

DISSERTATION

Verteidigt am 28/08/2015 in Luxembourg

zur Erlangung des Titels

DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ DU LUXEMBOURG

EN SCIENCES SOCIALES

SOWIE

DOKTORIN DER UNIVERSITÄT TRIER

IN WIRTSCHAFTS – UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

von

Kathrin Ricken

geboren am 18. September 1976 in Crivitz (Deutschland)

Unternehmertum in der Frühpädagogik

Berufsentscheidungen in Luxemburg

Prüfunskommission

Dr. Christel Baltes-Löhr, Betreuerin der Doktorarbeit
Professorin, Université du Luxembourg

Dr. Dr. Dieter Sadowski, Betreuer der Doktorarbeit
Professor, Universität Trier

Dr. Jean-Paul Lehnert, Vorsitzender
Professor, Université du Luxembourg

Dr. Hannelore Faulstich-Wieland, stellvertretende Vorsitzende
Professorin, Universität Hamburg

Dr. Renate Neubäumer
Professorin, Universität Koblenz-Landau

Dr. Hans Braun
Professor, Universität Trier

Wähle einen Beruf, den Du liebst und Du brauchst
keinen Tag in Deinem Leben mehr zu arbeiten.

Konfuzius

Inhaltsverzeichnis

Überblick.....	7
Einleitung.....	11
1. Kleinkinderbetreuung in Luxemburg	13
1.1. Berufsbilder im frühpädagogischen Arbeitsmarkt	13
1.1.1. Erzieherische Tätigkeit in Anstellung	17
1.1.2. Unternehmertum in der Frühpädagogik	26
1.1.3. Vergleich der Berufsprofile.....	30
1.2. Motive der Berufswahl und Karriereentwicklung.....	34
1.2.1. Bedürfnisse und Motivationen.....	35
1.2.2. Geschlechterspezifisches Berufsleben	42
1.2.3. Ergänzender Vergleich der Berufsprofile	49
1.3. Umgebungsfaktoren der Berufstätigen.....	52
1.3.1. Arbeitsumfeld Kinderbetreuungsmarkt	54
1.3.1.1. Gründungsumfeld:	
Frühpädagogik in Luxemburg.....	64
1.3.1.2. Frühpädagogische Tätigkeit in Anstellung.....	67
1.3.2. Soziales Umfeld.....	75
1.3.2.1. Familiäre Situation	75
1.3.2.2. Soziale Identität und Rollensozialisation	79
1.3.2.3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	82
1.4. Theoretische Überlegungen im Überblick	86

2. Untersuchung in Luxemburg: Unternehmertum und leitende Anstellung im privaten frühpädagogischen Markt	91
2.1. Methodik	92
2.1.1. Qualitative, problemzentrierte Interviews	94
2.1.2. Interviewstruktur	99
2.2. Durchführung	104
2.2.1. Stichprobe	107
2.2.2. Kategoriensystem	115
2.3. Auswertung der Interviewinhalte	124
2.3.1. Leitende Angestellte	125
2.3.2. Frühpädagogisch und unternehmerisch Leitende	141
2.3.3. Unternehmerisch Leitende ohne frühpädagogische Leitung	158
2.4. Diskussion der Untersuchungsergebnisse	172
2.4.1. Geschlechtsbezogene Ergebnisse	173
2.4.2. Resultate nach Unternehmensgröße	175
2.4.3. Ergebnisse nach beruflicher Tätigkeit	180
2.4.3.1. Leitende Angestellte.....	180
2.4.3.2. Einzelunternehmerinnen	185
2.4.3.3. Mehrfach-UnternehmerInnen	192
2.4.4. Ergebnisse nach Familieneinfluss.....	200
2.5. Schlussfolgerungen	208
Zusammenfassender Ausblick.....	223

Anhänge

Abbildungsverzeichnis	226
 Anlagen zu den Interviews	
Kontaktaufnahme	230
Kurzfragebogen.....	231
Interview-Leitfaden.....	232
Mémento d'Interview	233
Interview Guideline.....	234
Abbildung 47: Kategorienansprachen über alle Interviews	235
Abbildung 48: Die drei Tätigkeitsgruppen im Überblick.....	236
Interview 1.....	237
Interview 2.....	239
Interview 3.....	242
Interview 4.....	246
Interview 5.....	250
Interview 6.....	253
Interview 7.....	257
Interview 8.....	261
Interview 9.....	265
Interview 10.....	269
Interview 11.....	273
Interview 12.....	277
Interview 13.....	281
Interview 14.....	284
Interview 15.....	287
Interview 16.....	291
Interview 17.....	295
Interview 18.....	298
Interview 19.....	302
Literaturverzeichnis	305

Überblick

Der bis dahin relativ starre und durch öffentliche, gemeinnützige sowie kirchliche Träger dominierte Luxemburger Markt für Kinderbetreuung veränderte sich ab dem Jahr 2009 dahingehend, dass nun durch eine Gesetzesänderung in großer Zahl private Betreiber von Kleinkinderbetreuungseinrichtungen in den Luxemburger Markt eintreten konnten. Mit diesem verstärkten Eintritt privatwirtschaftlicher Träger in den Markt für Kleinkinderbetreuung verändert sich neben der Struktur des Angebots von Kleinkinderbetreuung auch der frühpädagogische Arbeitsmarkt. Neben der angestellten Tätigkeit in einer Luxemburgischen Krippe, der Crèche, existiert nun auch verstärkt die Möglichkeit, unternehmerisch als EigentümerIn einer privaten Crèche im Kleinkinderbetreuungsmarkt tätig zu sein.

Auf den ersten Blick scheinen die GründerInnen und Eigentümer-UnternehmerInnen dieser privaten Crèches in Luxemburg vermehrt aus anderen Berufen in den Markt einzusteigen und für die Leitung ihrer Crèche oftmals frühpädagogisches Fachpersonal anzustellen. Darüber hinaus zeichnet sich ab, dass möglicherweise im Verhältnis zu der Geschlechteraufteilung bei den ErzieherInnen vermehrt Männer eine Crèche gründen und besitzen, obwohl auch die leitenden Positionen in den herkömmlichen Kleinkinderbetreuungseinrichtungen zumeist mit weiblichen Angestellten besetzt zu sein scheinen.

Diese Beobachtungen lassen sich zusammenfassen in der forschungsleitenden Fragestellung:

Werden private Crèches in Luxemburg eher von frühpädagogisch fachfremden, mehrheitlich männlichen Personen gegründet oder eher von bereits eine private Crèche leitenden, mehrheitlich weiblichen Angestellten?

Um mögliche Antworten auf diese Frage zu finden, ist zu klären, inwieweit diese im frühpädagogischen Arbeitsmarkt neue Möglichkeit der unternehmerischen Tätigkeit für frühpädagogisch Angestellte eine machbare berufliche Weiterentwicklung darstellt und tatsächlich realisiert wird.

Diesbezüglich stellt sich neben der Frage, wer im frühpädagogischen Markt tätig ist, vertiefend die Frage, warum eine Person ihren Beruf ergriffen hat und welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede sich diesbezüglich im Hinblick auf die Struktur der Angestellten und die der InhaberInnen zeigen lassen.

Für einen theoretischen Überblick dazu und als Vorbereitung für ein Kategoriensystem, welches zur Auswertung der im Anschluss erfolgten Interviews verwendet werden kann, wird die Literatur dahingehend diskutiert, wer in einer Crèche arbeiten beziehungsweise eine Crèche gründen kann, wer dies warum möchte und wer seine beruflichen Pläne warum tatsächlich realisiert.

Die sich aus der Kategorienbildung ergebenden Themenbereiche stellen die Basis für die Strukturierung des Gesprächsleitfadens der qualitativen, problemzentrierten Interviews mit leitenden Angestellten und InhaberInnen privater Crèches dar. Dabei dient das mit der Auswertung der Literatur erworbene Vorwissen als Rahmen für die Strukturierung dieses Interviewleitfadens.

Durch die fragengeleitete Auseinandersetzung mit der Berufswahl in privaten Crèches in Luxemburg werden aber nicht nur von allgemeinen Erkenntnissen beobachtbare Sachverhalte deduziert, sondern Ergänzungen und Veränderungen mit einer induktiven Herangehensweise in der Auswertung der Informationen aus der narrativen Interviewphase ermöglicht. Aus der Kombination von induktiver und deduktiver Herangehensweise ergibt sich eine dreigeteilte Strukturierung des Interviewablaufes mit den Werkzeugen Kurzfragebogen, Freier Erzählphase und Interviewleitfaden.

Die Interviews der Stichprobe, die über eine bewusste Fallauswahl aus der Grundgesamtheit ausgewählt wurde, um die Heterogenität des Untersuchungsfeldes möglichst falltypologisch zu repräsentieren, lassen sich der Auswertung der Ergebnisse folgend in drei Gruppen von Akteuren zusammenfassen:

Leitende Angestellte: frühpädagogische Leitung ohne Inhaberschaft, weiblichen Geschlechts,

Einzelunternehmerinnen: frühpädagogisch und unternehmerisch leitende Eigentümerinnen einer Einzel-Crèche, weiblichen Geschlechts, mit 6 bis 14 Mitarbeitern und 19 bis 48 Betreuungsplätzen im Unternehmen sowie

Mehrfach-UnternehmerInnen: rein unternehmerisch leitende EigentümerInnen von aktuell oder geplant mehreren Crèche-Filialen, weiblichen und männlichen Geschlechts, mit 15 bis 120 Mitarbeitern und 41 bis 330 Betreuungsplätzen im Unternehmen.

Damit zeigt sich eine Tendenz zur Zweiteilung innerhalb der Unternehmerschaft im frühpädagogischen Markt dahingehend, dass sich die Einzelunternehmerinnen aus dem beruflichen Umfeld der Frühpädagogik in Richtung Unternehmerschaft weiter entwickelt haben und sowohl die frühpädagogische als auch die unternehmerische Leitung ihrer Crèche selbst übernehmen, während die Mehrfach-UnternehmerInnen als QuereinsteigerInnen mit meist profundem betriebswirtschaftlichem Wissen, dem Selbstverständnis als UnternehmerIn und dem Fokus auf der unternehmerischen Arbeit in den frühpädagogischen Markt eingestiegen sind und frühpädagogisch nicht persönlich tätig sind oder tätig werden wollen.

Die Gründung von Ein-Crèche-Filialen scheint also für Frühpädagogen in leitender Funktion ein direkter Karriereschritt zu sein. Neben dieser Weiterentwicklung aus der frühpädagogischen Tätigkeit heraus hat sich parallel ein zweites UnternehmerInnen-Profil am frühpädagogischen Markt etabliert, dessen Akteure allerdings frühpädagogisch eher fachfremd zu sein scheinen.

Damit findet sich innerhalb der Unternehmerschaft der privaten Luxemburger Crèches eine Tendenz zur Zweiteilung nach ausgeübter Tätigkeit, bei der hinsichtlich der Geschlechteraufteilung auffällt, dass EinzelCrèche-InhaberInnen zumeist weiblich zu sein scheinen, während sich für Mehrfach-UnternehmerInnen diesbezüglich kein eindeutiger Trend festhalten lässt.

Hinsichtlich geschlechtsspezifischer Tendenzen deutet sich an, dass Männer eher keinen frühpädagogischen Tätigkeiten nachzugehen scheinen. Frauen hingegen identifizieren sich möglicherweise über die eigene Mutterschaft und Rollenvorbilder aus der Herkunftsfamilie mit der frühpädagogischen Arbeit scheinbar sogar dann, wenn sie als fachfremde Unternehmerinnen in den Markt einsteigen und nicht selbst frühpädagogisch arbeiten.

Bemerkenswert ist, dass der hohe Frauenanteil im Bereich des frühpädagogisch vorgeprägten Einzelunternehmertums seine Fortsetzung sogar im Bereich des von Fachfremden dominierten Mehrfach-Unternehmertums zu finden scheint.

Den Beobachtungen aus dieser Stichprobe folgend kann auf die forschungsleitende Fragestellung

Werden private Crèches in Luxemburg eher von frühpädagogisch fachfremden, mehrheitlich männlichen Personen gegründet oder eher von bereits eine private Crèche leitenden, mehrheitlich weiblichen Angestellten?

zusammenfassend wie folgt geantwortet werden:

Private Crèches in Luxemburg werden sowohl von fachfremden Personen als auch von bereits eine private Crèche leitenden, mehrheitlich weiblichen Angestellten gegründet.

Die Anfangsvermutung, dass mehrheitlich männliche Personen gründen, lässt sich nicht bestätigen, im Gegenteil deutet sich auch in der Zusammensetzung dieser fachfremden Personen eine weibliche Mehrheit an.

Insgesamt scheinen weibliche Akteure in allen Tätigkeitsbereichen in der Mehrheit zu sein, so dass sich in der Tendenz eine möglicherweise durchdringende Verweiblichung des privaten frühpädagogischen Marktes zeigt. Dies ist insofern überraschend, als in diesem privatwirtschaftlichen Teil des frühpädagogischen Marktes durch die neue berufliche Möglichkeit des privat Unternehmenden aus der Reflektion der Literatur heraus mehr Heterogenität erwartet werden konnte.

Einleitung

Betrachtet man den Luxemburger Markt für Kleinkinderbetreuung scheinen auf den ersten Blick die GründerInnen und Eigentümer-UnternehmerInnen der privaten Crèches vermehrt aus anderen Berufen in den Markt einzusteigen und für die Leitung ihrer Crèche oftmals frühpädagogisches Fachpersonal anzustellen. Außerdem ergibt sich der Eindruck, dass vermehrt Männer eine Crèche gründen und besitzen, obwohl das frühpädagogische Personal in den Crèches bis hin zu den leitenden Positionen in den herkömmlichen Kleinkinderbetreuungseinrichtungen zumeist mit weiblichen Angestellten besetzt ist, wie ein Blick in die Statistik belegt¹.

Um herausarbeiten zu können, welche Personen tatsächlich in Luxemburg private Crèches gründen, lässt sich aus diesen Beobachtungen des Alltags die folgende, forschungsleitende Fragestellung ableiten:

Werden private Crèches in Luxemburg eher von frühpädagogisch fachfremden, mehrheitlich männlichen Personen gegründet oder eher von bereits in einer Crèche arbeitenden, mehrheitlich weiblichen Angestellten?

Der Kleinkinderbetreuungsmarkt in Luxemburg wurde bis dato hinsichtlich des Bedarfs nach Plätzen auf der Nachfrager-Seite² und der daraus resultierenden Notwendigkeit von Kleinkinderbetreuungsplätzen viel diskutiert, während bisher „Weitgehend unbeachtet ... die Anbieterseite des Marktes für Kinderbetreuung, ...“ (Spiess 2010, S.5) geblieben ist.

Eine Ausnahme davon bildet der aus gegebenem Anlass viel diskutierte Fachkräftemangel im frühpädagogischen Bereich³, da er als ein stark limitierender Faktor im bisher wenig untersuchten Angebotsmarkt für frühpädagogische Bildung und Betreuung gilt. Bisher kaum nachgegangen wurde dabei der Frage, warum sich Personen für eine Arbeit in diesem Berufsumfeld und damit für die Bereitstellung der Dienstleistung Kinderbetreuung entscheiden.

Mit der Änderung der Gesetzeslage im Jahr 2009 in Luxemburg stellt sich neben der Frage danach, wer im frühpädagogischen Markt agiert, ergänzend auch die Frage

¹ Über 91% der Angestellten in der Frühpädagogik in Luxemburg sind weiblichen Geschlechts. Siehe dazu die Ausführungen in Punkt 1.1.1 dieser Arbeit.

² Schwerpunktmäßig aus gesellschaftsperspektivischer Wahrnehmung oder mit Blick auf die einzelnen Individuen finden sich viele Beiträge zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Gleichbehandlung der Geschlechter sowie zur Chancengleichheit im Sinne von gleichem Bildungszugang für alle Kleinkinder.

³ Der Fachkräftemangel wird sowohl in publizierten Büchern (beispielsweise: (Brückers 2009), (Wotschack 2011)) als auch der Tagespresse (beispielsweise: (Buttner 2012), (Dowideit (a) 2013)) diskutiert.

danach, warum sich GründerInnen für die Eröffnung einer privaten Crèche und ErzieherInnen für den Verbleib in einer Anstellung entscheiden.

Wie und warum Personen Entscheidungen für ihre Berufswahl treffen und umsetzen, lässt sich dabei nach gründlicher Reflektion der eigenen Berufserfahrungen und im beruflichen Alltag gemachten Beobachtungen der Autorin generell in drei zentrale Bereiche aufteilen:

- die personenbezogenen Voraussetzungen zur Berufsergreifung,
- die persönliche Motivation zur Berufsentscheidung und
- das die Berufswahl möglicherweise beeinflussende soziale und strukturelle Umfeld einer Person.

Bezüglich der beruflichen und persönlichen Qualifikation lässt sich ein Literaturvergleich in der Frage zusammenfassen, wer gründen beziehungsweise in einer Crèche arbeiten kann. Also, welche Eigenschaften und Fertigkeiten eine Person theoretisch zu der Gründung eines Unternehmens, in diesem Fall einer privaten Crèche, befähigt und welche Ausbildungswege und Qualitäten zur Tätigkeit in einer Crèche qualifizieren. Dieser Bereich bezieht sich also auf Aussagen bezüglich des generellen, unternehmerischen Fachwissens, die für eine Crèche notwendigen frühpädagogischen Fachkenntnisse, also die erzieherische Expertise, sowie erforderliche oder gewünschte charakterliche Merkmale.

Neben dieser sachlichen, in einer Stellenausschreibung darstellbaren Komponente ergänzt die persönliche Motivation mit der Frage nach den Wünschen und Bedürfnissen eines Individuums subjektive Gründe zur Ergreifung eines Berufes. Diese innewohnenden Wünsche und Bedürfnisse eines Individuums, die es mit seiner Berufswahl erfüllt sehen möchte, lassen sich in der Frage zusammenfassen, wer eine Crèche gründen und wer in Anstellung verbleiben möchte.

Hinsichtlich der Frage, wer seinen Berufswunsch auch tatsächlich realisiert, wird im dritten Bereich das Umfeld einer Person als möglicherweise ebenfalls beeinflussend hinsichtlich einer Berufsergreifung näher zu betrachten sein. Diese ergänzende Umgebungskomponente beinhaltet neben der privaten Umgebung einer Person auch den Luxemburger Markt für frühkindliche Bildung und Betreuung als dem Marktumfeld, in dem gegründet werden soll beziehungsweise als dem Arbeitsmarkt, in dem eine Anstellung gesucht wird.

Bei der Diskussion dieser drei Fragen,

- ‚Wer kann?‘,
- ‚Wer will?‘ und
- ‚Wer realisiert warum?‘

eine Crèche-Gründung wird der ersten subjektiven Beobachtung im Alltag folgend nach Gender-Aspekten zu differenzieren sein.

Zusammenfassend sind damit zur Herausarbeitung einer forschungsleitenden Fragestellung mit Entrepreneurship, Anlehnungen an die Sozial- und Frühpädagogik, Theorien zur Bedürfnisorientierung und Motivationsfaktoren in Bezug auf die Berufswahl und Karriereplanung, Marktwirtschaft und dem in allen Bereichen möglicherweise wichtigen Bezug zu Gender-Aspekten Themen aus verschiedenen wissenschaftlichen Bereichen zu diskutieren. Diese Forschungsarbeit, wenngleich der Schwerpunkt im Bereich Unternehmertum mit einem Fokus auf der Geschlechteraufteilung gesetzt wird, erhält damit einen interdisziplinären Rahmen und wird über die rein ökonomische Betrachtungsweise hinaus um sozioökonomische⁴ Aspekte zu erweitern sein.

1. Kleinkinderbetreuung in Luxemburg

Kleinkinderbetreuung umfasst hinsichtlich der Betrachtung von beruflichen Entscheidungen im engen Sinn den frühpädagogischen Arbeitsmarkt mit den entsprechend vorkommenden Berufsbildern und die Motive der Individuen hinsichtlich ihrer Berufswahl und Karriereentwicklung.

Darüber hinaus kann auch die Umgebung der Berufstätigen, sowohl das Arbeitsumfeld in der Kleinkinderbetreuung in Luxemburg als auch das soziale Umfeld, Einfluss auf Entscheidungen nehmen. Diese vier Bereiche werden nachfolgend diskutiert, um die daraus gewonnenen theoretischen Überlegungen anschließend in einem Überblick zusammenfassend darstellen zu können.

1.1. Berufsbilder im frühpädagogischen Arbeitsmarkt

Betrachtet man die Kleinkinderbetreuungsstätten aus der Perspektive des frühpädagogischen Arbeitsmarktes, so ist das Angebot an Arbeit von der Anzahl der

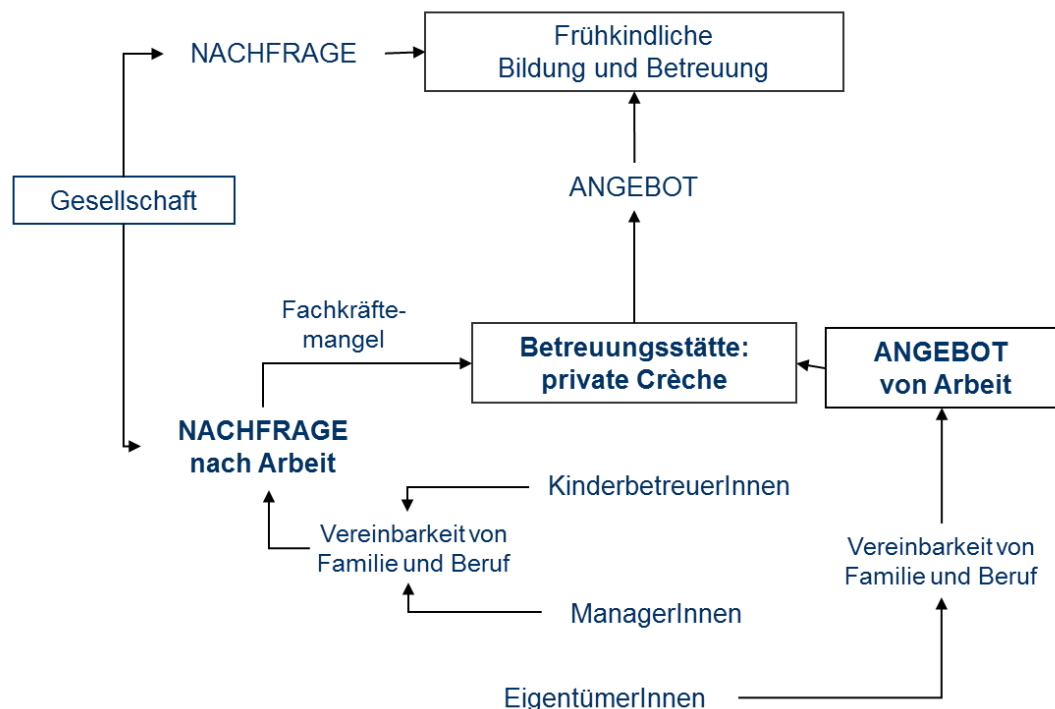
⁴ Die Sozioökonomie ist ein interdisziplinärer Bereich, in welchem Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen Aktivitäten im wirtschaftlichen Bereich und gesellschaftlichen Entwicklungen untersucht werden, um die soziale Wirklichkeit beschreiben und dadurch erklären zu können. Untersuchungen wollen also „...the sociological perspective applied to economic phenomena.“ (Smelser 2010 #689D: 3) herausstellen.

geschaffenen Crèches und der Anzahl der Arbeitsplätze in den einzelnen Einrichtungen abhängig. Entscheidungen über die Vergabe von Arbeit nehmen die ManagerInnen als Angestellte des Einrichtungsträgers, die Träger der Einrichtung⁵ selbst oder die seit 2009 stark gewachsene Gruppe der InhabermanagerInnen vor. Im übertragenen Sinne sind Anbieter von Arbeit in diesem Markt also entweder selbst weisungsgebundene Angestellte, wenn auch in leitender Funktion, oder weisungsungebundene PrivatunternehmerInnen.

Nachfrager nach Arbeit sind die in den Einrichtungen arbeitenden Personen. Neben den KinderbetreuerInnen und Angestellten mit Sekundäraufgaben⁶ sind hier auch die ManagerInnen und die Angestellten des Trägers in ihrem eigenen Interesse als ArbeitnehmerInnen zu nennen. Nur die Gruppe der privaten Crèche-BetreiberInnen tritt in diesem Markt nicht als Nachfrager nach Arbeit auf.

Angebot und Nachfrage nach Arbeit bedingen sich nicht nur gegenseitig, sie sind auch durch unterschiedliche Bereiche miteinander verbunden, wie die nachfolgende Grafik exemplarisch zeigt.

Abb. 1: Der Luxemburger Arbeitsmarkt frühkindlicher Bildung und Betreuung



Quelle: eigene Darstellung

⁵ 'Träger einer Einrichtung', ebenso wie 'Anbieter' und 'Nachfrager' sind feststehende betriebswirtschaftliche Begriffe, welche als geschlechtsneutral verstanden werden können und deshalb nicht in männlicher und weiblicher Form geschrieben werden.

⁶ Hierzu zählen unter anderem Verwaltungsaufgaben und Reinigungsdienste.

Betreuungsplätze sind am Markt nur vorhanden, wenn es Krippen gibt, die diese Plätze anbieten. Es müssen also ausreichend private UnternehmerInnen oder andere Träger zur Gründung und zum Betrieb einer Crèche bereit sein und damit auch entsprechend Arbeitsplätze zur Verfügung stellen.

Angeboten werden können diese Plätze aber nur, wenn es genügend Personal gibt, KinderbetreuerInnen und ManagerInnen, welche die Betreuungsarbeit und eventuell auch die Verwaltungsaufgaben vor Ort übernehmen. Angebot von Arbeit und entsprechende Nachfrage nach Arbeit auf dem Arbeitsmarkt im frühpädagogischen Bereich bedingen also neben der Bereitschaft, unternehmerisch tätig zu sein, das Angebot an Kleinkinderbetreuungsplätzen.

Damit ist das letztendlich der Gesellschaft und damit den Erziehungsberechtigten zur Verfügung stehende Angebot an frühkindlicher Bildung und Betreuung über den frühpädagogischen Arbeitsmarkt sowohl vom Angebot als auch von der Nachfrage nach Arbeit in diesem Bereich limitiert.

Hinsichtlich der drei zentralen Personengruppen KinderbetreuerInnen, ManagerInnen und EigentümerInnen wurden bislang zwar die Themen Fachkräftemangel und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskutiert, aber Ansätze zur Dynamik der Berufsergreifung dieser drei im frühpädagogischen Bereich tätigen Personengruppen gibt es bisher nicht.

Mit der steigenden Anzahl der privaten Crèches seit dem Jahr 2008 stieg entsprechend auch das Angebot von Arbeit im frühpädagogischen Arbeitsmarkt deutlich, so dass es zunehmend interessant ist, sich in diesem Berufsfeld damit auseinander zu setzen, wer diese Personen sind und warum sie sich für eine Tätigkeit in diesem Marktumfeld entschieden haben.

Da diese privaten Crèches Ihr Angebot an frühkindlicher Betreuung massiv erhöhen konnten, ist davon auszugehen, dass sie die geschaffenen Arbeitsplätze entsprechend besetzen konnten.

Ob es Veränderungen hinsichtlich des viel kolportierten Fachkräftemangels gibt und wie zufrieden die ArbeitnehmerInnen in den privaten Crèches mit der persönlichen Vereinbarkeit von familiärem und beruflichen Leben sind, wird nur, soweit es für die Untersuchung zur Berufsergreifung in oder Gründung von privaten Crèches relevant ist, im weiteren Verlauf zu diskutieren sein.

In den Luxemburger Institutionen für Kleinkinderbetreuung gibt es dabei verschiedene Betätigungsfelder im frühpädagogischen Bereich, aus denen verschiedene Berufsprofile resultieren können.

Im Angestelltenbereich finden sich neben den ausgebildeten ErzieherInnen einige weitere Berufsausbildungen, die in Luxemburg ebenfalls zur Arbeit in einer Crèche qualifizieren.

Dabei kann unterscheiden werden in Tätigkeiten, die direkt mit der Kinderbetreuung zusammen hängen und den administrativen Berufsfeldern, die indirekt im Zusammenhang mit der Betreuungsarbeit in einer Crèche stehen. Die folgende Grafik gibt eine Übersicht über mögliche erlernte Berufsprofile in den verschiedenen Arbeitsbereichen der Luxemburger Crèches, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

Abb. 2: Berufsprofile im Überblick

Tätigkeitsbereich	Herkömmliche Crèche und MRE* (0-4 Jahre)	Private Crèche (0-4 Jahre)
Betreuung	ErzieherIn kleinkinderbezogene Sozialberufe (Kinderkrankenpflege Kinderpsychologie, ...) QuereinsteigerIn Auszubildende(r) HelferIn ohne Ausbildung	
Management	Angestellte(r) ManagerIn	Eigentümer-ManagerIn
Eigentümerschaft	Gemeinde: Vorstand	Privatperson
Trägerschaft	Verein/Verband (Bsp.: a.s.b.l.): ManagerIn Hilfsorganisation (Bsp.: Caritas): ManagerIn Kirchengemeinde: Vorstand	Firma: Eigentümer-ManagerIn Firma: ManagerIn Stiftung: ManagerIn

* Maisons Relais pour Enfants

Quelle: eigene Darstellung

Während die in der Kinderbetreuung angestellten Personen sowohl in privat geführten als auch in konventionellen Crèches weisungsgebunden arbeiten, zeigen sich in den privaten Einrichtungen auf der administrativen Seite Unterschiede in der Ausübung der verschiedenen Berufe.

Angestellte Führungskräfte sind ebenso weisungsgebunden wie angestellte MitarbeiterInnen des Trägers. In konventionellen Crèches finden sich damit auf allen drei Ebenen Kinderbetreuung, Verwaltung und Eigentümerschaft/Trägerschaft ausschließlich weisungsgebundene Angestellte. Für einen Arbeitsplatz in jedem der drei Bereiche Betreuung, Management und Trägerschaft können sich Angestellte bewerben. Welche Qualifikation dafür Voraussetzung sind und welche Fähigkeiten wünschenswert erscheinen, damit eine andere Person sich für BewerberInnen entscheidet, wird nachfolgend näher untersucht, um Gemeinsamkeiten und

Unterschiede zu den Profilen der Eigentümer-UnternehmerInnen heraus arbeiten zu können.

In privaten Crèches gibt es darüber hinaus als neues Berufsbild selbständige und damit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften weisungsungebundene Eigentümer-Unternehmende, welche in der Grafik blau unterlegt sind. Dabei kann die Trägerschaft eine Privatperson übernehmen oder eine Firma, deren Vorsitz eine Person als EigentümerIn führt. Im Gegensatz zu den Angestellten entscheiden Eigentümer-Unternehmende selbst über die Vergabe der Arbeitsplätze und damit auch über ihr jeweils konkretes Aufgabenfeld. Möglicherweise benötigen sie daher andere Fähigkeiten und einen zu den Anforderungen im Kernarbeitsfeld der Kleinkinderbetreuung abweichenden Ausbildungshintergrund, um der unternehmerischen Aufgabe gerecht werden zu können.

Eine vergleichende Übersicht der Profile Angestellte(r) und UnternehmerIn kann erste Hinweise zur beruflichen Entscheidungsfindung im frühpädagogischen Bereich geben und damit eine Hilfestellung zur Einordnung des empirischen Forschungsteils sein.

1.1.1. Erzieherische Tätigkeit in Anstellung

In Luxemburg hat die Mehrheit der in den Crèches arbeitenden Personen ihre Ausbildung im Bereich ErzieherIn mit Diplom oder Fachausbildung abgeschlossen (Ministère de la famille et de l'intégration 2013a).

Darüber hinaus werden auch Personen aus der Heilpädagogik und der Kinderkrankenpflege sowie nicht weiter spezifizierte, andere qualifizierte ArbeiterInnen in der Kinderbetreuung beschäftigt.

In der Verwaltung, deren Angestellte eine deutliche Minderheit in der Gesamtanzahl der Angestellten einer Crèche darstellen, finden sich darüber hinaus Berufe wie BuchhalterIn, SekretärIn und VertreterIn. Für diese Forschungsarbeit wird der Fokus auf die erzieherisch Tätigen gelegt. Auch eine angestellte Person aus der Verwaltungsminderheit kann zwar eine Crèche gründen, würde dann aber als frühpädagogisch fachfremd eingeordnet werden müssen.

Auffällig ist, dass die drittgrößte Gruppe der Angestellten⁷ bereits im Jahr 2008⁸ aus nicht qualifizierten ArbeiterInnen besteht. Der starke Anstieg der Anzahl privater Crèches in den darauf folgenden Jahren und die damit verbundene Notwendigkeit einer immer größeren Anzahl von KinderbetreuerInnen könnten vor dem Hintergrund des viel kolportierten Fachkräftemangels eventuell über diese nicht qualifizierten ArbeitnehmerInnen aufgefangen worden sein⁹.

Betrachtet man den frühpädagogischen Arbeitsmarkt hinsichtlich der Geschlechteraufteilung und der Arbeitszeitmodelle, zeigen sich zwei weitere, sehr deutliche Zusammenhänge, wie die nachfolgende Grafik zum Luxemburger Arbeitsmarkt für Frühpädagogik zeigt.

Abb. 3: Arbeitsplätze in Luxemburger Crèches

Jahr	weiblich	männlich	Vollzeit	Teilzeit
2004	90,08%	9,92%	43,96%	57,00%
2005	91,43%	8,58%	46,05%	53,95%
2006	92,24%	7,46%	44,82%	55,18%
2007	91,08%	8,91%	42,30%	57,76%
2008	91,48%	8,52%	41,96%	58,04%

Quelle: (Ministère de la famille et de l'intégration 2008)

Von 49.213 Arbeitsplätzen¹⁰ in Luxemburger Crèches wurden bereits vor der Gründungswelle¹¹ 58,04% in Teilzeit ausgeübt.

Die Quote der männlichen Angestellten lag deutlich unter einem Zehntel und unterstreicht damit, warum dieses Berufsfeld als sogenannter „Frauenberuf“ gilt.

Vor dem Hintergrund der nachfolgenden Grafik, die den genommenen Elternurlaub nach Geschlecht und Zeitmodell aufgegliedert darstellt, zeigt sich auch eine mögliche Erklärung dafür, warum schwerpunktmäßig Frauen einen Arbeitsplatz im frühpädagogischen Umfeld wählen.

⁷ Nach den DiplompädagogInnen mit 57,22 % und den FachpädagogInnen mit 15,41% haben die Unqualifizierten im Jahr 2008 einen Anteil von 11,11% (Ministère de la famille et de l'intégration 2008).

⁸ Also unmittelbar vor der Gründungswelle privater Crèches.

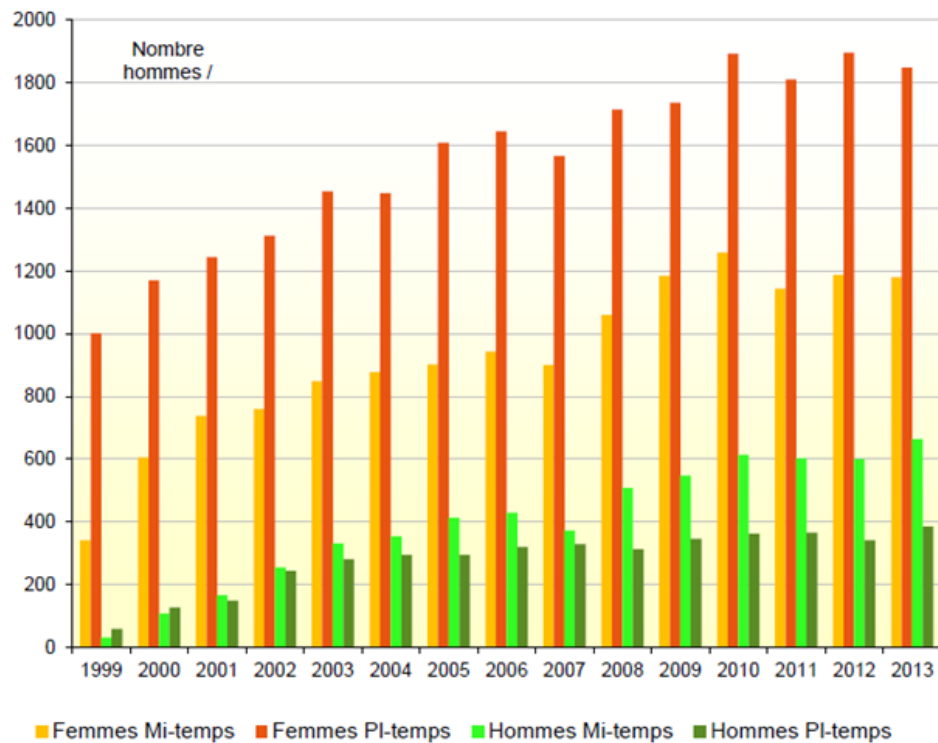
⁹ Es könnte auch sein, dass der gestiegene Bedarf zu einer erhöhten Ausbildungstätigkeit geführt hat. Relevant für diese Untersuchung wäre allerdings nur vor dem Hintergrund von Berufsentscheidungen, inwieweit Ungelernte eine lohngünstige Konkurrenz zu Qualifizierten sind. Siehe dazu Kapitel 1.3.1.2.

¹⁰ Von diesen entfallen lediglich 12.725 Arbeitsplätze auf den konventionierten Sektor der Foyers de Jour.

¹¹ Im Jahr 2008.

Deutlich wird hier, dass Frauen mehrheitlich und signifikant länger in den Elternurlaub gehen und damit offensichtlich mehrheitlich die Rolle der Kindererziehung in einer Partnerschaft zu übernehmen scheinen.

Abb. 4: Elternurlaub in Luxemburg



Quelle: (Ministère de la famille et de l'intégration 2014)

Da damit überdurchschnittlich viele Teilzeitmodelle das Berufsbild ErzieherIn attraktiv für Elternteile machen, die nach der Elternzeit wieder Schritt für Schritt in den Beruf zurückkehren möchten, zeigt sich hier eine mögliche Erklärung für die vorwiegend weibliche Arbeitnehmerschaft im erzieherischen Bereich. Vor dem Hintergrund guter Quereinstiegsmöglichkeiten und einer großen Anzahl von Teilzeitarbeitsplätzen wird offensichtlich der finanzielle Nachteil, dass Sozialberufe wie die Kinderpflege/Kindererziehung im Vergleich zu anderen Berufsgruppen als eher schlecht bezahlt gelten¹², hingenommen.

Seit 2009 zeigt die Vielzahl der neu gegründeten privaten Crèches in Luxemburg, dass nun auch eine Karriere über unternehmerisches Engagement mit möglicherweise attraktiveren Einkommensaussichten verstärkt möglich ist. So ist

¹² Siehe dazu auch Kapitel 2.2.1. dieser Arbeit zu Abgrenzung der Anstellung im öffentlichen und privaten Bereich.

einem Bericht des Familienministeriums zufolge „... die Zahl der sich in privater Hand befindlichen Kitas im Großherzogtum alleine von 2009 auf 2010 um 87 Prozent gestiegen.“ (Die Grenzgänger 2011, S.1). Dem Berufsbild ErzieherIn steht dadurch vermehrt die neue Möglichkeit gegenüber, im frühpädagogischen Umfeld unternehmerisch tätig zu werden.

Wenn nun die Mehrheit des frühpädagogisch arbeitenden Personals weiblich ist und eine Crèche-Gründung in Luxemburg ein direkter Karriereweg für dortige FrühpädagogInnen wäre, müssten demzufolge die GründerInnen von privaten Crèches mehrheitlich weiblich sein. Eine Gegenüberstellung der beiden Berufsbilder angestellte(r) ErzieherIn kann Aufschluss darüber geben, inwieweit eine Weiterentwicklung der Karriere aus der Kleinkindbetreuung zum Unternehmertum hinsichtlich der Qualifikation tatsächlich denkbar ist, wer also theoretisch gründen kann. Gegebenenfalls zeigt sich sogar, ob diese neue Karrieremöglichkeit im frühpädagogischen Berufsfeld möglicherweise eine Motivation für die Entscheidung zur Ergreifung eines frühpädagogischen Berufs sein kann. Dafür ist es notwendig, das Berufsbild ErzieherIn näher zu betrachten.

Berufsprofil ErzieherIn

Neben fachlicher Qualifikation sollten frühpädagogische Kräfte auch über besondere persönliche Merkmale verfügen, um den vielfältigen Anforderungen im Alltag gerecht zu werden. Ein Tagesvater konstatiert zu den Anforderungen an FrühpädagogInnen, dass hinsichtlich der Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung nicht nur eine Ausbildung wichtig ist. "‘Die Arbeit mit Kindern‘, sagt er, ‚hat nun einmal in erster Linie nicht mit dem Kopf zu tun. Sondern mit Gefühl.“ (Dowideit 2013b, S.1). Die beruflichen Aktivitäten einer frühpädagogischen Fachkraft verlangen demnach neben fachlichen auch verschiedene persönliche Kompetenzen, die das Luxemburgische Ministerium für Hochschulwesen und Forschung wie folgt auflistet:

- Stressresistenz (capacité de résister au stress et résistance nerveuse),
- Kommunikationsfähigkeit (facilité dans la communication humaine),
- Flexibilität (flexibilité),
- Wissenschaftliche Kompetenz (compétence scientifique),
- Fähigkeit zur wissenschaftlichen Analyse (esprit d’analyse scientifique) und
- Sozialkompetenzen (compétences sociales)

(Ministère de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche 2013, S. 2).

Die Kombination aus Fachwissen und bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen scheint also optimal zu sein, denn frühpädagogische Arbeitskräfte sollen die von Ihnen betreuten Babys und Kleinkinder "... in all ihrer Verschiedenheit als gleichwertig ... betrachten. Eine Herausforderung für alle frühpädagogischen Fachkräfte, die ja auch ihrerseits alle kulturell eingebunden sind, an einer bestimmten Stelle ihrer eigenen individuellen, biographischen Entwicklung stehen, Vorstellungen und Werte vermitteln und frühpädagogische Ziele erreichen wollen und sollen." (Baltes-Löhr 2009, S. 89).

Fachkenntnisse werden in Luxemburg in der Mehrheit durch ein Studium oder eine Ausbildung in der Kinderpädagogik (Ministère de la famille et de l'intégration 2014) vermittelt.

Die drei Jahre dauernde kleinkinderfrühpädagogische Ausbildung findet in Luxemburg sowohl an einer Berufsschule als auch in einer Betreuungseinrichtung im Rahmen des Berufspraktikums statt. Diese duale Ausbildung und die integrierte Begleitung des Berufspraktikums durch die Berufsschule sollen sicherstellen, dass die Vermittlung der Lerninhalte hinsichtlich „... des apprentissages conceptuels-théoriques, techniques et pratiques.“ (APEG Association professionnelle des éducateurs gradués 2012, S. 2) ausgeglichen ist. Dabei soll das „savoir-être“, also die handlungsfähig fertig ausgebildete Person, durch eine Kombination von „savoir et culture générale“, also theoretischer Ausbildung auf hohem Niveau, und „savoir-faire“, also großer praktischer Kompetenz in realen Situationen, erreicht werden (Lycee Technique pour Professions Educatives et Sociales 2013).

Zugangsvoraussetzung ist neben einer mittleren Reife oder einer entsprechenden beruflichen Vorbildung die Kenntnis der drei in Luxemburg gängigen Sprachen luxemburgisch, deutsch und französisch (Portail Sante.lu 2013). Während deutsch und französisch in Europa gängige Sprachen und ortsübergreifend erlernbar sind, könnten geforderte Luxemburg-Kenntnisse ein limitierender Faktor für den Einstieg ausländischer ArbeiterInnen in den Luxemburger Ausbildungsmarkt sein¹³.

Der erfolgreiche Abschluss der ErzieherInnen-Ausbildung eröffnet die Möglichkeit eines Studiums mit dem Abschluss in Diplompädagogik oder Heilpädagogik an der Université de Luxembourg. Da die Kurse des Studiums in den Sprachen deutsch und französisch stattfinden (Université de Luxembourg 2015), sind die sprachlichen Einstiegshürden hier für Nicht-LuxemburgerInnen niedriger.

¹³ Luxemburgisch-Sprachkurse werden außerhalb der Großregion Saarland-Lothringen-Luxemburg-Rheinland-Pfalz-Wallonien kaum angeboten.

Aber auch Ausbildungen in anderen Berufen, die Kontakt zu Babys und Kleinkindern haben, wie Kinderkrankenschwester und –pfleger, werden als fachliche Qualifikation anerkannt.

Auffällig ist die große Gruppe der im Sinne einer Berufsausbildung nicht qualifizierten Angestellten in Luxemburger Crèches. In die Befragung sollte daher einfließen, welche Voraussetzungen diese unqualifizierten MitarbeiterInnen mitbringen müssen, um in einer Crèche zu arbeiten. Der große Anteil nicht qualifizierter Arbeitskräfte im frühpädagogischen Bereich lässt vermuten, dass neben der fachlichen Ausbildung auch individuelle Persönlichkeitsmerkmale eine große Rolle als Eintrittsvoraussetzungen spielen. Den Aussagen des Services Cedies¹⁴ in Luxemburg bezüglich der persönlichen Kompetenzen eines Pädagogen folgend, sollten MitarbeiterInnen im frühpädagogischen Bereich generell sehr stressresistent sein, eine ausgeprägte Sozial- und Kommunikationskompetenz haben, Fachwissen aufweisen und flexibel sein (Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche 2013)¹⁵.

Eine nicht repräsentative Umfrage der Berufsfachschule in Göttingen unter 39 MitarbeiterInnen in Kleinkinderbetreuungseinrichtungen und 51 die Öffentlichkeit repräsentierenden Personen gibt dazu erste Hinweise. Darin nennen die im frühpädagogischen Feld arbeitenden Personen als grundlegende Voraussetzungen für ihren Beruf:

❖ Allgemeine Eigenschaften:

Als die wichtigsten sieben Punkte werden erachtet: Kinder mögen, Offenheit, Lust auf Arbeit, Flexibilität, Begeisterungsfähigkeit, Teamfähigkeit und mit Menschen umgehen können.

❖ Kenntnisse durch Aus- und Weiterbildung:

Das Interesse an Fortbildungen wird erst im Mittelfeld genannt und eine Ausbildung sogar erst nachrangig erwähnt. Darauf folgen für die Aneignung von Fachwissen notwendige Eigenschaften wie Lernbereitschaft und Kritikfähigkeit und erst auf dem vorletzten Rang werden frühpädagogische Kenntnisse aufgezählt.

❖ Kenntnis des Konzept und Fähigkeit zur Elternarbeit:

Diese stehen nach Meinung der Befragten auf dem letzten Rang.

¹⁴ Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement Supérieur (Cedies), ein Service des Ministère de l'Education Nationale du Luxembourg.

¹⁵ Der genaue Wortlaut dazu ist: „... capacité de résister au stress et résistance nerveuse, facilité dans la communication humaine, flexibilité, compétence scientifique, ..., compétences sociales ...“ (Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche 2013, S. 2).

(Eigene Auswertung der Daten nach Faulwasser 2005, S. 7).

Der Blick auf diese nicht repräsentativen Daten erlaubt einige Tendenzen festzuhalten. Charaktereigenschaften, die mit Empathie, Sozialverhalten und Neigung zusammen hängen, werden sehr hoch bewertet. Gleichzeitig werden eigene Fachkenntnisse als für die tägliche Arbeit weniger relevant eingeschätzt und frühpädagogische Konzepte sowie Elternarbeit sogar als absolut nachrangig angesehen. ErzieherInnen scheinen also bei der Einschätzung der Voraussetzungen zur Ergreifung eines frühpädagogischen Berufes persönliche Eigenschaften über Fachliches stellen und bestätigen damit das Bild von einem Beruf mit zumindest in der Wahrnehmung geringen fachlichen Einstiegshürden.

Gestützt wird diese Beobachtung durch Annoncen freier Stellen im frühpädagogischen Bereich in Luxemburg, die neben dem Qualifikationsniveau in der Frühpädagogik und Sprachkenntnissen vor allem darauf hinweisen, dass „... patience, écoute et disponibilité ... vos qualités principales...“ (ManPower 2015, S. 1)¹⁶ sind.

Im kanadischen Profil für ErzieherInnen in der Frühpädagogik werden neben Kreativität und Humor, Teamfähigkeit, Kommunikationstalent auch „... La maturité affective ...“ und « ... La résistance physique...“ (Ministère de la Famille, Gouvernement du Québec 2014, S. 11–13) herausgestellt. Dabei wird die sogenannte affektive Reife als die Fähigkeit beschrieben, mit verschiedenen Personen mit verschiedenen Ansichten auch in schwierigen Situationen konstruktiven Kontakt zu pflegen und den Babys und Kleinkindern auch in schwierigen Momenten anstrengenden Verhaltens überlegt zur Seite zu stehen. Im Zusammenhang mit körperlicher Widerstandskraft wird auf den Umstand hingewiesen, dass FrühpädagogInnen körperlich sehr aktiv sein müssen, um die Kinder zu versorgen und mit ihnen spielen zu können.

Vor dem Hintergrund der Qualität frühkindlicher Bildung und Betreuung sollten die von den ErzieherInnen als wichtig erachteten Voraussetzungen auch aus der Perspektive der Bedürfnisse der Kinder betrachtet werden. Hier ist auffällig, dass abgesehen von der generellen Eigenschaft „Kinder mögen“, die mit anderen Punkten auf dem ersten Rang der genannten Eigenschaften steht, für die

¹⁶ Übersetzung: „...Geduld, die Fähigkeit zuzuhören und Einsatzbereitschaft ... ihre Hauptqualitäten ...“.

Kernaufgabe der Kinderbetreuung und Kinderbildung relevante Eigenschaften erst im unteren Mittelfeld und der Wunsch nach frühpädagogischen Kenntnissen erst auf dem vorletzten Platz eingeordnet werden. Die für die Ausübung der Kleinkinderbetreuung und -bildung in der Fachliteratur als wichtig herausgestellten Aspekte wie psychologische Grundkenntnisse, das erzieherische Konzept und die Elternarbeit werden eher als nachrangig erachtet.

Es stellt sich mit einem vergleichenden Blick auf die fachlichen Anforderungen die Frage, ob einige ErzieherInnen eventuell ihren Beruf mit falschen Vorstellungen wählten und dadurch möglicherweise durch die Erfahrungen in der Praxis desillusioniert und damit eventuell auch demotiviert werden, ihre Karriere voran zu treiben.

Da frühkindliche Bildung, die mit der Kleinkinderbetreuung einhergehen soll, auch durch zwischenmenschliche Kontakte stimuliert wird, sind für die Babies und Kleinkinder Faktoren wie die Motivation und die Arbeitszufriedenheit der ErzieherInnen (Becker 1993) sowie das Zusammensein mit Gleichaltrigen (Neuss 2011 #703) wichtige Aspekte einer lernfördernden Umgebung in einer Crèche.

Damit sich ein Baby oder Kleinkind überhaupt auf eine Auseinandersetzung mit seiner Umgebung einlassen kann, ist zudem eine solide Bindung an eine Vertrauensperson zwingende Voraussetzung (Gartinger 2009). Die gute, vertrauensvolle Verbindung zu einer Bezugsperson als Voraussetzung für frühkindliche Bildung setzt neben der Fachkenntnis Geduld, Einfühlungsvermögen und eine für das Kind erlebbare Zuwendung voraus (Bethke 2009).

In der Frühpädagogik ist außerdem dem Umstand Rechnung zu tragen, dass sich Babys und Kleinkinder verbal nur eingeschränkt ausdrücken können. Damit ist das Deuten von nonverbalen Signalen, kombiniert mit soliden Kenntnissen der Entwicklungsstufen und einer engen Zusammenarbeit mit den Eltern besonders wichtig, da Gesten und Blicke "... sich als zentraler sozial-kognitiver Meilenstein symbolischer Kommunikation, der in engem Zusammenhang mit der Sprachentwicklung steht." (Albers 2013, S. 11) erwiesen haben.

Eine frühpädagogische Betreuung muss also der Literatur und Ergebnissen aus Befragungen von frühpädagogisch Tätigen folgend für eine qualitativ hochwertige Ausübung des Berufes neben einer fachlichen Ausbildung, praktischen Erfahrungen und Sprachkenntnissen eine Vielzahl an persönlichen Eigenschaften mitbringen. Wiederholt herausgestellt werden dabei vor Allem:

- Sozialkompetenz,
- Kommunikationstalent, sowohl verbal als auch nonverbal,
- Stressresistenz,
- Geduld,
- Flexibilität,
- Teamfähigkeit und
- Einfühlungsvermögen mit der Fähigkeit zuzuhören.

Weiterhin sollten frühpädagogisch Tätige:

- Lern- und Einsatzbereitschaft,
- Motivation und Begeisterungsfähigkeit,
- Arbeitszufriedenheit und
- Kritikfähigkeit

beweisen.

Bemerkenswert ist, dass mit affektiver Reife und körperlicher Widerstandskraft von den Arbeitgebern auch zwei Fähigkeiten genannt werden, die von den ErzieherInnen selbst gar nicht thematisiert wurden.

Neben den ohnehin schon stark altersbedingt differierenden Bedürfnissen der Kinder sollen FrühpädagogInnen darüber hinaus auch auf besondere Herausforderungen wie psychische, physische oder sprachliche Einschränkungen individuell eingehen (Heimlich 2013). Dafür müssen diese über die bereits genannten Anforderungen hinaus nicht nur Spezialwissen besitzen, sondern dieses idealerweise auch beständig aktualisieren, „... denn Wissen ... ist ein fließendes, sich ständig veränderndes Wechselspiel von Wissensvermehrung und Wissensrelativierung.“ (OSZ 2013, S. 3). Die Bereitschaft zur berufsbegleitenden Weiterbildung sollte bei BetreuerInnen im frühpädagogischen Bereich also deutlich ausgeprägt sein.

Generell scheinen ErzieherInnen hinsichtlich der Qualifikation bei der Ausübung Ihres Berufes persönliche Kompetenzen, besonders im Sozialverhaltensbereich, über Fachkompetenz einzuordnen. Ließe sich diese Einstellung auf andere Berufsbilder fortschreiben, so dürften mangelnde Kenntnisse in Gründungs- und Unternehmensführungsfragen für ErzieherInnen kein Hindernisgrund für eine Crèche-Gründung sein.

Auch von Arbeitgeberseite scheinen den Stellenangeboten folgend persönliche Eigenschaften, allerdings im Zusammenspiel mit einer geforderten Qualifikation in der Frühpädagogik, einen großen Wert zu haben.

1.1.2. Unternehmertum in der Frühpädagogik

Im Gegensatz zu Angestellten treffen UnternehmerInnen nicht nur allein Ihre Entscheidungen, sie haften auch mit ihrem Kapital für diese Entscheidungen (Mosena 2010). Ihre Kernaufgabe liegt in der Erfüllung des Geschäftszweckes ihrer Unternehmung, in diesem Fall tragen sie also Sorge dafür, dass die frühkindliche Bildung und Betreuung in ihrer Crèche in geforderter Qualität entsprechend stattfinden kann.

Dafür benötigen sie neben frühpädagogischen Grundkenntnissen für einen fachlichen Überblick über die Kerntätigkeit ihres Unternehmens auch solide kaufmännische Kenntnisse. Beide gelten als Voraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens¹⁷. Einer Untersuchung der KfW-Bankengruppe zu den Hauptursachen von Unternehmenspleiten folgend müssen erfolgreich Unternehmende auch über gute Kenntnisse des Marktumfeldes verfügen. Das Überschätzen der Nachfrage für das angebotene Produkt oder die angebotene Dienstleistung sowie die Unterschätzung der Konkurrenz gelten dabei als Hauptgründe, die zu einer Insolvenz führen (KfW Bankengruppe 2004).

Klare, nachvollziehbare Regeln innerhalb eines Unternehmens aufzustellen, deren Einhaltung zu überwachen sowie inhaltsbezogene Entscheidungen zu treffen und zu kommunizieren müssen ebenfalls wichtige Aufgaben von UnternehmerInnen sein, um Konfliktpotential im Unternehmen erfolgreich vorzubeugen. Während MitarbeiterInnen eher in Teamfähigkeit konditioniert werden müssen, ist für Unternehmende neben der Strukturiertheit starker Führungswille und die

¹⁷ Um beispielsweise staatliche Förderung für eine Existenzgründung im Bundesland Sachsen zu erhalten, werden diese beiden Kenntnisse vorausgesetzt (Schubert 2013).

entsprechende Durchsetzungsfähigkeit hervorzuheben. Eine gute und nachvollziehbare Strukturierung der Tagesabläufe, das Geschäftsprozessmanagement¹⁸, ist für ein erfolgreiches Unternehmen auch wichtig, um Arbeitsausfällen, Zeitverlusten und Motivationsproblemen durch Mitarbeiterstreitigkeiten vorzubeugen.

Neben den fachlichen, den Unternehmenszwecks betreffenden Kenntnissen, dem kaufmännischen Fachwissen und der Branchenkenntnis mit einer aktuellen Übersicht über das Marktgeschehen tragen aber auch spezifische Eigenschaften der Unternehmenden potentiell zum Erfolg einer Unternehmung bei.

Das Mindestanforderungsprofil an Gründungs-UnternehmerInnen kann dabei nach

motivationalen,

- Identifikation mit der Idee
- Einsatzbereitschaft
- Eigenmotivation
- Zielorientiertheit

emotionalen,

- Positive Grundhaltung
- Leistungsfähigkeit
- Lernfähigkeit
- Fähigkeit, das eigene Handeln zu reflektieren

kognitiven und

- Kernkompetenzen
- Fähigkeit, unternehmerisch zu denken
- Strukturiertheit/ Klarheit

sozialen

- Kommunikationsfähigkeit
- Kundenorientierung
- Persönlichkeitsmerkmalen

aufgegliedert werden (Laasch-Wrobel 2005).

¹⁸ Unter Geschäftsprozessmanagement versteht man die Strukturierung und Gestaltung der Geschäftsprozesse eines Unternehmens unter Berücksichtigung der Kultur und Strategie des Unternehmens sowie der Einbindung in das Unternehmen (Hewing 2014) und (Ricken 2013).

Die größte Bedeutung wird dabei der Leidenschaft für die Tätigkeit und dem in starker Eigenmotivation Ausdruck findenden, unbedingten Willen zum Erfolg zugeschrieben: "... je mehr 'Freude an der Arbeit', je 'leidenschaftlich(er) in der Gründung' und je mehr 'Lust als Unternehmer aufzutreten und zu verkaufen', umso besser die Aussichten." (Laasch-Wrobel 2005, S. 12).

Diese theoretischen Überlegungen unterstreichen die Untersuchungen des amerikanischen Publizisten David Brooks, der eine Vielzahl von Studien zusammenfassend mit dem Ergebnis verglichen hat, dass erfolgreich Unternehmende eine überragend große Arbeitsmoral, also herausragender Ehrgeiz, eint (Brooks 2012). Dieser Ehrgeiz, der sich auch in der Bereitschaft, Überstunden zu machen, zeigt, wird ergänzt hinsichtlich weiterer, für den Unternehmenserfolg wichtiger Charakterzüge wie

- Detailgenauigkeit,
- Beharrlichkeit,
- Leistungsbereitschaft und
- Analytischer Gewissenhaftigkeit (Kaplan 2008).

Analog zu den angestellten ErzieherInnen wird der Fachkompetenz von GründerInnen allerdings eine ebenfalls eher untergeordnete Rolle zugeordnet. Dies korrespondiert mit den Untersuchungen der KfW, deren Resultate die Hauptgründe für ein Scheitern auch in fehlenden kaufmännischen Kenntnissen sehen (KfW Bankengruppe 2004). Im Gegensatz zu der Wahrnehmung der GründerInnen scheint kaufmännisches Fachwissen also entscheidend für den Erfolg einer Unternehmung zu sein.

Betrachtet man Charakterzüge nachhaltig erfolgreicher UnternehmerInnen im Wirtschaftsleben, so einen sie idealtypisch bestimmte Eigenschaften wie

- „...Selbstdisziplin,
- Zielstrebigkeit,
- besondere Kommunikationsfähigkeiten,
- Kreativität,
- Risikobewusstsein,
- gutes Marktgespür,
- unbedingter Wille zum Erfolg,

- überdurchschnittliche Tatkraft und
- stabile Persönlichkeit ...“ (Schwerd 2013, S.1).

Ebenso gehört zu einer Unternehmerpersönlichkeit Frustrationstoleranz (Sadowski 2001), also die Fähigkeit, mit Rückschlägen umzugehen.

Auffällig ist, dass die beobachteten Charakteristika fast ausschließlich intrinsischer Natur sind. Lediglich für ein gutes Marktgespür kann als Voraussetzung betriebswirtschaftliches Fachwissen und eine genaue Kenntnis des Marktes angenommen werden. Eventuell ließe sich zudem in die Anforderung ‚Risikobewusstsein‘ unter der Annahme, dass ein Bewusstsein über das tatsächliche Risiko nur vor dem Hintergrund akkurat ausgewerteter Zahlen gebildet werden kann, ein solides kaufmännisches Wissen hinein interpretieren.

Diesem Bild einer rational und zielorientiert handelnden Person, die strukturiert mit Nachdruck gesetzte Unternehmensziele verfolgt, steht allerdings gegenüber, dass auch UnternehmerInnen irrational handeln und damit ihren eigenen Erfolg gefährden können (Leendertse 2007).

Auf der anderen Seite berufen sich aber gerade auch erfolgreiche Visionäre statt nur auf Rationalität auf ihr „... Bauchgefühl...“ (Kammertöns 2011). „Tatsächlich sind es aber irrationale Verhaltensweisen, die den Erfolg des Kapitalismus ausmachen.“ (Diem Meier 2013, S. 1), wenn man sich die Überlegungen des Nobelpreisträgers Daniel Kahneman vor Augen führt, nach denen wohl kaum ein Unternehmen gegründet würde ohne eine Selbstüberschätzung der Gründerperson und eine Unterschätzung der Konkurrenz (Kahneman 2012) und Unternehmende sogar in Buchtiteln als Verrückte, wenn auch im kreativ-schaffenden Sinn, bezeichnet werden (Zimmermann 2012).

Irrationalität als wichtigen Teil des Unternehmenseins betonte 1936 bereits der Ökonom John Maynard Keynes, als er unterstrich, dass „...a large proportion of our positive activities depend on spontaneous optimism rather than on a mathematical expectation...“ (Keynes 1936, S. 162)¹⁹.

¹⁹ Übersetzung: „...ein großer Anteil unserer positiven Aktivitäten beruht mehr auf spontanem Optimismus als auf mathematischen Erwartungen...“.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine unternehmerische Persönlichkeit bereit ist, sich selbst mit Fleiß, Disziplin, Zielstrebigkeit, Beharrlichkeit und Leidenschaft für die Unternehmung notwendige Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen und umzusetzen.

Entgegen der Grundeinstellung von ErzieherInnen, die Missstände auf die Umwelt zu schieben scheinen und entsprechende Änderungen von außen einfordern, fokussieren UnternehmerInnen im Sinne einer erfolgreichen Unternehmung die Notwendigkeit der eigenen optimalen Anpassung an die Gegebenheiten.

Wenngleich der Schwerpunkt der Beiträge zum Unternehmertum eine rationale, zielorientierte Gründerpersönlichkeit in den Vordergrund stellt, wird in anderen Theorien deutlich die Relevanz irrationaler Entscheidungen als für den Unternehmenserfolg verantwortlich unterstrichen.

Insgesamt scheinen die Anforderungen, die an angestellte ErzieherInnen und UnternehmerInnen gemeinsam gestellt werden, in der Minderheit zu sein, während Unterschiede in den geforderten Persönlichkeitsmerkmalen zu überwiegen scheinen. Um dies genauer herauszustellen, wird im Folgenden eine vergleichende Übersicht beider Berufsprofil-Anforderungen zusammengestellt.

1.1.3. Vergleich der Berufsprofile

Auch wenn sich ein wesentlicher Unterschied in den Berufsprofilen bereits zu zeigen scheint, kann eine vergleichende Übersicht Hinweise darauf geben, welche der in der nachfolgenden Übersicht aufgelisteten Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den geforderten Charakteristika von angestellten ErzieherInnen und selbständigen Eigentümer-UnternehmerInnen in der Realität überwiegen.

Dabei wird zu besserer Strukturierung die von Laasch-Wrobel eingeführte Struktur der Aufteilung in motivationale, emotionale, kognitive und soziale Eigenschaften und Erfolgsfaktoren in der nachfolgenden Grafik übernommen und durch körperliche Eigenschaften ergänzt.

Abb. 5: Eigenschaften und Erfolgsfaktoren im Vergleich

Eigenschaften/ Faktoren	ErzieherIn	UnternehmerIn	
		Gemeinsamkeiten	
Motivational			Identifikation mit der Idee
	Lust auf Arbeit (im Rahmen der Arbeitszeiten)	Einsatzbereitschaft	überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft
	Wunsch nach Anerkennung		starke Eigenmotivation
			Zielorientierung
			Selbstdisziplin
		Begeisterungsfähigkeit/ Leidenschaft für die Tätigkeit	
	Zufriedenheit		unbedingter Wille zum Erfolg
Emotional			
	Kinder mögen		positive Grundhaltung
	Offenheit		Leistungsfähigkeit
	Lernbereitschaft		Lernfähigkeit
	Kritikfähigkeit		Fähigkeit, eigenes Handeln zu reflektieren
	Geduld		stabile Persönlichkeit
	Fähigkeit zuzuhören		
	Humor		Bauchgefühl
			Selbstüberschätzung
Kognitiv		frühpädagogisches Fachwissen	
	Sprachkenntnisse		kaufmännisches Fachwissen
			Fachwissen über das Marktumfeld
			gutes Marktgespür
	Teamfähigkeit		unternehmerisches Denken
			Strukturiertheit/ Klarheit
	Stressresistenz		Risikobewusstsein
	Flexibilität		Detailgenauigkeit
			Beharrlichkeit
	affektive Reife		analytische Gewissenhaftigkeit
Sozial		verbale Kommunikationsfähigkeit	
	ausgeprägte Sozialkompetenz		stabile Familienverhältnisse
	nonverbale Kommunikationsfähigkeit		unterstützendes Umfeld
körperliche			Kundenorientierung
	Widerstandskraft		

Quelle: eigene Darstellung nach den Punkten 1.1.1 und 1.1.2

Auch wenn die Übersicht keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, zeigt sich deutlich, dass sich aus dem Überblick aus der Literatur und den Beispielen aus der Praxis wenige direkte Gemeinsamkeiten zwischen den beiden Berufsprofilen herausfiltern lassen. Allerdings bauen einige Eigenschaften der UnternehmerInnen auf denen der ErzieherInnen auf.

Beispielsweise sollen ErzieherInnen die emotionale Eigenschaft besitzen, Kinder zu mögen. UnternehmerInnen sollen eine positive Grundhaltung und Leidenschaft für ihre Tätigkeit haben, was für diese bedeutet, dass ‚Kinder mögen‘ eine Voraussetzung dafür sein könnte, eine private Crèche zu führen.

In den als am Wichtigsten für den Unternehmenserfolg erachteten motivationalen Faktoren zeigen sich hingegen in der Mehrheit Eigenschaften, die im Gegensatz zueinander stehen. Während sich beispielsweise erfolgreich Unternehmende durch überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft auszeichnen, sind für Angestellte im frühpädagogischen Bereich die geregelten Arbeitszeiten ein Hauptargument für die Aufnahme einer erzieherischen Tätigkeit. UnternehmerInnen wollen im Rahmen ihrer Tätigkeit ihren Willen zum Erfolg eigendynamisch umzusetzen, während sich ErzieherInnen mehr Anerkennung von außen wünschen. Unternehmende verändern die Gegebenheiten selbst, während Erziehende auf eine Änderung der Umgebung durch Dritte zu warten scheinen. Eine als wichtig erachtete Eigenschaft von ErzieherInnen ist die Teamfähigkeit, während von UnternehmerInnen im Rahmen des unternehmerischen Denkens und Handelns vor Allem auch Führungskompetenz und Durchsetzungsfähigkeit erwartet wird.

Besonders bezüglich des Ausbildungshintergrundes lässt sich mit Blick auf die zwingend notwendigen kaufmännischen Fähigkeiten vermuten, dass ein großer Anteil der Crèche-GründerInnen als QuereinsteigerInnen in den frühpädagogischen Markt eingestiegen sein könnte. Das würde bedeuten, dass GründerInnen mehrheitlich keinen erzieherischen Ausbildungshintergrund haben und dementsprechend die Gründung einer eigenen Crèche nicht als direkter Karriereschritt eines frühpädagogischen Angestellten eingeordnet werden kann.

Schlussfolgernd daraus ließe sich die forschungsleitende Fragestellung:

Werden private Crèches in Luxemburg eher von frühpädagogisch fachfremden, mehrheitlich männlichen Personen gegründet oder eher von bereits in einer Crèche arbeitenden, mehrheitlich weiblichen Angestellten?

dahingehend beantworten, dass theoretisch mehrheitlich frühpädagogisch fachfremde Personen eine Crèche gründen müssten.

Frühpädagogisch Fachfremde, die mit der Gründung einer Crèche als QuereinsteigerInnen in den frühpädagogischen Markt eintreten, müssten sich damit neben den Charaktereigenschaften auch hinsichtlich ihres Ausbildungshintergrundes und Lebenslaufes von den Angestellten deutlich unterscheiden.

Es gibt aber auch Charakteristika bei Angestellten, die sich möglicherweise zu einer unternehmerisch notwendigen Eigenschaft weiter entwickeln lassen. So kann sich eine generell geforderte Begeisterungsfähigkeit besonders bei leitenden Angestellten in die Richtung einer starken Identifikation mit der Idee einer Crèche-Gründung entwickeln, denn eine europäische Studie hat gezeigt, „ ... dass ein gewisses Aufstiegspotential besteht, wenn der Einzelne Koordinations- und Managementaufgaben übernimmt.“ (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2013, S. 4). Da leitende Angestellte im Rahmen ihrer Tätigkeit Managementaufgaben bereits übernehmen, sollte sich die Untersuchung daher auf diese leitenden Angestellten konzentrieren. Bei diesem Berufsprofil erscheint der Schritt in die Selbständigkeit naheliegend und eine Vergleichbarkeit ist aufgrund der ähnlichen Tätigkeiten am ehesten gegeben.

Die forschungsleitende Fragestellung ist daher dahingehend wie folgt zu präzisieren:

Werden private Crèches in Luxemburg eher von frühpädagogisch fachfremden, mehrheitlich männlichen Personen gegründet oder eher von bereits eine private Crèche leitenden, mehrheitlich weiblichen Angestellten?

Insbesondere ist es interessant nachzufragen, warum leitende Angestellte ihren aktuellen Beruf ausüben, wenn sie zuvor vom öffentlichen in den privaten Sektor gewechselt sind. Hier wäre nachzuhaken, warum sie zwar in die Privatwirtschaft, aber trotzdem wieder in ein Angestelltenverhältnis gewechselt sind.

Weiterbildungsmöglichkeiten und Verantwortungsübernahme von Aufgaben über die rein erzieherische Tätigkeit hinaus könnten dabei vor dem Hintergrund der beruflichen Chancengleichheit gerade für Frauen in diesem traditionell sehr

frauendominierten Berufsumfeld eine große Chance sein, da „ ... die gezielte Förderung von Unternehmensgründungen im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen als Instrument zur Stärkung der Rolle der Frauen genutzt werden kann.“ (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2013, S. 5) und Managementaufgaben eine gute Schule auf dem Weg zum Eigentümer-Unternehmenden sein können. Die Gründung privater Crèches könnte also vor Allem für Frauen ein vor ihrem beruflichen Hintergrund als frühpädagogische Fachkraft machbarer und naheliegender Schritt in das Unternehmertum sein.

Auf der anderen Seite lässt sich allerdings auch vermuten, dass sich unter den UnternehmensgründerInnen mehr Männer befinden als in der Gruppe der im frühpädagogischen Bereich Angestellten, da „ ... stereotyp männliche Eigenschaften eine hohe Übereinstimmung mit Manageridealprofilen haben.“ (Gmür 1997, S. 6).

Hier zeigen sich zwei gegensätzlich laufende Tendenzen, indem zum Einen vermutet werden kann, dass im Vergleich zu anderen Branchen mehr Frauen unternehmerisch tätig werden könnten, aber zum Anderen im Vergleich zu den Angestellten auch mehr Männer unter den Crèche-EigentümerInnen erwartet werden können.

Wenn sich aber die Struktur der GründerInnen hinsichtlich der beruflichen Ausbildung und der Geschlechteraufteilung im Vergleich zu den leitenden Angestellten in privaten Crèches deutlich unterscheidet, steht auch zu vermuten, dass die Gründe zur Ergreifung einer leitenden, angestellten Tätigkeit von denen zur Gründung einer Crèche als EigentümerIn ebenfalls abweichen. Das Geschlecht scheint dabei eine deutliche, wenn auch nicht die alleinige, Rolle zu spielen.

1.2. Motive der Berufswahl und Karriereentwicklung

Neben den persönlichen Fähigkeiten eines Individuums und der jeweiligen fachlichen Qualifikation, die gemeinsam bedingen, wer theoretisch gründen kann, wird die Literatur anschließend vertiefend dahingehend diskutiert, wer überhaupt aus welchen Gründen eine Crèche eröffnen möchte.

Betrachtungsschwerpunkte sind hier die individuellen Bedürfnisse, die über die Ausübung eines Berufes befriedigt werden wollen und die Motivationsgründe, die sich aus dem geschlechterunterschiedenem Berufsleben ergeben können.

1.2.1. Bedürfnisse und Motivationen

Zusätzlich zu unternehmerischer und fachlicher Qualifikation gibt es auch individuelle Wünsche und Bedürfnisse, deren potentielle Erfüllung durch die Ausübung einer Tätigkeit die Entscheidung für eine Unternehmerschaft oder einen Verbleib in Anstellung beeinflussen kann.

Da jedes Individuum seine Lebenshaltung bezahlen muss, liegt es bei der Frage nach den Gründen für die Ergreifung eines Berufes nahe, ökonomische Ziele, also den Bezug eines Einkommens und die entsprechende Höhe des Einkommens als entscheidungsrelevant zu vermuten.

