflektiert er Geschlecht im Arbeitskontext. Seiner Wahrnehmung nach werden aber keine Unterscheidungen zwischen Erziehern und Erzieherinnen gemacht.

Ludwig und Sigmund dagegen reflektieren das Geschlechterverhältnis im Zusammenhang mit ihrer Arbeit.

Ludwig erzählt, dass die Kinder ihn sehr wohl als Mann wahrnehmen würden. Seine Präsenz im Schülerclub erlaube Jungen wie Mädchen bestimmte Beziehungserfahrungen zu machen, die ihnen mit ihren Vätern oder anderen Männern verwehrt blieben. Zwiespältig findet Ludwig es, wenn er von Frauen gelobt wird, weil er als Mann mit Kindern arbeitet. Bei solchem Lob wird nicht seine pädagogische Arbeit gewürdigt, sondern sein „Mann-Sein“. In der Ausbildung macht er die für ihn negative Erfahrung, dass er als Jugendlicher auf erfahrene und ältere Erzieherinnen trifft. Ludwig kritisiert an dieser Stelle, dass in der Erziehereschule junge Männer nicht auf dieses Aufeinandertreffen vorbereitet worden seien.

Am deutlichsten misst Sigmund dem Geschlecht eine Bedeutung zu. Er ist der Meinung, Männer und Frauen seien unterschiedlich, ohne dass er die Unterschiedlichkeit mit seinen eigenen Worten beschreiben könnte. Sigmund nimmt die Anerkennung, die er bekommt, weil er als Mann im Kindergarten arbeitet, gern an und findet sie im Gegensatz zu Ludwig nicht problematisch. Er betont, dass seine Präsenz im Kindergarten dazu geführt hätte, dass mehr Väter auf die Elternabende kommen. Zudem ist er Ansprechpartner für junge Männer, die von ihm mehr über den Erzieherberuf wissen wollen. Er kann dabei Klischees entkräften, die über den Beruf des Erziehers zirkulieren und kann Männer eventuell den Zugang zum Erzieherberuf erleichtern.

Sigmund berichtet auch, dass er als Mann im Kindergarten bestimmte Tätigkeiten zugeschrieben bekommt. So ist er beispielsweise für den Nagel zuständig, der in die Wand geschlagen werden soll. Manchmal verwehrt er sich dagegen, an anderen Tagen fügt er sich den Zuschreibungen. Die Tradition wirke manchmal zu stark, als dass man sich immer gegen diese Zuschreibungen wehren könnte, meint Sigmund.

Sigmund hat ein sehr ambivalentes Verhältnis zu geschlechtlichen Identitäten. Er hält an einer deutlichen Unterschiedlichkeit zwischen Männern und Frauen fest, auf der Arbeit profitiert er davon, bestimmten geschlechtlichen Zuschreibungen verwehrt er sich aber.

## 4.5 Tabellarische Zusammenstellung der komparativen Analysen

### 4.5.1 Synopse der komparativen Analyse Pfleger :

	<b>Marc</b>	<b>Ralph</b>	<b>Jürgen</b>
<b>1. Motive früher</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Erfahrung mit anderem Beruf, der ihm nicht gefallen hat und ausgestorben ist</li> <li>2. Erfahrung als Porter</li> <li>3. Geld verdienen, auch wegen Familie</li> <li>4. Schuldgefühle</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zivildienst</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jürgen wollte immer schon einen sozialen Beruf erlernen, ohne dies begründen zu können</li> <li>2. Zivildienst (er macht die Erfahrung, dass er das „aushält“)</li> <li>3. Geld verdienen</li> </ol> <p><b>Gegenhorizont:</b> Mutter und Tanten waren auch schon Krankenpflegerinnen</p>
<b>2. Motive heute</b>	<p><u>Motive, die für den Beruf sprechen:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeitsbedingungen (Team, selbstständiges und autonomes Arbeiten, Patienten)</li> <li>2. Erfolge sehen können bei den Patienten</li> <li>3. Wertschätzung von den Patienten</li> </ol> <p><u>Motive, die gegen den Beruf sprechen:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeitsbedingungen (körperl. Anstrengung, Schichtarbeit, schlechter Betreuungsschlüssel)</li> <li>2. Zweites ökonom. Standbein als Musikmanager macht das Aufhören möglich</li> <li>3. Schuldgefühle abgebaut</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeitsbedingungen (guter Betreuungsschlüssel, „therapeutische“ Beratungsarbeit möglich)</li> <li>2. Wertschätzung von Freunde, Bekannten, Patienten und Ärzten.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeitsbedingungen (Service am Patienten findet er gut, Patienten Schmerz nehmen, findet er sinnvoll, kein persönlicher Kontakt zu Patienten nötig)</li> <li>2. Geld verdienen und 20 Stunden Stelle reicht zum Leben</li> </ol>
<b>3. Wertschätzung</b>	<p><u>Positive Wertschätzung:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. von Patient/innen (Dankbarkeit)</li> <li>2. von Arzt/innen (Schätzen seine Professionalität und Kompetenz)</li> <li>3. Freund/innen, Bekannte („Gut, dass du das Elend aushalten kannst“)</li> <li>4. Der Beruf ist gesellschaftlich respektiert</li> </ol> <p><u>Negative Wertschätzung:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wohlfahrtsverbände sucht Ehrenamtliche für pflegerische Arbeiten</li> <li>2. <b>Gegenhorizont:</b> Launige Patient/innen dienen als Beleg, dass sie ihn und seine Arbeit nicht wertschätzen</li> </ol>	<p><u>Positive Wertschätzung:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. von Patient/innen (Dankbarkeit für seine Fürsorge, Ernsthaftigkeit und Professionalität)</li> <li>2. von Arzt/innen (Professionalität und Kompetenz)</li> <li>3. von Freund/innen und Bekannten (Gut, dass du das Elend, den Tod aushältst)</li> </ol> <p><u>Negative Wertschätzung:</u></p> <p>1. „Manchmal kommen da so Sprüche, aber ich lasse mich durch die nicht weiter beirren. Die Sprüche erläutert er nicht näher</p>	<p><u>Positive Wertschätzung:</u></p> <p>(Feed-Back ist ihm eigentlich egal)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. von Freund/innen und Bekannten (Gut, dass du das Elend aushältst)</li> </ol> <p><u>Negative Wertschätzung:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. In der Pflegeschule waren einige Lehrer/innen der Meinung, dass das Ansehen des Pflegeberufes schlecht sei.</li> </ol>

<b>4. Selbstwert</b>	1. Marc hält sich für guten und kompetenten Pfleger 2. kann selbstbewusst seine Interessen durchsetzen 3. <b>Gegenhorizont:</b> Schuldgefühle: er hat die übellaunigen Patient/innen verdient (spricht für geringes Selbstbewusstsein)	1. Ralph hält sich für guten und kompetenten Pfleger 2. Selbstsicher in der Aussage. „Ich habe den richtigen Beruf gewählt.“ 3. Er kann Wertschätzung gut annehmen	1. Jürgen vermittelt: „Ich bin ein routinierter Pfleger.“ 2. Er definiert sich nicht über seine Arbeit („Die Arbeit ist nichts Besonderes“) 3. <b>Gegenhorizont:</b> Jürgen vermittelt, dass der persönliche Kontakt zu den Patient/innen ihn verunsichert.
<b>5. Lebenserfahrung</b>	1. Lebenserfahrung (Schriftsetzer, Porter) führen ihn zu diesem Beruf 2. Lebenserfahrung (Elend, Not) lassen ihn den Beruf leichter ausüben (3. Eine ¾ Stelle lassen andere (Lebens)Erfahrungen zu. So kann er auch als Musikmanager arbeiten, was zur Gesamtzufriedenheit beiträgt	1. Lebenserfahrungen (Koch, Zivildienst, 2 Jahre Altenpfleger) führen ihn zu diesem Beruf 2. Lange Berufserfahrung sieht Ralph <b>ausschließlich</b> positiv (im Gegensatz zu seinen Kolleg/innen, die sind oft durch das lange Verbleiben im Beruf ausgebrannt)	1. Im Zivildienst macht er die Erfahrung, dass er den Beruf des Pflegers aushalten kann 2. Die Halbtagsstelle ermöglichen Jürgen Lebenserfahrungen im privaten Bereich
<b>6. Ausbildung</b>	<b>Positiv</b> 1. Vermittlung von medizinischem Grundlagenwissen <b>Negativ:</b> 1. Marc findet die Ausbildung zu verschult und kritisiert ständiges Benoten und Taxieren 2. zu wenig Psychologie	<b>Positiv:</b> 1. Vermittlung von medizinischem Grundlagenwissen 2. Sozial-psychologisches Grundwissen kommt eigentlich zu kurz, aber dafür müsste man die Ausbildung verlängern	<b>Positiv:</b> 1. Vermittlung von medizinischem Grundlagenwissen 2. Kennen lernen der verschiedenen Arbeitsbereiche von Pfleger/innen <b>Gegenhorizont:</b> Jürgen reflektiert seine Unsicherheit im Umgang mit Patient/innen nicht im Zusammenhang mit seiner Ausbildung <b>Anmerkung:</b> Pflegedienstleister lassen bevorzugt Frauen zur Ausbildung zu
<b>7. Professionsverständnis</b>	1. Überschreiten starrer, festgelegter Arbeitsbereiche manchmal notwendig 2. Pfleger sollten gut mit Menschen umgehen können (Persönlicher und zugewandter Kontakt den Patient/innen gegenüber ist wichtig) 3. Beruf dient auch zum Gelderwerb 4. Beurteilung seines Berufes ist zwiespältig 5. Arbeitsbedingungen müssten verbessert werden	1. Beziehungs- und Beratungsarbeit ist ein wichtiger Bestandteil des Berufes 2. Unterscheidung zwischen äußeren Rahmenbedingungen des Berufes (die sind tendenziell schlecht) und konkreter Arbeit mit den Patient/innen (die ist befriedigend und gut) 3. Beruf dient auch zum Gelderwerb	1. Flexibler Umgang der Arbeitsaufgaben zwischen Ärzt/innen und Pfleger/innen während der Operation erleichtert die Arbeit 2. Klare Trennung zwischen Privat- und Arbeitsleben (Jürgen kann nach der Arbeit gut „abschalten“) 3. Arbeit soll keine dominante Rolle im persönlichen Lebenskonzept spielen (Halbtagsstelle reicht aus) 4. Beruf dient auch zum Gelderwerb 5. Jürgen will fachlich auf dem neuesten Stand sein

