

Professionsverständnisse in der Frühpädagogik

Genderspezifische Konsequenzen der bisherigen Teilakademisierung

Johannes Keil
Halle-Wittenberg

In der Frühpädagogik vollzieht sich zur Zeit ein dynamischer Professionalisierungsprozess. Dieser ist durch die Entstehung neuer Qualifikationsstufen gekennzeichnet: Die Ausbildungswege und -abschlüsse reichen nunmehr von der Berufsfachschule bis zum universitären Master. Mittel- und möglicher-

weise langfristig ist von einer Teilakademisierung des Berufsfeldes auszugehen. Ziel der Akademisierungsbestrebungen ist, neben der Qualitätssteigerung der frühpädagogischen Arbeit, eine Aufwertung des Erzieher/innen-Berufs. Damit soll einerseits das Berufsfeld für Männer attraktiver werden. Andererseits soll die Professionalisierung den in diesem Feld tätigen Frauen Karrierechancen eröffnen.

Vor diesem Hintergrund fragt der vorliegende Beitrag nach den Professionsverständnissen von BerufseinsteigerInnen im frühpädagogischen Berufsfeld, sowie nach einer etwaigen Geschlechtsspezifität dieser Professionsverständnisse. Vorbereitend werden dazu zunächst Auffälligkeiten bei den Geschlechteranteilen der einzelnen frühpädagogischen Berufspositionen herausgearbeitet. Sodann werden die Ergebnisse einer Befragung von BerufseinsteigerInnen präsentiert.¹ Diese beleuchten die bisherigen Konsequenzen der Teilakademisierung des frühpädagogischen Feldes umfassend. Insbesondere ermöglichen sie einen Ausblick auf die Veränderungen des frühpädagogischen Professionsverständnisses, die bei zunehmender Akademisierung zu erwarten sind.

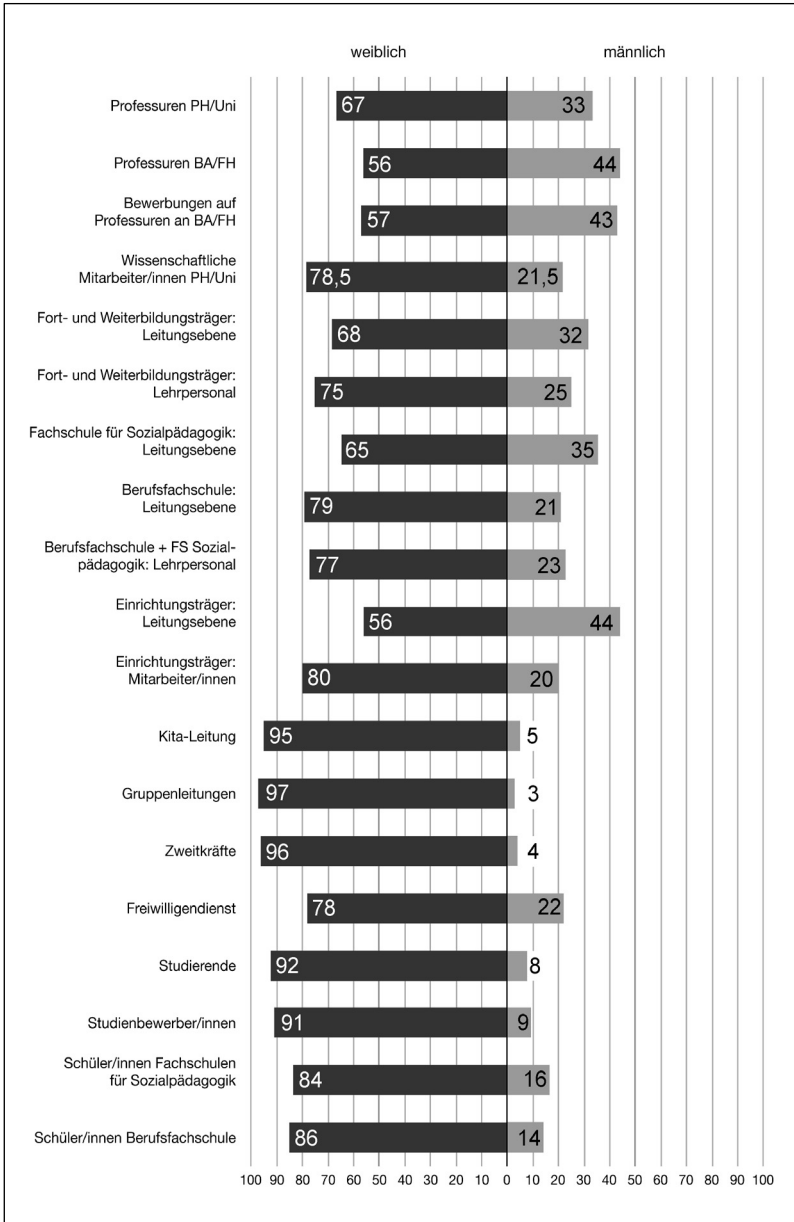
¹ Durchgeführt von November 2012 bis Januar 2013 im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts „Frühpädagogische Professionalisierung in Genderperspektive (ProPos)“.

Bestandsaufnahme der Geschlechteranteile in der Frühpädagogik

Die folgende Übersicht listet die wichtigsten Positionen im frühpädagogischen Berufsfeld auf. Attraktivitäts- und Verantwortungsgrad sowie der Umfang notwendiger Qualifikationen nehmen von oben nach unten ab. Dieser Übersicht sind folgende Auffälligkeiten zu entnehmen:

- Auf allen Ebenen des frühpädagogischen Bereichs dominieren Frauen quantitativ. Diese Dominanz streut zwischen 56 und 97 %.
- Auf der Ebene der Ausbildungen liegen die Männeranteile unter den Frühpädagogik-Studierenden etwa um die Hälfte niedriger als die Männeranteile in den beruflichen Erst- und den Fachschulausbildungen. Damit wurde die Erwartung, dass das höherwertige Qualifikationsangebot der Hochschulen zu einem gesteigerten Interesse junger Männer an einer Tätigkeit im frühpädagogischen Sektor führt, bislang noch nicht eingelöst. Bisher hat die Teilakademisierung der Frühpädagogik noch nicht dazu geführt, dass sich Männer in größerem Umfang für dieses Tätigkeitsfeld interessieren.
- Obwohl die beruflichen Erst- und die Fachschulausbildungen zu etwa 15 % von Männern wahrgenommen werden, landen von diesen nur ca. 3 % in der Gruppenarbeit mit Kindern unter sechs Jahren. Hier ist zum einen anzunehmen, dass der größere Teil in andere pädagogische Tätigkeitsbereiche geht, da für ErzieherInnen der gesamte Bereich der Kinder- und Jugendhilfe als Einsatzfeld in Frage kommt. Eine Rolle kann zudem spielen, dass die verbreitete Teilzeitarbeit im Bereich der Kindereinrichtungen Männer fernhält. Zum anderen ist es wahrscheinlich, dass Männer in größerem Umfang als Frauen Aufstiegspositionen wahrnehmen.
- Im Bereich der Leitungs- und Anleitungsfunktionen ist der Männeranteil deutlich höher als in der unmittelbaren Gruppenarbeit. Hierbei handelt es sich um Tätigkeiten, die Aufstiegsfortbildungen oder akademische Abschlüsse voraussetzen. Letztere werden bislang eher nicht im Bereich der Frühpädagogik, sondern in anderen Studienfächern erworben, unter anderem auch im kaufmännischen Sektor. Besonders auffällig ist hier die Leitungsebene von Einrichtungsträgern mit einem Männeranteil von 44 %.
- Ebenso ist im Bereich der Lehrenden aller Ebenen – Berufsfachschule, Fachschule für Sozialpädagogik und Hochschule – der Männeranteil vergleichsweise hoch. Allerdings dominieren auch dort quantitativ überall die Frauen.