Das dafür herangezogene Prinzip der Nutzenmaximierung in der Version des Ergiebigkeitsprinzips (Fuchs 2012)²⁰ basiert dabei auf dem Modell des Homo Oeconomicus²¹ und beinhaltet, das Individuen bei ihrem wirtschaftlichen Handeln mit einem gegebenen Budget nach ihren persönlichen Präferenzen eine Nutzenmaximierung anstreben. Da sich mit der Erhöhung des Budgets schlussfolgernd eine noch bessere Nutzenmaximierung erreichen lassen müsste, kann man dem ökonomischen Prinzip der Nutzenmaximierung folgend davon ausgehen, dass eine Person daher anstreben müsste, mit ihrer Berufsentscheidung das höchstmögliche Einkommen zu generieren.

Demzufolge müsste die schlecht bezahlte Arbeit von ErzieherInnen²² zugunsten einer Unternehmerschaft mit potentiell besseren Einkommensaussichten aufgegeben werden, da Gründungen im Bereich der Kleinkinderbetreuung generell großes Potential zum Erfolg versprechen. Dies zeigt sich beispielsweise mit Blick auf die ersten privaten Crèches in Frankreich, die von Rodolphe et Edouard Carle im März 2003 unter dem Namen Babilou gegründet wurden (Carle 2014) und die mit fast 240 Krippen und bekannten Kunden wie der Firma L'Oréal²³ aktuell nach eigenen Angaben der wichtigste Anbieter von Kleinkinderbetreuung im französischen Markt²⁴ sind.

Ökonomische Anreize könnten damit aus Einkommenssicht ein starkes Argument für die Gründung einer privaten Crèche sein.

²⁰ Neben dem Ergiebigkeitsprinzip kann sich das Prinzip der Nutzenmaximierung auch auf die Ansätze Minimal- und Optimum-Prinzip beziehen.

²¹ Der Homo Oeconomicus ist ein theoretisches Modell eines rationalen Individuums zur Erklärung von menschlichem Verhalten zur Nutzenmaximierung (gute Erklärungen dazu liefern Franz 2004 oder Kopcke 2005).

²² In einer von ErzieherInnen in Deutschland gemachten Umfrage unter den KollegInnen zur Erstellung einer Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung beklagten über 80% der ErzieherInnen die schlechte Bezahlung (Eigene Auswertung der Daten nach Faulwasser 2005, S 7).

²³ „... 238 Crèches sur tout le territoire, ... 700 clients (600 entreprises et 100 mairies), parmi lesquels L'Oréal, Air Liquide, Henkel, Renault, EDF, ... Un chiffre d'affaires de 130 millions d'euros en 2012.“ (Roger 2013, S. 5).

²⁴ „Fort de ces rapprochements, le Groupe Babilou représente aujourd'hui le plus important réseau privé de structures d'accueil petite enfance en France.“ (Carle 2014, S. 1).

Trotz erfolgreich vorgelebter Beispiele in der Realität gibt es aber auch verschiedene finanzielle Aspekte, die potentielle Entrepreneure von dem Weg in die Selbständigkeit abhalten können. Für die Mehrheit (70%) der Befragten ist die Angst zu scheitern ein Hindernis für eine Unternehmensgründung. Dabei liegt der Fokus auf zwei sehr ökonomisch orientierten Aspekten:

- der finanziellen Belastung mit Insolvenzrisiko und
- der Gefahr einer Wirtschaftskrise (Welpé 2013, S. 19)²⁵.

Während gute Einkommensaussichten also ein starker Grund dafür sein können, warum eine Person eine Crèche gegründet hat, kann das finanzielle Risiko im Falle des Scheiterns ein starkes Argument dafür sein, warum sich ein Individuum gegen eine Crèche-Gründung entschieden hat.

Ökonomische Betrachtungen müssen dabei über die Cash Flows hinaus auch dem Umstand Rechnung tragen, dass möglicherweise zur Realisierung eines Berufswunsches Gründungskapital notwendig ist. Während die Aufnahme einer Angestelltentätigkeit ohne Geldeinsatz²⁶ möglich ist, verlangt die Gründung einer Crèche den Einsatz von Geldmitteln für beispielsweise Genehmigungen, Einrichtungsgegenstände, eine eventuelle Gebäudeumgestaltung bis hin zu Überbrückungsgeldern für die Startphase der Unternehmung, in der Zahlungen für Fixkosten schon zu leisten sind, während Einnahmen möglicherweise noch auf sich warten lassen. Diese Anfangsinvestitionen, die für den Erfolg einer Unternehmung auch Bestandteil ökonomischer Erwägungen sein sollten, könnten also auf die Pläne zur Crèche-Gründung eher hemmend wirken.

Während für Individuen generell zusätzliche Verdienstmöglichkeiten, also die rein ökonomische Orientierung, als Anreiz zur selbständigen, unternehmerischen Tätigkeit an Bedeutung verloren haben²⁷, gehört zu den attraktivsten Aspekten einer Unternehmensgründung für viele Personen die „... Unabhängigkeit von einem Arbeitgeber ...“ und der Wunsch, „... mein eigener Chef zu sein ...“, gefolgt von den „... Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung und zur Umsetzung eigener Ideen ...“²⁸ (Welpé 2013, S. 9).

²⁵ Mit 41% beziehungsweise 31%.

²⁶ Sieht man einmal von den überschaubaren Kosten für eine Bewerbung ab.

²⁷ Nach einem hohen Anstieg im letzten Jahr (2013: 29%, 2012: 33%).

²⁸ Diese stehen unverändert auf dem zweiten Platz (2013, 2012, 2011: 38%).

Für den Bereich der privaten Kleinkinderbetreuung bedeuten diese Aussagen, dass offensichtlich nicht nur wirtschaftliche Aspekte²⁹ wie Kosten- und Nutzenanalysen, Fragen zum Wettbewerb oder Überlegungen zur quantitativen Verfügbarkeit von Kinderbetreuung eine Rolle spielen. Über die Notwendigkeit einer bezahlten Tätigkeit zur Erfüllung von Bedürfnissen bei der Berufswahl hinaus scheinen zusätzliche Gründe zur Aufnahme einer Tätigkeit zu existieren, die mit nicht-monetären Bedürfnissen korrespondieren³⁰. Damit kann also jede " ... Analyse der Dimensionen von Betreuungsarrangements ... daher nicht nur rechtliche und ökonomische Determinanten zugrunde legen, sondern muss auch soziokulturelle Faktoren berücksichtigen." (Honig 2009, S. 56).

Nicht finanziell motivierte Grundbedürfnisse lassen sich dabei der neurobiologischen Forschung folgend in „...das Bedürfnis nach Verbundenheit einerseits und das Bedürfnis nach Wachstum andererseits...“ (Hüther 2008, S. 2) zusammenfassen.

Ersteres umfasst beispielsweise das Gefühl, zu einer Gruppe dazu zu gehören und Geborgenheit zu erfahren sowie das Streben nach Anerkennung und Wertschätzung der eigenen Person oder Tätigkeit (Bauer 2008). Neurobiologische Studien zeigen, dass diese Suche nach der Erfüllung des Bedürfnisses nach sozialer Anerkennung als besonders motivierend einzuordnen ist (Bauer 2013). Der Medizinsoziologie folgend entsteht besonders großer emotionaler Stress, wenn eine Person eine große Anstrengung für soziale Anerkennung auf sich nimmt, aber dafür nur geringe Anerkennung erlebt (Siegrist 2015). Im Arbeitsleben könnte damit ein erlebter Mangel an sozialer Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit zu einem Wechsel des Arbeitsplatzes motivieren. Ein diesbezüglich erlebter Mangel könnte also entscheidungsbeeinflussend für die weitere Berufswahl eines Individuums sein.

Das Bedürfnis nach Wachstum umschreibt die Möglichkeiten zu persönlichen Entfaltung sowie die Freiheit und Autonomie einer Person, deren Wunsch nach Erfüllung ein Individuum zu Handlungen motiviert (Nitzsch 2014). Nachfolgend werden diese als Wachstumsbedürfnisse bezeichnet.

²⁹ Darunter werden unter anderem auch verstanden: Kosten- und Nutzenanalysen, Fragen zum Wettbewerb, Überlegungen zur quantitativen Verfügbarkeit von Kinderbetreuung.

³⁰ Diese Ausrichtung kann im Gegensatz zur herkömmlichen Ökonomie, die sich ausschließlich mit der Wirtschaft befasst, auch als „...Wirtschaft in der Gesellschaft...“ (Langthaler 2009, S. 1) verstanden werden.

Während bei sozialen Bedürfnissen der Wunsch nach Beseitigung eines erlebten Mangels hinsichtlich sozialer Anerkennung entscheidungsrelevant sein könnte, motiviert bei Wachstumsbedürfnissen potentiell das Streben nach denselben. Bedürfnisse, die aus dem Wunsch nach sozialer Anerkennung erwachsen, werden daher für diese Studie als Mangelbedürfnisse definiert³¹.

Für UnternehmerInnen, die nach eigenen Angaben nach

- Unabhängigkeit von einem Arbeitgeber,
- dem Wunsch, sein eigener Chef zu sein,
- den Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung und
- der Umsetzung eigener Ideen

streben³², lassen sich diese Motivationsgründe entsprechend zuordnen.

Der Wunsch nach Unabhängigkeit vom Arbeitgeber sowie der Wunsch, sein eigener Chef zu sein, können dabei dem Streben nach Autonomie und Freiheit entsprechen. Die Umsetzung eigener Ideen könnte auch ein generelles Bedürfnis im Zusammenhang mit den Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung sein, indem eine Person die eigene Gestaltungsfähigkeit ausleben möchte. Diese, von UnternehmerInnen genannten Motivationsgründe sind damit also den Wachstumsbedürfnissen zuzuordnen.

Also scheint es potentiellen GründerInnen nicht primär an etwas zu mangeln, an deren Nichterfüllung sie leiden, sondern sie scheinen aktiv nach der Erreichung höherer Ziele zu streben. Dabei erscheint die Angst vor der Nichterfüllung dieser Wachstumsbedürfnisse als eher irrelevant, da persönliche Aspekte wie „... die Familie zu enttäuschen...“ oder Reputationsverluste „... in der Angst vor dem Scheitern weniger wichtig.“ (Welp 2013, S. 19) empfunden werden.

Im frühpädagogischen Bereich Angestellte sehen als Vorteil Ihres Berufes die geregelten Arbeitszeiten, denen für sie allerdings zahlreiche Nachteile gegenüber stehen.

Große Belastungen in der täglichen Arbeit wurden von EinzelunternehmerInnen als einer der Hauptnachteile genannt. Neben der Lautstärke, die für Alle die Hauptbelastung darstellt, wurde die mangelnde Zeit beklagt, die sich dadurch zeigt,

³¹ Dies ist nicht zu verwechseln mit den Mangelbedürfnissen des Maslow'schen Modells (Maslow 1943), die für diese Ausführungen keine Relevanz haben.

³² Vergleiche dazu die Ausführungen in Kapitel 1.1.2. dieser Arbeit.

dass zu wenig Zeit für die eigentliche Arbeit mit den Kindern bleibe, weil organisatorische Aufgaben den Alltag bestimmen (Faulwasser 2005).

Demgegenüber stehen hohe Anforderungen im beruflichen Alltag, die sich von bildungstechnischer Seite im Hinblick auf die Auswirkungen von Bildung im Sinne der Investition in Humankapital aus der hohen Relevanz der frühkindlichen Phase insbesondere bei kognitiven Fähigkeiten ergeben (Cunha 2010). Ergebnisse einer Studie im Jahr 2007, innerhalb derer über 12.000 Kinder im Alter von drei Jahren auf ihren Entwicklungsstand untersucht wurden, weisen deutliche Unterschiede im Entwicklungsstand von Kindern mit „...advantaged versus disadvantaged backgrounds...“ (George 2008, S. 108) auf. Besonders “In such areas as crime, welfare, and teen parenting, however, preschool seems more able to break links between parental behaviours and child outcomes.”³³ (Barnett 2006, S.83). Qualitative frühkindliche Bildung und Betreuung kann also entsprechend positive Bildungswege prägen.

Mit der Aussage „...Investments in the human capital of children have higher returns than investments in the human capital of older workers.“³⁴ (Heckman 2011, S. 2) wird frühkindlicher Bildung auch eine große Wichtigkeit als besonders effektive Maßnahme vor einem volkswirtschaftlichen Hintergrund eingeräumt. Ein bekanntes Modell zur Erklärung der wirtschaftlichen Zusammenhänge vor dem Bildungshintergrund ist das Solow-Modell (Solow 1956), dessen Kernaussage über einen langfristigen Betrachtungszeitraum ist, dass das Wachstum einer Volkswirtschaft hauptsächlich durch bessere Bildung erreicht werden kann. Dieser sehr reduziert dargestellte Zusammenhang ist bei Solow eine Kausalkette: bessere Bildung ist für eine Person die Voraussetzung, um eine höhere Arbeitsproduktivität zu erzielen. Arbeitsproduktivität ist der Ausdruck von technischem Fortschritt, der langfristig die einzig relevante Einflussgröße für volkswirtschaftliches Wachstum ist (Bretschger 2004).

Die Bildungssoziologin Ursula Rabe-Kleberg umschreibt die Wichtigkeit des frühpädagogischen Berufes, indem sie unterstreicht, dass „Erzieherinnen ... in existenziellen Situationen, jeden Tag und mit jedem Wort und mit jeder Geste.“

³³ Übersetzung: „... im Umfeld von Kriminalität, Sozialtransfer und Teenagereltern scheint Vorschulerziehung mehr Verbindungen zwischen elterlichen Verhalten und kindlichen Folgen aufbrechen zu können.“

³⁴ Übersetzung: „Investitionen in das Humankapital von Kindern erzielen höhere Ergebnisse als Investitionen in das Humankapital von älteren Arbeitern.“

(Lachenmann 2013, S. 3) handeln und rückt damit ebenfalls die hohen Erwartungen an die Qualität der erzieherischen Arbeit in den Vordergrund.

Diese Anforderungen an das Berufsprofil des Kleinkindbetreuers sind vor dem Hintergrund der verstärkten Konzentration auf Bildungsprozesse gestiegen, denn "Small effects in childhood can have a big lifelong impact." (Sandner 2012, S. 25). Der Erwartungsdruck auf ErzieherInnen ist also nicht nur vor dem Hintergrund hoher Effektivität frühkindlicher Intervention (Cunha 2010) sondern auch aufgrund von gesellschaftlichen Erwartungen entsprechend hoch. „Frühkindliche Bildung ist einer der wenigen Bereiche, bei dem Maßnahmen, die mit einer hohen Effizienz verbunden sind ... i.d.R. auch die Maßnahmen sind, welche Bildungsgerechtigkeit fördern können.“ (Spieß 2010b, S. 21).

Diese hohen Erwartungen an die Berufsausübung stellen für die frühpädagogisch Tätigen offensichtlich eine Belastung dar. Eine im Jahr 2012 von der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen durchgeführte Studie, in deren Rahmen 830 ErzieherInnen befragt wurden, ergab, dass der Berufsalltag bei mehr als einem Viertel der Befragten in der Einschätzung mündet, in ihrer beruflichen Rolle oft überfordert zu sein, während die ForscherInnen selbst rund ein Fünftel der insgesamt befragten als sogar Burn-Out-gefährdet einschätzten (Rohloff 2013). Der Wunsch nach besseren Arbeitsabläufen und einer besseren Arbeitsumgebung und die ausbleibende Erfüllung gekoppelt mit hohem Erwartungsdruck auf die Angestellten scheinen also als Mangel im Berufsalltag wahrgenommen zu werden. Hier zeigt sich eine als groß wahrgenommene Anstrengung, die frühpädagogisch Angestellte in der täglichen Arbeit unter empfunden suboptimalen Arbeitsbedingungen erbringen.

Eine große Belastung im Alltag scheint in diesem Zusammenhang auch die gleichzeitig mangelnde „... gesellschaftliche Anerkennung des Erzieherberufs.“ (Aigner 2013, S. 2), vor Allem durch die Eltern der zu betreuenden Kinder, zu sein. ErzieherInnen beklagen, dass ihr Berufsbild allgemein wenig anerkannt ist (Kramer 2012) und auch als schlecht bezahlt wahrgenommen wird (Franz 2014)³⁵. Hier scheint die mangelnde Anerkennung auch ihren ökonomischen Ausdruck zu finden. Dies führt zu einer starken Diskrepanz zwischen der geforderten Anstrengung im Beruf auf der einen Seite und der ausbleibenden Anerkennung auf der anderen Seite. Diese in dem Wunsch nach sozialer Anerkennung begründeten

³⁵ Die schlechte Bezahlung wird auch als einer der Hauptgründe für den ErzieherInnen-Mangel benannt (beispielsweise Ruch 2014).

Mangelbedürfnisse scheinen nicht zuletzt aufgrund der gestiegenen Anforderungen an frühpädagogische Arbeitskräfte sehr ausgeprägt zu sein.

Aussagen, die mit diesen Mangelbedürfnissen korrespondieren, betreffen vor Allem in ihrem Zusammenspiel:

- eine bessere Arbeitsumgebung und bessere Arbeitsabläufe in Form von mehr Räumen, kleineren Gruppen und mehr Personal sowie
- weniger Überforderung durch Unterstützung bei der Umsetzung der hohen Ansprüche,
- mehr Anerkennung und
- eine bessere Bezahlung im Sinne von ökonomischer Anerkennung (Otto 2013).

Diese Mangelbedürfnisse, unter deren Nichterfüllung die Angestellten zu leiden scheinen, betreffen den Arbeitsalltag mit seinen Anforderungen und seiner Umgebung. So hemmend diese erlebbaren Mängel im frühpädagogischen Alltag sein mögen, könnten sie zu dem Bedürfnis führen, die Arbeitsumgebung aktiv verändern zu wollen. Eventuell könnten diese Veränderungswünsche in die Idee der Gründung einer eigenen Crèche münden, da mit der Inhaberschaft einer eigenen Crèche die Möglichkeit der individuellen Gestaltung der Arbeitsumgebung einhergeht.

Grundsätzlich scheinen ErzieherInnen für Ihr berufliches Wohlbefinden zu wünschen, dass sich die Wahrnehmung und das Verhalten der Menschen, mit denen sie berufsbedingt Kontakt haben, verändert. Der Wunsch nach Anerkennung der Arbeitsleistung, die auch ökonomisch ihren Ausdruck finden sollte, könnte ein starker Motivator für die Gründung einer eigenen Crèche mit besseren Verdienstaussichten sein.

Generell spräche damit gegen eine Crèche-Gründung aus Angestelltensicht lediglich das Hauptargument für die Ergreifung des erzieherischen Berufes, das in geregelten Arbeitszeiten liegt.

Insgesamt ist festzuhalten, dass Wachstumsbedürfnisse aus einem intrinsischen Impuls heraus motivieren, während Mangelbedürfnisse „... nur im Austausch mit anderen ... auf unser Umfeld bezogen...“ (Wirth 2015, S. 1) entstehen. Die

Umgebung eines Individuums könnte damit ebenso eine entscheidungsbeeinflussende Rolle einnehmen.

1.2.2. Geschlechterspezifisches Berufsleben

Für den Wunsch, eine Crèche zu gründen oder in einem Angestelltenverhältnis verbleiben zu wollen, könnten neben den individuellen Bedürfnissen und allgemeinen Umgebungsfaktoren besonders Aspekte des geschlechtsbezogenen Berufslebens entscheidungsrelevant sein.

In der weltweiten Betrachtung der geschlechtsspezifischen Aufteilung des Personals in der Frühpädagogik lässt sich festhalten, dass „... La quasi-totalité du personnel de l'EPE³⁶ ... de sexe féminin dans toutes les régions et tous les pays...“ (Organisation internationale du Travail 2012, S. 53)³⁷ ist.

Bei der Frage nach den Motivationsgründen zur Berufsergreifung könnte vor dem Hintergrund der nur minderheitlich vertretenen männlichen Frühpädagogen (Dive 2012) also auch das biologische Geschlecht ein für Berufsentscheidungen relevantes Merkmal sein.

Warum die Frühpädagogik schwerpunktmäßig von Frauen als Berufsumfeld gewählt wird und warum Männern eher eine Karriere im unternehmerischen Bereich zugesprochen wird, könnte damit korrespondieren, inwieweit sich Berufsprofile mit männlichen oder weiblichen Attributen decken.

Für das nach männlichem und weiblichem Geschlecht³⁸ unterschiedene Berufsleben, welches die berufliche Entscheidungsfindung zu beeinflussen scheint, gibt es dabei grundsätzlich zwei Perspektiven zu betrachten:

- den Bildungs-und Ausbildungsweg als Voraussetzung zur Berufsergreifung und
- den beruflichen Alltag von Männern und Frauen.

Der Anfang eines jeden beruflichen Werdegangs ist der Zugang zu Bildung und Ausbildung. Vor dem Hintergrund der Betrachtung der beruflichen Gleichstellung

³⁶ L'éducation de la petite enfance (EPE)

³⁷ Übersetzung: „... Die Quasi-Gesamtheit des Personals der frühkindlichen Erziehung weiblichen Geschlechts in allen Regionen und allen Ländern...“

³⁸ Diese Dualität wird aus dem beruflichen Alltag übernommen, wohlwissend, dass es mit Hermaphroditen (Menschen mit beiden Geschlechtsmerkmalen) und Personen, die sich nicht klar auf eine der beiden Rollen Mann oder Frau festlegen wollen oder können (Transgender) in der Realität vielfältigere Ausprägungen von Geschlecht gibt.

von Mann und Frau lassen sich innerhalb der Schulsysteme westeuropäischer Staaten, Luxemburg eingeschlossen, keine unterschiedlichen Bedingungen für Mädchen und Jungen erkennen (Fiske 2012)³⁹, denn im Zuge der Koedukation hat sich das Schulsystem geöffnet und stellt auch den Mädchen ausreichend Plätze zur Verfügung (Faulstich-Wieland 2011). Bildungserfolg müsste dem Konzept der Chancengleichheit im Bildungssystem folgend damit von den Fähigkeiten und Leistungen der einzelnen Personen abhängen (Hadjar 2013).

Unterstellt man damit gleiche Karrierechancen, die allein abhängig sind vom Schulabschluss als Grundsteinlegung späterer beruflicher Karrieren, so müssten Mädchen sogar einen Karriere-Vorteil haben, da sie im Vergleich zu den Jungen schulisch oft besser abschneiden. Klaus Hurrelmann⁴⁰ konstatiert dazu, dass die generellen Trends sich in den letzten dreißig Jahren „... alle zu Gunsten der Mädchen...“ entwickelten (Otto 2010, S. 2)⁴¹. Da in der Realität aber nur wenige Frauen berufliche Spitzenpositionen erreichen, wirken scheinbar „... verdeckte Mechanismen der Entmutigung ... hemmend auf die beruflichen Chancen der Frauen.“ (Macha 2008, S. 263). Ein Hinweis dazu lässt sich dem ersten, nach Geschlechtsmerkmalen unterschiedenen OECD-Bericht entnehmen, demzufolge Mädchen zwar in den naturwissenschaftlichen Fächern ähnliche Leistungen erbringen wie Jungen, sich selbst aber hinsichtlich ihrer Leistung schlechter einschätzen und sich demzufolge auch weniger häufig als Jungen eine Karriere in einem der sogenannten MINT-Berufe⁴² zutrauen.

Aus dem Geschlecht selbst als individuellem Merkmal scheinen den Schulergebnissen nach keine Benachteiligungen entstehen, obwohl sich mit dem Fortschreiten der beruflichen Karrierewege eine Zweiteilung zu zeigen scheint.

Dies korrespondiert mit Ansätzen der Geschlechterforschung, nach denen der Lernumgebung eine wichtige Rolle hinsichtlich der Verfestigung von Geschlechterstereotypen beigemessen (Kunert-Zier 2010) wird. Wenn also durch die Umgebung schon früh die Geschlechtertrennung mit entsprechenden Rollenbildern erlernt wird, müsste der allgemeine Terminus Geschlecht folgerichtig in das individuelle Merkmal biologisches Geschlecht und eine „... soziale Konstruktion von Geschlecht...“ (Gildemeister 2009) unterschieden werden.

³⁹ Dies bestätigen auch die Ausführungen im finalen OECD-Bericht (OECD 2012) bezüglich der educational gender equality.

⁴⁰ Senior Professor an der Hertie School of Governance in Berlin.

⁴¹ Er unterstreicht seine Aussage mit den folgenden Zahlen: 55 Prozent der Abiturienten sind heute weiblich, 45 Prozent männlich. Dafür finden wir wesentlich mehr Jungen in Haupt- und Sonderschulen.

⁴² Die Abkürzung MINT umfasst die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik. Mehr Informationen finden sich auf der Internetseite des Mint e.V. (Sattleberger 2013).

Die Aufstiegschancen im Verlaufe der Karriere scheinen demzufolge also geschlechtstypisch segregiert. Offenbar erleben Frauen eine Geschlechterrollen-sozialisation⁴³, in der „... beobachtete Rollen-Modelle ... über erklärte ...“ (Trautner 2003) gehen. Da sich nach wie vor schwerpunktmäßig die Mütter um die Versorgung und Erziehung des Nachwuchses kümmern⁴⁴, wird dieses Rollenbild der Mutter als Familienkümmerin scheinbar adaptiert und unbewusst übernommen. "Frauen in Luxemburg verbringen mehr als doppelt so viel Zeit mit Haushaltsarbeiten als Männer." (Statec 2012, S. 1) und auch hinsichtlich der Kinderbetreuung "... gibt es einen geschlechtsspezifischen Unterschied: Männer verbringen mit 21 Stunden deutlich weniger Zeit mit ihren Kindern als Frauen (35 Stunden)..." (Statec 2012, S. 1). Die Zahlen für Luxemburg spiegeln theoretische Überlegungen zu den Geschlechterverhältnissen in Paarbeziehungen. Mit dem Eintritt in die Phase der Elternschaft werden aufgrund von biographischen Erlebnissen in der Praxis, normativen Erwartungen und oft auch sozialpolitischen Gegebenheiten Retraditionalisierungsprozesse in Gang gesetzt, die vormals gleichberechtigte PartnerInnen in tradierte Rollenmodelle fallen lassen (Menz 2011). Verstärkt könnte dieses Rollenbild auch durch das mehrheitlich weibliche Betreuungspersonal in Kinderbetreuungseinrichtungen werden.

Damit steht zu vermuten, dass der für ein erfolgreiches Unternehmertum als wichtig erachtetet überdurchschnittliche Einsatz von vielen Frauen, die sich nach wie vor mehrheitlich um die Kindererziehung kümmern, nicht nur aus Zeitmangel durch die Doppelbelastung im Falle eigener Kinder schwer eingebracht werden kann, sondern auch durch ein unbewusst adaptiertes Rollenbild behindert wird.

Aus der Eliteforschung wird zudem darauf hingewiesen, dass Frauen in Familie und Bildungssystem lernen, eher niedrige Erwartungen und Ansprüche an ihre berufliche Zukunft zu stellen (Quast 2011). Hier greifen also möglicherweise Attribuierungsmuster⁴⁵ der Geschlechter. Während Frauen tendenziell auf

⁴³ Auch bei der Sozialisation von Geschlecht wird von einer natürlichen Zweiteilung in männlich und weiblich ausgegangen, obwohl bereits diese Dualität gesellschaftlich konstruiert ist, da es in der Realität mehr als diese zwei Ausprägungen gibt.

⁴⁴ Siehe Ausführungen in Kapitel 1.1.1. dieser Arbeit.

⁴⁵ Unter diesem Begriff werden Handlungsmuster verstanden, die Individuen aufgrund der beobachteten oder erlebten Ursache und Wirkung von Vorgängen als Konsequenzen ziehen (Martens 2013).

Misserfolge konditioniert werden (Macha 2004), lernen Männer eine einseitige Erfolgsorientierung, indem sie höchste Ansprüche an ihre berufliche Zukunft verinnerlichen, aber kaum Modelle für die Vereinbarkeit von Familie und Karriere erfahren (Heller 1990). Damit befinden sich Frauen im Spannungsfeld einer "doppelten Vergesellschaftung", da sie für familiäre und auch berufliche Rollen sozialisiert werden (Hagemann-White 2001).

Es scheint damit zwar einen zunehmenden gesellschaftlichen Druck auf die Frauen zu geben, eine berufliche Rolle auszufüllen, aber gleichzeitig scheinen sie weder zu lernen, sich selbst hohe berufliche Ziele zu setzen, noch adaptieren sie entsprechende Strategien zu deren Erreichung. In der Konsequenz ergäbe sich so eine Auswahl der beruflichen Tätigkeit aus einem sehr eingeschränkten Spektrum der Berufsfelder, welche oft verbunden sein müsste mit die Karriere hemmenden Verhaltensweisen wie:

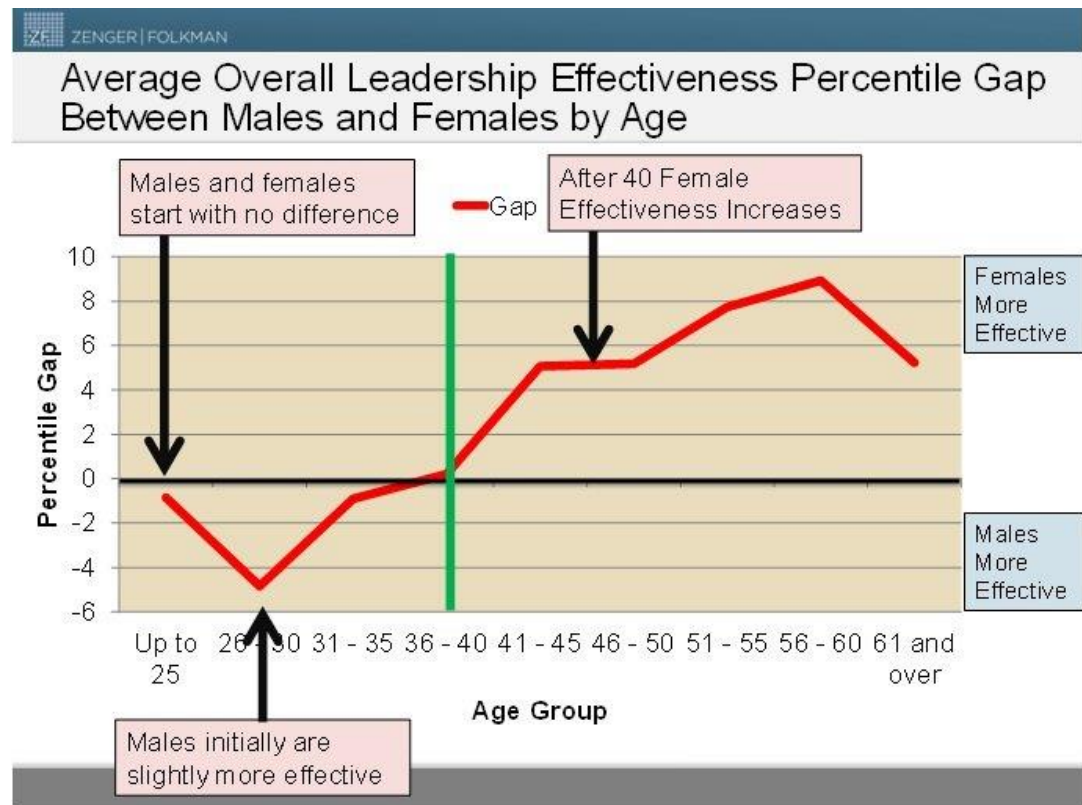
- Unsicherheit über berufliche Erfolgskriterien,
- Unterentwicklung des sachlichen Umgangs mit Kritik,
- mangelhaft ausgebildeter Netzwerkarbeit und
- mangelnder Kommunikationsdichte im Beruf (Mayrhofer 2005).

Gerade diese bei Frauen mutmaßlich oft mangelhaft ausgebildeten Eigenschaften werden für den Erfolg von Unternehmenden aber als sehr notwendig erachtet. Zudem erfordert die Vision einer eigenen Unternehmerschaft, sich selbst hohe Ziele zu setzen, verbunden mit einem unbedingten Willen zum Erfolg⁴⁶.

Diesen theoretischen Überlegungen konträr gegenüber stehen neuere empirische Untersuchungen der Unternehmensgruppe Zenger und Folkmann, nach denen Frauen in Führungspositionen eine statistisch signifikant höhere Führungseffektivität aufweisen. Dabei zeigen sich diese Unterschiede, wenn die Frauen in einem Alter von 40 Jahren oder darüber sind. Die nachfolgende Grafik stellt diese Beobachtung dar, indem die Lücke in der gemittelten Führungseffektivität zwischen Männern und Frauen nach Alter verdeutlicht wird.

⁴⁶ Siehe dazu die Ausführungen in Kapitel 1.1.2. dieser Arbeit zum Unternehmertum.

Abb. 6: Lücke der gemittelten Führungseffektivität zwischen Männern und Frauen nach Alter



Quelle: (Sherwin 2014, S. 3)

Diese aus der praktischen Forschung erarbeiteten Ergebnisse könnten mit den Überlegungen zur stereotypen Rollenaufteilung in einer Partnerschaft im Falle der Elternschaft korrespondieren. In der Phase der Familienplanung performen Frauen der Grafik folgend schlechter als Männer. Nach abgeschlossener Familienplanung und in einer Lebensphase mit größeren und selbständigeren Kindern performen Frauen zunehmend besser als Männer.

Herauszustellen ist auch, dass hinsichtlich der geschlechterunterschiedenen Führungskernkompetenzen Frauen in 10 der 16 Kernkompetenzen signifikant besser abschnitten als Männer. Dies umfasste nicht nur die Frauen oft zugeschriebenen, Mitmenschen fördernden Kompetenzen wie Motivation oder Ausbildung Anderer sondern auch eine überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft, Lernfähigkeit, Teamfähigkeit und Netzwerkpflge. Dabei waren „... those competencies with the largest positive differences ... taking initiative, displaying

integrity and honesty, and driving for results...” (Sherwin 2014, S. 4)⁴⁷
Kompetenzen, die in der Literatur eher Männern zugeschrieben wurden. Die Gründung einer eigenen Crèche und deren erfolgreiche Führung könnten vor diesem Hintergrund also gerade für Frauen erfolgsversprechend sein.

Außerdem sehen vor Allem junge Studienteilnehmer unter 30 Jahren (77%) und Teilnehmer mit einem Universitätsabschluss (82%) die Selbständigkeit als gute berufliche Wahlmöglichkeit (Amway GmbH 2013). Da in Luxemburg viele der zumeist weiblichen Frühpädagogen einen Universitätsabschluss haben, könnte für diese also die Führung einer eigenen Crèche eine naheliegende Wahl sein. Besonders diese jungen Menschen und Frauen im Allgemeinen schätzen sich aber als für eine selbständige Tätigkeit schlecht vorbereitet ein, obwohl gerade in diesen beiden Zielgruppen Potenzial für eine Selbständigkeit liegt, da sich 26 % der Frauen und 38 % der 14-19-Jährigen vorstellen können, ihr eigener Chef zu sein (Lutter-Mueller 2013, S. 1).

Dem Mikrozensus folgend hat die Zahl der Frauen, die in die Selbständigkeit eingetreten sind, seit Anfang der neunziger Jahre insgesamt in Westeuropa zwar stark zugenommen, aber die Branchenstruktur hinsichtlich der Selbständigkeit von Frauen hat sich dabei kaum verändert⁴⁸. „Die Zunahme der Gründungstätigkeit von Frauen beschränkt sich also weitgehend auf selbständige Tätigkeiten in Teilzeit und ohne Beschäftigte ... und deutet darauf hin, dass diese die Selbständigkeit vermehrt zur Aufbesserung des Einkommens aus abhängiger Beschäftigung oder aus Transferleistungen wählen.“ (Niefert 2013, S. 24). Dabei gilt zu bedenken, dass von Nebenerwerbsgründungen „... nur eine Minderheit von rund 7 % innerhalb von zwölf Monaten in den Vollerwerb...“ (Ullrich 2013, S. 1) wechselt. Diese statistischen Daten würden wiederum gegen die Gründung einer eigenen Crèche sprechen, da diese Art von unternehmerischem Arbeiten zumeist die Anstellung von Personal verlangt und zudem angenommen werden kann, dass die Führung einer privaten Crèche nicht oder nur sehr eingeschränkt in Teilzeit geleistet werden kann.

Ein weiterer Anreiz zur Gründung einer eigenen privaten Crèche könnten die beseren potentiellen Verdienstmöglichkeiten sein. In der Literatur wird dazu

⁴⁷ Übersetzung: „... diese Kompetenzen mit der größten positiven Differenz.... Die Initiative zu ergreifen, Integrität und Freundlichkeit zu leben, Ergebnisorientierung anzustreben...“.

⁴⁸ Nach wie vor finden sich Gründungsaktivitäten von Frauen vor Allem im Handel und konsumorientierten Dienstleistungen und nur zu einem relativ geringen Anteil in den klassisch männerdominierten Bereichen wie dem Hightech-Sektor oder dem verarbeitenden Gewerbe.

unterstrichen, dass die Bereitschaft zum Verhandeln von besseren Positionen und Gehältern bei Männern vermeintlich stärker ausgeprägt ist als bei Frauen, wenn kein festes Regelwerk besteht (Honig 2011). Dies führt zu einem gender gap⁴⁹ vor Allem in Berufen, bei denen die Vergütungshöhe stark vom Verhandlungswillen und Verhandlungsgeschick abhängt (Leibbrandt 2012) und resultiert in der Beobachtung, Frauen werden „... immer noch im Schnitt wesentlich schlechter bezahlt als Männer (Welskop-Deffaa 2011, S. 26). Diese Überlegungen werden auch gestützt von den Ergebnissen einer Untersuchung, im Rahmen derer 5.300 Frauen aus 13 Ländern danach befragt wurden, wie sie für sich beruflichen Erfolg definieren. Für 63% der befragten Frauen war beruflicher Erfolg „...finding the balance between work and personal life...“ (Giang 2013, S. 2), während nur 45% „...a big paycheck...“ (Giang 2013, S. 2) als beruflichen Erfolg ansahen.

Hinzu kommt, dass Frauen im Berufsleben meist wenig Förderung zu erfahren scheinen. Dies zeigt sich möglicherweise auch in einem zahlenmäßig sehr starken Verlust von gut ausgebildeten, weiblichen Führungskräften, je höher die Hierarchieebene ist, der als leaky pipeline (Huyer 2002) bezeichnet wird. Bereits im Jahr 1977 prägte die amerikanische Unternehmensberaterin Marilyn Loden für das Phänomen, dass ab einer bestimmten Hierarchiestufe faktisch keine Frauen vertreten sind, obwohl in den darunter liegenden Hierarchieebenen durchaus qualifizierte Frauen arbeiteten, den Begriff der „glass ceiling“, der gläsernen Decke. Analog zu diesen theoretischen Überlegungen werden Firmen in der Praxis dazu aufgerufen, „... to give more mentoring and assistance to talented woman inside the firm.“ (Sherwin 2014b, S. 2)⁵⁰. Damit könnten in der Konsequenz weniger betriebswirtschaftlich gut ausgebildete Frauen als Männer unter den potentiell Gründenden im frühpädagogischen Markt sein.

Wenn Frauen also für das Erreichen ihrer beruflichen Ziele entscheidende Fähigkeiten unzureichend erlernt hätten, was in empirischen Studien allerdings eher widerlegt als bestätigt wird, und mit wenig Förderung rechnen müssten, während hingegen Männer von Kindheit an auf beruflichen Erfolg konditioniert und gefördert würden, müsste sich dies im frühpädagogischen Arbeitsbereich dadurch ausdrücken, dass nicht nur vorwiegend berufliche QuereinsteigerInnen selbständige Crèche-BetreiberInnen sind, sondern diese zudem mehrheitlich Männer sind. Außerdem würde dies bedeuten, dass Frauen, selbst wenn sie in leitender Position

⁴⁹ Dieser Begriff bezeichnet eine geschlechtsbedingte Lücke in den Vergütungsniveaus.

⁵⁰ Übersetzung: „... zu geben mehr Unterstützung und Beihilfe für talentierte Frauen innerhalb der Firma.“

in einer Crèche tätig sind und große Expertise haben, den Schritt in die Selbständigkeit mehrheitlich nicht wagten. Eine mögliche berufliche Ungleichbehandlung von Männern und Frauen würde damit aber eher aus der Perspektive der Rollensozialisation heraus als aus dem individuellen Merkmal Geschlecht resultieren und damit eine umgebungsbeeinflusste Komponente enthalten.

Da damit das Geschlecht die unterschiedliche Entwicklung von beruflichen Karrieren zu beeinflussen scheint, wird nachfolgend der vergleichende Überblick der Berufsprofile UnternehmerIn und ErzieherIn geschlechtsbezogen vertieft.

1.2.3. Ergänzender Vergleich der Berufsprofile

Für den frühpädagogischen Arbeitsmarkt in Luxemburg lassen sich zwei Dinge festhalten. Frauen scheinen durch ihre Rollensozialisation, besonders im Falle einer Mutterschaft mit der mehrheitlichen Übernahme der Kinderfürsorge tendenziell mehr in Teilzeit und in niedriger bezahlter Arbeit zu stehen.

Selbst gut ausgebildete, kinderlose Frauen scheinen in ihrer beruflichen Karriere durch Rollenbilder, möglicherweise unzureichend ausgeprägte Eigenschaften im Hinblick auf für die Karriere strategisch förderliches Verhalten und mangelnde Förderung im beruflichen Umfeld eher eingeschränkt zu sein. Hinzu kommt, dass sie zugunsten einer guten Work-Life-Balance niedrigere Gehälter häufiger als Männer in Kauf zu nehmen scheinen.

Männern hingegen wird eher zugeschrieben, schon in jungen Jahren auf beruflichen Erfolg konditioniert und im beruflichen Umfeld stärker gefördert zu werden als Frauen.

Der Vergleich der Berufsbilder angestellte(r) ErzieherIn und UnternehmerIn nach den heraus gearbeiteten, dem jeweiligen biologischen Geschlecht zugeschriebenen Erfolgseigenschaften wird daher nachfolgend noch einmal nach geschlechtsspezifischen Charakteristika unterschieden. In der nachfolgenden Grafik sind die Eigenschaften, die typischerweise mehr Frauen zugeordnet werden, rot unterlegt und die eher den Männern zugeordneten Charaktermerkmale blau markiert. Sollten die Überlegungen aus der Literatur von empirischen Befunden abweichen, wird dies dargestellt, indem das Feld der entsprechenden Eigenschaft farblich abgehoben wird. Dabei sind der gängigen Farbtypologie folgend die eher Frauen zugeschriebenen Merkmale rot unterlegt, die als männlich angenommenen

Attribute blau markiert und die beiden Geschlechtern gemeinsamen Eigenschaften grün abgehoben.

Abb. 7: Eigenschaften und Erfolgsfaktoren im Geschlechter-Vergleich

Eigenschaften/ Faktoren	ErzieherIn	UnternehmerIn	
		Gemeinsamkeiten	
Motivational			Identifikation mit der Idee
	Lust auf Arbeit (im Rahmen der Arbeitszeiten)	Einsatzbereitschaft	überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft
	Wunsch nach Anerkennung		starke Eigenmotivation
			Zielorientierung
		Begeisterungsfähigkeit/ Leidenschaft für die Tätigkeit	Selbstdisziplin
	Zufriedenheit		unbedingter Wille zum Erfolg
Emotional	Kinder mögen		positive Grundhaltung
	Offenheit		Leistungsfähigkeit
	Lernbereitschaft		Lernfähigkeit
	Kritikfähigkeit		Fähigkeit, eigenes Handeln zu reflektieren
	Geduld		stabile Persönlichkeit
	Fähigkeit zuzuhören		
	Humor		Bauchgefühl
			Selbstüberschätzung
Kognitiv		frühpädagogisches Fachwissen	
	Sprachkenntnisse		kaufmännisches Fachwissen
			Fachwissen über das Marktumfeld
			gutes Marktgespür
	Teamfähigkeit		unternehmerisches Denken
			Strukturiertheit/ Klarheit
	Stressresistenz		Risikobewusstsein
	Flexibilität		Detailgenauigkeit
			Beharrlichkeit
	affektive Reife		analytische Gewissenhaftigkeit
Sozial		verbale Kommunikationsfähigkeit	
	ausgeprägte Sozialkompetenz		stabile Familienverhältnisse
	nonverbale Kommunikationsfähigkeit		unterstützendes Umfeld
			Kundenorientierung
			Netzwerkpflege
körperliche	Widerstandskraft		
weibliche Zuschreibung	männliche Zuschreibung	empirisch: Frauen im Vorteil	gemeinsame Zuschreibung

Quelle: eigene Darstellung

Die auf der Unternehmerseite um die Eigenschaften Verhandlungsgeschick und Netzwerkpflege ergänzte Übersicht zeigt auf den ersten Blick aus der Betrachtung der Literatur eine deutliche Dominanz als männlich eingeordneter, blau unterlegter Eigenschaften auf der Seite der UnternehmerInnen.

Diese werden teilweise durch empirische Befunde dahingehend widerlegt, dass im Gegenteil zu theoretischen Annahmen diese Eigenschaften in der Praxis bei Frauen ausgeprägter zu sein scheinen. Die entsprechenden, rosa unterlegten Felder benennen Eigenschaften, die eher Männern zugeschrieben werden, die in der Praxis, folgt man jüngeren empirischen Befunden, aber Frauen eher eigen zu sein scheinen.

Auffällig ist, dass als typisch weiblich angesehene Fähigkeiten weder auf der Angestellten- noch auf der unternehmerischen Seite einen deutlichen Überhang haben.

Hier zeigt sich eine generelle Schieflage in der zuvor diskutierten Literatur. Während mit Blick auf die Männer viele Eigenschaften aus einem positiven, die Karriere eher unterstützenden Betrachtungswinkel hervor gehoben werden, wird bei der Frage nach typisch weiblichen Eigenschaften eher darauf fokussiert, was Frauen scheinbar nicht können und nicht ausreichend gelernt hätten. Die Übersicht zeigt damit zwar die Hinweise aus der Literatur, dass sich vermeintlich männliche Eigenschaften überwiegend mit den Erfolgseigenschaften von UnternehmerInnen zu decken scheinen, gibt aber darüber hinaus kaum weitere Aufschlüsse darüber, inwieweit und warum Frauen gründen oder in Anstellung verbleiben. Hinzu kommt, dass empirische Befunde den teilweise sehr stereotypen theoretischen Überlegungen eher widersprechen als diese zu stützen.

Insgesamt scheint damit Männern eine unternehmerische Tätigkeit mehr zu liegen, weil viele der ihnen zugeschriebenen Attribute für ein erfolgreiches Unternehmertum als wichtig erachtete Eigenschaften sind. Außerdem scheinen sich familiäre Pflichten wie die Betreuung eigener Kinder, wenn die Männer in einer Partnerschaft leben, für diese kaum auf das Berufsleben auszuwirken.

Frauen hingegen scheinen den Hauptteil der familiären Pflichten zu tragen und für die Vereinbarkeit der familiären mit den beruflichen Aufgaben eher niedrigere Gehälter in Kauf zu nehmen. Damit müssten Frauen vermehrt zu einer Anstellung im frühpädagogischen Bereich tendieren, da diese, auch wenn sie als schlecht bezahlt gilt, oft flexiblere Arbeitszeitvarianten ermöglicht.

Sollte sich die Vermutung, dass mehr Männer und damit weniger Frauen Unternehmensgründende sind, bestätigen, wäre es auch interessant, die mehrheitlich weiblichen Angestellten zu befragen, was sie aus ihrer Sicht von der Gründung einer eigenen Crèche besonders dann abhält, wenn sie im Laufe ihres Berufslebens bereits aus dem öffentlichen in den privaten Sektor gewechselt sind.

Bei der Definition von beruflichem Erfolg von Frauen fällt auf, dass diese mit dem Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihre soziale Umwelt als entscheidungsrelevant für die Berufswahl herausstellen.

Die strukturellen Bedingungen als ursächlich für geschlechtsspezifische Unterschiede thematisieren auch Ansätze der Genderforschung, die das individuelle Merkmal Geschlecht von der sozialen Konstruktion von Geschlecht differenzieren. Tatsächlich ist es aber eine Konstruktion von Geschlecht, bei der zum einen die „gender schemes“ gelernt werden, zum anderen der Unhintergebarkeit der Zweigeschlechtlichkeit Rechnung getragen wird.“ (Faulstich-Wieland 2007, S. 13).

Wenn demzufolge nicht die genetischen Voraussetzungen, sondern erst die Interaktion mit der Umwelt zur Ausbildung von geschlechtsspezifischen Unterschieden führt, könnte die Umwelt der Angestellten sowie die Umgebung der unternehmerisch Tätigen einen entsprechend großen Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen eine Crèche-Gründung haben.

1.3. Umgebungsfaktoren der Berufstätigen

Nicht jede Person, die theoretisch gründen kann und vielleicht auch gründen möchte, realisiert auch tatsächlich diesen Wunsch nach der Gründung eines eigenen Unternehmens. Neben dem beruflichen Werdegang, den intrinsischen Fähigkeiten einer Person sowie den individuellen Bedürfnissen und Wünschen heben andere Ansätze zur Berufswahl und Karriereentwicklung weitere, durch die Umgebung beeinflusste Faktoren ergänzend als relevant für die Berufswahl heraus.

Allen gemeinsam ist eine Umgebungskomponente, die in die bisherigen Betrachtungen bis jetzt nur teilweise eingeflossen ist und die erklären könnte, was zur tatsächlichen Umsetzung eines Gründungswunsches führen kann beziehungsweise von der tatsächlichen Umsetzung abhält.

Die Basis von Hollands Theorie der beruflichen Persönlichkeiten und des Arbeitsumfelds ist dabei beispielsweise der Grundgedanke, dass Personen ihre Karriereentscheidungen so treffen, dass sie mit ihren Interessen, Vorlieben und

Abneigungen kompatibel sind (Holland 1966). Sie suchen sich also die Arbeitsumgebung, die neben der geforderten fachlichen Eignung mit ihren beruflichen und persönlichen Zielen und ihren Werten korrespondiert (Spokane 2005), womit dieser Ansatz auch die Umgebung einer Person als beeinflussend für Karriereentscheidungen heraus stellt. Dabei umfasst der Begriff der Umgebung hier sowohl die in der Vergangenheit erlebte als auch die aktuell auf eine Person wirkende Umgebung⁵¹.

Maßgebliche Entscheidungsfaktoren können sich damit also über die Zeit ändern, denn "... career development is about change ..." (Brown 2002, S. 4), da berufliche Präferenzen und Fähigkeiten "... along with an individual's life situations all change with time and experience." (Super 2013, S. 2). Eine Befragung über die Einschätzung des Unternehmertums im frühpädagogischen Bereich muss vor diesem Hintergrund immer in ihrem Kontext als zeitpunktbezogene Aussage eingeordnet werden. Ebenso, wie fehlendes Fachwissen, soweit es erkannt wurde, oder mangelnde Erfahrung von einer Person bei entsprechender Lernbereitschaft über die Zeit aufgeholt werden kann, ändern sich Umgebungsfaktoren, die die Berufswahl einer Person determinieren.

Gründe für eine zeitpunktbezogene Motivation zur Berufswahl können dabei aus der privaten Situation eines Individuums kommen oder den Umständen aus dem beruflichen Umfeld geschuldet sein. Die beiden zu betrachtenden Bereiche der Umgebung sind daher:

- der Markt für Kleinkinderbetreuung als Arbeitsumfeld von KinderbetreuerInnen und als Betätigungsfeld von UnternehmerInnen sowie
- das soziale Umfeld einer Person.

Damit ergeben sich für das Individuum zwei Perspektiven: die individuell nicht oder nur teilweise zu beeinflussende, gegebene, externe Umgebung des Marktes und die teilweise persönlich veränderbare, private, interne Umgebung aus Familie⁵², Freunden und Peer Group⁵³. Da diese Umgebungsfaktoren die Entscheidung für

⁵¹ Auf den Einfluss der Umgebung wird in den Kapiteln ab Kapitel 1.3. dieser Arbeit eingegangen.

⁵² Während mit der Wahl des Partners und der Entscheidung für eigene Kinder die aktuelle Familienumgebung individuell beeinflussbar ist, wird eine Person ohne eigene Entscheidungsmöglichkeiten in eine Herkunftsfamilie mit ihrer Struktur, ihren Werten und Normen hinein geboren.

⁵³ Unter einer Peer Group versteht man eine soziale Gruppe, in der das Individuum soziale Orientierung sucht und die es als Bezugsgruppe akzeptiert (Winter 2014). Dieser Begriff, der

oder auch gegen einen Beruf offensichtlich ebenso beeinflussen könnten, wird im Folgenden zu erörtern sein, wer tatsächlich aus seiner individuellen Lebenssituation heraus eine Crèche-Gründung realisieren möchte⁵⁴.

Um dafür das berufliche Umfeld näher betrachten zu können, wird zuerst der frühpädagogische Markt mit seiner Zusammensetzung und der historischen Entwicklung in Luxemburg näher betrachtet. Im Anschluss daran wird das berufliche frühpädagogische Umfeld als Gründungsumfeld aus der Perspektive der GründerInnen und als Arbeitsmarkt hinsichtlich der Dynamik für Angestellte diskutiert. Diesen Ausführungen folgt als zweiter Themenbereich der Umgebung von Berufstätigen das soziale Umfeld, welches von den Schwerpunktthemen familiäres Umfeld, Rollensozialisation und der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen getragen wird.

1.3.1. Arbeitsumfeld Kinderbetreuungsmarkt

Der Kinderbetreuungsmarkt setzt sich wie jeder Markt⁵⁵ aus Angebot und Nachfrage zusammen. Das Angebot besteht in diesem Markt aus der Dienstleistung Kinderbetreuung, die sozioökonomisch betrachtet die beiden Bereiche frühkindliche Bildung⁵⁶ und frühkindliche Betreuung⁵⁷ umfasst (Blau 2011). Da aber „...Bildungs- und Betreuungsfragen nicht getrennt voneinander zu diskutieren sind, insbesondere dann nicht, wenn es um die Bildung und Betreuung in den ersten Lebensjahren von Kindern geht.“ (Spiess 2010c, S. 1) und in der Realität Bildungs- und Betreuungsaufgaben im erzieherischen Alltag ohnehin untrennbar miteinander verbunden sind, kann als Unternehmensgegenstand einer Crèche das Anbieten eines altersgerechten Rahmens verstanden werden, in dem Babys und Kleinkinder physische, psychische, moralische und kulturelle Förderung erfahren⁵⁸.

ursprünglich für Werte und Verhalten von Jugendlichen geprägt wurde, lässt sich auf verschiedene Altersgruppen anwenden (Kahr 2000).

⁵⁴ Nach den Abschnitten I wer eine Crèche gründen kann und II wer eine Crèche gründen will, ist dieses der dritte Bereich.

⁵⁵ Standardwerke zu den Grundlagen der Märkte, die die Mechanismen um Angebot und Nachfrage gut erklären, sind beispielsweise: (Samuelson 2010), (Altmann 2009) und (Mankiw 2012).

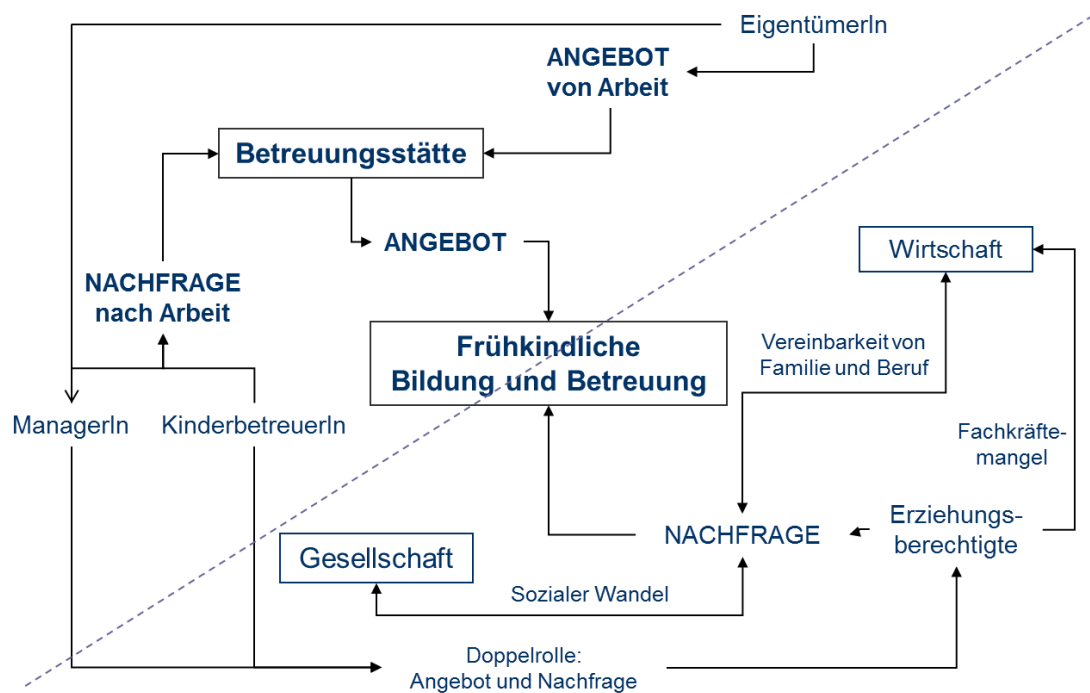
⁵⁶ Publikationen, die sich auf den Bereich der Bildung fokussieren, sind unter anderen: (Woessmann 2009), (Stamm 2010), (Schäfer 2011), (Lorber 2012).

⁵⁷ Schwerpunktmäßig auf die Betreuung ausgerichtet sind beispielsweise die Publikationen: (Mühler 2008) und (Hartmann 2012) und (Borck 2010) und (Büchel 2002) und (Collatz 2011).

⁵⁸ Im Gegensatz zur Frühförderung, unter der therapeutische und frühpädagogische Maßnahmen für Kinder mit einer Einschränkung verstanden werden (Hoffmann 2008), stellt dabei frühkindliche Bildung „... eher das eigenwillige und selbstständige Handeln des Individuums bei seinen Lernprozessen in den Mittelpunkt sowie deren Beziehungen zu einem übergreifenden soziokulturellen Zusammenhang.“ (Schäfer 2011, S. 13).

MarktteilnehmerInnen sind in diesem Markt die Erziehungsberechtigten und deren Kleinkinder auf der Nachfrager-Seite sowie die KinderbetreuerInnen, die im betreuungsnahe Umfeld Arbeitenden wie VerwalterInnen und ManagerInnen sowie die EigentümerInnen von Kleinkinderbetreuungseinrichtungen auf der Marktseite des Angebots. Die nachfolgende Grafik verdeutlicht die wichtigsten Zusammenhänge in Bezug auf die MarktteilnehmerInnen. Links der gestrichelten Linie findet sich das Angebot von frühkindlicher Bildung und Betreuung und dessen Zusammenhang mit dem fröhpädagogischen Arbeitsmarkt als einem Teilmarkt im Markt für frühkindliche Bildung und Betreuung. Rechts der gestrichelten Linie sind die Nachfrage von frühkindlicher Bildung und Betreuung sowie die diesbezüglichen Zusammenhänge vereinfacht dargestellt.

Abb. 8: Frühkindliche Bildung und Betreuung: Angebot und Nachfrage



Quelle: eigene Darstellung

Da es ohne Nachfrage kein Angebot gibt, kann die Nachfrage als Begründung für das Vorhandensein des Angebots betrachtet werden⁵⁹. Erziehungsberechtigte, die unter Anderem Mütter, Väter, bestellte BetreuerInnen oder Stiefeltern sein können, fragen für die ihnen anvertrauten Babies und Kleinkinder die Dienstleistung

⁵⁹ Gäbe es ein Angebot, für das sich keine Nachfrage findet, würde der Anbieter, da er kein Geschäft machen kann, entweder A sein Angebot so verändern, dass es eine Nachfrage gibt und er sein Produkt/seine Dienstleistung verkaufen kann oder er würde B sein Geschäft aufgeben. In beiden Fällen wird das eingangs vorhandene Angebot in seiner Ursprungsform vom Markt verschwinden.

Kinderbetreuung nach. Neben den vor dem Hintergrund von frühkindlichen Bildungs- und Lernprozessen aufzuzeigenden Vorteilen für das zu betreuende Kleinkind⁶⁰, treiben hier auch gesellschaftliche und wirtschaftliche Interessen sowie Zwänge der Erziehungsberechtigten die Nachfrage. Die Nachfrage nach und die Inanspruchnahme von Kleinkinderbetreuung hat also sowohl eine kindinduzierte, vom zu betreuenden Kind ausgehende, als auch eine elterninduzierte⁶¹, also von den Erziehungsberechtigten ausgehende, Perspektive (Spieß 2010b).

Auf der Angebotsseite agieren die EigentümerInnen von Kinderbetreuungsstätten und die Angestellten, die aktiv in der Kinderbetreuung oder im Umfeld der Kinderbetreuung tätig sind. Diese Akteure bedingen gemeinsam die quantitative Verfügbarkeit des Angebots und dessen Qualität. Im frühpädagogischen Arbeitsmarkt als einem Teilmarkt dieses Sektors stehen sich diese Akteure gegenüber. EigentümerInnen sind Anbieter von Arbeit⁶² und Angestellte sind, unabhängig davon, in welcher Position sie arbeiten, Nachfrager von Arbeit. Das Angebot von frühkindlicher Bildung und Betreuung kann also quantitativ limitiert werden durch zu wenige Institutionen auf der einen und fehlende Arbeitskräfte, die eine Besetzung offener Stellen vereiteln, auf der anderen Seite. Auch die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung ist von Arbeitsanbietern und -nachfragern abhängig, da sowohl äußere Begebenheiten wie Raumaufteilung und Ausstattung, die wesentlich von den EigentümerInnen beeinflussbar sind, als auch Fachausbildung und persönliche Faktoren wie Motivation und Arbeitszufriedenheit der Angestellten diese beeinflussen.

Die Zusammenhänge auf der Anbieterseite, insbesondere mit dem frühpädagogischen Arbeitsmarkt als Ausgangspunkt der Untersuchung, sind bisher kaum diskutiert, während sich sozioökonomische Betrachtungen im Bereich der Kleinkinderbetreuung meist auf die Nachfragerseite von frühkindlicher Bildung und Betreuung fokussieren (Spiess 2010c). Schwerpunkte bilden hier die Qualität der Betreuung (Mocan 2007), hauptsächlich vor dem Hintergrund frühkindlicher

⁶⁰ Frühkindliche Bildung und Betreuung hat einen langfristig positiven Effekt auf Bildung, Ausbildung, Einkommen und verminderte Strafanfälligkeit (Heckman 2010). Eine gute und bedarfsgerechte Stimulation der Ausbildung kindeigener Fähigkeiten führt in den der Kleinkinderbetreuung folgenden Jahren dazu, dass das Kind bessere Schulnoten, eine geringere Abbruch- und Wiederholer-Quote sowie ein besseres Sozialverhalten hat (Schmidt-Denter 2005).

⁶¹ Der Begriff „elterninduziert“ ist im Rahmen dieser Forschungsarbeit immer mit „von den Erziehungsberechtigten induziert“ gleich zu setzen. In Anlehnung an die entsprechende Fachliteratur wird aber der Originalbegriff „elterninduziert“ übernommen.

⁶² Mit dem festen Terminus „Anbieter von...“ und Nachfrager von...“ werden in den Wirtschaftswissenschaften die Mengen der Anbietenden und die der Nachfragenden umschrieben. Daher erfolgt für diese Termini keine geschlechterunterschiedene Schreibweise.

Entwicklungsprozesse⁶³ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2013) und die quantitative Verfügbarkeit von Kleinkinderbetreuung zur besseren Vereinbarkeit von familiärem und beruflichem Leben der Erziehungsberechtigten (Bürgisser 2011), oft untersucht im Zusammenhang mit der Debatte um die Gleichstellung der Geschlechter (Blossfeld 2011). Dabei sind die Themen, die von der quantitativen Anzahl der Betreuungsplätze abhängig sind, deutlich in der Überzahl⁶⁴. Dies mag auch daran liegen, dass Auswirkungen der quantitativen Verfügbarkeit kurzfristig sichtbar werden, während der Nutzen einer qualitativ hochwertigen frühkindlichen Bildung und Betreuung sich erst nach vielen Jahren im Erwachsenenalter des Kleinkindes zeigen wird (Spiess 2010b).

Die aktuelle Forschungsliteratur über die Kinderbetreuungslandschaft in Luxemburg fokussiert zumeist die Maisons Relais pour Enfants (MRE)⁶⁵. Im Zusammenhang mit diesen MRE finden sich aber auch einige Beiträge zu den Luxemburger Crèches (Bassing 2009). Während Studien in diesem Bereich die Qualität und die Qualifizierung untersuchen⁶⁶, lassen sich bis dato aber keine Studien zum frühpädagogischen Arbeitsmarkt in Luxemburg finden.

Dieser Arbeitsmarkt für Frühpädagogik hat sich in Luxemburg stark gewandelt. Ein Blick auf die historische Entwicklung zeigt nicht nur diesen Wandel, sondern unterstreicht auch die Bedeutung privater frühpädagogischer Einrichtungen für den heutigen Luxemburger Markt. Aus der Historie heraus und aufgrund des öffentlichen Interesses war das Angebot im Kleinkinderbetreuungssektor meist durch öffentliche, gemeinnützige und kirchliche Träger dominiert und die Verfügbarkeit von frühkindlicher Bildung und Betreuung durch diese Institutionen in relativ starren Marktstrukturen gelenkt. Der Grundstein für die Entwicklung des Angebots für frühkindliche Bildung und Betreuung in Luxemburg wurde dabei bereits vor über 100 Jahren gelegt. Die vermutlich erste Luxemburgische Crèche wurde bereits im Jahr 1898 gegründet und folgte einer sozialen Mission (La Crèche de Luxembourg 2013). Im Zuge der beginnenden feministischen Bewegung in den 60er Jahren des 19. Jahrhunderts wurde der Fokus immer stärker auf die Gleichheit der Geschlechter

⁶³ Hinsichtlich der frühkindlichen Bildungs- und Entwicklungsprozesse gibt es neben der Frage nach den Prozessen weitere Schwerpunkte: besonders deren Bedeutung für die langfristige Entwicklung des Humankapitals (Heckman 2007) und die Fragestellungen zu guter frühpädagogischer Qualität (Mocan 2007).

⁶⁴ Weitere Beiträge zu diesem Thema sind unter anderen: (James 2011), (Schmidt 2011), (Schilly 2013), (Gerlach 2010), (Collatz 2011) (Meier-Schatz 2011) und (Lothaller 2011).

⁶⁵ Ein gutes Beispiel ist die Forschung von Prof. Honig (Honig 2009). Viele Beiträge dazu finden sich auch im Handbuch „Maisons Relais pour Enfants“ (Editions le Phare 2009).

⁶⁶ Die Forschung zum Thema „Betreuungswirklichkeit und Bildungswirklichkeit. Qualität und Qualifizierung in flexiblen Strukturen der Kinderbetreuung luxemburgischer „Maisons Relais pour Enfants“ unter Leitung von Prof. Baltes Löhr in Zusammenarbeit mit Frau Dr. Schumacher wurde im Januar 2013 beendet.

und im Zusammenhang damit auch auf die Chancengleichheit im Berufsleben gelegt (Stansell 2011).

In der Konsequenz stellten sich im Laufe der 70er Jahre immer mehr Frauen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung (Kamerman 2009) und bedingten so die Notwendigkeit zunehmender institutioneller Kinderbetreuung, die auf die Bedürfnisse arbeitender Mütter und Väter zugeschnitten ist. Ab diesem Zeitraum stieg die Notwendigkeit kindlicher Bildung und Betreuung in institutionalisiertem Rahmen beständig⁶⁷. Zu Beginn dieser Entwicklung lag der Fokus auf ergänzender Bildung und Betreuung von Schulkindern im Alter von vier bis zwölf Jahren. Zu diesem Zwecke wurden in Luxemburg die Foyer du Jour⁶⁸ gegründet. Eine der ersten öffentlichen Luxemburger Crèches, die der aus der Berufstätigkeit von Müttern und Vätern resultierenden Nachfrage nach Kleinkinderbetreuung nachkam, war die Crèche Am Rousegäertchen, die zeitnah nach der Gründung ihres Trägers Caritas Jeunes et Familles a.s.b.l. im Jahr 1987 (Caritas Jeunes & Familles a.s.b.l 2014) gegründet wurde.

Während Mitte der 80er Jahre in Luxemburg aber nur zwei Prozent der Kinder unter drei Jahren eine öffentlich finanzierte Kinderbetreuungseinrichtung besuchten, waren zu diesem Zeitpunkt bereits zwischen 55% und 60% der Schulkinder in einem Foyer du Jour (Moss 1990, S. 71) angemeldet.

In den 90er Jahren wurde die Aufmerksamkeit immer mehr auf den Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung gelegt. In Ergänzung zu den Foyer du Jour entstanden die institutionalisierten Teilzeitangebote der Garderies (Kneip, 2009), der Service von nicht-institutionalisierten Dageseltern⁶⁹ und die zunehmenden Vollzeitangebote durch die öffentliche Institution Crèche. Mit Blick auf die Babies und Kleinkinder in Betreuungseinrichtungen wurde in den nachfolgenden Jahren zunehmend die Bedeutung von Lernprozessen in den ersten sechs Lebensjahren

⁶⁷ Es existieren verschiedene Synonyme, die für den Zweck dieser Arbeit austauschbar sind: während die OECD den Ausdruck EHEC (early education and care) benutzt, wird dies bei der Unicef unter ECCD für early childhood care and development zusammen gefasst und die Weltbank arbeitet mit dem Begriff ECD für early child development.

⁶⁸ Die Foyer du Jour sind institutionalisierte Einrichtungen für Kinder zwischen vier und zwölf Jahren. Sie bieten frühkindliche Bildung (l'éducation précoce), Vorschulbildung (l'éducation préscolaire) und Bildung im Primärbereich (l'enseignement primaire) außerhalb der Schulstunden und während der Schulferien.

⁶⁹ Die „Garderies“ sind institutionalisierte Teilzeitangebote der frühkindlichen Betreuung für Kinder bis zu einem Alter von acht Jahren mit einer Betreuungszeit von höchstens 16 Wochenstunden. Das Konzept der „Dageseltern“ umfasst die nicht-institutionalisierte Betreuung der Kinder in der Wohnung der Tageseltern.

(Fthenakis 2003) thematisiert und dadurch der Grundstein dafür gelegt, neben dem quantitativen Ausbau auch die Qualität der Betreuung in den Fokus zu rücken.

Im Jahr 2005⁷⁰ wurde in Luxemburg durch die Schaffung der „Maisons Relais pour Enfants“ (MRE), die vor- und nachschulische Betreuung, Mittagessen und Hausaufgabenhilfe für Kinder unter 18 Jahren anbieten, der Grundstein für ein flächendeckendes Angebot von Kinderbetreuung geschaffen.

Außerdem ermutigte das Luxemburgische Kinderbetreuungssystem durch eine Gesetzesänderung im Jahr 2009 UnternehmerInnen, im Rahmen einer privaten Trägerschaft Kinderbetreuungseinrichtungen zu gründen. Parallel mit der Einführung der Chèques-Service⁷¹ in Luxemburg im März 2009 stieg damit die Anzahl privater Crèche-Gründungen signifikant an. Innerhalb eines Jahres⁷² lag die Anzahl der Crèches privater Träger um 87% höher (Die Grenzgänger 2011). Dem von Luxemburgs Premier- und Finanzminister Jean Claude Juncker für 2013 geschätzten Bedarf von insgesamt 30.000 Plätzen (Altgeld 2009) standen somit bereits per Jahresende 2010 insgesamt 23.718 Plätze gegenüber (Ministère de la famille et de l'intégration 2011, S. 186).

Für Kinder im Alter von vier Monaten bis zum vollendeten vierten Lebensjahr standen davon damit per 31.12.2010 in Luxemburg 5.467 Plätze zur Verfügung (Ministère de la famille et de l'intégration (MFI) 2011, S. 185). Nach einer Erhebung im Jahr 2009 stehen dem gegenüber 110.356 Familien mit Kindern, in denen insgesamt 195.799 Kinder bis zum vollendeten vierten Lebensjahr leben (Le Portail des Statistiques 2011a) und (Le Portail des Statistiques 2011b). Auch wenn damit im Langzeitvergleich eine deutlich steigende Tendenz erkennbar ist, zeigen zu dieser Zeit Wartelisten und Wartezeiten von mehreren Monaten für einen Krippenplatz, dass die Nachfrage nach Kleinkinderbetreuung das Angebot noch deutlich übersteigt (Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche 2015).

⁷⁰ Règlement Grand-Ducal vom 20. Juli 2005 betreffend die Maison Relais pour Enfants (MRE) und Règlement Grand-Ducal vom 13. Februar 2009 mit Modifikationen zu diesem Règlement.

⁷¹ Dieser Service erlaubt Kindern bis zu einem Alter von 13 Jahren mit Wohnsitz in Luxemburg die Luxemburger Kindertageseinrichtungen zu folgenden Konditionen zu besuchen: drei Wochenstunden kostenfrei, zusätzliche 21 Wochenstunden mit einer maximalen Gebühr von EUR 3,00 pro Stunde und noch einmal zusätzliche 35 Wochenstunden mit einer maximalen Gebühr von 7,50 EUR pro Stunde. Dieser Service gilt auch für die Nutzung von privat geführten Institutionen.

⁷² Vom Beginn des Jahres 2009 zum Beginn des Jahres 2010.

Zwei Jahre später, im März 2012, werden bereits mehr als 79% der Crèches in Luxemburg von privaten Trägern ohne staatliche Konvention betrieben (Ministère de la famille et de l'intégration 2012a und b).

Im Jahr 2013 werden insgesamt in Luxemburg 58% der Kinder bis 14 Jahren außerfamiliär betreut. Davon sind ein Drittel Babys und Kleinkinder, die eine Crèche besuchen. Dies entspricht einem Anteil von ungefähr 20% der außerhalb der Familie betreuten Kinder. Dabei liegt der Betreuungsdurchschnitt für Kinder unter vier Jahren bei 28 Wochenstunden. Insgesamt gibt ein Viertel (27%) der Familien ihr Kind in eine "Maison Relais" oder einen "Foyer du jour" (Jallay 2012, S. 1). Daraus lässt sich ableiten, dass wohl fast drei Viertel aller Kinder in Einrichtungen privater, nicht-staatlicher Träger untergebracht sind.