			<p><b>Gegenhorizont:</b></p> <p>6. Jürgen sieht keinen Bedarf seine Umgehensweise mit dem Thema „Persönlicher Kontakt zu den Patient/innen“ zu reflektieren</p>
<p><b>8. Deutungsmuster</b></p>	<p>1. Marc sieht im Pflegeberuf einen Frauenberuf (Tendenz zu essentialistischen Begründungen)</p> <p>2. Er hält es für möglich, dass er Pfleger geworden ist, weil er weibliche Züge habe.</p> <p>3. Den Beruf des Pflegers ergreifen hauptsächlich Schwule und weiche Männer</p> <p>4. Viele seiner Mitmenschen gehen davon aus, dass er aufgrund seines Berufes schwul sei</p>	<p>1. Ältere Menschen sehen es gerne, wenn sie von Männern gepflegt werden</p> <p>2. Ralph wird öfters als Arzt angesprochen</p> <p>3. Der Pflegeberuf ist immer noch ein Frauenberuf, da die Tradition nicht so leicht zu überwinden ist (es herrsche auch noch das Klischee vor, der Beruf des Pflegers mache Männern keinen Spaß)</p> <p>4. Ralphs Wahrnehmung nach arbeiten mittlerweile mehr Männer in diesem Bereich</p>	<p>1. Das Thema „Geschlechterverhältnisse im Krankenhaus“ beschäftigt ihn nicht sonderlich</p> <p>2. Jürgen weist darauf hin, dass Pfleger vor allem auf der urologischen, inneren Station und der Rettungsstelle arbeiten</p> <p>3. Pflegeleiterinnen achten auf eine (niedrige) Männerquote auf ihrer Station, und die sollen dann tendenziell für die „schweren“ Arbeiten, wie Heben, zuständig sein</p>

#### 4.5.2 Synopse der komparativen Analyse Erzieher:

	Bert	Sigmund	Ludwig
<b>1. Motive früher</b>	<p>1. Erfahrungen in der Kindheit und Jugend (erlebt vertrauensvolle Bezugspersonen, das möchte er auch anderen Kindern ermöglichen)</p> <p>2. Erzieherausbildung soll Zusatzqualifikation zu seinem Beruf als Basketballtrainer werden</p>	<p>1. Erfahrungen in der Kindheit und Jugend (Sigmund erfährt als Kind Anerkennung durch Betreuungsarbeit und wünscht sich einen anderen Umgang mit Verboten, als den, den er kennen gelernt hat)</p> <p>2. Erfahrungen mit anderen Ausbildungsberufen (Bauingenieur, Philosophie, Medizin), die ihm nicht zusagen</p> <p>3. Erfahrungen im Zivildienst</p> <p>4. Einjähriges Berufs- und Orientierungsjahr in einer anthroposophischen Kita</p> <p>5. Eigenes Kind erleichtert Einlassen auf Kleinkindpädagogik</p>	<p>1. Erfahrungen in der Kindheit und Jugend (Sozialer Kompetenzerwerb durch: Betreuungsarbeit im „Miniclub, seine Rolle als Klassensprecher, Scheidung seiner Eltern)</p> <p>2. Ludwig will als Erzieher einen Beitrag für eine gerechtere Gesellschaft leisten</p> <p>3. Er wird von der Arbeitslehrelehrerin für die Ausbildung motiviert</p>
<b>2. Motive heute</b>	<p><b>Positiv:</b></p> <p>1. Bert will Kindern ein Zuhause geben und Entwicklungsschritte ermöglichen.</p> <p>2. Erfolge bei Entwicklungsschritten der Kinder motivieren ihn</p> <p>3. Er kann bei seiner Arbeit seine Sport- und Trainerkompetenzen mit einfließen lassen.</p> <p>4. Bert kann auf der Arbeit bestimmte Seiten von sich ausleben (Quatsch machen, sich zum Nabbel machen, Blödsinn treiben)</p> <p><b>Negativ:</b></p> <p>Eltern verhindern manchmal Erfolge bei den Entwicklungsschritten der Kinder</p>	<p>1. Sigmund will Kindern inneres Wachstum ermöglichen</p> <p>2. Erfolge bei Entwicklungsschritten der Kinder motivieren ihn</p> <p>3. Er bekommt viel Lob und Anerkennung, auch als Mann, für seine Arbeit</p> <p>4. Arbeitsbedingungen (Arbeit im Waldorff- Kindergarten ist selbst organisiert, abwechslungsreich und vielseitig)</p> <p>5. Das neue Bauvorhaben eines Familienzentrums motiviert Sigmund</p> <p><b>Gegenhorizont:</b></p> <p>1. Heilpädagogikausbildung soll möglicherweise den Ausstieg aus dem Erzieherberuf ermöglichen</p>	<p><b>Positiv:</b></p> <p>1. Arbeitsbedingungen (Ludwig kann selbstbestimmt und gleichberechtigt arbeiten, gestaltpädagogische Arbeit möglich)</p> <p>2. Spaß mit Kindern zu arbeiten</p> <p>3. Ludwig will Kindern Einüben sozialer und gerechter Verhaltensweisen ermöglichen</p> <p>4. Lernerfolge der Kinder motivieren ihn</p> <p><b>Negativ:</b></p> <p>1. Arbeitsbedingungen (schlechter Betreuungsschlüssel) erschweren Umsetzung seiner pädagogischen Ziele</p> <p>2. Fehlende gesellschaftliche Anerkennung erschwert professionelles berufliches Selbstbild</p> <p><b>Gegenhorizont:</b></p> <p>Ludwig spricht vom Spaß, bei seiner Arbeit mit den Kindern, aber Kinder scheinen auf Dauer keine geistige Herausforderung zu sein</p>
<b>3. Wertschätzung</b>	<p><b>Negative Wertschätzung:</b></p> <p>1. Einige Lehrer/innen ignorieren Bert und schätzen seine Arbeit weniger wert</p>	<p><b>Positive Wertschätzung:</b></p> <p>1. Sigmund bekommt als Erzieher viel Anerkennung. Viele Frauen, aber auch Väter finden es toll, dass er als Mann im Kindergarten arbeitet</p> <p>2. Menschen, die nicht verstehen, warum er als Mann in der Kita arbeitet, erzählt er von der</p>	<p><b>Negative Wertschätzung:</b></p> <p>1. Fehlende gesellschaftliche Anerkennung zeigt sich an schlechten Arbeitsbedingungen und Entlohnung</p> <p>2. Männer reagieren desinteressiert, Lob von Frauen ist zwiespältig („oh süß, ein Mann als Erzieher“)</p>

		Vielseitigkeit seiner Arbeit. Unverständnis kann er meist aus der Welt schaffen	3. Lehrer/innen während der Ausbildung nahmen den Erziehungsberuf selber nicht ernst genug
<b>4. Selbstwert</b>	<p>1. Bert hat ein ausgeprägtes berufliches Selbstwertgefühl (erzählt selbstbewusst von seinen Erfolgen bei den Kindern und findet die Arbeit sinnvoll)</p> <p>2. Er versteht sich als kompetenter Sport-Erzieher</p> <p>3. Bert zeigt selbstbewussten und selbstwerten Umgang bei abwertenden Reaktionen</p> <p>4. Bert hat wahrscheinlich als Kind schon, durch elterliche Unterstützung viel Selbstbewusstsein mitbekommen</p>	<p>1. Sigmund hat ein positives berufliches Selbstwertgefühl (erzählt selbstbewusst von seinen Erfolgen, weiß um seine Kompetenzen und kann Lob gut annehmen)</p> <p><b>Gegenhorizont:</b></p> <p>1. Sigmund erwähnt öfters im Interview, dass Menschen mit Unverständnis auf seinen Beruf reagieren. Sigmund leistet dann Überzeugungsarbeit. Möglicherweise fällt es ihm schwer, das Unverständnis stehen zu lassen.</p>	<p>1. Mangelnde gesellschaftliche Wertschätzung des Berufs führt bei Ludwig auch zu geringem (beruflichen) Selbstwertgefühl.</p> <p>2. Er versucht über Ausbildung zum Gestaltpädagogen zu einem positiveren beruflichen Selbstbild zu kommen</p> <p>3. Auch die Kolleg/innen leiden unter Geringschätzung und verwickeln sich in einer „negativen Abwärtsspirale“</p>
<b>5. Lebenserfahrung</b>	<p>1. Lebens- und Berufserfahrung bringen Bert auf die Idee Erzieher zu werden</p> <p>2. Bert hat erst mit 31 Jahren die nötige Erfahrung, um den Beruf des Erziehers befriedigend lernen und ausüben zu können</p> <p>3. Die bis zur Ausbildung erworbenen Kompetenzen (u.a. Basketballtrainer) dienen als Schutz vor Geringschätzung, Kränkung und Abwertung</p> <p>4. In der Ausbildung wurde Lebenserfahrung nicht als wertvoller Erfahrungsschatz wahrgenommen</p>	<p>1. Sigmund findet erst nach langem Suchprozess zum Erzieherberuf. Lernt durch (Lebens)Erfahrung seine Stärken, Schwächen und Interessen besser kennen.</p> <p>2. Lebenserfahrungen fließen in die Arbeit ein und werten seine Arbeit auf (Bauingenieurstudium)</p> <p>3. Lebenserfahrung, die mit Selbsterfahrungsprozessen einhergeht, ist wichtig für qualitativ gute Arbeit mit Kindern</p>	<p>1. Lebens- und Selbsterfahrungen der Schüler/innen wurden in der Ausbildung nicht berücksichtigt</p> <p>2. Pädagogen sollten etwas über sich wissen</p>
<b>6. Ausbildung</b>	<p>1. Lehrer/innen hatten wenig Interesse an den Schüler/innen und nahmen den Beruf selber nicht ernst genug</p> <p>2. In der Ausbildung wurde Lebenserfahrung nicht als wertvoller Erfahrungsschatz wahrgenommen</p> <p>3. Spezialisierung auf einen bestimmten Erzieherarbeitsbereich war nicht möglich</p> <p><b>Gegenhorizont:</b></p> <p>1. Bert wollte die Ausbildung als Zusatzqualifikation. Trotzdem machte er die Ausbildung zu Ende</p>	<p>1. Ausbildung bereitete gut auf die Arbeitspraxis vor, durch gute Mischung aus Theorie und Praxis. Themenbereiche waren vielfältig und abwechslungsreich</p> <p>2. Schüler/innen wurden ernst genommen und mit selbstständigen Aufgaben betraut</p> <p>3. Lebens- und Selbsterfahrungen konnten in den Unterricht eingebracht werden und wurden wert geschätzt</p> <p>4. Am Rudolph-Steiner-Institut ist Weiterbildung zum Heilpädagogen möglich. Steigert Attraktivität der Ausbildung</p>	<p>1. Ludwig kritisiert fehlenden Praxisbezug (z. B. keine Vorbereitung als junger Mann mit gestandenen Frauen zu arbeiten)</p> <p>2. Ludwig hätte sich Selbsterfahrungsprozesse in der Ausbildung gewünscht</p> <p>3. Ludwig fehlte das utopische Moment in der Ausbildung</p> <p><b>Gegenhorizont:</b></p> <p>1. Im Großen und Ganzen war Ludwig mit der Ausbildung zufrieden (Kritik fällt rückblickend schärfer aus)</p>