Übersicht 1: Geschlechteranteile in der Frühpädagogik



Quelle: Keil/Pasternack/Thielemann (2013: 132)

- Ein deutlicher Schwund des Frauenanteils ist beim Übergang von der Stufe der Lehrenden an Fachschulen für Sozialpädagogik zu deren Leitungspositionen zu konstatieren. Hingegen ist der Unterschied des Frauenanteils bei den Lehrenden und den Leitungen der Berufsfachschulen marginal (zugunsten der Frauen).
- Im Hochschulbereich zeigt sich einerseits, dass der Aufstieg von der Position als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn zur Professur deutlich mehr Männern als Frauen gelingt. Dies scheint ein Muster zu bestätigen, das in allen akademischen Fächern zu beobachten ist. Allerdings ist hier einstweilen zu berücksichtigen, dass die Mehrzahl der Professuren in der Frühpädagogik noch nicht mit feldeigenem Nachwuchs besetzt werden kann. Andererseits ist der Frauenanteil bei den Universitätsprofessuren um zehn Prozentpunkte höher als bei den Professuren an Fachhochschulen und Berufsakademien. Damit wird das in vielen anderen Fächern verbreitete Muster, dass die höherwertigen Professuren von deutlich mehr Männern erklommen werden, während Frauen eher Chancen auf FH-Professuren haben, für den Bereich der Frühpädagogik durchbrochen. Gleichwohl beträgt der Schwund des Frauenanteils beim Aufstieg von der wissenschaftlichen MitarbeiterInnenposition zur Universitätsprofessur fast zwanzig Prozentpunkte.

Professionsverständnisse von BerufseinsteigerInnen der Frühpädagogik: Angaben zum Sample

Um Teilnehmer für die bundesweite Erhebung aus dem Personenkreis der frühpädagogischen BerufseinsteigerInnen zu gewinnen, wurde eine umfangreiche Recherche durchgeführt, aus der sich mit den großen Trägerverbänden und den Landesjugendämtern zwei zentrale Ansatzpunkte für die Teilnehnergewinnung ergaben. Diese leiteten über bestehende Email-Verteiler die Bitte um eine Registrierung zur Online-Befragung an die Leitungen der Kindertagesstätten in ihrem jeweiligen Einzugsbereich weiter. Von ihren Leitungen informiert, meldeten sich die frühpädagogischen BerufseinsteigerInnen dann für die Befragung durch Ausfüllen eines Online-Formulars an.

Durch dieses Verfahren registrierten sich bis zum 1.10.2012 insgesamt 370 Personen, die aufgrund ihrer Angaben als BerufseinsteigerInnen identifiziert werden konnten, mit ihrer E-Mail-Adresse. Als Berufseinsteiger wurden alle Personen gewertet, bei denen der Arbeitsbeginn im Feld der Frühpädagogik bis zu drei Jahre zurücklag. An diese Kontakte wurde ein personalisierter Link zur Online-Umfrage versendet, den nach zwei Erinnerungen insgesamt 233 Personen geöffnet hatten. Da einige

ProbandInnen gleich nach der ersten Begrüßungsseite die Umfrage abbrechen, konnten letztendlich 199 Fragebögen ausgewertet werden, bei denen nur teilweise Fragen unbeantwortet geblieben waren.² Hiervon waren 147 Bögen ehemaligen Auszubildenden und 52 ehemaligen Studierenden zuzuordnen. In der Personengruppe der ehemaligen Auszubildenden fanden sich zehn Männer. Unter den Berufseinsteigern mit einem akademischen Abschluss gab es keine Männer. Das Umfrage-Sample entsprach mit diesen Proportionen fast exakt der Geschlechterverteilung, die für die genannten Personenkreise in einer früheren Projektphase festgestellt werden konnte (vgl. Keil/Pasternack/Thielemann 2012).

Bildungshintergrund der Befragten

Ob sie eine Ausbildung oder ein Studium wählen und ggf., welche Studienrichtung, diese Entscheidung treffen Schulabsolventen nicht nur auf der Grundlage eigener Interessen. Obwohl die Orientierung der Kinder an den „vorgelebten“ Berufen der Eltern in den letzten Jahrzehnten stark abgenommen hat, kann weiterhin ein Zusammenhang festgestellt werden. Stärker ist in Deutschland in der Regel der Einfluss des Bildungsniveaus der Eltern. Auf die Frage, welchen höchsten Abschluss die Eltern haben, antworteten 6,1 % der ehemaligen Auszubildenden und 9,6 % der ehemaligen Studierenden, die Mutter habe ein Fachabitur. Ein Abitur haben 10,2 % der Mütter der Auszubildenden und 11,5 % der Studierenden. Eine Fachhochschule haben 3,4 % bei den Auszubildenden und 1,9 % der Studierenden absolviert. Den Abschluss an einer Universität haben nach Angaben der Berufseinsteiger mit vorheriger Ausbildung 5,4 % der Mütter, bei den Studierenden waren es 7,7 %.

Für den Vater gaben 3,4 % der ehemaligen Auszubildenden und 9,6 % der ehemaligen Studierenden an, dass dieser über ein Fachabitur verfüge. Beim Abitur waren es bei den ehemaligen Auszubildenden 10,2 % und 7,7 % bei den Studierenden. 4,1 % und 13,5 % der Väter der Befragten mit einem akademischen Abschluss haben die Fachhochschule absolviert. Einen Universitätsabschluss haben bei den Berufseinsteigern mit Ausbildungsabschluss 10,2 % der Väter und bei denen mit Hochschulabschluss 9,6 % der Väter. Bei den Männern gab es lediglich einen, dessen Vater und Mutter einen Universitätsabschluss hatte. Die anderen entstammten gänzlich Nicht-Akademiker-Familien.

² Die teilweise unvollständig ausgefüllten Bögen sind der Grund, aus dem in der nachfolgenden Auswertung die Summe der prozentualen Anteile in der Regel kleiner als 100 ausfällt.

Gefragt, ob es in den Familien oder im Bekanntenkreis Personen gab, die in der Frühpädagogik tätig waren oder sind, antworten insgesamt nur 49,4 % der Befragten mit nein. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die überwiegende Zahl der Befragten durch die Familie oder den Bekanntenkreis einen direkten Bezug zur Frühpädagogik oder einen indirekteren zu Pflegeberufen oder pädagogischen Tätigkeiten aufweist.

Somit lässt sich hinsichtlich des persönlichen Hintergrunds der Berufseinsteiger feststellen, dass diese in der Regel nicht aus dem Akademiker-Milieu stammen bzw. für Kinder aus Akademikerfamilien frühpädagogische Berufe auch nach der Einrichtung von Studiengängen nicht attraktiv sind. Die Entscheidung für eine Ausbildung oder ein Studium in der Frühpädagogik hängt weitgehend vom persönlichen Kontakt mit dem Berufsfeld durch Familie und Bekannte ab. Dieser von Helm als „Vererbungstrend“ bezeichnete Befund in der Frühpädagogik findet weiterhin seine Bestätigung (Helm 2010: 20).