2013 werden von 85 Einrichtungen auf dem Stadtgebiet Luxemburg nur fünf von der Gemeinde betrieben. Bei einem Viertel aller Einrichtungen ergab aber eine Überprüfung, dass die Papiere wie beispielsweise notwendige Genehmigungen, nicht stimmten oder unvollständig waren. Auch wenn "Die Sicherheit ... aber nicht beeinträchtigt ..." (Huverty 2013, S. 1) sein soll, könnten vor diesem Hintergrund Fragen nach der Qualität der Crèches Beachtung finden, da es sich bei allen beanstandeten 22 Crèches um privat betriebene Einrichtungen handelt. Für diese Untersuchung finden Qualitätsüberlegungen allerdings nur Eingang in die Überlegungen, sofern sie Berufsentscheidungen beeinflussen.

In diesem Fall kann in Betracht gezogen werden, dass es neben administrativen eventuell auch arbeitsrechtliche Unregelmäßigkeiten gibt, die sich unter anderem auf die Einschätzung leitender Angestellte bezüglich einer eigenen potentiellen Unternehmerschaft auswirken könnten.

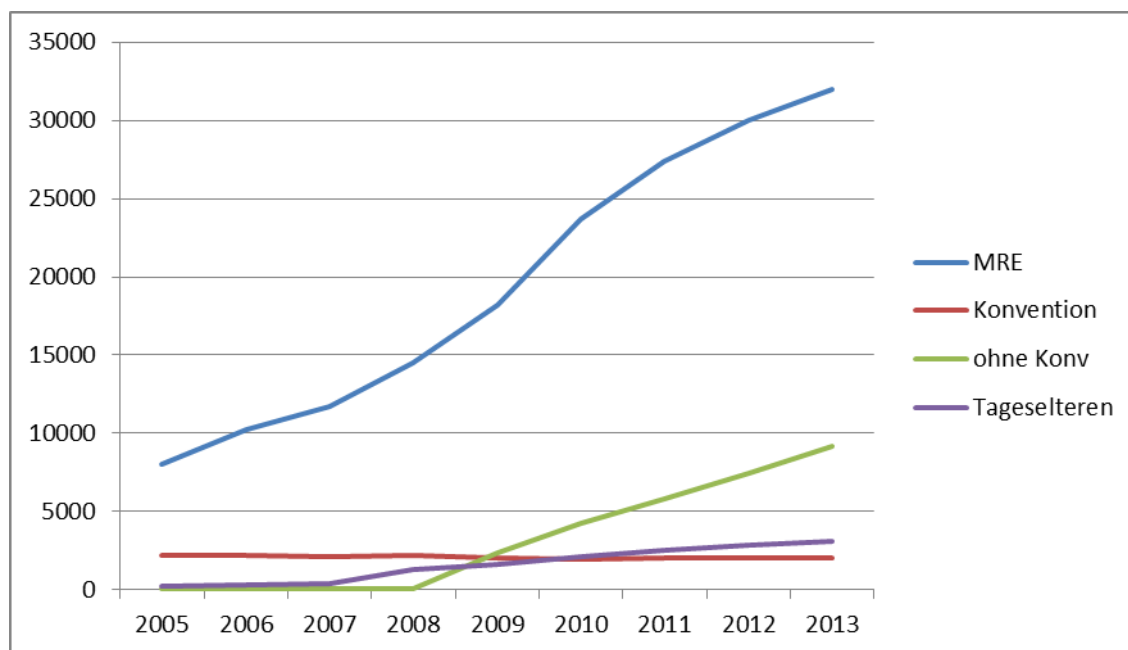
Die Träger der Einrichtungen standen in den letzten Jahren einer immer größer werdenden Nachfrage⁷³ gegenüber. Diesem Ungleichgewicht von Angebot und Nachfrage wurde im Luxemburger Markt für Bildung und Betreuung durch die flächendeckende Einführung der Maisons Relais pour Enfants (MRE) ab dem Jahr 2005 und durch die Gesetzesänderung im Jahr 2009 hinsichtlich der Gründung privater, nicht-konventionierter Einrichtungen entgegen gewirkt.

Die folgende Grafik veranschaulicht die Entwicklung der Kinderbetreuungslandschaft anhand der in den verschiedenen Einrichtungen verfügbaren Plätze seit

⁷³ Siehe dazu in Kapitel 1.3.1.1. dieser Arbeit die Ausführungen zum frühpädagogischen Markt in Luxemburg als Gründungsumfeld.

Inkrafttreten des Artikels 15 des Règlement Grand-Ducal vom 20. Juli 2005 zu den Maisons Relais d'Enfants.

Abb. 9: Gesamtanzahl der Kinderbetreuungsplätze in Luxemburg



Eigene Darstellung nach: (Ministère de la famille et de l'intégration 2008-2014)

Es zeigt sich auf den ersten Blick deutlich, dass in der Kinderbetreuungslandschaft aller Vorschul- und Schulkinder in einem Alter von bis zu 12 Jahren die Maisons Relais pour Enfants den mit Abstand größten Teil des Marktes bedienen. Eine besondere Herausforderung ist in diesem Zusammenhang sicher, durch den nachfragebedingt notwendigen Fokus auf den quantitativen Ausbau der Betreuung die Qualität der Kinderbetreuung nicht aus den Augen zu verlieren. Diesem Gedanken kann im Rahmen dieser Forschungsarbeit aber nur nachgegangen werden, wenn er in direktem Zusammenhang mit dem zu untersuchenden frühpädagogischen Unternehmertum steht.

Während die Anzahl der Foyer du Jour und Crèches mit Konvention, in der Grafik rot dargestellt, in den letzten Jahren relativ konstant mit einer minimal steigenden Tendenz bleibt, zeigt sich „... une augmentation importante est constatée au niveau des Crèches commerciales ...“ (Ministère de la famille et de l'intégration 2012c, S. 130)⁷⁴. Dieser deutliche und konstante Anstieg der Anzahl nicht-konventionierter Crèches ab dem Jahr 2009 findet seinen Ursprung in den Änderungen des Règlement Grand-Ducal vom 13. Februar 2009.

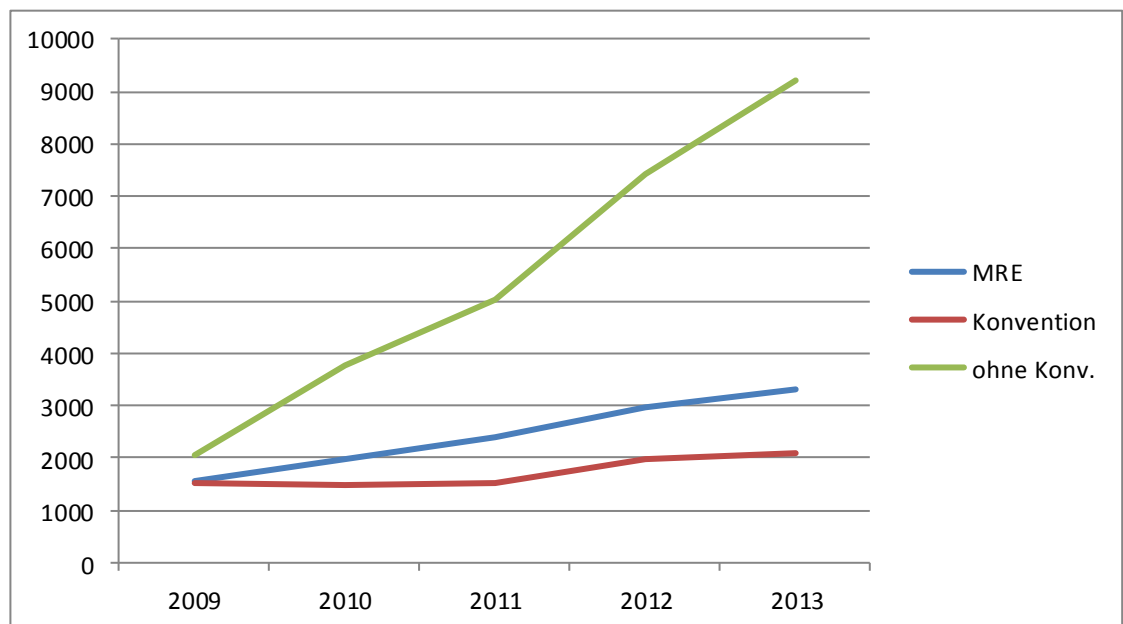
⁷⁴ Übersetzung: „... eine starke und konstante Steigerung im Bereich der kommerzialisierten Krippen ...“.

Im nicht-institutionellen Bereich ist zudem ein kontinuierlicher Anstieg des Angebots von Tageseltern zu verzeichnen.

Das insgesamt weiter steigende Angebot deutet auf einen nach wie vor nicht gesättigten Markt hin und könnte eine Erklärung dafür sein, dass im Markt kaum Verdrängungsmechanismen bereits bestehender Betreuungsplätze zu erkennen sind. Die Tendenz zur Ausweitung des Angebots scheint dabei aber anzuhalten und somit müsste sich insgesamt auch das Arbeitsangebot kontinuierlich weiter ausweiten.

Über den Gesamtmarkt der Kinderbetreuung über alle Altersgruppen scheint der starke Anstieg privat geführter Crèches allerdings keinen sehr großen Anteil zu haben. Betrachtet man aber nur den Teilmarkt der institutionellen, frühkindlichen Bildung und Betreuung seit dem Jahr 2009, zeigt sich die Relevanz dieser Entwicklung für den fröhpädagogischen Arbeitsmarkt, wie die nachfolgende Grafik veranschaulicht.

Abb. 10: Kleinkinderbetreuungsplätze (0-4 J) in Luxemburger Institutionen



Eigene Darstellung nach: (Ministère de la famille et de l'intégration 2009-2014)

Mit einem Anteil von 63%⁷⁵ wird der überwiegende Anteil der Kleinkinderbetreuungsplätze für Kinder bis zu vier Jahren im institutionellen Bereich durch private, nicht-konventionierte Einrichtungen angeboten.

⁷⁵ Zum Ende des Jahres 2013 stehen in Luxemburg über 14.500 Kleinkinderbetreuungsplätze in Institutionen zur Verfügung, von denen 9.194 Plätze durch private, nicht-konventionierte, institutionelle Anbieter zur Verfügung gestellt werden.

Würde man das Kleinkinderbetreuungsangebot der Dageselteren als nicht-institutionalisierte Anbieter in die Betrachtung einfließen lassen, ergäbe sich ein Marktanteil von 52%⁷⁶. Da Dageseltern aber nicht als ArbeitgeberInnen auftreten und vorerst kein Verdrängungsmechanismus hinsichtlich der Menge der Betreuungsplätze im Markt für Kleinkinderbetreuung erkennbar ist, scheinen die 3.130 Kleinkinderbetreuungsplätze, die Dageselteren im Jahr 2013 angeboten haben, in dieser Hinsicht keinen maßgeblichen Einfluss auf die Entwicklung des frühpädagogischen Arbeitsmarktes und die Gründungslandschaft zu nehmen.

Der schnell voran schreitende quantitative Ausbau der Kinderbetreuungsstätten zeigt sich seit der Gesetzesänderung im Jahr 2009 also signifikant in der Entwicklung der nicht-konventionierten Crèches mit privatwirtschaftlichem Träger. Innerhalb von drei Jahren haben sich private Träger damit zum bedeutendsten Arbeitgeber im frühpädagogischen Markt für Kleinkinderbetreuung in Luxemburg entwickelt.

Die Berufsbilder frühpädagogisch angestellt Tätige und unternehmerisch selbständig Arbeitende stehen sich dabei in ihren Unterschieden:

- altes Berufsbild im Markt vs. neue berufliche Option
- ArbeitnehmerIn vs ArbeitgeberIn

im frühpädagogischen Markt eher gegenüber.

Sie sind daher in der nachfolgenden Betrachtung der Frage, wer seinen Berufswunsch auch tatsächlich realisiert, hinsichtlich der strukturellen Bedingungen der Arbeitsumgebung einzeln zu betrachten.

Dies umfasst sowohl den frühpädagogischen Markt als potentiell Betätigungsfeld von GründerInnen als auch die Marktmechanismen, die, ausgehend vom frühpädagogischen Arbeitsmarkt, Berufsentscheidungen im frühpädagogischen Bereich beeinflussen können. Während Ersteres darüber Aufschluss geben könnte, welche markttechnischen Faktoren zur Gründung einer Crèche motivieren oder

⁷⁶ Mit den Dageseltern zusammen werden über 17.700 Plätze zum Ende des Jahres 2013 zur Verfügung gestellt.

gegebenenfalls fachlich qualifizierte Personen von der Gründung einer Crèche absehen lassen, betrifft der zweite Bereich die entsprechenden Marktmechanismen mit Fokus auf dem Arbeitsmarkt, die Auswirkungen auf Angestellte und UnternehmerInnen, deren Arbeitsumgebung und die davon möglicherweise beeinflussten Berufsentscheidungen.

1.3.1.1. Gründungsumfeld: Frühpädagogik in Luxemburg

Eine Berufsentscheidung ist auch immer die Entscheidung für ein bestimmtes berufliches Umfeld in einem bestimmten Markt mit seinen jeweiligen Gegebenheiten und Entwicklungen.

Um mit einer Unternehmung am Markt erfolgreich arbeiten zu können, stellt sich UnternehmerInnen dabei immer die Frage, ob es

- für die anzubietenden Produkte oder Dienstleistungen genügend Nachfrager in einem Markt gibt und
- diese auch bereit und in der Lage sind, die aufgerufenen Preise für diese Waren und Dienstleistungen zuverlässig zu bezahlen.

Betrachtet man die Nachfrager-Seite im Markt für Kinderbetreuung genauer, fällt ein immer größer werdender Anteil an allein erziehenden Elternteilen auf (Poujol 2013). Besonders für Alleinerziehende ist das Risiko groß, nach einer beruflichen Kinderbetreuungspause nicht in das Erwerbsleben zurück zu finden. Sie sind daher nicht nur besonders auf ihre Arbeit angewiesen, sondern auch in besonderem Maße abhängig von der Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen. Innerhalb der gestiegenen Anzahl von Kleinkindern steigt also auch der Bedarf, Kleinkinderbetreuung tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Da gut 60% der Alleinerziehenden in Vollzeit tätig sind, während 15,6 % arbeitslos sind und der Rest in Teilzeit arbeitet (Luxemburger Wort 2011), werden für deutlich über die Hälfte dieser Kleinkinder zudem Vollzeitplätze benötigt.

Signifikant ist bezüglich der Nachfrager nach Kinderbetreuung, dass die Geburtenrate von berufstätigen Frauen seit dem Jahr 2009 von 1,48 auf 1,73 im Jahr 2010 sprunghaft angestiegen ist und sich mit 1,72 im Jahr 2011 auf diesem Niveau zu stabilisieren scheint (Lanzieri 2013, S. 10). Die gestiegene Nachfrage nach Kleinkinderbetreuung scheint also in den nächsten Jahren anzuhalten, da mehr Kinder geboren werden, die Betreuungsplätze in Anspruch nehmen könnten.

Der Ausländeranteil der unter 6-Jährigen liegt in Luxemburg mit knapp 50% „... sogar höher als der Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung“ (Eurydice 2009, S. 55). Qualitativ hochwertige Kleinkinderbetreuung eröffnet Kindern von Migrantinnen und Migranten dieselben Bildungschancen wie Kindern ohne Migrationskontext. Im Luxemburger Leitfaden für Fachkräfte zur Konzeptentwicklung in Kinderbetreuungsstrukturen heißt es dazu, die Kinder „sollen [...] auch solche sprachlichen [...] Erfahrungen machen dürfen, die sie in ihrem Herkunftsmilieu nicht machen können.“ (Köpp-Neumann 2010, S. 3).

GründungsunternehmerInnen bewegen sich also hier in einem Markt mit großer, relativ stabiler und mindestens mittelfristiger⁷⁷ Nachfrage.

Vor dem Hintergrund eines weiteren, bedarfsgerechten Ausbaus der Kinderbetreuungslandschaft war im Jahr 2013 in Luxemburg-Stadt zudem die erste 24-Stunden-Krippe, eine Crèche nocturne, angedacht. Bürgermeister Xavier Bettel unterstrich dazu aber klar, diese " ... soll aber kein 'Dépôt-bagages' werden" (Huverty 2013, S. 1), sondern ihr Angebot nur an Erziehungsberechtigte richten, die entsprechende Betreuung beispielsweise aufgrund von Nacht- und Schichtdiensten benötigen. Damit unterstreicht er seinen öffentlichen Auftrag, indem er die Sorge um das Wohlergehen möglicherweise zu lange betreuter Kinder über das Marktwirtschaftsprinzip stellt.

Im Gegenteil zu dieser öffentlich motivierten Restriktion des Angebots, obwohl mehr Nachfrage im Markt zu sein scheint, bedeutet die Tendenz zu Öffnungszeiten von 24 Stunden für UnternehmerInnen, die dem Ziel der Gewinnoptimierung⁷⁸ unterliegen (Malek 2004), eine Möglichkeit, das Angebot dem Bedarf entsprechend auch über die Öffnungszeiten ausdehnen zu können.

Generell lässt sich also für den Luxemburger Markt eine hohe und weiterhin noch nicht gesättigte Nachfrage festhalten, die offensichtlich noch weiter stimuliert werden kann.

⁷⁷ Da davon auszugehen ist, dass Alleinerziehende zeitnah einen Kleinkinderbetreuungsplatz benötigen, um zurück in ihr Arbeitsleben kehren zu können, wird ein Kleinkind nach seiner Geburt zwischen drei und vier Jahren eine Crèche besuchen, bevor es in die Vorschule wechselt.

⁷⁸ In der herkömmlichen Literatur findet sich oft der Begriff Gewinnmaximierung, der hier nicht verwendet wird, weil er irreführend sein kann. UnternehmerInnen haben neben einem rein monetären Ziel oft weitere, nicht finanziell motivierte Ziele wie ethische Werte oder eine spezifische Unternehmenskultur (Prügl 2012). Der Begriff Gewinnoptimierung wird daher verwendet als Synonym für die Optimierung des ganzen Zielsystems eines Unternehmens, in dem die monetäre Größe eine wichtige Determinante unter mehreren ist.

Neben dem Bedarf an einer Dienstleistung ist für UnternehmerInnen auch wichtig zu wissen, ob sich die potentiellen Nachfrager die angebotene Dienstleistung auch leisten können, diese Dienstleistung also in einem bezahlbaren Rahmen liegt. Hier hat sich in Luxemburg mit der Änderung des Zuzahlungssystems für Kinderbetreuung zum Jahresbeginn 2013 eine deutliche Verschlechterung ergeben. „Durch die Reform des Systems der „chèques services accueil“ müssen Eltern laut Statec 16,9 Prozent mehr für die Betreuung ihrer Kinder ausgeben als noch im Januar 2012 ..." (Feyereisen 2013, S. 1). Außerdem werden Ehepartner mit Kindern gegenüber nicht verheirateten Elternpaaren stark benachteiligt. Bei Verheirateten wird das Gesamteinkommen zur Berechnung des Tarifes für den Chèque Service heran gezogen, "Liewen se awer lo zesummen ouni bestuet ze sinn, da gëtt just ee Revenu gekuckt." (Krier 2013, S. 1)⁷⁹.

Inwieweit steigende Kosten für Kinderbetreuung und die gefühlte oder tatsächliche Ungleichbehandlung von Familien nach Familienstand zu einer sich ändernden Nachfrage, die wieder das Angebot an Kleinkinderbetreuung tangiert, führt, ist noch nicht absehbar. Für diese Arbeit kann diese Entwicklung eher vernachlässigt werden, da Berufs- und Gründungsentscheidungen in Bestandskrippen untersucht werden, die zum Zeitpunkt der Entscheidungsfindung von dieser neuen Entwicklung noch nicht betroffen waren.

Für diese Bestandsunternehmen der ersten Generation ist aber zu beachten, dass nach einer Marktänderung bei offensichtlichem ökonomischen Erfolg in einer zweiten Welle oft NachahmerInnen in den Markt drängen⁸⁰. Hier besteht verstärkend die Gefahr, dass diese zweite Generation der Nachahmungs-UnternehmerInnen vor dem Hintergrund asymmetrischer Informationsverteilung eventuell versucht, den beobachteten Erfolg mit schlechterer Qualität und entsprechend höherer Gewinnspanne zu kopieren. Dieses als moral hazard (Bhaskar 2012) bekannte Phänomen könnte am Markt den Trend der Negativselektion verstärken und damit zu einem Preisverfall führen, obwohl genügend Nachfrage im Markt vorhanden ist.

Generell könnten damit sowohl steigende Kosten als auch unsicherer werdende Einnahmen und sich verändernde Marktstrategien neuer MitbewerberInnen wichtige Gründe gegen die Realisierung einer Crèche-Gründung sein (Rogers 2014).

⁷⁹ Übersetzung: „Leben sie aber so zusammen, ohne verheiratet zu sein, dann wird nur ein Einkommen herangezogen.“

⁸⁰ Bekannte Beispiele für das Nachahmen von Geschäftserfolg sind die Generika bei Medikamenten: sobald der Patentschutz ausläuft und NachahmerInnen auf den Markt drängen, sinken die Preise und damit die Gewinnspannen für die Marktpioniere (Bodderas 2013).

Zusammenfassend kann das Marktumfeld aber grundsätzlich als gründungsfördernd eingeschätzt werden, da eine auf hohem Niveau vermutlich noch steigende Nachfrage im Markt vorhanden ist, deren Finanzierung, wenngleich zunehmend restriktiver, vom Staat gefördert wird.

Damit kann das Marktumfeld also aus unternehmerischer Sicht unter der Voraussetzung ausreichender ökonomischer Fachkenntnisse der InhaberInnen als Argument für eine Crèche-Gründung eingeschätzt werden. Gerade vor dem Hintergrund eines positiven Marktumfeldes mit guten Chancen für Entrepreneurship erklärt sich aber nicht, warum fachlich Qualifizierte, die im frühpädagogischen Bereich bereits in einer leitenden Funktion tätig sind und damit Führungsaufgaben in einem gewissen Rahmen bereits übernehmen, das Marktumfeld aufgrund ihrer Tätigkeit kennen und den Erfolg anderer privater Crèches sehen, nicht gründen.

Allerdings werden Entscheidungen für eine Unternehmensgründung auch vom Unternehmensgegenstand, also dem Angebot und den Voraussetzungen zur Realisierung dieses Angebots, abhängig sein. Da das tatsächlich realisierbare Angebot auch stark von der Verfügbarkeit entsprechend ausgebildeten Personals abhängt, muss auch der frühpädagogische Arbeitsmarkt in die Betrachtung einfließen. Außerdem könnte die Situation am Arbeitsmarkt auch die Berufsentscheidungen von frühpädagogisch Angestellten beeinflussen und damit eventuelle Gründe aufzeigen, warum eine Person Berufsentscheidungen realisiert. Daher werden nachfolgend die Situation am Arbeitsmarkt und mögliche Tendenzen in der Perspektive der Angestellten diskutiert.

1.3.1.2. Frühpädagogische Tätigkeit in Anstellung

Die größte Gruppe von MarktteilnehmerInnen stellt im Bereich des Angebots von frühkindlicher Bildung und Betreuung die Gruppe der BetreuerInnen dar, die in direktem Kontakt zu den Kleinkindern stehen. Deren Qualifikation (Deutsche Liga für das Kind 2012) kombiniert mit der jeweiligen Berufszufriedenheit und Motivation ist neben den institutionellen Voraussetzungen entscheidend für die Bereitstellung von guter frühkindlicher Bildung und Betreuung (Viernickel 2013).

Die 1964 vom amerikanischen Psychologie-Professor René Davis⁸¹ entwickelte Theorie der Person-Environment-Correspondence (Lofquist 1991) beschäftigt sich mit der Beeinflussung von beruflichen Entscheidungen durch das Arbeitsumfeld und die daraus resultierende Einschätzung der Arbeit durch das Individuum⁸².

Das Arbeitsumfeld erwartet gewisse Fähigkeiten wie Fachwissen und Persönlichkeitsmerkmale von einer Person, die zur Erfüllung der beruflichen Aufgabe Voraussetzung sind. Je besser die Entlohnung dieser Person mit den von ihr dem Unternehmen zur Verfügung gestellten persönlichen Ressourcen korrespondiert, als desto erfüllender und zufriedenstellender wird die Tätigkeit empfunden (Lofquist 1969).

Unter Entlohnung werden dabei nicht nur monetäre, sondern insgesamt sechs, nachfolgend dargestellte Schlüsselfaktoren verstanden. Diese Voraussetzungen für

- die Erreichung der Leistung (bspw. ausreichende, betriebliche Ressourcen),
- den Komfort (bspw. Stressreduzierung),
- das Prestige (bspw. ein entsprechender Titel),
- den Altruismus (bspw. der Umgang mit Anderen),
- die Sicherheit (bspw. stabile Karriereplanung) und
- die Autonomie (bspw. Entscheidungsfreiheit)

sind dabei unternehmensseitig zu schaffen (Winter 2014).

Von der Wahrnehmung der eigenen Arbeit als erfüllend oder nicht erfüllend kann damit nicht nur abhängen, ob ein Individuum eine weitere Karriere in diesem Arbeitsfeld anstrebt oder die Arbeit gebende Firma möglicherweise wechselt, sondern auch, ob ein Wechsel in einen anderen beruflichen Arbeitsmarkt beziehungsweise ein Wechsel auf eine andere Hierarchie-Ebene vorstellbar ist.

Diese Überlegungen korrespondieren mit denen zu den Mangelbedürfnissen, also zu den Bedürfnissen, deren Nicht-Erfüllung im Berufsalltag als starker Auslöser zu wechseln erlebt werden könnte.

⁸¹ In Zusammenarbeit mit George England und Lloyd Lofquist.

⁸² Zu den Wechselwirkungen von beruflichen Werten und Karriereentscheidungen: (Hetzze 2008) und (Schunck 2008).

In Luxemburg ist der frühpädagogische Arbeitsmarkt generell durch einen Fachkräftemangel geprägt (Buttner 2012), der den Arbeitsmarkt damit zu einem Nachfrager-Markt macht⁸³. Einem großen Angebot von Arbeit im frühpädagogischen Bereich steht eine unzureichende Anzahl von Nachfragern nach Arbeit gegenüber, es herrscht also ein sogenannter Nachfrager-Markt.

Möchte ein Unternehmen, in diesem Fall eine Kinderbetreuungseinrichtung, in einem Nachfrager-Markt Fachkräfte werben, so muss es normalerweise besondere Anreize, beispielsweise in Form von höherer Vergütung oder besonders guten Arbeitsbedingungen schaffen. Sich als von ArbeitnehmerInnen bevorzugtes Unternehmen für die frühpädagogischen Fachkräfte zu präsentieren und damit von der Konkurrenz abzuheben, verlangt also besondere Anreize wie höhere Gehaltszahlungen oder Investitionen in eine besonders arbeitnehmerfreundliche Umgebung.

Damit würde sich die Bereitstellung frühkindlicher Bildung und Betreuung für UnternehmerInnen deutlich verteuern⁸⁴, gleichzeitig könnte aber die Qualität der Dienstleistung „Frühkindliche Bildung und Betreuung“ dadurch verbessert werden, dass qualifizierte und motivierte Mitarbeiter beschäftigt werden können.

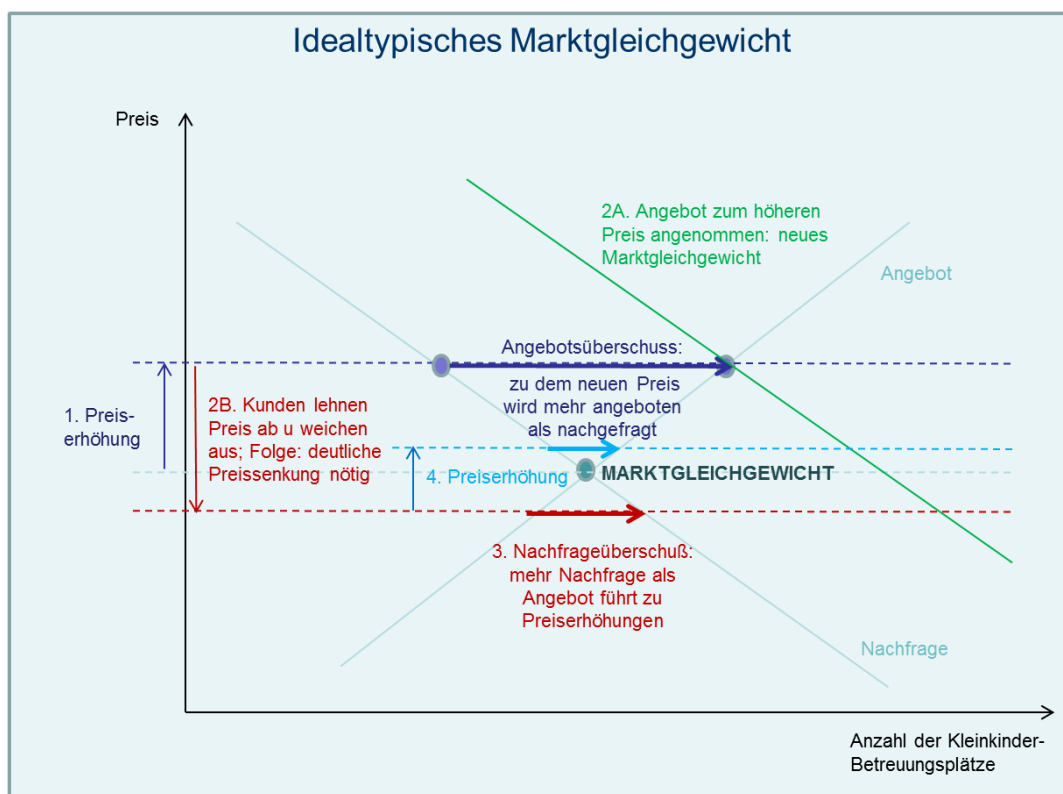
In der Folge würden UnternehmerInnen diese Mehrkosten auf ihre Kunden, in diesem Fall die Erziehungsberechtigten, umzulegen versuchen, indem mit der Qualitätssteigerung und dem daraus entstehenden Nutzen für die Kleinkinder⁸⁵ argumentiert würde. Die Kunden würden dann die Mehrkosten tragen, weil es ihnen die gestiegene Qualität wert ist oder die Zahlung verweigern und sich gegebenenfalls eine andere, günstigere Crèche suchen.

⁸³ In den vergangenen Jahren gab es regelmäßig Veröffentlichungen zum Fachkräftemangel. Exemplarisch dafür sind: (Buttner 2012), (Fix 2010), (Kettner 2012).

⁸⁴ Siehe Punkt 1 der nachfolgenden Grafik.

⁸⁵ Berichte aus der Kleinkinderbetreuung der ehemaligen DDR weisen darauf hin, dass zwar quantitativ ausreichend Plätze vorhanden waren, durch Mängel in der qualitativen Betreuung wie beispielsweise zu große Gruppen mit meist sehr starrem Betreuungsmodell und wenig Bezug zu den Erzieherinnen bei den Kleinkindern aber Stressreaktionen und Gesundheitsbeeinträchtigungen ausgelöst wurden (Israel 2008).

Abb. 11: Idealtypisches Marktgleichgewicht



Quelle: eigene Darstellung nach {Brunner 2014 }.

Die vorstehende Grafik stellt diese Zusammenhänge stark vereinfacht dar. Den gängigen Markttheorien (Weitz 2013)⁸⁶ folgend würde im Fall der Nichtakzeptanz der Preiserhöhung (Punkt 2B der Grafik) durch die Nachfrager normalerweise über eine Folge von Reaktionen der Markt die Nachfrage und das Angebot regeln (Punkt 3 und 4 der Grafik) und sich bei der marktoptimalen Qualität zu einem marktoptimalen Preis im Marktgleichgewicht einpendeln⁸⁷. Über den marktoptimalen Preis würde sich den UnternehmerInnen dann der finanzielle Rahmen aufzeigen, der für Investitionen in Anreize für ArbeitnehmerInnen tatsächlich verfügbar ist.

Der Markt für frühkindliche Bildung und Betreuung unterscheidet sich aber in einem wesentlichen Punkt von den Standardmodellen zur Erklärung von Angebot und Nachfrage. Die Human-Dienstleistung frühkindliche Bildung und Betreuung hat bestimmte Vertrauensguteigenschaften (Brunner 2014)⁸⁸, da die Erziehungsberechtigten als Nachfrager nach dieser Dienstleistung normalerweise

⁸⁶ Der volkswirtschaftliche Teilbereich der Mikroökonomie umfasst unter anderem die Preistheorie, die sich mit Marktformen und Preisbildung beschäftigt (Theiler 2011).

⁸⁷ Dies geschieht über eine mit immer kleineren Ausschlägen erfolgende Abfolge von 1, 2B, 3 und 4.

⁸⁸ In der Markttheorie wird zwischen Such-, Erfahrungs- und Vertrauensgütern unterschieden (Brunner 2014). Während bei den ersten beiden Typen von Vertrauensgütern die Nachfrager durch das Suchen von Informationen oder die Erfahrung durch Anwendung die Qualität einschätzen können (Bartling 2014), ist dies bei Vertrauensgütern auch im Nachhinein nicht möglich.

nicht über die entsprechenden Informationen und das Hintergrundwissen verfügen, um diese Dienstleistung qualitativ korrekt einschätzen zu können. Selbst, wenn es sich bei den Nachfragern um fachlich im gleichen Bereich ausgebildete Personen handelt, ist eine entsprechende Einordnung der Qualität schwer, da der Person in der Regel nicht alle zur Einschätzung nötigen Informationen vorliegen. Hier müssen sie sich in vielen Bereichen auf die Aussage des Anbieters verlassen (Stocker 2014).

Problematisch ist also an der Dienstleistung der frühkindlichen Bildung und Betreuung, dass die bekannten Markt-Mechanismen im frühpädagogischen Bereich „...wegen der asymmetrischen Informationen nicht 1:1 auf Humandienstleistungen umgelegt werden.“ (Spieß 2010b, S. 23) können.

Hinzu kommt, dass sich Resultate einer qualitativ guten Bildung und Betreuung oftmals erst viel später messen lassen und immer vor dem individuellen Hintergrund des entsprechenden Kindes einzuordnen sind. Aufgrund dieser asymmetrischen Informationssituation werden Erziehungsberechtigte also wahrscheinlich nicht dazu bereit sein, für ein Qualitätsniveau zu zahlen, welches sie selbst nicht korrekt einschätzen können⁸⁹. Hier zeigt sich ein Grundproblem in der tatsächlichen Bereitstellung von hoher Betreuungsqualität mit entsprechend teuer bezahltem Fachpersonal: „Because it is costly to produce quality, centers will not have an incentive to produce high quality in the absence of the demand for it.“ (Mocan 2007, S. 773–774)⁹⁰.

Wenn Qualität also von den Kunden nicht eingeschätzt und dadurch wahrscheinlich auch nicht nachgefragt wird, macht es für UnternehmerInnen keinen wirtschaftlichen Sinn, Kosten für eine Qualitätssteigerung in Kauf zu nehmen. Es wäre finanzwirtschaftlich sogar unsinnig, da die Einrichtung die Kosten nicht weiter geben kann und es wäre aus Sicht der Kundenbindung unnötig, weil die Einrichtung mit höherer Qualität weder neue Kunden gewinnen, noch bestehende Kunden besser an sich binden könnte und es keinen nennenswerten Effekt auf die Kundenzufriedenheit gäbe.

Da eine Preiserhöhung für mehr Qualität damit ausscheidet, bliebe Unternehmen in einem Nachfrager-Markt nur die Möglichkeit, finanzielle Anreize, um qualifizierte Mitarbeiter für die Einrichtung zu werben, aus der Gewinnmarge zu finanzieren oder nicht-ökonomische Anreize zu setzen.

⁸⁹ „If parents cannot evaluate the level of quality provided for their children, they will not be willing to pay a premium for high quality.“ (Mocan, 1997).

⁹⁰ Übersetzung: „Weil es kostenintensiv ist, Qualität zu produzieren, haben Einrichtungen keinen Anreiz, hohe Qualität zu produzieren vor dem Mangel an Nachfrage dafür.“

Im Gegenteil kann diese asymmetrische Informationsverteilung aber dazu führen, dass die Nachfrager, weil sie die Qualität nicht einschätzen können, grundsätzlich nur den Preis durchschnittlicher Qualität zu zahlen bereit sind⁹¹.

UnternehmerInnen werden nun zu marktgegebenen Bedingungen⁹² geringer qualifiziertes und damit nach Lohnkosten günstigeres Personal anstellen, als nicht rentierliche Investitionen in eine höhere Qualifikation der Mitarbeiter und damit bessere Qualität auf sich zu nehmen. Als Konsequenz aus dem Fachkräftemangel könnten offene Arbeitsstellen, soweit es der Gesetzgeber erlaubt, mit fachlich minder qualifiziertem, dadurch günstigerem und meist auch weniger anspruchsvollem Personal besetzt werden⁹³. In Luxemburg stellen diese unqualifizierten ArbeitnehmerInnen immerhin die drittgrößte Gruppe der ArbeitnehmerInnen im frühpädagogischen Bereich dar.

Fachkräfte aus dem benachbarten Ausland könnten zudem, indem sie sich auf dem Luxemburger Arbeitsmarkt einbringen und aufgrund niedrigerer Lebenshaltungskosten in ihrem Heimatland als Grenzgänger möglicherweise niedrigere Gehälter akzeptieren, den Druck zusätzlich verstärken.

Diese drohende Konkurrenz um die Arbeitsplätze durch Minderqualifizierte, gegebenenfalls verstärkt durch Konkurrenz aus dem Ausland, erhöht zusätzlich den Druck auf die Fachkräfte, sich, obwohl sie sich eigentlich in einem Nachfrager-Markt⁹⁴ befinden, mit der gegebenen Situation zu arrangieren und wird erwartungsgemäß zu einer Dämpfung der beruflichen Motivation führen.

Hier zeigt sich ein Paradoxon im Markt. Obwohl es sich um einen Nachfrager-Markt handelt, in welchem Fachkräfte fehlen, könnten Gewinnmaximierungsabsichten der UnternehmerInnen und sinkende Margen den Konkurrenzdruck durch Minderqualifizierte so stark erhöhen, dass qualifizierte FrühpädagogInnen möglicherweise eher Einschränkungen als Förderungen im beruflichen Alltag erfahren. Eventuell könnten diese Widrigkeiten im Arbeitsalltag gut ausgebildete

⁹¹ Wenn auch im Zusammenhang mit anderen Teilmärkten, so erklären folgende Bücher die Marktmechanismen der Negativselektion (adverse selection) gut: (Hackmann 2013) und (Klein 2013).

⁹² Durch die Negativselektion, deren Phänomen in der Fachliteratur als adverse selection bekannt ist, werden Anbieter besserer Qualität mit dem verhältnismäßig geringeren Preis nicht mehr wirtschaften können und so ihre Dienstleistung vom Markt nehmen oder ihre Dienstleistung anpassen, indem sie ihre Qualität senken. Dieser Mechanismus ist an dem Beispiel des amerikanischen Gebrauchtwagenmarktes als „market of lemons“ bekannt geworden. Forschungsergebnisse implizieren, „... that the market for center-based child care has aspects of a “market for lemons”“. (Mocan 2007, S. 774).

⁹³ Diese Gefahr ist vor dem Hintergrund sinkender staatlicher Förderung des Elternbeitrages gestiegen.

⁹⁴ In einem Nachfrager-Markt haben die Nachfrager, da Ihnen ein größeres Angebot gegenüber steht, normalerweise eine bessere Verhandlungsbasis, da viele Anbieter um die knappen Nachfrager konkurrieren und so, um Nachfrage zu ihrem Angebot zu ziehen, entsprechend gute Konditionen anbieten müssen.

Fachkräfte aber auch dazu motivieren, eine eigene Crèche zu gründen, um so den Arbeitsalltag und ihre Arbeitsumgebung frei und besser gestalten zu können.

Allerdings sind die Chancen zu Veränderung für GründungsunternehmerInnen an die Notwendigkeit gekoppelt sind, eine marktkonforme Unternehmensstrategie zu verfolgen und diese auch immer wieder den Marktgegebenheiten anzupassen. Potentielle UnternehmerInnen müssen also den Markt gut beobachten und sich im Falle einer Gründung idealerweise an eine Marktstrategie mit Festlegung der Zielgruppe binden. ErzieherInnen könnten vor dieser Aufgabe mangels Markt- und Analysekenntnissen zurückschrecken. Eventuell würden sich diese aber trotzdem durch das Beobachten des Erfolgs neu gegründeter Crèches und trotz mangelnder Marktkenntnisse in einer zweiten Gründungswelle anschließen, so dass sich hier keine eindeutige Tendenz festschreiben lässt.

Insgesamt scheint damit die zunehmende Anzahl privater Arbeitgeber mit einer größeren Anzahl an Arbeitsplätzen trotz des viel kolportierten Fachkräftemangels keinen großen Vorteil für gut ausgebildete Angestellte im frühpädagogischen Bereich zu bieten. Im Gegenteil scheint durch die am Markt herrschende Informationsasymmetrie ein starker Konkurrenzdruck durch für den Arbeitgeber kostengünstigere, unqualifizierte Angestellte zu bestehen.

Eventuell könnte diese Arbeitsmarktsituation verbunden mit möglicherweise ungünstigen Arbeitsbedingungen vor Ort sogar eine Motivation sein, aus dem Angestelltenverhältnis in eine unternehmerische Tätigkeit zu wechseln, da die angestellte Tätigkeit vor dem Hintergrund der Arbeitsumstände als nicht erfüllend erlebt wird.

Hinsichtlich der Frage, ob und gegebenenfalls welche Angestellten tatsächlich eine private Crèche gründen, zeigt sich ein weiterer Aspekt der umgebungsbeeinflussten Berufswahl und Karriereentwicklung mit dem Fokus auf dem beruflichen Verhalten von Individuen. Dabei bietet die „Career construction theory ... a way of thinking about how individuals choose and use work.“ (Savickas 2014, S. 149)⁹⁵. Vor dem Hintergrund eines sich wandelnden dynamischen Arbeitsmarktes, so der Ansatz, muss sich das Individuum dieser beruflichen Umgebung anpassen. War früher die Wahl eines Arbeitgebers oft eine lebenslange Bindung an dieses Unternehmen mit einer entsprechend übersichtlichen Karriereplanung im Rahmen der

⁹⁵ Übersetzung: „Karriere-Konstruktions-Theorie ... einen Weg des Denkens darüber, wie Individuen Arbeit wählen und nutzen.“

Unternehmensstruktur, so fordert der heutige Arbeitsmarkt das Verständnis von Arbeit „... as selling services and skills to a series of employers who need projects completed.“ (Savickas 2014, S. 151)⁹⁶.

Damit wird für ArbeitnehmerInnen nicht nur das Gehalt ein Entscheidungsfaktor sein, sondern darüber hinaus auch bei jedem neuen Arbeitsantritt hinterfragt werden müssen, ob

- die berufliche Inhalte sinnstiftend sind,
- das Arbeitsumfeld beherrschbar ist,
- die Arbeit eine gute Aus- und Weiterbildung für den danach folgenden potentiellen Job darstellt und nicht zuletzt ob
- die Balance zwischen familiärem und beruflichem Leben akzeptabel ist.

Der sich wandelnde Arbeitsmarkt als ein Teilbereich der das Individuum beeinflussenden Umgebung darf hier also als ein starker Beeinflussungsfaktor verstanden werden. Die zunehmende Dynamik des Arbeitsmarktes und die dadurch notwendige, größere Flexibilität des arbeitssuchenden Individuums bedingt neue Karrierewege mit mehr und wechselnden Arbeitsstationen. Dadurch sind Arbeitnehmende zunehmend gezwungen, die beruflichen Entscheidungskriterien zu überdenken und gegebenenfalls zu erweitern.

Herauszustellen ist hier die Aus- und Weiterbildung in der Berufsausübung für einen zukünftigen potentiellen Job. In diesem Zusammenhang könnten im Sinne eines für potentielle zukünftige ArbeitgeberInnen attraktiven Lebenslaufs auch weitere Entscheidungskriterien für die Ergreifung einer Tätigkeit an Gewicht gewinnen. Dies können Imagegründe wie die Reputation der aktuellen Firma oder der Titel der aktuell besetzten Position sein. Hinsichtlich der Abwägung, in Anstellung zu verbleiben oder selbst eine Crèche zu gründen, würden diese Motive eher für die Gründung einer eigenen Crèche sprechen, da unterstellt werden kann, dass der Status EigentümerIn und DirektorIn einer Crèche einen höheren Image-Gewinn verspricht als der Angestellten-Status.

Aber auch Sicherheitsaspekte hinsichtlich des Karriereverlaufs können bei der Berufsentscheidung in einem zunehmend dynamischen Arbeitsmarkt eine stärkere Rolle spielen, indem beispielsweise die Laufzeit eines Anstellungsvertrages

⁹⁶ Übersetzung: „... als Verkauf von Dienstleistungen und Eigenschaften an eine Anzahl von Arbeitgebern, die Projekte fertig gestellt haben wollen.“

möglicherweise höher gewichtet wird. Diese zunehmende Marktdynamik könnte vor dem Hintergrund, dass eher Männern eine gewisse Risikoaffinität zugesprochen wird, erklären, warum generell, unabhängig von familiären Verpflichtungen, mehr Männer als Frauen das vermeintliche Risiko einer Unternehmerschaft zu realisieren scheinen, während Frauen vermeintlich eher in einem als sicherer empfundenen Angestelltenverhältnis verbleiben. Da hier Wechselwirkungen zwischen beruflichen Entscheidungen und dem privaten Umfeld einer Person vermutet werden dürfen, wird nachfolgend das private Leben eines Individuums in seinem persönlichen sozialen Umfeld betrachtet.

1.3.2. Soziales Umfeld

Ein Schwerpunkt innerhalb der Betrachtungen zum sozialen Umfeld eines Individuums liegt dabei auf der Familie. Dies betrifft zum einen die aktuelle Familiensituation als auch die Herkunftsfamilie. Aber auch außerfamiliäre Sozialkontakte wie der Freundeskreis sollten in diesem Zusammenhang Beachtung finden. Dabei werden nachfolgend Schwerpunkte insbesondere bei Aspekten der sozialen Identität, auch vor dem Hintergrund von Rollensozialisation, und bei Überlegungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesetzt.

1.3.2.1. Familiäre Situation

Familiären Pflichten wie die Versorgung Angehöriger, die sowohl die Sorge für eigene Kinder als auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger (Dallinger 1996) umfassen kann, wird eine wichtige Rolle bei der Beeinflussung von Berufsentscheidungen und damit des Karriereweges zugeschrieben. Dabei stehen Familien mit versorgungsbedürftigen Kindern klar im Fokus.

Hinsichtlich der tatsächlichen Aufgabenverteilung in Luxemburger Haushalten lassen sich diesbezüglich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede herausarbeiten. Leben beide Elternteile in einem Haushalt zusammen, so werden immer noch vorwiegend traditionelle Arbeitszeitkombinationen gewählt. 74% der Ehepaare und 52% der Nicht-Ehepaare entscheiden sich dafür, dass der Mann Vollzeit arbeitet, während die Frau nach einer Babypause in Teilzeit zuarbeitet (Krack-Roberg 2012). Die in der Realität bestehende Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, das gender gap, führt dadurch zu einem Teufelskreis im Erwerbsleben von Frauen. „Geringere Einkommensaussichten führen zu niedrigerer

Erwerbsneigung und damit zu längeren Erwerbsunterbrechungen. Diese führen wieder zu mehr Entgeltungleichheit.“ (Welskop-Deffaa 2011, S. 24).

Für den weiter arbeitenden, meist männlichen Elternteil als Allein- oder Haupternährer der Familie steigt gegebenenfalls durch die private Aufgabenteilung der Anreiz zur Wahl eines monetär reizvolleren Berufes. Der Familienernährer könnte sich demnach inhaltlich eventuell nicht mehr frei für einen Beruf entscheiden, wenn die Erziehungs- und Hausarbeit schwerpunktmäßig durch die Frau geleistet wird und dies dazu führt, dass die Frau weniger oder gar nicht mehr dazu verdienen kann.

Aus der Perspektive des Mannes kann sich so der Druck, eventuell sogar schon bei einer geplanten Familiengründung, erhöhen und zu einer sehr ökonomisch orientierten Berufswahl führen. Nicht nur, dass dieses Elternteil als Familienernährer eine höhere Priorität hat, das momentan erwirtschaftete Einkommen zu stabilisieren, wird wahrscheinlich das Engagement im Berufsleben eher noch gesteigert, um Einkommenseinbußen des nicht arbeitenden Elternteils möglicherweise zu kompensieren. Ein höheres Einkommen kann damit wiederum das Vorhandensein von für eine Crèche-Gründung benötigtem Kapital erklären und würde bedeuten, dass finanziell betrachtet eher Männer in der Lage sind zu gründen⁹⁷.

Diese steigende Anstrengung im Beruf könnte zu einem umgekehrtes Ungleichgewicht⁹⁸ mit immer weniger Familienzeit führen, die wieder zurück wirkt auf den erziehenden Elternteil. Die Betreuungsperson würde dadurch zwangsläufig immer stärker in die Rolle des oder der Erziehenden gedrängt und immer häufiger und länger allein im Haushalt zurück gelassen, wodurch immer weniger Zeit und Möglichkeiten blieben, sich in der kinderbedingten Phase der Arbeitsunterbrechung weiter zu bilden und Kontakte zum alten Berufsumfeld zu erhalten.

Dieses Betreuen der Kinder im eigenen Haushalt gekoppelt mit der fehlenden Berufstätigkeit kann zu einer Isolation der Betreuungsperson führen, die sogar in Depression münden kann. Die aus schlechten Wiedereinstiegschancen resultierende Perspektivlosigkeit kann zudem zu Unzufriedenheit und Frustration führen⁹⁹, welche als Auslöser für Burn-out (Schorsch 2011 #669) gelten und die Chancen auf einen Wiedereinstieg weiter schmälern.

⁹⁷ Ererbtes und geschenktes Vermögen fließen in diese Betrachtung nicht ein.

⁹⁸ Das kinderbetreuende Elternteil hat weniger oder gar kein Einkommen, verpasst Karrierechancen und hat dafür viel Familienzeit, während der weiter arbeitende Elternteil gleichbleibend verdient oder sein Einkommen sogar steigert, gegebenenfalls hohes Engagement zeigt und damit seine Karrierechancen erhöht, dafür aber immer weniger Familienzeit hat.

⁹⁹ Im Rahmen einer Studie in der Schweiz wurde bei den Erziehungsberechtigten als Folge ausreichender Kinderbetreuung ein direkter und ein indirekter Nutzen festgestellt: durch die dadurch

Die Alternative zum Teilzeit- oder Hausfrauenmodell, den Alltag zweier voll berufstätiger Eltern zu organisieren, ist meist mit viel Zeitdruck verbunden. Angebotene Kinderbetreuung ist oft nicht mit den Arbeitszeiten kombinierbar und fehlt in den Ferienzeiten meist ganz. Über eine der wenigen deutschen 24-h-Kitas, die Betreuung rund um die Uhr anbieten, heißt es: „...Was alle Eltern gemeinsam hätten, sei das Aufatmen, dass die Hetze vorbei ist...“ (Reichart 2009, S. 2) und gemeint ist damit sicherlich, dass die flexiblen Öffnungszeiten ermöglichen, den Beruf und die Kinderbetreuung ohne zeitlichen Druck aufeinander abstimmen zu können. Vollzeitarbeit beider Elternteile ist also nach wie vor oft nur mit zusätzlicher Kinderbetreuung durch Kinderfrauen und Tagespflegepersonen¹⁰⁰ darstellbar. Neben der finanziellen Mehrbelastung und der dadurch gegebenen generellen Frage der Finanzierbarkeit bedeutet dies auch eine organisatorische Herausforderung, die sowohl Eltern als auch die betroffenen Kleinkinder unter Stress setzen kann.

In den letzten Jahren konnte zudem eine stetige Zunahme Alleinerziehender (Geissler 2010) beobachtet werden, die auf eine Erwerbstätigkeit besonders angewiesen sind, aber als Voraussetzung dafür eine Kleinkinderbetreuung dringend benötigen (Welt online 2011). Vor dem Hintergrund, dass die familiäre Situation als einer der zentralen Faktoren für Kinderarmut gilt (Ministère de la famille et de l'intégration 2011), ist die Entscheidung für eigene Kinder dabei offenbar mit zunehmend finanziellem Druck verbunden. „Besonders stark von Armut betroffen sind Einelternfamilien, insbesondere alleinerziehende Mütter und Familien mit drei oder mehr Kindern.“ (Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend 2010, S. 2).

Durch diese kontinuierliche Zunahme Alleinerziehender (Poujol 2013) potenzieren sich Armutsrisiken. Diese aus unzureichender Arbeit und schlechter Bezahlung resultierende drohende Armut (Stichwort „Kinderarmut“)¹⁰¹ wird in Luxemburg als besorgniserregend beschrieben, da dort bereits jedes fünfte Kind¹⁰² unter sechs Jahren unterhalb der Armutsschwelle lebt (Eurydice 2009).

erreichte höhere Erwerbsbeteiligung wurde eine insgesamt erhöhte, nicht nur monetär geprägte Lebensqualität festgestellt (Becker 2013).

¹⁰⁰ Die entscheidenden Unterschiede zwischen einer Kinderfrau und einer Tagespflegeperson, umgangssprachlich oft Tagesmutter genannt, liegen im Ort der Tätigkeit und der Art des Berufsverhältnisses. Während die Kinderfrau als Angestellte im Haushalt des zu betreuenden Kindes arbeitet, übt die Tagespflegeperson ihre Tätigkeit selbständig im eigenen Haushalt und oft mit Kindern aus verschiedenen Familien aus.

¹⁰¹ Da außerdem „Die Wahrscheinlichkeit allein erziehend zu bleiben ... für sozial Schwache höher.“ (Welskop-Deffaa 2011, S. 11) ist, sind Einelternfamilien hier oftmals in einem Teufelskreis gefangen, der zu dauerhaft notwendiger Wohlfahrtszuwendung und über die Zeit immer schlechteren Arbeitsmarktchancen führen kann.

¹⁰² In Luxemburg, wo „...über 20% der Haushalte mit einem Kind unter 6 Jahren unterhalb der Armutsgrenze leben.“ (Eurydice, 2009, S.57).

Hier verstärkt das Risiko, nicht mehr in den Arbeitsmarkt integrierbar zu sein, je länger die durch Kinderbetreuung ausgelöste Arbeitspause andauert, das Armutsrisiko weiter. Eine mögliche Unternehmerschaft mit finanziellen Investitionen und unsicheren Rückflüssen mag für diesen Risiken ausgesetzten Einelternfamilien auf den ersten Blick keine realisierbare Alternative sein.

Auf der anderen Seite ergibt sich mit der Gründung einer Crèche die besondere Möglichkeit, ein Unternehmen zu gründen und gleichzeitig mit dem Unternehmenszweck die Betreuung der eigenen Kinder sicherstellen zu können, denn eine quantitativ ausreichend verfügbare, qualitative hochwertige Kinderbetreuung ist eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere auch um „... den Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu verbessern.“(Grabitz 2013, S. 35).

Da die Alleinerziehenden in Luxemburg vorwiegend weiblich sind, könnte sich hier unter dem Aspekt der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerade eine Chance ergeben, denn „Dabei profitieren Frauen von einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf, möglicherweise insbesondere diejenigen mit mittlerer oder höherer Bildung.“ (Krack-Roberg 2012, S. 43). In Luxemburg konnte mit dem sprunghaft gestiegenen Kleinkinderbetreuungsangebot eine parallele Geburtenzunahme beobachtet werden, die sich auf dem höheren Niveau zu stabilisieren scheint und damit diese Überlegungen stützt.

Dem entgegen stünde allerdings die Frage der Finanzierung, wenn im vorherigen Berufsleben nicht ausreichend Kapital angespart werden konnte.

Als nötige Voraussetzung zum Eintritt in die Selbständigkeit wird auch das Vorhandensein von Unterstützung durch die Familie und das soziale Umfeld (27%) sowie Beistand durch Mentoring und geschäftliche Netzwerke (Welp 2013) gesehen¹⁰³. Umweltfaktoren wie stabile Familienverhältnisse, ein solider Freundeskreis und vor allem eine unterstützende Partnerschaft können wertvolle Erfolgsfaktoren sein oder die Unternehmerschaft im gegenteiligen Fall sogar stark behindern (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2013).

Betrachtet man die nach wie vor männerdominierten Jobs in Spitzenpositionen, so zeigt sich dort der Zusammenhang von erfolgreicher Berufstätigkeit und Elternschaft zum Angebot von Kinderbetreuung deutlich. Dies deckt sich mit der Reflektion beruflich erfolgreicher Mütter, die sich selbst wie die deutsche

¹⁰³ 27% und 24% der Befragten nannten diese Punkte als entscheidend für eine Selbständigkeit.

FDP-Generalsekretärin Nicola Beer als "... berufstätig und lange Jahre alleinerziehend, getragen und unterstützt von ihrer Familie..." (Beer 2013, S. 2) beschreiben. Damit hätte nicht nur die aktuelle Kernfamilie einen Einfluss auf die Berufsergreifung, sondern darüber hinaus auch die Herkunftsfamilie, die mit ihrer Unterstützung in der Bewältigung der familiären Aufgaben entscheidungsfördernd wirken kann.

Bezüglich der Herkunftsfamilie gibt es zudem Hinweise darauf, dass diese auch dahingehend Einfluss auf berufliche Entscheidungen nehmen könnte, dass einige Karrierewege erst durch den Einfluss der Herkunftsfamilie ermöglicht werden. Allerdings sind diese Ansätze sehr einseitig auf weibliche Karrierewege bezogen. Über die gegebene Chancenlosigkeit von Frauen in Spitzenpositionen wird beispielsweise konstatiert, dass es angeblich ohne "... familiären oder staatlichen Einfluss ... noch keine Frau an die Spitze eines großen Unternehmens geschafft." (Hartmann 2013, S. 39) hat. Eine in diesem Zusammenhang ähnlich plakative Aussage ist: "... wenn es eine Frau überhaupt in die Eliteposition der deutschen Wirtschaft schafft, ... dann in der Regel auch deshalb, weil sie einer der mächtigen Eigentümerfamilien in diesem Land angehört." (Ettel 2013, S. 27). Vorstellbarer ist hinsichtlich der Herkunftsfamilie und vor dem Hintergrund notwendigen Gründungskapitals, dass das von der Familie weitergegebene Vermögen, so eines vorhanden ist, Gründungsvorhaben positiv unterstützen kann.

1.3.2.2. Soziale Identität und Rollensozialisation

Individuelle Entscheidungen richten sich möglicherweise auch nach sozialen Normen, die wiederum durch die soziale Identität des Individuums mitbestimmt werden (Akerlof 2010)¹⁰⁴.

Dabei wird soziale Identität als ein Teil des Selbstkonzeptes einer Person verstanden, welchen diese Person aus der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe gewinnt (Smith 2015). „Jeder einzelne Mensch gehört im Laufe seines Lebens vielen verschiedenen Gruppen an; dies beginnt mit der Mitgliedschaft in der Familie und setzt sich von dort aus fort..." (Pröglhöf 2000, S. 2) über beispielsweise den Freundeskreis, das Kollegium oder den Sportverein, in dem eine Person eine Mitgliedschaft hat.

¹⁰⁴ Dass die Karriereentscheidungen nicht nur von monetären Anreizen geprägt sind, wird auch durch die vom Wirtschaftswissenschaftler und Nobelpreisträger George Akerlof begründete Theorie der ökonomischen Identität, die identity economics, untermauert.

Damit besteht die soziale Identität aus einer Summe verschiedener sozialer Identifikationen. Während sich ein Individuum diesbezüglich einen Teil seiner Umwelt mit beispielsweise der Wahl von Freunden selbst gestalten kann, sind andere Bereiche wie die Herkunftsfamilie, in die eine Person hineingeboren wurde, nicht frei wählbar.

Ebenfalls auf die das Individuum für die Berufsentscheidung prägende Umgebung zurück zu führen sind dabei die Werte, die ein Individuum aus dem kulturellen oder beruflichen Hintergrund als Standards übernommen hat. Neben den beruflichen Werten, von denen das Individuum erwartet, dass sie im Rahmen seiner beruflichen Rolle als Belohnung erfüllt werden müssen, wird aber auch die entscheidungsbeeinflussende Rolle kultureller und sozialer Werte ergänzt. "Because of different value systems ... people from differing cultural groups will enter occupations at varying rates ..." (Brown 2014, S. 51). Werte als die Basis der Selbstbewertung eines Individuums und der Einschätzung seiner Mitmenschen können in kultureller Hinsicht unter Anderem familiäre Ziele sein, die Individuen im Rahmen ihrer Lebensplanung erfüllt haben möchten (Brown 1996). Unter den kulturellen Werten werden dabei die sozialen Beziehungswerte¹⁰⁵ hervorgehoben (Dean 2011).

Sozialkognitive Theorien beschäftigen sich mit den Lernprozessen, die in individuellem Verhalten münden (Kirkpatrick 2002) und legen dabei den Schwerpunkt darauf, dass ein Teil der Wissensaneignung eines Individuums auf der Beobachtung des Verhaltens Anderer im Rahmen von sozialer Interaktion basiert (Brown 2013). Das beobachtbare Verhalten wird kopiert und anhand der erlebten Konsequenzen¹⁰⁶ gegebenenfalls modifiziert (Miller 1941). Dies stützt die Theorie der Rollensozialisation, die unterstreicht, dass Individuen mehr die ihnen vorgelebten, also beobachtbaren Verhaltensmuster übernehmen und weniger das ihnen anezogene theoretische Wissen.

Damit wären Entscheidungen einer Person, also auch die individuellen Berufsentscheidungen, beeinflusst durch das aus der Beobachtung entstandene Kopieren des Verhaltens anderer Menschen. Im Rahmen dieser Theorie wird dem Umfeld einer Person damit ein großer Einfluss auf die generelle Entscheidungsfindung und damit auch auf die beruflichen Entscheidungen eingeräumt.

¹⁰⁵ Social relationship values.

¹⁰⁶ Konsequenzen können positiv wie Lob und Entlohnung oder negativ wie Strafe und Ablehnung sein.

Das Umfeld besteht dabei nicht nur aus der familiären Umgebung, sondern ebenso aus dem sozialen außerhäuslichen Umfeld. Im Zeitalter der zunehmenden Technisierung mit der einhergehenden ständigen Verfügbarkeit und großen Präsenz von Medien im Alltag darf in diesem Zusammenhang auch der Einfluss der Werbung und der über die Medien verbreiteten Rollenbilder nicht unterschätzt werden (Raab 2010).

Postmoderne Theorien wie die von Linda Gottfredson, deren Ursprung darin bestand, "... gender and class differences in career development..." zu erklären. (Gottfredson 2002, S. 85) widerlegen den großen Einfluß der Umgebung allerdings teilweise, indem sie fragen, "... why do children from similar environments, even same households, often have different interests and abilities and follow quite different career trajectories?"¹⁰⁷ (Gottfredson 2002, S. 107). Zwar wird dem sozialen Hintergrund und ergänzend dem Geschlecht durchaus auch in dieser Theorie eine Bedeutung bei der Berufswahl und der Karriereentwicklung beigemessen, da ein generationsübergreifendes Ergreifen von als typisch empfundenen Berufswegen beobachtet werden kann. Diese offensichtliche Beeinflussung der Berufswahl durch soziale Stereotype führt aber auch zu einem Paradoxon, da „On the other hand, individuals often respond differently to the same external forces ... and tend to differ greatly in their career relevant aptitudes, interests, and choices.“¹⁰⁸ (Gottfredson 2002, S. 144). Neben Umgebungsfaktoren beeinflussen möglicherweise also auch dem Individuum innewohnende Fähigkeiten und genetische Voraussetzungen die Berufswahl und den Karriereweg, was die Überlegungen der vorherigen Kapitel unterstreicht.

Das biologische Geschlecht als beeinflussendes Kriterium zur Berufswahl wird dabei im Zusammenhang mit der Umgebung und den sozialen Stereotypisierungen gesehen (Gottfredson 1997) und unterstützt die theoretischen Überlegungen zur sozialen Konstruktion von Geschlecht (Gildemeister 2009). Ein sehr ausdrucksstarkes Beispiel dafür, wie die Umgebung vermeintlich geschlechterspezifische Verhaltensweisen ausprägt, sind die sogenannten Schwurjungfrauen in Albanien. In Ermangelung eines Sohnes kann eine ledige Tochter entgegen ihres biologischen Geschlechts diese Rolle übernehmen und „... fortan als Mann und Familienoberhaupt...“ (Bilefsky 2008, S. 1) leben. Gemeinsam

¹⁰⁷ Übersetzung: „Warum haben Kinder aus der gleichen Umgebung, selbst aus demselben Haushalt, oftmals abweichende Interessen und Fähigkeiten und verfolgen sehr unterschiedliche Karrierewege?“

¹⁰⁸ Übersetzung: „Auf der anderen Seite reagieren Individuen oftmals verschieden auf dieselben externen Einflüsse ... und neigen dazu, sich in ihren karriererelevanten Begabungen, Interessen und ihrer Auswahl stark zu unterscheiden.“

ist den Lebensläufen der Personen, die durch die Entscheidung zum sozialen Geschlechterwechsel eine männliche Rolle in der Gesellschaft annahmen, dass sie entweder von Kind an biologisch geschlechtsabweisend als Junge großgezogen wurden oder durch eine Familienkonstellation eine männliche Rolle besetzen mussten. In selteneren Fällen werden aber auch biologisch weibliche Personen vorgestellt, die sich für ein Leben als Mann entschieden haben, weil sie nicht akzeptieren wollten, „... dass Männer tun dürfen, was sie wollen und Frauen nicht.“ (Hristova 2013, S. 4). Diese Lebenswege unterstreichen, dass die soziale Rolle zu einer Geschlechteridentität führt, die in diesen Fällen sogar konträr zum ursprünglichen biologischen Geschlecht steht.

Diese Beispiele aus der Realität unterstreichen die Überlegungen zur Annahme einer sozialen Identität über die Interaktion mit der Umwelt sowie die Überlegungen zur Rollensozialisation, nach denen eine bestimmte soziale Rolle nicht nur erlernt wird, sondern ein Individuum bestimmte Rollenerwartungen, die von der Umwelt herangetragen werden, auch zu erfüllen sucht (Garz 2013).

1.3.2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Schon seit langer Zeit ist bekannt, dass berufliche Entscheidungen auch stark gebunden sind an die Vereinbarkeit von familiärem Leben und Berufstätigkeit (Spruill 1990) ist. Karriereentscheidungen werden also in starkem Maß von der familiären Situation und den daraus resultierenden Pflichten des Einzelnen dominiert.

Gerade vor dem Hintergrund einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf schätzen ein Drittel der Befragten einer Umfrage, die Kindern haben, Selbständigkeit als eine denkbare Jobalternative (Amway GmbH 2013) ein. Familienfreundliche Beschäftigung hat insgesamt für drei Viertel einen hohen Stellenwert. 68 % der Befragten gaben an, dass familienfreundliche Arbeitszeiten, beispielsweise keine Termine am Abend oder am Wochenende, für sie das mit Abstand wichtigste Kriterium seien, um Beruf und Familie zu vereinbaren. In diesem Zusammenhang sehen ein Viertel¹⁰⁹ die Selbständigkeit als Möglichkeit, Familie, Freizeit und Beruf zu vereinbaren. Dimitri van den Oever, Geschäftsführer von Amway konstatiert dazu, "Selbständigkeit und Familie müssen sich nicht ausschließen. Es gibt viele flexible Selbständigkeitsmodelle, die hervorragende

¹⁰⁹ 25% (Lutter-Mueller 2013, S. 1).

Möglichkeiten bieten, Erwerbstätigkeit und Familie zu verbinden..." (Lutter-Mueller 2013, S. 1). Damit könnte der Wunsch nach guter Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben ein starker Motivator für die Realisierung einer Crèche-Gründung sein.

Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in diesem Zusammenhang nicht nur als ein Hauptentscheidungskriterium in der Berufswahl angesehen, sondern gilt darüber hinaus auch als ein wichtiger Punkt bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter: "Das ist der Punkt, an dem man ansetzen muss, um zu einer Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt zu gelangen." (Boldt 2007, S. 1). Wenngleich die Debatte um die Gleichstellung der Geschlechter nicht neu ist, ist nach wie vor die Beteiligung der Väter am Erwerbsleben weitgehend unabhängig vom Heranwachsen der Kinder (Krack-Roberg 2012, S. 36), obwohl theoretisch auch „Die Bezeichnung ‚berufstätige Mutter‘ ... mittlerweile von 70% der Bevölkerung positiv eingestuft.“ (Sharma 2008, S. 16) wird. Wenngleich also weiterhin überwiegend Frauen die Kinderbetreuung übernehmen, gelten die im Folgenden beispielhaft aufzuzeigenden Auswirkungen aber ebenso für Väter, so sie die Erziehungsarbeit übernehmen¹¹⁰. Um dem Einfluss der familiären Situation auf die Berufsentscheidung nachgehen zu können, scheint die nach Geschlechtern unterschiedene Aufgabenteilung innerhalb der Familie relevant zu sein.

Berufstätigen Eltern kann eine Ungleichbehandlung im beruflichen Leben auch aufgrund familiärer Pflichten passieren, die in der englischen Sprache treffend als family responsibilities discrimination (FRD), also Familienverpflichtungs-Diskriminierung,¹¹¹ bezeichnet wird. Wenngleich diese immer noch in größerem Maße Frauen als Männer (U.S. Equal Employment Opportunity Commission 2012) betrifft, steigt hier aber auch die Zahl betroffener Männer an (Cohen 2013). Elternurlaub, der für die Übernahme von Betreuungspflichten der Babies eine entscheidende Rolle spielt, ist beispielsweise für Väter in vielen Branchen nicht oder nur sehr erschwert möglich (Emmer 2015), besonders, wenn sie „.... Über das betrieblich ‚notwendige Maß‘ von zwei Monaten hinausgehen.“ (Richter 2012, S. 6). Zudem gilt die Väterzeit gesellschaftlich noch als wenig anerkannt (Grobe, 2011). Es sind also damit nicht nur aus biologischen Erwägungen zumeist die Frauen, die nach der Geburt die Kinder betreuen. Obwohl in Luxemburg sowohl

¹¹⁰ Auf die Gründe, warum bislang meist die Frauen die Erziehungsrolle übernehmen, wird in den Kapiteln 1.3.2.1. bis 1.3.2.3. eingegangen.

¹¹¹ Das Phänomen hinter diesem von der Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) geprägten Begriff wird auch, nicht minder treffend, als caregiver discrimination bezeichnet.

Vätern als auch Müttern eine jeweils sechsmonatige Elternzeit eingeräumt wird, nehmen diese immer noch überwiegend die Frauen (Ministère de la famille et de l'intégration 2014). Dieses Ungleichgewicht bei der Wahl der Elternzeit wirkt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurück. Da der weiter arbeitende Elternteil keine Karrierepause einlegen muss, werden oft höhere Positionen im Berufsleben erreicht, die zumeist an attraktivere Einkommen geknüpft sind.

In den Unternehmen zeigt sich resultierend aus der nach wie vor überwiegend klassischen Rollenaufteilung ein vermeintlich geschlechtstypisches Bild: Frauen kriegen Kinder und stehend dann dem Unternehmen auf absehbare Zeit nicht mehr als Arbeitskraft zur Verfügung, während Männer sich besonders für ihre Arbeit engagieren. Neben monetären Einbußen durch keine oder stark reduzierte Arbeitszeiten wird der Wiedereinstieg in den Beruf erschwert beziehungsweise unmöglich gemacht und die Aufstiegschancen sind damit oftmals deutlich gemindert. Selbst wenn dieselbe Tätigkeit wieder aufgenommen wird, bleibt gegebenenfalls, bedingt durch den gestiegenen Einsatz bei Kinderbetreuung und Haushalt, weniger Energie für die Konzentration auf die Berufstätigkeit. Dies kann von Vorgesetzten als mangelnder Einsatz oder Desinteresse ausgelegt werden und Aufstiegschancen weiter limitieren. Eine logische Konsequenz daraus kann sein, dass Männer in der Arbeitswelt wiederum mehr Unterstützung erfahren als Frauen, da Unternehmen in Männern eine verlässlichere und engagiertere Arbeitskraft sehen. Diese Überlegung korrespondiert mit der Karriereforschung, nach der Männer mehr Förderung erfahren als Frauen.

Wenn also nach wie vor überwiegend Männer den weiter berufstätigen Elternteil repräsentieren, kann die logische Konsequenz sein, dass Frauen in Führungspositionen weiterhin in der Minderheit bleiben. Die Auswirkungen der Einführung einer Frauenquote in Norwegen, die nicht zu insgesamt mehr Frauen in hohen Ämtern geführt hat, bestätigen diesen sich selbst verstärkenden Kreislauf. Lediglich zeichnet sich bei den Frauen, die in Norwegen bereits Führungspositionen innehaben, eine Ämterhäufung ab (Traufetter 2011).

Bei der Diskussion um Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern wird häufig außer Acht gelassen, dass für Führungspositionen Fachwissen und Erfahrung notwendig sind, die oft nur durch ein langjähriges und kontinuierliches Arbeitsleben erlangt werden können. Um gleichberechtigt Männern und Frauen ein kontinuierliches Arbeitsleben zu ermöglichen, müsste also auch die familiäre Aufgabenverteilung gleichberechtigt sein. Die nach wie vor mehrheitlich ungleiche familiäre Aufgabenteilung in Luxemburg, die insbesondere zu Lasten der Frauen

ausfällt, könnte ein starkes Argument dafür sein, warum Frauen eher in schlecht bezahlten, oft in Teilzeit ausgeübten Berufen wie dem Beruf der Erzieherin zu finden sind. Dieser Argumentation folgend dürften sich unter den Gründern einer privaten Crèche überwiegend Männer und nur wenige Frauen finden.

Bezüglich der Karrierewege von Eltern mit versorgungsbedürftigen Kindern wird in vielen Studien das Angebot von Kleinkinderbetreuung als wichtig für Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere im Hinblick auf die Müttererwerbstätigkeit heraus gestellt (Sharma 2008). Da fast 90% der Alleinerziehenden in Luxemburg Frauen sind¹¹², erklärt sich damit auch, warum der theoretisch geschlechtsneutrale Begriff der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft mit der Vereinbarkeit von Mutterschaft und Erwerbsleben gleichgesetzt wird.