<p><b>7. Professionsverständnis</b></p>	<p>1. Bert hat hohe Ansprüche an den Beruf (Erzieher sollten Kinder und Jugendliche als ganzheitliche Persönlichkeiten sehen und wertschätzen, klare Vorstellungen von ihren pädagogischen Zielen haben und diese mit den Kindern umsetzen) 2. Erzieher sind zum Wohle des Kindes da</p>	<p>1. Sigmund hält den Beruf des Erziehers für vielfältig und anspruchsvoll 2. Er möchte durch seine Erzählungen das stereotype Bild der Arbeit des Erziehers (spielt nur, macht nichts Ernstes) erweitern 3. Sigmund hält den Beruf für so wichtig, dass er eine Weiterbildung zum Heilpädagogen macht, um noch besser arbeiten zu können <b>Gegenhorizont:</b> 1. Sigmund macht Weiterbildung zum Heilpädagogen, um perspektivisch aus dem Erzieherberuf aussteigen zu können</p>	<p>1. Ludwig findet den Beruf des Erziehers wichtig. Er erfüllt eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe 2. Identifikation mit dem Beruf fällt ihm aber schwer (erst nach der Gestaltausbildung definiert er sich als Pädagoge) <b>Gegenhorizont:</b> 1. Trotz Gestaltausbildung, gibt es noch Momente, in denen er denkt: „Ich bin ja nur Erzieher.“</p>
<p><b>8. Deutungsmuster vergeschlechtlicher Identitäten im Arbeitskontext</b></p>	<p>1. Die Kategorie Geschlecht erklärt ihm menschliches Verhalten nicht 2. Lehrer und Lehrerinnen machen in abwertenden Beurteilungen keine Unterschiede zwischen Erziehern und Erzieherinnen</p>	<p>1. Sigmund belegt die Kategorie Geschlecht mit besonderer Bedeutung 2. Sigmund erhält Anerkennung im Beruf aufgrund seines Mannseins. Er kann diese Wertschätzung gut annehmen 3. Sigmund hat zwiespältiges Verhältnis zu geschlechtlichen Tätigkeitszuschreibungen (wenn er als Mann z.B. immer den Nagel in die Wand schlagen soll) 4. Sigmund erklärt sich über die Kategorie Geschlecht alltagstheoretisch Verhaltens- und Existenzweisen seiner Kolleg/innen. Männer und Frauen sind für ihn unterschiedlich</p>	<p>1. Ludwig beschämt die Situation, als er als 16-jähriger im Praktikum auf gestandene Frauen trifft. Er fühlt sich nicht gut darauf vorbereitet 2. Kinder nehmen ihn als Mann war und setzen sich dadurch anders zu ihm in Beziehung 3. Ludwig erfährt als männlicher Erzieher, v.a. von Frauen, eine besondere Art der Aufmerksamkeit</p>

## 5. Zusammenfassende Schlussfolgerungen für eine Reform der Berufs- und Ausbildungspraxis

In dieser Studie wurde eine exemplarische Bestandsaufnahme von Männern in den so genannten „Frauenberufen“ der Pflege und Erziehung versucht. In vielerlei Hinsicht musste dabei Neuland betreten werden:

In den Arbeitsmarkt-Statistiken der entsprechenden Berufsfelder wird zwar sporadisch nach Geschlecht unterschieden, eine umfassende Datenbasis zu den verschiedenen Aspekten der Ausbildung, Berufstätigkeit, Tätigkeitsbeschreibung, Verweildauer, Einstiegs- und Ausstiegialter, Teilzeitregelungen etc. ist jedoch nicht vorhanden. Diesen Mangel kann die vorliegende Studie nicht beheben. Es gelang jedoch, ausreichend Indizien auch im vorhandenen Datenmaterial zu finden, die eine der Hauptthesen der Studie unterstützen: Die untersuchten Berufsfelder sind zwar stark nach Geschlecht segregiert, die Ursachen dafür sind im Detail jedoch komplex. Eine einfache Strategie des bloßen „Auffüllens“ der geringen Männerquote durch z.B. gezielte Motivation und Unterstützung einer bestimmten Gruppe von Männern kann allein nicht zum Ziel beitragen, die Berufsfelder im Sinne eines *gender mainstreaming* geschlechterdemokratischer zu organisieren.

Den Kern der Berufsfelder macht offensichtlich zunächst ihre, gemessen an anderen Berufsfeldern, prekäre bzw. die Subjekte prekarisierende Situation aus: Arbeitszeiten, Entlohnung, Tätigkeitsbeschreibungen, Geringschätzung der Professionalisierung, geringe Aufstiegschancen usw. korrespondieren mit einem gesellschaftlich gering geschätzten Status. Das Entscheidende scheint zu sein, dass in einer Gesellschaft, in der Statusfragen die damit zusammenhängenden Niveaus von Abhängigkeit oder Autonomie geschlechtsspezifisch organisieren, ein solcher prekärer Status zu einem „femininem“ Status wird. Männer, die sich für solche Berufsfelder interessieren, müssen sich unter Umständen mit ihrer Angst vor der damit vermeintlich verbundenen „Feminisierung“ auseinandersetzen, d.h. mit einer Abwertung ihrer im *doing gender*- Prozess bisweilen mühsam hergestellten geschlechtlichen „Identität“ als „Mann“ konfrontiert zu sein. „Frauenberufe“ wären demnach „feminisierte“ und „feminisierende“ Berufe, weil es prekäre Berufe sind.

Die Analyse der historischen Genese der beiden Berufsfelder „Pflege“ und „Erziehung“ ergab, dass im Prozess der historischen Ausbildung der Berufsfelder nicht nur formale Zugangs- oder Ausschlusskriterien geschlechtssegregierend gewirkt haben. Von Bedeutung sind ebenfalls die in diesem Prozess jeweils entstandenen „Bilder“ der Tätigkeitsprofile wie z.B. des „weiblichen Arbeitsvermögens“. Diese Begriffe oder Bilder setzen sich in der Beschreibung der Berufe auch in der Wahrnehmung der beteiligten Subjekte fest, mit dem Ergebnis, dass selbst ein als Pfleger arbeitender Mann dies nur damit erklären kann, dass er „weibliche Anteile“ habe.

Eine Perspektive könnte mit Piechotta (vgl. Kap 3) in der Versachlichung, Professionalisierung und „Entgeschlechtlichung“ der Ausbildungs- und Tätigkeitsprofile liegen. Dies bedeutet in der historischen Perspektive jedoch, dass Strategien eines *gender mainstreaming* der untersuchten Berufsfelder auch die andern Berufsfelder in den Blick nehmen müssen, die in ihrer Relation zu „Pflege“ und „Erziehung“ der Bildung von geschlechtlichen Identitäten der beteiligten Subjekte dienen. Eine Reform des geschlechtersegregierten Erzieher/innen- bzw. Pflege-Berufs ist wahrscheinlich auf eine entsprechende gesamtgesellschaftliche Aufwertung von Bildung und Gesundheit angewiesen. Innerhalb dieser Felder müssten alle Differenzierungen nach Status, Bezahlung usw. – also z.B. das Spannungsfeld zwischen dem Typ „männlicher Gymnasiallehrer“ und „weiblicher Erzieherin“ oder „männlicher Chefarzt“ und „weiblicher Krankenschwester“ - immer wieder auf geschlechtersegregierende Funktionen überprüft und politisch beeinflusst werden. Dass dies ein dynamischer Prozess ist, zeigt z.B.: die Entwicklung bei den Ärzt/innen: Es gibt zwar mittlerweile mehr Frauen in diesem Beruf (und v.a. bei den Studierenden), die spezifische Entwicklung bei Chirurgie oder Geburtshilfe zeigt jedoch, dass damit das Problem der Männer- und Frauen-Domänen nicht durchbrochen wird.