Motive der Wahl von Studium bzw. Ausbildung

Jedoch findet dieses Ergebnis nur teilweise eine Bestätigung, wenn man nach den Motivationen fragt, warum eine Ausbildung bzw. ein Studium in der Frühpädagogik begonnen wurde. Denn nur 10,8 % der Frauen und einer von zehn Männern gab an, dass die Familie bzw. ein/e Bekannte/r dazu geraten haben. Demgegenüber gaben 73,2 % der Frauen und fünf von zehn Männern an, dass das Interesse am Fach und der Tätigkeit ausschlaggebend für den Beginn einer frühpädagogischen Ausbildung bzw. eines Studiums war. Wie bereits angedeutet, verfügten 27,3 % der Frauen, aber keiner der zehn Männer vor Beginn von Ausbildung oder Studium über positive Berufserfahrung in der Frühpädagogik, auf deren Grundlage sie sich für eine berufliche Laufbahn in diesem Bereich hätten entscheiden können. Werden noch unbezahlte oder freiwillige Vorerfahrungen in der Arbeit mit Kindern einbezogen, die für 46,9 % der Frauen für die Berufsentscheidung ausschlaggebend waren, verstärkt sich der Befund, dass die berufliche Entscheidung für die Frühpädagogik in der Regel sehr gut informiert getroffen wird – zumindest auf Seiten der Frauen. Dem entspricht auch das Ergebnis, dass insgesamt nur 4,9 % mit einer Ausbildung oder einem Studium begonnen haben, weil sie nicht wussten, was sie ‚nach der Schule anderes machen sollten‘.

Hingegen spielten die gegenwärtig guten Beschäftigungsaussichten in der Frühpädagogik nur für ein Zehntel der Frauen und für zwei von neun Männern eine Rolle bei der Berufsentscheidung. Aufgrund von Werbung für das Berufsfeld durch die Arbeitsagentur bzw. Arbeitsvermittler oder

auch durch Werbung von Schulen und Hochschulen für deren frühpädagogische Bildungsangebote entschied sich niemand für einen Berufsweg in der Frühpädagogik.

Die Frage, ob es kurz vor dem Ausbildungs- oder Studienbeginn in der Frühpädagogik andere Ausbildungsgänge bzw. Studiengänge gab, die in Erwägung gezogen wurden, antworten zwar 39,6 % der Frauen und fünf von zehn Männern mit „ja“. Allerdings werden von Frauen als Alternativen fast ausschließlich Berufe bzw. Bildungsgänge angegeben, die sich auf die Tätigkeitsbereiche Pflege und Pädagogik beziehen. Dies gilt grundsätzlich auch bei den Alternativen, die von den männlichen Berufseinsteigern angegeben wurden. Jedoch finden sich bei den Männern auch vereinzelt Berufe abseits dieser beiden Berufssegmente.

Zufriedenheit mit Ausbildung bzw. Studium

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass sowohl Ausbildung (81,0 %) als auch Studium (76,1 %) die Erwartungen der Berufseinsteiger erfüllt haben.

Fragt man die Berufseinsteiger, welche frühpädagogischen Lehr- und Lernbereiche sie am besten auf ihre Berufstätigkeit in der Frühpädagogik vorbereitet haben, ergeben sich folgende Anteile:

Übersicht 2: Zufriedenheit mit der Berufsvorbereitung durch einzelne Lehr- bzw. Lernbereiche (sehr zufrieden samt eher zufrieden)

Fach	mit Ausbildung in %	mit Studium in %
Pädagogik/Erziehungswissenschaften	84,6	84,0
Psychologie	58,7	68,0
Gesetze/Recht	27,3	40,0
Entwicklungslehre	52,4	48,0
Bewegungserziehung	51,7	24,0
Gesundheitserziehung	23,1	12,0
Medienerziehung	16,1	10,0
Projektunterricht	35,7	16,0
Spiel und Freizeit	39,9	14,0
Öffentlichkeitsarbeit/Management	9,1	38,0
Sprachentwicklung	49,0	40,0

Es fällt auf, dass sich die Einschätzungen der Befragten mit Ausbildungs- und derjenigen mit Studienabschluss weitgehend decken. Das Fach Pädagogik/Erziehungswissenschaften wird mit Abstand als am hilfreichsten

für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit erachtet, gefolgt von Psychologie. Eine Diskrepanz zeigt sich lediglich bei der Bewertung des Bereichs Öffentlichkeitsarbeit/Management, mit dem die Befragten mit Studienabschluss häufiger zufrieden waren. Dies könnte dafür sprechen, dass die Berufsvorbereitung für diesen Bereich auf akademischer Ebene etwas besser durchgeführt wird. Allerdings könnten die BerufseinsteigerInnen mit Studienabschluss auch einfach häufiger im Bereich Öffentlichkeitsarbeit/Management beschäftigt sein, so dass bei ihnen dann auch eine höhere Zufriedenheit mit dem für diesen Tätigkeitsbereich Erlernten zu vermuten wäre.

Von der niedrigen Zufriedenheit mit den meisten Lehr- und Lernbereichen sticht die sehr hohe Zufriedenheit mit den Praktika ab: Von 86,0 % der Berufseinsteiger mit absolviertem Studium und sogar von 95,1 % der ehemaligen Auszubildenden wurden die absolvierten Praktika als gute Berufsvorbereitung empfunden. Daraus erklären sich auch die hohen Zufriedenheitswerte mit den abgeleiteten Praktika. Nur 2,9 % der Berufseinsteiger mit einer abgeschlossenen Ausbildung und 10,0 % der studierten Berufseinsteiger sind mit den Praktika unzufrieden. Trotz dieser hohen Gesamtzufriedenheit finden aber wiederum nur 40,0 % der ehemaligen Studierenden und 51,8 % der ehemaligen Auszubildenden, dass die Praktika gut mit den theoretischen Lehrinhalten von Ausbildung oder Studium verbunden waren.

An diesen Zahlen wird deutlich, dass Auszubildende und Studierende das Praktikum als das Herzstück der Berufsvorbereitung sehen, ähnelt es doch ihren vorherigen Erfahrungen im Umgang mit Kindern. Somit orientierten sich die Berufseinsteiger während der Ausbildung oder des Studiums vorwiegend an dem klassischen frühpädagogischen Berufsbild, das durch die Arbeit mit Kindern geprägt ist. Für diese Tätigkeit werden erziehungswissenschaftliche und pädagogische Bildungselemente als hilfreich angesehen. Diese Anteile des Studiums oder der Ausbildung mit Theorie zu hinterlegen wäre aus der Sicht der Mehrzahl der Befragten wünschenswert, jedoch für die Bewältigung des beruflichen Alltags nicht zwangsläufig notwendig.