Damit betrifft fehlende Kinderbetreuung also vor Allem die Karrierewege von Frauen, die nach einer entsprechenden Erziehungspause oft nur Teilzeit in das Erwerbsleben zurückkehren. Die Vereinbarkeit von familiärem und beruflichem Leben zugunsten der familiären Pflichten und damit zu Lasten der beruflichen Chancen zu verschieben, kann eine plausible Erklärung für die Ergreifung eines erzieherischen Berufes sein, der aufgrund geringer Einstiegshürden leicht ergreifbar und in Teilzeit ausübbar sind. Da die familiäre Kinderbetreuung überwiegend von Frauen geleistet wird, würde sich dadurch auch die vorwiegend weibliche Arbeitnehmerschaft in Kleinkinderbetreuungseinrichtungen erklären. Hinsichtlich des zur Gründung einer Crèche notwendigen Kapitals würde dies bedeuten, dass Frauen weniger Möglichkeiten haben, durch ihr Einkommen ausreichend Gründungskapital anzusparen.

Auf der anderen Seite ergibt sich mit der Gründung einer eigenen Crèche die besondere Chance, Gründertum mit der Abhilfe möglicherweise fehlender Kinderbetreuung für eigene Kinder zu verbinden. Eventuell könnte für eine berufstätige Mutter die Gründung einer eigenen Crèche sogar das entscheidende Argument sein, Beruf und Betreuung eigener Kinder zu verbinden, da sie mit einer Unternehmerschaft auch den Rahmen für die Betreuung eigener Kinder schafft.

Zusammenfassend kann für Luxemburg fehlende Kinderbetreuung damit höchstens die Erklärung für die historisch gewachsene, zumeist weibliche Belegschaft in Kleinkinderbetreuungseinrichtungen sein. Ein ausreichendes Argument für

¹¹² In Luxemburg sind es zum Ende des Jahres 2013 89,4%.

vermeintlich minderheitlich vertretene Crèche-Eigentümerinnen ist es vor diesem Hintergrund nicht.

Außerdem mag für Frauen mit Kindern oder anderen familiären Verpflichtungen wie Pflegschaften die Gründung einer eigenen Crèche vielleicht weiterhin keine berufliche Option darstellen. Vor dem Hintergrund eines zunehmenden Anteils von Frauen ohne eigene Kinder¹¹³ erklärt sich aber nicht, warum gut ausgebildete, kinderlose Frauen nicht in gleichem Maße Unternehmensgründungen vollziehen sollten. Auch für alleinerziehende Väter, die sich aufgrund ihrer familiären Pflichten nur eingeschränkt dem Berufsleben widmen können, lässt sich keine eindeutige Entscheidungstendenz ableiten.

Zudem erscheint das Argument der für die Anfangsinvestition und die Überbrückung von möglichen Einnahmen-Engpässen fehlenden finanziellen Mittel vor dem Hintergrund von Investitionskrediten als keine hinreichende Begründung für eine Entscheidung gegen Unternehmertum. Möglicherweise zeigt sich hier aber ein Zusammenhang mit der Bereitschaft, Risiken einzugehen.

1.4. Theoretische Überlegungen im Überblick

Die Schwerpunkte aus den theoretischen Überlegungen, wer warum gründet oder in Anstellung verbleibt, lassen sich nach den drei Kernfragen:

- I Wer kann gründen bzw. frühpädagogisch arbeiten?
- II Wer will warum gründen oder frühpädagogisch arbeiten?
- III Wer realisiert warum und wer realisiert warum nicht?

tabellarisch danach zusammenfassen, ob sie die Entscheidung für ein Angestelltenverhältnis oder eine Crèche-Gründung in der Reflektion der Literatur und den Praxisbeispielen eher fördern oder hemmen.

¹¹³ „Dort, wo Erwerbstätigkeit und Elternschaft nicht oder nur sehr schwierig miteinander zu verbinden sind, werden Kinderwünsche aufgeschoben oder gar nicht mehr realisiert.“ (Rühling 2007, S. 10). Als Konsequenz daraus bekommen hochqualifizierte Personen also immer später und immer weniger Kinder. Dabei ist zu beobachten, dass „Der Anteil der Frauen ohne Kind ... im Laufe der letzten Jahrzehnte kontinuierlich angestiegen und das Leben ohne Kind ... zu einem gesellschaftlichen Phänomen geworden.“ (Pötzsch 2011, S. 42).

Abb. 12: Mögliche Motivationsfaktoren zur Berufswahl im Überblick

Mögliche Faktoren	angestellte Crèche-Leitung		Crèche-EigentümerIn	
	fördernd	hemmend	fördernd	hemmend
Wer kann?				
Ausbildung				
pädagogische o.ä. Ausbildung	(+)			
BWL/kaufmännische Kenntnisse			(+)	
Weiterbildung			(+)	
Sprachkenntnisse	(+)			
Praxiserfahrung	(+)			
Eigenschaften				
motivational			(+)	
emotional	(+)			
kognitiv			(+)	
sozial	(+)		(+)	
physische Widerstandskraft	(+)			
Wer will?				
Bedürfnis-Erfüllung				
Einkommen		(-)	(+)	
vorhandene Startkapital			(+)	
Finanzielles Risiko zu scheitern				(-)
Wachstumsbedürfnisse			(+)	
Mangelbedürfnisse im Arbeitsalltag		(-)		
Erwartungen an die Tätigkeit		(-)		
Geschlecht				
weiblich	(+)			(-)
männlich		(-)	(+)	
Wer realisiert?				
Arbeitsumfeld				
Nachfrage nach Kinderbetreuung			(+)	
frühpädagogisches Marktumfeld			(+)	
Arbeitsmarkt		(-)		
Arbeitsalltag		(-)	(+)	
Lebenslauf	individuelle Gegebenheiten, keine einheitliche Aussage mgl			
Komptabilität mit persönl. Vorlieben, Interessen, Abneigungen	individuelle Gegebenheiten, keine einheitliche Aussage mgl			
Soziales Umfeld				
familiäre Situation	weiblich (+)		(+)	
Herkunftsfamilie	individuelle Gegebenheiten, keine einheitliche Aussage mgl			
Werte und Normen	individuelle Gegebenheiten, keine einheitliche Aussage mgl			
Interessen, Vorlieben, Abneigungen	individuelle Gegebenheiten, keine einheitliche Aussage mgl			
Lebensziele	individuelle Gegebenheiten, keine einheitliche Aussage mgl			
Rollensozialisierung	weiblich (+)	männlich (-)	männlich (+)	weiblich (-)
Vereinbarkeit Familie/Beruf	weiblich (+)		weiblich (+)	
familieninterne Rollenaufteilung		männlich (-)	männlich (+)	weiblich (-)
family responsibilities discrimination	männlich (+)	weiblich (-)	männlich (+)	weiblich (-)
Familienstatus alleinerziehend		weiblich (-)	weiblich (+) ?	weiblich (-) ?

Quelle: eigene Darstellung

Die vorstehende Grafik fasst diese Überlegungen tabellarisch zusammen. Dabei lassen sich für einige Faktoren, deren Einfluss von sehr individuellen Gegebenheiten mit in der Praxis unendlich vielen Ausprägungsmöglichkeiten geprägt ist, nur generelle Aussagen dahingehend treffen, dass sie für die Berufsentscheidung wohl eine, je nach Ausgangsvoraussetzung positive oder negative Rolle spielen können¹¹⁴.

Während sich bei den ersten beiden Fragen danach, wer gründen kann und wer gründen will, aus der Literatur klare Tendenzen aufzeigen lassen, ist dies für die Beantwortung der dritten Frage kaum möglich. Die Frage, warum eine Person eine Berufsergreifung realisiert scheint von sehr vielen, in der Realität sehr vielfältigen Ausprägungen abzuhängen, die eine Entscheidung unterstützen oder behindern können. Dabei spielen sowohl die Umwelt als auch persönliche Neigungen eine wichtige Rolle.

Um für Luxemburg Aussagen hinsichtlich der tatsächlichen Gründe zur Gründung einer privaten Crèche treffen zu können oder Gründe zu erfragen, die gegen die Realisierung einer eigenen Crèche und damit für den Verbleib in Anstellung sprechen, müssen daher die handelnden Akteure selbst befragt werden.

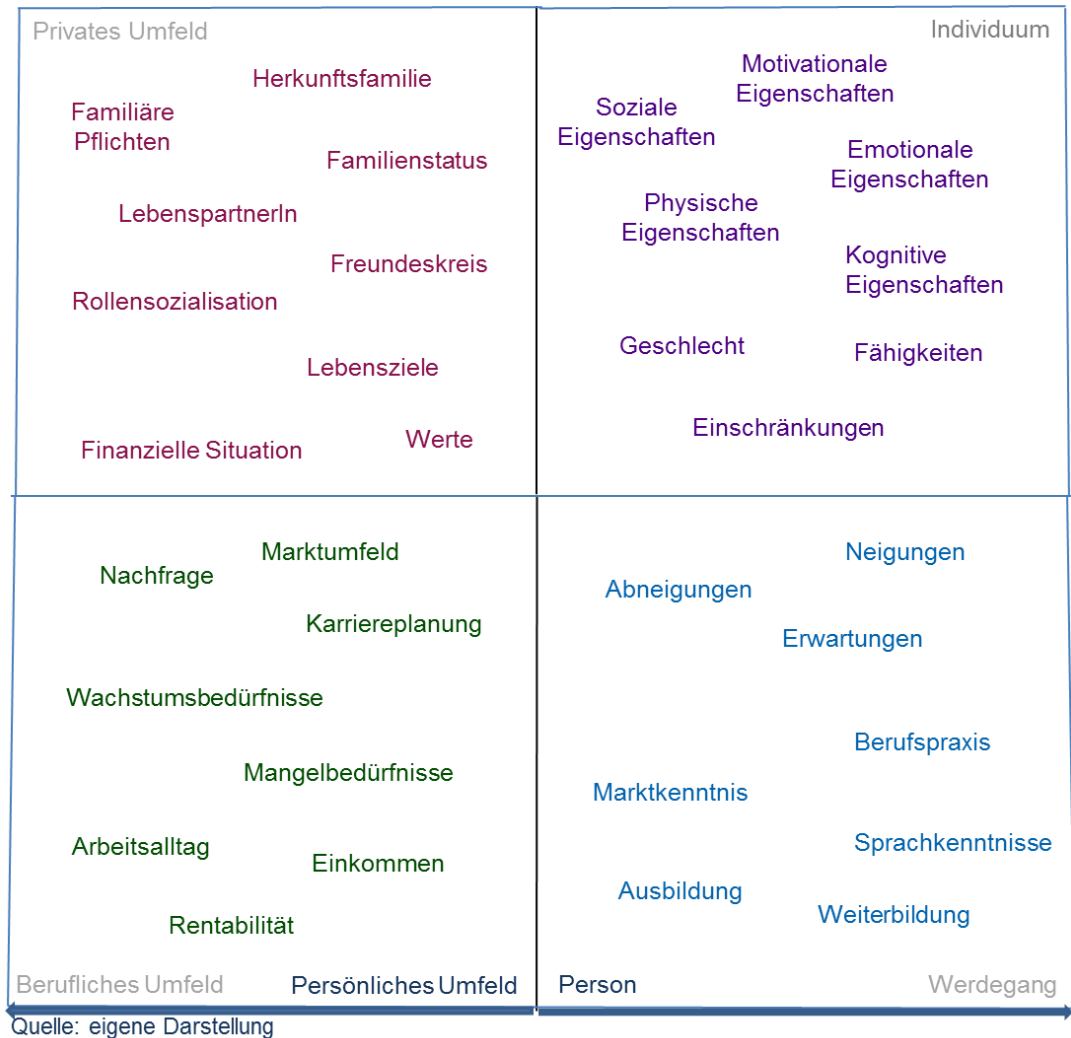
Die Entscheidungen für oder gegen eine private Crèche-Gründung beziehungsweise für oder gegen den Verbleib in einem Anstellungsverhältnis in einer Crèche können damit von einem ganzen System sich gegenseitig beeinflussender Faktoren abhängig sein, die sich zwei großen Hauptbereichen, der Person oder dem diese Person umgebenden Umfeld zuordnen lassen.

Einer Person zugeordnete Faktoren lassen sich dabei in personenbezogene Eigenschaften und in den Werdegang aufteilen, während der Bereich des persönlichen Umfelds nach familiärem Umfeld und beruflichem Umfeld unterschieden werden kann.

Die nachfolgende Übersicht ordnet die heraus gearbeiteten Faktoren zur Berufswahl in diese vier Hauptkategorien ein.

¹¹⁴ Beispielsweise würde für eine risikoliebende Person die Gründung einer Crèche eher persönlichkeitskompatibel sein, also als fördernd markiert werden, während für einen ängstlichen Charakter, dessen Vorliebe Risikovermeidung ist, diese Kategorie als gründungshemmend eingeordnet würde.

Abb. 13: Deduktives Kategoriensystem zur Interview-Auswertung



Die Unterkategorien ergeben sich aus den theoretischen Überlegungen und lassen sich in die vier Hauptkategorien einordnen. Dabei bezieht sich die linke Seite der nachfolgenden Grafik auf das Umfeld einer Person, während die rechte Seite auf die Person selbst fokussiert.

Die vorstehende Kategorisierung wurde deduktiv aus dem diskutierten theoretischen Material gewonnen. Sie dient als Basis für die Auswertung des aus den Interviews gewonnenen Datenmaterials dahingehend, dass sie nach Sichtung des vollständigen, aus den Interviews gewonnenen Datenmaterials ergänzt und modifiziert wird. Einzelne Kategorien können dabei auch zusammengefasst oder gelöscht werden¹¹⁵.

¹¹⁵ Die genaue Vorgehensweise dieser qualitativen Datenauswertung nach Mayring wird in Kapitel 2.1. dieser Arbeit beschrieben.

Insgesamt lassen sich die Vorüberlegungen in zwei große Teilbereiche unterscheiden.

Der Person zuordenbare Kategorien:

- Individuelle Gegebenheiten

Dieser Punkt beinhaltet Charaktermerkmale wie soziale, motivationale, emotionale und kognitive Eigenschaften sowie physische Merkmale, das Geschlecht sowie Fähigkeiten und Einschränkungen.

- Werdegang

Dieser Punkt geht über den für Bewerbungen üblichen beruflichen Lebenslauf mit den Inhalten Qualifikation, Ausbildung, Weiterbildung, Erfahrung im Beruf und Sprachkenntnissen hinaus, indem er auch Neigungen, Abneigungen und Erwartungen, die sich im Verlaufe eines Lebens herausbilden, umfasst.

Dem persönlichen Umfeld zuordenbare Kategorien:

- Privates Umfeld

In diesem Punkt werden Bereiche des sozialen Lebens wie die Herkunftsfamilie, der Familienstatus, ein(e) LebenspartnerIn und der Freundeskreis zusammengefasst. Neben den aktuellen familiären Pflichten, der finanziellen Situation (Vermögen, Versorgungssituation, Einkommenssituation des Haushalts) und den Lebenszielen, zu denen auch eine gute Work/Life-Balance zu zählen wäre, finden sich hier auch individuelle Werte und Aspekte der Rollensozialisation.

- Berufliches Umfeld

Mit der Situation im Marktumfeld (Konkurrenz, Marktveränderungen, politisches Umfeld) und der Nachfrage nach Kinderbetreuung werden unter diesem Punkt auch externe Umfeld-Faktoren erfasst. Dagegen beinhalten der Arbeitsalltag, das Einkommen und die Rentabilität Aspekte mit Bezug zur frühpädagogischen Einrichtung. Wachstumsbedürfnisse und Mangelbedürfnisse sowie Karriereplanung werden ebenfalls unter dieser Kategorie eingeordnet.

2. Untersuchung in Luxemburg: Unternehmertum und leitende Anstellung im privaten frühpädagogischen Markt

Zwischen den beiden Tätigkeiten angestellte Leitung einer privaten Crèche und Crèche-InhaberInnen gibt es gewisse Ähnlichkeiten, da beide leitende Funktionen im frühkindlichen Betreuungsumfeld übernehmen und beide Berufsbilder im Teilmarkt der privatwirtschaftlichen Kleinkinderbetreuung angesiedelt sind. Verzerrungen durch eine Vermischung mit dem öffentlichen Sektor¹¹⁶ können damit ausgeschlossen werden, so dass eine größtmögliche Vergleichbarkeit gegeben ist¹¹⁷.

Neben den Gemeinsamkeiten dieser Berufsbilder scheinen aber auch wesentliche Unterschiede bezüglich des Ausbildungshintergrundes, der Charaktereigenschaften zwischen den Berufsgruppen und der Beweggründe hinsichtlich der Entscheidung für die jeweilige Tätigkeit zu existieren.

Die forschungsleitende Fragestellung:

Werden private Crèches in Luxemburg eher von frühpädagogisch fachfremden, mehrheitlich männlichen Personen gegründet oder eher von bereits eine private Crèche leitenden, mehrheitlich weibliche Angestellten?

muss aus der Reflektion der Literatur und den Praxisbeispielen tendenziell eher dahingehend beantwortet werden, dass wohl eher fachfremde Männer eine private Crèche in Luxemburg gründen.

¹¹⁶ Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge, zu denen auch das Bildungswesen gehört, sollen Aufgaben erfüllen, die sich nicht nur nach Maßstäben der Rentabilität orientieren sondern „... einer grundlegenden Versorgung der Bevölkerung mit wesentlichen ... Dienstleistungen dienen.“ (Deutsches Institut für Urbanistik 2012, S. 1). Im Gegensatz dazu müssen privatwirtschaftlich geführte Unternehmen zwingend rentabel arbeiten, um sich am Markt zu behaupten. Private Anbieter können mit unternehmerischen Maßnahmen wie beispielsweise Rationalisierung (Monstadt 2004) oder Konzentration auf besondere Zielgruppen im Rahmen einer Kundensegmentierung (Freter 2008), (Christensen 2010) ihre Unternehmensziele optimieren. Dadurch ergeben sich Unternehmens- und Personalstrukturen, die von denen öffentlich geführter Unternehmen stark abweichen. Werden nun Entscheidungen für einen öffentlichen und einen privaten Arbeitgeber verglichen, können diese strukturellen Unterschiede, die sich beispielsweise in abweichenden Hierarchiestrukturen, unterschiedlichem Lohngefüge und differierender gefühlter Jobsicherheit manifestieren können, die fragebezogenen Ergebnisse stark verzerren.

¹¹⁷ Insgesamt wird mit der Untersuchung dieser beiden Berufsgruppen zwar dem bereits vor der Änderung im Jahr 2009 etablierten Berufsbild „Leitende(r) ErzieherIn“ das private Unternehmertum als neue Form der beruflichen Tätigkeit in der Frühpädagogik in Luxemburg vergleichend gegenüber gestellt, aber ein Vergleich der sehr unterschiedlichen Teilmärkte der öffentlichen und der privaten Kinderbetreuung umgangen.

Demzufolge kann auch vermutet werden, dass die Motivationsgründe von Crèche-InhaberInnen sich deutlich von denen der leitenden Angestellten in privaten Crèches unterscheiden. Je deutlicher sich demzufolge die jeweiligen Motivationssysteme unterscheiden, desto klarer könnte dabei die Fragestellung beantwortet werden.

Außerdem ist in der Berufsgruppe der leitenden Angestellten insbesondere die Frage danach interessant, warum sie sich für einen Wechsel in den erst seit einigen Jahren so stark gewachsenen, privaten Bereich entschieden haben, aber weiter in einem Angestelltenverhältnis mit Leitungsfunktion verbleiben, statt alternativ selbst zu gründen.

Zudem scheint sich aus der Diskussion der Literatur die Tendenz zu ergeben, dass UnternehmerInnen ihre Begründung für eine Entscheidung zur Crèche-Gründung eher aus den dem Markt und der Qualifikation zugeordneten Gründen ziehen, während sich die Motivation zur Berufsentscheidung von leitenden Crèche-Angestellten eher aus den personenbezogenen Gründen zu ergeben scheint. Es könnten sich in der Befragung also auch berufsgruppenbezogene Schwerpunkte in der Berufswahlentscheidung heraus kristallisieren.

2.1. Methodik

Um die forschungsleitende Fragestellung beantworten zu können, wird analog zu den theoretischen Überlegungen auch im Rahmen der Befragung der MarktteilnehmerInnen den drei Fragen vergleichend nachgegangen:

I Wer kann gründen/eine leitende Anstellung übernehmen?

Welche Voraussetzungen sind zu erfüllen?

II Wer will gründen/eine leitende Anstellung übernehmen?

Warum haben sich GründerInnen für eine Crèche-Gründung entschieden?

Warum haben sich leitende ErzieherInnen in der Privatwirtschaft für ihren Job und gegebenenfalls gegen eine Crèche-Gründung entschieden?

III Wer realisiert seine Absicht tatsächlich?

Was waren die ausschlaggebenden Aspekte, diesen Anstellungsvertrag anzunehmen/ zu diesem Zeitpunkt zu gründen?

Wie sieht die weitere berufliche Planung aus?

Zu den vorliegenden Fragen liegen zum Zeitpunkt des Forschungsbeginns viele, sich teilweise konträr gegenüber stehende, mögliche Faktoren zur Berufswahlentscheidung vor, so dass die Voraussetzungen für eine quantitative Forschung nicht gegeben. In einigen Bereichen steht zudem zu vermuten, dass darüber hinaus keine ausreichende Datenmenge¹¹⁸ vorliegt, so dass die Erhebung der Daten qualitativ erfolgen wird.

Da die Frage nach den Motiven für eine Berufswahl nur von den Berufstätigen selbst beantwortet werden kann, empfiehlt sich für diese Forschung eine qualitative und persönlich durchgeführte Befragungsmethode, denn das „... gives a more detailed and balanced picture of the situation.“ (Altrichter 2008, S. 147).

Zudem muss auch beachtet werden, dass es in diesem Bereich der Sozialforschung wichtig ist, sich auf die Befragten einstellen zu können, um ihre Antworten entsprechend einordnen und auswerten zu können. Denn selbst mit perfekt standardisierte Fragen lässt sich nicht sicherstellen, dass jeder Teilnehmende sie auch gleich interpretiert (Mummendey 2008).

Dieser Hauptkritikpunkt an quantitativen Studien kann für eine qualitative Studie mit persönlichem Kontakt zu dem jeweiligen Befragten, welcher auch eine Einschätzung der Person und somit eine Einordnung der Antworten vor dem jeweiligen Hintergrund erlaubt, als eher nicht relevant betrachtet werden.

Eine Einflussnahme auf die Gründungsentscheidung kann bewusst oder unbewusst passieren. Dementsprechend ist in Interviews zu beachten, dass eventuell nicht alle zur Entscheidungsfindung relevanten Faktoren benannt werden können, weil die zu interviewenden Personen sich einiger dieser Faktoren eventuell selbst gar nicht bewusst sind. Eine Befragung sollte daher mittels Techniken passieren, die diesem Umstand Rechnung tragen.

Die Erhebung der Daten wird also in Form eines Gesprächs im Rahmen von qualitativen Interviews stattfinden. Dabei werden persönliche Gespräche im Rahmen eines Besuches vor Ort vor dem Hintergrund besserer Einschätzungsmöglichkeiten theoretisch ebenfalls denkbaren Telefoninterviews vorgezogen.

¹¹⁸ Der Vermutung folgend ist zu erwarten, dass sich in Luxemburg nur wenige Crèche-GründerInnen finden werden, die zugleich die Leitung des Crèche-Alltags übernommen haben, während sich eine entsprechend große Anzahl an Crèche-GründerInnen finden müsste, die in Ermangelung einer eigenen frühpädagogischen Qualifikation eine angestellte Fachkraft mit der Leitung ihrer Crèche beauftragt haben.

2.1.1. Qualitative, problemzentrierte Interviews

Hinsichtlich der Durchführung von qualitativen Interviews kann technisch unterschieden werden in Einzel- und Gruppenverfahren sowie in Biografieforschung und die Untersuchung von Teilbereichen des individuellen Lebens (Bohnsack 2011). Die Erforschung der Berufswahl als einem Teilaspekt des Lebens von Individuen wird in diesem Fall mithilfe der Durchführung von Einzelinterviews stattfinden, die über den rein biographischen Ansatz hinaus gehen.

Für die Datensammlung werden Interviews mit leitenden ErzieherInnen und Eigentümer-UnternehmerInnen durchgeführt. Dabei wird der Auswertung der Literatur folgend ein besonderes Augenmerk auf ihren beruflichen Status, leitende Anstellung oder Eigentümerschaft, auf Ihr biologisches Geschlecht, auf den beruflichen Werdegang und auf den jeweiligen familiären Hintergrund¹¹⁹ gelegt. Außerdem werden Personen, die den Eigentümerstatus und die Ausübung der leitenden Tätigkeit in ihrer Person vereinen, gesondert als dritte Gruppe gekennzeichnet.

Im Rahmen der qualitativen Interviews werden dazu sowohl Fakten wie personenbezogene Daten als auch subjektive Inhalte wie die Frage nach der persönlichen Einschätzung des im Zuge der Veränderungen am Luxemburger Arbeitsmarkt für Frühpädagogik möglichen neuen Berufsfeldes privat Unternehmender erfragt.

Um dabei der Kritik, Daten aus qualitativen Erhebungen seien subjektiv und würden nur willkürliche Ergebnisse erbringen können, entgegen zu wirken, werden die qualitativen Interviews problemzentriert durchgeführt und deren Gesprächsführung, um methodisch kontrolliert und nachvollziehbar zu arbeiten, leitfadengestützt auf Basis des im theoretischen Teil erarbeiteten Kategorien-Systems strukturiert.

Hier wird das Verfahren des problemzentrierten Interviews zur Anwendung kommen, da es vor dem Hintergrund von vor der Erhebung festgelegten Arbeitsschritten gut nachvollziehbar ist. Zwar sollen InterviewerInnen vorurteilsfrei und ohne Bewertung in ein Gespräch gehen, ohne jedoch eine Ausklammerung des vorher erworbenen theoretischen Wissens, der sogenannten Tabula Rasa (Gynnild 2012), zu verlangen (Witzel 2012). Im Gegenteil dient das erworbene Vorwissen sogar als Rahmenwerk zur Strukturierung des zum Einsatz kommenden

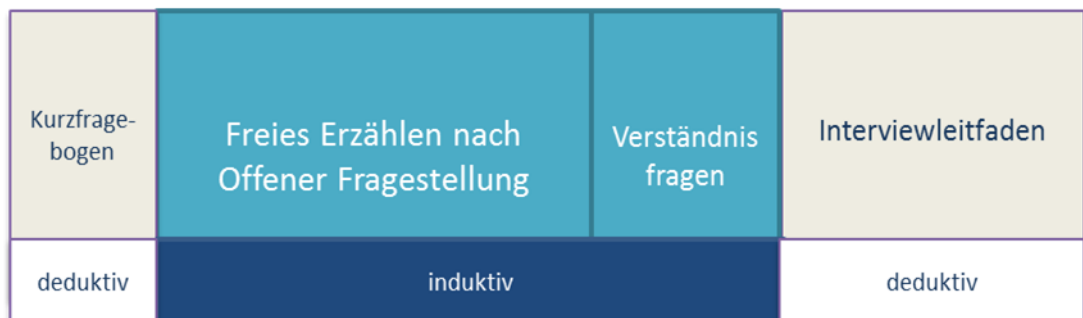
¹¹⁹ Eventuell befinden sich die zu befragenden ErzieherInnen in einer Doppelrolle als DienstleisterInnen von Kinderbetreuung kraft ihres Berufes und, falls sie selbst Kinder haben, auch als Nachfrager der Dienstleistung Kinderbetreuung.

Interviewleitfadens (Mayring 2015). Erst durch die theoretischen Vorkenntnisse des oder der Interviewenden lassen sich der forschungsleitenden Fragestellung folgend über Hypothesen die zu stellenden Fragen für den Forschungsteil erarbeiten¹²⁰.

Durch die Auseinandersetzung mit der Berufswahl in privaten Kleinkinderbetreuungseinrichtungen in Luxemburg werden von allgemeinen Erkenntnissen beobachtbare Sachverhalte deduziert¹²¹. Ergänzend zu dieser deduktiven Vorgehensweise des Erarbeitens von möglichen Tendenzen wird im Rahmen des problemzentrierten Interviews mit einer induktiven¹²² Herangehensweise in der Auswertung der Informationen aus der narrativen Interviewphase gearbeitet. Die Informationen aus der freien Erzählung des Interviewpartners werden ausgewertet, indem von den individuellen Aussagen auf Allgemeines geschlossen wird. Der Abgleich mit den im Vorfeld erarbeiteten Überlegungen zur forschungsleitenden Fragestellung erlaubt dann, diese zu beantworten. Das Verfahren des problemzentrierten Interviews zeichnet sich also durch eine Kombination von induktiver und deduktiver Herangehensweise (Lamnek 2005, S. 363–368) aus.

In der dreigeteilten Strukturierung des Interviewablaufes finden sich diese beiden unterschiedlichen Bearbeitungsweisen wieder.

Abb. 14: Aufbau des Problemzentrierten Interviews



Quelle: eigene Darstellung

¹²⁰ Als weitere, sehr bekannte und methodisch nachvollziehbare qualitative Auswertungsmethode gilt die Grounded Theory. Diese stellt aber die wenig realistische Forderung nach einer völligen Ausklammerung theoretischer Vorkenntnisse, während die Methode des problemzentrierten Interviews im Gegenteil die Voraussetzung von theoretischem Vorwissen als Grundlage zur Planung der Gesprächsführung verlangt (Bohnsack 2011).

¹²¹ Wenngleich technisch gesehen ein "... logischer Schluss immer ein deduktiver Schluss..." (Knauff 2004, S. 4) ist, wird unter Deduktion in der Sozialforschung die Ableitung von besonderen Inhalten aus allgemeinen Inhalten verstanden (Flick 2009). Es wird also erst eine theoretische Vermutung aufgestellt, die dann durch Ergebnisse der Feldforschung untermauert oder verworfen wird.

¹²² Induktion ist der Schluss vom Besonderen auf allgemeine Inhalte (Bohnsack 2011). Es wird also genau umgekehrt zur Deduktion erst Feldforschung betrieben und danach anhand der gesammelten Daten eine Theorie aufgestellt.

Umrahmt wird das mittels Diktiergerät aufgezeichnete Interview von deduktiv auszuwertenden Elementen. Nach einer kurzen Einleitung zur Eingrenzung des Problembereiches werden mittels eines standardisierten Kurzfragebogens personen- und einrichtungsbezogene Daten abgefragt und die Antworten direkt in dem Fragebogen vermerkt. Zum Ende des Interviews folgen dann ergänzende Fragen, um nicht abgedeckte Themenbereiche, die in der theoretischen Auseinandersetzung mit der Berufswahl heraus gearbeitet wurden, zusätzlich ansprechen zu können. Zur Übersicht und als Gedächtnisstütze wird dafür ein Interviewleitfaden in den in Luxemburg gängigen Sprachen französisch, englisch und deutsch entwickelt. Die Grundstruktur für diesen im Rahmen des dritten Interviewabschnittes zum Einsatz kommenden Leitfaden bilden die Themenbereiche der aus den Überlegungen zur forschungsleitenden Fragestellung entwickelten Übersicht¹²³.

Der Mittelteil des Interviews, der zudem den größten zeitlichen Anteil umfassen soll, besteht aus der narrativen Gesprächsphase, die induktiv ausgewertet wird. Dieser mit einer offenen Fragestellung eingeleitete Gesprächsteil dient der Aufgabe, den InterviewpartnerInnen frei erzählen zu lassen.

Um die Erzählsequenz richtig nachvollziehen zu können, haben Interviewende generell drei Möglichkeiten:

- mit reinen Verständnisfragen bei den InterviewpartnerInnen nachfragen,
- Gehörtes in eigenen Worten wiedergeben oder
- InterviewpartnerInnen mit Ungereimtheiten konfrontieren (Witzel 2012).

Alternativ zum Stellen von Verständnisfragen könnte das Gehörte in eigenen Worten nacherzählt werden, um zu prüfen, ob das Erzählte richtig verstanden wurde. Dies birgt aber die Gefahr, die InterviewpartnerInnen nachträglich zu beeinflussen. Die dritte Möglichkeit, das Gehörte zu spiegeln, indem die Befragten mit Ungereimtheiten direkt konfrontiert werden, wird wegen der Gefahr der sich dadurch möglicherweise verschlechternden Gesprächsatmosphäre verworfen.

Der dritte und letzte Teil des Interviews, in dem mithilfe des Leitfadens noch nicht angesprochene, aber aus der Theorie erarbeitete Aspekte der Berufswahl erfragt werden, schließt mit der generellen Nachfrage, welche Aspekte die InterviewpartnerInnen neben der freien Erzählung und den Nachfragen noch

¹²³ Vergleiche dazu Grafik auf Seite 72 dieser Arbeit.

erwähnen möchten. Sollten die InterviewpartnerInnen keine weiteren Punkte mehr nennen können, wird das Gespräch mit dem Hinweis auf die Möglichkeit, die Ergebnisse bei Interesse nach Abschluss der Forschungsarbeit einsehen zu können und dem Dank für die gewidmete Zeit geschlossen.

Es ist angedacht, Datenerhebungs- und Datenauswertungsphase parallel laufen zu lassen. Dies ermöglicht eine eventuelle Anpassung des Leitfadens hinsichtlich weiterer Themenfelder, die sich im Laufe der Interviews ergeben können (Diekmann 2008). Zudem ergibt sich im Rahmen der Datenauswertung auch die Möglichkeit einer Reflektion hinsichtlich möglicher Gesprächsoptimierungen, die in folgenden Interviews direkt umgesetzt werden können. Angestrebt ist, die Datenauswertung jeweils nach sechs Interviews¹²⁴ durchzuführen.

Dabei werden die Informationen aus dem Kurzfragebogen zur Einschätzung der Datenauswertung aus dem zweiten und dritten Gesprächsteils herangezogen. Um dabei die qualitativ erarbeiteten Ergebnisse besser visualisieren zu können, wird auf das aus der quantitativen Forschung bekannte Mittel einer einfachen Kreuztabelle mit absoluten Häufigkeiten in tabellarischer Darstellung zurückgegriffen (Schwarze 2013). Für die Variablen ‚Tätigkeit‘ und ‚biologisches Geschlecht‘ könnte sich beispielsweise die folgende Grundstruktur ergeben.

Abb. 15: Beispiel einer Kreuztabelle

	LeiterIn	UnternehmerIn	leitende(r) UnternehmerIn	
männlich	2	2	2	6
weiblich	2	2	2	6
	4	4	4	12

Quelle: eigene Darstellung

In diesem Beispiel gäbe es demnach insgesamt 12 Interviews mit jeweils sechs Frauen und sechs Männern.

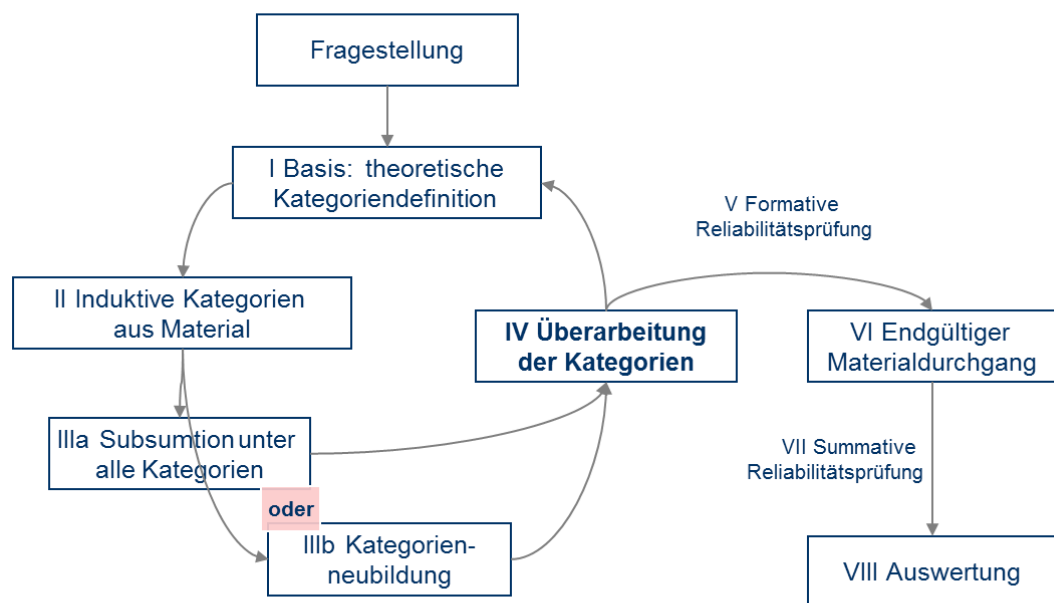
So ließe sich übersichtlich darstellen, wie viele Männer vorkommen (im Beispiel sechs) und wie viele Personen welchen Tätigkeiten nachgehen (hier jeweils zwei je Tätigkeit und Geschlechtsmerkmal).

¹²⁴ Jeweils ein Interview für die drei Merkmalsausprägungen: LeiterIn in Anstellung, EigentümerIn ohne Leitung, leitende(r) EigentümerIn für jeweils beide Geschlechter. Nähere Erklärungen zur Stichprobe finden sich in Kapitel 2.2.1. dieser Arbeit.

Als Vorbereitung für die Datenauswertung werden die aufgezeichneten Interviews transkribiert. Diese Vorgehensweise hat den Vorteil, dass keine Inhalte aus dem Gespräch verloren gehen und sich Interviewende während des Gespräches ganz auf die GesprächspartnerInnen konzentrieren können.

Für die Auswertung dieser Daten sowohl des Mittel- als auch des dritten Teils wird die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring Anwendung finden, deren Prinzip nachfolgend grafisch aufbereitet ist.

Abb. 16: Inhaltsanalyse nach Mayring: Induktive Kategorienentwicklung



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Mayring, 2015

Die der Fragestellung folgenden, deduktiv aus der vorliegenden Literatur abgeleiteten Kategorien dienen als Basis für die Auswertung der Interviews (I). Damit beginnt der Kreislauf der induktiven Auswertung der Interviews (II). Die Auswertung des Interviewmaterials kann dabei dazu führen, dass Aussagen unter bereits bestehende Kategorien eingeordnet, also subsummiert werden und diese Kategorien ergänzen (IIIa) oder dass neue Kategorien zu bilden sind (IIIb)¹²⁵. Nach 10-50% des Datenmaterials¹²⁶ wird anschließend das Kategoriensystem überarbeitet (IV). Für diese Forschung, je nachdem, wie viele Modifikationen sich

¹²⁵ (Mayring 2015).

¹²⁶ Bei sehr großen Stichproben kamen schon nach 10% des Datenmaterials kaum noch neue Modifikationen hinzukommen, so dass ein Überarbeitung der Kategorien dann schon Sinn machen kann (Wollny 2011). Für diese Forschung werden die Kategorien voraussichtlich nach der Hälfte des gesichteten Materials überarbeitet.

ergeben, wird diese Überarbeitung voraussichtlich erstmals nach 6-10 Interviews¹²⁷ durchgeführt werden. Die Kategorien sollen dabei "... eindeutige, abgrenzbare Räume für Textinhalte darstellen." (Scheibler 2014, S. 2).

Nach der Überarbeitung der Kategorien (V) beginnt mit dem restlichen, noch auszuwertenden Datenmaterial der induktive Kreislauf erneut. Sind alle Daten ausgewertet, erfolgt eine formative Reliabilitätsprüfung (V), das heißt, es wird geprüft, ob das Kategoriensystem nach Sichtung des gesamten Datenmaterials nochmals modifiziert werden muss. Wird das erarbeitete System nicht mehr verändert, schließt sich ein finaler Durchgang durch das gesamte Datenmaterial (VI) mit dem deduktiv erarbeiteten und induktiv angepassten Kategoriensystem an, um anschließend eine summativ Reliabilitätsprüfung (VII) vornehmen zu können. In diesem Arbeitsschritt wird geprüft, ob alle wesentlichen Aussagen in den jeweiligen Kategorien subsummiert worden sind.

Erst nach Abschluss dieses Arbeitsganges beginnt die Auswertung der Inhalte (VIII). Das so entstandene Kategoriensystem wird nun vor dem Hintergrund der personenbezogenen und institutsspezifischen Daten aus dem Kurzfragebogen des ersten Interviewteils eingeordnet und hinsichtlich der Beantwortung der forschungsleitenden Fragestellung je Tätigkeitsgruppe zusammenfassend und vergleichend über diese drei Gruppen ausgewertet.

2.1.2. Interviewstruktur

Unter dem Begriff Interviewstruktur wird für diese Forschung die gesamte Strukturierung des Interviews zusammengefasst. Die sich aus der Methode des problemzentrierten Interviews ergebende Dreiteilung findet sich auch im Rahmen einer methodeninternen Triangulation (Flick 2008) in den drei Werkzeugen:

- Kurzfragebogen,
- Freies Erzählen und
- Interviewleitfaden

zur Strukturierung des Gespräches wieder.

Die Einleitung der teilnarrativen Leitfadentechnik als multivarianter Interviewform (Kruse 2009) erfolgt über einen standardisierten Fragebogen. Dieser schließt sich an die Begrüßung an und besteht aus einem Kurzfragebogen, welcher inhaltlich der reinen Abfrage von Personen- und Unternehmensdaten dient¹²⁸.

¹²⁷ Bei insgesamt 19 vorliegenden Interview-Transkripten entspricht dies 32% bis 53% des Datenmaterials.

¹²⁸ Siehe Anhang, Seite 228.

Darüber hinaus erfüllt der Kurzfragebogen auch eine weitere wichtige Aufgabe. Neben der zur Einordnung der Aussagen notwendigen Erhebung relevanter personenbezogener Daten wie Alter, Geschlecht und Familienstand sowie Unternehmensdaten wie Mitarbeiteranzahl und Anzahl der Betreuungsplätze erfüllt dieser erste Teil auch die wichtige Funktion eines Türöffners¹²⁹. Durch die leicht mögliche und schnelle Beantwortung der Fragen wird den Interviewten Zeit gegeben, sich in die wahrscheinlich ungewohnte Situation einzufinden, die möglicherweise eingangs aufgetretene Aufregung abzulegen, sich zu entspannen und idealerweise Vertrauen zu dem Gesprächsgegenüber zu fassen (Tausch 2010, S. 16). Eine angenehme und entspannte Gesprächsatmosphäre trägt entscheidend dazu bei, ehrliche und umfassende Antworten in dem darauf folgenden Gesprächsabschnitt zu erhalten, der geprägt ist von Fragen nach persönlichen Einschätzungen und der Reflektion individuell getroffener Entscheidungen.

Dieser zweite Interviewabschnitt wird normalerweise mit der Stellung einer offenen Frage eingeleitet, welche die InterviewpartnerInnen als Erzählaufforderung zum freien Erzählen einladen soll. Vor dem Hintergrund der im Motivationsfaktoren-System erarbeiteten Vierteilung von beruflichem Umfeld, privaten Umfeld, Werdegang und individuellen Merkmalen, die idealerweise im Verlaufe des Interviews alle zur Sprache kommen, empfiehlt sich hier eine den gesamten Lebenslauf des Interviewpartners umfassende Erzählaufforderung in Form der Frage:

Welche Stationen in Ihrem Leben mit seinen beruflichen und persönlichen Momenten haben Sie zu Ihrer heutigen Position gebracht?

Diese Erzählaufforderung hat zudem den Vorteil, dass ihre Beantwortung sowohl die aktuelle Situation als auch die Historie der befragten Person umfasst. Beispielsweise lassen sich hinsichtlich der Adaptierung von Werten und Normen, der Einordnung von Lebenszielen und einer möglichen Rollensozialisation möglicherweise über die soziale Herkunft und die historische Familiensituation wertvolle Hinweise abfragen.

Nach dieser einleitenden Frage beschränkt sich die Interviewerin auf das Zuhören, Interesse signalisieren und darauf, sich in dieser narrativen Interviewphase eine freundliche und zugewandte Neutralität zu bewahren. Das Gehörte soll während des

¹²⁹ Door-Openers.

Gespräches möglichst weder verbal, noch nonverbal kommentiert werden, um die InterviewpartnerInnen nicht zu beeinflussen¹³⁰. Im Anschluss an diese freie Erzählphase werden Fragen gestellt, die sich ausschließlich auf das richtige Verstehen des gerade Gehörten beziehen. Diese Verständnisfragen sollen möglichst so gestellt werden, dass die InterviewpartnerInnen bei deren Beantwortung wiederum frei erzählen können.

Hinsichtlich der freien Wiedergabe des eigenen Werdegangs ist dabei das Gesagte ebenso interessant wie das, was eventuell ausgelassen wird. Eigenständig angesprochen werden normalerweise von Individuen als besonders prägend und wichtig empfundene Inhalte sicher genauso wie erlebte Erfolge, während als unwichtig erachtete Bereiche, unangenehme Themen und Misserfolge wahrscheinlich eher gemieden werden. So lassen sich über den Abgleich von bewusst vermiedenen und besonders heraus gestellten Themenschwerpunkten auch Rückschlüsse auf unbewusst Adaptiertes wie beispielsweise Werte und Normen der interviewten Person oder eine möglicherweise erfolgte Rollensozialisation erhoffen.

An diesen idealerweise zeitlich größten Abschnitt des Interviews schließt sich die konkrete Nachfrage nach einzelnen Themenbereichen aus dem hergeleiteten Motivationsfaktoren-System an, die in der freien Erzählung nicht angesprochen wurden. Dieser dritte Gesprächsabschnitt wird mittels eines Interviewleitfadens strukturiert. Da einige Aspekte unbewusst die Berufswahl beeinflussen und bei einigen sehr persönlichen Themen wie der finanziellen Situation erwartet werden muss, dass Antworten geschönt werden, empfiehlt es sich, diese Bereiche abstrahiert abzufragen.

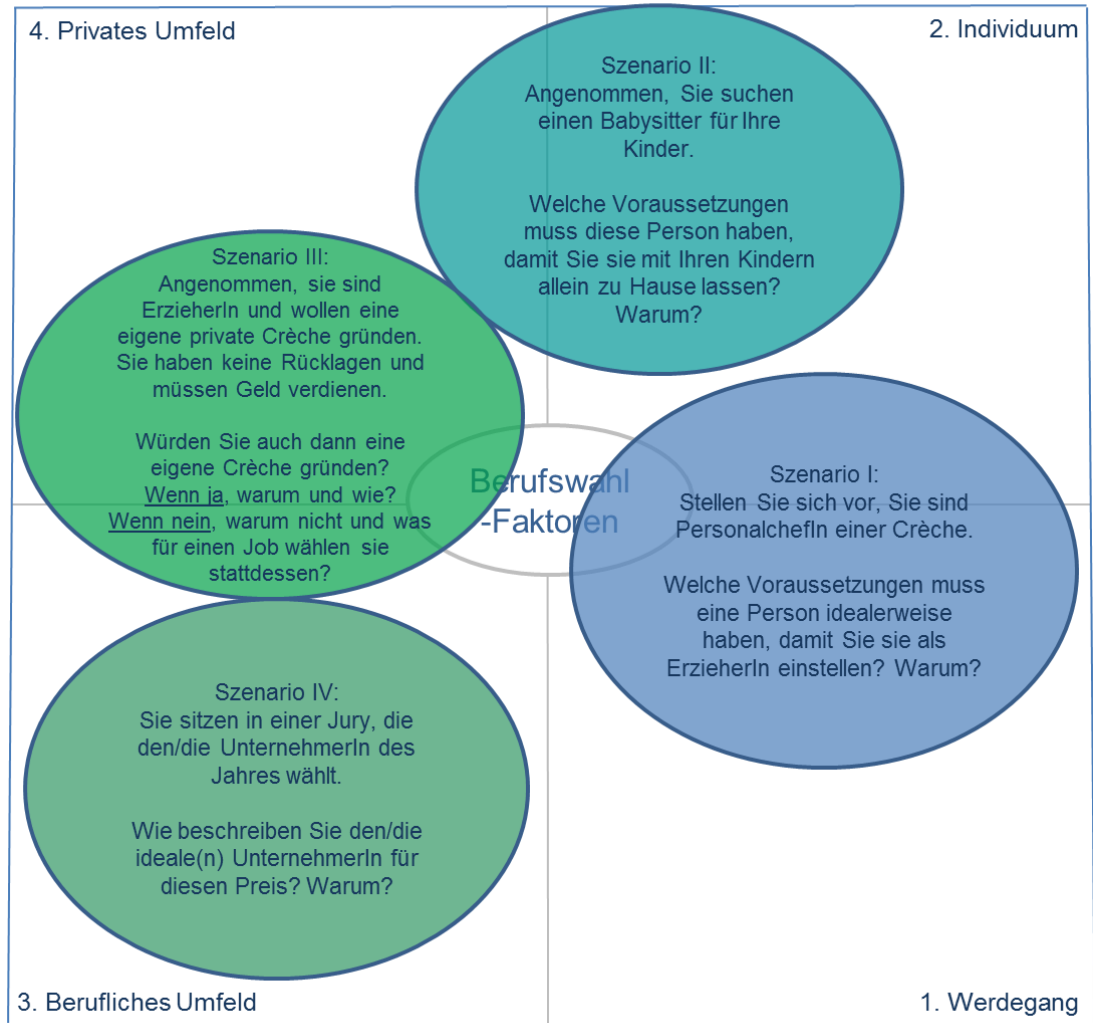
Angelehnt an die Ursprünge der Vignettentechnik, die ermöglicht, Informationen über die soziale Situation der InterviewpartnerInnen und deren soziale Einstellungen anhand von hypothetischen Situationen zu erheben (Bungard 1974), werden für die Fragestellungen zu den einzelnen Themenbereichen Szenarien entwickelt. Diese Szenario-Methode zielt "... not through direct confrontation and opposition, but through setting alternative understanding alongside each other for reflective comparison."¹³¹ (Wright 2011, S. 5). Das Beantworten von Fragen zu fiktiven Szenarios erlaubt damit auch, Testpersonen zu ihren Intentionen in Situationen zu

¹³⁰ Durch sogenannte response bias können erhobene Daten nicht zutreffende Sachverhalte abbilden. Ausgelöst werden diese unter anderen durch InterviewerInnen-Effekte wie die Wortwahl in einer Fragestellung oder den Rosenthal-Effekt, also das Erkennen-Lassen eigener Erwartungen (Williams 2010).

¹³¹ Übersetzung: "... nicht auf direkte Konfrontation und Opposition, sondern durch den Rahmen von wechselseitigem Verstehen des Gegenübers auf eine reflektierende Gegenüberstellung."

befragen, die sie in dieser Form nicht erlebt haben¹³². Da nach der Theory of Planned Behavior (Ajzen 2000) die Intention ein guter Indikator für das tatsächliche Verhalten einer Person ist, lassen sich aus den Antworten aus Szenario-Fragen damit auch Rückschlüsse auf Werte, Normen und wahrscheinliches Verhalten ableiten.

Abb. 17: Der Interviewleitfaden



Quelle: eigene Darstellung

Den Überlegungen zu den drei Fragen, 1. ‚Wer kann?‘, 2. ‚Wer will?‘ und 3. ‚Wer realisiert?‘ folgend lassen sich Szenarien für die vier Schwerpunktthemen entwickeln, so dass sich die Struktur des Interviewleitfadens aus der vorstehenden Darstellung ableiten lässt.

Die Anordnung der verschiedenen Themenschwerpunkte stellt dabei keine Rangordnung dar, sondern orientiert sich lediglich an der inhaltlichen Abfolge der theoretischen Überlegungen.

¹³² Neuere Literatur zur Theory of Planned Behavior: (Rush 2014) und (Russel 2012).

Vor dem Bewusstsein der wahrscheinlichen Unvollständigkeit der bereits herausgearbeiteten, möglichen Beweggründe für eine Entscheidung zum(r) Crèche-InhaberIn oder leitenden Angestellten, wird dieser Teil des Interviews mit einer Frage nach weiteren, noch nicht besprochenen Beweggründen im Rahmen eines fünften Szenarios abgerundet:

Nehmen wir an, Sie planen dieses Gespräch. Welche weiteren Fragen würden Sie stellen?

Das der Frage zugrunde liegende Szenario zielt dabei darauf ab, auch nicht persönlich erlebte Themen aufgreifen zu können. Dadurch neu aufgeworfene Aspekte werden für zukünftig folgende Interviews unter dem Themenbereich ‚zusätzliche Themen, Sonstiges‘ als fünftem Themenbereich subsummiert.

Der Interview-Leitfaden kann neben der Hauptfrage zum jeweiligen Szenario auch Fragen zur Aufrechterhaltung des Gesprächs und verständnisgetriebene Nachfragen (Helfferich 2011) enthalten. Zu den ersteren gehören beispielsweise Fragen nach

*„Und was bedeutet das für Sie?“ oder
„Und dann?“*

während zu der zweiten Kategorie Fragen gehören wie:

*„Sie sprachen von Herausforderungen. Wie meinen Sie das?“ oder
„Was verstehen Sie darunter, wenn Sie sagen, die Situation war herausfordernd?“*

Zum Abschluss des Interviews werden neben dem Dank für die zum Gespräch genommene Zeit sowohl der weitere Verlauf der Forschung als auch die Möglichkeit zur Einsicht der Forschungsergebnisse erklärt. Das Interview wird nach einer erneuten Nachfrage, ob die Interview-PartnerInnen dem Gesagten noch etwas hinzufügen möchte, bei entsprechender Verneinung beendet.

2.2. Durchführung

Die Auswahl der Stichprobe erfolgt im Rahmen der qualitativen Sozialforschung mit der bewussten Fallauswahl aus einer Grundgesamtheit, die die Heterogenität des Untersuchungsfeldes falltypologisch repräsentieren soll (Heisteringer 2007). Dabei lassen sich zwei verschiedene Wege der Fallauswahl festhalten. Entweder kann die Auswahl der InterviewpartnerInnen im Verlauf der Datenerhebung durch theoretical sampling (Glaser 2012) begründet werden oder, wie für diese Forschungsarbeit verfahren wird, kann eine Vorabfestlegung der Fallauswahl erfolgen. Hierbei werden die Interviewkandidaten danach ausgesucht, über extrem unterschiedliche Feldtypen eine möglichst maximale Variationsbreite zu erzeugen (Kelle 2010). Die Merkmalskategorien, nach denen passende Interviewpersonen einzuordnen sind, ergeben sich dabei aus den theoretischen Vorüberlegungen.

Für die Frage nach der Berufswahl im frühpädagogischen Bereich ist das Unterscheidungsmerkmal beruflicher Status für die Auswahl relevant, welches für diese Untersuchung einer Dreiteilung unterliegt in:

- Angestellte(r) LeiterIn,
- EigentümerIn ohne frühpädagogische Leitungsfunktion und
- EigentümerIn mit frühpädagogischer Leitungsfunktion.

Die Daten werden also erhoben nach dem beruflichen Status und, da die Fragestellung nach Geschlechtern differenziert unterschiedliche Tätigkeitsbereiche impliziert, auch nach dem biologischen Geschlecht. Ein Interviewdurchgang entspricht damit im Idealfall sechs Einzelinterviews¹³³, damit jede Ausprägung einmal erfasst wird.

Da ab einer gewissen Größe der Einrichtung angenommen werden kann, dass aufgrund des Arbeitsaufkommens die unternehmerische und frühpädagogische Führung nicht mehr gleichzeitig durch eine Person realisierbar ist, werden die Unterscheidungen nach Tätigkeit und nach biologischem Geschlecht als Hilfestellung für die spätere Einordnung ergänzt um Merkmale zur Größe der Institution. Dabei kann eine Firma hinsichtlich der Anzahl der Betreuungsplätze, bezüglich der Anzahl der Filialen sowie im Hinblick auf die Anzahl der MitarbeiterInnen variieren.

¹³³ 3 Ausprägungen des beruflichen Status * 2 Ausprägungen nach Geschlecht.

Der Definition der Kommission der Europäischen Union für kleine und mittlere Unternehmen folgend (Europäische Kommission 2005, S. 14) werden die Crèches in ihrer Größe nach der Anzahl der Mitarbeiter unterschieden in:

- kleine: bis 49 ArbeitnehmerInnen (AN) und
- mittlere: 50 bis 249 Beschäftigte¹³⁴

Crèches.

Bei der Durchführung und Auswertung der Interviews sind verschiedene Aspekte zu beachten. Folgt man der aus der Ethnologie stammenden Methode der teilnehmenden Beobachtung, so werden Interviewende selbst auch als aktiver Teil der Interview-Situation betrachtet (Heisteringer 2007). Damit ist die Interviewsituation eine teilnehmende Beobachtung, deren Ziel es sein muss, sowohl die Interviewsituation als auch für die Forschungsfrage relevante Beobachtungen im Verlaufe des Interviews möglichst zeitnah im Anschluss an das Interview zu beschreiben (Spranz-Fogasy 2014). Für ein Interview wird daher gegebenenfalls unmittelbar im Anschluss der Eindruck und die Beobachtungen des Interviewers in einem Kurzprotokoll zu dokumentieren sein.

Die aufgezeichneten Gespräche werden danach zeitnah transkribiert. Nonverbale Signale, soweit sie für die Auswertung des Gesprächs als wichtig erscheinen und daher mit transkribiert werden, sind dabei neben dem Gesprochenen wertungsfrei und idealerweise vom/von der Interviewenden selbst¹³⁵ mit zu transkribieren, wobei der Grundsatz gilt: "Verschriftliche weitgehend all das, was du hörst, weitgehend so, wie du es hörst." (Dondl 2013, S. 116).

Jedes transkribierte Dokument stellt bereits eine Konstruktion des Gesprächs dar und geht damit bereits über das reale Abbild eines Gesprächs hinaus (Skukauskaite 2012). Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, diesen konstruierenden Charakter nicht während des Transkribierens schon durch Vorinterpretationen und Wertungen zu verstärken¹³⁶.

In der qualitativen Sozialforschung wurden dafür standardisierte Transkriptionssysteme entwickelt. Das Ende der 90er Jahre entwickelte Gesprächsanalytische Transkriptionsverfahren, kurz GAT, (Selting 2009) wird im

¹³⁴ Die originäre Unterscheidung erfolgt EU-seitig in Kleinst- (unter 10 AN), kleine (10-49 AN) und mittlere (50-249 AN). Für diese Untersuchung wurde in kleine und mittlere Größendimensionen vereinfacht.

¹³⁵ „Nach Südmersen sollte jedoch im besten Fall der Interviewer selbst den Text transkribieren, weil er das Interview 'im Ohr' hat." (Küsters 2009, S. 75)

¹³⁶ Beispielsweise können Pausen zwar dokumentiert werden: „der Sprecher schweigt“, aber dabei ist auf Wertungen wie: „der Sprecher schweigt bedeutungsschwer“ zu verzichten.

Rahmen dieser Forschungsarbeit in seiner vereinfachten Form Anwendung finden. Dieses Minimaltranskript (Bergmann 2013) wird in dieser Forschungsarbeit

- den Wortlaut des Interviews,
- Informationen zur Verlaufsstruktur des Interviews,
- Gesprächspausen¹³⁷,
- Gefühlsregungen wie lachen oder weinen¹³⁸ und
- Außersprachliche Handlungen¹³⁹

nur enthalten, soweit sie für den Gesprächsverlauf und dessen Auswertung als wichtig erscheinen.

Interviews in französischer oder englischer Sprache sowie mögliche Dialekte werden als hochdeutsche Übersetzung transkribiert, auch wenn die Frage der Handhabung von Übersetzungen ähnlich der Transkription von Dialekten methodisch strittig ist.

Mit dem Bewusstsein darüber, dass sowohl im Dialekt gegenüber der Hochsprache als auch in einer noch so wortgenau erfolgten Übersetzung die Gefahr eines anderen Bedeutungsgehalt liegen könnte, wird im Rahmen dieser Forschung aber auf das Transkribieren von Dialekt ebenso verzichtet wie auf das Transkribieren in den Interviewsprachen französisch und englisch, da die Gefahr der Fehlinterpretation der Bedeutung von im Dialekt gemachten Aussagen oder Zitaten in der Originalsprache (Kalka 2011) durch Lesende, die die entsprechenden Sprache nicht oder kaum beherrschen, noch größer ist.

Die Übersetzung aus den Sprachen französisch und englisch wird sich dabei nicht am Wortlaut im engsten Sinn orientieren, sondern äusserungsbezogen vorgenommen werden. Mit dieser „...Wiedergabe der spezifischen Handlungsqualität...“ (Rehbein, 1993, S.113) ist gemeint, dass eine in der Originalsprache getätigte Aussage mit einer Äußerung in der Übersetzung wiederzugeben ist, also weder mehrere Aussagen zusammengefasst, noch eine Aussage in mehrere Teilbereiche zerlegt werden sollte.

Zusätzlich werden im Sinne einer vereinfachten Nachvollziehbarkeit des transkribierten Textes Füllwörter¹⁴⁰ nur mit transkribiert, wenn diesen im Laufe einer Erzählung eine besondere Bedeutung beizumessen ist.

¹³⁷ Gemessen entweder bis auf die Hundertstelsekunde [(1.74)] oder grob in Mikropausen [(.)], kurze [(-)], mittlere [(-)] und längere Pausen [(-)]. In der groben Einteilung werden Pausen mit einer Länge von mehr als ca. einer Sekunde Dauer geschätzt, die Angabe erfolgt dann mit nur einer Stelle hinter dem Komma [(3.0)] (Bergmann 2013).

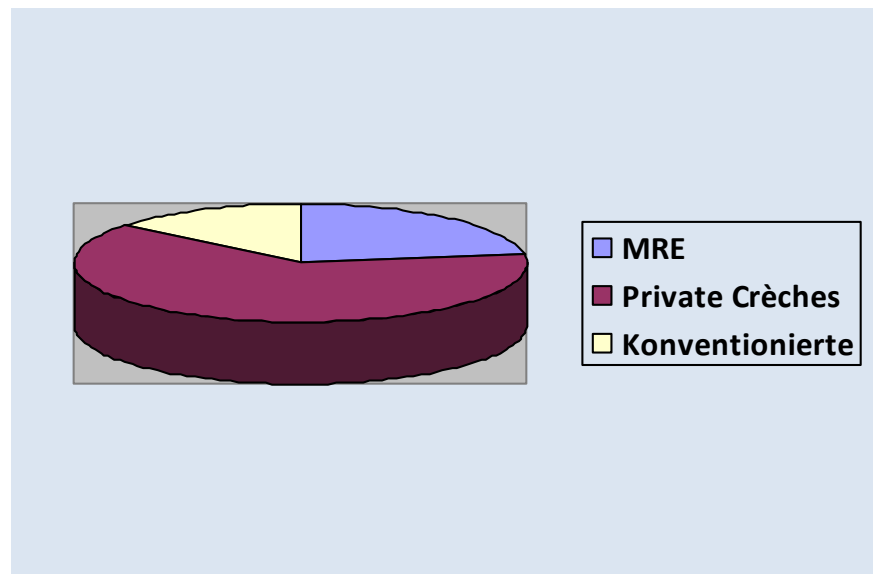
¹³⁸ Ausgeschrieben oder in der Form [(lacht)].

¹³⁹ Hierunter fällt beispielsweise Husten und Handlungen wie beispielsweise ‚Taschentuch aufheben‘ (ebenfalls jeweils in doppelten Klammern).

2.2.1. Stichprobe

Im Teilmarkt für institutionelle, frühkindliche Bildung und Betreuung werden zum Ende des Jahres 2013 deutlich über die Hälfte aller Kleinkinderbetreuungsplätze von privat geführten, nicht-konventionierten Crèches angeboten wie die folgende Grafik veranschaulicht.

Abb. 18: Kleinkinderbetreuungsplätze (0-4 J) in Luxemburger Institutionen



Eigene Darstellung nach: (Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse 2014a und 2014b)

Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Verankerung des Verhältnisses von BetreuerInnen zu betreuten Kindern, durch die ein ähnlicher Betreuungsschlüssel¹⁴¹ für öffentliche und private frühpädagogische Einrichtungen vorausgesetzt werden kann, muss in der Konsequenz also auch über die Hälfte aller Angestellten im Bereich der Frühpädagogik in einer privaten Crèches arbeiten.

In der institutionalisierten, frühkindlichen Betreuung Arbeitende können dabei in Luxemburg in der Ausübung einer frühpädagogischen Arbeit beziehungsweise in leitender Tätigkeit angestellt sein. Dabei unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen von privatem und öffentlichem Bereich besonders im Hinblick auf die Ausgestaltung der Arbeitsverträge. Während Angestellte im öffentlichen Bereich Arbeitsverträge erhalten, die durch Tarifverträge den Rahmen hinsichtlich beispielsweise des

¹⁴⁰ Wie „ähm“, „äh“ und ähnliche Laute.

¹⁴¹ Der Betreuungsschlüssel benennt das Verhältnis von Betreuenden zu betreuten Kleinkindern. In Luxemburg liegt dieser Schlüssel bei 1:6 für Kinder unter zwei Jahren und 1:8 für Kinder von zwei bis vier Jahren (Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg 2015).

Gehaltes, der Arbeits- und Ausfallzeiten sowie der Aufstiegsmöglichkeiten regeln (vergleiche beispielsweise Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial SNAECSSO 2014 oder Entente des Gestionnaires des Centres d'Accueil a.s.b.l. 2014), sind im privaten frühpädagogischen Bereich Angestellte völlig frei in ihren Vertragsverhandlungen mit der Arbeit gebenden Firma.

Diese Flexibilität gegenüber dem öffentlichen Sektor hat für Angestellte möglicherweise nicht nur Vorteile. So wird beispielsweise auch die Vergütung frei zwischen den beiden Vertragsparteien vereinbart und muss nur die Auflage erfüllen, nicht unter dem Niveau des gesetzlich festgelegten sozialen Minimalgehalts zu liegen (Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg 2014). Damit können die Bezüge im privaten Bereich deutlich unter denen der Tarifabschlüsse liegen.

Hinzu kommt, dass die Aufstiegsmöglichkeiten in großen öffentlichen Strukturen wie den Maisons Relais mit mehreren Hierarchieebenen für Angestellte vielfältiger sind (siehe beispielsweise croix-rouge luxembourgoise 2015) als in privaten Crèches, deren Möglichkeiten hinsichtlich leitender Tätigkeiten sich zumeist auf die Leitung einer Crèche-Filiale beschränken. Allerdings sind in öffentlichen frühpädagogischen Einrichtungen, die auch dem Ziel verpflichtet sind, „... das Luxemburgische als Nationalsprache zu fördern.“ (Neumann 2012, S. 41), Einstellungsvorraussetzungen mit der Forderung nach Sprachkenntnissen der luxemburger und einer weiteren der drei offiziellen Amtssprachen restriktiver als im privaten frühpädagogischen Bereich, in dem neben luxemburgisch-sprachigen auch französisch-, englisch- oder deutschsprachige Häuser existieren und in denen Luxemburgisch-Kenntnisse nicht zwangsläufig ein Einstellungskriterium sein müssen.

Im Bereich der privaten frühkindlichen Betreuung, die deutlich über die Hälfte des frühpädagogischen Marktes einnimmt, kommt als zusätzliche berufliche Option die Eigentümerschaft einer privaten Crèche hinzu, im Rahmen derer EigentümerInnen die unternehmerische und eventuell auch die frühpädagogische Leitung selbst übernehmen sowie alle unternehmerischen Möglichkeiten wie beispielsweise Expansion oder die Umsetzung eines Franchise-Konzeptes ausschöpfen können.

Der im Dezember 2013¹⁴² veröffentlichten Liste aller nicht-konventionierten Crèches in Luxemburg (Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse 2014b) folgend finden sich insgesamt im frühpädagogischen Markt 311 privat

¹⁴² Die Liste der nicht-konventionierten Crèches für 2014 erschien im Dezember 2014 und damit zu spät für die Durchführung der Interviews. Der erste Gesprächstermin fand bereits im August 2014 statt.

geführte Crèche-Filialen zum Ende des Jahres 2013, von denen teilweise mehr als zehn Filialen zu einer Firma gehören.

In diesem sehr übersichtlichen Markt mit einer damit überschaubaren Gesamtanzahl von potentiell aufsuchbaren Einrichtungen sollte vor Allem dem Ziel Rechnung getragen werden, möglichst alle sechs Merkmalsausprägungen abdecken zu können.

Konstitution der Stichprobe

Die Einrichtungen wurden demzufolge danach kontaktiert, möglichst paritätisch mit den jeweiligen VertreterInnen folgender Merkmalsausprägungen Interviews zu vereinbaren:

- Leitende Angestellte,
- Unternehmerisch und frühpädagogische leitende InhaberInnen und
- Unternehmerisch leitende InhaberInnen ohne frühpädagogische Leitungsfunktion.

Vor diesem Hintergrund wurden zuerst persönlich bekannte InhaberInnen privater Einrichtungen mit der Bitte um ein Interview kontaktiert. Die Bitte um einen Interviewtermin beschränkte sich dabei nicht nur auf die jeweiligen InhaberInnen, sondern wurde bei rein unternehmerisch Leitenden um die Bitte der Erlaubnis, ein Gespräch mit einer Person in leitender Anstellung im Haus führen zu dürfen, ergänzt.

Berücksichtigt man den bereits bestehenden persönlichen Kontakt, kamen die mehrheitlichen Absagen entsprechend unerwartet. Die Mehrzahl dieser Absagen kam von unternehmerisch und frühpädagogisch leitenden InhaberInnen mit den vorherrschenden Begründungen:

- ‚die Crèche laufe gerade nicht gut‘: 8 Absagen und
- ‚die Doppelleitung lasse eh schon zu wenig Zeit, da kann man sich nicht auch noch für ein Gespräch Zeit frei halten‘: 4 Absagen.

Rein unternehmerisch leitende InhaberInnen sagten mit der Begründung ab, dass

- ‚sie nicht in Diskussionen über die angeblich schlechte Qualität privater Crèches hineingezogen werden möchten‘: 4 Absagen und
- ‚sie in einem Gespräch keinen Mehrwert für sich sähen‘: 1 Absage.

Inwieweit diese Begründungen die Realität wiedergeben, lässt sich vor dem Hintergrund, dass insbesondere das Argument der befürchteten Qualitätsdiskussionen für diese Studie aussagekräftig widerlegt werden konnte, ohne dass es zu einer Meinungsänderung führte, nur bedingt einschätzen.

Insgesamt konnten auf diesem Weg, abgesehen von drei Gesprächen zur Überprüfung des Fragebogens, die damit für die eigentliche Erhebung ausschieden, lediglich zwei verwertbare Interviewtermine vereinbart werden.

Aus der Reflektion dieser Erfahrungen resultierten die Überlegungen, die privaten Einrichtungen in der Frühpädagogik herauszusuchen, die durch ihr über die eigene Crèche hinausgehendes Engagement auffallen, da die Vermutung naheliegend ist, dass die entsprechenden InhaberInnen allgemein über ihre Crèche hinaus für Impulse offen sind.

Neben Aktionen für die beziehungsweise mit der umliegenden Gemeinde, dem Einbringen in sozialen oder künstlerischen Projekten sowie der Mitgliedschaft in der von privaten Crèches zur Durchsetzung ihrer Rechte gegründeten Interessengemeinschaft Felsea¹⁴³ ließen sich 62 Einrichtungen herausfiltern.

Diese wurden mit einem von der Universität Luxemburg versandten Brief über das Forschungsprojekts informiert¹⁴⁴ und um Mithilfe in Form der Zustimmung zu Interviews gebeten. Der Rücklauf zeigte sich schnell in Form von acht Einrichtungen, die direkt auf die Universität zukamen. Weitere neun Gesprächstermine konnten im Nachgang des Briefversandes durch telefonische Kontaktaufnahme mit den angeschriebenen Crèches realisiert werden.

Insgesamt konnten so neunzehn Interviewtermine vereinbart werden, von denen achtzehn realisiert wurden. Ein Interview ließ sich trotz Terminvereinbarung und mehrfachen nachgelagerten Versuchen, erneut ins Gespräch zu kommen, nicht realisieren. Für die Vollständigkeit und die mögliche Aussagekraft in der Begründung der Absage ist dieses Interview unter der Nummer eins trotzdem mit aufgeführt.

¹⁴³ Felsea steht dabei für Fédération Luxembourgeoise des Services d'Education et d'Accueil pour Enfants und umfasste zum Zeitpunkt der Erhebung der Stichprobe im Frühjahr 2014 35 Mitglieder.

¹⁴⁴ Siehe dazu das Anschreiben im Anhang.

Interessant hinsichtlich der 43 Absagen sind die Begründungen. Von den rein unternehmerisch leitenden InhaberInnen kamen schwerpunktmäßig die Begründungen:

- ‚keine Qualitätsanalyse zu wünschen‘: 8 Absagen.

Zwei InhaberInnen waren selbst nicht bereit für ein Gespräch, erlaubten aber ein Interview mit einer ihrer leitenden Angestellten.

Absagen von doppelt leitenden InhaberInnen erfolgten durchweg wegen der Überlastung mit der Arbeit in der eigenen Crèche (elf Nennungen) oder dem konkreten Hinweis darauf, dass es vor dem Hintergrund der Gesetzesänderungen gerade sehr schlecht laufe und man daher nicht reden wolle (acht Nennungen). In zwei Fällen wurde darauf hingewiesen, dass der Franchisegeber diese Interviews nicht wünscht. Diese Kontakte waren mit einer Ausnahme und obwohl sie einem Interview ablehnend gegenüber standen in ihrer Art freundlich.

31 der AnsprechpartnerInnen der angeschriebenen Einrichtungen, also genau die Hälfte, waren telefonisch gar nicht zu erreichen. Entweder wurde eine Bitte um Rückruf auch nach mehrmaliger Aufforderung nicht erwidert oder eine Mitarbeiterin teilte mit, dass man seitens der Leitung nicht interessiert sei und man darum bitte, von weiteren Anrufen abzusehen. Diese Versuche der Kontaktaufnahme gestalteten sich teilweise unangenehm. Von einem sehr unfreundlichen Ton am Telefon bis zu Situationen, in denen über das Telefon zu hören war, wie eine Person Anweisung erteilt, ‚... die da bloß abzuwimmeln...‘, hinterließen diese Telefonate vor Allem durch die Vehemenz der Ablehnung, teilweise sogar nur den Anruf persönlich entgegen zu nehmen, einen in Bezug auf Transparenz eher negativen Eindruck.

Die insgesamt neunzehn vereinbarten und mit einer Einschränkung auch umgesetzten Interviewtermine lassen sich nach der Tätigkeit der InterviewpartnerInnen, also der eingangs definierten Merkmalsausprägung aufteilen in sieben leitende Angestellte, sieben unternehmerisch und frühpädagogisch leitende InhaberInnen und fünf rein unternehmerisch leitende InhaberInnen.