Eine konkrete Möglichkeit, diese Themen in der Berufspraxis der Beteiligten zu verankern und mit der Möglichkeit der Reflexion geschlechterpolitischer Konsequenzen zu verknüpfen, sehen wir in der Organisation von Dreiecks-Strukturen: Ärzt/innen und Pfleger/innen können zusammen mit Pati-

ent/innen unterschiedliche Kompetenzen der Gesundheitspflege einbringen, ein Abbau der derzeitigen Hierarchien könnte mit einem Abbau der geschlechter-segregierenden Praxen einhergehen.

Ähnliches wäre im Bildungsbereich durch gleichberechtigte Strukturen von Lehrer/innen, Erzieher/innen und Schüler/innen zu versuchen, was auch in Folge der Ergebnisse aus der PISA-Studie als Innovation im verkrusteten deutschen Bildungssystem zu bewerten wäre.

Die Notwendigkeit, auch die Rahmenbedingungen im Blick zu behalten, hat zur Konsequenz, dass auch die in den Ausbildungsinstitutionen Tätigen sich entsprechend fortbilden und qualifizieren müssen. Alle im Folgenden genannten Reformvorschläge setzen deshalb eine derartige Qualifikation der damit befassten Personen voraus.

In Anbetracht dieser „Meta“-Perspektive sollen konkrete Schritte dennoch nicht vernachlässigt werden. Aus den Interviews der drei Pfleger und der drei Erzieher lassen sich unser Ansicht nach konkrete Wünsche und Verbesserungsvorschläge ableiten, die im Detail oft nicht auf weitreichenden Strukturveränderungen basieren, sondern vor allem auf dem Willen der Beteiligten, sich einer Perspektive eines „gender mainstreaming“ zu öffnen.

Diese Ergebnisse sollen zum Schluss stichpunktartig und bezogen auf die verschiedenen Phasen der Berufsfindung und -ausübung aufgelistet werden.

## **Empfehlungen Pfleger und Erzieher**

### **• Berufsentscheidungsphase (Schule, Umschulungen etc.)**

1. Berufsberatungen an Schulen sollten mit einem integrierten geschlechterreflektierten Konzept erfolgen. Eine Fortbildung der entsprechenden Personen / Lehrer/innen sollte das Ziel verfolgen, dass diese z.B. Pflege- und Erzieher-Berufe auch für Jungen „im Blick haben“. Dies kann evtl. nachhaltiger wirken als das Event eines „girls-“, oder „boys-day“.
2. Schulpraktika sollen auch für Jungen gezielt in sozialen Berufen angestrebt und gefördert werden.
3. Eltern sollten in den entsprechenden Beratungen dazu ermuntert werden, ihre eigenen Berufsvorstellungen und deren Vergeschlechtlichungen zu reflektieren, damit sie in Gesprächen mit ihren Kindern z.B. deren soziale Kompetenzen erkennen und entsprechende Berufsfelder erörtern können.
4. Aktiv im Berufsleben stehende Erzieher und Pfleger sollten an Schulen gehen (können), um dort Jungen (und Mädchen) zu informieren.
5. Kindergärten und Pflege-Einrichtungen sollten grundsätzlich altersgerecht und motivierend Hospitationen und Praktika anbieten.
6. Praktika und Hospitationen sollen auf den Zivildienst / das soziale Jahr angerechnet werden können. Mehr Männer, die schon überlegen, ob sie Zivildienst machen sollen, würden in der Folge als konkrete Tätigkeit Pflege- und Erzieher-tätigkeiten wählen (statt z.B. Fahrerjobs). Die Schlüsselerfahrung der eigenen sozialen Kompetenz würde so wahrscheinlich häufiger gemacht, die Hemmschwelle, pflegerische / erzieherische Tätigkeiten in Zivildienst oder als Beruf zu wählen, würde gesenkt.
7. Arbeitsämter können evtl. gezielt ältere Männer mit Pflege- oder Erziehungs-Erfahrungen für Umschulungen gewinnen. Voraussetzung ist, dass auch Arbeitsämter eine Wertschätzung von Pflege und Erziehung entwickeln und dies nicht als Abstellgleis zum „Aufpassen auf Kinder und Alte“ begreifen. Umschüler sollten also nicht nach bloßen Arbeitsmarktentwicklungen verteilt, sondern nach Motivation und sozialen Kompetenzen ausgewählt werden.
8. Ein Auswahlverfahren für die Ausbildungsberufe muss einerseits unter dem Aspekt der Professionalisierung nach Leistungskriterien auswählen. Andererseits ist aufgrund des

Gewichts von Lebenserfahrung und Umbrüchen in der biografischen Entwicklung der Einstieg für Quereinsteiger auch höheren Alters unbedingt offen zu halten. Andernfalls würde, wie bei den derzeit aktiven männlichen Erziehern und Pflegern zu sehen ist, ein großer Teil ausgeschlossen werden.

- **Ausbildungsphase**

9. Die sehr spezielle Situation der entweder sehr jungen bzw. deutlich älteren Ausbildungsschüler muss in entsprechende Ausbildungsschritten berücksichtigt werden.
10. Die Erzieher- und Pflegeerausbildung muss speziell Männer ab 25 Jahre aufwärts in den Blick nehmen und ansprechen. Hier sind evt. Männer bereit, sich nach anderen (frustrierenden) Berufsentscheidungen umzuentscheiden.
11. Die Fähigkeit, eigene vermeintliche Geschlechter-Identitäten kritisch zu reflektieren, sollte allgemein Bestandteil der Ausbildung werden. Allerdings sollte auch der konkrete Bezug zum Berufsleben verdeutlicht werden, z.B. in Übungen zu „geschlechterreflektierendem Lob und Tadel“ von Kolleg/innen und Klient/innen/Kindern. Damit könnte späteren Erwartungshaltungen, dass z.B. männliche Erzieher insbesondere für technische Fertigkeiten gelobt werden, vorgebeugt werden.
12. Die Bildung von Lerngruppen in der Ausbildungsphase wirkt Vereinzelung auch im späteren Berufsleben entgegen, Akteure und Akteurinnen geschlechterkritischer Perspektiven können so zur Bildung berufs begleitender sozialer Netzwerke motiviert werden.
13. Die Bildung von Lerngruppen dient auch der Ent-Hierarchisierung des Lernprozesses, was hier besonders unter dem Aspekt der Heterogenität der Auszubildenden (Alter von 16-40ff!) von Bedeutung ist.
14. Ebenfalls unter dem Aspekt der Heterogenität der Beteiligten sollte Notengebung minimiert werden, eine Kultur des Umgangs mit „Fehlern“ und der gegenseitigen Fortbildung fördert das später notwendige Arbeiten im Team und verschreckt ältere Auszubildende nicht mit der Perspektive, erneut „die Schulbank drücken zu müssen“.
15. Die Lebenserfahrung insbesondere älterer Männer in der Ausbildungsphase sollte in Punkto einer Analyse vergeschlechtlichter Biografie in die Ausbildung als Ressource einfließen können.
16. Ein hoher Anteil von Selbsterfahrung sollte in die Ausbildung integriert werden, insbesondere bei sehr jungen Erziehschüler/innen. Dies fördert nicht nur spätere Konfliktfähigkeit unter Belastung sondern ermöglicht auch die Selbstreflexion der eigenen Geschlechtsrolle und die der Kolleg/innen/Klient/innen.
17. Kompetenzen in Beratung, Moderation, Gesprächsführung und therapeutischen Konzepten sollte Bestandteil der Ausbildung werden.
18. Die historische Genese der Berufe mit ihren Geschlechter-Konstrukten und Berufs-„Bildern“ sollte Bestandteil der Ausbildungsgänge werden. Praktische „Ausflüge“ in die Realität und z.B. Methoden der geschlechterreflektierten Ressourcen-Analyse aus *gender trainings* könnten für eine lebendige und alltagsrelevante Umsetzung dieses „historischen“ Zugangs sorgen.
19. Eine Formalisierung der Lernabschnitte (also „Ent-feminisierung“ von Qualifikationen) kann zur Ent-Geschlechtlichung der Berufsbilder bei den Beteiligten führen.

- **Berufsphase**

20. Im Berufsbild sollten Männer nicht als „Männer“ in Bezug auf vermeintlich „männliche Eigenschaften“ angesprochen oder motiviert werden. Was fehlt ist nicht ein „männliches

Arbeitsvermögen“, sondern sind Männer, die mit Lust auf Qualifikation und Reflektion ihrer mit Vergeschlechtlichungen behafteten Tätigkeit in die Berufsfelder einsteigen.

21. Solange Männer im Berufsfeld noch einen Status als „Exoten“ haben, ist darüber nachzudenken, sie nur gleichzeitig als Teams von mindestens zwei Männern einzustellen. Dem vergeschlechtlichenden Blick des „Ah, da kommt jetzt der neue Mann“ mit den entsprechenden Erwartungen an vermeintlich „männliche“ Qualifikationen könnte so vorgebeugt werden. Die einzelnen Männer finden Entlastung von der Erwartung, nicht nur „sich“ sondern auch noch eine vermeintliche „Männer-Identität“ repräsentieren zu müssen.
22. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in beiden Berufsfeldern ist unerlässlich. Sie sollte jedoch nicht in Form einer „Prämie für Männer“ umgesetzt werden, sondern für alle, insbesondere die jetzt dort aktiven Erzieherinnen und Pflegerinnen gelten. Sonst besteht die Gefahr, dass ein *gender mainstreaming* in diesem Fall nur die Verdrängung von Frauen zu Gunsten von Männern aus arbeitmarktpolitischen Überlegungen umsetzt.