Für diese Interpretation sprechen auch die Aussagen der Befragten über die frühpädagogischen Arbeitsbereiche. Es wurde gefragt, ob sich die Berufseinsteiger durch die Ausbildung bzw. das Studium gut auf den jeweiligen Arbeitsbereich vorbereitet fühlten:

Insgesamt lässt sich feststellen, dass sich die Berufseinsteiger mit einem absolvierten Studium insgesamt besser auf die frühpädagogischen Haupttätigkeitsbereiche vorbereitet fühlen. Eine erhebliche Diskrepanz besteht lediglich beim Arbeitsfeld „Leitung/Organisation/Management“, auf

Übersicht 3: Vorbereitung durch Ausbildung bzw. Studium auf frühpädagogische Tätigkeiten. Anteile positiver Bewertungen

Tätigkeitsbereich	Ehemalige Auszubildende	Ehemalige Studierende
Arbeit mit dem Kind	83,7 %	68,8 %
Elternarbeit	36,5 %	54,0 %
Leitung / Organisation / Management	15,8 %	51,0 %
Evaluation	44,3 %	61,2 %

das sich von den frühpädagogischen Akademikern knapp mehr als die Hälfte der Berufseinsteiger „gut“ oder „sehr gut“ vorbereitet sieht, von den ehemaligen Auszubildenden jedoch gerade einmal 15,8 %.

Bewertung frühpädagogischer Betreuungseinrichtungen

Anhand der folgenden Tabelle wird dargestellt, wie zufrieden die Berufseinsteiger hinsichtlich bestimmter Arbeitsaspekte der Einrichtung sind, in der sie gegenwärtig beschäftigt sind.³

Insgesamt sind die Zufriedenheitswerte der Berufseinsteiger in der frühpädagogischen Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, relativ hoch. Lediglich die Aspekte der Bezahlung und der Beförderungschancen werden von einem größeren Anteil als wenig zufriedenstellend bewertet. Gerade für die befragten Männer scheint ihr Gehalt ein Problem darzustellen. Ansonsten sind die Werte zwischen den Gruppen relativ ausgeglichen, woraus sich schließen lässt, dass keine der befragten Gruppen sich für an ihrem Arbeitsplatz diskriminiert hält.

So verwundert es nicht, wenn die weit überwiegende Mehrzahl der Berufseinsteiger auf die Frage, ob sie sich noch einmal für einen Beruf in der Frühpädagogik entscheiden würden, positiv antwortet. 56,4 % der ehemaligen Auszubildenden und 58,3 % der ehemaligen Studierenden würden den gleichen Berufsweg wieder beschreiten. 33,6 % der Berufseinsteiger mit Ausbildung und 27,1 % derer mit Studium würden *eher* dahin tendieren, nochmals diese Berufsperspektive zu wählen. Hierbei unentschieden sind nur 7,1 % und einen anderen Karrierepfad würden nur 2,1 % der ehemaligen Auszubildenden wählen. Von den Berufseinstei-

³ Für die Gruppen der Frauen mit einem Ausbildungsabschluss und mit einem Studienabschluss werden die Verteilungen in Prozent angegeben. Für die Männer mit Ausbildung werden ganze Zahlen angegeben, da insgesamt nur acht Männer an diesem Teil der Befragung teilgenommen haben.

gern mit absolviertem Studium sind 10,4 % unentschieden, neben 4,2 %, die heute einen anderen Berufs wählen würden.

Ähnlich ist die Verteilung auch bei den acht befragten Männern, von denen sich sieben nochmals für den eingeschlagenen Berufsweg entscheiden würden. Lediglich einer würde heute eine andere berufliche Perspektive anstreben. Einmal mehr bestätigt sich an dieser Stelle das Bild der BerufseinsteigerInnen, die sich vor Beginn ihrer Laufbahn in der Frühpädagogik gut über die beruflichen Anforderungen informiert haben bzw. diese bewusst für sich gewählt haben. Deshalb erlebten die Befragten im Anschluss keine (negativen) Überraschungen.

Übersicht 4: Zufriedenheit mit der gegenwärtigen frühpädagogischen Betreuungseinrichtung

		Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Teils teils	Eher unzufrieden	Sehr unzufrieden
Körperliche Belastung	Frauen mit Ausbildung	12,9 %	47,0 %	26,1 %	7,6 %	1,4 %
	Frauen mit Studium	15,5 %	45,1 %	21,6 %	7,8 %	–
	Männer mit Ausbildung	1	5	2	–	–
Freiheit bei der Wahl der Unterrichts-/ Erziehungsmethoden	Frauen mit Ausbildung	45,5 %	38,6 %	12,9 %	1,5 %	–
	Frauen mit Studium	51,0 %	31,4 %	3,9 %	3,9 %	–
	Männer mit Ausbildung	3	5	–	–	–
Kollegialität	Frauen mit Ausbildung	42,4 %	35,6 %	11,4 %	8,3 %	1,5 %
	Frauen mit Studium	35,3 %	33,3 %	17,6 %	3,9 %	–
	Männer mit Ausbildung	4	1	3	–	–
Anerkennung für die Arbeit	Frauen mit Ausbildung	22,7 %	37,9 %	25,0 %	12,1 %	2,3 %
	Frauen mit Studium	21,9 %	31,4 %	19,6 %	17,6 %	–
	Männer mit Ausbildung	–	7	–	1	–
direkte/r Vorgesetzte/r	Frauen mit Ausbildung	38,6 %	30,3 %	18,2 %	8,3 %	3,0 %
	Frauen mit Studium	33,3 %	33,3 %	5,9 %	15,7 %	2,0 %
	Männer mit Ausbildung	1	4	3	–	–
Maß an Verantwortung, das Ihnen eingeräumt wird	Frauen mit Ausbildung	58,3 %	30,3 %	4,5 %	5,3 %	0,8 %
	Frauen mit Studium	54,9 %	25,5 %	7,8 %	2,0 %	–
	Männer mit Ausbildung	3	3	1	1	–
Gehalt	Frauen mit Ausbildung	9,1 %	28,8 %	28,8 %	24,2 %	8,3 %
	Frauen mit Studium	5,9 %	25,5 %	23,5 %	23,5 %	11,8 %
	Männer mit Ausbildung	1	1	–	6	–
Beförderungschancen	Frauen mit Ausbildung	9,1 %	22,7 %	35,6 %	22,7 %	8,3 %
	Frauen mit Studium	9,8 %	15,7 %	25,5 %	27,5 %	7,8 %
	Männer mit Ausbildung	1	2	3	1	1

Von den Befragten denken nur 17,1 % darüber nach, ihr jetziges Arbeitsverhältnis zu kündigen, oder haben bereits gekündigt. Für eine (etwaige) Kündigung werden die folgenden fünf Gründe angeführt:

- Karrierechancen
- Arbeitsklima
- Mobbing
- Stress
- Entfernung vom Wohnort, Umzug

Fragt man die BerufseinsteigerInnen hypothetisch, was sie dazu veranlassen könnte, ihre gegenwärtige Stelle zu wechseln, zeigt sich grundsätzlich, dass nur eine Minderheit zu einem Wechsel bereit wäre. Aufgrund welcher Aspekte ein Arbeitsplatzwechsel möglicherweise vollzogen würde, zeigt die folgende Darstellung:

Übersicht 5: Gründe, die für einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb des frühpädagogischen Berufsfelds sprechen

Wechselgrund	Gesamt	Mit Ausbildungs- abschluss	Mit akademischem Abschluss	Männer mit Ausbildungsabschluss (N=8)
Wunsch, eine andere Tätigkeit auszuüben	19,8 %	18,0 %	25,0 %	3
Arbeitsplatz nahe am Wohnort	18,2 %	20,1 %	12,5 %	–
bessere Bezahlung	49,2 %	48,2 %	52,1 %	3
besseres Arbeitsklima	20,3 %	24,5 %	8,3 %	2
bessere Karrieremöglichkeiten	26,7 %	24,5 %	31,3 %	–
Position mit mehr Verantwortung	21,9 %	19,4 %	29,2 %	2
bessere Arbeitszeiten	13,4 %	14,4 %	10,4 %	–

Wie die Übersicht zeigt, wird die Bezahlung als wichtigster Wechselgrund genannt. Insgesamt ergeben sich nur geringfügige Unterschiede bei den Wertungen, vergleicht man die drei befragten Gruppen miteinander. Entsprechend der oben festgestellten Grundzufriedenheit mit der beruflichen Situation in der gegenwärtigen Berufseinrichtung fällt hier auf, dass nur eine Minderheit einen Aufstieg auf der Karriereleiter anstrebt.