Auffällig ist in der Reflektion des Entstehungsprozesses der Stichprobe, dass es keinen einzigen Kontakt zu einem angestellt leitenden Mann einer Crèche gab. Nicht nur, dass es innerhalb der 62 kontaktierten Einrichtungen keinen angestellten Leiter gab, auch auf direkte Nachfrage konnte keine der insgesamt kontaktierten

Personen ein Beispiel für einen männlichen Vertreter der sogenannten chargée de direction¹⁴⁵ in einer privaten Crèche nennen.

Gleiches gilt für die unternehmerisch und frühpädagogisch leitenden InhaberInnen, für die ebenfalls nur weibliche Vertreter ausfindig gemacht werden konnten.

Dies schließt selbstverständlich die Existenz von männlichen Vertretern in diesen beiden Tätigkeiten nicht aus, limitiert aber deren Existenz vor dem Hintergrund, dass von den im Markt existierenden privaten Crèches immerhin ein geschätztes Fünftel¹⁴⁶ kontaktiert wurde und sich dieses Fünftel auch über das eigene Betätigungsfeld hinaus keines Beispiels von männlichen Kollegen in einer der beiden Tätigkeiten erinnern konnte.

Ein anderes Bild zeigte sich bei den rein unternehmerisch leitenden InhaberInnen. Hier waren männliche und weibliche Kontaktpersonen ungefähr gleich stark vertreten. Allerdings sagten männliche Inhaber deutlich öfter ab oder waren telefonisch gar nicht erst für eine Anfrage zu erreichen. Daher konnte, obwohl Männer in diesem Tätigkeitsfeld scheinbar auch gut vertreten sind, nur mit zwei männlichen Inhabern ein Interviewtermin vereinbart werden.

Übersicht zum Material aus der Stichprobe

Insgesamt umfasst das durch die Interviews gewonnene Datenmaterial 239 Seiten auszuwertende Transkripte aus dem Hauptgesprächsteil und 38 Seiten ausgefüllte Kurzfragebögen, die sich aus den neunzehn geführten Interviews ergeben haben. Damit handelt es sich um eine relativ kleine Stichprobe, deren Auswertung erste Ansätze liefern, aber nicht als repräsentativ für den gesamten Markt stehen kann.

Bezüglich des Alters der Einrichtungen ist die Struktur sehr unterschiedlich. Von einer der ältesten Crèches Luxemburgs, die bereits ihr zwanzigstes Jubiläum beging, über Einrichtungen, die deutlich vor der Gesetzesänderung, also vor dem Jahr 2009, gegründet wurden bis hin zu nach der Gesetzesänderung gegründeten Unternehmen, die im Jahr 2015 zwischen zwei und sechs Jahren Bestand haben. Damit wurden für diese Studie nach Bestandsalter sehr unterschiedliche Crèches besucht.

¹⁴⁵ In allen Texten zu diesem Thema und in allen Gesprächen wurde wie selbstverständlich immer nur die weibliche Form benutzt.

¹⁴⁶ Schätzungen gehen zum Zeitpunkt der Erhebung von ca. 80 Firmen aus, auf die sich die insgesamt 311 gelisteten Crèches verteilen. Ein Verzeichnis dieser privaten Firmen konnte nicht gefunden werden.

Betrachtet man den Ort, an welchem die besuchten Crèches ansässig sind, so zeigen sich auf der Landkarte die üblichen Ballungsräume, in denen Wohngegenden wie beispielsweise an der Grenze zu Frankreich und Belgien liegen oder in deren näherer Umgebung viele Arbeitsstellen wie beispielsweise im Quartier am Findel oder im Quartier Kirchberg zu finden sind. Hier lässt sich festhalten, dass sich die Crèches zumeist dort ansiedeln, wo die Nachfrage verstärkt ist¹⁴⁷.

Die 19 befragten Personen verteilen sich dabei auf 16 verschiedene Institutionen mit insgesamt 28 Crèche-Filialen. Der von der Europäischen Kommission übernommenen Größenunterscheidung folgend fallen fünfzehn Institutionen unter die Definition kleine Crèche mit bis zu 49 Angestellten und nur eine einzige Institution gilt danach als große Einrichtung. In der Betrachtung und Unterscheidung nach Größenverhältnissen macht es daher Sinn, eine zusätzlich Unterscheidung nach der Anzahl der Filialen und der Gesamtanzahl der bereit gestellten Betreuungsplätze vorzunehmen.

Nach Anzahl der Filialen unterschieden finden sich acht Einrichtungen, die eine einzige Crèche betreiben, sechs InhaberInnen betreiben zwei verschiedene Crèche-Standorte und zwei Institutionen bewirtschaften drei Crèches oder mehr. Unter den acht Einzel-Crèches befindet sich allerdings mit einer Crèche im Franchise-Konzept eine strukturelle Ausnahme, da diese Crèche zwar nach Inhaberschaft selbständig ist, aber über das Franchisekonzept organisatorisch an eine große Struktur Anschluss hat.

Neben der Anzahl der Filialen kann Größe aber auch über die in den einzelnen Crèches zur Verfügung gestellten Betreuungsplätze definiert werden.

Über alle Unternehmen betrachtet variiert die Anzahl der Betreuungsplätze von 19 Plätzen in der kleinsten Einrichtung bis hin zu insgesamt 330 Plätzen in der größten Crèche. Die nach Plätzen kleinste Crèche operiert dabei mit sechs Angestellten auch mit der geringsten Anzahl von Mitarbeitern, während die nach Betreuungsplätzen größte Einrichtung auch hinsichtlich ihrer Mitarbeiteranzahl von 120 Angestellten die größte Einrichtung darstellt.

Differenziert nach der Tätigkeit zeigen sich in Bezug auf die Unternehmerschaft deutliche Unterschiede.

¹⁴⁷ Verweise auf die Interviews zu den einzelnen Häusern werden nach sorgfältiger Abwägung bewusst nicht gegeben, da Alter und Region in diesem engen Markt leicht zur Identifizierung einzelner Unternehmen führen können und damit dem Gebot der Anonymisierung entgegen stünden.

Unternehmerisch und frühpädagogisch leitende InhaberInnen haben in dieser Stichprobe:

6 bis 14 Mitarbeiter

und stellen

19 bis 48 Betreuungsplätze

zur Verfügung.

Unternehmerisch leitende InhaberInnen ohne frühpädagogische Leitungsfunktion haben

15 bis 120 Mitarbeiter

in Anstellung und bieten

41 bis 330 Betreuungsplätze

durch ihre Crèches an.

Über alle drei Tätigkeitsbereiche sind die befragten Personen in der Mehrheit in einem Alter zwischen 31 und 50 Jahren¹⁴⁸, wovon die Mehrheit nach eigenen Angaben deutlich in der zweiten Hälfte der Einteilung einzuordnen ist. Der Wohnort liegt überwiegend in Luxemburg¹⁴⁹.

In Bezug auf die familiäre Situation lässt sich festhalten, dass insgesamt 16 der Befragten Kinder haben, von denen noch in 15 Fällen versorgungsbedürftige Kinder im Haushalt leben. 13 Personen leben in einer Ehe oder Beziehung, während von den fünf Alleinlebenden vier geschieden sind.

Unterschieden nach Tätigkeitsbereich lässt sich festhalten, dass bei sechs der sieben¹⁵⁰ leitenden Angestellten eigene Kinder im Haushalt leben. Zwei dieser Angestellten betreuen ihre Kinder alleinerziehend.

Im Haushalt von sechs der sieben¹⁵¹ doppelt leitenden InhaberInnen sind eigene Kinder zu versorgen. Dabei leben fünf dieser Personen in einer Ehe oder festen Beziehung, während eine Person alleinerziehend ist.

Bei den rein unternehmerisch Leitenden haben nur zwei der fünf Personen noch Kinder im eigenen Haushalt zu versorgen. Bei den anderen drei InterviewpartnerInnen waren Kinder bereits erwachsen und ausgezogen oder nicht vorhanden. Zwei der fünf UnternehmerInnen leben zudem in keiner Beziehung und haben keine eigenen Kinder mehr im Haushalt zu versorgen.

¹⁴⁸ 13 der Personen fallen in diesen Altersbereich, vier sind über 50 Jahre alt und in einem Fall wurde keine Angabe gemacht.

¹⁴⁹ Neben vier in Frankreich beheimateten und zwei in Belgien ansässigen InterviewpartnerInnen haben alle anderen ihren Wohnsitz in Luxemburg.

¹⁵⁰ Bei einer Person sind keine Kinder vorhanden.

¹⁵¹ Zu einer Person gibt es keine Angaben zur familiären Situation.

Hinsichtlich des Bildungs- und Ausbildungshintergrundes lässt sich zusammenfassend sagen, dass 17 der 19 InterviewpartnerInnen als höchsten Schulabschluss das Abitur vorweisen können¹⁵². Die Mehrheit von 12 Befragten hat für die Berufsausbildung ein Studium absolviert, sieben haben sich für eine Ausbildung entschieden.

Unterschieden nach Tätigkeitsbereichen zeigt sich für die leitenden Angestellten, dass fünf der sieben Personen ausgebildete ErzieherInnen sind, vier davon mit Diplom. Zwei der leitenden Angestellten absolvierten eine kaufmännische Ausbildung.

Vier der sieben unternehmerisch und frühpädagogisch leitenden InhaberInnen sind ausgebildete ErzieherInnen, drei davon mit Hochschulstudium. Zwei weitere InhaberInnen absolvierten ein Studium im humanmedizinischen Bereich. Lediglich eine der doppelt leitenden Personen blickt auf eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich zurück.

Unternehmerisch leitende InhaberInnen ohne frühpädagogische Leitungsfunktion absolvierten eine kaufmännische Ausbildung oder studierten im Bereich Wirtschaft und Management.

Allen leitenden Angestellten und frühpädagogisch leitenden InhaberInnen ist eine mehrjährige Praxiserfahrung im Bereich der Frühpädagogik gemeinsam. Die fünf rein unternehmerisch leitenden InhaberInnen haben hingegen alle keine praktische Erfahrung in der frühpädagogischen Arbeit. Ihre Erfahrungen in der Frühpädagogik beschränken sich auf die Leitung ihrer eigenen Crèches. Demgegenüber haben sie aber langjährige Erfahrung im wirtschaftlichen Bereich und Vorkenntnisse in der praktischen Arbeit der Unternehmensführung.

2.2.2. Kategoriensystem

Die Modifizierung des aus der Literatur als Basis übernommenen Kategoriensystems und die sich anschließende Datenauswertung erfolgt zur besseren und einheitlichen Formalisierung unter Zuhilfenahme der Software MAXQDA für qualitative Datenanalyse, die außerdem gute Tools zur Visualisierung der Datenauswertung bereit hält.

Der Methode der qualitativen Datenauswertung nach Mayring folgend wird zuerst das aus der Theorie erarbeitete Kategoriensystem ergänzt, indem die Aussagen in den Interviews kodiert werden. Erst nach Abschluss dieser Phase der

¹⁵² Zwei GesprächspartnerInnen haben mit der mittleren Reife einen ebenfalls höheren Schulabschluss.

Modifikation des Kategoriensystems kann das Datenmaterial inhaltlich mit dem dann vorliegenden System ausgewertet werden.

Das aus der Literatur deduzierte, vorläufige Kategoriensystem wird nach der Hälfte der geführten Interviews überarbeitet. 50% des Datenmaterials würden sich damit rechnerisch nach 9,5 Interviews ergeben. Da das erste Interview aufgrund des vom Interviewpartner abgebrochenen und nicht wieder aufgenommenen Gesprächs als nicht vollwertig angesehen werden kann, wird die Überarbeitung nach den darauf folgenden neun und damit insgesamt 10 Interviews vorgenommen.

Die nachfolgende Aufteilung in die zwei personenbezogenen Bereiche Individuum und Werdegang sowie die beiden umfeldbezogenen Kategorien berufliches und privates Umfeld haben sich dabei als sehr sinnvoll erwiesen.

Abb. 19: Anpassung der Kategorien nach 10 Interviews

Privates Umfeld	Individuum
Berufliches Umfeld	Werdegang
Persönliches Umfeld	Person

Quelle: eigene Darstellung

Die der lila unterlegten Hauptkategorie Individuum zugeordneten Unterkategorien kognitive, soziale, emotionale und motivationale Eigenschaften haben sich über die ersten zehn geführten Interviews bestätigt. Sowohl wurden allgemeine Aussagen gemacht, die diesen Eigenschaften zuzuordnen sind, als auch detailliertere

Aussagen, die sich alle in eine der vier Unterkategorien einordnen lassen. Weitere Unterkategorien bezüglich der Eigenschaften wurden nicht gefunden.

Abb. 20: Die Kategorie Individuum



Quelle: eigene Darstellung

Die vorstehende Einordnung für den Bereich des Individuums ergibt sich dadurch, dass die Unterkategorie der physischen Eigenschaften nicht angesprochen wurde und diese Unterkategorie damit entfällt. Außerdem ließen sich Aussagen zu den körperlichen Eigenschaften immer direkt den ebenfalls vorhandenen Unterkategorien Geschlecht beziehungsweise Fähigkeiten zuordnen.

Der aus der Literatur gewonnenen Unterkategorie der Einschränkungen konnten keine Aussagen zugeschrieben werden, so dass diese ebenfalls ersatzlos entfällt¹⁵³.

Für die der Person zugeordnete Hauptkategorie Werdegang, in der Grafik hellblau unterlegt, ließen sich neben Aussagen zu den Unterkategorien Ausbildung, Weiterbildung, Berufspraxis und Sprachkenntnisse auch qualifikationsbezogene Aussagen finden. Damit wird die Unterkategorie Qualifikation ergänzend hinzugefügt.

¹⁵³ Warum die entfallenen Unterkategorien von den interviewten Personen nicht angesprochen wurden, erschließt sich aus der Befragung nicht. Für die Einordnung und qualitative Auswertung der Inhalte der Interviews ist dies aber auch wenig relevant, da es bei der Modifizierung des Kategoriensystems darum geht, die getätigten Aussagen zuordnen zu können.

Abb. 21: Die Kategorie Werdegang



Quelle: eigene Darstellung

Mehrfach wurden Aussagen zur Marktkennntnis gemacht. Da diese explizit und zusätzlich zur Fachkenntnis genannte wurden und sich nicht, wie die Fachkenntnis unter der Unterkategorie Ausbildung subsummieren lassen, wird die Marktkennntnis als eigenständige Unterkategorie erhalten. Auch Erfahrungen wurden im Bereich Werdegang thematisiert. Während Einordnungen in den dazu geordneten Unterkategorien Erwartungen und Abneigungen eindeutig vorgenommen werden konnten, waren viele Aussagen zu Präferenzen beziehungsweise Interessen so ähnlich und damit so schwer abzugrenzen, dass diese sich in der Unterkategorie Neigungen zusammenfassen lassen.

Auch in den zwei auf das Umfeld bezogenen Hauptbereichen ergeben sich nach der Kodierung der ersten zehn Interviews Veränderungen.

Im Bereich des rot unterlegten, privaten Umfelds wird die Unterkategorie Kompatibilität ergänzt, da sich viele Aussagen zwar auf die Lebenssituation bezogen, aber immer mit dem Hinweis darauf, dass es bei der Berufswahl darum ginge, wie kompatibel eine Berufsausübung beispielsweise mit den privaten Verpflichtungen ist.

Abb. 22: Die Kategorie Privates Umfeld



Quelle: eigene Darstellung

Den zugeordneten Unterkategorien Finanzielle Situation, Familiäre Pflichten und Lebensziele konnten eindeutig Aussagen zugeordnet werden, so dass diese beibehalten werden. Zusätzlich wurden neben den familiären Pflichten mehrmals Aussagen zur Kategorie LebenspartnerIn getätigt, die, da diese Aussagen meist explizit unterstrichen wurden, ebenfalls als separate Unterkategorie beibehalten werden. Zum Familienstatus wurden keine Aussagen getätigt, so dass diese Unterkategorie entfällt¹⁵⁴.

Die Kompatibilität wird dabei besonders herausgehoben, da Aussagen dazu immer im Zusammenhang mit den um diese Kategorie herum geordneten Unterkategorien Familiäre Pflichten, LebenspartnerIn, Finanzielle Situation und Lebensziele stehen.

Die Unterkategorien Herkunftsfamilie und Rollensozialisation werden aufgrund der häufigen, diesen Kategorien zugeordneten Aussagen als Kategorien des Bereiches privates Umfeld beibehalten. In der Unterkategorie Werte lassen sich Aussagen zu Normen und zu Werten zusammenfassen, da diese sehr ähnlich und damit schwer zu differenzieren wären.

¹⁵⁴ Wie bei allen entfallenen Unterkategorien heißt das nicht, dass diese generell unwichtig sind, sondern zeigt lediglich, dass diese für die interviewten Personen keine Relevanz zu haben scheinen.

Mehrmals wurden auch Aussagen zu Mentoren, Bekannten oder Freunden getroffen, wobei die Grenzen oft fließend waren. Daher werden Aussagen diese Gruppe Menschen betreffend unter der Kategorie Freundeskreis subsummiert.

Der vierte und letzte Hauptbereich, der in der Grafik grün unterlegt ist, umfasst Kategorien des beruflichen Umfelds.

Abb. 23: Die Kategorie Berufliches Umfeld



Quelle: eigene Darstellung

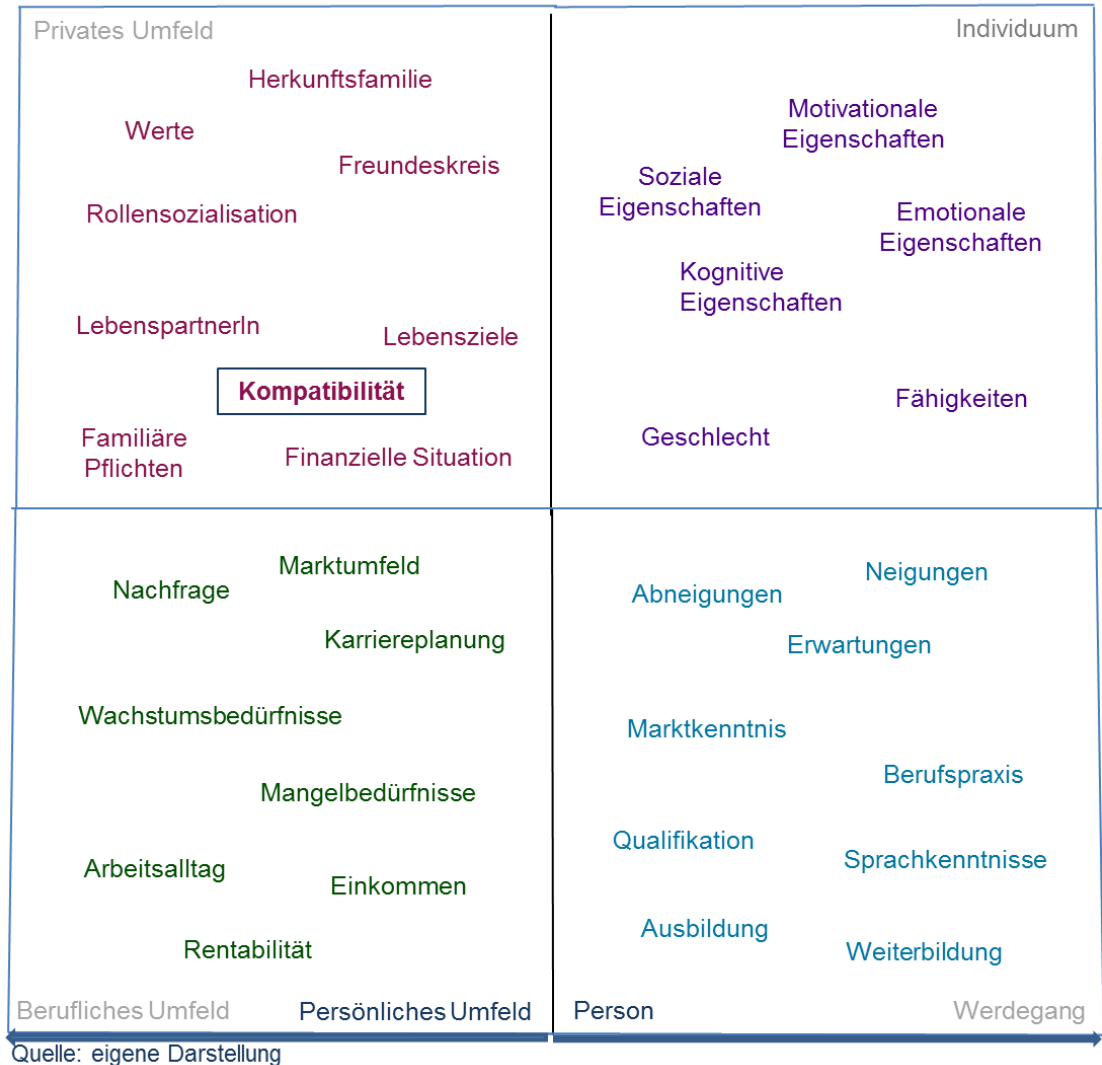
Die dieser Kategorie zugeordneten Unterkategorien Rentabilität, Einkommen, Karriereplanung, Arbeitsalltag und Mangelbedürfnisse erlauben eine eindeutige Zuordnung der entsprechenden Aussagen in die jeweiligen Unterkategorien.

Einige Aussagen wurden auch zum Kleinkinderbetreuungsmarkt gemacht, die sich aber immer eindeutig zuordnen lassen entweder auf das Marktumfeld oder die Nachfrage beziehen, so dass die beiden Unterkategorien Nachfrage und Marktumfeld ohne Ergänzung beibehalten werden können.

Auch Wachstumsbedürfnisse wurden wiederholt thematisiert, so dass sich diese Unterkategorie ebenfalls bewährt hat.

Insgesamt muss damit in dieser Kategorie keine Änderung vorgenommen werden, so dass die aus den theoretischen Überlegungen erarbeitete Kategorisierung bestehen bleibt.

Abb. 24: Induktiv angepasstes Kategoriensystem nach zehn Interviews



Das sich damit nach der Hälfte der Interviews ergebende, vorstehend dargestellte Kategoriensystem wird nach der Codierung der verbleibenden neun Interviews gegebenenfalls erneut überarbeitet.

Aus der Kodierung der verbleibenden neuen Interviews ergaben sich in drei der vier Bereiche nochmals Veränderungen, die in ihrer Anzahl aber so übersichtlich sind, dass sie ohne Zwischenschritte sofort im Gesamtschema darstellbar sind.

Im Bereich des Individuums muss die Kategorie Einschränkungen, nachdem sie nach den ersten zehn Interviews gelöscht wurde, nun doch wieder ergänzt werden. Mengenmäßig betrachtet enthalten zwar nur zwei Interviews Aussagen, die sich dieser Kategorie zuordnen lassen, aber diese Aussagen sind eindeutig und lassen sich in keine der vorhandenen Kategorien einordnen.

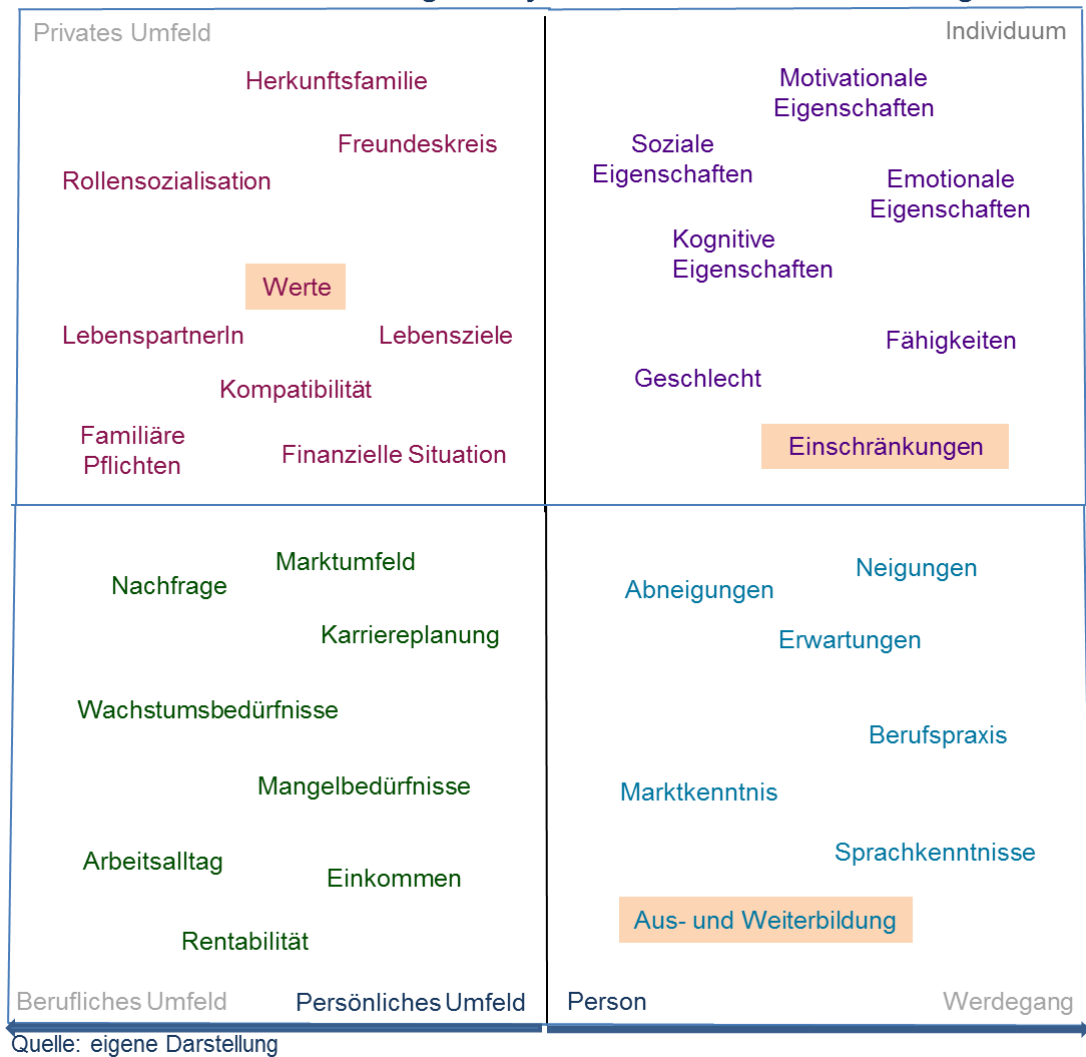
Für eine bessere Einordnung im Bereich Werdegang werden die Unterkategorien Ausbildung und Weiterbildung in Aus- und Weiterbildung zusammengefasst, da viele Aussagen beide Komponenten enthalten und sowohl der einen als auch der anderen Unterkategorie zugeordnet werden könnten. Da Qualifikation immer im Zusammenhang mit der Aus- und Weiterbildung oder den Sprachkenntnissen genannt wird, wird diese Unterkategorie gestrichen.

Mit der daraus resultierenden, induktiv über alle Interviews angepassten Übersicht wird die formative Reliabilitätsprüfung über alle Interviews vorgenommen.

Die Durcharbeitung aller Interviews im Zuge der formativen Reliabilitätsprüfung ergab noch einmal eine einzige Änderungsnotwendigkeit hinsichtlich der Einordnung der Kategorie Werte im Bereich des privaten Umfelds. Aussagen zu Werten wurden oft im Kontext der Vereinbarkeit dieser Werte und Normen mit der jeweiligen Berufsausübung gemacht. Daher wird diese Kategorie der Kategorie Kompatibilität beigeordnet.

In der nachfolgenden Grafik sind diese Veränderungen farblich unterlegt.

Abb. 25: Finales Kategoriensystem zur Interview-Auswertung



Ein erneuter Durchgang durch alle Interviews ergab keine weiteren Veränderungsnotwendigkeiten, so dass mit dem nun vorliegenden, deduktiv und induktiv ermittelten Kategoriensystem die Auswertung der Aussagen aus den geführten Interviews vorgenommen werden kann.

Damit bildet das vorstehende Kategoriensystem die Basis zur qualitativen Auswertung der Interviewinhalte.

2.3. Auswertung der Interviewinhalte

Im Rahmen der Kontaktaufnahme mit Crèches zur Vereinbarung von Interviewterminen zeigte sich am Anfang schnell, dass die Aufteilung nach InhaberIn ohne und mit Leitungsfunktion einer genaueren Definition bedarf, da unter Leitungsfunktion manchmal die rein unternehmerische, manchmal die rein frühpädagogische und zuweilen beides als Einheit verstanden wurde. Um Missverständnissen vorzubeugen, wird daher hinsichtlich der Crèche-EigentümerInnen in der Durchführungsphase unterschieden in EigentümerInnen mit unternehmerischer, aber ohne frühpädagogische Leitungsfunktion und EigentümerInnen mit sowohl unternehmerischer als auch frühpädagogischer Leitungsfunktion.

Die Inhalte aller Interviews werden demzufolge nach den Tätigkeitsbereichen in den drei Gruppen

- Leitende Angestellte,
- Frühpädagogisch und unternehmerisch Leitende sowie
- Unternehmerisch Leitende ohne frühpädagogische Leitungsfunktion

zusammenfassend und mit dem erarbeiteten Kategoriensystem vergleichend ausgewertet.

Zur übersichtlichen Darstellung der Zuordnung der Kodierungen zu den vier Hauptkategorien wird jede Kodierung einer der korrespondierenden vier Farben aus dem finalen Kategoriensystem zugeordnet. Die farbliche Zuordnung basiert, wie in der Grafik dargelegt, auf den vier Hauptkategorien

- Individuum in lila,
- Werdegang in hellblau,
- berufliches Umfeld in grün und
- privates Umfeld in rot.

Den vier Hauptkategorien folgend wird diese graphisch aufbereitete Interview-Übersicht durch Erklärungen zu den häufigsten Aussagen in den einzelnen Kategorien ergänzt. Eine kurze Zusammenfassung je Gruppe soll die Auswertung der Resultate über alle Interviews vorbereiten.

Dabei werden die kodierten Informationen aus den einzelnen Interviews gruppiert nach der Merkmalsausprägung ‚beruflicher Status‘ in

- leitende Anstellung,
- Eigentümerschaft mit unternehmerischer und frühpädagogischer Leitungsfunktion sowie
- Eigentümerschaft mit rein unternehmerischer Leitungsfunktion

vorgestellt.

Da eine Aussage entweder unterstützend oder hindernd auf die Realisierung eines Berufswunsches wirken kann, werden die als Kategorien und Unterkategorien herausgestellten Themenschwerpunkte in der folgenden Auswertung entsprechend zweidimensional unterschieden. Es wird also immer herausgestellt, ob ein Aspekt insgesamt eher als unterstützend für die Berufswahl eingeordnet wird oder diese eher behindert.

2.3.1. Leitende Angestellte

Es wurden insgesamt Interviews mit sieben leitenden Angestellten von sieben verschiedenen Unternehmungen¹⁵⁵ geführt. Da es sich in dieser Stichprobe ausschließlich um weibliche leitende Angestellte handelt¹⁵⁶, wird für die nachfolgenden Auswertungen von Interviewpartnerinnen die Rede sein.

Die nachstehende Übersicht der Dokumentenportraits zeigt die Inhalte der sieben transkribierten Gespräche, deren Themen farblich den vier Hauptkategorien Individuum, Werdegang, Privates Umfeld und Berufliches Umfeld zugeordnet sind. Alle Gesprächsthemen, die sich nicht auf die Berufsentscheidungen bezogen, wurden dabei herausgenommen¹⁵⁷.

Diese Dokumentenportraits geben einen visuellen Überblick über die Zeitanteile, die einzelne Gesprächsthemen im gesamten Interview einnahmen¹⁵⁸.

¹⁵⁵ Das heißt, wenn zu einem Unternehmen mehrere Crèche-Filialen gehören, wurde nur mit der angestellten Leitung von einer der Filialen gesprochen.

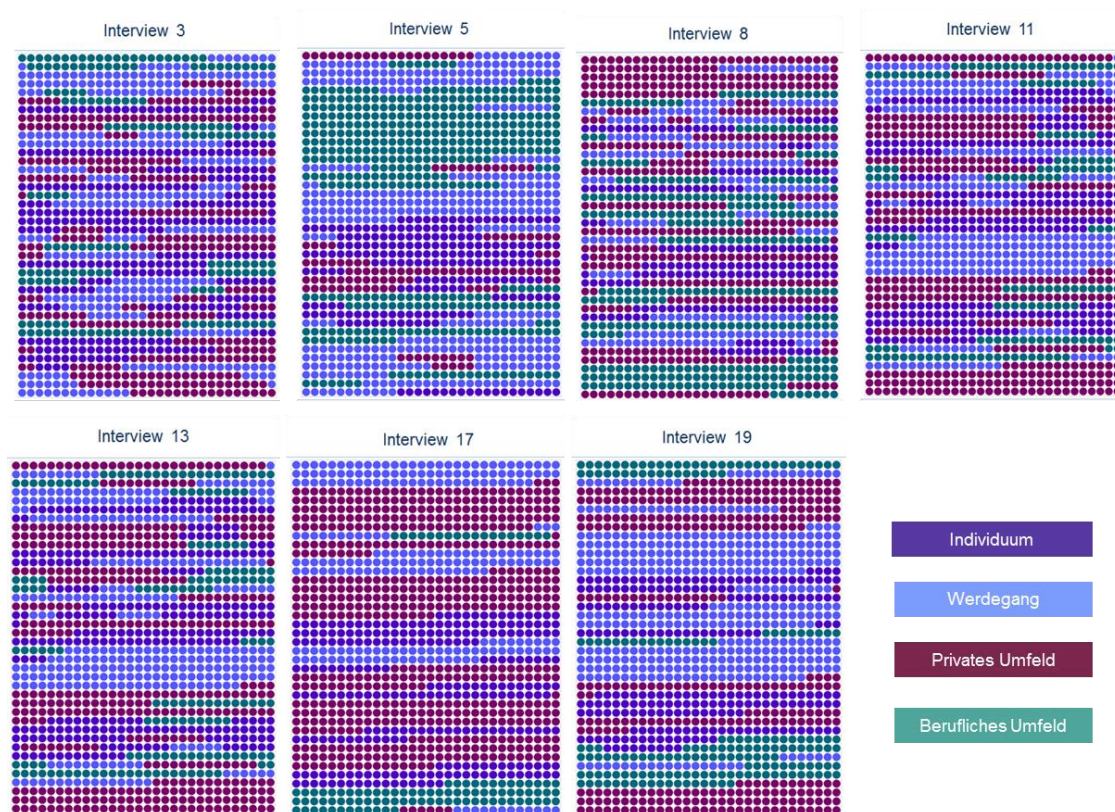
¹⁵⁶ Siehe dazu die Ausführungen in Kapitel 2.4.1.

¹⁵⁷ Im Anhang befinden sich diese Dokumentenportraits mit einer Zusammenfassung der Gesprächsinhalte je Interview.

¹⁵⁸ Auch, wenn die Aufbereitung sehr ähnlich ist, stellt diese Übersicht keine quantitativ ermittelten Daten dar, sondern dient lediglich als Orientierungshilfe zur ersten Einordnung der qualitativ ermittelten Gesprächsinhalte.

Da Menschen „... in ihrer Kommunikation allerdings weder objektiv noch neutral, sondern ... in erster Linie emotional.“ (Stangl 2015, S. 1) sind und somit " Jede Nachricht ... auch Informationen über den Sender selbst wie z.B.: seine Einstellung, seine innere Befindlichkeit ... " (Cizek 2005, S. 11) wiedergibt, lässt sich schlussfolgern, dass Menschen generell verstärkt über Themen reden, die ihnen wichtig sind¹⁵⁹.

Abb. 26: Dokumentenportraits der angestellt Leitenden



Eigene Darstellung mit Hilfe von MaxQDA

Vor diesem Hintergrund lässt sich über die Betrachtung des zeitlichen Gesprächsanteils, den das Gespräch über Themen einer Kategorie am Gesamtgespräch einnimmt, eine erste Einordnung nach der Relevanz, die die angesprochenen Themen für die Berufswahl der Interviewpartnerinnen zu haben scheinen, vornehmen.

¹⁵⁹ In den aktuellen Werken zur Kommunikationspsychologie wird auf die emotionale als eine von vier Kommunikationskomponenten hingewiesen. Nachlesen lässt sich dies beispielsweise in: (Schulz von Thun, Friedemann 2013), (Beattie 2014), (Hwa-Froelich 2015).

Im Vergleich dieser Portraits zeigt sich für das Interview Nummer fünf mit einem vergleichsweise hohen Anteil an grün unterlegten Aussagen aus dem Bereich des beruflichen Umfeldes ein stark abweichendes Bild. In allen anderen Interviews lässt sich eine Unterpräsenz grün unterlegter Kodierungen erkennen (besonders Interview 3, 11, 13, 17 und 19), die darauf hindeutet, dass die zugeordnete Kategorie Berufliches Umfeld als für diese Interviewpartnerinnen weniger relevant eingeordnet wird.

Abgesehen von dem Interview Nummer fünf wird die rot unterlegte Kategorie des Privaten Umfelds im Verlaufe der Interviews besonders häufig angesprochen. Am Deutlichsten zeigt sich dies in den Interviews Nummer 13 und 17.

Auch die Kategorie Werdegang, die in den Portraits hellblau hinterlegt ist, wird im Verlaufe der Gespräche, besonders in den Interviews 5, 11 und 13, relativ häufig angesprochen. Für das Interview Nummer 19 scheint sogar das Hauptaugenmerk auf dieser Hauptkategorie zu liegen.

Themen zu der lila unterlegten Kategorie Individuum scheinen dagegen in allen Gesprächen zwar vergleichsweise wenig, aber häufiger als das Berufliche Umfeld angesprochen zu werden.

Dem ersten Eindruck aus den Dokumenten-Portraits folgend wird die Zusammenfassung der Gesprächsinhalte für die Gruppe der leitenden Angestellten in den vier Hauptkategorien nach abnehmender Relevanz dargestellt.

Privates Umfeld

Betrachtet man den zeitlichen Gesprächsanteil, den eine Kategorie am gesamten Interviewverlauf einnimmt, so wird in fünf der sieben Gespräche der Kategorie Privates Umfeld am meisten Zeit eingeräumt (Interview 3, 8, 11, 13 und 17)¹⁶⁰. Vor dem Hintergrund, dass Menschen meist über die Themen viel reden, die ihnen besonders wichtig sind, scheint damit dieser Kategorie die größte Bedeutung beigemessen zu werden.

Rollensozialisation

In den Gesprächen wird der Rollensozialisation eine große Bedeutung bei der Berufswahl zugeschrieben. Diese betreffen sowohl die Vorurteile gegen Männer in der Kleinkinderbetreuung (Interview 3, Kodierungen 43) als auch das Bild der Frau

¹⁶⁰ Im Interview 5 ist der Gesprächsanteil im Vergleich zu den anderen Kategorien am Geringsten und im Interview 19 wird diese Kategorie zeitlich weniger intensiv angesprochen als zwei andere Kategorien.

als Verantwortliche für die Betreuung eigener und fremder Kinder (Kodierungen 8, 43). Gleichzeitig bestätigen einige Gesprächspartnerinnen aber die mit männlichen Erziehern gemachten positiven Erfahrungen (Interview 17, Kodierungen 52-53, 57, 59), wenngleich dabei auch auf die Tatsache hingewiesen wird, dass Männer in diesem Beruf wenig vertreten sind (Interview 13, Kodierung 33), denn es ist wohl „... kein Milieu, dass für Männer sehr offen ist.“ (Interview 17, Kodierung 55). Hier zeigt sich ein für Männer hemmender Aspekt bezüglich der Berufswahl, der damit die Aussagen zum Faktor Geschlecht als für die Männer zur Berufswahl in der Kleinkinderbetreuung abträglich bestätigen könnte.

Neben der Rolle eines Mannes in der Crèche (Interview 5, Kodierungen 60) beziehen sich die Aussagen auch auf die eigenen Rollenvorbilder der Eltern (Interview 5, Kodierungen 3) und auf das in der Crèche für die Kinder vorgelebte Rollenmodell (Interview 5, Kodierungen 56, 62). Hinsichtlich der elterlichen Rollenvorbilder ergänzt eine Gesprächspartnerin die Prägung durch vor Allem weibliche Familienmitglieder der Herkunftsfamilie (Interview 13, Kodierung 13), die in einem anderen Gespräch durch die Aussage unterstrichen wird, dass die beruflichen Entscheidungen betreffend das in der Herkunftsfamilie erlebte Rollenbild bei der Gesprächspartnerin zu einer schnellen Wiederaufnahme des Berufes nach der Mutterschaft geführt hat (Interview 17, Kodierung 11). Betrachtet man dazu auch die Aussagen zum Geschlecht in der Hauptkategorie Individuum ist das Geschlecht in Verbindung mit der Rollensozialisation ein für die Berufswahl sehr relevanter Punkt.

In der Unterkategorie Rollensozialisation werden auch geschlechtsspezifische Verhaltensmuster (Interview 11, Kodierung 85) vor dem Hintergrund eines zum weiblichen Geschlecht abweichenden männlichen Habitus (Interview 13, Kodierung 35) thematisiert.

Aussagen dazu beziehen sich auch auf das beobachtete Phänomen, dass meist die Väter das Geld verdienen „... und es immer noch diese Ungleichheiten zwischen Mann und Frau...“ (Interview 8, Kodierung 49) gibt. Ein zweiter Aspekt betrifft die Aussagen zur Rolle der Männer in der frühpädagogischen Arbeit, die diese Tätigkeit zumeist nicht wählen, weil das kein Männerberuf ist und weil „... die Männer immer noch mehr auf das Gehalt achten als die Frauen.“ (Interview 8, Kodierung 49, 63).

Ein dritter Themenschwerpunkt spielt die Rollenverteilung innerhalb der Familie, die der Frau die Hauptarbeit zuschreibt. „Mein Mann arbeitet bereits so (breitet die Arme so weit aus, wie sie kann)... er ist morgens nicht da, er ist abends nicht da, es bin immer ich, die sich um die ... kümmert.“ (Interview 8, Kodierung 19). Damit werden über die Rollenverteilung dem biologischen Geschlecht zwei verschiedene

Beeinflussungsmöglichkeiten auf die Berufswahl im frühpädagogischen Bereich zugeschrieben. Für Männer ist es eher hemmend, für Frauen, besonders im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf förderlich.

Herkunftsfamilie

Unterstrichen werden die Aussagen zur Rollensozialisation durch den Bezug auf die Herkunftsfamilie. Bedeutung für die Berufswahl wird der Herkunftsfamilie dahingehend eingeräumt, dass diese im Alltag bei der Betreuung der Kinder unterstützt (Interview 8, Kodierungen 4, 13) und außerdem unterstützend auf eine solide Berufsausbildung eingewirkt hat (Interview 8, Kodierung 13).

Die Relevanz der Herkunftsfamilie für die Berufswahl unter dem Aspekt der gegenseitigen Hilfe bei der Fürsorge der Kinder (Interview 13, Kodierungen 13, 39, 45) wird in einigen Interviews auch um die Bedeutung des diesbezüglich unterstützenden Freundeskreis erweitert (Interview 13, Kodierung 39).

Kompatibilität

Damit wird generell der Vereinbarkeit der Berufsausübung mit dem privaten Leben eine große Bedeutung zugeschrieben (Interview 11). Bei der Kompatibilität geht es um die Frage, inwiefern eine Tätigkeit mit Verantwortung mit dem Wunsch nach Teilzeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf kombinierbar ist (Interview 8, Kodierungen 4, 5, 27) und resultiert in der noch offenen Aussage, dass es ein wenig Zeit braucht, „... um selbst zu merken, ob es funktioniert oder nicht.“ (Interview 8, Kodierung 43).

Familiäre Pflichten

Neben der Rollensozialisation wird damit auch verstärkt die Relevanz der familiären Situation auf die Berufsentscheidung angesprochen. In Bezug auf die Familie steht die Vereinbarkeit von der Erziehung eigener Kinder und der beruflichen Tätigkeit im Vordergrund (Interview 8, Kodierungen 4, 5, 19, 21, 27, 33). Hier wird auf einen naturgegebenen Umstand hingewiesen, der sich geschlechtsbedingt dahingehen hemmend für die Berufswahl auswirkt, als naturbedingt Frauen Kinder gebären und im Zuge dessen der Arbeitsvertrag einer Interviewpartnerin nicht verlängert wurde (Interview 8, Kodierung 5). In einigen Gesprächen wurde die familiäre Situation als eindeutig am Wichtigsten erachtet, indem unterstrichen wurde, dass die Priorität der Zufriedenheit der Kinder über die Berufsausübung gestellt wird und diese Priorität entsprechend die Berufswahl einschränken kann (Interview 11, Kodierungen 6, 150, 154). Als weiteren Aspekt aus der familiären Situation wurden allerdings auch die Erfahrungen aus der Mutterschaft als hilfreich in der Ausübung der

frühpädagogischen Berufstätigkeit eingeordnet (Interview 11, Kodierungen 44, 46, 48). Damit lässt sich festhalten, dass das Vorhandensein eigener Kinder die Entscheidung für einen Beruf verhindern kann, während die Mutterschaft im Berufsalltag eher förderlich erscheint. Herausgestellt wurde im Hinblick auf die Mutterschaft aber auch, dass die alleinige Fürsorge für Kinder die beruflichen Entscheidungsmöglichkeiten limitiert (Interview 13, Kodierungen 4, 6, 14, 15) und dadurch einige berufliche Möglichkeiten wie die Gründung einer eigenen Crèche gar nicht in Erwägung gezogen werden können. „Die Umstände haben mir gar nicht erlaubt, bis jetzt an so was zu denken.“ (Interview 13, Kodierung 17). So sind die beruflichen Entscheidungen abhängig von der Zeit, die für die eigenen Kinder bleibt (Interview 19, Kodierung 8) und behindern damit aktuelle Karrierewünsche, „Weil jetzt meine Kinder noch zu klein sind. Wenn Sie nachher etwas größer sind, dann brauchen Sie mich nicht mehr so sehr...“ (Interview 19, Kodierung 76).

Lebensziele

Als entscheidungsrelevant werden auch die Lebensziele angesprochen. Während eine Interviewpartnerin Sicherheit und Stabilität fokussiert (Interview 13, Kodierungen 15, 51), was mit den aus den familiären Verpflichtungen erwachsenen Prioritäten korrespondiert, ist für eine Andere oberstes Ziel, „... immer für die Kinder da sein.“ (Interview 11, Kodierung 154) zu können. Diese Priorität kann berufliche Entscheidungen dahingehend negativ beeinflussen, dass eine Position bei Nichtvereinbarung mit den priorisierten Lebenszielen abgelehnt wird.

Als Lebensziel vor beruflichem Hintergrund sieht die Mehrzahl die Gründung einer eigenen Crèche (Interview 5, 8, 13, 19), während eine Interviewpartnerin die Crèche, die sie leitet, aufgrund der Inhaberschaft durch ihren Mann als mitgegründet empfindet (Interview 3).

Einige präzisieren allerdings diesen Wunsch dahingehend, dass die familiäre Situation im Augenblick den Wunsch, eine eigene Crèche zu eröffnen, vereitelt. Eine Crèche-Gründung sei aber für die Zukunft „... wirklich eine Option...“ (Interview 19, Kodierung 18, auch Interview 8), auch wenn aufgrund der aktuellen Lebensumstände erst einmal oberstes Ziel ist, „...keine Verantwortung auf dem Niveau von finanziellen Verpflichtungen...“ (Interview 13, Kodierung 15) zu übernehmen.

Ausdrücklich nicht als Ziel benennen nur zwei leitende Angestellte eine Crèche-Gründung. Die eine ordnet sich als mittlerweile zu alt dafür ein (Interview 11) während für die andere aufgrund der Lebenssituation eine Gründung als ausgeschlossen erscheint (Interview 17).

LebenspartnerIn

In diesem Zusammenhang sprechen einige Gesprächspartnerinnen auch die Rolle des Lebenspartners als entscheidungsbeeinflussend an. Dass eine Interviewpartnerin den Beruf wählen konnte, liegt beispielsweise entscheidend am positiven Einfluss des Lebenspartners, mit dem nicht nur Einigkeit über die Lebensziele herrscht (Interview 11, Kodierungen 117, 150), sondern der sich auch hinsichtlich der privaten Aufgabenteilung gleichwertig einbringt, denn „... sonst ist es gar nicht möglich.“ (Interview 11, Kodierung 3-4).

Andere Interviewpartnerinnen thematisierten den Lebenspartner auch dann nicht, wenn im Verlauf des Interviews die familiäre Situation angesprochen wurde (beispielsweise Interview 3, 17). Teilweise lässt sich dies auf den Familienstatus als Alleinerziehende zurückführen (zum Beispiel Interview 13).

Werte

Neben dem Wunsch nach genereller Kompatibilität des beruflichen Lebens mit dem privaten Leben wird auch die Übereinstimmung des Berufsalltages mit persönlichen Werten als wichtig angesprochen. Die Aussagen dazu stehen mehrheitlich im Zusammenhang mit der Ansicht zu den Kindern, die klein und schützenswert sind (Interview 3, Kodierungen 37, 6, 8, 13, 39), die also daher wichtige Zuwendung erfahren sollten (Interview 11, Kodierungen 73, 121, 132) und ihren Eltern, die als Menschen zu sehen sind, über die man nicht zu richten hat (Interview 3, Kodierungen 30, 37, 8, 15, 17).

Auch Werte im Zusammenhang mit der eigenen Herkunft und dem persönlichen Selbstverständnis (Interview 3, Kodierungen 23, 48, 23, 25, 13, 30, 43), beispielsweise unterstrichen durch die Aussage „Wenn wir Europäer sind, dann sollten wir auch offen sein.“ (Interview 3, Kodierung 43), werden mit der Berufswahl in Einklang zu bringen versucht. Thematisiert wird dabei auch der Umgang mit KollegInnen und MitarbeiterInnen. Zuwendung zu den MitarbeiterInnen (Interview 11, Kodierung 52) wird dabei ebenfalls als wichtig erachtet. Zudem weisen einige Gesprächspartnerinnen explizit darauf hin, dass sie für männliche Kollegen in ihrem Arbeitsbereich offen sind (beispielsweise Interview 8, Kodierung 47).

Finanzielle Situation

Die finanzielle Situation wird von der Mehrheit der Gesprächspartnerinnen überhaupt nicht thematisiert, scheint also für die Berufsentscheidung, die leitende Tätigkeit zu übernehmen, keine große Rolle gespielt zu haben. Lediglich im Zusammenhang mit einem Gründungswunsch wird unterstrichen, dass man für die

Umsetzung eines derartigen Zieles Geld benötigt, „... Geld, auf jeden Fall Geld.“ (Interview 19, Kodierung 22).

Werdegang

Für zwei der Interviewpartnerinnen liegt die größte Relevanz hinsichtlich der Berufsentscheidungen im Bereich des Werdegangs (Interview 5 und 19), während alle anderen Gesprächspartnerinnen diesen Bereich nach der Rollensozialisation als zweitwichtig einzuschätzen scheinen.

Neigungen

Im Themenbereich Werdegang liegt der Schwerpunkt in allen Interviews mit Aussagen, die „...ich liebe...“ (Interview 3, Kodierungen 13, 37, 21, 37) beziehungsweise „...ich möchte...“ (Interview 3, Kodierungen 13, 37, 43, 21, 4, 19, 43 und Interview 11, Kodierungen 24, 28, 62, 70, 132) beinhalten, auf den aus den gemachten Erfahrungen resultierenden Neigungen. Diese umfassen die Vorliebe, mit Kindern zu arbeiten, die von allen Interviewpartnerinnen als für die Berufswahl entscheidend festhalten wurde¹⁶¹ und die Zuneigung zu Kindern (Interview 13, Kodierungen 5, 27, 45, 51) im Allgemeinen.

Diesbezügliche Aussagen referenzieren mit Aussagen wie „...für mich war es wichtig, zuerst mit den Kindern zu arbeiten...“ (Interview 5, Kodierung 24) einerseits auf die große Wichtigkeit der Berufspraxis und andererseits auf die persönlichen Interessen. Herauszuheben ist, dass eine Interviewpartnerin ihre Vorlieben so weit in den Vordergrund rückt, dass ein Minderverdienst ausdrücklich dafür in Kauf genommen wird (Interview 5, Kodierung 20).

Neigungen äußern sich auch in dem Wunsch, weiter in dem beruflichen Bereich tätig zu sein (Interview 19, Kodierungen 16, 24, 28, 30, 36) und den Fokus weiterhin auf die Kinder zu lenken.

Abneigungen

Neben diesen die Berufswahl stützenden Vorlieben sind für die Mehrheit der Befragten auch die Abneigungen relevant, die mit der Berufswahl vermieden werden sollen und deren Aussagen „...das möchte ich nicht...“ (Interview 3, Kodierungen 6, 374, 30, 37, 41) oder „... das interessiert mich nicht...“ (Interview 3, Kodierungen 6) beinhalten.

¹⁶¹ (Interview 8, Kodierungen 13, 19, 21, 27, 29, 31, 41, 59) und (Interview 11, Kodierungen 24, 70, 73, 148) und (Interview 17, Kodierungen 9, 23, 71) und (Interview 19, Kodierung 68).

Aussagen zu den Abneigungen beziehen sich dabei vor Allem auf Umstände im erlebten Arbeitsalltag, die mit der neuen Berufswahl vermieden werden sollen (Interview 5, Kodierungen 82, 5, 84).

Abneigungen drücken sich hier auch in dem Wunsch aus, Schreibtischarbeit zu minimieren (Interview 8, Kodierung 13, 29, 55) und einen zu starken zeitlichen Anteil der Arbeit am Gesamtleben (Interview 8, Kodierungen 27, 33), vor allem vor dem Hintergrund, die Kinder „... nicht den ganzen Tag alleine lassen... „ (Interview 8, Kodierung 19) zu müssen, vermeiden zu wollen.

Ergänzend umfassen Abneigungen Aspekte wie in eine Crèche zu „... kommen mit einem Konzept, dass einem gar nicht liegt.“ (Interview 13, Kodierung 43) oder „... wenn man die Sprache nicht kann, dann fühlt man sich furchtbar.“ (Interview 13, Kodierung 56). Hier zeigen sich sowohl ein Zusammenhang mit dem Arbeitsalltag, indem etwas vermieden werden soll, als auch die für diese Person als relevant eingeordneten Sprachkenntnisse, um ein schlechtes, persönliches Gefühl zu vermeiden.

In einem Interview werden Abneigungen allerdings abweichend zu den anderen Gesprächen gar nicht thematisiert (Interview 17).

Da sich Aussagen zu den Abneigungen mehr auf den Berufsalltag beziehen, können sie auch als die Berufswahl fördernd betrachtet werden, wenn sie sich durch einen beruflichen Wechsel oder die Gründung einer privaten Crèche im neuen Berufsalltag vermeiden lassen.

Berufspraxis

Während die im Zusammenhang mit der Arbeit in einer Crèche gemachten Erfahrungen eher mit dem Berufsalltag assoziiert werden (Interview 13, Kodierungen 25, 43), scheinen die früh gemachten Erfahrungen als Babysitter den Berufswunsch eher bestärkt und daher positiv auf die Berufsentscheidung gewirkt zu haben (Interview 13, Kodierungen 47, 49).

Das wird auch gestützt durch Aussagen hinsichtlich der Berufspraxis, welche die Erfahrungen in der Kinderbetreuung während des Studiums und in der Berufsausübung thematisieren (Interview 17, Kodierungen 5, 23).

Auch wird die Priorisierung von Erfahrung vor einem Diplom-Abschluss (Interview 19, Kodierung 50) thematisiert, die für eine Einstellung und den Berufsalltag relevant ist. Die große Relevanz der Praxiserfahrung muss hier allerdings in Relation mit der Vermeidung von Abneigungen im Arbeitsalltag gesetzt werden. Beispielsweise kann sich eine Interviewpartnerin nicht vorstellen, „... als chargée zu arbeiten, wenn ich die Erfahrung nicht habe.“ (Interview 5, Kodierung 82). Damit sind für diesen

Bereich Neigungen und Abneigungen besonders entscheidungsrelevant, die sich in diesem Fall auch in der Relevanz der Berufspraxis ausdrücken.

Aus- und Weiterbildung

Aber auch Aspekte wie Aus- und Weiterbildung und Sprachkenntnisse werden als für die Berufswahl relevant eingeordnet. Dabei wird der Fokus auf die Bereitschaft gelenkt, regelmäßige Fortbildungen zu besuchen (Interview 8, Kodierungen 35, 55). Während einer Ausbildung also weniger Einfluss beigemessen wird (Interview 11, Kodierung 6, 40), scheint die Bereitschaft zur Weiterbildung relevant zu sein (Interview 11, Kodierung 18 und Interview 19, Kodierungen 24, 28, 36). In Bezug auf die Aus- und Weiterbildung wird dabei eher unterstrichen, dass ein Diplom nicht unbedingt relevant sein muss (Interview 17, Kodierung 23, 49), sondern auch der Wille zur Weiterbildung zählt (Interview 17, Kodierung 17).

In vielen Interviews wurde auch auf die Notwendigkeit umfassender Sprachkenntnisse mit dem Verweis auf die multikulturelle Umgebung, die ihren Ausdruck in vielsprachiger Kundschaft findet (beispielsweise Interview 3 und 17), hingewiesen. In diesem besonderen Marktumfeld können damit mangelnde Sprachkenntnisse ebenso als hemmend für die Berufswahl angesehen werden.

Individuum

Aspekte, die dem Bereich des Individuums zugeordnet werden können, wurden für die Berufswahl als weitestgehend weniger relevant angesehen als die beiden Bereiche Privates Umfeld und Werdegang.

Geschlecht

Einzige Ausnahme in der Kategorie des Individuums stellen Aussagen zum Geschlecht dar, die inhaltlich als sehr relevant für die Berufswahl in diesem Bereich unterstrichen wurden (beispielsweise Interview 3 und Interview 8), was sich auch in der auffälligen Intensität und Häufigkeit der Aussagen zum Geschlecht widerspiegelt¹⁶². Aussagen dazu beziehen sich allerdings fast ausschließlich auf die minderheitlich im frühpädagogischen Bereich arbeitenden Männer (Interview 8, Kodierungen 45, 47, 49), deren Präsenz aber wichtig wäre (Interview 19, Kodierung 58). Überwiegend wird dabei auf die möglichst diversifizierte Zusammensetzung eines Teams mit den Vorteilen im Berufsalltag (Interview 5, Kodierungen 56, 60) und den Vorteilen für die Kinder (Interview 5, Kodierungen 62, 64) hingewiesen. Auch kann in diesem Zusammenhang festgehalten werden, dass mit den wenigen

¹⁶² Selbst im Vergleich aller Unterkategorien über das jeweils gesamte Interview wird das männliche Geschlecht auffallen häufig und mit Nachdruck thematisiert.

männlichen Erziehern im beruflichen Alltag positive Erfahrungen gemacht wurden (Interview 13, Kodierungen 33, 35 und Interview 17, Kodierung 57, 63).

Das Fehlen männlicher Erzieher wird damit erklärt, dass „...die männlichen Erzieher hier im Land, Sie wollen in anderen Bereichen arbeiten.“ (Interview 5, Kodierung 60). Sie selbst scheinen also lieber andere Bereiche zu wählen. Daneben wird aber auch angesprochen, dass es in der Frühpädagogik immer noch Vorbehalte gegen männliche Erzieher zu geben scheint (Interview 3, Kodierung 43). Mit diesen Aussagen wird das Merkmal biologisches Geschlecht mit offensichtlich dazu assoziierten Rollenbildern als zur Berufswahl im frühpädagogischen Bereich entscheidend herausgestellt. Allerdings wird es schwerpunktmäßig aus der Perspektive der Männer in einem die angestellte Leitungsposition einer Crèche betreffend hemmenden Kontext genannt.

Aussagen bezüglich des Geschlechts stützen damit entweder die Beobachtungen zur Rollensozialisation (Interview 8, Kodierungen 49, 63) und lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass das weibliche Geschlecht eher begünstigt, in der Frühpädagogik Fuß zu fassen, während das männliche Geschlecht diese Berufswahl eher hemmt.

Soziale Eigenschaften

Auch den Eigenschaften einer Person wird eine Bedeutung zugeschrieben, allerdings mehr im Hinblick auf die Auswahl des Personals vor dem Hintergrund einer Einstellung, da bestimmte Eigenschaften im Berufsalltag als erforderlich angesehen werden. Mit Blick auf ein bestimmtes Anforderungsprofil kann die Selbsteinschätzung einer Person, inwieweit sie über die geforderten Eigenschaften verfügt, die Berufsentscheidung damit begünstigen oder hemmen.

Vor allen Dingen soziale Eigenschaften werden als Voraussetzung für die Arbeit in diesem Bereich genannt, denen mit Aussagen wie „... wir sind immer da. Gerade jüngere Mutter fragen uns oft um Rat.“ (Interview drei, Kodierung 19) ein großer Einfluss zugeordnet wird. Auch das Eingehen auf die Kinder (Interview 13, Kodierungen 23, 41) und das Team (Interview 13, Kodierungen 23, 29,) wird thematisiert.

Emotionale Eigenschaften

Hinsichtlich emotionaler Eigenschaften werden die eigenen Fähigkeiten als wichtig zu Berufsergreifung erachtet, die mit der Zuwendung zu anderen Personen zu tun haben (Interview drei, Kodierung 21). Mit der Aussage „... Ich frage mich immer, wirst du Erfolg haben. Für das ganze Leben...“ (Interview drei, Kodierung 35) wird auch die Fähigkeit, sich selbst infrage zu stellen, unterstrichen. Auch diese

emotionalen Eigenschaften (Interview 13, Kodierungen 29, 43) beziehen sich auf die Berufsausübung und werden ergänzt durch Aussagen zur Notwendigkeit von Empathie (Interview 19, Kodierungen 30, 32, 54) und zu einer positiven Grundeinstellung (Interview 19, Kodierung 36).

Kognitive Eigenschaften

Im Bereich der kognitiven Eigenschaften wird insbesondere auf erforderliche Nervenstärke (Interview drei, Kodierungen 13), Kritikfähigkeit (Interview drei, Kodierung 25), Durchsetzungsfähigkeit (Interview drei, Kodierung 28) und Kreativität (Interview 19, Kodierungen 30, 60) hingewiesen.

Motivationale Eigenschaften

Motivationalen Eigenschaften werden dagegen von einigen Gesprächspartnerinnen auch auf Nachfrage gar nicht thematisiert (beispielsweise Interview 5, 8 und 13) und können daher als eher unwichtig aus der Sicht der Angestellten angesehen werden. Lediglich Aussagen hinsichtlich der Präsenz vor Ort (Interview drei, Kodierung 37) und der allgemeinen Fähigkeit zur Disziplin, welche die Interviewpartnerin unterstreicht mit „... Aber ich komme her, ich zeige, ich bin zwar müde, aber es geht schon“ (Interview drei, Kodierung 30) werden hier thematisiert. Dabei muss dem Umstand Rechnung getragen werden, dass diese Aussagen von einer Interviewpartnerin kommen, deren Mann die Crèche, die sie leitet, besitzt und die sich dadurch über ihre Tätigkeit hinaus auch als Unternehmerin empfindet.

Berufliches Umfeld

Fünf der sieben Interviewpartnerinnen sehen Themenschwerpunkte des Bereiches Berufliches Umfeld als im Vergleich zu den anderen Bereichen eher irrelevant für ihre Berufswahl an (Interview 3, 11, 13, 17, 19). Lediglich eine Interviewpartnerin, deren Mann Inhaber der Crèche ist, ordnet diesem Bereich eine für ihre Berufswahl vergleichsweise höhere Bedeutung zu.

Karriereplanung

Die Aussagen zur Karriereplanung unterstreichen dabei eher die Zufriedenheit mit der Wahl der Berufstätigkeit (Interview 3, Kodierung 35) und die Weiterentwicklungsbestrebungen (Interview 3, Kodierung 30). Die Mehrzahl der Aussagen bezieht sich dabei auf den Wunsch, als Weiterentwicklung der Karriere eines Tages eine eigene Crèche zu eröffnen (Interview 5, Kodierungen 24, 25, 26, 66).

Die Gründung einer Crèche wird sogar als logische Weiterentwicklung nach frühpädagogischer Ausbildung, Berufspraxis und angestellter Leitung (Interview 5, Kodierung 66) angesehen. Dabei erscheint die Idee einer Crèche-Gründung mit Aussagen wie „... in fünf Jahren!“ (Interview 19, Kodierung 74) in einigen Fällen schon als sehr konkret. Mit Blick auf die Vergangenheit wird unterstrichen, dass genau dieselben beruflichen Entscheidungen wieder getroffen würden (Interview 17, Kodierung 71).

Mangelbedürfnisse

Im Zusammenhang mit der Karriereplanung fällt auf, dass ein beruflicher Wechsel oft in den Kontext mit Mangelbedürfnissen gesetzt wird (Interview 5, Kodierung 13). Mangelbedürfnisse, die sich aus dem vor der aktuellen Tätigkeit erlebten Arbeitsalltag ergeben haben, werden damit als für die Berufswahl relevant eingeordnet. Die Entscheidung, die aktuelle Tätigkeit zu ergreifen wurde also geprägt durch den vorherigen Arbeitsalltag, aus dem resultierte, „...dass ich eine Veränderung möchte.“ (Interview 3, Kodierung 13).

Der vormals erlebte Arbeitsalltag kann also als Auslöser für eine Neuorientierung (Interview 11, Kodierung 14) verstanden werden.

Auch für die Entscheidung, den aktuellen Beruf im aktuellen Umfeld weiter auszuüben, ist der Arbeitsalltag relevant und wird mit der Aussage resümiert „... bis jetzt, trotz allem, läuft es gut.“ (Interview 8, Kodierung 33).

Andere wiederum lassen hinsichtlich des Arbeitsalltags keine Relevanz bezüglich ihrer Berufsentscheidung erkennen (Interview 13, Kodierungen 21, 23).

Wachstumsbedürfnisse

Aussagen wie „... ich möchte mich einbringen...“ (Interview 3, Kodierung 37) deuten außerdem auch auf Wachstumsbedürfnisse hin, die eine Rolle für Berufsentscheidungen spielen. Der Wunsch nach einer eigenen Crèche korrespondiert auch mit den Aussagen zu Wachstumsbedürfnissen, die oft das Wort „Herausforderung“ beinhalten (beispielsweise Interview 5). Auch die Entscheidung, die aktuelle leitende Position anzunehmen wurde durch Wachstumsbedürfnisse positiv beeinflusst (Interview 11, Kodierung 20).

Marktumfeld

Im Zusammenhang mit der aktuellen Tätigkeit werden auch Aussagen zur Nachfrage getätigt, die sich auf den beruflichen Alltag beziehen, aber keine Relevanz für die Berufsentscheidung erkennen lassen (Interview 19, Kodierungen 42, 62). Auch Überlegungen zum Marktumfeld betreffen eher den Alltag einer gut geführten Crèche und waren für die berufliche Entscheidung nicht relevant (Interview 11, Kodierungen 20, 140).

Rentabilität

Ökonomische Erwägungen werden mit der Aussage „...man kann nicht immer nur in seine Tasche wirtschaften...“ eher negiert (Interview 3, Kodierung 33).

Rentabilitätsüberlegungen sind nur bezüglich der Kostendeckung wichtig, denn sonst kann „... eine Unternehmung ja nicht überleben...“ (Interview 17, Kodierung 69). Diese Überlegungen beziehen sich vor Allem auf die Auslastung der Crèche, denn „...wenn keine Kinder da sind, dann können wir zumachen.“ (Interview 5, Kodierung 76). Sie beschränken sich damit also auf die Tatsache, dass möglichst „...genug da ist, dass man seine Ausgaben bezahlen kann.“ (Interview 19, Kodierung 68).

Einkommen

Entlohnung wird von einigen Gesprächspartnerinnen thematisiert. Diese unterstreichen aber, dass die Höhe des Gehaltes keine große Rolle für die Berufsentscheidung gespielt hat (Interview 11, Kodierungen 14, 140), sondern im Gegenteil eine niedrigere Entlohnung für bessere Kompatibilität mit den Neigungen und Abneigungen sogar ausdrücklich in Kauf genommen wurde (Interview 5, Kodierung 18). Damit wird im Bereich Entlohnung explizit unterstrichen, dass Geld keine entscheidungsrelevante Variable (Interview 13, Kodierung 59) ist.

Allerdings unterstreichen Aussagen dazu auch die schlechte Bezahlung der frühpädagogischen Tätigkeit, die ohne adäquates Einkommen des Lebenspartners nicht zur Versorgung ihrer Familie reichen würde (Interview 8, Kodierungen 49, 65, 66). „Man kann mit einem Gehalt wie diesem nicht die Bedürfnisse einer Familie decken.“ (Interview 8, Kodierung 68). Damit kann die als schlecht wahrgenommene Entlohnung hemmend auf eine Berufswahl in diesem Bereich wirken, insbesondere, wenn die Person auf ihr Einkommen, beispielsweise als Alleinversorgerin einer Familie, besonders angewiesen ist.

Zusammenfassung

Zusammenfassend ergibt sich damit für die leitenden Angestellten das nachfolgende Kategoriensystem, in welchem die besonders intensiv angesprochenen Unterkategorien hervorgehoben sind, während die als wenig relevant eingeordneten Unterkategorien in den Hintergrund gerückt wurden.

Abb. 27: Kategoriensystem für leitende Crèche-Angestellte



Im Bereich des Privaten Umfeld, der am intensivsten angesprochen wurde, wirken vor Allem Aspekte der Rollensozialisation für Frauen eher unterstützend, eine leitende Tätigkeit in der Frühpädagogik zu übernehmen, während die Berufswahl für männliche Frühpädagogen im Bereich der Leitung einer Crèche gehemmt erscheint. Bei der Betrachtung sollte daher Rollensozialisation wegen ihrer scheinbaren Zweiteilung zum einen im Kontext mit der Unterkategorie Geschlecht im Bereich des Individuums gesehen werden und zum anderen auch im Zusammenhang mit der familiären Situation und den Erlebnissen in der Herkunftsfamilie betrachtet sein. Die

aktuelle familiäre Situation wirkt dabei vor Allem, wenn Kinder vorhanden sind, entscheidungsbeeinflussend für Frauen, da für die Mehrheit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig ist. Positiv unterstützend bewerten die Interviewpartnerinnen in diesem Zusammenhang eine unterstützende Herkunftsfamilie und einen Lebenspartner, mit dem Aufgabenteilung im privaten Bereich herrscht. Insgesamt spielt im Zusammenhang mit dem privaten Umfeld auch das persönliche Wertesystem und die gesetzten Lebensziele eine Rolle im Berufsentscheidungsprozess. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Werten, die mit der Tätigkeit in Einklang gebracht werden können. Die Tätigkeit wird von der interviewten Person also auch danach ausgesucht, inwieweit sie mit den persönlichen Werten und den gesteckten Zielen korrespondiert.

Damit lässt sich festhalten, dass im Bereich Werdegang die Korrespondenz mit den Neigungen und die mögliche Vermeidung von Abneigungen die Berufswahl unterstützend beeinflussen. Dabei betreffen Aussagen vermehrt den beruflichen Alltag, der aber mit einem Arbeitgeberwechsel veränderbar ist, so dass diese Aspekte als die Entscheidung zur Berufswahl beeinflussend angesehen werden können.

Ein Schwerpunkt wird hier auch auf die Aus- und Weiterbildung gelegt, wenngleich der Fokus weniger auf einem Diplom und mehr auf dem Willen zur Weiterbildung sowie profunder Praxiserfahrung liegt.

Im Bereich des Individuums liegt ein Schwerpunkt auf Aussagen zum männlichen Geschlecht, die sich dahingehend zusammenfassen lassen, dass es Hemmnisse für den Berufseintritt männlicher Erzieher in den frühpädagogischen Bereich zu geben scheint, die aus Vorurteilen gegen männliche Frühpädagogen und der Präferenz der Männer für andere Arbeitsbereiche erklärt werden.

Hinsichtlich des Charakters einer Person sind vor Allem soziale, emotionale und kognitive Eigenschaften einer Person wichtig für die Berufswahl, da sie als notwendig für die Bewältigung des Berufsalltags angesehen werden und somit als Anstellungsvoraussetzung eingeordnet werden können. Motivationalen Eigenschaften wird dagegen eine eher geringe Relevanz zugeschrieben.

Hinsichtlich des beruflichen Umfelds wurde die Entscheidung für einen Arbeitgeberwechsel oft durch im Arbeitsalltag erlebte Mangelbedürfnisse beeinflusst. Karriereplanungen wie die Übernahme der aktuellen Position und Überlegungen zur Gründung einer eigenen Crèche werden zudem gestützt von Wachstumsbedürfnissen. Für die Mehrzahl der leitenden Angestellten stellt dabei

vor dem Hintergrund ihrer beruflichen Erfahrung die Gründung einer Crèche eine konkrete Option dar.

Ökonomische Ziele waren weder für die Berufswahl relevant, noch spielen mit Blick auf die Funktionsfähigkeit einer Crèche Rentabilitätsüberlegungen über die Kostendeckung hinaus eine Rolle. Dies wird allerdings dahingehend eingeschränkt, dass das niedrige Gehalt in der Frühpädagogik nicht ausreicht, um eine Familie zu ernähren. Ökonomische Zwänge könnten damit die Berufsausübung verhindern, so dass das niedrige Einkommen einen die Berufswahl hemmender Aspekt darstellen kann.

Insgesamt sind damit Fakten wie die Marktsituation, die Qualifikation und die Finanzen wenig relevant für die Berufsentscheidung für leitende Angestellte während persönliche Aspekte wie individuelle Eigenschaften und Geschlechtsmerkmale, besonders in Verbindung mit der Rollensozialisation, den Neigungen und eigenen Wertvorstellungen die Entscheidung maßgeblich beeinflussen.

2.3.2. Frühpädagogisch und unternehmerisch Leitende

Es wurden insgesamt Interviews mit sieben frühpädagogisch und unternehmerisch leitenden Crèche-Inhaberinnen geführt, die alle weiblich sind.