### **Spezielle Empfehlungen Pfleger**

23. Es muss ein größeres Angebot von Teilzeitarbeit aufgebaut werden, um auch Männer anzusprechen, die sich trotz evt. vorhandener Ängste vor einer „Feminisierung“ ihrer (Selbst-) Wertschätzung nicht in erster Linie über die Arbeit definieren und dennoch gerne im Pflegeberuf arbeiten wollen.
24. Die Forderung nach Ausbildung von Kompetenzen in Beratung, Moderation, Gesprächsführung und therapeutischen Konzepten könnte im Pflegebereich den entsprechenden Reformprojekten in der Mediziner-Ausbildung folgen und mit Simulations-Situationen experimentieren. Eine Simulation in einer 3er-Konstellation Pfleger/in / Arzt-Ärztin / Patient/in könnte auch der Ent-Hierarchisierung des „Arzt-Pflegerin“-Verhältnisses und der damit oft einher gehenden geschlechterpolitischen Konstellation dienen.

### **Spezielle Empfehlungen Erzieher**

25. Die spezielle Situation von sehr jungen männlichen Auszubildenden in einem sehr stark von Frauen geprägten Arbeitsumfeld muss den Ausbilder/innen bewusst gemacht werden, damit diese die sich daraus ergebenden Herausforderungen für Erzieher Schüler/innen im Unterricht zum Thema machen können.
26. Das Tätigkeitsfeld der „Kindergärtnerin“ bedarf nicht nur einer Entgeschlechtlichung sondern auch einer Binnendifferenzierung mit dazugehörigen Aufstiegsmöglichkeiten. Hier ist von Beginn an jedoch die Gefahr zu berücksichtigen, dass sich die wenigen in diesem Feld tätigen Männer dann in den wenigen Leitungsstellen festsetzen.

## 6. Literatur

- Alice Salomon Fachhochschule 2004 (Hg.): Erziehung und Bildung im Kindesalter - Bachelor of Arts. Ein Studiengang für angehende Erzieherinnen und Erzieher. [www.ashf.de](http://www.ashf.de)
- Arbter-Öttl, Daniela (1999): Erzieher, Erzieherin, 1 Auflage Stand September 1999 BIG Gesellschaft für Kommunikation mbH - Verlag, Gräfelfing
- Arnold, Rolf (1983): Deutungsmuster. Zu den Bedeutungselementen sowie den theoretischen und methodologischen Bezügen eines Begriffs, in: Zeitschrift für Pädagogik 29 H6, S. 892-913
- Blank-Mathieu, Margarete (2003): Brauchen wir Männer im Kindergarten? In: <http://www.erzieher-online.info>
- Bohnsack, Ralf (1989): Biographie und Gesellschaft. Generation, Milieu und Geschlecht, Opladen
- Bohnsack, Ralf (1995): Interaktion und Kommunikation, in: Korte, H./Schäfer, B. (Hrsg.): Einführungskurs Soziologie, Band I, Opladen (3.Auflage)-
- Bohnsack, Ralf (1997) Dokumentarische Methode, in: Hitzler, R./Honer, A. (Hrsg.): Sozialwissenschaftliche Hermeneutik, Opladen
- Bohnsack, Ralf (1999): Rekonstruktive Sozialforschung, Opladen (3.Auflage)
- Bourdieu, Pierre (1997): Verstehen, in: Bourdieu, P. (Hrsg): Das Elend der Welt, Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft, Konstanz, S.779-823
- Bundesamt für Statistik (2004): Kindertagesbetreuung in Deutschland – Einrichtungen, Plätze, Personal und Kosten – Materialsammlung anlässlich der Pressekonferenz am 16.März 2004 in Berlin, im Netz unter: [http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2004/kindertagesbetreuung\\_2002i.pdf](http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2004/kindertagesbetreuung_2002i.pdf)
- Bundesanstalt für Arbeit (Hg.) (1999): blätter zur berufskunde: Krankenschwester/Krankenpfleger. Bielefeld
- Bundesanstalt für Arbeit (Hg.) (1994): blätter zur berufskunde: Erzieher/Erzieherin. Bielefeld
- Dausien, Bettina (1996): Biografie und Geschlecht, Donat Verlag Bremen
- Erfahrungsberichte – in: homepage der Initiative „Mehr Männer in den Kindergarten“: [http://www.erzieher-online.info/content/de/artikel/art\\_erfahru.php](http://www.erzieher-online.info/content/de/artikel/art_erfahru.php)
- Flick, Uwe/von Kardoff, Ernst/Steinke, Ines (Hrsg.) (2000): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Rowohlt Tb, Reinbek bei Hamburg
- Garfinkel, Harold (1967): Studies in Ethnomethodology, Englewood Cliffs
- Gerhardt, Ute (1986): Verstehende Strukturanalyse; in: Soeffner (Hrsg.): Sozialstruktur und soziale Typik, Frankfurt a.M., S.31-84
- gender report der GEW (2003): [http://gew.de/netkey\\_projekte/netzwerke/frauenpolitik/file\\_uploads/gew-gender-report2003.pdf](http://gew.de/netkey_projekte/netzwerke/frauenpolitik/file_uploads/gew-gender-report2003.pdf)
- Gesundheitsberichterstattung des Bundes: [www.gbe-bund.de](http://www.gbe-bund.de)
- Habermas, Jürgen (1981a/b): Theorie des kommunikativen Handelns, Band 1 und 2, Frankfurt a.M.
- Hahlen, Johann (2004): (Präsident des Bundesamts für Statistik) Erklärung auf der Pressekonferenz am 16.März 2004 in Berlin, im Netz unter: [http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2004/kindertages\\_stat\\_hahlen.htm](http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2004/kindertages_stat_hahlen.htm)
- Hering, Sabine; Waaldijk, Berteke (Hg.) 2002: Die Geschichte der Sozialen Arbeit in Europa (1900-1960. Wichtige Pionierinnen und ihr Einfluss auf die Entwicklung internationaler Organisationen. Opladen, darin: Satka, Mirja: Beiträge zur Geschichte der Sozialen Arbeit und zur Geschlechterfrage in Finnland. S. 147-156
- Hermanns, Harry (2000): Interviewen als Tätigkeit, in: Flick, Uwe/von Kardoff, Ernst/Steinke, Ines (Hrsg.) Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Rowohlt Tb, Reinbek bei Hamburg, S.360-368

- Hopf, Christel (2000): Qualitative Interviews. Ein Überblick, in: Flick, Uwe/von Kardoff, Ernst/Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Rowohlt Tb, Reinbek bei Hamburg, S.349-360
- Hüller, Thomas (1992): Zum Umgang mit Geschlechtsidentifikationen in der Kindertagesstätte. In: Büttner, Christian & Dittmann, Marianne (Hg.): Brave Mädchen, böse Buben? Erziehung Zur Geschlechtsidentität in Kindergarten und Grundschule. Weinheim: Beltz. S. 44-55.
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB online): Berufe im Spiegel der Statistik 2004, [http://www.abis.iab.de/bisds/data/seite\\_873\\_BO\\_a.htm](http://www.abis.iab.de/bisds/data/seite_873_BO_a.htm)
- Keupp, Harald u.a. (1999): Identitätskonstruktionen. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg
- KMK (2000): Rahmenvereinbarung zur Ausbildung und Prüfung von Erziehern/Erzieherinnen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28.01.2000) <http://www.kmk.org/doku/home1.htm>
- Landwehr, Rolf; Baron, Rüdiger (Hg.)1991: Geschichte der Sozialarbeit. Hauptlinien ihrer Entwicklung im 19. und 20. Jahrhundert. Weinheim, Basel.
- Marx, Karl 1984: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. Buch I: Der Produktionsprozeß des Kapital. Berlin
- Meuser, Michael/Sackmann, Reinhold (Hrsg.) (1992): Analyse sozialer Deutungsmuster. Beiträge zur empirischen Wissenssoziologie, Pfaffenweiler
- Miers, Margaret 2001: Sexus und Pflege. Geschlechterfragen und Pflegeberufe. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle
- Müller, C. Wolfgang (1982): Wie Helfen zum Beruf wurde. Band 1. Eine Methodengeschichte der Sozialarbeit 1883-1945. Weinheim/Basel
- Ostner, Illona; Krutwa-Schott, Almut (1981): Krankenpflege - ein Frauenberuf? Bericht über eine empirische Untersuchung. Frankfurt am -Main, New York.
- Pat-Ex-Autorenkollektiv (2004): Die Ressource der männlichen Identität – identitätskritische Perspektiven in Gender Trainings, in: Netzwerk Gender Training (Hg): Geschlechterverhältnisse bewegen – Erfahrungen mit Gender Training, Ulrike Helmer Verlag, Königstein 2004, S.71-88
- Piechotta, Gudrun (2000): Weiblich oder kompetent? Der Pflegeberuf im Spannungsfeld von Geschlecht, Bildung und gesellschaftlicher Anerkennung. Verlag Hans Huber. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle.
- Rauschenbach, Thomas (1999): Das Personal in Tageseinrichtungen für Kinder. Empirische Beobachtungen im Horizont der Ausbildung von ErzieherInnen, in: Thiersch u.a.(1999), S.31-50
- Rohrman, Tim; Thoma, Peter (1998): Jungen in Kindertagesstätten. Ein Handbuch zur geschlechterbezogenen Pädagogik. Freiburg.
- Rohrman, Tim (2003): Wofür ein Mann gebraucht wird. In: <http://www.erzieher-online.info>
- Schütz, Alfred (1974): Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einleitung in die verstehende Soziologie, Frankfurt a.M. (zuerst: 1932. Wien)
- Senatsverwaltung für Justiz Berlin (Hg.)1998: Gesetz über staatliche Anerkennung sozialpädagogischen und sozialpflegerischen Berufen im Land Berlin (Sozialberufe-Anerkennungsgesetz - SozBAG) vom 19. März 1998. Berlin S. 73-75
- Senatsverwaltung für Justiz Berlin (Hg.) 2001: Gesetz zur Anpassung von Verwaltungsstrukturen und zur Regelung von Befugnissen im Geschäftsbereich Jugend (Anpassung Jugend) vom 8. Februar 2001. Berlin S. 33-36.
- Seubert, Thomas (1995): Und wann gehst du arbeiten? Erzieher ein Job für .richtige Männer? Welt des Kindes 1/95, S. 12-17.
- Thiersch, Renate; Höltershinken, Dieter;Neumann, Karl (Hrsg.).(1999): Die Ausbildung der Erzieherinnen – Entwicklungstendenzen und Reformansätze, Juventa Verlag, Weinheim und München