Berufliche Zukunft

Ihre individuellen Karrierechancen bewerten die BerufseinsteigerInnen im Feld der Frühpädagogik folgendermaßen:

- Berufseinsteigerinnen mit Ausbildung bewerten diese zu 7,0 % mit „sehr gut“, zu 41,9 % mit „gut“, zu 31,8 % mit „mittel“, 13,2 % antworten mit „eher schlecht“ und 5,4 % mit „sehr schlecht“.
- Keiner der männlichen Berufseinsteiger mit Ausbildung bewertet seine Karrieremöglichkeiten mit „sehr gut“, vier von neun mit „gut“, zwei mit „mittel“, jeweils einer mit „eher schlecht“ und zwei mit „sehr schlecht“
- Weibliche Berufseinsteiger mit abgeschlossenem Studium bewerten ihre Karrierechancen folgendermaßen: „sehr gut“ 13,3 %, „gut“ 40,0 %, „mittel“ 31,1 %, „eher schlecht“ 11,1 % und „sehr schlecht“ 4,4 %

An dieser Stelle lässt sich feststellen, dass Frauen und Männer ihre Karrierechancen relativ gleich bewerten und dabei eher positiv. Weibliche Berufseinsteiger mit Studium sehen für ihre berufliche Zukunft insgesamt mehr Chancen. Obwohl diese Aussagen eher positiv ausfallen, stehen sie doch einer massiven Expansion des frühpädagogischen Sektors gegenüber, aus der sich neue Karriereperspektiven und Berufspositionen ergeben werden, gepaart mit einem Fachkräftemangel. Anscheinend beziehen die BerufseinsteigerInnen diese Veränderungen in der Frühpädagogik jedoch nicht auf ihren persönlichen Werdegang, so dass sie nicht als Chancen wahrgenommen werden. Oder die neuen Karriereperspektiven sind für die BerufseinsteigerInnen in der Frühpädagogik insgesamt nicht attraktiv genug.

Auf die Frage, welche berufliche Position angestrebt wird, geben die Männer in der Mehrzahl Führungspositionen wie z.B. Kita-Leitung an. Zudem möchte keiner der Männer mit Kindern von 0-2 Jahren arbeiten. Bei den studierten weiblichen Berufseinsteigern sind es demgegenüber 28,9 %, die auch mit Kindern zwischen 0-2 Jahren arbeiten würden. 3-5 Jahre alte Kinder präferieren 44,4 % und Kinder, die älter als 5 Jahre sind, 13,3 %. Sehr ähnlich verhält es sich bei den Berufseinsteigerinnen mit abgeschlossener Ausbildung, die zu 30,5 % mit Kindern von 0-2 Jahren arbeiten möchten. Mit 46,1 % möchte knapp die Hälfte mit Kindern von 3-5 Jahren und 14,8 % mit noch älteren Kindern arbeiten.

Auch bei der Frage, in welchem Umfang die BerufseinsteigerInnen in zehn Jahren vorzugsweise beschäftigt sein wollen, ergeben sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Außer einem Mann, der seine persönliche Zukunft diesbezüglich noch nicht einschätzen kann, streben alle

befragten Männer eine Vollzeitbeschäftigung an. Bei den Berufseinsteigerinnen mit Studienabschluss möchten 2,2 % nicht mehr in der Frühpädagogik tätig sein, 46,7 % in Vollzeit und 37,8 % in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Weitere 13,3 % können oder möchten die berufliche Beschäftigungsart noch nicht abschätzen. Durch ein absolviertes Studium steigt die Bereitschaft bei Frauen etwas an, sich in Vollzeit einer frühpädagogischen Tätigkeit zu widmen; Berufseinsteigerinnen mit Ausbildung wollen in zehn Jahren zu 4,7 % nicht mehr in der Frühpädagogik tätig sein. Zudem strebt nur etwas mehr als ein Drittel (33,6 %) eine Vollzeitstellung an, während 50,0 %, ihre berufliche Zukunft in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis sehen. 11,7 % können und wollen keine Festlegung bei dieser Frage treffen.

Auf die Frage, wie lange sie insgesamt in einem frühpädagogischen Beruf tätig sein wollen, antworten von den ehemaligen Auszubildenden nur 36,4 %, bis zur Rente. Bei den befragten Frauen mit einem Studienabschluss lag der Anteil bei 41,7 %. Da auch nur vier der acht befragten Männer bis zur Rente im Berufsfeld verbleiben wollen, zeigen sich an dieser Stelle keine Geschlechterdifferenzen. Bei aller Vorsicht in Anbetracht der niedrigen Anzahl männlicher Befragter deutet dies doch darauf hin, dass Männer in frühpädagogischen Berufen nicht dem klassischen Rollenverständnissen der bedingungslosen Aufstiegsorientierung bis zur Rente entsprechen. Insgesamt gilt: Als ein Berufsfeld, das über 50 % der BerufseinsteigerInnen vor der Rente zu verlassen beabsichtigen, kann die Frühpädagogik insgesamt nicht als sonderlich attraktiv gelten. Insbesondere auch der Trend, als Mann vor dem Rentenalter aus dem Berufsfeld der Frühpädagogik auszusteigen, scheint anzuhalten (vgl. Keil/Pastermack/Thielemann 2012: 30-32).

Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass 21,0 % derjenigen Befragten, die vor der Rente auszusteigen beabsichtigten, ihre Berufstätigkeit dann ganz beenden wollten und nur 33,6 % für die verbleibende Zeit bis zum Renteneintritt einen anderen Beruf anstrebten. Jedoch sind die dabei genannten Berufe zumeist dem Pädagogik-, Pflegesegment oder einer anderen verwandten Fachdisziplin zuzurechnen. (Von den übrigen Befragten wurde die Frage entweder nicht beantwortet oder die Option ‚was anderes‘ gewählt.)