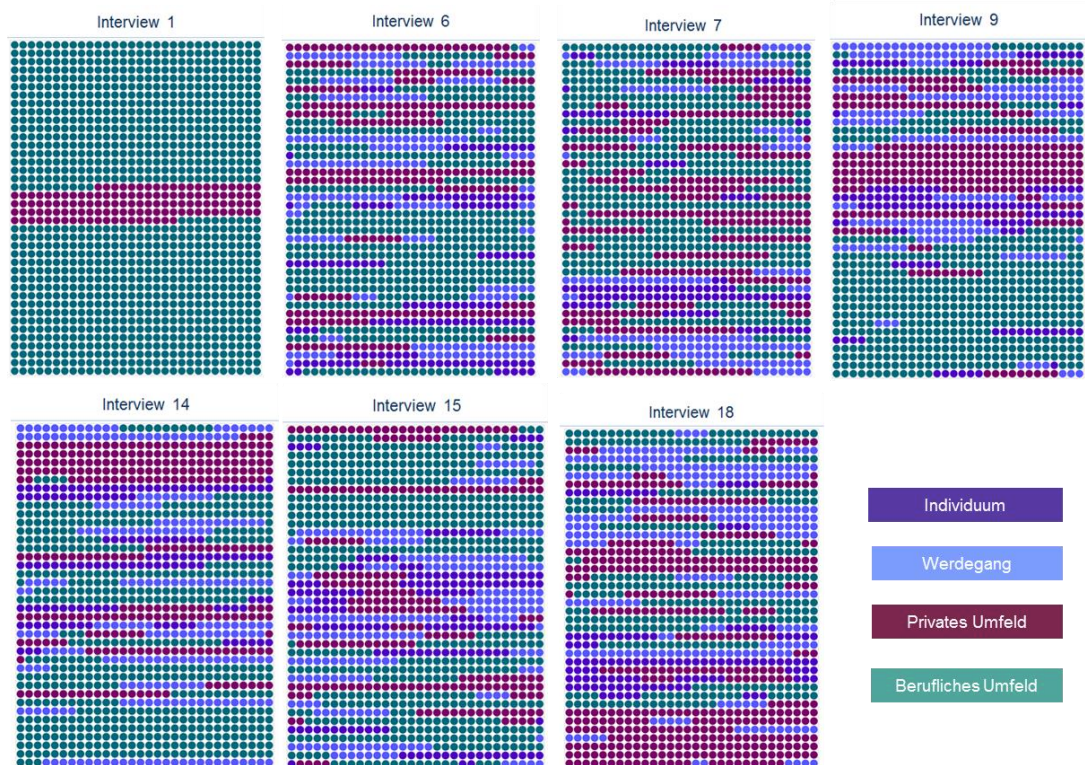
Während der Phase der Vereinbarung von Interviewterminen brachte bereits die Vorbereitungsphase in dieser Tätigkeitsgruppe eine deutliche Ernüchterung.

Von Eigentümer-UnternehmerInnen, die gleichzeitig die unternehmerische und frühpädagogische Leitung ihre eigenen Crèche übernehmen, gab es im ersten Anfrage-Durchlauf¹⁶³, oft unterstrichen durch einen Hinweis auf die angespannte Lage in der jeweiligen Crèche, unerwartet nur Absagen. Erst im zweiten telefonischen Durchlauf konnte nach mehrfacher Rückfrage mit einer Eigentümerin in operativer Leitungsfunktion ein Gesprächstermin vereinbart werden. Dass dieses Gespräch nun die erste Nummer in der Interviewliste hat, ist lediglich dem Umstand geschuldet, dass die Interviews in zeitlicher Reihenfolge der erfolgten Gesprächstermine ausgewertet werden.

¹⁶³ Um sechs Termine für ein Interview zu bekommen, war angestrebt, höchstens 15 Crèches kontaktieren zu müssen. Sobald sechs Termine vereinbart sind, sollte die Durchführung der vereinbarten Interviewtermine erfolgen. Um aber im ersten Durchgang von jeder Merkmalsausprägung ein Gespräch zu erhalten, wurde weiter kontaktiert, bis ein(e) InhaberIn mit Leitungsfunktion gesprächsbereit war.

Das erste Gespräch mit einer Person in Inhaberschaft beider Leitungsfunktionen fand trotz vereinbarten Termins nicht statt. Aufgrund der Aussagekraft, die im Vergleich mit den anderen Interviews eventuell trotzdem vorhanden sein könnte, wird dieses Gespräch mit den aus dem Kurzfragebogen bekannten Daten trotzdem mit erfasst.

Abb. 28: Dokumentenportraits der unternehmerisch und fröhpädagogisch leitenden InhaberInnen



Eigene Darstellung mit Hilfe von MaxQDA

Abgesehen von dem ersten Interview, dass trotz vereinbartem Gesprächstermin nicht zu Ende geführt werden konnte, scheinen die Hauptgesprächsanteile zur grün unterlegten Kategorie des beruflichen Umfelds¹⁶⁴ und zur rot unterlegten Kategorie des persönlichen Umfelds zu gehören.

Kategorie Berufliches Umfeld

Bis auf eine legen alle Interviewpartnerinnen den Schwerpunkt auf Aussagen zum beruflichen Umfeld¹⁶⁵, wobei die Gesprächspartnerinnen der Interviews mit den Nummern 7 und 15 sogar fast die Hälfte der Interviewzeit mit dem Gespräch über

¹⁶⁴ Für die Interviews 6, 7, 9, 14 und 15.

¹⁶⁵ Im Interview 18 liegt der Hauptgesprächsanteil bei dieser Kategorie, allerdings handelt es sich hier um das einzige Gespräch zu einer Crèche, die im besonderen Rahmen eines Franchise-Konzeptes geführt wird.

diesen Themenbereich verbringen. Dabei ist allerdings das Interview mit der Nummer eins dahingehend nur eingeschränkt zu werten, als das Interview trotz wiederholter Anstrengungen nicht zu Ende geführt werden konnte. Die wenigen Aussagen dieser Interviewpartnerin werden trotzdem in die Betrachtung aufgenommen, da aus ihnen eine deutliche Überforderung mit dem Berufsalltag erkennbar wird.

Rentabilität

Im Fokus steht für die unternehmerisch und frühpädagogisch Leitenden die Rentabilität. Aussagen dazu beziehen sich zum Großteil auf die Kostenfaktoren und deren Abdeckung durch Einkommen (Interview 6, Kodierungen 8, 16, 34, 5071, 16, 20) sowie auf die Resultate dieser Einnahmen-Ausgaben-Betrachtungen, die sich zusammenfassen lassen in der Aussage „Es lohnt sich nicht. Das kann man ganz klar sagen.“ (Interview 6, Kodierung 50).

Im Zusammenhang mit den zu deckenden Kosten (Interview 7, Kodierungen 3, 14, 16, 18, 27, 49, 3, 18, 22), wird aber auch unterstrichen: „Nur das Geld als Business, das ist keine Crèche...“ (Interview 7, Kodierung 16). Zahlen zur Kalkulation hinsichtlich der Deckung von Kosten sind damit zwar wichtig (Interview 9, Kodierungen 75, 81, 83, 85, 93), aber insgesamt „... sind die Zahlen nicht das Wichtigste, nein.“ (Interview 9, Kodierung 93).

Der notwendige Fokus auf der Kostendeckung (Interview 18, Kodierungen 51, 53, 55, 65, 99) wird auf der anderen Seite aber auch ergänzt durch den Anspruch, dass es auch sein muss, „... dass es sich rentiert.“ (Interview 18, Kodierung 101).

Mit der Notwendigkeit der Kostendeckung auch vor dem Hintergrund steigender Kosten (Interview 14, Kodierungen 57, 108, 110) und dem einhergehenden hohen finanziellen Risiko (Interview 14, Kodierungen 57, 102) wird der Weiterbetrieb der Crèche und weniger die Entscheidung zur Gründung in den Vordergrund gerückt.

Überlegungen zur Rentabilität unterstreichen auch Existenzsorgen dahingehend, dass wiederholt Investitionen zu tätigen waren, um vor Allem neuen gesetzlichen Normen zu entsprechen (Interview 15, Kodierungen 26, 32). Da sich diese Kosten nur tragen, wenn die Einrichtung voll belegt ist (Interview 15, Kodierung 26) und die finanzielle Situation der Crèche oft keine Rücklagenbildung erlaubt (Interview 15, Kodierungen 33-34), wird als Konsequenz daraus in einem Fall sogar eine Konsolidierung der Crèche nach Betreuungsplätzen angestrebt. „... das ist eigentlich so, wie wir angefangen haben. Nur dass wir damals weniger Personal brauchten...“ (Interview 15, Kodierung 109-110).

Hier zeigt sich, dass über die Markt- und Konkurrenzsituation Rentabilitätsüberlegungen einen großen Einfluss auf berufliche Entscheidungen haben können, in diesem Fall dahingehend, dass sie diese negativ beeinflussen. Insgesamt wird die finanzielle Seite als wichtig für den Fortbestand der Unternehmung gesehen, eine höhere Rendite als Motivator für eine Gründung oder Expansion aber eher ausgeschlossen.

Einkommen

Dies korrespondiert mit Aussagen zur Entlohnung, indem darauf hingewiesen wird, dass trotz fehlender finanzieller Anreize der Beruf ergriffen wurde und führen zu dem Fazit, dass es finanziell keinen Unterschied macht, „... ob ich jetzt selbständig eine Krippe leite oder ob ich jetzt irgendwie als Angestellte arbeite.“ (Interview 6, Kodierung 48). Damit wären ausbleibende finanzielle Anreize kein Hinderungsgrund für eine Gründung. Während sich eine eigene Crèche unter Einnahme-Aspekten nicht besonders lohnt (Interview 14, Kodierung 95), also Einkommenserwägungen für die Crèche-Gründung keine große Rolle spielen, scheinen sie für die Berufsentscheidung von Angestellten wichtiger zu sein, da die Inhaberinnen nach eigenen Angaben bei der Mitarbeitersuche oft den besser zahlenden Gemeinde-Einrichtungen unterlegen sind (Interview 14, Kodierung 38).

Arbeitsalltag

Alle Interviewpartnerinnen thematisieren den Arbeitsalltag, allerdings weniger hinsichtlich der Berufsentscheidung als mehr bezüglich des Selbstverständnisses des Arbeitsalltages (Interview 9, Kodierungen 13, 65, 67, 81). In Bezug auf die aktuelle Tätigkeit wird der Zeitmangel beklagt (Interview 9, Kodierung 13), wofür aber keine Aussage hinsichtlich die Berufsentscheidung betreffender Konsequenzen getätigt wurde.

Es wird auch explizit darauf verwiesen, dass in einer privaten Crèche beide Leitungsfunktionen nicht ohne Hilfe (Interview 14, Kodierungen 62-63, 66-67) und unternehmerisches Fachwissen (Interview 14, Kodierungen 67, 77) qualitativ gut ausgefüllt werden können, denn dann „... würde irgendetwas nicht ordentlich gemacht werden.“ (Interview 14, Kodierung 63). Eine Interviewpartnerin konstatiert dazu, dass sie nicht wüsste, „... wie ich es zeitlich hinbekommen kann.“ (Interview 14, Kodierung 63).

Das heißt auf der einen Seite, dass fehlendes unternehmerisches Fachwissen kein Hindernisgrund für eine Crèche-Gründung sein muss, da dafür Hilfe in Anspruch genommen werden kann (Interview 14, Kodierung 66-67), auf der anderen Seite zeigt sich hier schon von den zeitlichen Rahmenbedingungen eine mögliche

Überforderung mit der doppelten Leitungsaufgabe bei den Crèche-InhaberInnen, die beide Tätigkeitsbereiche allein bewältigen wollen.

In diesem Zusammenhang signalisiert die Äußerung „...Das ist mir eh Alles zu viel hier.“ (Interview 1, Kodierung 9) der einzigen Gesprächspartnerin, mit der ein Interview leider nicht zu Ende geführt werden konnte, eine klare Überforderung. Aus dem Kontext heraus wird sehr deutlich, dass mit Aussagen wie „...Das ist mir Alles zu viel hier.“ (Interview 1, Kodierung 17) nicht die angefragte Interview-Situation sondern die Situation in oder um die Crèche gemeint ist.

Auch wenn sich trotz mehrfacher Nachfrage kein vertiefendes Interview mehr dazu führen ließ, lassen sich die Fragen festhalten, ob die alleinige unternehmerische und frühpädagogische Leitung der Grund für eine Überforderung im Alltag sein könnte und inwieweit sich diese auf Berufsentscheidungen auswirken könnte.

Marktumfeld

Das Marktumfeld wird dahingehend als wichtig erachtet, dass die Konkurrenz staatlicher Einrichtungen als ein Problem wahrgenommen (Interview 6, Kodierungen 46, 28, 10, 34, 42, 57) und als ein Risiko für den laufenden Betrieb (Interview 7, Kodierungen 3, 26, 27, 57) eingeordnet wird. Dies betrifft ständig steigende Anforderungen (Interview 9, Kodierungen 54, 67, 70, 81, 85) und ihre finanziellen Konsequenzen (Interview 9, Kodierung 85) ebenso wie die Konkurrenzsituation (Interview 9, Kodierungen 81, 85). Dabei können die Marktanforderungen und deren finanzielle Konsequenzen negativ auf die weitere Ausübung der Tätigkeit wirken, indem eine Interviewpartnerin konstatiert, „... dann kann ich auch nicht mehr. Wenn jetzt wieder etwas kommt, dann kann ich auch nicht mehr weiter.“ (Interview 9, Kodierung 85).

Dabei wird die Konkurrenz durch staatliche Einrichtungen (Interview 14, Kodierungen 38, 47) als sehr stark wahrgenommen. Empfundene Staatskonkurrenz (Interview 15, Kodierungen 14, 24, 26, 108) und die wahrgenommene starke Zunahme sogenannter kommerzieller, auf Gewinn ausgelegter Crèches (Interview 15, Kodierungen 26, 28) lösen dabei in den letzten Jahren vermehrt Existenzängste aus (Interview 15, Kodierung 94).

Nachfrage

Während in diesem Zusammenhang die Überlegungen zur Nachfrage keine Entscheidungsrelevanz hinsichtlich der Crèche-Gründung erkennen lassen (Interview 9, Kodierungen 75, 77), wird ihre Relevanz für die Weiterführung der Crèche dahingehend unterstrichen, dass eine gute Auslastung (Interview 14, Kodierungen 38, 43, 45, 112) wichtig ist.

Dabei kann die Nachfrage sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die unternehmerische Entscheidung haben kann. Aufgrund hoher Nachfrage wurde von einer Interviewpartnerin zwischenzeitlich mit Erfolg ein zweites Haus eröffnet (Interview 15, Kodierungen 18, 24) welches aufgrund der Sorge um wegbrechende Nachfrage durch zwischenzeitlich gestiegene, vor Allem staatliche Konkurrenz (Interview 15, Kodierung 26) wieder geschlossen wurde. Nun führt die Angst vor erneut wegbrechender Nachfrage, die sich erstmals in ausbleibender Vollausslastung zeigt (Interview 15, Kodierung 28), zu weiteren Konsolidierungsüberlegungen.

Mangelbedürfnisse

Im Zusammenhang mit dem Erleben des Berufsalltags werden auch Mangelbedürfnisse thematisiert. Aussagen dazu beziehen sich einerseits auf das alte Berufsumfeld, dessen wahrgenommene Mängel die Gründung einer Crèche begünstigt haben, und andererseits auf die gefühlte Überlastung in der Ausübung der aktuellen Tätigkeit, die in einer Aussage zur Karriereplanung dahingehend mündet, dass die Interviewpartnerin daher „... auch nie zwei oder drei Crèches...“ (Interview 6, Kodierung 20) wollte.

Fehlende Planungssicherheit, insbesondere aufgrund veränderter staatlicher Verordnungen und durch die sich ändernde, wahrgenommen verschlechternde Konkurrenzsituation, gepaart mit dem dadurch steigenden finanziellen Risiko (Interview 15, Kodierungen 26, 106, 112, 120, 131) führen für diese Interviewpartnerin dazu, sogar den Weiterbetrieb der seit Jahrzehnten existierenden Crèche insgesamt in Frage zu stellen (Interview 15, Kodierungen 34, 120).

Es wird unterstrichen, dass die unternehmerische Leitung sehr viel Stress verursacht (Interview 18, Kodierungen 25, 25, 31, 37) und man rückblickend „... lieber einfach nur Erzieher ...“ (Interview 18, Kodierung 25) geblieben wäre.

Als eine Berufsentscheidung negativ beeinflussend werden erlebte Mangelbedürfnisse mit Beispielen wie einem falschen Konzept (Interview 9, Kodierung 27) und einem schlechten Umgang mit den Mitarbeitern (Interview 9, Kodierungen 65, 81) konkretisiert.

Wachstumsbedürfnisse

Als eine Crèche-Gründung positiv unterstützend werden Wachstumsbedürfnisse wie der Wunsch nach Veränderung und Entwicklung dahingehend eingeordnet, dass eine Crèche-Gründung „Für mich ... die Komplettierung meines Projektes.“ (Interview 7, Kodierung 3) war. Bedürfnisse nach Wertschätzung und Anerkennung, die durch die Arbeit in der eigenen Crèche mit positiver Presse (Interview 7,

Kodierungen 3, 11, 27) und gutem Feedback der Kunden (Interview 7, Kodierungen 12, 16, 57) erfüllt werden, begünstigten ebenfalls die Gründungsentscheidung.

Karriereplanung

In Bezug auf die Karriereplanung lässt sich festhalten, dass die Gründung einer eigenen Crèche zum Gründungszeitpunkt als der einzige Weg gesehen wurde, den Wunsch nach der Arbeit mit Kindern zu realisieren: „... wenn Du diesen Beruf machen willst, dann musst Du diesen Weg gehen.“ (Interview 6, Kodierung 52).

Für die Zukunft sieht die Mehrzahl der Gesprächspartnerinnen den Weiterbetrieb der Crèche, allerdings mit sehr unterschiedlichen Ausprägungen.

Selbst, wenn genau dieselben beruflichen Entscheidungen wieder getroffen würden (Interview 14, Kodierung 100), wird ein weiterer Ausbau der Crèche ausgeschlossen, denn „... wenn ich zwei Häuser habe, dann kann ich das nicht mehr.“ (Interview 14, Kodierung 93). Die doppelte Leitungsfunktion limitiert damit Expansionspläne selbst dann, wenn das Metier und die Tätigkeit wieder gewählt würden.

Andere würden rückwirkend auf die Gründung einer eigenen Einrichtung ganz verzichten, wollen aber die Crèche jetzt, da Alles installiert ist, weiter betreiben, denn „... es ist ja unser Baby ...“ (Interview 18, Kodierung 54-55). Eine Expansion wird allerdings ebenfalls ausgeschlossen (Interview 18, Kodierung 104-105).

Über die Negierung von Expansionsplänen hinaus gibt es aber auch Konsolidierungsüberlegungen, die in einem Fall über die Pläne, zu konsolidieren (Interview 15, Kodierung 104) hinaus gehen, indem sogar zur Debatte steht, ob die Crèche überhaupt weiter Bestand haben wird (Interview 15, Kodierungen 98-99, 100-102, 114) und damit sogar ein beruflicher Neuanfang denkbar erscheint (Interview 15, Kodierung 34).

Kategorie Privates Umfeld

Dieser Themenbereich wurde von einer Interviewpartnerin, die mit ihrer Crèche Franchise-Nehmerin ist, als am Relevantesten eingeordnet, während das private Umfeld für die anderen Gesprächspartnerinnen weniger intensiv angesprochen wurde als Themen des beruflichen Umfeldes.

Familiäre Pflichten

In Bezug auf das private Umfeld spielt allgemein die Kompatibilität des Beruflichen mit dem Privaten die größte Rolle (Interview 18).

Korrespondierend wird in diesem Bereich die familiäre Situation als entscheidungsrelevant erachtet. Der Wunsch nach guter Vereinbarkeit von

beruflicher Tätigkeit und der Betreuung der eigenen Kinder mit der deutlichen Priorisierung der Kinder, kann die Realisierung eines Berufswunsches verhindern, wenn „... das absolut nicht passt.“ (Interview 6, Kodierung 54). Sowohl der Ausstieg aus dem alten Beruf als auch die Entscheidung zur Crèche-Gründung waren beeinflusst durch den Wunsch, „...Familie und Haus, also alles unter ein Dach zu bekommen...“ (Interview 14, Kodierung 14). Unterstrichen wird diese Suche nach der Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben (Interview 14, Kodierungen 14, 18, 24, 30, 98) durch die Aussage, mit der eigenen Crèche „... meine Familie untern Hut...“ (Interview 14, Kodierungen 98) zu kriegen. Nachdem allerdings für die Gründung viel Zeit zulasten der Familie auf die Crèche verteilt wurde, zeigt sich aber auch, dass die Prioritäten nach erfolgreicher Gründung deutlich zu mehr Zeit für die Familie verschoben werden sollen (Interview 18, Kodierungen 107, 109) und möglicherweise so auch Expansionsüberlegungen verhindern.

LebenspartnerIn

In diesem Zusammenhang wird bei diesen Unternehmerinnen auch der Lebenspartner als generelle Unterstützung bei der Umsetzung des Gründungswunsches (Interview 6, Kodierung 4, 16, 57) angesprochen, der damit Berufsentscheidungen begünstigt (Interview 9, Kodierung 7, 96, 97) und dessen Rolle teilweise sogar als sehr relevant eingeordnet wurde (Interview 18, Kodierungen 117, 120, 122).

Aber auch ohne Lebenspartner kann eine Crèche-Gründung erfolgreich realisiert werden (Interview 14). Sogar, wenn ein Lebenspartner nicht bereit war, eine Gründung mitzutragen, führte diese fehlende Unterstützung nicht zu einer Entscheidung gegen die Crèche, sondern hat in diesem konkreten Fall aufgrund der Umstände im Zusammenhang mit der Crèche zu einer Entscheidung gegen die Beziehung geführt (Interview 15, Kodierung 118). Trotzdem wird dem Lebenspartner insgesamt ein potentieller Einfluss auf berufliche Entscheidungen eingeräumt, wenn die Interviewpartnerin sich dachte, „... vielleicht hat er ja nicht so Unrecht.“ (Interview 15, Kodierung 118). Dass sie von dem Crèche-Projekt trotzdem nicht abgewichen ist, könnte zeigen, dass der Einfluss des Lebenspartners auf Berufsentscheidungen dem ausgeprägten Selbstverständnis als Unternehmerin (Interview 15, Kodierung 14) möglicherweise untergeordnet ist.

Freundeskreis

Als Erweiterung zur Familie wird auch dem Freundeskreis als ursprünglichem Ideen- und Ratgeber zur Crèche-Gründung (Interview 6, Kodierungen 4, 57) eine Rolle im Entscheidungsprozess eingeräumt.

In einem anderen Fall erfolgte die Gründung der eigenen Crèche mit einer befreundeten Teilhaberin gemeinsam (Interview 7, Kodierung 3, 45). Dafür, dass sich damit ein Element des Freundeskreises sogar in der Struktur der Teilhaberschaft und der Leitung vor Ort wiederfindet, wird diesem Bereich aber insgesamt eine im Vergleich zu den anderen Kategorien eher geringe Bedeutung beigemessen.

Herkunftsfamilie

Auch die Herkunftsfamilie wird als entscheidungsrelevant dahingehend angesehen, dass das in der Familie erlebte Bild der Hausfrau gerade kein erstrebenswertes Ziel darstellte und dadurch die Berufsentscheidung hin zu einer selbstständigen Crèche-Besitzerin begünstigte (Interview 9, Kodierungen 17, 36, 43).

Auch eine deutliche unternehmerische Prägung durch die Herkunftsfamilie (Interview 15, Kodierungen 10, 12, 14, 30), die stark auf die Gründungsentscheidung gewirkt hat sowie eine Einflussnahme der Herkunftsfamilie bis hinein in aktuelle Entscheidungen die Crèche betreffend (Interview 15, Kodierungen 26, 62) werden hervorgehoben.

Die Unterstützung der Herkunftsfamilie hinsichtlich der Betreuung der eigenen Kinder spielte ebenso eine große Rolle (Interview 18, Kodierungen 116-117, 120, 122, 124, 126) für die Entscheidung zur Gründung. Aber auch das im Rahmen eines Franchise-Systems übernommene Konzept berührte, da es die Unternehmerin positiv an ihre Ursprünge, also ihr Heimatland und ihre eigene Kindheit, erinnert (Interview 18, Kodierung 43) und so der Gründungsentscheidung im Franchise-Verbund zuträglich war.

Werte

Dem eigenen Wertesystem, welches mit der Tätigkeit in Einklang zu bringen versucht wird, wird ebenfalls eine Relevanz im Entscheidungsprozess zugesprochen. Dabei steht die Einstellung zum Umgang mit den Kindern im Vordergrund (Interview 7, Kodierungen 14, 16, 27, 29, 43, 29), in dem als wichtig in der alltäglichen Arbeit angesehen wird, zulasten der Büroarbeit ausreichend Zeit für die qualitative Arbeit mit den Kindern zu haben (Interview 9, Kodierungen 13, 27, 67, 77). Diese hohen Qualitätsansprüche (Interview 7, Kodierungen 3, 7, 11, 14, 45) zeigen sich in dem Wunsch, die Crèche familiennah und damit sehr persönlich als „Eine geregelte Großfamilie mit Struktur...“ (Interview 14, Kodierung 77) zu führen. Für die Gründung einer eigenen Crèche wird auch als wichtig herausgestellt, so mit Kindern arbeiten zu können, „... wie wir es für richtig empfinden.“ (Interview 18, Kodierung 53, ergänzend auch die Kodierungen 11, 41, 55, 73, 87, 89). Das

Selbstverständnis des eigenen Handelns (Interview 7, Kodierungen 5, 7, 11, 29, 43, 5, 7, 16, 33, 43, 49) und der Wunsch, dabei auch den eigenen Empfindungen Rechnung zu tragen (Interview 9, Kodierung 50, 67, 77), unterstreichen das Streben nach Kompatibilität von eigenen Werten und gelebter beruflicher Arbeit.

In diesem Zusammenhang wird mit Aussagen wie „... sie machen das nur fürs Geld. Was ich auch nicht verstehe...“ (Interview 7, Kodierung 57) erneut unterstrichen, dass finanzielle Anreize für die Crèche-Gründung nicht relevant waren (Interview 14, Kodierung 79).

Lebensziele

Generell wird die Gründung einer eigene Crèche mit der Bezeichnung als Traum (Interview 7, Kodierung 3) oder Lebenstraum (Interview 18, Kodierungen 39, 41, 53, 55, 113) auch rückblickend als ein großes Lebensziel eingeordnet. Einen Lebenswunsch realisiert zu haben, wird auch getragen vom positiven Erleben des Arbeitsalltages (Interview 7, Kodierung 12, 16, 12) und gipfelt in dem Ziel, „...natürlich, weitermachen zu können.“ (Interview 7, Kodierung 9). Auch, wenn der Wunsch vorherrscht, die Crèche weiter zu führen (Interview 18, Kodierung 55), wird die Vergrößerung des Unternehmens aber auch in diesem Zusammenhang explizit ausgeschlossen (Interview 18, Kodierung 107). Obwohl durch das übernommene Franchise-Konzept die Gründung weiterer Filialen durch die mögliche Inanspruchnahme des Unternehmerwissens des Franchise-Gebers vereinfacht wäre, sind damit Expansionspläne ausgeschlossen.

Als dem Beruf übergeordneten Lebenszielen werden ergänzend zum Wunsch nach Weiterführung der Crèche genannt, mehr Zeit für sich selbst und für die Familie (Interview 9, Kodierungen 17, 45) zu haben. Diese Ziele stehen einem weiteren Ausbau des Unternehmens eher entgegen und könnten ein Grund für den Ausschluss von Erweiterungsplänen darstellen.

Finanzielle Situation

Auch wenn die finanzielle Situation weniger intensiv besprochen wird, unterstreichen Aussagen in diesem Bereich die Notwendigkeit von Gründungskapital und darüber hinaus auch von Rücklagen für nach der Gründung zukünftig notwendige Investitionen (Interview 15, Kodierungen 26, 91-92, 96).

Die Möglichkeit, ohne Startkapital eine Crèche zu gründen, wird mit der Aussage „Das ist unmöglich. Nein, das ist unmöglich. Auch nicht mit einem Kredit.“ (Interview 7, Kodierung 22) negiert. Vor dem Hintergrund, dass Banken bei der Gründung „... 50% Eigenleistung für das Projekt...“ (Interview 7, Kodierung 22) forderten, hat eine

Gründerin ihr „...Gehalt komplett blockiert, um unser Projekt voranzubringen.“ (Interview 18, Kodierung 41).

Rollensozialisation

Eine mögliche Rollensozialisation wird nur am Rande der Gespräche thematisiert und umfasst lediglich die Arbeitsteilung von Mann und Frau im Privatleben, die deutlich zulasten der Frau ausfällt (Interview 9, Kodierungen 41, 43), so dass diese Familienarbeitslast für Frauen ein die Berufsentscheidungen möglicherweise negative beeinflussender Aspekt ist. Begründungen dafür werden in der geschlechtsspezifischen Beeinflussung durch vorangegangene Generationen (Interview 9, Kodierungen 43, 54) gesehen.

Kategorie Werdegang

Dem persönlichen und beruflichen Werdegang schrieben alle Interviewpartnerinnen eine entscheidungsbeeinflussende Komponente zu. Allerdings werden Aspekte des Werdegangs weniger intensiv diskutiert als Themenschwerpunkte zum beruflichen oder privaten Umfeld.

Neigungen

Aussagen zu den Neigungen beinhalten Interessen, Vorlieben, Gefallen und Passion, wobei eine Eigentümerin sich immer fragt „Was machst Du lieber?“ (Interview 6, Kodierung 32).

In Bezug auf die persönlichen Neigungen dominiert der Wunsch, mit Kindern zu arbeiten (Interview 7, Kodierungen 3, 11, 12), der entscheidend zur Gründung beigetragen hat und ergänzt wird durch allgemeine Vorlieben, die aber eher den Alltag in der Crèche thematisieren (Interview 7, Kodierungen 11, 31, 49).

Neben dem Wunsch, mit Kindern zu arbeiten (Interview 14, Kodierungen 6, 98, 102) wird auch das Bestreben, selbständig zu arbeiten (Interview 14, Kodierung 3) als für die Gründungsentscheidung stark beeinflussend angesehen.

Die generelle Entscheidung zur Berufstätigkeit wird hier mit dem Wunsch untermauert, dass man „... nicht nicht arbeiten...“ (Interview 15, Kodierung 118) will. Daher wäre die Entscheidung gegen die Crèche eine Entscheidung für eine andere Tätigkeit, für welche die Interviewpartnerin auch schon viele Ideen hätte (Interview 15, Kodierung 143). In einem Fall lassen sich sogar bis auf eine Ausnahme¹⁶⁶ alle Aussagen zu den Neigungen in dem Wunsch, mit Kindern zu arbeiten (Interview 18,

¹⁶⁶ Diese Ausnahme thematisiert, dass das Privatleben nun wieder etwas priorisiert wird und stützt damit bereits anderen Kategorien zugeordnete Aussagen.

Kodierungen 5, 17, 19, 21, 25, 27, 37, 39, 49, 73) zusammenfassen, der damit als sehr dominierend für die Berufsentscheidung eingeordnet werden kann.

Abneigungen

Aussagen zu den Abneigungen thematisieren im Wesentlichen die Unlust zur Büroarbeit und spiegeln sich in der weiteren Karriereplanung, indem zur Büroarbeit konstatiert wird: „... ich könnte das nicht jeden Tag machen. Deswegen wollte ich auch nie zwei oder drei Crèches.“ (Interview 6, Kodierung 20). Abneigungen betreffen neben der gewünschten Vermeidung von unternehmerischen Aufgaben (Interview 18, Kodierungen 25, 37, 53) auch die mögliche Vermeidung von erneuten Investitionen (Interview 18, Kodierungen 107, 126), die berufliche Entscheidungen dahingehend hemmen, dass eine Expansion ausgeschlossen wird und sogar rückblickend die Gründung zugunsten einer angestellten Tätigkeit in diesem Bereich zurückgestellt worden wäre. Während die Neigungen offensichtlich zur Gründung der Crèche beitrugen, verhindern hier die Abneigungen die Gründung weiterer Crèche-Filialen.

Die den Abneigungen zugeordneten Aussagen zeigen auch einen starken Einfluss auf den Berufsentscheidungsprozess, in dem deutlich wird, was aus der Beobachtung der Herkunftsfamilie für das eigene Berufsleben unerwünscht ist (Interview 9, Kodierungen 17, 97). Auch die Aspekte, die mit der Wahl eines bestimmten beruflichen Alltags, in diesem Fall dem Alltag Unternehmender mit einer eigengeleiteten Crèche, vermieden werden sollen (Interview 9, Kodierungen 27, 65, 69, 85, 97), beeinflussen die Entscheidung.

Schwerpunktmäßig werden im Zusammenhang mit Abneigungen auch Aussagen im Hinblick auf die Angst vor dem finanziellen Risiko (Interview 15, Kodierungen 26, 30, 80, 104, 118) getroffen, die im konkreten Fall zur unternehmerischen Entscheidung der Konsolidierung führten und somit einen starken negativen Einfluss auf die Berufsentscheidungen haben können. Außerdem werden die Aussagen zum fehlenden Diplom weniger als beruflichem Hemmnis und mehr als persönliche Abneigung unterstrichen, indem bekräftigt wird, dass es stört, „... immer so die Unqualifizierte im Team...“ (Interview 15, Kodierung 139) zu sein.

Aus- und Weiterbildung

Hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung wird unternehmerisches Fachwissen als notwendig zur Gründung thematisiert, indem hervorgehoben wird, man „... habe auch ein Diplom für Buchhaltung...“ und damit „... einfach das Wissen dafür.“

(Interview 18, Kodierung 39). In der Reflektion der beruflichen Entscheidungen wird der Erwerb eines Diploms als alltagsrelevant und rückblickend wichtig thematisiert (Interview 15, Kodierungen 39-40, 68, 78, 84) auch dahingehend, dass dieses Zertifikat bei einer beruflichen Neuorientierung förderlich wäre (Interview 15, Kodierungen 120, 137).

Ergänzend wird aber auch darauf verwiesen, dass „... man trotzdem auch den frühpädagogischen Teil kennen muss.“ (Interview 7, Kodierung 49). Aufgabenteilung nach Fachwissen wird als weiterer Grund herausgehoben, warum die Inhaberschaft mit einer Teilhaberin geteilt wird, indem konstatiert wird: „Deswegen sind wir zwei.“ (Interview 7, Kodierung 49).

Im Hinblick auf den laufenden Betrieb wird die Notwendigkeit von Weiterbildungen (Interview 18, Kodierungen 21, 13, 15) und die entsprechende Bereitschaft dazu (Interview 9, Kodierungen 27, 50) in den Vordergrund gerückt, indem „... viel Wert auf die Weiterbildung ...“ (Interview 6, Kodierung 38) gelegt wird.

Berufspraxis

Weniger intensiv werden Erfahrungen im Arbeitsalltag (Interview 9, Kodierungen 3, 5, 13) besprochen. Berufspraxis in der Vergangenheit war dabei insofern entscheidungsprägend, als die praktische Erfahrung im Alltag einer Crèche-Leitung half, die Kompetenz als Unternehmerin zu untermauern (Interview 9, Kodierungen 3, 5, 13, 34, 65), denn „... ich weiß immer die Antwort, weil ich alles selbst gemacht habe, alles. Das hilft jetzt also...“ (Interview 9, Kodierung 34).

Sprachkenntnisse

Ergänzend wird in Bezug auf die Sprachkenntnisse die luxemburgische Sprache als relevant im Berufsleben (Interview 14, Kodierungen 36, 38, 45) angesprochen. Das lässt sich verallgemeinern zu der Aussage, dass die Kenntnisse der im Markt gängigen Sprache eine Berufsentscheidung positiv beeinflussen können.

Kategorie Individuum

Insgesamt werden in allen Interviews Themenschwerpunkte des Bereichs Individuum am wenigsten intensiv thematisiert.

Motivationale Eigenschaften

Von den individuellen Eigenschaften wird besonders auf das Vorhandensein von motivationalen Eigenschaften als für eine Gründung relevant hingewiesen. Dabei wird herausgestellt, dass ein Ziel ausdauernd verfolgt und ein(e) UnternehmerIn im

Unternehmen präsent sein muss (Interview 6, Kodierungen 32; 57, 67, 69). Um eine Gründung erfolgreich realisieren zu können, muss es sich also um einen Menschen handeln, „...der sehr ambitioniert ist.“ (Interview 7, Kodierung 39).

Fehlende Motivation wird diesbezüglich als ein die Realisierung der Gründungsüberlegungen hemmender Aspekt (Interview 15, Kodierungen 38, 88, 143) eingeordnet.

Emotionale Eigenschaften

Hinsichtlich emotionaler Eigenschaften wird in Bezug auf berufliche Entscheidungsprozesse der Feinfühligkeit eine Relevanz zugewiesen, ansonsten wird diese Unterkategorie wenig thematisiert.

Kognitive Eigenschaften

In Bezug auf kognitive Eigenschaften zeigt sich, dass Risikobereitschaft ein entscheidungsrelevantes Kriterium ist und in diesem Fall die Angst vor dem Risiko unternehmerische Entscheidungen hemmt (Interview 15, Kodierungen 34, 104).

Für die erfolgreiche Umsetzung der Gründungsentscheidung werden Fähigkeiten wie Stressresistenz (Interview 7, Kodierungen 37, 43), Innovationsfähigkeit (Interview 7, Kodierung 39) und überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft (Interview 7, Kodierungen 3, 39) als relevant betrachtet. Ergänzt wird dies durch die Fähigkeit, sich selbst in Frage stellen zu können (Interview 9, Kodierungen 27, 50, 61) und Geduld zu haben (Interview 18, Kodierungen 87, 89).

Soziale Eigenschaften

Aussagen zu sozialen Eigenschaften unterstreichen eine zu den Kindern (Interview 9, Kodierungen 5, 45, 91) und zu den Teammitgliedern (Interview 9, Kodierungen 61, 91) zugewandte Art sowie die Teamfähigkeit (Interview 18, Kodierungen 73, 87, 89, 95) als besonders wichtig. Diese Aussagen betreffen aber mehr den beruflichen Alltag als die Entscheidung zur Crèche-Eröffnung, wenngleich eventuell erst durch berufliche Erfahrungen realisiert werden kann, ob die erforderlichen Eigenschaften in der eigenen Person vereint sind und dies möglicherweise entscheidungsfördernd sein könnte.

Insbesondere die Fähigkeit zur Einordnung in ein Team (Interview 7, Kodierungen 35, 16) und das Umgehen mit den Teammitgliedern (Interview 7, Kodierungen 37, 45) werden als wichtig herausgestellt. Diese Aussagen zur Teamfähigkeit (Interview

14, Kodierungen 32, 34, 85) betreffen allerdings auch eher den Alltag der Berufsausübung.

Geschlecht

Aussagen zum Geschlecht stehen im Zusammenhang mit männlichen Erziehern, die wenig vertreten sind (Interview 14, Kodierungen 47, 49), mit denen aber positive Erfahrungen gemacht wurden (Interview 14, Kodierungen 53, 69).

Hinsichtlich der Rolle männlicher Frühpädagogen wird aber nicht nur auf die Unterpräsenz von männlichen Erziehern hingewiesen (Interview 18, Kodierung 83), sondern auch thematisiert, dass offensichtlich das niedrige Gehalt im privaten Marktbereich der Frühpädagogik ein negativ entscheidungsrelevantes Kriterium für Männer sei (Interview 15, Kodierungen 45-48, 50).

Das männliche Geschlecht wäre aber in privaten frühpädagogischen Einrichtungen, besonders vor dem Hintergrund positiver Alltagserfahrungen mit einem männlichen Betreuer in der Crèche (Interview 9, Kodierungen 50, 52, 54), kein Einstellungshindernis (Interview 18, Kodierung 83).

Wenngleich das Geschlecht für die eigene Entscheidung der interviewten Inhaberinnen zur Crèche-Gründung keine Rolle gespielt hat, lässt sich festhalten, dass das männliche Geschlecht ein hemmender Faktor in der Entscheidung für eine angestellte frühpädagogische Tätigkeit in einer privaten Crèche dahingehend zu sein scheint, dass diese selbst andere berufliche Optionen zu bevorzugen scheinen. In diesem Zusammenhang wird auch darauf hingewiesen, dass sich in der Frühpädagogik andererseits auf der Investorenseite viele Männer finden (Interview 15, Kodierung 54).

Einschränkungen

Einschränkungen werden zum ersten Mal innerhalb der gesamten Interviewauswertungen angesprochen. Hier zeigen sich fehlende Courage (Interview 15, Kodierungen 126) und mangelnde Konsequenz in der Entscheidungsumsetzung (Interview 15, Kodierung 139-141) als hemmend für die Berufsentscheidungen. Über alle Interviews wird dieser Unterkategorie allerdings wenig Beachtung geschenkt.

Zusammenfassung

Für frühpädagogisch und unternehmerisch leitende Crèche-InhaberInnen zeigt sich damit das nachfolgende Kategoriensystem.

Abb. 29: Kategoriensystem für doppelt leitende Crèche-InhaberInnen



Insgesamt überwiegen in den Interviews mit frühpädagogisch und unternehmerisch Leitenden die Erwägungen im beruflichen Umfeld, sowohl in Bezug auf die Karriereplanung als auch bezüglich notwendiger Renditebetrachtungen.

Am stärksten angesprochen werden die beiden Hauptkategorien Berufliches Umfeld und Persönliches Umfeld. Im Beruflichen Umfeld werden vor Allem Rentabilitätsbetrachtungen, im Zusammenhang damit auch das Marktumfeld sowie Mangelbedürfnisse als für die Berufsentscheidung relevante Kriterien benannt.

Über die Markt- und Konkurrenzsituation werden Rentabilitätsüberlegungen ein großer Einfluss, sowohl positiv als auch negativ beeinflussend, auf berufliche Entscheidungen zugesprochen.

Auch die finanziellen Voraussetzungen werden als für die Entscheidung zur Gründung und zum Weiterbetrieb der Unternehmung wichtig angesehen. Eine höhere Rendite als Motivator für eine Gründung wird dabei aber ebenso explizit ausgeschlossen wie die Relevanz der Höhe der Entlohnung für die Berufsentscheidungen negiert wird.

Bei den meisten Interviews zeigt sich auch ein hoher Gesprächsanteil rot unterlegter, dem persönlichen Umfeld zugeordneter Aussagen¹⁶⁷.

Im privaten Umfeld steht die Kompatibilität sowohl hinsichtlich der eigenen Werte mit der beruflichen Tätigkeit als auch die Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen mit Verpflichtungen aus der familiären Situation heraus im Vordergrund.

Unterstützung durch den Partner, durch die Herkunftsfamilie und den Freundeskreis sowie Mangelerlebnisse im Arbeitsalltag als Angestellte führen dabei eher zur Gründung einer Crèche während Mangelbedürfnisse im Berufsalltag der doppelt leitenden InhaberInnen eher dafür bestimmend sind, dass Expansionspläne negiert werden.

In Bezug auf die Herkunftsfamilie werden Rollenbilder eher dahingehend als prägend erlebt, dass bestimmte Konzepte wie die Frau als Mutter und Hausfrau explizit nicht übernommen werden möchten. Eine unternehmerische Prägung durch die Herkunftsfamilie förderte hingegen die Gründungsentscheidung.

Der finanziellen Situation wird nur über die Notwendigkeit von Eigenkapital eine gründungsrelevante Komponente zugeschrieben.

Aussagen zum Werdegang scheinen dagegen bei allen Gesprächspartnerinnen weniger entscheidungsrelevant zu sein.

Neben den Fakten des Werdegangs wie Aus- und Weiterbildung werden schwerpunktmäßig die persönlichen Abneigungen, die es mit dem gewählten

¹⁶⁷ Im Gegensatz zu den anderen Interviews nehmen Aussagen zum privaten Umfeld für eine Crèche-Inhaberin, deren Unternehmensgründung mithilfe eines Franchise-Konzeptes realisiert wurde, sogar den Hauptgesprächsanteil ein.

Berufsalltag zu vermeiden gilt, und persönliche Neigungen, die mit dem gewählten Beruf korrespondieren sollen, in den Vordergrund gerückt.

Auch im Vergleich über alle Themenschwerpunkte der gesamten Interviews wird den Neigungen und Abneigungen eine große Relevanz für Berufsentscheidungen zugesprochen, während die anderen Themen des Bereiches Werdegang als weniger relevant kaum angesprochen werden.

Im Hinblick auf das Individuum werden motivationale sowie kognitive und soziale Eigenschaften als die Gründung positiv beeinflussend unterstrichen, während emotionale Eigenschaften als für den Berufsalltag wenig relevant herausgestellt werden.

Individuelle Merkmale werden, abgesehen vom Geschlecht, wenig thematisiert. Das Geschlecht scheint dabei für Männer im privaten Markt für Frühpädagogik ein Eintrittshemmnis zu sein, wenn es sich um angestellte Frühpädagogen handelt. Unter den Investierenden, also den InhaberInnen von privaten Crèches, finden sich laut Aussagen der dieser InterviewpartnerInnen aber scheinbar auch viele Männer.

2.3.3. Unternehmerisch Leitende ohne frühpädagogische Leitung

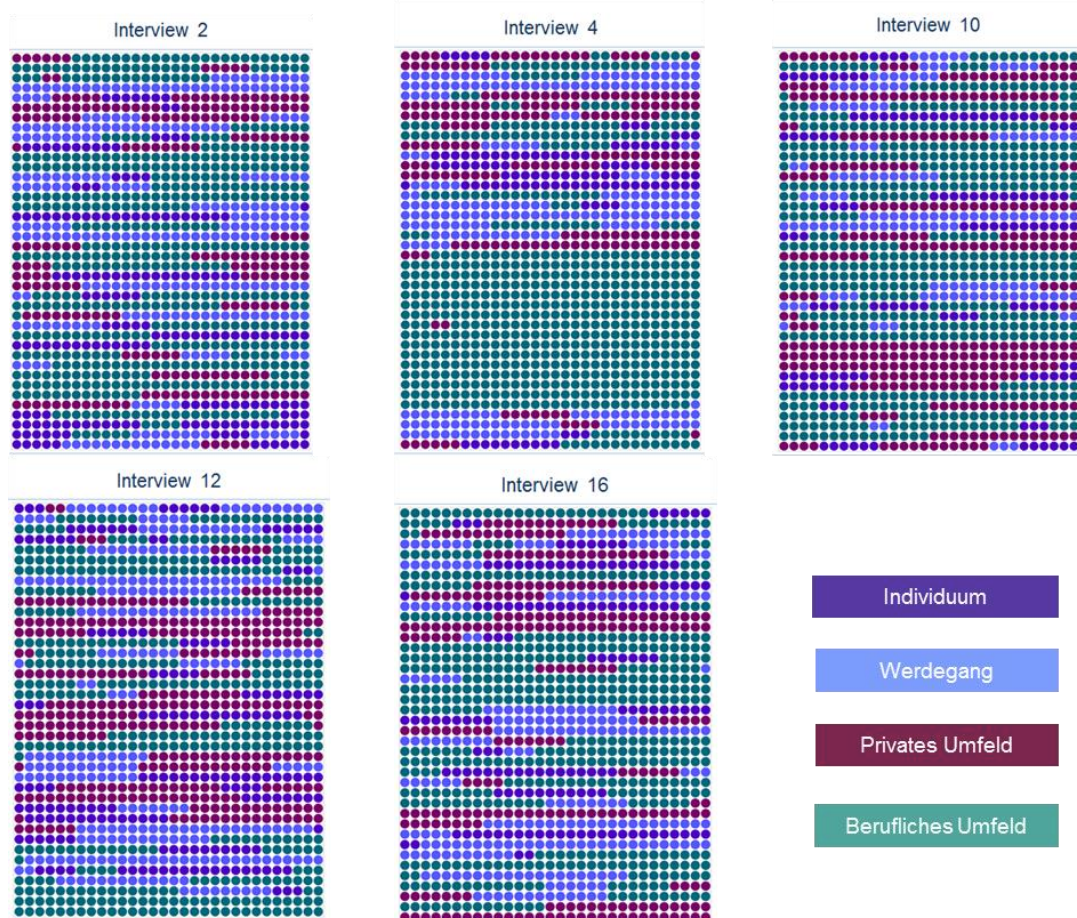
Es wurden insgesamt Interviews mit fünf Crèche-InhaberInnen geführt, die ihre Crèche unternehmerisch, aber nicht frühpädagogisch leiten.

Bis auf eine Ausnahme leiten diese fünf EigentümerInnen ein Unternehmen mit mindestens zwei, also mehreren Crèche-Filialen. Bezüglich der einzigen Ausnahme muss daher das Augenmerk auch darauf gelegt werden, in welcher Phase sich das betreffende Unternehmen¹⁶⁸ befindet und wie die unternehmerischen Zukunftspläne¹⁶⁹ aussehen.

¹⁶⁸ Gründungs-, Stabilisierungs-, Expansions- oder Konsolidierungsphase.

¹⁶⁹ Pläne für die Zukunft könnten beispielsweise sein: Verkauf, Aufbau weitere Filialen oder Weitertrieb mit der vorhandenen Struktur.

Abb. 30: Dokumentenportraits der unternehmerisch leitenden InhaberInnen ohne frühpädagogische Leitungsfunktion



Eigene Darstellung mit Hilfe von MaxQDA

In den Dokumenten-Portraits zu den transkribierten Interviews mit den rein unternehmerisch Leitenden ohne frühpädagogische Leitungsfunktion zeigt sich in der vorstehenden Übersicht der kodierten Textpassagen ein großer Gesprächsanteil der grün unterlegten Aussagen, die dem Bereich Berufliches Umfeld zuzuordnen sind¹⁷⁰.

Berufliches Umfeld

Mit Abstand am intensivsten werden von den rein unternehmerisch leitenden InhaberInnen Themenschwerpunkte, die dem beruflichen Umfeld zugeordnet werden können, angesprochen. Bei der Mehrzahl der Gespräche¹⁷¹ wie beispielsweise im Interview 4, in welchem knapp die Hälfte der gesamten

¹⁷⁰ Besonders deutlich zeigt sich dies im Interview 4, aber auch in den Interviews 2, 10 und 16. Lediglich Interview 12 wirkt in den drei Farben grün, rot und hellblau ungefähr gleich stark gewichtet.

¹⁷¹ In vier der fünf Gespräche überwiegt die Gesprächszeit zu diesem Thema deutlich, nur im Interview 12 halten sich die vier Haupt-Themen-Bereiche nach Gesprächsanteilen ungefähr die Waage.

Gesprächszeit diesem Thema gewidmet wird, wird dieser Schwerpunkt zudem sehr deutlich gesetzt.

Rentabilität

Innerhalb dieser Kategorie wird mit Abstand die Unterkategorie Rentabilität als am Relevantesten herausgestellt. Dabei liegt der Fokus in den Aussagen auf den hohen Kosten zur Bewirtschaftung der Crèche-Filialen (Interview 2, Kodierungen 8, 36, 47, 49, 64, 66, 104, 92) und der Notwendigkeit, diese abdecken zu können (Interview 2, Kodierungen 8, 40, 47, 104), denn „... natürlich muss dann auch das Resultat stimmen.“ (Interview 2, Kodierung 115). Hinsichtlich der hohen Kosten (Interview 4, Kodierungen 11, 31, 79, 137, 147, 153, 159, 159, 177, 183, 157, 167, 177, 189) deren Deckung durch Einnahmen (Interview 4, Kodierungen 65, 79, 129, 133, 143, 159, 183, 131, 155, 157, 167) gegeben sein muss, wird die Schlussfolgerung ergänzt, „... das wird manchmal knapp. Ja, das wird manchmal sehr knapp.“ (Interview 4, Kodierung 145). Das erste Ziel, „...dass der Bestand sich selber bezahlt und dass der Kredit ... sich zurückzahlt.“ (Interview 10, Kodierung 11), dass also die laufenden Kosten der Unternehmung aus den Einnahmen gedeckt werden können (Interview 10, Kodierungen 11, 21, 34, 81), wird unter der Voraussetzung der Kostendeckung und im Hinblick auf Synergieeffekte bei dem einzigen Ein-Crèche-Unternehmen um die Zukunftsvision einer zweiten Crèche-Filiale ergänzt (Interview 10, Kodierungen 111, 151).

Diese Aussagen beziehen sich dabei nicht auf die Gründungsentscheidung, sondern fokussieren den Arbeitsalltag. Derartige Erwägungen beeinflussen demnach Entscheidungen, die den Fortbestand der Unternehmung beziehungsweise einer Beendigung der unternehmerischen Tätigkeit beinhalten.

Ergänzend wird zur Relevanz der Zahlen für den Fortbestand der Unternehmung (Interview 12, Kodierungen 17, 68) unterstrichen, dass Zahlen lediglich als eine Reflexion guter Unternehmensführung zu verstehen sind (Interview 12, Kodierungen 70, 76).

Als weitere, wichtige Aspekte werden neben dem Unternehmenserfolg als Garant für das Überleben der Firma (Interview 16, Kodierungen 62, 73, 92) der Wille und die Notwendigkeit von Investitionen (Interview 16, Kodierungen 60, 61) unterstrichen. Dabei wird herausgestellt, dass der private Sektor nur eingeschränkt Zugang zu Investitionskapital hat (Interview 16, Kodierungen 71) und durch gesetzliche Neuregelungen die finanzielle Situation weiter verschärft wird (Interview 16, Kodierungen 62, 77, 81). Hier spielt die Größe eines Unternehmens eine Rolle, um diese Neuerungen finanziell überleben zu können (Interview 16, Kodierungen 5,

81, 82). Dies könnte ein Hinweis darauf sein, warum einige private Crèches als Einzelunternehmen finanzielle Schwierigkeiten haben.

Marktumfeld und Nachfrage

Korrespondierend dazu wird auch das Marktumfeld als vor Allem im Hinblick auf die Einnahmensituation zur Kostendeckung (Interview 4, Kodierungen 153, 169, 137, 167, 181) relevant eingeordnet. Aussagen hierzu beziehen sich auf die Konkurrenzsituation zum Staat (Interview 2, Kodierungen 32, 34, 108, 76) und das Umfeld des Marktes (Interview 2, Kodierungen 32, 34, 38, 47, 55, 64). Beides wird in negativer Relation zu den Kosten für die Unternehmung gesehen, indem staatlich initiierte Marktveränderungen als größtes Risiko eingeordnet werden (Interview 16, Kodierungen 7, 71, 73, 78-79) und der gestiegene Druck durch mehr Konkurrenten im Markt (Interview 16, Kodierung 48) aufgegriffen wird, da diesbezüglich das Marktumfeld auch eine Rolle im Hinblick auf die Entwicklung der Nachfrage im Unternehmen (Interview 4, Kodierungen 135) spielt.

Dies spiegelt sich in den Aussagen zur Nachfrage wider, die schwerpunktmäßig eine große Nachfrage vor dem Hintergrund der Kundenzufriedenheit (Interview 12, Kodierung 7, 70, 76) als wichtigen Aspekt der Fortführung des Unternehmens ansprechen.

Einkommen

Wenngleich der Höhe der Entlohnung für die eigene Person bei den Gründungsüberlegungen nur eine untergeordnete Rolle zugestanden wird, zeigt sich hinsichtlich der unternehmerischen Vergütung der konsequente Gedanke der leistungsbezogenen Entlohnung auch auf die eigene Person bezogen, indem konstatiert wird, „Es muss ja mehr sein als ein Gehalt. Sonst gehe ich lieber arbeiten für den Staat, kriege mein Gehalt und habe keine Sorgen und kein Risiko ...“ (Interview 2, Kodierung 66).

Allerdings wird die der Entlohnung beigemessene Entscheidungsrelevanz dahingehend relativiert, dass „...wenn ich nur auf die finanziellen Ziele kucken würde, dann hätte ich schon längst geschlossen.“ (Interview 4, Kodierung 163). Diese Rentabilitätsüberlegungen korrespondieren mit der Aussage, dass der Betrieb einer Crèche nicht zu Reichtümern führt (Interview 10, Kodierungen 11, 66) und gut ausgebildete UnternehmerInnen im jeweiligen Kernarbeitsumfeld höhere Einkünfte erzielen könnte (Interview 10, Kodierung 151). Ein attraktives Einkommen ist also ausdrücklich kein Grund für die Entscheidung, eine Crèche zu eröffnen, da es unter rein finanziellen Erwägungen bessere Berufsoptionen als eine private Crèche gäbe. Aussagen dazu gelten dabei sowohl für die unternehmerisch Tätigen selbst

(Interview 16, Kodierung 92, 94) als auch für die Angestellten (Interview 16, Kodierung 65).

In Bezug auf die Bezahlung des Personals wird unterstrichen, dass eine gute Leistung auch angemessen entlohnt werden möchte (Interview 10, Kodierungen 21, 51). Selbst, wenn die Entlohnung nicht als ausschlaggebend für die Berufswahl eingeordnet wird, darf eine gute Arbeit also auch eine angemessene Entlohnung erwarten lassen (Interview 16, Kodierungen 92, 73). Diesem Leistungsgedanken folgend wird auch für Angestellte die Bezahlung nach Leistung favorisiert (Interview 2, Kodierungen 117, 24, 82, 92).

Wenngleich damit die Höhe des Einkommens für die Gründung und den Weiterbetrieb nicht die wichtigste Entscheidungsvariable darstellt, wird diesem Thema doch über den Leistungsgedanken eine gewisse Relevanz eingeräumt, zumal das Einkommen für die Anwerbung von Personal als entscheidungsrelevant erscheint.

Wachstumsbedürfnisse

Als für die Entscheidung zur Crèche-Gründung unterstützend werden Wachstumsbedürfnisse angesprochen, die neben der gestalterischen Freiheit und den Entscheidungsmöglichkeiten (Interview 2, Kodierungen 108, 115, 310, 51) unterstreichen, „...etwas Exquisites machen ...“ zu wollen, „... irgendetwas, was anders ist.“ (Interview 2, Kodierung 3).

Neben der unternehmerischen Gestaltungsfreiheit (Interview 10, Kodierung 62, 97, 157) und den eigenen Qualitätsansprüchen (Interview 10, Kodierungen 30, 32, 139) wird hier auch der Wunsch zur persönlichen Weiterentwicklung (Interview 10, Kodierungen 5, 21, 151) in den Vordergrund gestellt.

Das Streben nach persönlichem Wachstum (Interview 12, Kodierungen 5, 12, 68, 72) und der „... Wunsch, etwas Besonderes zu schaffen ...“ (Interview 12, Kodierung 32, ergänzend die Kodierungen 5, 10, 13, 68) werden neben dem allgemeinen Wunsch nach Freiheit (Interview 16, Kodierungen 29, 35, 92) ergänzt durch die Möglichkeit zu Kreativität und Innovation (Interview 16, Kodierung 60, 92), welchen ein großer Antrieb zur Unternehmensgründung zugesprochen wird.

Arbeitsalltag

Ebenfalls als die Gründungsentscheidung beeinflussend wird der Arbeitsalltag heraus gestellt. Dabei begünstigte der erlebte Alltag im vorherigen Beruf mit seinen gefühlten Mängeln die Gründung einer eigenen Einrichtung (Interview 4, Kodierungen 9, 47), während Aussagen über die positive Gestaltung des aktuellen

Alltags eher auf das Wohlbefinden des Personals und der Kinder (Interview 4, Kodierungen 17, 37, 41, 43, 205) abstellen.

Hinsichtlich des Arbeitsalltag wird dabei von den rein unternehmerisch tätigen Personen auch unterstrichen, dass immer zwei Bereiche, der frühpädagogische und der unternehmerische (Interview 12, Kodierungen 19, 26, 34, 80), dahingehend zu betrachten sind, dass man immer die Person sehen muss, „...die das Unternehmen führt und die Person, die mit den Kindern ist. Das sind zwei verschiedene Sachen.“ (Interview 12, Kodierung 36).

Werdegang

Nach den Überlegungen zum Beruflichen Umfeld werden auch Aspekte des Werdegangs einer Person als wichtig angesprochen.

Neigungen

Vor allem den Vorlieben und Neigungen, die sich im Verlaufe eines Lebens herausbilden und die im Zusammenhang mit der Berufstätigkeit einer Person stehen (Interview 4, Kodierungen 57, 85), wird eine Bedeutung zugeschrieben. Dabei spielen der Wunsch, mit Kindern zu arbeiten (Interview 2, Kodierungen 12, 123, 112) und der Wille „...mehr mit dem Kopf...“ arbeiten zu können (Interview 2, Kodierung 22) eine große Rolle. Der Wunsch, mit Kindern zu arbeiten (Interview 12, Kodierungen 3, 19) wird dabei noch um den Wunsch, in diesem Zusammenhang etwas Besonderes zu kreieren (Interview 12, Kodierungen 5, 10, 17), ergänzt.

Auch das Interesse an Immobilien (Interview 10, Kodierung 9, 55), dass für die Gründung der Crèche eine Rolle gespielt hat und, den eigenen Vorlieben entsprechend, das Selbstverständnis der Arbeit vor Ort (Interview 10, Kodierungen 21, 90, 94, 113, 115) werden hier als ergänzende Beispiele aufgeführt.

Schwerpunktmäßig lassen sich die Neigungen, die sich in der Leidenschaft für die Kinder (Interview 16, Kodierung 19) und der Leidenschaft für das Unternehmersein (Interview 16, Kodierungen 19, 92) äußern, dahingehend zusammenfassen, das „...ich liebe, was ich tue.“ (Interview 16, Kodierung 86, ergänzend 92 und 94).

Abneigungen

Auch Abneigungen werden als für den Entscheidungsprozess relevant genannt. Aussagen dazu betreffen das aktuelle Arbeitsumfeld mit dem, was durch die Berufsausübung vermieden werden soll (Interview 2, Kodierungen 16, 20) und waren der Grund für die Aufgabe der alten Tätigkeit (Interview 10, Kodierung 5, 59). Sie beeinflussen die Entscheidungen hinsichtlich der aktuellen Tätigkeit und deren

Perspektiven dahingehend, dass bestimmte Aspekte vermieden werden sollen (Interview 10, Kodierungen 92, 94, 151, 159).

Beispielsweise wird eine Arbeit im öffentlichen Sektor aufgrund der Wahrnehmung als „... eine Bremse.“ (Interview 16, Kodierung 60) ausgeschlossen.

Aus- und Weiterbildung

Neben den persönlichen Vorlieben und Abneigungen, welche die Berufsergreifung beeinflussen, werden solide sowohl unternehmerische als auch dem Berufsumfeld geschuldete Kenntnisse als wichtig für die Berufswahl angesehen.

Aus- und Weiterbildung, also einem Diplom beziehungsweise einer profunden Ausbildung (Interview 4, Kodierungen 15, 21, 197, 198), ständiger Weiterbildung (Interview 4, Kodierungen 67, 83, 104, 200, 71) und Sprachkenntnissen wird dabei eine Bedeutung zuerkannt. Hinsichtlich der fundierten Fachkenntnisse wird profunden unternehmerischen Kenntnissen (Interview 12, Kodierungen 13, 17, 58, 74) eine wichtige Rolle bei der Gründungsentscheidung zugeschrieben. Neben den notwendigen Fachkenntnissen für die Unternehmensführung (Interview 16, Kodierungen 14, 33, 65, 67) wird aber auch Fachwissen bezüglich der Arbeit mit Kindern (Interview 16, Kodierung 67) thematisiert, deren Aneignung als wichtig für die Ergreifung des Berufes gesehen wird (Interview 16, Kodierung 88).

Für den Bestand der Unternehmung sind zudem Weiterbildungen (Interview 12, Kodierungen 26, 40) als wichtig unterstrichen. Dabei wird insbesondere auf die eigeninitiierte Weiterbildung in frühpädagogischen Fragen (Interview 10, Kodierungen 23, 51, 55) Wert gelegt, die das vorher bereits vorhandene wirtschaftliche Fachwissen ergänzt und aktualisiert (Interview 10, Kodierung 51).

Sprachkenntnisse

Fehlende Sprachkenntnisse werden hier vor dem Hintergrund der multilingualen Kundschaft insgesamt als hemmend für die Berufswahl eingeordnet (Interview 4, Kodierungen 21, 83).

Marktkennntnis

Im Hinblick auf die Entscheidung zur Crèche-Gründung wird der Marktkennntnis eine große Relevanz eingeräumt, da zur Vorbereitung der Realisierung der Vision einer Crèche (Interview 12, Kodierung 70) umfangreiche Marktanalysen (Interview 12, Kodierungen 10, 12, 13, 15, 40, 70, 76) als nötig erachtet und durchgeführt wurden.

Bezüglich der weiteren Pläne mit ihrer Unternehmung unterstreichen die rein unternehmerisch Leitenden den Wunsch, die Unternehmung auch in Zukunft weiter zu führen (Interview 2, Kodierung 123). Die einzige Ein-Crèche-Unternehmung befindet sich zudem den Plänen des Inhabers folgend in der Aufbauphase, indem die Eröffnung einer zweiten Crèche-Filiale konkret in Erwägung gezogen wird (Interview 10, Kodierungen 111, 151).

Privates Umfeld

Wenn auch als weniger relevant im Vergleich zu den ersten beiden vorgestellten Bereiche¹⁷², sehen die unternehmerisch leitenden InhaberInnen auch Aspekte im Bereich des privaten Umfelds, die ihre beruflichen Entscheidungen beeinflussen.

Herkunftsfamilie

In Bezug auf die Gründungsentscheidung und deren Umsetzung werden sowohl die Herkunftsfamilie als auch die aktuelle Familiensituation als entscheidungsrelevant herausgestellt.

Während die Herkunftsfamilie in einem Fall die Ergreifung des Wunschberufes mit ihrem Widerstand (Interview 2, Kodierung 16, 18) verhinderte, wird in einem anderen Interview die Herkunftsfamilie als stark entscheidungsprägend für die Crèche-Gründung angegeben. Dies betrifft zum einen ein Familienmitglied, dessen Initiative die Crèche-Gründung ausgelöst hat (Interview 10, Kodierungen 11) als auch die unternehmerische Prägung durch die Eltern (Interview 10, Kodierungen 86-88, 121, 125) und schlussendlich die Mitarbeit von Familienmitgliedern in der Crèche (Interview 10, Kodierungen 21, 129).

Eine starke unternehmerische Prägung durch die Herkunftsfamilie scheint sogar dazu zu führen, dass erlebte Rollenbilder mit der Crèche-Gründung aufgebrochen werden konnten (Interview 12, Kodierung 13).

Der Herkunftsfamilie wird auch dahingehend eine mögliche gründungsfördernde Relevanz zugesprochen, dass ein gewisser unternehmerischer Drang schon in der Kindheit angelegt wurde (Interview 16, Kodierungen 35, 69). Auf der anderen Seite kann diese aber mit ihren Bedenken auch hemmend wirken, wenngleich die Gründung der eigenen Crèche trotz einiger Bedenken seitens der Herkunftsfamilie realisiert wurde (Interview 16, Kodierung 27). Während die Prägung in der Kindheit Einfluss hatte, spielte die Herkunftsfamilie hinsichtlich der Gründungsrealisierung offensichtlich keine große Rolle mehr. Die unternehmerische Prägung hatte damit einen stärkeren Einfluss auf die Gründungsentscheidung.

¹⁷² Dies wird besonders deutlich in Interview 2, zeigt sich aber auch in den Interviews 4, 12 und 16.

Familiäre Pflichten

Die aktuelle familiäre Situation wird dahingehend als entscheidungsrelevant eingestuft, als eine Interviewpartnerin mit der Crèche-Gründung nach beruflichen Alternativen suchte, gerade weil sie „...mehr abhängig von den Bedürfnissen, die aus der Situation kommen.“ (Interview 12, Kodierung 12) war. Im Zusammenhang mit der aktuellen Familiensituation wird auch dem oder der LebenspartnerIn ein positiver Effekt auf die Gründungsentscheidung zugeschrieben (Interview 2, Kodierungen 2, 26, 28).

In einem anderen Fall wirkten ebenfalls Mitglieder der aktuellen Familie, vor allem die eigenen Kinder, gründungsunterstützend sowohl durch den beruflichen Bezug einiger Familienmitglieder zum frühpädagogischen Umfeld (Interview 4) als auch hinsichtlich des Zieles der späteren Übergabe des Unternehmens an diese.

Lebensziele

Auch Lebensziele wie die Weiterführung der Crèche nach eigenen Werten (Interview 4, Kodierungen 35, 31) und generationsübergreifendes Denken (Interview 4, Kodierungen 9, 29, 31, 33) beeinflussen damit berufliche Entscheidungen. Diese umfassen sowohl persönliche Ziele (Interview 10, Kodierungen 45, 91, 44-145, 149) hinsichtlich der Familienplanung und des Lebensstandards als auch Ziele für die Unternehmensführung (Interview 10, Kodierungen 74, 113, 157). Dabei lässt sich mit Blick auf die Crèche festhalten, dass es das Ziel ist, das Unternehmen moderat im Sinne eines „... local player...“ (Interview 10, Kodierung 113) wachsen zu lassen und hinsichtlich einer kontinuierlichen Weiterführung eines Tages entweder mit einem Management Buy-Out an die Mitarbeiter oder innerhalb der Familie weiterzugeben (Interview 10, Kodierung 157).

Dabei wird auch im Zusammenhang mit den Lebenszielen unterstrichen, dass Einkommen zwar notwendig ist, „... aber es ist nicht das Hauptziel. Nicht für mich.“ (Interview 16, Kodierung 94). Damit steht es für die Berufswahl nicht im Vordergrund.

Rollensozialisation

Im Zusammenhang mit der Familiensituation, ob historisch oder aktuell, und den eigenen Lebenszielen werden auch Aspekte der Rollensozialisation als entscheidungsrelevant thematisiert. Diese umfassen erlebte Rollenbilder in der Herkunftsfamilie (Interview 12, Kodierung 30) mit der Mutter als Hausfrau, die Aufgabenteilung in der aktuellen Familiensituation (Interview 12, Kodierungen 27, 29, 56), die meist deutlich zu Lasten der Frau ausfällt. Dies manifestiert sich bei einigen sogar in der eigenen Meinung, dass frühpädagogische Erziehung „...

einfach nichts Natürliches für Männer...” (Interview 12, Kodierung 44, ergänzt durch die Kodierungen 46, 50, 52) ist. Dies wird in der Betrachtung der eigenen Vergangenheit mit der Aussage unterstrichen, dass „... Kindergärtner ein absoluter Tabuberuf...” (Interview 2, Kodierung 14) war. Hat dies damals zu einer Nichtrealisierung des Berufswunsches geführt, spielte hingegen Rollensozialisation und biologisches Geschlecht für die Crèche-Gründung keine große Rolle mehr (Interview 2).

Dieser aktuellen Erfahrung gegenüber stehen andere Überlegungen zu männlichen Erziehern. Trotz erlebter positiver Effekte im Alltag mit einem Erzieher wird in einer anderen Crèche konstatiert, dass man bei der Einstellung von Männern zurückhaltend war und sich überlegt hat, wenn man Männer einstellt, „... dann in den Gruppen ab zwei bis vier. Weil vorher sind die Kinder, die Mädchen, noch nicht trocken.“ (Interview 4, Kodierung 55). Trotz dieser Prägungen aus der Rollensozialisation, die möglicherweise als hemmend für die Berufsentscheidung eingeordnet werden können, konnte sich aber eine Crèche-Inhaberin mit der Entscheidung zur Crèche-Gründung von tradierten Rollenbildern der Frau als Mutter und Hausfrau befreien (Interview 12, Kodierung 30ff).

Werte

Daneben wird auch dem eigenen Wertesystem eine Entscheidungsrelevanz zugesprochen, indem als wichtig herausgestellt wird, „... meine Werte umzusetzen, meine Linie, ich würde sagen, zu verfolgen.“ (Interview 16, Kodierung 29). Aussagen dazu betreffen vor Allem den Blick auf die Kinder hinsichtlich ihrer Bedürfnisse (Interview 16, Kodierungen 38, 40, 67, 77, 96). Dieser Fokus auf der menschlichen Ebene mit Schwerpunkt auf den Kindern (Interview 2, Kodierungen 8, 70, 102, 106) zeigt sich in Aussagen zu den eigenen Prinzipien (Interview 10, Kodierungen 11, 92, 105, 131), findet seinen Ausdruck in einem Gefühl des Eingebunden-Seins in der Crèche, als wäre es „... unsere Familie, unsere große Familie.“ (Interview 12, Kodierung 7, ergänzend auch Kodierungen 17, 68) und resultiert in einem hohen Qualitätsanspruch bezüglich des Umgangs mit den Kindern (Interview 10, Kodierungen 11, 43, 74, 131).

Dabei beinhalten Überlegungen zum Selbstverständnis der Inhaberschaft einer Crèche (Interview 4, Kodierungen 197, 205) und deren Umsetzung in der Praxis (Interview 4, Kodierungen 45, 27, 37, 125, 161, 200) auch konsequente Leistungsgedanken (Interview 2, Kodierungen 82, 128), die sich in den Aussagen zur Rentabilität und Entlohnung widerspiegeln.

Hinsichtlich des finanziellen Aspekts erscheint die Tatsache, dass man in unserer Gesellschaft nicht gern „... Kinder in einen finanziellen Zusammenhang ...“ setzt, für die alltägliche Arbeit als hemmend. Allerdings wird das Selbstverständnis von Unternehmenden, die für gute Arbeit gut bezahlt werden möchten, in diesem Zusammenhang mit der Aussage unterstrichen: „Da gib es gar nichts, worüber man sich schlecht fühlen muss.“ (Interview 16, Kodierung 73).

Finanzielle Situation

Als weniger relevant, aber die Gründungsentscheidung auch beeinflussend wird die finanzielle Situation herausgestellt, denn „... das finanzielle Risiko ist schon sehr hoch.“ (Interview 2, Kodierung 64). Aussagen dazu korrespondieren mit den Überlegungen zur Rentabilität dahingehend, dass ohne Anfangskapital eine Gründung nicht möglich ist, denn „die Unkosten sind enorm.“ (Interview 4, Kodierung 118).

Ein entsprechendes Startkapital wird für die Gründung einer Crèche auch vor dem Hintergrund als notwendig erachtet, dass GründerInnen „... ohne Starkapital ... sowieso keinen Kredit.“ (Interview 10, Kodierung 66) bekommen. In diesem Zusammenhang wird auch darauf hingewiesen, dass das finanzielle Problem vieler kleiner Einrichtungen oft in fehlendem Startkapital liegt. Denn „... um ein Geschäft zu lancieren, braucht man Geld.“ (Interview 16, Kodierung 88). Eine fehlende monetäre Basis wird hier klar als Hemmnis für die Gründungsentscheidung eingeordnet.

Individuum

Wenngleich Faktoren, die dem Individuum zuzurechnen sind, von der Mehrzahl der Interviewten als am wenigsten relevant erachtet werden¹⁷³, gibt es auch in diesem Bereich Aspekte, die hinsichtlich der beruflichen Entscheidungen einen Einfluss haben können.