- Wetterer, Angelika (1995): Das Geschlecht (bei) der Arbeit. In: Pasero, Ursula; Braun, Friederike (Hg.) 1995: Konstruktion von Geschlecht. Pfaffenweiler.
- Wetterer, Angelika 2002: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. Gender at Work in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz.
- Wolf-Wedigo, Wolfram (1994): Jungen und Mädchen im Kindergarten. - Wie festgelegt sind unsere Rollenbilder? Kindergarten heute, 1-2/94.
- Zern, Hartmut (1980): Berufswahlmotive von Erzieherinnen in der Ausbildung - Eine empirische Untersuchung, Beltz Verlag Weinheim und Basel 1980
- Zulehner, Paul M., Volz, Rainer (1999): Männer im Aufbruch. Wie deutsche Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen, Ostfildern (Studie im Auftrag der EKD evangelische Kirche Deutschlands)

## 7. Anhang

### Inhalt Anhang:

- **Fragekatalog Interviews**
  
- **Tabellen:**
  - 1) „Männerberufe“ nach Wahlentscheidungen der Auszubildenden
  - 2) „Frauenberufe“ nach Wahlentscheidungen der Auszubildenden
  - 3) Daten Männer und Frauen als Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen 1974/1990-2002, Ost und West
  - 4) Personal in Kindertageseinrichtungen nach Geschlecht 1990/91-2002
  - 5) Personal in Kindertageseinrichtungen 1990/91 und 2002 nach Altersgruppen in Ost und West
  - 6) Personal in Kindertageseinrichtungen 2002 nach Arbeitsbereichen
  - 7) Personal Kindertageseinrichtungen 1990/91 und 2002 nach Vollzeit/Teilzeitbeschäftigung
  - 8) Tabellen der Bundesanstalt für Arbeit Nürnberg

## Fragekatalog der Interviews

1. Erzählen Sie bitte einmal, wie Sie zum Erzieherberuf/Pflegeberuf gekommen sind?
2. Beschreiben Sie bitte Ihre Einrichtung, Ihren Arbeitsplatz.
3. Wie viele Kolleginnen und wie viele Kollegen haben Sie?
4. Wann ist Ihnen das erste Mal durch den Kopf gegangen, als Erzieher/Pfleger arbeiten zu wollen?
5. Wie stehen Sie heute zu dieser Entscheidung?
6. Stellen Sie sich vor, Sie betreten Ihre Arbeitsstätte. Wie sieht Ihr Tagesablauf aus?
7. Was macht Ihnen Spaß an ihrer Arbeit?
8. Welche Ziele verfolgen Sie in Ihrer Arbeit?
9. Was glauben Sie, schätzen die von Ihnen Betreuten am meisten an Ihnen ?
10. Welche Anerkennung erfahren Sie durch und in Ihrem Beruf?
11. Nennen Sie zwei oder drei erlebte Reaktionen, wenn Sie sagen: Ich bin von Beruf Erzieher/Pfleger.
12. Geben Sie ein Beispiel für fehlende Anerkennung.
13. Und eines über Vorurteile Ihrer Berufsgruppe gegenüber.
14. Was schlagen Sie vor, damit sich mehr Männer für diesen Beruf entscheiden?
15. Schildern Sie bitte eine Sternstunde aus Ihrem Berufsalltag.
16. Welche Momente erinnern Sie, die Ihnen keinen Spaß in Ihrer Arbeit machen?
17. Wie schätzen Sie die Qualität Ihrer Ausbildung zum Erzieher/Pfleger ein?
18. Wie sind Sie auf Elternarbeit und Arbeit mit Angehörigen vorbereitet worden?
19. Wie hoch war der Theorieanteil, der Praxisanteil?
20. Fühlten Sie sich gut für die praktische Arbeit vorbereitet?
21. Gab es Situationen in Ihrer Ausbildung, in denen Sie dachten: ich breche ab oder das war grandios?
22. Gibt es solche in der Ausübung Ihres Berufes aktuell?
23. Was hat in der Ausbildung gefehlt?
24. Wie sieht Ihre Traumschule aus?
25. Was wäre ein Traumlehrer?
26. Kennen Sie männliche Bekannte, die als Erzieher oder Pfleger arbeiten?
27. Welche Ansichten und Meinungen vertreten sie?
28. Kennen Sie Männer, die aufgehört haben in diesem Beruf? Und wenn ja warum?
29. Wie sehen Sie Ihre berufliche Perspektive und Entwicklung in 10-20 Jahren?
30. Wenn Sie jemand um Rat fragt, weil er nicht weiß, ob er Erzieher oder Pfleger werden möchte oder nicht, was raten Sie?
31. Es lohnt sich Erzieher, Pfleger zu werden, weil...
32. Welche Vorteile und Nachteile sehen Sie in Ihrem Beruf?
33. Denken Sie an Ihre Kindheit oder Jugend. Welche Person, welche Situation war ein Anlass, Erzieher oder Pfleger zu werden?
34. Was wäre anders, wenn Sie eine Frau wären in Ihrem Beruf?

## I Tabellen

### 1) „Männerberufe“ nach Wahlentscheidungen der Auszubildenden

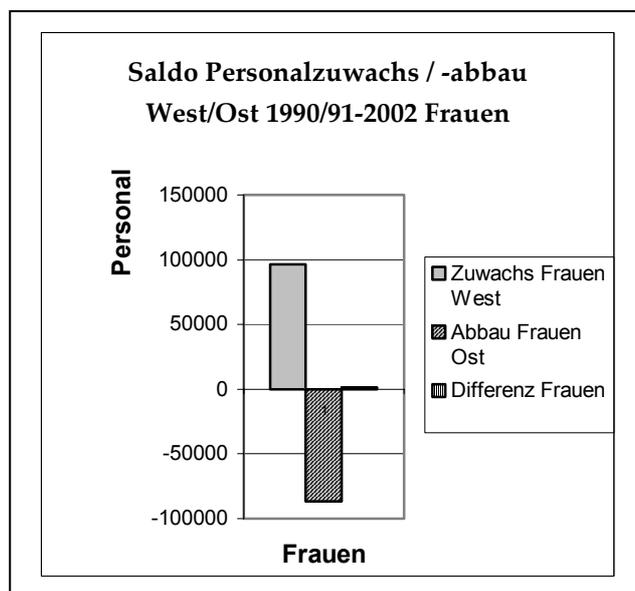
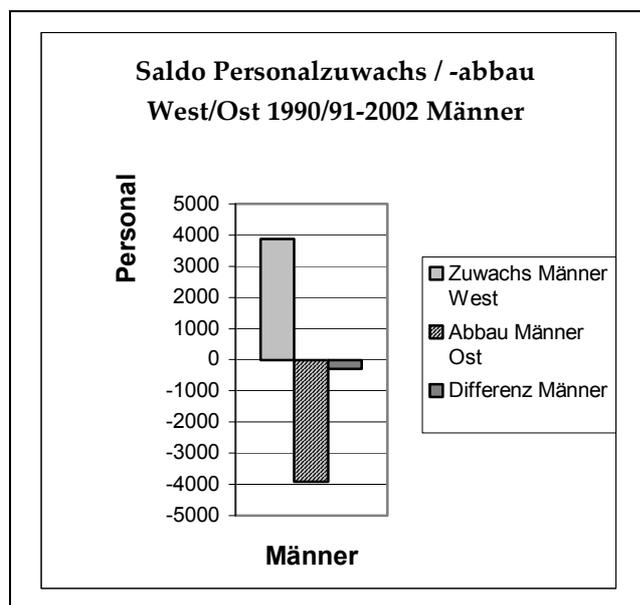
<b>Auszubildende in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen 2001</b>			
<b>Männliche Auszubildende</b>			
<b>Ausbildungsberuf <sup>1</sup></b>	<b>Rangziffer</b>	<b>Anzahl</b>	<b>%</b>
Kraftfahrzeugmechaniker	1	72 352	7,6
Elektroinstallateur	2	41 625	4,3
Maler und Lackierer	3	36 176	3,8
Kaufmann im Einzelhandel	4	31 178	3,3
Tischler	5	28 311	3,0
Metallbauer	6	28 122	2,9
Koch/Köchin	7	28 078	2,9
Gas- und Wasserinstallateur	8	24 014	2,5
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	9	23 694	2,5
Maurer	10	19 444	2,0
Fachinformatiker	11	19 276	2,0
Industriekaufmann	12	18 003	1,9
Industriemechaniker -Maschinen- und Systemtechnik	13	17 921	1,9
Bankkaufmann	14	17 896	1,9
Industriemechaniker -Betriebstechnik	15	16 655	1,7
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer	16	16 493	1,7
Bürokaufmann	17	16 112	1,7
Mechatroniker	18	13 355	1,4
Energieelektroniker -Betriebstechnik	19	13 147	1,4
Bäcker	20	12 433	1,3
Zusammen 1 - 20		494 285	51,6
Alle übrigen Berufe		462 816	48,4
<b>Insgesamt</b>		<b>957 101</b>	<b>100,0</b>
<sup>1</sup> Gleichlautende Berufe aus verschiedenen Ausbildungsbereichen wurden zusammengefasst. Auslaufende Ausbildungsberufe wurden den Nachfolgeberufen zugeordnet.			
Aktualisiert am 11. Dezember 2003			