Fragt man denselben Personenkreis nach den Gründen für den beabsichtigten vorzeitigen Berufsausstieg, werden schlechte Karrieremöglichkeiten von 22,7 % aller Befragten angeführt (davon bei den ehemaligen Auszubildenden 23,6 % und 21,4 % bei den ehemaligen Studierenden). Von den acht Männern, die diese Frage beantwortet haben, waren für sechs die Karrieremöglichkeiten nicht ausreichend. Das Einkommen war

für 46,2 % aller Befragten (für 43,8 % mit Ausbildungsabschluss und für 57,1 % der ehemaligen Studierenden) der Grund, nicht bis zur Rente in der Frühpädagogik tätig zu sein. Von acht Männern mit Ausbildungsabschluss fanden sechs, dass das Gehalt ihnen langfristig zu gering wäre. Den mit Abstand am häufigsten genannten Grund stellte die hohe Arbeitsbelastung dar. 71,4 % aller Befragten gaben dies als den Grund an, vorzeitig aus der Frühpädagogik auszusteigen. (Bei den ehemaligen Auszubildenden waren es 74,2 % und bei den Studierenden 64,3 %.) Bei den Männern mit Ausbildungsabschluss waren es wiederum sechs von acht.

Professionalität und Entwicklung des Berufsfeldes

30,4 % der BerufseinsteigerInnen mit Ausbildungsabschluss und 40,4 % derjenigen mit einem Studienabschluss stimmen der Aussage voll und ganz zu, dass sie Mitglied einer frühpädagogischen Berufsgruppe sind. Rechnet man noch die Wertung „stimme eher zu“ mit ein, so erhöht sich der Wert noch einmal um 49,3 % für die ehemaligen Auszubildenden und um 40,4 % für die ehemaligen Studierenden. „Teils, teils“ zugehörig fühlen sich von den ehemaligen Auszubildenden 14,5 %, bei den ehemaligen Studierenden sind es 14,9 %. Ein Blick auf die beiden möglichen Negativäußerungen „stimme eher nicht zu“ (ehemalige Auszubildende 2,9 %, ehemalige Studierende 0 %) bzw. „Stimme überhaupt nicht zu“ (ehemalige Auszubildende 0,7 %, ehemalige Studierende 2,1 %) rundet den Eindruck eines verbreiteten Zugehörigkeitsgefühls zum Berufsfeld ab. Dementsprechend geben 81,5 % aller Befragten an, dass sie sich als Fachmann bzw. Fachfrau der Frühpädagogik empfinden. Auffälligerweise ist bei den Befragten mit akademischem Bildungsniveau das Gefühl der Zugehörigkeit zur Berufsgruppe höher als bei denjenigen mit Berufsausbildung.

Zur Frage, ob das Feld der Frühpädagogik in den letzten Jahren professioneller geworden ist, ergibt sich das Meinungsbild, welches in Übersicht 6 dargestellt ist.

Übersicht 6: Professionalitätszuwachs der Frühpädagogik?

	viel professioneller	etwas professioneller	nein	weiß nicht
Mit Ausbildungsabschluss	18,1 %	44,9 %	9,4 %	27,5 %
Mit Studienabschluss	12,8 %	72,3 %	8,5 %	6,4 %
Gesamt	16,8 %	51,9 %	9,2 %	22,2 %

Ob die akademischen Ausbildungsgänge dafür ursächlich sind oder sein könnten, dass das Feld der Frühpädagogik gemeinhin professioneller wird, beantwortet Übersicht 7.

Übersicht 7: Professionalisierung dank Akademisierung?

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	teils teils	stimme eher nicht zu	stimme über- haupt nicht zu
Mit Ausbildungsabschluss	2,2 %	21,7 %	23,9 %	18,8 %	7,2 %
Mit Studienabschluss	53,2 %	36,2 %	10,6 %	0 %	0 %
Gesamt	29,1 %	27,0 %	22,8 %	13,8 %	5,3 %

An den Zahlen zeigt sich, dass den akademischen Studiengängen von denjenigen, die sie durchlaufen haben, hinsichtlich der Professionalisierung des Feldes ein hoher Stellenwert eingeräumt wird. Dieser Personenkreis identifiziert sich stark mit dem absolvierten Kursangebot. Die Befragten mit Ausbildungsabschluss dagegen beurteilen nur zu knapp einem Viertel die Teilakademisierung als ursächlich für die Steigerung des Professionalisierungsniveaus.

Auf die Frage, für welche Tätigkeitsfelder es von Vorteil wäre, Frühpädagogik studiert zu haben, ergeben sich die in Übersicht 8 dargestellten Werte.

Hier fällt auf, dass nur in den Bereichen Beratung, Kita-Management und Bewertungsverfahren die Befragten mehrheitlich für eine Akademisierung plädieren würden. Somit wird der Akademisierung vorwiegend die Funktion der Qualitätssicherung und –steigerung zugewiesen, wohingegen für die Arbeit mit dem Kind nicht unbedingt von der Notwendigkeit eines akademischen Abschlusses ausgegangen wird.

Für diese Feststellung spricht auch, dass 91,6 % (davon „stimme voll und ganz zu“ 57,7 %, „stimme eher zu“ 33,9 %) der Befragten der Meinung sind, dass die berufliche Verantwortung von FrühpädagogInnen in den letzten Jahren zugenommen hat. Diese Einschätzung geht jedoch anscheinend nicht mit einer ebenso ausgeprägten Steigerung der gesellschaftlichen Wertschätzung für frühpädagogische Tätigkeiten einher. Nur 28,1 % aller Befragten sind der Meinung, dass das gesellschaftliche Ansehen der Frühpädagogik zugenommen hat. Ehemalige Akademiker und Auszubildende liefern diesbezüglich keine auffallend unterschiedlichen Einschätzungen.

*Übersicht 8: Professionalisierung dank Akademisierung
in welchen Tätigkeitsfeldern?*

Tätigkeitsfeld	BerufseinsteigerInnen mit	Ja	Nein
Arbeit mit dem Kind	Ausbildungsabschluss	37,7 %	57,2 %
	Studienabschluss	63,8 %	27,7 %
	Gesamt	44,3 %	49,7 %
Beratung	Ausbildungsabschluss	47,8 %	42,0 %
	Studienabschluss	85,1 %	14,9 %
	Gesamt	57,3 %	35,1 %
Kita-Management	Ausbildungsabschluss	76,8 %	13,0 %
	Studienabschluss	87,2 %	8,5 %
	Gesamt	79,5 %	11,9 %
Bewertungsverfahren (Analyse, Einschätzung, Evaluation)	Ausbildungsabschluss	53,6 %	37,7 %
	Studienabschluss	91,5 %	8,5 %
	Gesamt	63,2 %	30,3 %
Öffentlichkeitsarbeit	Ausbildungsabschluss	26,1 %	63,8 %
	Studienabschluss	44,7 %	46,8 %
	Gesamt	30,8 %	59,5 %

Gender

Fragt man die BerufseinsteigerInnen, ob sie der Ansicht sind, dass sich männliche und weibliche Frühpädagogen im Beruf grundsätzlich unterschiedlich verhalten, beantworten diese Frage sieben von insgesamt zehn Männern mit „ja“, der Rest verneint. Bei den Frauen stimmen 53,9 % der Frage zu. Beim Kommentieren der Wertung durch Frauen lassen sich folgende fünf Begründungen identifizieren:

- Männer greifen weniger ein
- Männer sehen alles lockerer
- Männer sind objektiver
- Männer sind nicht so emotional
- Männer sind vor allem wichtig für Jungen

Bemerkenswert an dieser Stelle ist, dass keine weibliche Erzieherin männliche Erzieher mit einem Leitungs- oder Führungsanspruch in Zusammenhang bringt. Das klassische Rollenverständnis, das Männer pauschal zu Führungspersönlichkeiten erklärt, ist in der Frühpädagogik nicht wahrnehmbar. Erklärbar wird diese Wahrnehmung anhand eines Zitats

einer Erzieherin, die äußerte: „Alle Männer die ich bis jetzt in diesem Beruf getroffen habe, waren anders – viel zu weich irgendwie MIMOSEN mäßig“. Diese Aussage spricht dafür, dass ein bestimmter Typ Mann in die Frühpädagogik strebt, der nicht mehr dem klassischen männlichen Rollenbild entspricht. Zugleich deutet sich in der stark abwertenden Diktion des Zitats („MIMOSEN mäßig“) möglicherweise ein Problem mit der Akzeptanz dieses Männerbilds vonseiten eines Teils der weiblichen Berufsanfängerinnen an.