¹⁷³ In Interview 4, 10, 12 und 16 werden Themen des Bereichs Individuum am wenigsten intensiv und am wenigsten häufig angesprochen.

Motivationale Eigenschaften

Deutlich werden motivationale, gefolgt von den kognitiven Eigenschaften hervorgehoben. Hinsichtlich der Motivation werden eine zupackende Art (Interview 2, Kodierung 115, 119, 121), Durchhaltevermögen (Interview 2, Kodierungen 28, 90, 115), Begeisterungsfähigkeit (Interview 2, Kodierung 128), und Flexibilität (Interview 2, Kodierung 59) als relevant benannt. Auch eine überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft (Interview 10, Kodierungen 11) und ein zukunftsorientierter Fokus auf der Unternehmung (Interview 10, Kodierungen 101, 139, 157) werden als relevant herausgestellt.

Ergänzend sind auch die Leidenschaft für die gewählte Tätigkeit (Interview 12, Kodierungen 3, 5, 17) und die Unbeirrbarkeit (Interview 16, Kodierungen 29, 50), mit der getroffene Entscheidungen umgesetzt werden, thematisiert.

Kognitive Eigenschaften

Auf kognitiver Seite dominieren Aussagen zur Stressresistenz (Interview 2, Kodierungen 70, 94), Teamfähigkeit (Interview 2, Kodierungen 70, 94) und mathematischem Denkvermögen (Interview 2, Kodierung 4). Darüber hinaus wird die Fähigkeit zur autodidaktischen Wissensaneignung (Interview 10, Kodierung 11), strategisches Denken (Interview 10, Kodierungen 41, 101) und Transparenz (Interview 10, Kodierung 97) unterstrichen. Auch Rationalität (Interview 12, Kodierung 10, 70), Durchhaltevermögen (Interview 12, Kodierung 13) und Flexibilität (Interview 12, Kodierung 76) werden als für die Gründung förderlich erachtet. Für eine Unternehmensgründung als ebenfalls relevant werden Eigeninitiative (Interview 16, Kodierungen 19, 77), Risikofähigkeit (Interview 16, Kodierung 35) und Sorgfalt (Interview 16, Kodierung 67) genannt.

Aussagen zu den motivationalen und kognitiven Eigenschaften beziehen sich dabei weniger auf die Gründungsentscheidung als mehr auf die erfolgreiche Umsetzung der Entscheidung zur Gründung.

Soziale Eigenschaften

Aussagen zu sozialen Eigenschaften, deren Schwerpunkte ein gutes menschliches Miteinander (Interview 4, Kodierungen 63, 37) und Kontaktfreudigkeit (Interview 4, Kodierungen 45, 49) sind, beziehen sich dagegen mehr auf die alltägliche Tätigkeitsausübung und werden als weniger relevant eingeordnet.

Emotionale Eigenschaften

Notwendige emotionale Eigenschaften wie die Fähigkeit zur Zuwendung und zum Verständnis für die Kinder und das Team (Interview 12, Kodierungen 26, 72) sowie die Kreativität (Interview 12, Kodierung 13) beziehen sich ebenfalls auf den Berufsalltag und nicht auf die Berufsentscheidung.

Geschlecht

Das biologische Geschlecht wird von den InterviewpartnerInnen als wenig relevant eingeordnet¹⁷⁴ und nur für Männer im Zusammenhang mit der Rollensozialisation als entscheidungshemmend in diesem Beruf thematisiert. Dies korrespondiert mit Aussagen zur Abneigung, Männer als frühpädagogische Erzieher einzustellen (Interview 12, Kodierungen 44, 50), wenngleich Männer im Team, wenn sie andere Tätigkeiten ausfüllen, willkommen sind (Interview 12, Kodierungen 42, 54).

Die scheinbar mangelnde Akzeptanz männlicher Frühpädagogen (Interview 4, Kodierungen 55, 51) wird allerdings relativiert durch die Aussagen zu positiven Beobachtungen im Alltag (Interview 4, Kodierungen 51, 57) und positiven Erfahrungen mit männlichen Erziehern im Berufsalltag (Interview 10, Kodierung 132-133, 135).

Zusammenfassung

In der Zusammenfassung werden die beiden Hauptkategorien Berufliches Umfeld und Privates Umfeld intensiv thematisiert.

Der Fokus liegt dabei deutlich auf der Rentabilität und den Wachstumsbedürfnissen, während aber nur die Wachstumsbedürfnisse die Gründungsentscheidung positiv beeinflussen. Rentabilitätsüberlegungen beziehen sich hingegen eher auf das laufende Geschäft und sind dem Ziel geschuldet, die Unternehmung mit dem Fokus auf der Kostendeckung weiter führen zu können.

Die Höhe der Entlohnung spielt für die Gründungsentscheidung ausdrücklich keine Rolle, wenngleich für eine gute Leistung eine gute Bezahlung eingefordert wird.

Die nachfolgende Grafik visualisiert diese Schwerpunkte im Bereich des beruflichen Umfelds und den anderen drei Hauptkategorien.

¹⁷⁴ Beispielsweise im Interview 4 und 10.

Abb. 31: Kategoriensystem für unternehmerisch leitende Crèche-InhaberInnen



Innerhalb des privaten Umfelds kommt sowohl der ursprünglichen als auch der aktuellen Familie eine Bedeutung bei der Gründungsentscheidung zu. Von Unterstützung durch Familienmitglieder, sogar mit Ansätzen von dynastischem Denken, über erlernte Werte und erlebte Rollenmuster bis hin zur veränderten Familiensituation, aus der sich andere Prioritäten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben, können die einzelnen Aspekte die Berufswahl beeinflussen.

Neben positiven Einflüssen können tradierte Rollenbilder für männliche Erzieher auch einen hemmenden Einfluss haben. Ebenso kann fehlende Unterstützung oder Widerstand seitens der Familienmitglieder gegen berufliche Pläne eine Gründung hemmen.

Eigene Werte, die mit der Berufswahl in Einklang gebracht werden sollen, fördern dagegen eher die Unternehmerschaft.

Der finanziellen Situation wird ein weniger großer Einfluss eingeräumt, wenngleich darauf hingewiesen wird, dass Eigenkapital für eine Gründung zwingend notwendig ist.

Neben faktischen Aspekten wie der Aus- und Weiterbildung sowie soliden Marktkenntnissen beeinflussen Neigungen und die Vermeidung von Abneigungen im zuvor erlebten Alltag die Gründungsentscheidung positiv.

Als am wenigsten relevant werden individuelle Merkmale eingeordnet, die sich mehr auf die Realisierung der Gründungsentscheidung und den beruflichen Alltag beziehen. Motivationalen und kognitiven Eigenschaften wird hier in Bezug auf die Umsetzung der Crèche-Gründung eine Relevanz zugesprochen. In der Hauptkategorie Individuum zeigt sich korrespondierend zur Unterkategorie Rollensozialisation, dass dem Geschlecht keine besonders große Entscheidungsrelevanz zugeordnet wird.

2.4. Diskussion der Untersuchungsergebnisse

Für die drei Gruppen

- Leitende ErzieherInnen,
- Unternehmerisch und frühpädagogisch leitende InhaberInnen und
- Unternehmerisch, aber nicht frühpädagogisch leitende InhaberInnen

lassen sich die Ergebnisse unter Zuhilfenahme der in den Kurzfragebögen abgefragten Fakten zur Person und zur Struktur der Einrichtung einordnen.

Da es in der Literatur zahlreiche Hinweise zu nach Geschlechtern differenzierten Unterschieden in beruflicher Hinsicht gibt, werden diese drei Gruppen nachfolgend zuerst geschlechtsbezogen und anschließend in Bezug auf die Größe der Unternehmung diskutiert.

2.4.1. Geschlechtsbezogene Ergebnisse

Fasst man die Aufgaben, die die insgesamt 19 Interviewpartner in einer privaten Crèche wahrnehmen, geschlechtsaggregiert zusammen, so ergibt sich die folgende Übersicht, die sich zur besseren Visualisierung des Hilfsmittels einer Kreuztabelle bedient.

Abb. 32: Kreuztabelle nach Geschlecht und Tätigkeit

	LeiterIn	Reine(r) UnternehmerIn	Leitende(r) UnternehmerIn	
männlich	0	2	0	2
weiblich	7	3	7	17
	7	5	7	19

Quelle: eigene Darstellung

Während sowohl die befragten leitenden Angestellten als auch die Gruppe der EigentümerInnen mit frühpädagogischer Leitungsfunktion ausschließlich weiblich waren, finden sich nur unter den EigentümerInnen, die nicht selbst frühpädagogisch leiten, Männer und Frauen.

Betrachtet man die interviewten UnternehmerInnen insgesamt, gestaltet sich diese im Gegensatz zu den Angestellten damit deutlich heterogener. Hier zeigen sich geschlechtsbezogene Unterschiede, indem interviewte Crèche-EigentümerInnen, die gleichzeitig die frühpädagogische Leitung ihrer Crèche übernehmen, ausschließlich weiblichen Geschlechts¹⁷⁵ sind, während die Gruppe der interviewten UnternehmerInnen in rein unternehmerischer und ohne frühpädagogische Leitungsfunktion mit zwei männlichen und drei weiblichen Personen nach Geschlechtern, jedenfalls vor dem Hintergrund dieser kleinen, nicht repräsentativen Stichprobe, nahezu ausgeglichen erscheint¹⁷⁶.

Für die forschungsleitende Fragestellung lässt sich dazu festhalten, dass entgegen des Eindrucks aus der Literatur offensichtlich auch Frauen eine Crèche gründen und in verschiedenen Tätigkeitsbereichen, sowohl mit frühpädagogischer Leitungsfunktion als auch als rein unternehmerisch leitende Inhaberin, fungieren. Männer sind hingegen frühpädagogisch kaum tätig, engagieren sich aber im

¹⁷⁵ Siehe die Ausführungen in Kapitel 2.4.1. dieser Arbeit.

¹⁷⁶ Mit der Einschränkung, dass eine Menge von fünf Interviews nicht repräsentativ für die Realität sein muss, lässt sich zumindest festhalten, dass in dieser Gruppe beide Geschlechter repräsentiert sind.

Berufsfeld der rein unternehmerisch tätigen Inhaber. Dieses Bild deckt sich mit der Wahrnehmung der zahlreichen Kontaktaufnahmen zur Vereinbarung von Gesprächsterminen. Im Zuge der Vorbereitung der Interviews konnte keine private Crèche ausfindig gemacht werden, die von einem männlichen Inhaber auch frühpädagogisch geleitet wird. Selbst unter den Adressaten, die ein Gespräch ablehnten, fanden sich in beiden Funktionen ausschließlich Frauen. Dies schließt nicht aus, dass es einzelne männliche Inhaber in frühpädagogischer Leitungsfunktion gibt, zeigt aber, dass diese im relativ engen Luxemburger Markt für Frühpädagogik auf jeden Fall deutlich in der Unterzahl sein müssen.

Da sowohl leitende Angestellte als auch frühpädagogisch leitende InhaberInnen über alle Interviews weiblich sind, werden diese beiden Gruppen von Interviewpartnern demzufolge im Nachfolgenden weiblich tituliert. Für diese beiden weiblich besetzten Gruppen leitende Angestellte und frühpädagogisch leitende Inhaberinnen stellt sich insbesondere die Frage, inwieweit Ähnlichkeiten oder Unterschiede bezüglich der beiden Tätigkeiten und der Gründe zur Berufswahl herausgestellt werden können. Vor dem Hintergrund der forschungsleitenden Fragestellung ist insbesondere danach zu untersuchen, ob eine direkte Karriereweiterentwicklung von der angestellten Leitung zur leitenden InhaberIn gesehen und gegebenenfalls realisiert wird.

Dieser Eindruck deckt sich auf der Angestelltenseite mit den statistischen Zahlen, nach denen über 90% der frühpädagogisch Angestellten weiblich sind und könnte, wenn man den Vergleich auf die frühpädagogisch leitenden Inhaberinnen beschränkt, die Schlussfolgerung unterstreichen, dass, wenn eine Crèche-Gründung in Luxemburg ein direkter Karriereweg für dortige Frühpädagogen wäre, GründerInnen von privaten Crèches mehrheitlich weiblich sein müssten.

In der Gruppe der EigentümerInnen, die nicht frühpädagogisch leiten, scheint über diese kleine Stichprobe weder für Männer noch für Frauen eine klare Mehrheit zu herrschen. Damit stellt sich die Frage, warum Männer nur in der Gruppe der nicht frühpädagogisch leitenden InhaberInnen zu finden sind. Hier scheint ein Zusammenhang zwischen der frühpädagogischen Tätigkeit und dem männlichen Geschlecht zu bestehen.

Möglicherweise ist die Tätigkeit innerhalb der Unternehmerschaft auch von der Größe des jeweiligen Unternehmens abhängig, da vorstellbar ist, dass ab einer

gewissen Anzahl von Crèche-Filialen die frühpädagogische Leitung vor Ort nur noch bedingt übernommen werden kann.

Daher werden die Interviews aller UnternehmerInnen, die sich sowohl nach Tätigkeit als auch nach Geschlechteraufteilung in zwei Gruppen teilen lassen, nachfolgend zusätzlich nach der Größe ihrer Unternehmung unterschieden.

2.4.2. Resultate nach Unternehmensgröße

Innerhalb der Gruppe der Crèche-InhaberInnen stellen die zwei Tätigkeitsprofile

- reine unternehmerische Leitung sowie
- frühpädagogische und unternehmerische Leitung

zwei nach Geschlechtsaspekten unterschiedlich zusammengesetzte Gruppen dar.

Um die Erkenntnisse aus diesen beiden auf den ersten Blick sehr unterschiedlichen Untergruppen von EigentümerInnen, mit und ohne frühpädagogische Leitungsfunktion, vertiefen zu können, werden daher diese beiden Tätigkeiten, die zusammen zwölf der geführten Interviews umfassen, nachfolgend ins Verhältnis zur Größe ihrer jeweiligen Einrichtung gesetzt.

Die Größe einer Unternehmung kann dabei über die Anzahl der zum Unternehmen gehörenden Crèche-Filialen, über die Anzahl der angebotenen Betreuungsplätze oder korrespondierend dazu über die Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter definiert werden.

Hinsichtlich der Größenunterscheidung nach Crèche-Filialen zeigt sich die nachfolgende Aufteilung.

Abb. 33: Kreuztabelle der UnternehmerInnen nach Größe der Einrichtung in Filialen

	1 Crèche	2 Crèches	3 oder mehr Crèches	
UnternehmerIn MIT päd. Leitungsfunktion	6	1	0	7
UnternehmerIn OHNE päd. Leitungsfunktion	1	2	2	5
	7	3	2	12

Quelle: eigene Darstellung

Mit der Unterscheidung der Crèche-EigentümerInnen nicht nur nach dem Geschlecht, sondern zusätzlich auch nach ihrer beruflichen Funktion im Unternehmen zeigt sich wiederum eine klare Zweiteilung.

UnternehmerInnen ohne frühpädagogische Leitungsfunktion besitzen mit einer Ausnahme schwerpunktmäßig mehrere Crèches, während die zu 100% weiblichen UnternehmerInnen¹⁷⁷, die gleichzeitig die frühpädagogische Leitung selbst übernehmen, bis auf eine Ausnahme nur eine Crèche besitzen.

Damit handelt es sich bei den Unternehmerinnen in Doppelfunktion bis auf diese eine Ausnahme um die Inhaberschaft einer einzigen Crèche, also um der Größe ihres Unternehmens nach Einzelunternehmerinnen. Die Struktur der in diesem Sinne Ausnahme-Unternehmung der Unternehmerin in Doppelfunktion mit Inhaberschaft von zwei Crèche-Filialen bedarf vor diesem Hintergrund zur Einordnung einer genaueren Betrachtung.

Hinsichtlich dieser Ausnahme muss festgehalten werden, dass die Unternehmung insgesamt zwar aus zwei Crèche-Filialen besteht, von denen das Eigentum aber nur zu 50% in der Hand der eine Crèche selbst leitenden Interviewpartnerin und zu weiteren 50% in der Hand einer anderen ausgebildeten Erzieherin liegt, die die zweite Crèche leitet.

Hier handelt es sich bei den beiden Eigentümerinnen also um zwei ausgebildete Erzieherinnen, denen zwei Crèches je zur Hälfte gehören und die je eine der beiden Crèches leiten. In der Aufteilung gehört also jeder Inhaberin eine Crèche-Filiale, die sie auch selbst leitet. Damit haben sie eine den Inhaberinnen einer einzelnen Crèche mit frühpädagogischer Leitungsfunktion so ähnliche Struktur, dass sie zu diesen gezählt werden können.

Hinsichtlich der UnternehmerInnen lässt sich damit die Unterscheidung dahingehend spezifizieren, dass die eine Gruppe aus Einzelunternehmerinnen besteht, welche die frühpädagogische und unternehmerische Leitung in ihrer Person vereinen und denen eine einzige Crèche zugeordnet ist.

Die um das Interview mit einer Teilhaberin einer Zwei-Filialen-Unternehmung von der Kategorie ‚2 Crèches‘ in die Kategorie ‚1 Crèche‘ korrigierte Übersicht zeigt damit die folgenden Ergebnisse.

¹⁷⁷ Siehe dazu die vorangegangene Kreuztabelle unter Punkt 2.4.1 dieser Arbeit.

Abb. 34: Überarbeitete Kreuztabelle der UnternehmerInnen nach Größe der Einrichtung in Filialen

	1 Crèche	2 Crèches	3 oder mehr Crèches	
UnternehmerIn MIT päd. Leitungsfunktion	6+1	0	0	5
UnternehmerIn OHNE päd. Leitungsfunktion	1	2	2	7
	8	2	2	12

Quelle: eigene Darstellung

Für Einzel- Unternehmerinnen in doppelter Leitungsfunktion mit einer Crèche in Inhaberschaft ergibt sich damit in der Zusammenfassung, dass alle sieben InterviewpartnerInnen in doppelter Leitungsfunktion als Einzelunternehmerinnen eingeordnet werden können. Dies deckt sich mit den sehr homogenen Aussagen der dieser Gruppe zugeordneten Interviewpartnerinnen hinsichtlich der Berufswahl und weiterer beruflicher Pläne.

InhaberInnen ohne frühpädagogische Leitungsfunktion verwalten dagegen in ihrem Unternehmen bis auf eine Ausnahme mehrere Crèche-Filialen. Bei der einzigen Ausnahme einer rein unternehmerischen Leitung ohne frühpädagogische Leitungsfunktion mit Inhaberschaft von einer einzigen Crèche sollten daher die Beweggründe zur Crèche-Eröffnung näher beleuchtet werden, um einschätzen zu können, ob dies eine dritte Gruppe UnternehmerInnen darstellen könnte oder sich dieser Einzelfall in dieser Studie einer der beiden Gruppen, Einzelunternehmen oder Mehr-Filialen-Crèche zurechnen lässt. In diesem Zusammenhang muss auch dem Alter der Einrichtung und den Zukunftsvisionen für das Unternehmen Rechnung getragen werden¹⁷⁸.

Diesbezüglich sagt der betreffende Interviewpartner deutlich, dass eine zweite Crèche schon unter Rentabilitätsabwägungen aufgrund der Synergieeffekte¹⁷⁹ ein Ziel in den nächsten Jahren sein sollte. Die Arbeit in den Gruppen selbst, also die frühpädagogische Tätigkeit, gilt für ihn persönlich dabei als ausgeschlossen¹⁸⁰. Diese erst seit wenigen Jahren bestehende Unternehmung befindet sich also der

¹⁷⁸ Beispielsweise könnte es sich um eine neu gegründete Einrichtung handeln, auf deren Gründung Expansionspläne folgen, so dass diese Einrichtung eher den Unternehmern mit mehreren Crèches zugeordnet werden könnte. Oder es handelt sich um eine Person, die nur interimweise die frühpädagogische Leitung abgegeben hat, um sich, aus welchen Gründen auch immer, ganz der unternehmerischen Aufgabe zuzuwenden. In diesem Fall wäre die Einrichtung eher den Einzelunternehmern zuzuordnen.

¹⁷⁹ Siehe dazu: (Interview 10, Kodierung 111, 151).

¹⁸⁰ Vergleiche dazu die Ausführungen in Interview 10 ab Kodierung 159.

Einordnung nach Phasen folgend noch im Aufbau, in dem sich an die Unternehmensgründung in absehbarer Zeit die Gründung weiterer Crèche-Filialen ausdrücklich anschließen kann. Damit ist diese Ein-Crèche-Unternehmung ihrem Wesen nach eher den UnternehmerInnen mit mehreren Crèches zuzuordnen.

Abb. 35: Tendenzielle Kreuztabelle der UnternehmerInnen nach Größe der Einrichtung in Filialen

	1 Crèche	2 Crèches	3 oder mehr Crèches	
UnternehmerIn MIT päd. Leitungsfunktion	7	0	0	5
UnternehmerIn OHNE päd. Leitungsfunktion	0	2+1	2	7
	7	3	2	12

Quelle: eigene Darstellung

Diese rein unternehmerisch tätigen InhaberInnen lassen sich also dahingehend zusammenfassen, dass es sich bei dieser Form der Inhaberschaft eher um Unternehmen handelt, zu denen mehrere Crèche-Filialen gehören beziehungsweise geplant sind. Um diese von den Einzel-Crèche-Unternehmerinnen besser abgrenzen zu können, wird daher nachfolgend von Mehrfach-UnternehmerInnen die Rede sein, deren Ergebnisse gemeinsam im Rahmen dieser Gruppe ausgewertet werden.

Auch die Größenaufteilung nach je Unternehmen angebotenen Betreuungsplätzen ergibt ein sehr ähnliches Bild.

Abb. 36: Kreuztabelle der UnternehmerInnen nach Größe der Einrichtung in Betreuungsplätzen

	bis 49 Plätze	50-99 Plätze	100+ Plätze	
UnternehmerIn MIT päd. Leitungsfunktion	6+1	0	0	7
UnternehmerIn OHNE päd. Leitungsfunktion	1	2	2	5
	8	2	2	12

Quelle: eigene Darstellung

Bei den InhaberInnen, die unternehmerisch und frühpädagogisch leiten, muss die eine Einrichtung, die in der Gesamtanzahl mehr als 50 Plätze anbietet, wieder dahingehend stärker differenziert werden, dass sich in diesem Fall zwei Unternehmerinnen zwei Crèches sowohl nach Inhaberschaft als auch Leitung der

beiden Filialen teilen, so dass pro Inhaberin nur die Hälfte der Plätze gerechnet werden darf.

Damit fällt dieses insgesamt 96 Betreuungsplätze umfassende Unternehmen in der Größe nach Inhaberin aufgeteilt mit 48, also der Hälfte der Plätze, in die erste Kategorie.

Unternehmerisch und frühpädagogisch leitende UnternehmerInnen, die nach Filial-Anzahl und Geschlecht bereits als Einzelunternehmerinnen eingeordnet sind, bieten damit insgesamt mit ihren Unternehmen jeweils zwischen 19 und 48 Betreuungsplätzen an.

Rein unternehmerisch Leitende ohne frühpädagogische Leitungsfunktion, die Mehrfach-UnternehmerInnen, bieten hingegen mit ihren Crèches zwischen 41 und 330 Betreuungsplätze an. Damit beginnen sie, bewertet an der Anzahl ihrer Betreuungsplätze in der Größe ungefähr dort, wo doppelt leitende InhaberInnen bereits ihre Grenze erreichen.

Diese Größeneinteilung wird auch gestützt durch die nachfolgende Einordnung der Größenverhältnisse nach in der Crèche beschäftigten Mitarbeitern.

Abb. 37: Kreuztabelle der UnternehmerInnen nach Größe der Einrichtung nach Anzahl der MitarbeiterInnen

	bis zu 14 MA	15-49 MA	50+ MA	
UnternehmerIn MIT päd. Leitungsfunktion	6+1	0	0	7
UnternehmerIn OHNE päd. Leitungsfunktion	0	4	1	5
	7	4	1	12

Quelle: eigene Darstellung

Einzelunternehmerinnen, die frühpädagogisch und unternehmerisch leiten, haben analog zu den in geringerer Anzahl vorhandenen Betreuungsplätzen auch weniger MitarbeiterInnen angestellt. Hier zeigt sich noch deutlicher, dass Einzelunternehmerinnen der Größe nach ihre Grenze bereits erreicht haben, wo die Größenverhältnisse der Mehrfach-UnternehmerInnen erst beginnen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Unternehmerinnen, die ihre Crèche in Doppel-Leitungsfunktion führen, nach Anzahl der Angestellten und Anzahl der angebotenen Betreuungsplätze kleinere Unternehmen führen als die rein unternehmerisch leitenden InhaberInnen ohne frühpädagogische Leitungsfunktion.

2.4.3. Ergebnisse nach beruflicher Tätigkeit

Damit ergeben sich für die Auswertung drei sehr klar nach Tätigkeit, Größe der Unternehmung und biologischem Geschlecht abgegrenzte Gruppen von Interview-TeilnehmerInnen:

Leitende Angestellte: frühpädagogische Leitung ohne Inhaberschaft, weiblichen Geschlechts,

Einzelunternehmerinnen: frühpädagogisch und unternehmerisch leitende Eigentümerinnen einer Einzel-Crèche, weiblichen Geschlechts, mit 6 bis 14 Mitarbeitern und 19 bis 48 Betreuungsplätzen im Unternehmen sowie

Mehrfach-UnternehmerInnen: rein unternehmerisch leitende EigentümerInnen von aktuell oder geplant mehreren Crèche-Filialen¹⁸¹, weiblichen und männlichen Geschlechts, mit 15 bis 120 Mitarbeitern und 41 bis 330 Betreuungsplätzen im Unternehmen.

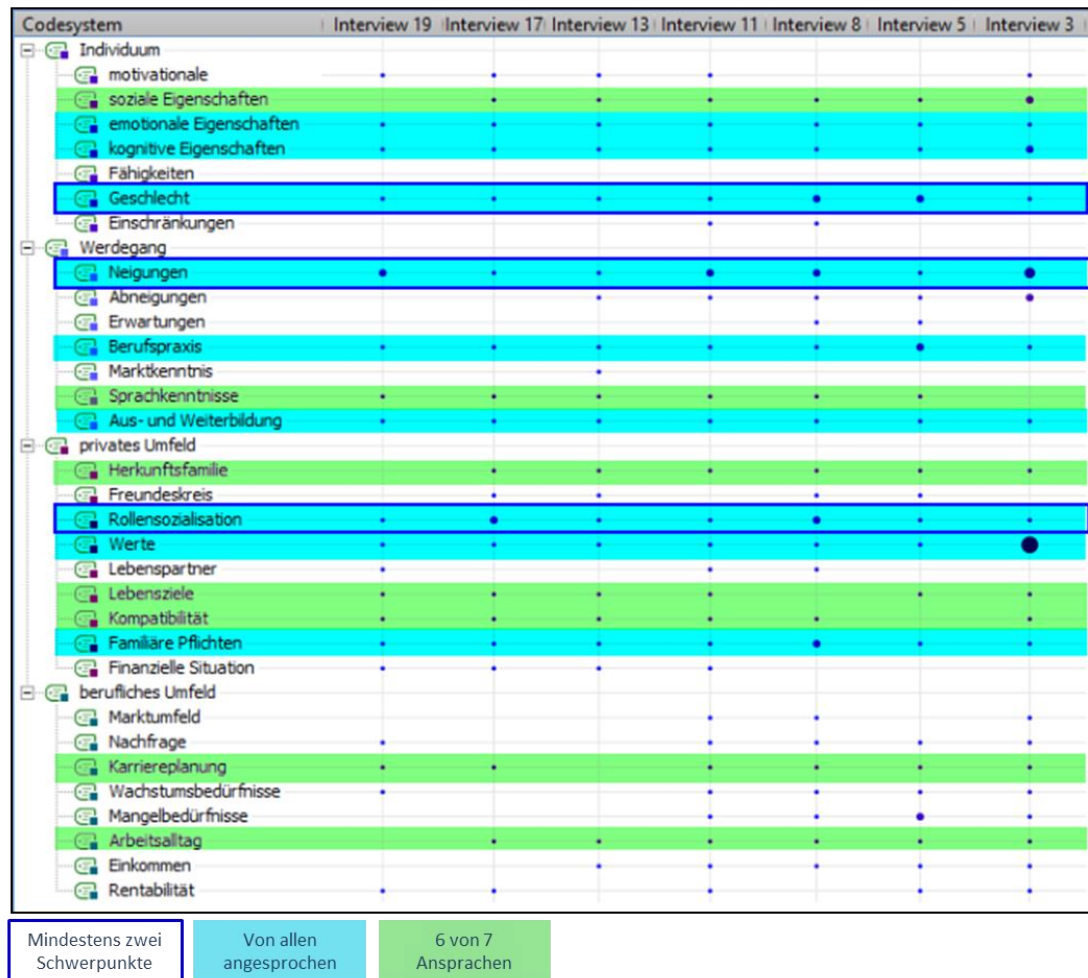
Die Frage danach, wer im frühpädagogischen Markt arbeitet, lässt sich damit sehr deutlich nach diesen drei Gruppen von Akteuren unterschieden darstellen. Die Ergebnisse aus den Interviews werden nachfolgend zusammengefasst nach diesen drei Gruppen auch danach präsentiert, warum diese Akteure im Markt sind.

2.4.3.1. Leitende Angestellte

Für die Gruppe der leitenden Angestellten ergibt sich für alle dieser Gruppe zugeordneten Interviews die folgende Kategorienübersicht, bei der blau unterlegte Kategorien von allen GesprächspartnerInnen angesprochen wurden, während grün unterlegte von sechs der sieben Teilnehmerinnen genannt wurden. Die blau gerahmten Kategorien markieren dabei die Kategorien, in denen mindestens zwei Personen einen inhaltlichen Schwerpunkt setzten.

¹⁸¹ Die einzige Unternehmung, die sich diesbezüglich erst im weiteren Aufbau von einer Crèche zu mehreren Filialen befindet, wird mit dieser Gruppe ausgewertet.

Abb. 38: Kategorienansprache bei leitenden Angestellten



Quelle: eigene Darstellung

Bezüglich ihrer Berufswahl benannte die Mehrzahl der Interviewpartnerinnen die eigenen Neigungen als ausschlaggebend. Dabei waren berufliche Entscheidungen geprägt von dem Wunsch, mit Kindern zu arbeiten. Diese waren manchmal schon manifestiert durch frühe Erfahrungen als Babysitter, die sich bei einigen sogar zu der Aussage steigerten, die Kinder zum Glücklich-Sein zu brauchen.

Wenngleich nicht von allen Teilnehmerinnen genannt, spielt auch die Vermeidung von Abneigungen im erlebten Berufsalltag und die daraus erwachsenden Mangelbedürfnisse eine Rolle für eine Berufsentscheidung und waren meist der Auslöser für einen Arbeitsplatzwechsel. Diese Aussagen bestätigen damit sowohl die in der Literatur unterstrichene große Relevanz von Neigungen und Abneigungen für die Berufswahl als auch die Forderung, das eine ErzieherIn in diesem Bereich Kinder lieben muss.

Eine große Rolle spielen auch Geschlecht und Rollensozialisation für die Berufswahl.

Für Frauen bedeutet eine Tätigkeit in der Frühpädagogik eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ist entscheidungsrelevant, weil innerhalb der Familie die Aufgabenverteilung deutlich zulasten der Frauen ausfällt (siehe dazu: Statec 14.05.2012 #735D: 1). Allerdings wirkt das weibliche Geschlecht im Falle einer Schwangerschaft möglicherweise selbst im frühpädagogischen Umfeld¹⁸² hemmend auf die weitere Ausübung des Berufes. Hier bestätigt sich für Frauen im Arbeitsalltag das Vorhandensein von family responsibilities discrimination.

Die Abhängigkeit der beruflichen Entscheidungen von den Bedürfnissen, die aus der familiären Situation kommen, kann bei der Berufswahl offensichtlich eine große Rolle spielen (vergleiche dazu: Giang 2013), indem diese die beruflichen Entscheidungsmöglichkeiten limitieren und eine gewünschte Crèche-Gründung verhindern können¹⁸³. Dabei ist diese Abhängigkeit offensichtlich für Alleinerziehende besonders hoch (vergleiche Interview Nr. 11), was sich mit den Erwägungen des Ministère de la Famille et de l'intégration deckt, nach denen die familiäre Situation ein wichtiger Faktor in Bezug auf Kinderarmut ist (vergleiche dazu auch: Poujol 2013). Auch diese Beobachtungen decken sich also mit den aus der Literatur gewonnenen theoretischen Erkenntnissen.

Damit korrespondieren auch die von den leitenden Angestellten genannten Lebensziele, die mit Sicherheit und Stabilität die Priorität in Bereichen setzen, die den familiären Verpflichtungen geschuldet sind.

Hinsichtlich finanzieller Erfolge sind sich die befragten Angestellten einig, dass ein hohes Einkommen bei der Berufswahl nicht nur nicht im Vordergrund steht, sondern darüber hinaus eine niedrigere Entlohnung für eine bessere Kompatibilität mit den eigenen Neigungen, Abneigungen und Werten sogar ausdrücklich in Kauf genommen wird. Dies unterstreicht die entscheidungsbeeinflussende Rolle, die Werten bei der Berufswahl zugesprochen wird (Brown 2002).

¹⁸² Im Zuge einer Schwangerschaft wurde der Arbeitsvertrag dieser Interviewpartnerin nicht verlängert (Interview 8, Kodierung 5).

¹⁸³ Siehe beispielsweise: (Interview 13, Kodierungen 4, 6, 14, 15).

Für männliche Erzieher hat das individuelle Merkmal Geschlecht hingegen einen hemmenden Charakter für die Berufsergreifung. Dies liegt zum einen an Vorurteilen gegenüber Männern in der Frühpädagogik als auch am positiv belegten Bild der Frau als Betreuerin von Kindern und unterstreicht die aus der Literatur gewonnenen Erkenntnisse zur Rollensozialisation, nach denen beobachtete Rollen über erlernte gehen (Trautner 2003). Vor dem Hintergrund, dass Frauen in Luxemburg einen Großteil der Hausarbeit und Kindererziehungsarbeit leisten, scheint sich hier das beobachtete Rollenbild der Frau als Versorgerin des Kindes verfestigt zu haben. Dies stützt auch Überlegungen zu Lernprozessen, nach denen ein Individuum sich Wissen darüber aneignet, das Verhalten anderer im Rahmen von sozialen Interaktionen zu beobachten (Kirkpatrick Johnson 2002).

Außerdem wird mit Hinweis auf die niedrigen Löhne, die nicht ausreichen, eine Familie zu versorgen (Interview 8, Kodierung 68) konstatiert, dass Männer in diesem Bereich meist wohl auch nicht arbeiten wollen. Auch dies deckt sich mit den aus der Literatur übernommenen theoretischen Überlegungen, nach denen für Männer mehrheitlich auch ökonomische Kriterien für die Berufswahl relevant zu sein scheinen, insbesondere, da Paare im Fall der Elternschaft in tradierte Rollenmodelle zu fallen scheinen (Menz 2011) und somit Männer in der Mehrzahl Hauptverdiener des Familienunterhalts sind und ihr Erwerbsleben meist weiter relativ unabhängig vom Heranwachsen der Kinder gestalten (Vergl. Dazu: Krack-Roberg 2012, S. 36).

In der Übersicht zeigt sich überdies auch deutlich, dass neben individuellen Eigenschaften auch ein Schwerpunkt auf eine fundierte Ausbildung und Berufspraxis gelegt wird. Diese Beobachtung widerspricht der theoretischen Überlegung, dass ErzieherInnen weniger Wert auf Fachkenntnisse legen würden.

Die Entscheidung, als Angestellte die Leitung einer Crèche zu übernehmen, wurde dabei auch positiv beeinflusst durch Wachstumsbedürfnisse. Im Zusammenhang mit den dadurch gestiegenen Anforderungen werden sowohl die Herkunftsfamilie, der Lebenspartner und der Freundeskreis als potentiell unterstützend hinsichtlich der Entlastung bei familiären Aufgaben und der Unterstützung der beruflichen Entscheidung hervorgehoben.

Auch diese Anmerkungen unterstreichen aus der Literatur gewonnene Erkenntnisse zur Relevanz dieser drei Personengruppen hinsichtlich der Beeinflussung von Berufsentscheidungen (vergleiche dazu auch: Welpé 2013).

Hinsichtlich der rückblickenden Richtigkeit der getroffenen Berufsentscheidungen lässt sich festhalten, dass die Mehrzahl genau dieselben Entscheidungen wieder getroffen hätte und aus den Erfahrungen des Berufsalltages für sich resümiert, weiterhin im frühpädagogischen Bereich tätig sein zu wollen. Damit lässt sich die Frage danach, ob möglicherweise der Erzieherberuf aus falschen Erwartungen heraus ergriffen wurde¹⁸⁴, für diese Berufsgruppe eher verneinen.

Bezüglich möglicher Überlegungen, eine eigene private Crèche zu gründen, lässt sich festhalten, dass einige Interviewpartnerinnen dies in Erwägung ziehen oder sogar als logische Konsequenz ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn als nächsten Karriereschritt nach der angestellt leitenden Tätigkeit sehen. Als limitierende Faktoren werden in Bezug auf die Realisierung dieser Gründungspläne die aktuelle Familiensituation, aus der zu große private Verpflichtungen erwachsen und die finanzielle Situation vor dem Hintergrund von notwendigem Gründungskapital benannt.

Damit reichen Gründungserwägungen der angestellt Leitenden vom potentiellen Wunsch bis zu konkreten Zeitplänen hinsichtlich der Realisierung. Explizit ausgeschlossen wird die Gründung einer eigenen Crèche nur von einer Person mit Hinweis auf ihr fortgeschrittenes Alter. In Bezug auf die forschungsleitende Fragestellung:

Werden private Crèches in Luxemburg eher von frühpädagogisch fachfremden, mehrheitlich männlichen Personen gegründet oder eher von bereits eine private Crèche leitenden, mehrheitlich weiblichen Angestellten?

lässt sich damit für die leitenden Angestellten Nachfolgendes festhalten:

Die leitende Tätigkeit scheint diese Personengruppe auf eine unternehmerische Tätigkeit einzustimmen und bestätigt damit die Tendenz, dass im Falle der Übernahme von Managementaufgaben ein gewisses Aufstiegspotential bestehen könnte (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2013).

¹⁸⁴ Siehe dazu Kapitel 1.1.1. dieser Arbeit.

Wenngleich nicht ganz eindeutig ist, ob dies ausreicht, damit eine Erzieherin eine Crèche gründen kann, lässt sich festhalten, dass die Mehrheit der Befragten gern eine eigene Crèche gründen möchte.

Hinsichtlich der Frage, wer tatsächlich realisiert, sind die Pläne sehr unterschiedlich. Als Hauptkriterien in dieser Frage wurden die familiäre und die finanzielle Situation herausgestellt. Familiäre Pflichten, die nur bedingt die Möglichkeit der Ausweitung von Arbeitszeiten erlauben und fehlende Finanzmittel sind dabei die Gründe, die am häufigsten als Begründung dafür genannt wurden, warum eine Crèche-Gründung aktuell noch nicht realisiert wurde.

2.4.3.2. Einzelunternehmerinnen

Von den insgesamt sieben als Einzelunternehmerinnen eingeordneten Interviewpartnerinnen haben vier eine profunde Ausbildung, meist mit Studium im frühpädagogischen Bereich abgeschlossen. Zwei weitere haben einen qualifizierten Universitätsabschluss in einem Beruf vorzuweisen, in dem ebenfalls mit Kindern und Kleinkindern gearbeitet wurde.

Zudem blicken diese Einzelunternehmerinnen auf mehrjährige Berufspraxis in einer Crèche, verbunden oft auch mit Leitungsaufgaben, zurück, bevor sie selbst ihre eigene Crèche gründeten. Damit kann mit sechs von sieben Einzelunternehmerinnen die überwiegende Mehrheit dieser Crèche-Gründerinnen als bereits vor der Crèche-Gründung sehr gut ausgebildet mit einem Bezug zu Kindern und Kleinkindern sowie profunder Berufspraxis in der Frühpädagogik eingeordnet werden.

Die Ausnahme bildet eine Einzelunternehmerin, die zwar bei der Gründung ihrer Crèche kaum Vorkenntnisse besaß, sich aber in den der Gründung folgenden Jahren ihre frühpädagogischen Kenntnisse mit einer Ausbildung parallel zum Crèche-Betrieb aneignete. Mit dieser nachgeholt Ausbildung und mittlerweile über 20 Jahren Berufserfahrung im frühpädagogischen Bereich muss auch diese Einzelunternehmerin als frühpädagogisch gut ausgebildet mit profunden Praxiskenntnissen eingeordnet werden.

Damit lässt sich festhalten, dass für die Mehrheit hinsichtlich ihres Karriereweges die Gründung einer eigenen privaten Crèche der frühpädagogischen Berufsausbildung und der angestellten Tätigkeit im frühpädagogischen Bereich folgte. Dies deckt sich mit Aussagen der leitenden Angestellten, die in der Mehrzahl die Gründung einer eigenen Crèche als nächsten Karriereschritt anstreben.

Die Einzelunternehmerinnen in dieser Stichprobe können damit hinsichtlich ihres Lebenslaufes als aus der frühpädagogischen Arbeit in das Unternehmertum hineingewachsene Crèche-Inhaberinnen betrachtet werden.

Damit lässt sich die forschungsleitende Fragestellung

Werden private Crèches in Luxemburg eher von frühpädagogisch fachfremden, mehrheitlich männlichen Personen gegründet oder eher von bereits eine private Crèche leitenden, mehrheitlich weiblichen Angestellten?

dahingehend beantworten, dass offensichtlich bereits eine private Crèche leitende, mehrheitlich weibliche Angestellte nicht nur den Wunsch haben, eine eigene Crèche zu gründen, sondern diesen auch realisieren.

Auch, wenn die kleine Stichprobe nicht den Luxemburger Markt repräsentiert, scheint sich hier die Tendenz zu zeigen, dass der Karriereweg aus der frühpädagogischen Tätigkeit in die Einzel-Unternehmerschaft führen kann.

Wenn diese Einzelunternehmerinnen aus den Reihen der frühpädagogischen Angestellten gewachsen sind, erklärt sich hier auch der große Frauenanteil in beiden Gruppen.

Für diese Unternehmerinnen, die Ihre private Crèche als Ein-Filialen-Unternehmen sowohl frühpädagogisch als auch unternehmerisch leiten und frühpädagogisch vorgebildet sind, ergibt sich die nachfolgende Übersicht über alle geführten Interviews.

Abb. 39: Kategorienansprache bei Einzelunternehmerinnen

Codesystem	Interview 18	Interview 15	Interview 14	Interview 9	Interview 7	Interview 6	Interview 1
Individuum							
motivationale	*	*	*		*	*	
soziale Eigenschaften	*	*	*	*	*	*	
emotionale Eigenschaften	*	*	*	*	*	*	
kognitive Eigenschaften	*	*	*		*	*	
Fähigkeiten				*			
Geschlecht	*	*	*	*	*	*	
Einschränkungen		*					
Werdegang							
Neigungen	*	*	*	*	*	*	
Abneigungen	*	*	*	*	*	*	
Erwartungen	*	*				*	
Berufspraxis	*	*	*	*	*	*	
Marktkennntnis			*	*		*	
Sprachkenntnisse	*	*	*	*	*	*	
Aus- und Weiterbildung	*	*	*	*	*	*	
privates Umfeld							
Herkunftsfamilie	*	*	*	*	*	*	
Freundeskreis	*	*	*		*	*	
Rollensozialisation	*	*	*			*	
Werte	*	*	*	*	*	*	
Lebenspartner	*	*	*	*	*	*	
Lebensziele	*	*		*	*	*	*
Kompatibilität	*	*	*	*	*	*	
Familiäre Pflichten	*	*	*	*	*	*	
Finanzielle Situation	*	*		*	*	*	
berufliches Umfeld							
Marktumfeld	*	*	*	*	*	*	
Nachfrage	*	*	*	*	*	*	
Karriereplanung	*	*	*		*	*	
Wachstumsbedürfnisse	*	*	*	*	*	*	
Mangelbedürfnisse	*	*	*	*	*	*	*
Arbeitsalltag	*	*	*	*	*	*	
Einkommen	*	*	*	*	*	*	
Rentabilität	*	*	*	*	*	*	

Mindestens ein Schwerpunkt

Von allen angesprochen

6 von 7 Ansprachen

Quelle: eigene Darstellung

Auffällig ist auf den ersten Blick im Profil der Einzelunternehmerinnen, dass insgesamt fast alle Unterkategorien relativ gleichgewichtet angesprochen werden. Die Schwerpunkte in den Bereichen Rentabilität, Werte und Neigungen sind dabei jeweils nur von einer Gesprächspartnerin leicht übergewichtet und treten damit auch nur leicht in den Vordergrund.

Hinsichtlich der Kategorie Individuum sind sich die Profile der Angestellten und der Einzelunternehmerinnen sehr ähnlich, wenngleich letztere den motivationalen Eigenschaften etwas mehr Bedeutung beimessen, indem thematisiert wird, dass ein Ziel ausdauernd verfolgt werden muss und eine Gründer-Person „... sehr ambitioniert...“ (Interview 7, Kodierung 39) sein muss. Bezüglich der Eigenschaften ist herauszustellen, dass mit Stressresistenz, Innovationsfähigkeit, überdurchschnittlicher Leistungsbereitschaft und der Fähigkeit, sich selbst in Frage zu stellen, Eigenschaften hervorgehoben werden, die gute UnternehmerInnen

kennzeichnen und bei denen in praktischen Erhebungen Frauen bessere Resultate erzielen (Sherwin 2014a). Bemerkenswert ist daran, dass diese Eigenschaften in der Literatur eher männlichen Attributen zugeschrieben werden (Gmür 1997), es sich bei den Einzelunternehmerinnen aber ausschließlich um Frauen handelt. Das in der Literatur zuweilen etwas negativ kolportierte Fehlen dieser unternehmerisch wichtigen Eigenschaften bei Frauen wird durch die Beobachtungen aus den Interviews mit Einzelunternehmerinnen damit eher widerlegt und stützt die empirischen Untersuchungen von Zenger und Folkmann, nach denen Frauen in den entscheidenden Führungskompetenzen sogar eine statistisch signifikant höhere Führungseffektivität aufweisen als Männer.

Hinsichtlich der Eigenschaften lässt sich generell auch festhalten, dass die Einzelunternehmerinnen sowohl für die frühpädagogische Arbeit als auch für die unternehmerische Leitung relevante Aspekte benennen und diese alle auf sich persönlich beziehen.

Eine in der Gewichtung leicht abnehmende Tendenz, wenngleich diese beiden Bereiche immer noch oft angesprochen werden, kann für das Geschlecht und in diesem Zusammenhang auch für die Unterkategorie Rollensozialisation erkannt werden. Hier könnte eine Rolle spielen, dass für die Gründung einer eigenen Crèche keine Selektion durch eine andere Person nötig ist und insofern die Frage, ob eine männliche oder eine weibliche Person vorgezogen wird, nicht gestellt werden muss.

Für die Gruppe der Einzelunternehmerinnen lässt sich außerdem festhalten, dass entgegen der Rückschlüsse aus der Literatur, nach der vorwiegend Männer Crèches gründen müssten, hier mehrheitlich Frauen gründen.

Bezüglich des Werdegangs wird ein Schwerpunkt für die Berufsentscheidung auch bei den Einzelunternehmerinnen weiterhin auf die Neigungen, mit Kindern arbeiten zu wollen, gelegt, während gleichzeitig die Relevanz der Abneigungen zunehmen. Besonders im Hinblick auf die Realisierung der Crèche-Gründung spielen Abneigungen gegen im alten Berufsalltag erlebte Mängel¹⁸⁵ eine große Rolle. Diese korrespondieren mit Überlegungen aus der Medizinsoziologie, nach denen Stress im Berufsalltag dadurch entsteht, dass für eine große Anstrengung wenig Anerkennung folgt (Siegrist 2015) und gerade diese Streben nach Anerkennung als besonders motivierend eingeordnet werden kann (Bauer 2013).

¹⁸⁵ Diesbezüglich sind zu nennen: das frühpädagogische Konzept und ein schlechter Umgang mit den Mitarbeitern.

Auch die Ablehnung von in der Herkunftsfamilie erlebten Rollenbildern im Sinne der Ablehnung einer Hausfrauentätigkeit spielte bei der Gründungsentscheidung eine große Rolle. Dies deckt sich mit der Literatur, die den Neigungen, Interessen und Abneigungen ebenfalls eine entscheidungsrelevante Rolle zuschreibt.

Unterstrichen wird zudem, dass frühpädagogische Berufspraxis als wichtig eingeordnet wird, um die Kompetenz als Unternehmerin zu untermauern¹⁸⁶. Hier und vor dem Hintergrund einer mehrheitlich frühpädagogischen Ausbildung zeigt sich, dass das Selbstverständnis als Inhaberin einer Crèche aus den soliden Kenntnissen in der Frühpädagogik erwächst. Die in diesem Zusammenhang oft als Büroarbeit benannte unternehmerische Tätigkeit wird dabei als notwendige, aber wenig geliebte Tätigkeit neben der Haupttätigkeit in der Frühpädagogik eingeordnet¹⁸⁷.

Während im Vergleich zu den Angestellten die beiden Bereiche Individuum und Lebenslauf sehr ähnlich angesprochen werden, zeigt sich im Gegensatz zu den Angestellten zusätzlich eine sehr viel stärkere Ausrichtung auf die beiden Bereiche privates Umfeld und berufliches Umfeld.

Innerhalb der Kategorie Privates Umfeld werden die einzelnen Unterkategorien im Vergleich zu vorangegangenen Gruppe noch etwas stärker betont. Der Schwerpunkt verschiebt sich dabei leicht von der Rollensozialisation zu den Werten. Auffällig ist, dass allen Unterbereichen eine fast gleichwertige Bedeutung zugeschrieben wird, während die finanzielle Situation und der Lebenspartner eine größere Bedeutung hat als für die Angestellten.

Vor dem Hintergrund des durch eine eigene Crèche steigenden Arbeitspensums und des Wunsches nach guter Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Pflichten wird die Unterstützung durch einen Lebenspartner, den Freundeskreis und die Herkunftsfamilie relevanter. Dieser Unterstützung, vornehmlich bei der Hilfe unternehmerischer Aufgaben oder bei der Hilfe hinsichtlich der privaten Kinderbetreuung wird eine große positive Relevanz bezüglich der Entscheidung zur Crèche-Gründung zugeschrieben. Dies stützt Überlegungen aus der Sichtung der Literatur, nach denen die familiäre Situation vor allem für Frauen berufsentscheidend ist und eine entsprechende Unterstützung hinsichtlich der Erfüllung familiärer Pflichten Berufsentscheidungen positiv beeinflusst.

Die finanzielle Situation spielt für die Einzelunternehmerinnen eine größere Rolle als für Angestellte, da sie mit dem Verweis auf zur Gründung notwendiges Kapital und

¹⁸⁶ Ein gutes Beispiel dafür: (Interview 9, Kodierung 34).

¹⁸⁷ Beispielsweise: (Interview 6, Kodierung 20).

eine von der Bank geforderte hohe Eigenkapitalquote eine gute finanzielle Basis als zwingende Notwendigkeit erkannt haben. Dies steht den theoretischen Überlegungen, ob nicht auch ohne Eigenkapital gegründet werden könnte, ablehnend gegenüber.

Herauszuheben ist in diesem Bereich auch das Lebensziel, eine eigene Crèche zu gründen, für dessen Realisierung die frühpädagogische Ausbildung und Arbeit als wegebend gesehen wird¹⁸⁸. Diesbezüglich ist bemerkenswert, dass in diesem Zusammenhang von Lebenstraum und Wunsch die Rede ist, also einem Gefühl nachgegeben wird, dass mit Ausführungen in der Literatur zum Bauchgefühl, welches Unternehmende auch benötigen (beispielsweise: Diem Meier 2013 und Kammertöns 2011), korrespondiert.

Damit kann die Gründung einer Crèche, jedenfalls für diese Einzel-Crèche-Unternehmen, als direkte Weiterentwicklung der frühpädagogischen Karriere eingeordnet werden.

Am deutlichsten treten Unterschiede zu den Angestellten im Bereich des beruflichen Umfeldes zutage.

Für die Einzelunternehmerinnen liegt vor dem Hintergrund der notwendigen Kostendeckung ein klarer Fokus auf der Rentabilität. Dabei wird von der Mehrheit der Interviewpartnerinnen aber explizit unterstrichen, dass es nicht vorrangig um das Geld geht, sondern im Gegenteil mit dem Betrieb einer eigenen Crèche kein finanzieller Vorteil gegenüber dem Angestelltendasein im frühpädagogischen Bereich entsteht¹⁸⁹. Dies steht im Einklang mit den theoretischen Überlegungen, die ebenfalls herausstellen, dass ökonomische Gründe nicht alleinentscheidend für eine Berufswahl sind.

Insgesamt werden innerhalb der Kategorie berufliches Umfeld die einzelnen Unterkategorien in ihrer Bedeutung deutlich häufiger und annähernd gleich intensiv angesprochen.

Herauszustellen sind hier die Mangelbedürfnisse, die aus dem erlebten Berufsalltag entstanden und über den Wunsch zur aktiven Gestaltung des Berufsumfeldes die Crèche-Gründung positiv beeinflussten.

Hinsichtlich des Arbeitsalltags wird eine Überlastung im Hinblick auf die mangelnde Zeit zur Erfüllung beider Leitungsfunktionen deutlich, die in dem Fazit mündet, die Gründung weiterer Crèche-Filialen auszuschließen.

¹⁸⁸ Ein gutes Beispiel dafür: (Interview 7, Kodierung 3).

¹⁸⁹ Siehe dazu beispielsweise: (Interview 6, Kodierung 48).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Einzelunternehmerinnen zu den von den angestellten Leiterinnen als relevant angesprochenen Bereichen weitere, zusätzliche Aspekte, vor Allem im beruflichen Umfeld, als ebenfalls relevant einordnen.

Einzelunternehmerinnen scheinen damit in einem Teilbereich ihrer Tätigkeit im Einklang mit den leitenden Angestellten zu sein und zusätzlich hinsichtlich ihrer unternehmerischen Verantwortung weitere Schwerpunkte als für die Crèche-Gründung und die Weiterführung ihrer privaten Crèche wichtige Aspekte zu ergänzen.

Deutlich wird, dass diese zusätzlichen Aspekte, besonders im Bereich des beruflichen Umfelds, im Zusammenhang mit dem Unternehmertum stehen.

Im Vergleich der beiden Profile angestellte Leiterin und Einzelunternehmerin zeigt sich damit eine gemeinsame Basis hinsichtlich der für die Entscheidung zur frühpädagogischen Arbeit relevanten Kriterien und ihres Selbstverständnisses als frühpädagogisch Tätige, die für die Einzelunternehmerinnen in Bezug auf die Entscheidung zur Ausübung einer unternehmerischen Tätigkeit in Form einer eigenen privaten Crèche zu erweitern ist.

Diese Beobachtung spiegelt sich auch in den Lebensläufen der Einzelunternehmerinnen, die fast alle aus dem frühpädagogischen Bereich stammen.

In der nahezu gleich starken Ansprache fast aller Kategorien zeigt sich der Anspruch, sowohl der frühpädagogischen als auch der unternehmerischen Aufgabe gerecht werden zu wollen. Diese Doppelbelastung wird unterstrichen durch Aussagen über mangelnde Zeit im Arbeitsalltag¹⁹⁰, welche zu Lasten des Privatlebens geht und wird auch dahingehend in der Zukunftsplanung für die Crèche aufgegriffen, dass die Eröffnung weiterer Filialen ausgeschlossen wird¹⁹¹. Diese Beobachtung unterstützt die aus der Literatur hervorgehobene Aussage, dass Gründungen von Frauen eher klein bleiben, wird aber andererseits, da es auch in der Gruppe der Mehrfach-UnternehmerInnen Frauen gibt, widerlegt. Damit scheint es nicht primär am weiblichen Geschlecht zu liegen, ob eine Unternehmung groß wird oder klein bleibt. Dieser Gedankengang sollte in der Auswertung der Interviews mit den Mehrfach-UnternehmerInnen dahingehend vertieft werden.

¹⁹⁰ Beispielsweise: (Interview 1, Interview 9).

¹⁹¹ Gute Beispiele dafür sind: (Interview 6, Kodierung 20) und (Interview 7, Kodierung 43).

Bei einigen GesprächspartnerInnen zeigen sich auch konkrete Zukunftssorgen im Hinblick auf eine drohende Unterfinanzierung durch Änderungen im Marktumfeld¹⁹² und eine Überforderung mit der Doppelaufgabe. Hier scheint sich eine Vermutung aus den theoretischen Überlegungen zu bestätigen, nach der einige ErzieherInnen möglicherweise berufliche Entscheidungen unter falschen Erwartungen treffen, also eventuell hier einige Erzieherinnen in Ermangelung unternehmerischer Kenntnisse oder durch fehlendes Marktwissen eine Crèche gründen und den zusätzlichen Arbeitsaufwand unterschätzen beziehungsweise den Finanzierungsbedarf und finanzielle Risiken nicht realistisch kalkulieren können. Diese Überlegungen werden unterstrichen durch Aussagen der KfW, nach denen die Überschätzung des eigenen Angebots und die Unterschätzung der Konkurrenz Hauptgründe für ein Scheitern von Unternehmertum darstellen.

Demgegenüber stehen allerdings Überlegungen zum Entrepreneurship, die eine Unternehmensgründung ohne Selbstüberschätzung der Gründerperson und Unterschätzung der Konkurrenten als fast aussichtslos ansehen (Kahneman 2012).

Diese mögliche Überforderung zeigt sich auch in Konsolidierungswünschen oder der Aussage, rückblickend lieber in Anstellung verblieben zu sein. Hinsichtlich der Zukunftspläne wird in Einzelfällen sogar die Aufgabe der privaten Crèche in Erwägung gezogen.

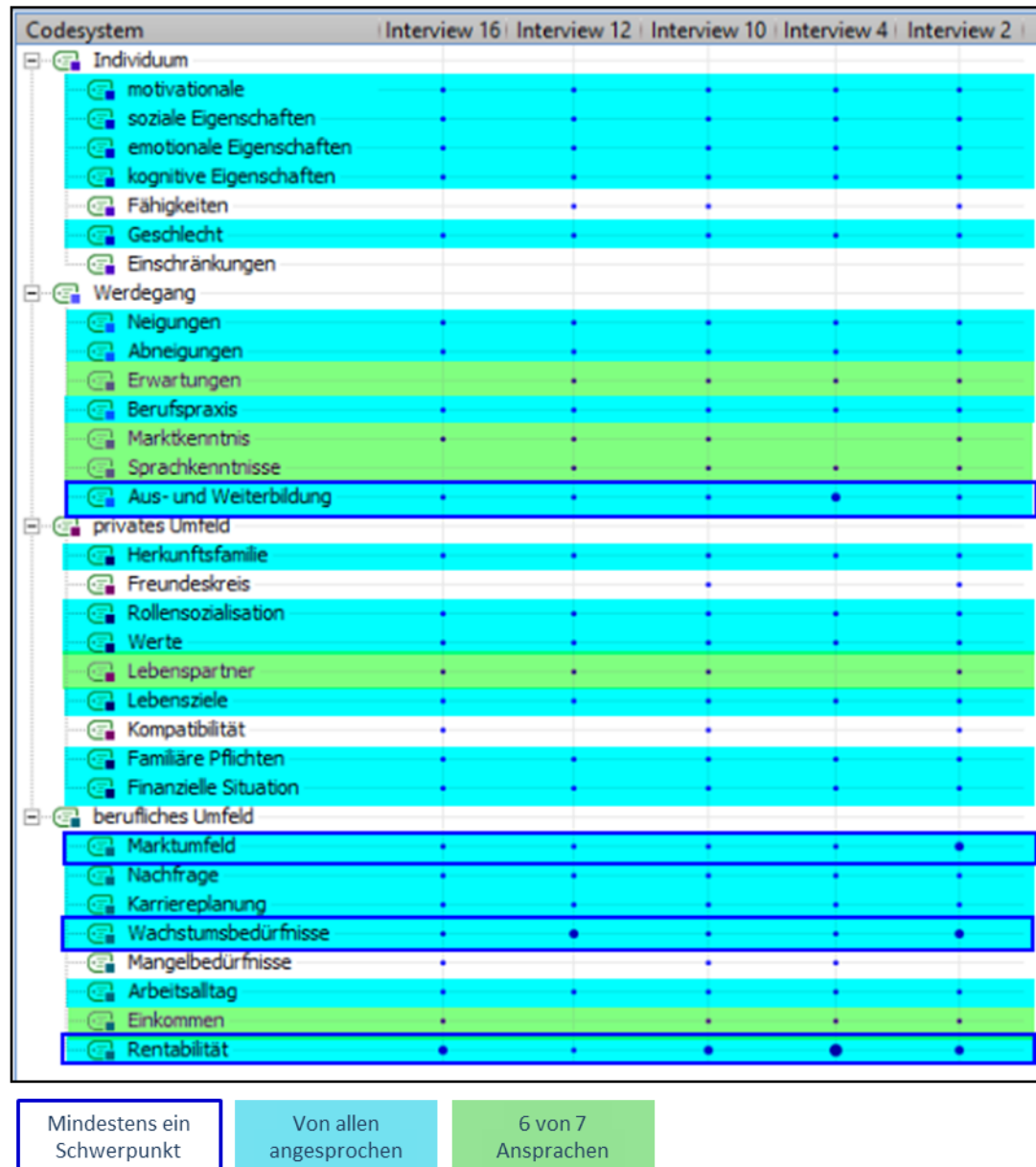
Für die Mehrzahl der Einzelunternehmerinnen bleibt aber das oberste Ziel, mit ihrer eigenen Crèche genauso „...natürlich, weitermachen zu können.“ (Interview 7, Kodierung 9).

2.4.3.3. Mehrfach-UnternehmerInnen

Die Gruppe der interviewten UnternehmerInnen in rein unternehmerischer und ohne frühpädagogische Leitungsfunktion ist in Bezug auf das Geschlecht mit zwei männlichen und drei weiblichen Personen für diese kleine Stichprobe heterogener und unterscheidet sich schon durch diese Geschlechteraufteilung deutlich von der Gruppe der Angestellten und den Einzelunternehmerinnen.

¹⁹² Vor allem durch Gesetzesänderungen, die neue Investitionen nach sich ziehen (beispielsweise Interview 6, Interview 7, Interview 9) und durch wegbrechende Nachfrage (beispielsweise Interview 14).

Abb. 40: Kategorienansprache bei Mehrfach-UnternehmerInnen



Quelle: eigene Darstellung

In Bezug auf die Gewichtung der Kategorien ergibt sich trotz Geschlechterdualität ein so einheitliches Bild, dass keine großen Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Entscheidungskriterien herausgestellt werden können, weshalb in der vorstehenden Grafik alle Mehrfach-UnternehmerInnen zusammen präsentiert werden.

Mit dem sehr deutlichen Fokus auf Rentabilität unterscheidet sich diese UnternehmerInnen-Gruppe sowohl von den Angestellten, die diesen Bereich als für

sie wenig relevant kaum ansprechen, als auch von den Einzelunternehmerinnen, die nur einen leichten Schwerpunkt auf die Rentabilität setzen.

Auch für diese UnternehmerInnen steht die Kostendeckung im Sinne der Weiterführung des Unternehmens im Vordergrund¹⁹³. Im Gegensatz zu den Einzel-Einzelunternehmerinnen rückt aber die Größe des Unternehmens auch vor dem Hintergrund von Rentabilitätsabwägungen in den Vordergrund und äußert sich in der Tatsache, dass der einzige Unternehmer mit nur einer Crèche schon aufgrund von Synergieeffekten wachsen möchte¹⁹⁴, während die anderen Mehrfach-UnternehmerInnen bereits mehrere Häuser besitzen.

Darüber hinaus zeigt sich aber ein neuer Aspekt, indem hinsichtlich der Entlohnung konstatiert wird, dass sich die Mehrarbeit und die Risiken, die UnternehmerInnen auf sich nehmen, auch in einem besseren Einkommen niederschlagen müssen¹⁹⁵. Hier zeigt sich das Selbstverständnis von UnternehmerInnen, die für eine gute Arbeit auch angemessen entlohnt werden möchten¹⁹⁶. Allerdings wird hinsichtlich der eigenen Einkünfte auch unterstrichen, dass es für diese UnternehmerInnen bessere Einkommensaussichten, meist im Ursprungsberuf, gibt¹⁹⁷ und sie ihre Crèches nicht primär aus Einkommensabwägungen gegründet haben¹⁹⁸.

Der Leistungsgedanke, nachdem eine gute Arbeit auch gut entlohnt werden sollte, zeigt sich konsequenterweise auch im Umgang mit den Angestellten, die ebenfalls bei einigen UnternehmerInnen nach Leistung entlohnt werden¹⁹⁹. Da dies auch hinsichtlich der Anwerbung von gut ausgebildetem Personal relevant zu sein scheint²⁰⁰, lässt sich für die Angestellten festhalten, dass die Einkommenshöhe für Fachpersonal doch entscheidungsrelevant ist.

Die Wichtigkeit des beruflichen Umfelds wird hier auch dadurch deutlich hervorgehoben, dass drei der insgesamt vier Schwerpunkte in diesem Bereich gesetzt werden.

Auffällig ist im Vergleich zu den Einzelunternehmerinnen in dieser Stichprobe, dass Mangelbedürfnisse als weniger relevant für die Crèche-Gründung eingeordnet werden, während Wachstumsbedürfnisse in ihrer Bedeutung zugenommen haben.

¹⁹³ Beispielsweise Interview 2 und Interview 10.

¹⁹⁴ (Interview 10, Kodierungen 111, 113, 151, 157).

¹⁹⁵ „Es muss ja mehr sein, als ein Gehalt. Sonst gehe ich lieber arbeiten für den Staat, kriege mein Gehalt und habe keine Sorgen und kein Risiko...“ (Interview 2, Kodierung 66).

¹⁹⁶ Beispielsweise: (Interview 16, Kodierungen 73, 92).

¹⁹⁷ Siehe dazu: (Interview 4, Kodierung 163), (Interview 10, Kodierung 66) und (Interview 16, Kodierung 65).

¹⁹⁸ Beispielsweise: (Interview 16, Kodierung 94).

¹⁹⁹ Beispielsweise: (Interview 2, Kodierungen 24, 82, 92, 117).

²⁰⁰ (Interview 10, Kodierungen 21, 51).

Klar im Vordergrund stehen Aussagen zum Wunsch nach persönlichem Wachstum²⁰¹, zur unternehmerischen Gestaltungsfreiheit und dadurch begründeten Innovationsfähigkeit²⁰² und zum „... Wunsch, etwas Besonderes zu erschaffen.“²⁰³. In Bezug zu den Bedürfnissen zeigt sich damit ein ganz wichtiger Unterschied zwischen den Einzelunternehmerinnen und den Mehrfach-UnternehmerInnen. Während ersteren aus einem Mangel im Erleben des Angestelltenalltags das Bedürfnis erwächst, die frühpädagogische Arbeitsumgebung nach eigenen Neigungen und Werten anzupassen, entscheiden sich Mehrfach-UnternehmerInnen aufgrund ihrer Wachstumsbedürfnisse zuerst für die Unternehmerschaft. Einzelunternehmerinnen haben sich schon für das frühpädagogische Umfeld entschieden und gründen, um diese Arbeitsumgebung selbst gestalten zu können. Mehrfach-UnternehmerInnen entscheiden sich zuerst für das Unternehmertum und erst im zweiten Schritt, nach dem erfolgreichen Abschluss von Marktanalysen, für den frühpädagogischen Bereich.

Wenngleich das Marktumfeld auch von den Einzelunternehmerinnen angesprochen wurde, liegt für die Mehrfach-UnternehmerInnen hier ein deutlicherer Fokus. Zumal im Gegensatz zu den Einzelunternehmerinnen nicht nur Probleme mit zunehmender Konkurrenz und neuen Gesetzesvorgaben angesprochen wurden, sondern vor Allem eine profunde Marktanalyse, die für die Dienstleistung Kleinkinderbetreuung eine deutliche und anhaltende Nachfrage, der nicht ausreichend Angebot gegenüberstand, als entscheidungsrelevant für die Gründung gilt²⁰⁴. Damit stehen diese Gründungsüberlegungen den Überlegungen Keynes gegenüber, nachdem eben doch mathematische Erwägungen ausschlaggebender sind als „... spontaner Optimismus...“ (Keynes 1936, S. 162).

Die dafür notwendigen Fachkenntnisse, insbesondere betriebswirtschaftliche Kenntnisse²⁰⁵, werden dementsprechend als Schwerpunkt in der Kategorie Werdegang eingeordnet. Es fällt auf, dass diese UnternehmerInnen, die eine betriebswirtschaftliche Vorbildung²⁰⁶ eint, deutlich unterscheiden zwischen den für die Gründung und Verwaltung der Crèche notwendigen Kenntnissen und dem zur Arbeit mit den Kindern notwendigem Fachwissen²⁰⁷. Wenngleich alle

²⁰¹ Beispielsweise: (Interview 10, Kodierungen 5, 21, 151) und (Interview 12, Kodierungen 12, 68, 72).

²⁰² Zum Beispiel: (Interview 2, Kodierungen 108, 115, 310) und (Interview 16, Kodierungen 60, 92).

²⁰³ Beispielsweise: (Interview 12, Kodierung 32).

²⁰⁴ Im Interview 4 wird diesem Aspekt beispielsweise sehr detailliert nachgegangen.

²⁰⁵ Siehe beispielsweise: (Interview 10, Kodierung 5) und (Interview 12, Kodierungen 58, 74).

²⁰⁶ Ausbildung oder Studium mit einem wirtschaftlichen Schwerpunkt und betriebswirtschaftliche Berufspraxis.

²⁰⁷ man immer die Person sehen muss, „...die das Unternehmen führt und die Person, die mit den Kindern ist. Das sind zwei verschiedene Sachen.“ (Interview 12, Kodierung 36).

UnternehmerInnen die Notwendigkeit sehen, sich auch frühpädagogisch zu bilden, sehen sie doch im Gegensatz zu den Einzelunternehmerinnen eine deutliche Zweiteilung des Fachwissens nach Tätigkeitsbereich in ihrer Crèche. Neben Rentabilitätsabwägungen zeigt sich in dieser Aufgabenteilung ein Grund dafür, warum sich diese UnternehmerInnen im Gegensatz zu den Einzelunternehmerinnen in der Lage sehen, mehrere Crèches zu verwalten.

Einen deutlicheren Fokus setzen die Mehrfach-UnternehmerInnen auch im Bereich der Erwartungen, die vor dem Hintergrund von Marktanalysen, Budgetplanungen und Cash-Flow-Forecasts, die vor Realisierung der Gründung durchgeführt und kalkuliert wurden, faktenorientiert und weniger gefühlsbetont sind.

Hinsichtlich der Neigungen stimmen die Mehrfach-UnternehmerInnen mit den anderen beiden Gruppen dahingehend überein, mit Kindern arbeiten zu wollen²⁰⁸, ergänzen dies aber um den Wunsch, unternehmerisch tätig zu sein²⁰⁹.

In Bezug auf die Abneigungen wird unterstrichen, dass der öffentliche Sektor wegen seiner mangelnden Innovationsfähigkeit ausdrücklich nicht als Arbeitsumfeld in Frage kommt²¹⁰.

Im Vergleich zu den leitenden Angestellten, die sich sehr stark durch Ihre persönlichen Neigungen in ihrer Berufswahl beeinflussen lassen und Marktkennntnis sowie Erwartungen nahezu vernachlässigen, treten diese Unterschiede noch deutlicher hervor.

Innerhalb der Kategorie privates Umfeld werden die einzelnen Themenbereiche sehr ausgeglichen angesprochen. Im Vergleich zu den Einzelunternehmerinnen zeigt sich eine abnehmende, wenn auch immer noch deutliche Relevanz der Werte, während die finanzielle Situation etwas mehr gewichtet wird. Hier wird der Notwendigkeit von Gründungskapital²¹¹ vor dem Hintergrund des hohen finanziellen Risikos²¹² Rechnung getragen. In diesem Zusammenhang wird auch auf die finanziellen Probleme kleiner Crèches eingegangen²¹³, die Eigenkapital auch deswegen so nötig werden lassen, da der private Sektor nur sehr eingeschränkten Zugang zum Kapitalmarkt hat²¹⁴. Erschwert wird dies für die Einzelunternehmerinnen im Vergleich zu den Mehrfach-UnternehmerInnen sicher

²⁰⁸ Beispielsweise: (Interview 2, Kodierung 12, 123).

²⁰⁹ Zum Beispiel: (Interview 16, Kodierungen 19, 92).

²¹⁰ Wörtlich wird der öffentliche Sektor diesbezüglich als „... eine Bremse...“ (Interview 16, Kodierung 60) bezeichnet.

²¹¹ Siehe dazu: (Interview 10, Kodierung 66).

²¹² Beispielsweise: (Interview 2, Kodierung 64) und (Interview 4, Kodierung 118).

²¹³ (Interview 16, Kodierung 88).

²¹⁴ (Interview 16, Kodierung 62, 77, 81).

auch dadurch, dass für Fremdkapital ein solider Businessplan sowie umfangreiche Analysen notwendig sind, für deren Erstellung betriebs- und marktwirtschaftliche Kenntnisse unumgänglich sind. Damit ist also nicht nur die finanzielle Situation möglicher GründerInnen relevant, sondern auch der potentielle Zugang zu Fremdkapital, der wiederum abhängig ist vom unternehmerischen Fachwissen. Dies stützt die theoretischen Überlegungen aus der Literatur, nach denen kaufmännische Kenntnisse für den Erfolg eines Unternehmens entscheidend sind²¹⁵ und widerspricht den theoretischen Überlegungen, nach denen mangelndes Eigenkapital keine Gründungshemmnis wäre, weil es über Fremdkapital ausgeglichen werden könnte.

Möglicherweise zeigt sich hier ein weiterer Grund, warum Einzelunternehmerinnen mit ihrem schwerpunktmäßig fröhpädagogischem Fachwissen nicht mehr als eine Crèche besitzen möchten, während Mehrfach-UnternehmerInnen überwiegend mit mehreren Crèche-Filialen operieren.

Analog zu den Einzelunternehmerinnen sprechen auch die Mehrfach-UnternehmerInnen dem oder der LebenspartnerIn eine unterstützende Rolle bei der Realisierung der privaten Crèche zu²¹⁶.