## 2) „Frauenberufe“ nach Wahlentscheidungen der Auszubildenden

<b>Auszubildende in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen 2002</b>			
<b>Weibliche Auszubildende</b>			
<b>Ausbildungsberuf <sup>1</sup></b>	<b>Rangziffer</b>	<b>Anzahl</b>	<b>%</b>
Bürokauffrau	1	49 257	7,4
Kauffrau im Einzelhandel	2	46 288	7,0
Arzthelferin	3	42 929	6,5
Friseurin	4	41 098	6,2
Zahnmedizinische Fachangestellte	5	40 172	6,0
Industriekauffrau	6	32 828	4,9
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	7	27 591	4,1
Kauffrau für Bürokommunikation	8	26 383	4,0
Bankkauffrau	9	25 764	3,9
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	10	23 088	3,5
Verkäuferin	11	18 875	2,8
Kauffrau im Groß- und Außenhandel	12	17 549	2,6
Steuerfachangestellte	13	17 506	2,6
Rechtsanwaltsfachangestellte	14	16 002	2,4
Verwaltungsfachangestellte	15	11 732	1,8
Restaurantfachfrau	16	10 773	1,6
Koch/Köchin	17	9 991	1,5
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	18	8 916	1,3
Reiseverkehrskauffrau	19	8 621	1,3
Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte	20	7 986	1,2
Zusammen 1 - 20		483 349	72,6
Alle übrigen Berufe		181 991	27,4
<b>Insgesamt</b>		<b>665 340</b>	<b>100,0</b>
<sup>1</sup> Gleichlautende Berufe aus verschiedenen Ausbildungsbereichen wurden zusammengefasst. Auslaufende Ausbildungsberufe wurden den Nachfolgeberufen zugeordnet.			
Aktualisiert am 11. Dezember 2003			

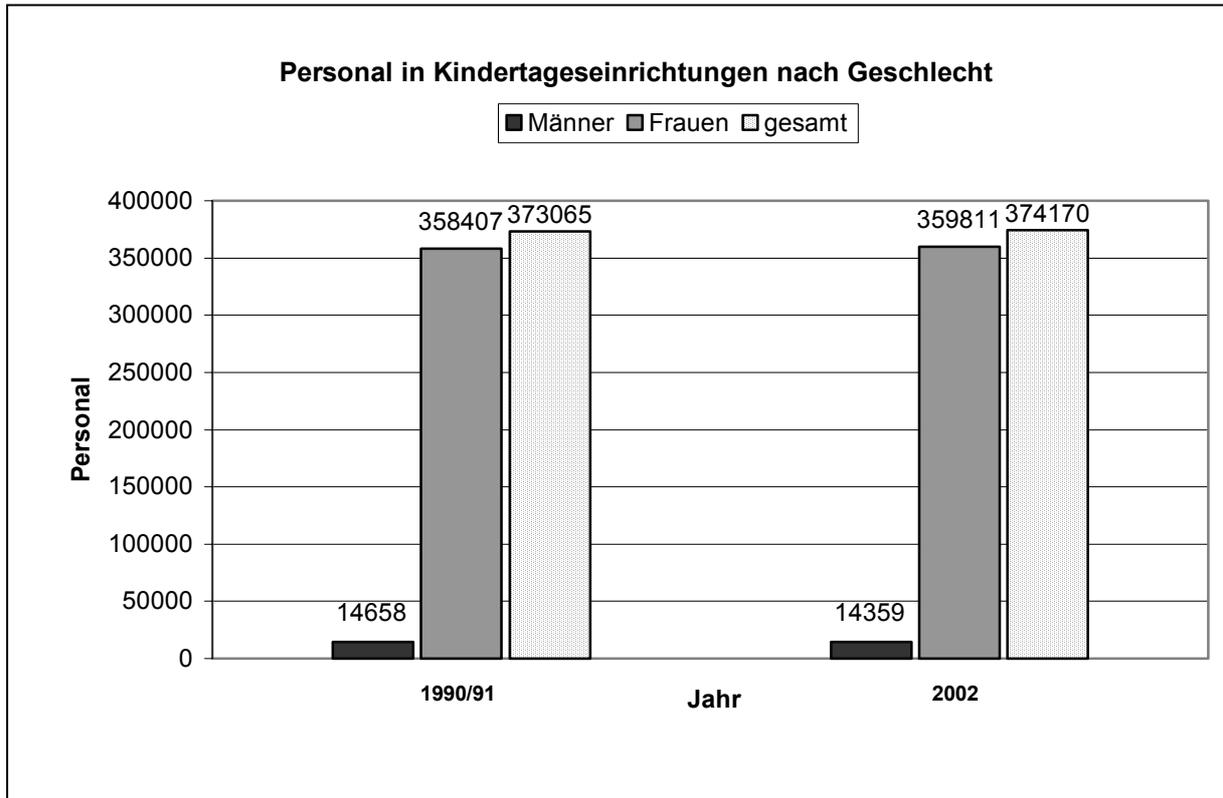
### 3) Daten Männer und Frauen als Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen 1974/1990-2002, Ost und West

	1974 <sup>(1)</sup>	1990 / 1991	2002	Veränderung 1990/91-2002	Veränderung in%
<b>Insgesamt</b>	/	373065	374170	1105	0,3
Frauen	/	358407	359811	1404	0,4
Männer	/	14658	14359	-299	-2,0
Männer in %		<b>3,9</b>	<b>3,8</b>		
<b>Früheres Bundesgebiet</b> (ohne Berlin)					
	112767	180958	281404	100419	55,5
Frauen	111218	174455	271004	96549	55,3
Männer	1549	6530	10400	3870	59,3
Männer in %	<b>1,4</b>	<b>3,6</b>	<b>3,7</b>		<b>3,9</b>
<b>Neue Länder</b> (ohne Berlin)					
	/	161620	70841	-90779	-56,2
Frauen	/	155062	68199	-86863	-56,0
Männer	/	6558	2642	-3916	-59,7
Männer in %		<b>4,1</b>	<b>3,7</b>		<b>4,3</b>



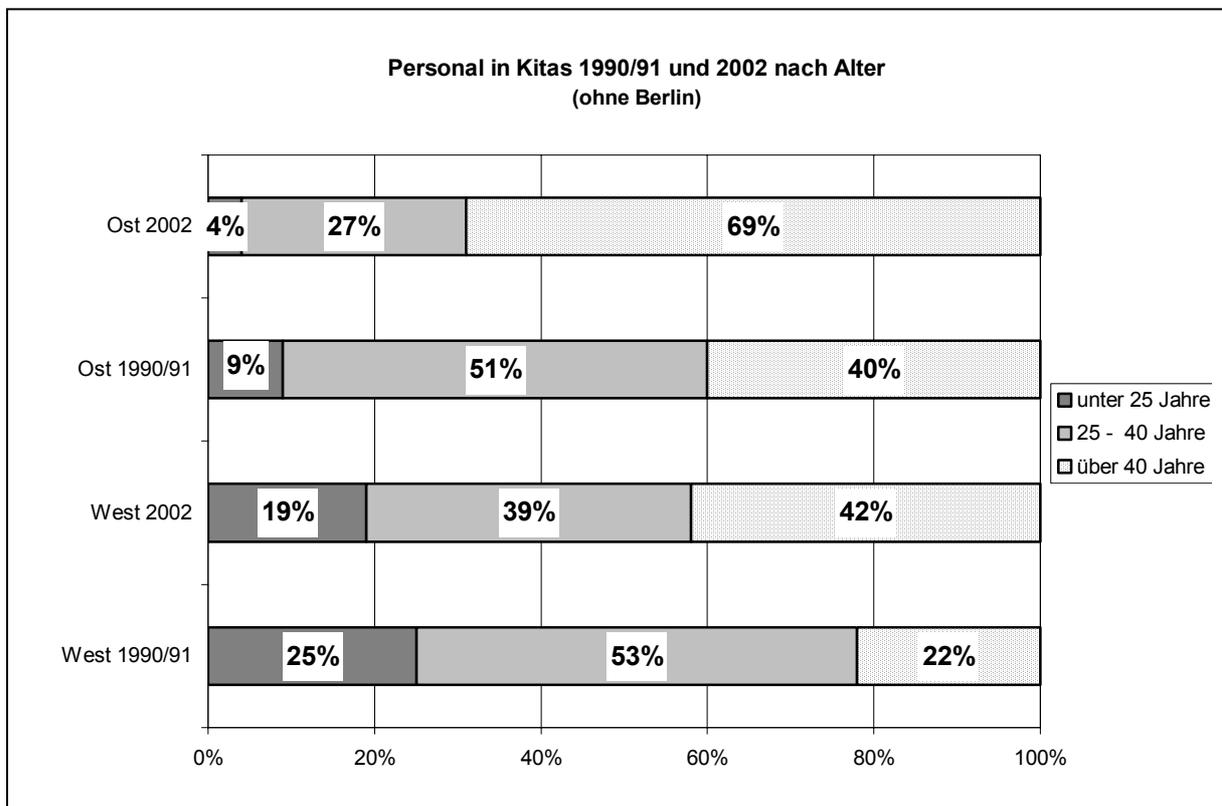
Quelle: Bundesamt für Statistik (2004), S.58,  
Quelle der Zahlen für 1974: (1) Rauschenbach 1999, S.41