Wie die Wahrnehmung der männlichen Rolle im Berufsfeld bereits erwarten lässt, berichten die Befragten auch nur zu einem kleinen Teil von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen. Alle befragten Männer halten sich für gleichberechtigt, und lediglich 14,3 % der weiblichen Berufseinsteiger mit Ausbildung sagen, dass Männer teilweise bevorteilt werden. Für gleichberechtigt halten sich hingegen 81,0 % der Frauen und nur 4,8 % der Frauen geben an, dass Männer benachteiligt werden. Diese Wahrnehmung entspricht weitgehend der von weiblichen studierten Berufseinsteigern, die zu 15,0 % erklären, dass Männer teilweise bevorteilt werden. Hier gehen 80,0 % von Gleichberechtigung aus und 5,0 % der Frauen halten die männlichen Erzieher für benachteiligt. Nur 20,0 % der Befragten haben den Eindruck, dass es bei ihrer Arbeit einen Unterschied macht, dass sie eine Frau bzw. ein Mann sind. Die diesbezüglichen Kommentare der Erzieherinnen lassen sich in folgenden fünf Punkten zusammenfassen:

- Männer werden schwierigere Kinder zugemutet bzw. anvertraut.
- Männer müssen nebenbei ‚Männerarbeiten‘ ausführen (z.B. schwere Gegenstände tragen).
- Männer müssen öfter in der Öffentlichkeit die Einrichtung repräsentieren.
- Männer haben mit Vorurteilen zu kämpfen: Eltern (besonders Väter) stehen Männern skeptisch gegenüber.
- Auf zwischenmenschlicher Ebene bestehen Unterschiede, da zwischen Männern und Frauen eine andere Form der Kommunikation stattfindet als zwischen Frauen.

Eine geschlechtsspezifische Aufteilung der Arbeitsbereiche in der Kita anhand von klassischen Rollenbilder kann also auch weiterhin festgestellt werden. Diese Aussagen werden vor dem Hintergrund getroffen, dass 96,3 % aller Befragten der Ansicht sind, sowohl männliche als auch weibliche ErzieherInnen sollten in Kitas vertreten sein. Auch dieser Trend ist ungebrochen (vgl. BMFSFJ 2011: 43ff.).

Fazit

Der Professionalisierungsprozess in der Frühpädagogik führte bislang nicht dazu, dass die quantitative Dominanz von Frauen gebrochen wurde. Jedoch erzeugt das mittlerweile entstandene breite Spektrum an beruflichen Rollen gepaart mit gestuften Qualifizierungsniveaus bei BerufseinsteigerInnen Professionsverständnisse, die teilweise divergieren.

Hervorzuheben ist, dass durch das Absolvieren eines Studiums bei Frauen die Bereitschaft leicht ansteigt, sich in Vollzeit einer frühpädagogischen Tätigkeit zu widmen und auch das Zugehörigkeitsgefühl zur Berufsgruppe bei BerufseinsteigerInnen mit akademischem Bildungsniveau größer ist.

Männer hingegen streben in der großen Mehrzahl weiterhin eine Anstellung in Vollzeit an und können sich die Übernahme einer Leitungsposition vorstellen. Jedoch gerade für die befragten Männer scheinen Gehalt und Beförderungschancen ein Problem darzustellen, wenngleich sie, wie auch die Berufseinsteigerinnen in der Frühpädagogik, mit ihrer Arbeit relativ zufrieden sind. Letzteres bedeutet auch, dass sich weder Männer noch Frauen am Arbeitsplatz diskriminiert fühlen.

Der Professionalisierung selbst wird vorwiegend die Funktion der Qualitätssicherung und –steigerung zugewiesen, wobei die BerufseinsteigerInnen für die Arbeit mit dem Kind nicht unbedingt von der Notwendigkeit eines akademischen Abschlusses ausgehen. So begreifen Auszubildende und Studierende das Praktikum als das Herzstück der Berufsvorbereitung, ähnelt es doch ihren vorherigen Erfahrungen im Umgang mit Kindern am meisten. Erziehungswissenschaftliche und pädagogische Bildungselemente werden für die Tätigkeit mit Kindern lediglich als hilfreich angesehen.

Hingegen wird in Bezug auf die Bereiche Beratung, Kita-Management und Bewertungsverfahren für eine Akademisierung plädiert. Dabei fiel für den Bereich Kita-Management auf, dass keine der befragten weiblichen Erzieherinnen männliche Erzieher mit einem Leitungs- oder Führungsanspruch in Zusammenhang brachte. Somit ist das klassische Rollenverständnis, das Männer=pauschal zu Führungspersönlichkeiten erklärt, in der Frühpädagogik nicht mehr wahrnehmbar.

Literatur

BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. URL: <http://www.bmfsfj.de>

- bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/maennliche-fachkraefte-kitas.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (30.05.2013).
- Helm, Jutta (2010): Das Bachelorstudium Frühpädagogik: Zugangswege – Studienzufriedenheit – Berufserwartungen. Ergebnisse einer Befragung von Studierenden, Deutsches Jugendinstitut e.V., Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF), München.
- Keil, Johannes/Pasternack, Peer/Thielemann, Nurdin (2013): Frauen und Männer in der Frühpädagogik. Eine genderbezogene Bestandsaufnahme. In: Gender, Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 5 (1), 129-137.
- Keil, Johannes/Pasternack, Peer/Thielemann, Nurdin (2012): Frauen und Männer in der Frühpädagogik. Genderbezogene Bestandsaufnahme, HoF-Arbeitsbericht 2/2012, Wittenberg. Auch verfügbar unter: http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_2_2012.pdf (18.6.2013).

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben von Peer Pasternack
für das Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Redaktion: Daniel Hechler

Institut für Hochschulforschung, Collegienstraße 62, D-06886 Wittenberg
<http://www.diehochschule.de>

Kontakt:

Redaktion: Tel. 03491/87 62 090, Fax: 03491/466 255;

eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Vertrieb: Tel. 03491/466 254, Fax: 03491/466 255, eMail: institut@hof.uni-halle.de

ISSN 1618-9671, ISBN: 978-3-937573-36-6

Die Zeitschrift „die hochschule“ versteht sich als Ort für Debatten aller Fragen der Hochschulforschung sowie angrenzender Themen aus der Wissenschafts- und Bildungsforschung. Als Beihefte der „hochschule“ erscheinen die „HoF-Handreichungen“, die sich dem Transfer hochschulforscherischen Wissens in die Praxis der Hochschulentwicklung widmen.