4) Personal in Kindertageseinrichtungen nach Geschlecht 1990/91-2002



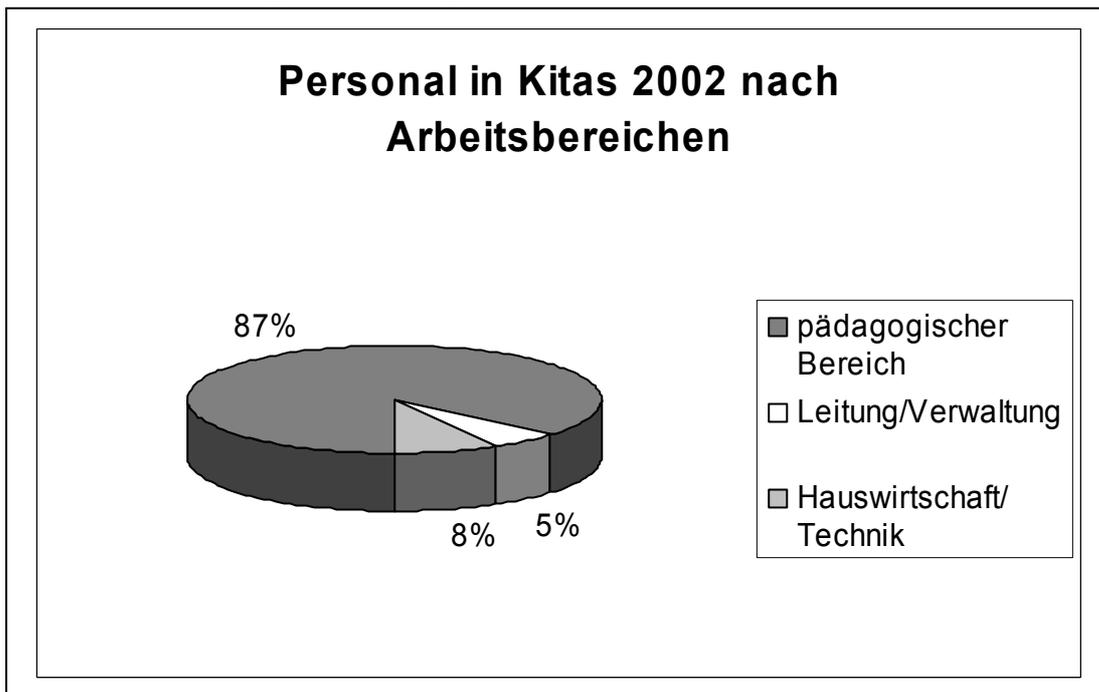
Quelle: Bundesamt für Statistik (2004),

5) Personal in Kindertageseinrichtungen 1990/91 und 2002 nach Altersgruppen in Ost und West



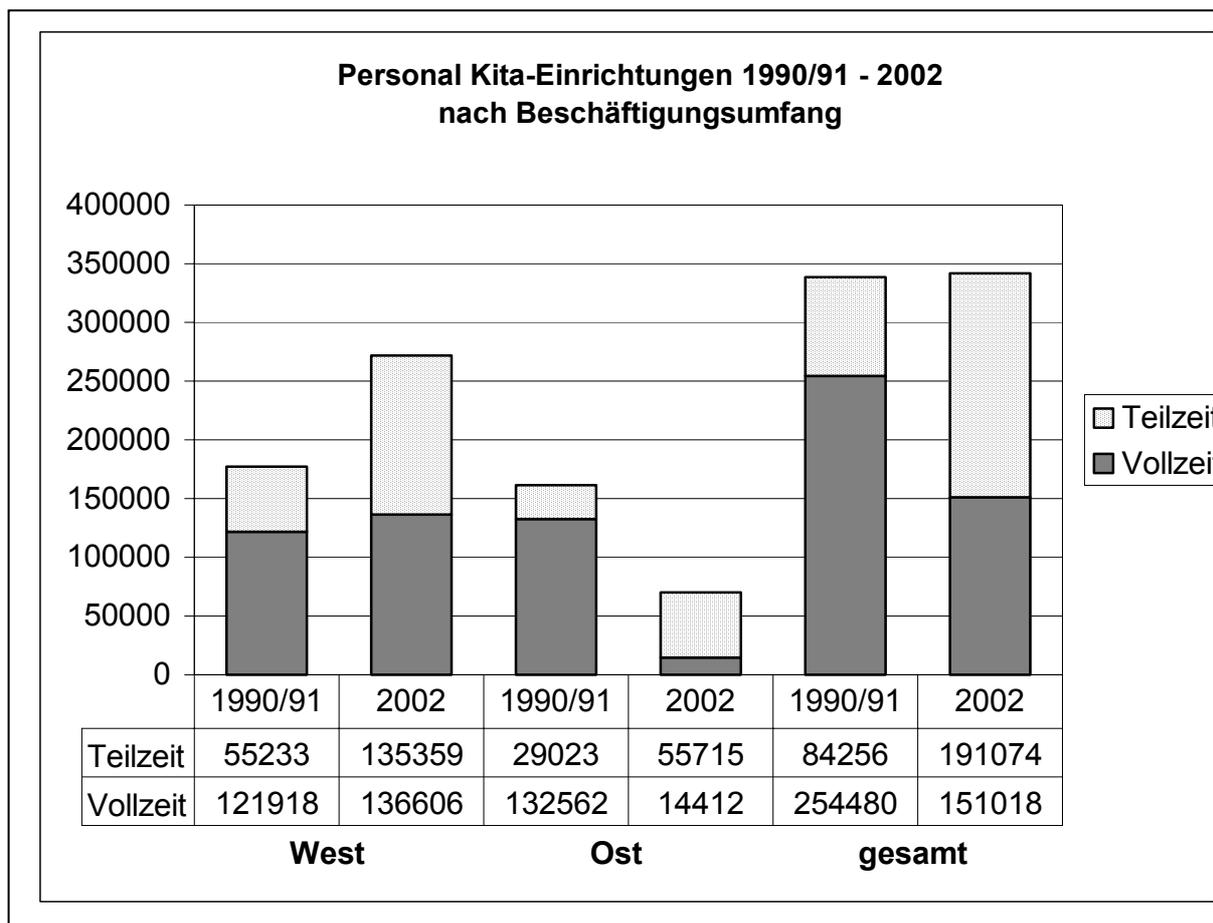
Quelle: Bundesamt für Statistik (2004), S.16

6) Personal in Kindertageseinrichtungen 2002 nach Arbeitsbereichen



Quelle: Bundesamt für Statistik (2004), S.17

7) Personal Kindertageseinrichtungen 1990/91 und 2002 nach Vollzeit/Teilzeitbeschäftigung



Quelle: Bundesamt für Statistik (2004), S.18

## 8) Tabellen der Bundesanstalt für Arbeit Nürnberg

Berufe im Spiegel der Statistik Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1996 - 2002

### 5.1) Bundesgebiet Gesamt

**Berufsgruppe 864** Kindergärtner/innen, Kinderpflegerinnen, **auch: Erzieher**

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Personen in Ausbildung, Selbständige und Beamte)

	1996	1999	2000	2001	2002
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Anzahl)	339.208	338.220	343.166	347.419	355.914
Bestandsentwicklung Index (1 996=100)	100	100	101	102	105
<b>Beschäftigtengruppen</b>					
<b>Frauen</b>	<b>97,5 %</b>	<b>97,1%</b>	<b>96,9%</b>	<b>96,9%</b>	<b>96,8</b>
<b>Ausländer</b>	<b>1,7 %</b>	<b>1,7%</b>	<b>1,8%</b>	<b>2,1 %</b>	<b>1,9%</b>
Unter 35 Jahre	45,6%	40,7%	39,0%	37,6%	36,4%
35 bis unter 50 Jahre	42,8%	47,1%	48,1%	48,7%	48,8%
50 Jahre und älter	11,6%	12,2%	12,9%	13,7%	14,7%
Teilzeit unter 18 Stunden	1,6%%	1,6%	2,0%	2,5%	3,0%
Teilzeit 18 Stunden und mehr	33,3%	36,0	38,5%	40,6%	42,2%
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	2,7%	2,5%	2,5%	2,4%	2,4%
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	90,3%	90,2%	90,2%	90,2%	<b>90,2%</b>
darunter: mit Abitur	3,7%	3,9%	4,0%	4,1%	4,2%
Mit Fachhochschulabschluss	4,2%	3,9%	3,9%	3,9%	3,8%
Mit Universitätsabschluss	0,6%	0,7%	0,7%	0,7%	0,6 <sup>o</sup>
Berufliche Ausbildung unbekannt	2,2%	2,7%	2,8%	2,8%	3,0%
Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)	53.045	58.964	51.069	47 709	43.633
Bestandsentwicklung Index (1996-100)	100	111	96	90	82
<b>Arbeitslosenquoten</b>					
<b>Männer</b>	<b>23,0%</b>	<b>22,2%</b>	<b>20,0%</b>	<b>18,7%</b>	<b>18,9%</b>
<b>Frauen</b>	<b>13,2%</b>	<b>14,6%</b>	<b>12,7%</b>	<b>11,8%</b>	<b>10,6%</b>
insgesamt	13,5 %	14,8%	13,0%	12,1%	10,9%
Arbeitslosengruppen					
Frauen	95,2%	95,2%	94,9%	94,8%	94,0%
Ausländer	4,3%	5,0%	5,4 <sup>o</sup> %	5,8%	5,9%

Leerfelder bedeuten, dass hier keine Fälle vorliegen. Nicht erhobene Werte sind mit – gekennzeichnet, Differenzen entstehen durch Runden der Zahlen. Berechnet auf der Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Quelle Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der BA, Berufe im Spiegel der Statistik - IAB V124 (Berufs- und Qualifikationsforschung)