Artikelmanuskripte werden elektronisch per eMail-Attachment erbeten. Ihr Umfang soll 25.000 Zeichen nicht überschreiten. Für Rezensionen beträgt der Maximalumfang 7.500 Zeichen. Weitere Autoren- und Rezensionshinweise finden sich auf der Homepage der Zeitschrift: <http://www.diehochschule.de> >> Redaktion.

Das Institut für Hochschulforschung (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (www.hof.uni-halle.de). Es hat seinen Sitz in der Stiftung Leucorea Wittenberg und wird geleitet von Peer Pasternack (Direktion) und Anke Burkhardt (Geschäftsführung). Durch einen Kooperationsvertrag ist HoF mit dem WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg (www.wzw-lsa.de) verbunden.

Als Beilage zu „die hochschule“ erscheint der „HoF-Berichterstatte“ mit aktuellen Nachrichten aus dem Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg. Daneben publiziert das Institut die „HoF-Arbeitsberichte“ (http://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof_arbeitsberichte.htm) und die Schriftenreihe „Hochschulforschung Halle-Wittenberg“ bei der Akademischen Verlagsanstalt Leipzig. Ein quartalsweise erscheinender HoF-Newsletter kann unter <http://lists.uni-halle.de/mailman/listinfo/hofnews> abonniert werden.

Umschlagseite: Kindergarten im Schloss Germersleben, August 1952

(Bundesarchiv Bild 183-15825-0003, Foto: Biscan)

Cartoon Umschlagrückseite: HOGLI (Amelie Glienke)

Berufsfelder im Professionalisierungsprozess

Geschlechtsspezifische Chancen und Risiken

<i>Jens Gillessen; Johannes Keil; Peer Pasternack:</i> Professionalisierungsprozesse und Geschlecht. Zur Einleitung	6
<i>Birgit Geissler:</i> Professionalisierung und Profession. Zum Wandel klientenbezogener Berufe im Übergang zur post-industriellen Gesellschaft.....	19
<i>Marita Metz-Becker:</i> Hebammen und medizinische Geburtshilfe im 18./19. Jahrhundert	33
<i>Eva-Maria Krampe:</i> Krankenpflege im Professionalisierungsprozess. Entfeminisierung durch Akademisierung?	43
<i>Peer Pasternack:</i> Von der Kryptoprofessionalisierung zur Teilakademisierung. Frühpädagogische Berufsfeldentwicklungen.....	57
<i>Tim Rohrmann:</i> Mehr Männer in Kitas. Re-Stereotypisierung oder Chance für Geschlechtergerechtigkeit?	78
<i>Johannes Keil:</i> Professionsverständnisse in der Frühpädagogik. Genderspezifische Konsequenzen der bisherigen Teilakademisierung	88
<i>Margrit Brückner:</i> Professionalisierung und Geschlecht im Berufsfeld Soziale Arbeit	107
<i>Kim-Patrick Sabla:</i> Professionalisierung und Geschlecht in der Kinder- und Jugendhilfe. Die Verberuflichung des Alltäglichen?	118

<i>Susanne Ihlen:</i>	
Zur Professionalisierung des Ingenieurberufs in Deutschland.	
Technik ist männlich?.....	126
<i>Bernd Thomas:</i>	
Von der Exotik zur Dominanz.	
Frauen und Männer im Lehramt für die Grundschule	138
<i>Wiebke Bobeth-Neumann:</i>	
„Ihr dürft nicht verbissen sein“. Professionalisierung	
angehender Schulleiterinnen und -leiter und	
geschlechtsspezifische Hierarchisierung	150
<i>Manfred Stock:</i>	
Hochschulentwicklung und Akademisierung beruflicher Rollen.	
Das Beispiel der pädagogischen Berufe	160

FORUM

<i>Tobias Sander; Jan Weckwerth:</i>	
Der soziologische Kompetenzbegriff und seine Konsequenzen	
für eine echte Kompetenzentwicklung an Hochschulen.....	173

PUBLIKATIONEN

<i>Peer Pasternack; Daniel Hechler:</i>	
Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen	
in Ostdeutschland seit 1945.....	181

Autorinnen & Autoren	191
---------------------------------------	-----

Autorinnen & Autoren

Wiebke Bobeth-Neumann, Dr. phil., Lehrerin und Studienleiterin für Pädagogik am Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein (IQSH). eMail: wiebke.bobeth@iqsh.de

Margrit Brückner, Prof. Dr. phil. habil., Soziologin und Supervisorin, Fachhochschule Frankfurt a. M., Professorin (bis 2012) und Lehrbeauftragte am Fachbereich Soziale Arbeit. eMail: brueckn@fb4.fh-frankfurt.de

Birgit Geissler, Prof. Dr. rer. pol., Soziologin, Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld. eMail: birgit.geissler@uni-bielefeld.de

Jens Gillessen, Dr. phil., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF) und Lehrbeauftragter für Philosophie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. eMail: jens.gillessen@hof.uni-halle.de

Daniel Hechler M.A., Forschungsreferent am WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg. eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Susanne Ihsen, Prof. Dr. phil., Soziologin, Technische Universität München, Professorin für Gender Studies in Ingenieurwissenschaften. eMail: ihsen@tum.de

Johannes Keil M.A., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg. eMail: johannes.keil@hof.uni-halle.de

Eva-Maria Krampe, Dr. phil., Soziologin, Fachhochschule Frankfurt a.M., Fachbereich 2 (Qualitätsmanagement), Lehrbeauftragte in den Bachelor-Studiengängen Pflege. eMail: emkrampe@fb2.fh-frankfurt.de

Marita Metz-Becker, Prof. Dr. phil. habil., Professorin am Institut für Europäische Ethnologie/Kulturwissenschaft der Philipps-Universität Marburg. eMail: metzbeck@staff.uni-marburg.de

Peer Pasternack, Prof. Dr., Direktor Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Wissenschaftlicher Leiter WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt. eMail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de; <http://www.peer-pasternack.de>

Tim Rohrmann, Dr., Diplom-Psychologe, freier Mitarbeiter der Koordinationsstelle „Männer in Kitaa“ an der Katholischen Hochschule für Sozialarbeit Berlin. eMail: rohrmann@wechselspiel-online.de

Kim-Patrick Sabla, Prof. Dr. phil., Erziehungswissenschaftler und Sozialpädagoge, Universität Vechta, Institut für Soziale Arbeit, Bildungs- und Sportwissenschaften. eMail: kim-patrick.sabla@uni-vechta.de

Tobias Sander, Dr. phil., Leiter des Bereichs Studium und Lehre an der Hochschule Hannover. eMail: tobias.sander@fh-hannover.de

Manfred Stock, PD Dr. phil., Soziologe, z.Z. Vertretung der Professur für Bildungs- und Mikrosoziologie am Institut für Soziologie der MLU Halle-Wittenberg. eMail: manfred.stock@hof.uni-halle.de

Bernd Thomas, Prof. Dr. phil. habil., Grundschulpädagogik, Historische Bildungsforschung, Didaktik des Sachunterrichts, Universität Hildesheim, Direktor des Instituts für Grundschuldidaktik und Sachunterricht. eMail: bernd.thomas@uni-hildesheim.de

Jan Weckwerth, M.A. Politikwissenschaftler, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule Hannover. eMail: jan.weckwerth@fh-hannover.de