Im Bereich der familiären Situation wird ein im Vergleich zu den Einzelunternehmerinnen neuer Aspekt, das generationsübergreifende Denken, ergänzt. Für die Mehrfach-UnternehmerInnen ist es nicht nur ein Ziel, das Unternehmen weiter zu führen, sondern es darüber hinaus an eigene Kinder weitergeben zu können²¹⁷. Eigene Kinder und die daraus resultierenden familiären Pflichten beeinflussten die Crèche-Gründung entgegen der aus der Literatur gewonnenen Schlussfolgerungen gerade dahingehend positiv, dass nach einer beruflichen Alternative gesucht wurde, die Beruf und Familie besser vereinbart²¹⁸. Damit wären eigene Kinder im betreuungsbedürftigen Alter also für Frauen entgegen der Literatur kein Hinderungsgrund für die Gründung einer eigenen Crèche.

Die Herkunftsfamilie gilt hinsichtlich der unternehmerischen Prägung, des Einflusses auf die eigentliche Crèche-Gründung und der Unterstützung im laufenden Betrieb bei einigen InterviewpartnerInnen als positiv beeinflussend²¹⁹, während bei anderen gegen die Bedenken der Herkunftsfamilie trotzdem die Crèche-Gründung realisiert

²¹⁵ Siehe Seite 31 dieser Arbeit.

²¹⁶ Beispielsweise: (Interview 2, Kodierung 2, 26, 28).

²¹⁷ Siehe dazu beispielsweise: (Interview 4, Kodierungen 9, 29, 31, 33).

²¹⁸ Die Interviewpartnerin realisierte mit der Crèche-Gründung eine berufliche Alternative, gerade weil sie mit eigenen Kindern „...mehr abhängig von den Bedürfnissen, die aus der Situation kommen.“ (Interview 12, Kodierung 12) war.

²¹⁹ Gute Beispiele dazu finden sich beispielsweise im Interview 10.

wurde. Hier zeigt sich eine aus der Literatur aufgenommene Tendenz (Gottfredson 1997), nach der die Mehrfach-UnternehmerInnen oft einen unternehmerischen Hintergrund aus der Herkunftsfamilie zu haben scheinen und somit der Berufsweg UnternehmerIn als generationsübergreifend betrachtet werden kann.

Im Zusammenhang mit der Rollensozialisation lassen sich auch in den Aussagen der Mehrfach-UnternehmerInnen, analog zu den Aussagen der anderen beiden Gruppen, für das männliche Geschlecht Hemmnisse erkennen. Dies betrifft weniger die Unternehmerrolle als mehr die Rolle eines Erziehers in der Frühpädagogik. Während dieser Beruf für Männer früher als „... absoluter Tabuberuf...“²²⁰ angesehen wurde und in früheren Jahren zu einer Nichtrealisierung des Berufswunsches geführt, spielt die Rollensozialisation in diesen Tagen für eine Crèche-Gründung keine große Rolle mehr. Die Wahrnehmung der Rollenbilder hat allerdings für die Anstellung von frühpädagogischem Personal weiterhin eine Relevanz. Dies findet sich in Aussagen dazu, dass frühpädagogische Erziehung für Männer nichts Natürliches sei²²¹ oder in Überlegungen, ob ein männlicher Erzieher für den Bereich der Babys und Kleinkinder, die noch nicht windeltrocken sind, eingestellt werden sollte²²². Hier zeigt sich in der Rollensozialisation ein für männliche Erzieher starkes Hemmnis, in einen frühpädagogischen Beruf einzusteigen. Dies scheint ein Grund für die auffallende Unterrepräsentanz von männlichen Erziehern zu sein, die sich für diese Studie in einer Gruppe ausschließlich weiblicher leitender Angestellter zeigt.

In der Kategorie Individuum werden alle Unterbereiche von den Mehrfach-UnternehmerInnen relativ gleichmäßig angesprochen, wenngleich die einzelnen Aussagen dazu sehr klar abgegrenzt werden nach den Personen, die unternehmerisch leiten und den bei ihnen angestellten, frühpädagogisch arbeitenden Personen.

Hinsichtlich der motivationalen Eigenschaften zeigt sich im Vergleich über alle drei Tätigkeitsgruppen, dass die Relevanz von den leitenden Angestellten über die Einzelunternehmerinnen bis hin zu den großen UnternehmerInnen stetig zunimmt. In Bezug auf die Motivation wird vor Allem die Leidenschaft für die unternehmerische Tätigkeit, Durchhaltevermögen und eine überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft²²³ analog zu den theoretischen Ausführungen (beispielsweise: Schwerd 2013 und Brooks 2012) in den Vordergrund gerückt. Hier zeigt sich ein

²²⁰ (Interview 2, Kodierung 14).

²²¹ Beispielsweise: (Interview 12, Kodierung 44).

²²² Siehe dazu: (Interview 4, Kodierung 55).

²²³ Besonders viele Aussagen finden sich dazu in den Interviews 2, 10 und 12.

Unterschied zu den Einzelunternehmerinnen, für welche die Leidenschaft für die frühpädagogische Arbeit wichtiger zu sein scheint. Grundsätzlich unterstützen diese Beobachtungen die Ansätze aus der Literatur, nachdem generell die Leidenschaft für einen Berufsinhalt relevant für die Berufsentscheidung ist²²⁴.

Hinsichtlich der kognitiven Fähigkeiten werden insbesondere Fähigkeiten, die von einer erfolgreichen Unternehmer-Persönlichkeit idealtypisch gefordert werden, wie mathematisches Denkvermögen, die Fähigkeit zur autodidaktischen Wissensaneignung, strategisches Denken, Rationalität, Risikofähigkeit und Durchhaltevermögen²²⁵ thematisiert.

Der Schwerpunkt auf Geschlechtsmerkmalen nimmt von den leitenden Angestellten zu den beiden unternehmerisch tätigen Gruppen ab. Dies korrespondiert mit den Aussagen über alle drei Tätigkeitsgruppen, dass das männliche Geschlecht über die Rollensozialisation ein Eintrittshemmnis für eine Berufsergreifung im frühpädagogischen Bereich darstellt und unterstreicht die theoretischen Ausführungen zur sozialen Konstruktion von Geschlecht (Gildemeister 2009). Für Unternehmende in rein unternehmerisch leitender Tätigkeit gab es demgegenüber keine Hinweise auf derartige Hemmnisse.

Zusammenfassend lässt sich zur Beantwortung der forschungsleitenden Fragestellung

Werden private Crèches in Luxemburg eher von frühpädagogisch fachfremden, mehrheitlich männlichen Personen gegründet oder eher von bereits eine private Crèche leitenden, mehrheitlich weiblichen Angestellten?

sagen, dass offensichtlich auch frühpädagogisch fachfremde Personen private Crèches gründen. Allerdings lässt sich über diese kleine Stichprobe keine Tendenz erkennen, inwieweit diese fachfremden Personen mehrheitlich Männer sein könnten. Im Gegenteil deutet der auch im Bereich der Mehrfach-UnternehmerInnen eher hohe Frauenanteil darauf hin, dass selbst in diesem Bereich des frühpädagogisch fachfremden, also aus frühpädagogischer Sicht externen Unternehmertums, von einer starken Verweiblichung ausgegangen werden könnte.

²²⁴ Vergleiche dazu Laasch-Wöbel in Kapitel 1.1.2. dieser Arbeit.

²²⁵ Siehe dazu besonders die Interviews 2, 10, 12, 16.

2.4.4. Ergebnisse nach Familieneinfluss

Nachdem die klare Abgrenzung der drei Gruppen von Akteuren die Frage danach, wer agiert, deutlich beantwortet, wird für die Diskussion der Ergebnisse der Schwerpunkt darauf gelegt, warum diese Akteure im frühpädagogischen Markt sind. In den Interviews wurden im Hinblick auf die Umwelt vor Allem die familiäre Situation und die Herkunftsfamilie als die Berufswahl beeinflussend thematisiert. Da im ersten Eindruck aus den Interviews in nahezu jedem Gespräch darauf eingegangen wurde, dass die Entscheidung für die Arbeit im frühpädagogischen Umfeld beziehungsweise für die Eröffnung einer eigenen privaten Crèche auch familienbeeinflusst war, wird nachfolgend für die drei Tätigkeitsgruppen tabellarisch aufgeführt, ob diesbezüglich ein Grund für die Wahl des Berufes in der Frühpädagogik beziehungsweise für die Gründung einer privaten Crèche angegeben wurde. Dabei können die Gründe inhaltlich unterschieden werden:

- hinsichtlich der Motivation durch eigene Kinder,
- aufgrund der Beeinflussung durch den oder die PartnerIn oder
- vor dem Hintergrund der Einflussnahme seitens der Herkunftsfamilie.

Für leitende Angestellte werden in Ermangelung der Realisierung einer Crèche-Gründung anstelle der möglichen Beweggründe für die tatsächliche Gründung einer privaten Crèche, wie sie tabellarisch für die EigentümerInnen aufgezeigt werden, Gründe für den potentiellen Wunsch nach Eröffnung einer eigenen privaten Crèche aufgezeigt.

Angestellt Leitende

Für die eine private Crèche angestellt leitenden, in dieser Stichprobe ausschließlich weiblichen Interviewpartnerinnen ergibt sich die folgende Übersicht.

Abb. 41: Familieneinfluss auf die Berufswahl bei angestellt Leitenden

Berufswahl-Grund	Frühpädagogik	Planung einer eigenen Crèche
Eigene Kinder	Interview: 3, 5, 8, 11, 13, 17, 19	Interview: 19
PartnerIn	Interview: 11	Interview: 3
Herkunftsfamilie	Interview: 8, 13, 17	

Quelle: eigene Darstellung

Für die angestellt Leitenden in dieser Stichprobe zeigt sich ein Schwerpunkt in den angeführten Gründen zur Wahl des Berufsumfeldes Frühpädagogik im Zusammenhang mit den eigenen Kindern und der Herkunftsfamilie.

Dabei werden Erfahrungen durch die eigene Mutterschaft als relevant für den Einstieg in die Frühpädagogik thematisiert, in dem darauf hingewiesen wird, dass die Erfahrung im Umgang mit Kindern aus der „...Erfahrung mit meiner Familie...“ (Interview 3, Kodierung 47) kommt und die frühpädagogische Arbeit auch darüber reflektiert wird²²⁶.

Ein von vielen Gesprächspartnerinnen angesprochenes Thema ist im Zusammenhang mit den eigenen Kindern die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Pflichten. Dabei werden die familiären Pflichten deutlich priorisiert: „Das war sehr wichtig für mich. Ich wollte immer für die Kinder da sein.“ (Interview 11, Kodierung 154).

Vor dem Hintergrund, mehr Zeit für die eigenen Kinder haben zu können, wird das Berufsfeld Frühpädagogik auch ausgewählt, um im Teilzeitmodell arbeiten zu können. Dabei wird aber auch kritisch darauf hingewiesen, dass die Leitung einer Crèche viel Verantwortung bedeutet und dies mit dem Wunsch, viel Zeit mit den eigenen Kindern zu verbringen, kollidiert. „... Teilzeit arbeiten und ein Posten mit Verantwortung passt nicht so richtig gut zusammen. Es ist keine Teilzeitarbeit im Endeffekt. Das ist sehr schwer, super schwer.“ (Interview 8, Kodierung 27).

Vor diesem Hintergrund lassen sich auch Aussagen dazu einordnen, dass wegen der eigenen Kinder die Realisierung einer eigenen Crèche für viele Gesprächspartnerinnen kein aktuelles Projekt ist. Begründet wird diese Beurteilung der aktuellen Situation damit, dass die eigenen Kinder noch zu klein sind (Interview 17, Kodierung 27 und Interview 19, Kodierung 76). Dabei ist, abhängig von der Lebenssituation, eine Crèche-Gründung für die Zukunft entweder konkret erwünscht (Interview 19, Kodierungen 17-18): „Ja, ganz sicher. Ja... Im Moment kann ich das noch nicht, aber man wird sehen.“ (Interview 19, Kodierungen 77-78) oder mit Blick auf die finanziellen Risiken ausgeschlossen, „Denn ich bin allein, ich denke nicht, dass ich das Risiko nehmen kann, eine eigene Firma zu gründen.“ (Interview 13, Kodierung 14-15). Die besondere Situation als Alleinerziehende wird nochmals unterstrichen durch das vorrangige Ziel, „...Stabilität zu haben ... Und keine

²²⁶ „Ich bin auch Mutter... ich vergleiche das immer mit mir...“ (Interview 3, Kodierung 8).

Verantwortung auf dem Niveau von finanziellen Verpflichtungen..." (Interview 13, Kodierung 15) eingehen zu wollen.

Neben dem potentiellen Lebenspartner, mit dem familiäre Aufgaben geteilt werden könnten, wird auch auf die Hilfe durch die Herkunftsfamilie verwiesen, ohne welche die leitende Position schwer auszuüben wäre. „Ich habe großes Glück, ich habe die Großeltern in der Nähe. Sie kümmern sich mittags um die Kinder.“ (Interview 8, Kodierung 4). Diese Hilfe wird insbesondere von den eigenen Eltern, schwerpunktmäßig der Mutter (beispielsweise Interview 17, Kodierung 23), geleistet.

Die Affinität zur Frühpädagogik wird auch mit den persönlichen, als Kind gemachten Erfahrungen erklärt, die in dem Besuch einer Crèche in eigenen Kindertagen (Interview 8, Kodierung 13) gründen können oder ihren Ursprung darin hatten, dass eine Person sich von klein auf immer um alle Kinder in der Familie kümmerte und daher „Bis heute weiß..., dass es die Sache ist, die ich machen möchte.“ (Interview 13, Kodierung 45).

Aber auch die in der Herkunftsfamilie gemachten Beobachtungen, sei es durch das Rollenvorbild der Mutter, die Erzieherin ist (Interview 8, Kodierung 13), oder generell durch das Verhalten der Eltern im Umgang mit Kindern (Interview 17, Kodierung 23) werden als Begründung für die Wahl eines frühpädagogischen Berufes angeführt.

Auch in der Herkunftsfamilie vorgelebte kulturelle Prägungen beeinflussen Berufsentscheidungen im konkreten Fall dahingehend, dass die Weiterführung einer Berufstätigkeit trotz eigener Kinder nicht infrage gestellt wird, denn „Die Mama nimmt sehr schnell ihre Arbeit wieder auf bei uns.“ (Interview 17, Kodierung 11).

Die Eltern gaben in einem Fall auch den konkreten Impuls, den frühpädagogischen Berufswunsch mit einer professionellen frühpädagogischen Ausbildung zu konkretisieren. „Also habe ich das Studium gemacht für das Erzieherdiplom für die ganz Kleinen.“ (Interview 8, Kodierung 13).

Damit kann zusammenfassend für die angestellt Leitenden festgehalten werden, dass, zumindest für diese Stichprobe, die Vereinbarkeit von familiären Pflichten aus der eigenen Mutterschaft und beruflichen Aufgaben mit Priorisierung der familiären Pflichten ein wichtiger Punkt für die frühpädagogische Berufswahl war.

Die Wahl des frühpädagogischen Sektors ist auch beeinflusst durch Prägungen aus der Herkunftsfamilie vor dem Hintergrund des Rollenvorbildes der Mutter, dem erlebten Verhalten der Eltern und kulturellen Prägungen.

In Bezug auf die Übernahme von verantwortungsvollen und zeitintensiveren beruflichen Aufgaben wird auf die Unterstützung der Herkunftsfamilie verwiesen, während ein unterstützender Partner kaum eine Rolle spielt.

Einzelunternehmerinnen

Auch die Einzelunternehmerinnen in dieser Stichprobe legen einen Schwerpunkt bei ihren Gründen für die frühpädagogische Berufswahl auf den Zusammenhang zu den eigenen Kindern, wie die nachfolgende Übersicht verdeutlicht.

Abb. 42: Familieneinfluss auf die Berufswahl bei Einzelunternehmerinnen

Berufswahl-Grund	Frühpädagogik	Unternehmensgründung
Eigene Kinder	Interview: 6, 7, 14, 18	Interview: 9, 14, 18
PartnerIn		Interview: 6, 7, 9, 18
Herkunftsfamilie	Interview: 7	Interview: 9, 14, 15, 18

Quelle: eigene Darstellung

Hinzu kommt der Einfluss der Herkunftsfamilie, aber nicht mehr hinsichtlich einer Entscheidung für das frühpädagogische Metier, sondern vielmehr in Bezug auf die Crèche-Gründung. Als ebenso wichtig für die Realisierung der Crèche-Gründung wird im Gegensatz zu den leitenden Angestellten auch der Lebenspartner angesehen.

In Bezug auf die eigenen Kinder wird auf die Erfahrungen der Mutterschaft als relevant für die frühpädagogische Arbeit verwiesen. „Ich mache das hier, wie ich das mit meinen eigenen Kindern mache...“ (Interview 7, Kodierung 14). Dabei wird die eigene Crèche geführt wie „Eine geregelte Großfamilie mit Struktur.“ (Interview 14, Kodierung 77) und auch als „...eine zweite Familie...“ (Interview 7, Kodierung 41) empfunden. Aus dem Selbstverständnis als Mutter ergibt sich das Erzieherin-Sein als „...das, was mir liegt, weil es mit Kindern zu tun hat. Ich liebe dieses Metier.“ (Interview 18, Kodierung 25).

Dabei sind die Aussagen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit der Führung einer eigenen privaten Crèche eher ambivalent. Während die höhere Flexibilität eine Verbesserung darstellt „... in dem Sinne, dass, wenn ich wirklich mal ein Problem habe, kann ich meine Kinder mitnehmen.“ (Interview 14, Kodierung 30), steht der gestiegene zeitliche Aufwand der doppelt leitenden Tätigkeit „ Leider, wie soll ich sagen, mittlerweile, wenn man eine Familie hat, aus der Sicht einer Mutter mit einer Familie, und dann bin ich noch Eigentümer hier...“ (Interview 18, Kodierung 21) der besseren Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen eher entgegen.

Als Gründe für die Eröffnung einer eigenen Crèche werden von den Einzelunternehmerinnen auch verstärkt Prägungen durch die Herkunftsfamilie angeführt. Zum einen kann dies die Mutter betreffen, deren Arbeit im frühpädagogischen Bereich als Auslöser für „... diesen Faible für Kinder...“ (Interview 7, Kodierung 63) von der Interviewpartnerin eingeordnet wird oder die erlebte Rolle der Mutter als Hausfrau, von der eine Einzelunternehmerin sich deutlich abgrenzen möchte (Interview 9, Kodierung 17).

Auch die unternehmerische Prägung durch das Elternhaus, hier vor Allem durch den Vater, wird als starker Antrieb zur Gründung einer eigenen Crèche angeführt, denn „... wir hatten immer den Unternehmer irgendwie, äh, das ist so in uns...“ (Interview 15, Kodierung 14).

Für die tatsächliche Umsetzung der Crèche-Gründung wird auf die Unterstützung der Herkunftsfamilie bei der Betreuung der eigenen Kinder hingewiesen. „Normalerweise sind es meine Mutter oder meine Schwiegermutter...“ (Interview 14, Kodierung 73) oder „...meine Schwiegermutter ... und meine Schwägerin...“ (Interview 18, Kodierung 126), also vorwiegend weibliche Familienmitglieder, die unterstützend zur Seite stehen, damit die Einzelunternehmerinnen ihre beruflichen und familiären Aufgaben besser vereinbaren zu können.

Bei der Umsetzung der Gründungspläne räumen die Einzelunternehmerinnen auch dem jeweiligen Lebenspartner eine große Bedeutung, vor Allem in betriebswirtschaftlichen Belangen, ein. So kümmert sich bei einer Einzelunternehmerin „Mein Mann ... um alles, was Administration und Buchhaltung ist...“ (Interview 9, Kodierung 7), während eine andere konstatiert, dass es wichtig

ist, dass „...ihr Ehemann das akzeptiert ... dass ich auch Hilfe gebraucht habe...“ (Interview 18, Kodierung 120).

Hier scheint es sich aber eher um partnerschaftliche Unterstützung als um patriarchalisches²²⁷ Verhalten zu handeln, führte doch ausbleibende Unterstützung des Lebenspartners in einem anderen Fall trotzdem zur erfolgreichen Gründung einer privaten Crèche, wenngleich mit der Einschränkung, dass die Beziehung daran zerbrach (Interview 15, Kodierung 118).

Zusammenfassend lässt sich für die Einzelunternehmerinnen festhalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Rolle für Berufsentscheidungen spielt.

Hinsichtlich der Crèche-Gründung kommt zur persönlichen Identifizierung mit dem frühpädagogischen Bereich, die aus den eigenen Erfahrungen der Mutterschaft und den Prägungen aus der Herkunftsfamilie erwächst, das durch die Herkunftsfamilie geprägte Selbstverständnis als Unternehmerin hinzu.

Ein stärkerer Schwerpunkt wird im Vergleich zu den Angestellten auf die Unterstützung durch vor Allem weibliche Familienmitglieder der Herkunftsfamilie hinsichtlich der Betreuung der eigenen Kinder gelegt.

Im Vergleich mit den angestellt Leitenden wird auch verstärkt die Unterstützung durch den Lebenspartner unterstrichen, die sich schwerpunktmäßig auf den betriebswirtschaftlichen Bereich zu beziehen scheint. Allerdings findet sich selbst in dieser kleinen Stichprobe auch ein Beispiel einer erfolgreichen Gründung trotz Widerstands durch den Lebenspartner.

Mehrfach-UnternehmerInnen

Auch bei den Mehrfach-UnternehmerInnen liegt ein Schwerpunkt auf Gründen, die zur Wahl des frühpädagogischen Bereiches führten und im Zusammenhang mit den eigenen Kindern stehen.

²²⁷ Unter Patriarchat wird gesellschaftstheoretisch ein von Männern kontrolliertes und von ihnen repräsentiertes System von Normen und Verhaltensmustern verstanden (Hillmann 2007).

Abb. 43: Familieneinfluss auf die Berufswahl bei Mehrfach-UnternehmerInnen

Berufswahl-Grund	Frühpädagogik	Unternehmensgründung
Eigene Kinder	Interview: 4, 12, 16	Interview: 4
PartnerIn	Interviews: 2	Interview 12
Herkunftsfamilie	Interview: 10	Interview: 4, 10, 12, 16

Quelle: eigene Darstellung

Die vorstehende Übersicht zeigt darüber hinaus auch eine große Bedeutung der Herkunftsfamilie hinsichtlich der Entscheidung zur Crèche-Gründung, während die Unterstützung durch eine(n) LebenspartnerIn im Gegensatz zu den Einzelunternehmerinnen keine große Rolle zu spielen scheint.

Auch bei den Mehrfach-UnternehmerInnen wird die Frühpädagogik aufgrund der eigenen Erfahrungen aus der Mutterschaft eingeordnet als „... ein Metier, mit dem ich mich identifizieren konnte.“ (Interview 16, Kodierung 31). Auch hier spielt die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen eine entscheidungsbeeinflussende Rolle, denn „wenn man Eltern ist... Man ist mehr abhängig von den Bedürfnissen, die aus der Situation kommen.“ (Interview 12, Kodierung 12).

Für die beiden männlichen Mehrfach-Unternehmer in dieser Stichprobe, obwohl einer von beiden Vater ist, war Vaterschaft hingegen kein Grund für die Hinwendung zur Frühpädagogik, ebenso, wie Überlegungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf keinen Einfluss auf die Berufsentscheidung zu haben scheinen.

In Bezug auf die eigenen Kinder bringt eine Mehrfach-Unternehmerin als Grund für die Gründung einer eigenen Crèche ergänzend ein, dass sie das Unternehmen auch gegründet hat, damit die „... Kinder das übernehmen...“ (Interview 4, Kodierung 33).

Die Hinwendung zur Frühpädagogik als Metier, in dem sie unternehmerisch tätig ist, kam dabei sowohl durch die eigenen Kinder, die in diesem Berufsfeld ausgebildet sind (Interview 4, Kodierung 27), als auch durch die Herkunftsfamilie, in diesem Fall den Bruder, der sie ermutigt hat „... ja, mach eine Crèche, das ist super...“ (Interview 9, Kodierung 9). Auch in einem anderen Fall war die Herkunftsfamilie

ausschlaggebend für die Crèche-Gründung, indem der in der Frühpädagogik fachfremde Unternehmer ursprünglich für seine erzieherisch ausgebildete Schwester die Crèche gegründet hat (Interview 10, Kodierung 11).

Die Mehrzahl der Mehrfach-Unternehmenden erklärt das eigene Selbstverständnis als UnternehmerIn zudem aus der Prägung durch die Herkunftsfamilie. Dieses Selbstverständnis, „...Das wird in der Kindheit angelegt. „ (Interview 16, Kodierung 35). Denn „... ich war immer da, um zu beobachten, wie machen Sie die Sachen. Und ich habe von da viel mitgenommen.“ (Interview 12, Kodierung 13). Einer der Mehrfach-Unternehmer bezieht sich dabei auch auf die persönliche Identifizierung mit dem eigenen Großvater, von dem es immer hieß, „...das wäre ein super, super, super Geschäftsmann gewesen...“ (Interview 10, Kodierung 121).

Für den anderen Mehrfach-Unternehmer war der Wunsch der Lebenspartnerin nach einer eigenen Crèche der ausschlaggebende Punkt zur Gründung des Unternehmens. „Sie ist absolut mein, mein Herz und meine Seele in der ganzen Geschichte...“ (Interview 2, Kodierung 28).

Damit lässt sich für die Mehrfach-UnternehmerInnen insgesamt festhalten, dass die Gründe für die Gründung einer eigenen Crèche bei den Frauen in

- den Erfahrungen aus der Mutterschaft,
- dem Wunsch, den eigenen Kindern ein Unternehmen zu übergeben und
- den unternehmerischen Prägungen aus der Herkunftsfamilie

liegen.

Bei den beiden männlichen Mehrfach-Unternehmern hingegen war der ausschlaggebende Grund für die Crèche-Gründung der Wunsch weiblicher Familienmitglieder nach einer eigenen Crèche, dem sie mit der Gründung nachgekommen sind.

Das unternehmerische Selbstverständnis scheint sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen aus der Prägung durch die Herkunftsfamilie zu kommen.

2.5. Schlussfolgerungen

Die beiden Gruppen leitende Angestellte und Mehrfach-UnternehmerInnen lassen sich hinsichtlich

- des Aufgabenbereiches: frühpädagogische Leitung vs. unternehmerische Leitung,
- der Inhaberschaft: kein Eigentum vs. Eigentum an privaten Crèches und
- der Geschlechteraufteilung in der Gruppe: weiblich vs. gemischt männlich/weiblich

sehr deutlich gegeneinander abgrenzen.

Demgegenüber hat die Gruppe der Einzelunternehmerinnen sowohl Ähnlichkeiten mit den leitenden Angestellten als auch mit den Mehrfach-UnternehmerInnen. In Bezug auf den Aufgabenbereich vereint diese Gruppe beide Tätigkeiten der anderen Gruppen in sich.

Hinsichtlich der Inhaberschaft ist diese Gruppe den Mehrfach-UnternehmerInnen zwar ähnlicher als den leitenden Angestellten, da sie jeweils eine Crèche besitzen²²⁸. Auf der anderen Seite grenzt sie sich aber vor dem Hintergrund der Größe des Unternehmens deutlich ab, indem sich die Einzelunternehmerinnen auf eine einzige Crèche limitieren, während die Mehrfach-UnternehmerInnen mehrere Crèche besitzen oder auf dem Weg dorthin sind. Innerhalb der großen Gruppe der UnternehmerInnen könnte es also eine scheinbar schwer überwindbare Barriere im Hinblick auf die Größe der Unternehmung geben, die an der Grenze von ein auf zwei Crèche-Filialen liegt.

Bezüglich der Geschlechteraufteilung innerhalb der Gruppe sind Einzelunternehmerinnen ähnlich der Gruppe der leitenden Angestellten²²⁹.

Diese Strukturunterschiede, die sich für diese Stichprobe im Vergleich der Gruppen untereinander ergeben haben, spiegeln sich auch in den Aussagen zur Berufsentscheidung.

²²⁸ Oder, wie in einer Ausnahme, ihr Anteil am Gesamtunternehmen einer Crèche-Filiale entspricht, die sie zudem selbst leiten.

²²⁹ Für diese Erhebung mit einem weiblichen Anteil von jeweils 100% sogar genau gleich, was vor dem Hintergrund der kleinen Fallstudie allerdings nur als Trend verstanden werden kann.

Leitende Angestellte und Einzelunternehmerinnen im Vergleich

Leitenden Angestellten und Einzelunternehmerinnen ist gemeinsam, einen Beruf in der Frühpädagogik entsprechend ihrer Neigungen, schwerpunktmäßig dem Wunsch, mit Kindern zu arbeiten, gewählt zu haben. Beide Gruppen eint Ausbildung und Berufspraxis im frühpädagogischen Bereich.

Beiden gemeinsam ist mehrheitlich auch der Wunsch, eine eigene Crèche zu gründen, während die leitenden Angestellten diesen aber im Gegensatz zu den Einzelunternehmerinnen noch nicht realisiert haben.

Vertreterinnen beider Gruppen betonen ausdrücklich, dass ein hohes Einkommen für sie kein vorrangiges Ziel ist und im Gegenteil ein niedrigerer Verdienst zugunsten des Wohlfühlens im Arbeitsalltag und für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausdrücklich in Kauf genommen wird und bestätigen damit die theoretischen Überlegungen (beispielsweise: Giang 2013).

Auch hinsichtlich der Einschätzung, dass dieses Berufsumfeld für Männer eher Einstiegshemmend wirkt, herrscht Einigkeit. Als Begründung werden dafür auf der einen Seite die schlechte Bezahlung genannt, da die Lohnhöhe in ihrer Einschätzung für Männer eine größere Relevanz hinsichtlich der beruflichen Entscheidungen hat, was die Überlegungen zu den ökonomischen Erwägungen von Männern als Haupternährer der Familie stärkt (beispielsweise: Krack-Roberg 2012). Auf der anderen Seite werden als Begründung Aspekte der Rollensozialisation (vergleiche dazu beispielsweise Interview 11) dahingehend aufgegriffen, dass das frühpädagogische Umfeld als wenig natürlich für Männer empfunden wird.

Für beide Gruppen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entscheidungsrelevant, wobei in diesem Punkt von einigen leitenden Angestellten hervorgehoben wurde, dass die familiäre Situation eine Crèche-Gründung im Augenblick verhindert. Hier zeigt sich für Frauen das bereits thematisierte Spannungsfeld einer doppelten Vergesellschaftung, indem diese sowohl für die berufliche als auch für die familiäre Rolle sozialisiert werden (Hagemann-White 1975).

Einzelunternehmerinnen definieren, wie angestellte Leiterinnen auch, ihre Arbeit aus ihrer frühpädagogischen Tätigkeit heraus und priorisieren die Arbeit mit den Kindern in der Gruppe.

Im Unterschied zu den leitenden Angestellten haben Einzelunternehmerinnen aber zusätzlich einen unternehmerischen Fokus, der sich in einer höheren Gewichtung der Rentabilität und der finanziellen Situation vor dem Hintergrund der Relevanz von Gründungskapital zeigt. Hier spiegeln sich Überlegungen aus der Literatur, die die Fähigkeit, unternehmerisch zu denken (Laasch-Wrobel 2005) und unternehmerisches Fachwissen (KfW Bankengruppe 2004) als wichtig für den Gründungserfolg voraussetzen.

Einzelunternehmerinnen und Mehrfach-UnternehmerInnen im Vergleich

Ein ökonomischer Fokus verbindet Einzelunternehmerinnen in dieser Stichprobe mit den Mehrfach-UnternehmerInnen, wenngleich letztere einen noch größeren Schwerpunkt auf die Rentabilität legen.

Das unternehmerische Arbeiten folgt für Einzelunternehmerinnen allerdings als Notwendigkeit aus der frühpädagogischen Arbeit. Dafür notwendiges Fachwissen wird angeeignet oder es wird sich entsprechende fachliche Hilfe geholt. Hauptziel ist es für sie, weiter mit Kindern arbeiten zu können. Um dieses Hauptziel erreichen zu können, sehen sie die Notwendigkeit von Rentabilitätsbestrebungen. Darüber hinaus interessieren sie sich nicht für Zahlen und Marktanalysen.

Demgegenüber stehen die rein unternehmerisch tätigen Mehrfach-UnternehmerInnen, die ihre Tätigkeit über das Unternehmer-Sein definieren, dem der Unternehmenszweck, in diesem Fall die Zur-Verfügung-Stellung frühpädagogischer Leistungen folgt.

Diese in der erhobenen Stichprobe alle als QuereinsteigerInnen in den Markt für Frühpädagogik eingestiegenen UnternehmerInnen haben über ihre betriebswirtschaftliche Kernexpertise mittels einer Analyse des Bedarfs von frühpädagogischen Leistungen im Markt entschieden, eine Crèche zu eröffnen. Sie haben sich im Zuge dessen die notwendigen frühpädagogischen Fachkenntnisse angeeignet und für die frühpädagogische Arbeit mit den Kleinkindern Fachkräfte eingestellt.

Auch sie setzen einen Schwerpunkt bei der Rentabilität, allerdings nicht nur mit dem Ziel, das Überleben der Crèche zu sichern, sondern sie empfinden darüber hinaus auch, dass sich ein erfolgreiches Unternehmertum in guten Zahlen niederschlägt und eine gute Leistung auch eine gute Bezahlung erwarten lassen kann. In diesem Leistungsgedanken zeigt sich die in der Literatur für erfolgreiche UnternehmerInnen

herausgestellte Identifikation mit der Unternehmensidee (Laasch-Wrobel 2005), gepaart mit großer Leistungsbereitschaft (Kaplan 2008), die aber auch einen großen Willen zum Erfolg (Schwerd 2013) erkennen lässt.

Dieser konsequente Leistungsgedanke zeigt sich bei Mehrfach-UnternehmerInnen auch in der Vergütung ihrer Angestellten. Der dadurch konstatierte Erfolg in der Anwerbung von Fachpersonal lässt vermuten, dass die Höhe des Gehaltes für einige Angestellte entgegen der Beteuerung der frühpädagogisch Angestellten in empirischen Erhebungen (beispielsweise: Faulwasser 2005) und den Aussagen der Angestellten dieser Stichprobe doch ein für die Berufswahl relevantes Kriterium ist.

Große Unterschiede zeigen sich zwischen den beiden Gruppen der UnternehmerInnen im Hinblick auf die Gründe, die zur Realisierung der Crèche-Gründung führten.

Einzelunternehmerinnen sind dahingehend geprägt von Mangelbedürfnissen und Abneigungen aus dem erlebten frühpädagogischen Berufsalltag und dem daraus entstandenen Wunsch, mit einer eigenen Crèche eine bessere, also ihren Werten und Neigungen angepasste Berufsumgebung zu schaffen. Dies korrespondiert mit den theoretischen Überlegungen, dass erlebte Mängel eine große Belastung darstellen (Aigner 2013) und die Arbeit als beruflich sinnstiftend, also mit den eigenen Werten vereinbar, erlebt werden muss (Savickas 2014), um Zufriedenheit zu erzeugen.

Einzelunternehmerinnen haben sich dabei nach ihren Neigungen erst für das frühpädagogische Berufsumfeld und erst in einem zweiten Schritt, mehr einem Bauchgefühl als Analysen folgend, für die Unternehmerschaft entschieden.

Mehrfach-UnternehmerInnen hingegen prägt die Leidenschaft für das Unternehmensein und ein ausgeprägtes Wachstumsbedürfnis, welche zur Entscheidung für die Gründung eines Unternehmens führten.

In Kombination mit profundem betriebswirtschaftlichem Wissen, Marktanalysen und einem unterstützenden privaten Umfeld haben sie sich dann für das frühpädagogische Marktumfeld entschieden. Diese offensichtlich vorhandenen kaufmännischen Kenntnisse der erfolgreichen Mehrfach-UnternehmerInnen unterstreichen die Ausführungen der KfW, nach denen mangelndes kaufmännisches Fachwissen einer der Hauptgründe für scheiternde Gründungen ist.

Hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeit innerhalb der Crèche könnten die Aussagen der beiden Unternehmergruppen ebenfalls kaum unterschiedlicher sein. Während Einzelunternehmerinnen vorwiegend frühpädagogisch arbeiten wollen und unternehmerische Arbeit eher notwendigerweise abarbeiten, schließen Mehrfach-UnternehmerInnen die frühpädagogische Arbeit für sich persönlich aus und konstatieren eine deutliche Zweiteilung der Tätigkeitsbereiche.

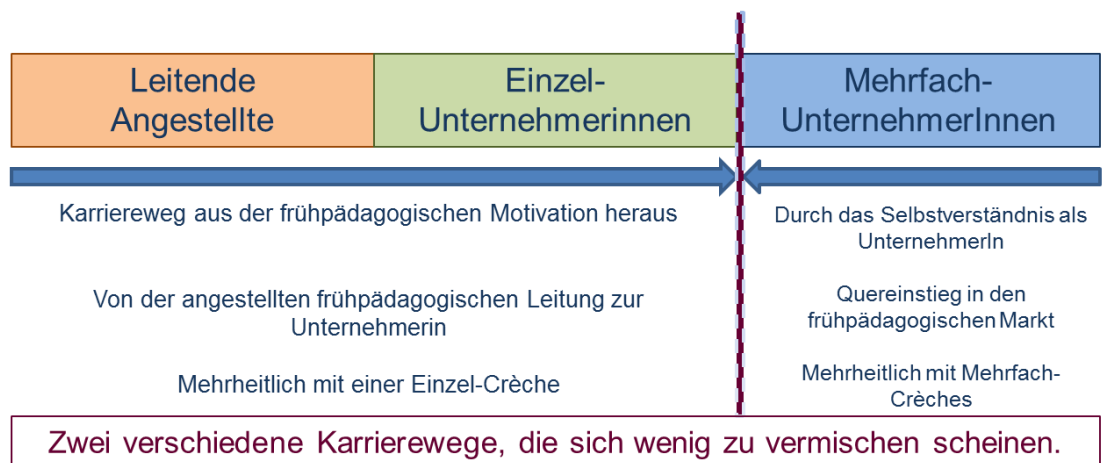
In der Einschätzung des Arbeitsalltags finden sich bei einigen Einzelunternehmerinnen auch Aussagen zur Überforderung durch die Doppelbelastung mit der frühpädagogischen und der meist nur notwendigerweise in Kauf genommenen, unternehmerischen Leitung. Daraus resultieren für die Einzelunternehmerinnen sogar Konsolidierungsüberlegungen, während Mehrfach-UnternehmerInnen sich demgegenüber sehr zufrieden mit ihrer Tätigkeit zeigen und eher Wachstumspläne schmieden. Möglicherweise spiegeln sich hier die Überlegungen der KfW dahingehend, dass bei Einzelunternehmerinnen kaufmännisches Fachwissen weniger intensiv vorhanden ist. Eventuell ließe sich deren Überforderung aber vor dem Hintergrund der zeitlichen Intensität beider Führungsaufgaben auch darauf zurückführen, dass zu wenig Zeit für die qualitativ hochwertige Erledigung aller Aufgaben zur Verfügung steht.

Hinsichtlich der Unternehmensziele steht für die Einzelunternehmerinnen insgesamt die Weiterführung der Crèche im Fokus, während Mehrfach-UnternehmerInnen mit dem Wunsch nach Weitergabe an die eigenen Kinder darüber hinaus auch generationsübergreifendes Denken erkennen lassen und damit den theoretischen Überlegungen Rechnung tragen, dass hinsichtlich der Berufswahl ein „... generationsübergreifendes Ergreifen von als typisch empfundenen Berufswegen...“ (Gottfredson 2002, S. 85) beobachtet werden kann.

In der Gegenüberstellung dieser, aus der Stichprobe herausgefilterten drei Gruppen sowohl nach Struktur und als auch nach den Schwerpunkten, die sie für ihre Berufswahl und weitere Berufsausübung setzen, lässt sich eine Zweiteilung hinsichtlich der Karrierewege erkennen. Allerdings nicht, wie ursprünglich vermutet, in leitende Angestellte und UnternehmerInnen, sondern innerhalb der Gruppe der UnternehmerInnen.

Die nachfolgende Grafik verdeutlicht diese Tendenz zur Zweiteilung der Unternehmerschaft im Bereich der privaten Crèches in Luxemburg.

Abb. 44: Karrierewege zur Crèche-Gründung



Quelle: eigene Darstellung

Zumeist weibliche Inhaber einer einzigen Crèche haben sich scheinbar aus dem beruflichen Umfeld der Frühpädagogik in Richtung Unternehmerschaft weiter entwickelt und übernehmen sowohl die frühpädagogische als auch die unternehmerische Leitung ihrer Crèche selbst. Weiteres Wachstum in Form von mehreren Crèche-Filialen schließen sie für sich aus, so dass die Inhaberschaft einer Crèche für Frühpädagogen als oberste Karrierestufe begriffen werden kann.

Über die Gründung von privaten Crèches als QuereinsteigerInnen in den frühpädagogischen Markt eingestiegene InhaberInnen sind sowohl weiblich als auch männlich. Sie eint tiefes betriebswirtschaftliches Wissen, ihr Selbstverständnis als UnternehmerIn, der Fokus auf dem unternehmerischen Arbeiten, die Anstellung von Fachpersonal für die frühpädagogische Arbeit und die Vision eines großen Unternehmens mit mehreren Crèches.

Aufgrund dieser unerwarteten Zweiteilung im Bereich des Unternehmertums kann auch die forschungsleitende Fragestellung

Werden private Crèches in Luxemburg eher von frühpädagogisch fachfremden, mehrheitlich männlichen Personen gegründet oder eher von bereits eine private Crèche leitenden, mehrheitlich weiblichen Angestellten?

nur zweigeteilt beantwortet werden.

Hinsichtlich des Aufzeigens von Tendenzen zu den Überlegungen werden die UnternehmerInnen in ihren zwei Ausprägungen:

- Einzelunternehmerin: Weiterentwicklung aus der Frühpädagogik heraus und
- Mehrfach-UnternehmerIn: Quereinstieg in den Markt für Frühpädagogik

getrennt voneinander zur Herausarbeitung von Tendenzen aus der Stichprobe herangezogen.

1. Weiterentwicklung aus der Frühpädagogik heraus

Betrachtet man Einzelunternehmerinnen, so lässt sich in der Tendenz festhalten, dass die Gründung einer Crèche mit frühpädagogischer und unternehmerischer Leitung durch die Inhaberin offensichtlich ein direkter Karriereschritt von der leitenden Anstellung in das Unternehmertum sein kann.

Dies wird in dieser Stichprobe gestützt durch die Aussagen von leitenden Angestellten, die sich eine Crèche-Gründung vorstellen können und durch die Übereinstimmungen hinsichtlich der Aussagen zur Berufsergreifung im frühpädagogischen Umfeld. Es zeigt sich darüber hinaus auch deutlich in den sehr ähnlichen Berufsausbildungen innerhalb dieser beiden Tätigkeitsgruppen.

Die forschungsleitende Fragestellung kann für die Einzel-Crèches damit dahingehend beantwortet werden, dass für leitende Angestellte in dieser Stichprobe die Gründung einer eigenen Crèche, die sie selbst frühpädagogisch und unternehmerisch leiten, ein direkter Karriereschritt sein kann. Damit kann als Tendenz die Einzelunternehmerschaft als ein der frühpädagogischen Karriere folgender Schritt eingeordnet werden.

Dieser Karriereweg betrifft schwerpunktmäßig Frauen, die sich aus der frühpädagogischen Anstellung in Richtung Unternehmertum weiterentwickeln.

Damit zeigt sich, dass der Literatur folgend die Aufstiegschancen für Frauen tatsächlich zu steigen scheinen, wenn sie im Rahmen ihrer Anstellung Managementaufgaben übernehmen.

Vor diesem Hintergrund könnte die in der Literatur geforderte, gezielte Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen bezogen auf die Frühpädagogik mit der Förderung von Einzel-Crèche-Gründungen tatsächlich ein Instrument zur Stärkung der Frauen sein (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 2013).

Für Männer erscheint das frühpädagogische Umfeld eher hemmend hinsichtlich der Berufswahl. Wenn Männer nun dadurch sehr selten einen Beruf in der Frühpädagogik ergreifen, eine Einzelunternehmerschaft aber eine direkte Weiterentwicklung aus der leitenden Anstellung ist, erklärt sich so auch die offensichtlich fehlende Präsenz von Männern in der Gruppe der EinzelunternehmerInnen.

Im Gegenteil zur Anfangsvermutung scheinen sowohl frühpädagogisch Fachfremde als auch Männer eher keine Einzel-Crèches zu gründen.

Bezüglich der forschungsleitenden Fragestellung

Werden private Crèches in Luxemburg eher von frühpädagogisch fachfremden, mehrheitlich männlichen Personen gegründet oder eher von bereits eine private Crèche leitenden, mehrheitlich weiblichen Angestellten?

lässt sich damit festhalten, dass die privaten Einzel-Crèches wohl eher von vormals in privaten Crèches angestellten, oftmals mit Leitungsaufgaben betrauten, überwiegend weiblichen, frühpädagogisch ausgebildeten Personen gegründet werden.

2. Quereinstieg in den Markt für Frühpädagogik

In der Betrachtung der Mehrfach-UnternehmerInnen im Vergleich zu den leitenden Angestellten zeigen sich in der Auswertung dieser Stichprobe kaum Gemeinsamkeiten, hingegen aber viele Unterschiede.

Allein bezüglich des Ausbildungshintergrundes kann eine Weiterentwicklung vom leitenden Angestellten mit einer frühpädagogischen Ausbildung, dem Wunsch, mit Kindern zu arbeiten und fehlenden betriebswirtschaftlichen Kenntnissen zu einem Mehrfach-Unternehmenden mit solidem unternehmerischen Fachwissen und ohne

Streben nach der Übernahme regulärer frühpädagogischer Tätigkeiten kaum stattfinden.

Auch im Vergleich der beiden UnternehmerInnen-Gruppen zeigen sich deutliche Unterschiede, indem die Schwerpunkte verschieden gesetzt werden. Einzelunternehmerinnen mit ihrem Selbstverständnis als Frühpädagoginnen, ihrer Priorität auf frühpädagogischem Arbeiten und dem Wunsch, nicht mehr als eine einzige Crèche zu betreiben, stehen den rein unternehmerisch tätigen Mehrfach-InhaberInnen von meist mehreren Crèches mit ihrem Selbstverständnis als Unternehmende gegenüber.

Damit kann die forschungsleitende Fragestellung für Mehrfach-Unternehmende dahingehend beantwortet werden, dass Mehrfach-Unternehmertum im Sinne der Leitung und Inhaberschaft von mehreren Crèches für leitende Angestellte kein Karriereweg zu sein scheint. Es deutet sich sogar an, dass es selbst dann wahrscheinlich kein weiterer Karriereschritt zu sein scheint, ein Unternehmen mit mehreren Crèche-Filialen aufzubauen, wenn die Gründung einer einzelnen privaten Crèche bereits erfolgreich realisiert wurde.

In der Gesamtbetrachtung der Unternehmenden lässt sich damit festhalten, dass sowohl Insider, also frühpädagogisch ausgebildete Personen mit Praxiserfahrung in der Anstellung in privaten Crèches als auch frühpädagogisch fachfremde Personen mit einem schwerpunktmäßig betriebswirtschaftlichen Hintergrund private Crèches in Luxemburg gründen. Unterschiede zwischen den beiden UnternehmerInnen-Gruppen Einzel-Crèche und Mehrfach-Crèches finden sich in den Größenverhältnissen der einzelnen Häuser und der Art der ausgeübten Tätigkeit dahingehend, dass Erstere auch frühpädagogisch leiten und Letztere nicht.

Während die anderen beiden Tätigkeitsgruppen sich für diese Stichprobe ausschließlich aus Frauen zusammensetzen, finden sich beim Mehrfach-Unternehmertum sowohl Männer als auch Frauen in der Stichprobe.

Hier zeigt sich möglicherweise ein Zusammenhang zur frühpädagogischen Tätigkeit. In den beiden Berufsprofilen, die im Berufsalltag frühpädagogische Arbeit erfordern, finden sich insgesamt wenige und innerhalb der Stichprobe gar keine männlichen Vertreter, während Männer und Frauen über die kleine Stichprobe nahezu ausgeglichen vertreten sind, sobald die frühpädagogische Arbeit nicht persönlich geleistet, sondern delegiert wird.

Da sich die forschungsleitende Fragestellung

*Werden private Crèches in Luxemburg eher von frühpädagogisch fachfremden, **mehrheitlich männlichen Personen** gegründet oder eher von bereits eine private Crèche leitenden, mehrheitlich weiblichen Angestellten?*

aber für die frühpädagogisch fachfremden InhaberInnen geschlechtsbezogen aus der bisherigen Diskussion der Ergebnisse nicht beantworten lässt, werden die Ergebnisse nachfolgend vertiefend geschlechtsspezifisch diskutiert.

Geschlechtsspezifische Tendenzen

Eine eindeutige Beantwortung der forschungsleitenden Fragestellung für private Mehrfach-Crèches lässt sich damit also nicht vornehmen. Zwar steigen offensichtlich tendenziell eher frühpädagogisch Fachfremde als Mehrfach-UnternehmerInnen in den Markt für Frühpädagogik einsteigen, diese lassen sich allerdings entgegen der Anfangsvermutung nicht mehrheitlich auf das männliche Geschlecht beschränken.

Die Gesamtheit aller Unternehmenden über diese Stichprobe stellt sich sogar eher überwiegend weiblich dar. Diese Beobachtung steht im Gegensatz zu den anfänglichen Vermutungen und unterstreicht, dass die Ursprünge des frühpädagogischen Bereiches als sehr weiblichem Betätigungsfeld offensichtlich sogar in das von frühpädagogisch Fachfremden dominierte Mehrfach-Unternehmertum hineinreichen. Der Eindruck aus der Literatur, demzufolge Frauen, wenn sie gründen, dann eher kleine Unternehmen ohne oder mit wenigen Mitarbeitern führen und eher einen Zuverdienst als ein Haupteinkommen anstreben (Niefert 2013), lässt sich damit eher nicht bestätigen.

Das Selbstverständnis als UnternehmerIn scheint dabei geschlechterunabhängig durch die Herkunftsfamilie geprägt zu sein. Dabei fällt auf, dass eine Prägung durch unternehmende Männer in der Familie positiv auf die Entscheidung zum Unternehmertum von Männern und Frauen dahingehend zu wirken scheint, dass diesen nachgestrebt wird. Dies lässt sich für Frauen möglicherweise mit einer PISA-Erhebung erklären, nach welcher Mädchen eher zu Männerberufen tendieren, wenn sie vom Vater über diese Berufe entsprechend informiert sind (Leuze 2012). Ein Unternehmer könnte also dementsprechend das Bild des Unternehmenden an seine Tochter positiv weitervermittelt haben.

Von Frauen erlebte Rollenvorbilder weiblicher Familienmitglieder wie der Mutter als Hausfrau und Familienkümmererin wirken dagegen eher fördernd auf die Entscheidung zur Unternehmerschaft, weil eine Abgrenzung zu diesen weiblichen Rollenvorbildern angestrebt wird. Diese Tendenz, dass vor Allem Frauen durch die in der Herkunftsfamilie beobachteten Rollenvorbilder in ihren Berufsentscheidungen geprägt scheinen, wird auch von Überlegungen aus der Literatur gestützt (Busch 2013).

Die UnternehmerInnen, ob nun mit einer oder mehreren Crèche-Filialen und unabhängig vom Geschlecht eint also ihr Selbstverständnis als Unternehmende, welches sie als durch die Herkunftsfamilie geprägt einordnen. Hier fällt auf, dass es eine Tendenz zur positiven Beeinflussung durch männliche Familienmitglieder für alle Unternehmenden zu geben scheint²³⁰, während sich Unternehmerinnen gegen erlebte weibliche Rollenvorbilder eher abzugrenzen scheinen.

Die beiden männlichen, jeweils frühpädagogisch fachfremden Crèche-Inhaber haben ihre Entscheidung zur Gründung aufgrund des Wunsches weiblicher Familienmitglieder mit frühpädagogischem Hintergrund getroffen. In diesen beiden Fällen, in denen die Männer für ihnen nahestehende Frauen eine Crèche gründen und diese betriebswirtschaftlich, aber nicht frühpädagogisch leiten, kann klar festgehalten werden, dass die Männer für ihre Frauen einen geschützten beruflichen Rahmen kreiert haben und diesen verwalten.

In der Betrachtung der in dieser Stichprobe ausschließlich weiblichen Einzelunternehmerinnen fällt auch auf, dass sich die Unterstützung durch die jeweiligen männlichen Lebenspartner schwerpunktmäßig auf die Erledigung betriebswirtschaftlicher Arbeiten im Zusammenhang mit der Crèche bezieht. Allerdings stellt diese Beobachtung auch über diese kleine Stichprobe keine allgemeine Tendenz dar, da nicht in allen Fällen die männlichen Partner unterstützend tätig sind.

Festhalten lässt sich aber, dass, wenn Männer ihre Partnerinnen unterstützen, dies im betriebswirtschaftlichen und nicht im frühpädagogischen Bereich stattzufinden scheint. Auch mit dieser Arbeitsteilung schaffen die Lebenspartner damit in betriebswirtschaftlicher Hinsicht erst den Rahmen für den Wunsch der Einzelunternehmerinnen, selbständig frühpädagogisch tätig sein zu können und lassen so möglicherweise, wie die beiden Mehrfach-Unternehmer, die für ihnen

²³⁰ Beispiele dazu: der Bruder rät zur Crèche-Gründung (Interview 9), der unternehmerisch erfolgreiche Großvater war Vorbild (Interview 10), der Vater war schon Unternehmer (Interview 12 und 15).

nahestehende weibliche Verwandte eine Crèche gründeten, patriarchalische Handlungstendenzen (Hillmann 2007) erkennen.

Im Ergebnis zeigt sich für die Mehrheit der Frauen über alle Tätigkeitsbereiche eine Identifizierung mit dem frühpädagogischen Bereich aus dem Verständnis der eigenen Mutterschaft heraus. Dies unterstreicht Überlegungen, nach denen Frauen für diese sogenannten Frauenberufe besonders geeignet seien, weil diese dem weiblichen Wesen entsprächen (Schlee 2005).

Diese Identifizierung über die eigene Mutterschaft scheint sogar unabhängig davon zu sein, ob die Unternehmerinnen aus der Frühpädagogik kommen oder als Fachfremde in den frühpädagogischen Markt eingestiegen sind und kommt auch bei diejenigen Unternehmerinnen vor, die nicht selbst frühpädagogisch leiten. Dies deckt sich mit Erhebungen von Statec in Luxemburg, nach denen Unternehmensmodelle von Frauen „...très fréquents dans le cercle familial ou amical...“²³¹ (CEPS/ Insead 2011, S. 30) verortet sind.

Die Identifizierung mit der Frühpädagogik geschieht also offensichtlich vermehrt durch die Erfahrungen eigener Elternschaft. Während sich allerdings für Frauen eine positive Identifikation mit dem frühpädagogischen Bereich durch die eigene Mutterschaft sogar dann ergibt, wenn eine rein unternehmerische Tätigkeit ohne frühpädagogische Praxisarbeit ausgeübt wird, scheint bei Männern die eigene, erlebte Vaterschaft eher keinen Einfluss auf eine Tätigkeit im frühpädagogischen Bereich nehmen²³².

Neben der professionellen frühpädagogischen Arbeit zeigt sich auch im privaten Umfeld, dass vorrangig weibliche Familienmitglieder bei der Betreuung eigener Kinder unterstützen.

Einen ergänzenden Einfluss räumen die Frauen außerdem den Prägungen durch die Herkunftsfamilie dahingehend ein, dass über diese das Interesse an der Arbeit mit Kleinkindern geweckt wurde.

Für leitende Angestellte ist in diesem Zusammenhang die Rolle der Mutter eher als positives Vorbild einzuordnen, während sich bei den Unternehmerinnen eher eine Tendenz zur Abgrenzung gegen die Mutter erkennen lässt.

²³¹ Übersetzung: „... sehr oft im familiennahen Umfeld oder Freundeskreis...“.

²³² Während sich für eine große Mehrheit der befragten Frauen der Bezug von eigener Mutterschaft zur Identifikation mit dem frühpädagogischen Arbeiten zeigt, lassen sich für die beiden befragten Männer, von denen auch nur einer selbst Vater ist, nur sehr vage Vermutungen erheben.

Damit lassen sich also nach Tätigkeitsbereichen doch geschlechtsspezifisch unterschiedliche Tendenzen aufzeigen. Dies betrifft zwar nicht die Eingangsvermutung, nach der angestellt Tätige mehrheitlich Frauen und unternehmerisch Tätige mehrheitlich Männer sind, es lassen sich im Arbeitsalltag einer privaten Crèche aber geschlechtsspezifische Tendenzen dahingehend erkennen, dass Frauen mehrheitlich frühpädagogisch arbeiten, während Männer eher betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten nachgehen. Statt der eingangs vermuteten vertikalen Segregation²³³ deutet sich hier also darüber, dass Frauen und Männer in verschiedenen Tätigkeitsbereichen zu arbeiten scheinen, eine horizontale Segregation an (Karges 2002), in der Frauen eine Tendenz zu dem als frauendominiertes Berufsfeld definierten Bereich der Frühpädagogik (Hobler 2013) zeigen, während Männer eher zu den eher männlichen Eigenschaften zugeschriebenen betriebswirtschaftlichen Aufgaben tendieren²³⁴.

Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Unterscheidungen lässt sich damit die forschungsleitende Fragestellung:

*Werden private Crèches in Luxemburg eher von frühpädagogisch fachfremden, **mehrheitlich männlichen Personen** gegründet oder eher von bereits eine private Crèche leitenden, mehrheitlich weiblichen Angestellten?*

für frühpädagogisch Fachfremde zwar nicht abschließend beantworten, aber es können Tendenzen aufgezeigt werden.

Private Luxemburger Crèches werden generell von zwei Typen Unternehmende gegründet. Die aus der Frühpädagogik kommenden Einzelunternehmenden sind tendenziell in der Mehrzahl weiblich. Aber auch bei den frühpädagogisch fachfremden, nicht frühpädagogisch arbeitenden Mehrfach-Unternehmenden lässt sich entgegen der Anfangsvermutung eine Tendenz zur weiblichen Mehrheit erkennen, zumal auch die interviewten Männer über einen Impuls weiblicher Familienmitglieder in den frühpädagogischen Marktbereich eingestiegen sind. Hier scheint sich die in der Frühpädagogik beobachtete Geschlechtersegregation (Cornelißen 2005 und Beruffsverband vun de Sozialpädagogen 2015) möglicherweise sogar bis in das fachfremde Unternehmertum fortzuschreiben.

²³³ Von einer vertikalen Segregation spricht man laut Karges, wenn Männer und Frauen auf verschiedenen Hierarchieebenen, also im Sinn der Anfangsvermutung beispielsweise als Angestellte und Crèche-Inhaber, arbeiten.

²³⁴ Vergleiche dazu die Ausführungen in Kapitel 1.1.3.

Ob dabei nun die meist weiblichen, aus der Frühpädagogik kommenden Einzelunternehmenden oder die tendenziell auch eher weiblichen oder von weiblicher Seite motivierten männlichen, fachfremden Mehrfach-Unternehmenden in der Mehrheit gründen, lässt sich dabei nicht feststellen.

Fazit

Generell lässt sich die von der Fragestellung implizierte „entweder frühpädagogisch fachfremde Männer“ oder „frühpädagogisch vorgebildete Frauen“ Unterscheidung nicht aufrechterhalten.

Private Crèches in Luxemburg werden sowohl von frühpädagogisch Tätigen als auch von frühpädagogisch fachfremd in den Markt Einstiegenden gegründet.

Nach der Art ihrer unternehmerischen Tätigkeit, auch frühpädagogisch oder rein betriebswirtschaftlich arbeitend, lassen sich diese gegründeten Crèches allerdings tendenziell nach der Größe der Unternehmen in Einzel-Crèches von zumeist auch frühpädagogisch leitenden Inhaberinnen und Mehrfach-Crèches von eher rein unternehmerisch leitenden InhaberInnen unterscheiden.

Hinsichtlich geschlechtsspezifischer Tendenzen lässt sich festhalten, dass Männer, ob nun als mit betriebswirtschaftlicher Arbeit unterstützender Lebenspartner oder als Gründer, der für eine nahestehende weibliche Verwandte eine Crèche gründet und betriebswirtschaftlich verwaltet, keinen frühpädagogischen Tätigkeiten nachzugehen scheinen und sich auch privat im Gegensatz zu weiblichen Familienmitgliedern eher selten um die unterstützende Betreuung familieninterner Kinder zu kümmern scheinen.

Frauen hingegen identifizieren sich über die eigene Mutterschaft und Rollenvorbilder aus der Herkunftsfamilie mit der frühpädagogischen Arbeit scheinbar sogar dann, wenn sie als fachfremde Unternehmerinnen in den Markt einsteigen und nicht selbst frühpädagogisch arbeiten.

Diese beobachtete Tendenz könnte eine Erklärung dafür sein, warum sich die starke Verweiblichung, die sich in den klassisch als Frauenberuf angesehenen frühpädagogischen Tätigkeiten zeigt, entgegen der Ausgangsvermutung im Bereich des Unternehmertums fortzusetzen scheint. Bemerkenswert ist, dass der offensichtlich hohe Frauenanteil im Bereich des frühpädagogisch vorgeprägten geprägten Einzelunternehmertums seine Fortsetzung sogar im Bereich des von

frühpädagogisch Fachfremden dominierten Mehrfach-Unternehmertums zu finden scheint.

Den Beobachtungen aus dieser Stichprobe folgend kann auf die forschungsleitende Fragestellung

Werden private Crèches in Luxemburg eher von frühpädagogisch fachfremden, mehrheitlich männlichen Personen gegründet oder eher von bereits eine private Crèche leitenden, mehrheitlich weiblichen Angestellten?

wie folgt abschließend geantwortet werden:

Private Crèches in Luxemburg werden sowohl von frühpädagogisch fachfremden Personen als auch von bereits eine private Crèche leitenden, frühpädagogisch meist vorgebildeten, mehrheitlich weiblichen Angestellten gegründet.

Die Anfangsvermutung, dass mehrheitlich männliche Personen eine private Crèche gründen, lässt sich nicht bestätigen. Im Gegenteil scheint sich auch in der Zusammensetzung dieser frühpädagogischen QuereinsteigerInnen eine weibliche Mehrheit anzudeuten. Eine eindeutige Tendenz hinsichtlich des Geschlechts der frühpädagogisch fachfremden InhaberInnen lässt sich über diese kleine Stichprobe allerdings nicht festhalten.

Zusammenfassender Ausblick

Im Ergebnis zeigt sich tendenziell, dass die Gründung einer Ein-Crèche-Unternehmung für frühpädagogisch Angestellte, zumindest, wenn sie bereits Leitungsaufgaben im Rahmen ihrer Anstellung übernommen haben, ein direkter Karriereschritt zu sein scheint. Diese Ein-Crèche-UnternehmerInnen sind, da sie aus der mehrheitlich weiblichen frühpädagogischen Belegschaft zu erwachsen scheinen, offensichtlich auch mehrheitlich weiblich.

Daneben scheint sich im frühpädagogischen Markt ein zweites Unternehmerprofil parallel etabliert zu haben. Diese Mehrfach-UnternehmerInnen sind eher frühpädagogisch Fachfremde mit offensichtlich guten ökonomischen Kenntnissen, die in den Markt für Frühpädagogik aufgrund ihres Selbstverständnisses als Unternehmende und der identifizierten Marktchancen einsteigen. Für die frühpädagogische Praxis stellen diese Mehrfach-UnternehmerInnen eher Fachpersonal ein. Auch bei diesem Typus UnternehmerIn deutet sich tendenziell eine weibliche Mehrheit an, zumal auch die befragten Männer auf weibliche Initiative hin in den frühpädagogischen Markt eingestiegen sind.

Allerdings ist die untersuchte Stichprobe zu klein und auch nicht repräsentativ, so dass sich keine allgemeingültigen Rückschlüsse erlauben lassen. Trotzdem könnten die aufgezeigten Tendenzen Ausgangspunkt zukünftiger Untersuchungen sein, die beispielsweise der Frage nachgehen, ob sich die Beobachtungen hinsichtlich einer möglichen Tendenz zur Verweiblichung auch des von frühpädagogisch Fachfremden dominierten Mehrfach-Unternehmertums bestätigen lassen und somit das Inhabertum privater Crèches ebenfalls als sogenannter Frauenberuf eingeordnet werden könnte.

Auch wäre eine zukünftige Forschungsmöglichkeit, die Gründe in Bezug auf die scheinbar starke weibliche Identifizierung mit der Frühpädagogik vertiefend zu untersuchen. Eine deutliche Tendenz zeigt sich hier über alle drei Tätigkeitsgruppen in Bezug auf die eigene Mutterschaft.

Aber auch mit Blickrichtung auf den frühpädagogischen Markt sind einige interessante Ansatzpunkte für zukünftige Untersuchungen denkbar. Vor dem Hintergrund der angesprochenen möglichen Überforderung der frühpädagogisch und unternehmerisch leitenden Einzelunternehmerinnen in dieser Stichprobe könnte hinsichtlich der Zweiteilung der Unternehmerschaft im Markt eine zunehmende Marktmacht der großen Verbünde zulasten der Einzelunternehmerinnen vermutet

werden. Nicht nur, dass Mehrfach-UnternehmerInnen eher Zugang zum Finanzmarkt finden, sie können aufgrund ihrer Größe auch Synergieeffekte realisieren und finanzintensive Investitionen aufgrund von Gesetzesänderungen eher überleben.

Eine Stärkung der Gruppe der offensichtlich aus der Frühpädagogik gewachsenen EinzelunternehmerInnen ist dabei nicht nur vor dem Hintergrund von Marktvielfalt wichtig, sondern kann auch ein Instrument zur Förderung von Frauen sein, insbesondere, wenn sich die starke Verweiblichung des frühpädagogischen Unternehmertums über beide Gruppen Unternehmende bestätigen sollte.

Um diesen Ansatz weiter zu verfolgen, könnten zukünftige Untersuchungen auch darauf fokussieren, welche betriebswirtschaftliche Hilfe nötig sein könnte, damit FrühpädagogInnen nicht nur erfolgreich gründen, sondern ihre Unternehmung auch erfolgreich weiter führen. Hinsichtlich der betriebswirtschaftlichen Expertise wäre dabei Franchise in der Frühpädagogik möglicherweise ein gutes Konzept für frühpädagogisch leitende InhaberInnen. Für Mehrfach-UnternehmerInnen könnte es gleichzeitig eine interessante Art der Weiterentwicklung ihres Geschäftskonzeptes darstellen. In Luxemburg gibt es derzeit erst zwei Unternehmen, die Franchise-Konzepte überhaupt anbieten.

Um bestehende und potentielle EinzelunternehmerInnen in ihrer Rolle zu stärken, könnten vor dem Hintergrund notwendigen Startkapitals auch Konzepte zur Verbesserung des Zugangs zum Finanzmarkt erarbeitet werden.

Ein von allen UnternehmerInnen angesprochener Aspekt ist dabei die fehlende Planungssicherheit hinsichtlich der Investitionsvorhaben und der staatlichen Förderung der Crèche-Plätze. Studien, die die voraussetzenden Parameter untersuchen, nach denen UnternehmerInnen in der Luxemburger Frühpädagogik ein gesundes Unternehmen mit qualitativ hochwertigem Service zu führen vermögen, könnten dabei zu von dieser Seite stabileren Marktgegebenheiten beitragen.

Unterschieden nach den Inhalten der Tätigkeit in frühpädagogisch Arbeitende und nicht frühpädagogisch Arbeitende fällt auf, dass sich sowohl unter den befragten als auch unter den kontaktierten Personen kein einziger Mann finden ließ, der im privaten Bereich der Frühpädagogik leitend tätig ist oder eine private Crèche gegründet hat. Die Männer, die private Crèche gründeten, hatten alle, sowohl die

interviewten, als auch die, die ein näheres Gespräch ablehnten, keinen frühpädagogischen Ausbildungshintergrund.

Die Reflektion der Beobachtungen aus der Konstitution der Stichprobe und der Durchführung der Interviews führt zu einer Frage für mögliche zukünftige Forschungsansätze danach, warum scheinbar die männlichen Erzieher, die es, wenn auch nur in einer Minderheit, durchaus gibt, keine privaten Crèches zu gründen scheinen.

Vor diesem Hintergrund könnte auch der Frage nachgegangen werden, ob ein höheres Gehalt für Männer tatsächlich ausschlaggebender ist als für Frauen, wie in Literatur und durch Aussagen der InterviewpartnerInnen nahegelegt wurde.

Diesbezüglich böte sich sogar an, eventuell den öffentlichen Sektor in zukünftige Betrachtungen einfließen zu lassen, da eine Anstellung in diesem Bereich möglicherweise vor dem Hintergrund finanzieller Erwägungen eine bevorzugte Alternative zur Selbständigkeit sein könnte.

Zukünftige Untersuchungen könnten damit zusammenfassend entweder die möglicherweise starke Verweiblichung auch des Unternehmertums in der Frühpädagogik in den Vordergrund stellen oder in der Betrachtung die UnternehmerInnen, hier vor Allem die aus der Frühpädagogik erwachsenen Einzelunternehmerinnen, in den Fokus rücken oder sich im Bereich der unternehmerischen Tätigkeit generell vertiefend mit der Geschlechteraufteilung befassen.

In jedem Fall wäre ein sinnvoller Ausgangspunkt, die Unternehmerschaft in zwei Gruppen nach Ihrer Tätigkeit zu unterscheiden in frühpädagogisch tätige und frühpädagogisch nicht tätige Akteure im Markt für Frühpädagogik, da sich über diese Tätigkeitsbereiche sowohl geschlechtsspezifisch unterschiedliche Tendenzen als auch Unterschiede in der Größe des Unternehmertums aufzeigen lassen.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Der Luxemburger Arbeitsmarkt frühkindlicher Bildung und Betreuung	14
Abb. 2: Berufsprofile im Überblick	16
Abb. 3: Arbeitsplätze in Luxemburger Crèches.....	18
Abb. 4: Elternurlaub in Luxemburg	19
Abb. 5: Eigenschaften und Erfolgsfaktoren im Vergleich	31
Abb. 6: Lücke der gemittelten Führungseffektivität zwischen Männern und Frauen nach Alter	46
Abb. 7: Eigenschaften und Erfolgsfaktoren im Geschlechter-Vergleich	50
Abb. 8: Frühkindliche Bildung und Betreuung: Angebot und Nachfrage	55
Abb. 9: Gesamtanzahl der Kinderbetreuungsplätze in Luxemburg	61
Abb. 10: Kleinkinderbetreuungsplätze (0-4 J) in Luxemburger Institutionen ..	62
Abb. 11: Idealtypisches Marktgleichgewicht	70
Abb. 12: Mögliche Motivationsfaktoren zur Berufswahl im Überblick	87
Abb. 13: Deduktives Kategoriensystem zur Interview-Auswertung	89
Abb. 14: Aufbau des Problemzentrierten Interviews	95
Abb. 15: Beispiel einer Kreuztabelle	97
Abb. 16: Inhaltsanalyse nach Mayring: Induktive Kategorienentwicklung	98
Abb. 17: Der Interviewleitfaden	102
Abb. 18: Kleinkinderbetreuungsplätze (0-4 J) in Luxemburger Institutionen ..	107
Abb. 19: Anpassung der Kategorien nach 10 Interviews	116
Abb. 20: Die Kategorie Individuum	117
Abb. 21: Die Kategorie Werdegang	118
Abb. 22: Die Kategorie Privates Umfeld	119
Abb. 23: Die Kategorie Berufliches Umfeld.....	120
Abb. 24: Induktiv angepasstes Kategoriensystem nach zehn Interviews	121
Abb. 25: Finales Kategoriensystem zur Interview-Auswertung	123
Abb. 26: Dokumentenportraits der angestellt Leitenden	126
Abb. 27: Kategoriensystem für leitende Crèche-Angestellte	139
Abb. 28: Dokumentenportraits der unternehmerisch und frühpädagogisch Leitenden InhaberInnen.....	142
Abb. 29: Kategoriensystem für doppelt leitende Crèche-InhaberInnen	156
Abb. 30: Dokumentenportraits der unternehmerisch leitenden InhaberInnen ohne frühpädagogische Leitungsfunktion	159

Abb. 31: Kategoriensystem f. unternehmerisch leitende Crèche-InhaberInnen	171
Abb. 32: Kreuztabelle nach Geschlecht und Tätigkeit	173
Abb. 33: Kreuztabelle der UnternehmerInnen nach Größe der Einrichtung in Filialen.....	175
Abb. 34: Überarbeitete Kreuztabelle der UnternehmerInnen nach Größe der Einrichtung in Filialen	177
Abb. 35: Tendenzielle Kreuztabelle der UnternehmerInnen nach Größe der Einrichtung in Filialen	178
Abb. 36: Kreuztabelle der UnternehmerInnen nach Größe der Einrichtung in Betreuungsplätzen.....	178
Abb. 37: Kreuztabelle der UnternehmerInnen nach Größe der Einrichtung nach Anzahl der MitarbeiterInnen.....	179
Abb. 38: Kategorienansprache bei leitenden Angestellten.....	181
Abb. 39: Kategorienansprache bei Einzelunternehmerinnen	187
Abb. 40: Kategorienansprache bei Mehrfach-UnternehmerInnen	193
Abb. 41: Familieneinfluss auf die Berufswahl bei angestellt Leitenden	200
Abb. 42: Familieneinfluss auf die Berufswahl bei Einzelunternehmerinnen ...	203
Abb. 43: Familieneinfluss auf d. Berufswahl b. Mehrfach-UnternehmerInnen	206
Abb. 44: Karrierewege zur Crèche-Gründung	213
Abb. 45: Brief zur Kontaktaufnahme zur Vereinbarung von Interviews	230
Abb. 46: Kurzfragebogen	231
Abb. 47: Kategorienansprache über alle Interviews.....	235
Abb. 48: Die drei Tätigkeitsgruppen im Überblick	236
Abb. 49: Dokumentenportrait Interview 1.....	237
Abb. 50: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 1	237
Abb. 51: Dokumentenportrait Interview 2.....	239
Abb. 52: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 2	239
Abb. 53: Dokumentenportrait Interview 3.....	242
Abb. 54: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 3	242
Abb. 55: Dokumentenportrait Interview 4.....	246
Abb. 56: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 4	246
Abb. 57: Dokumentenportrait Interview 5.....	250
Abb. 58: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 5	250
Abb. 59: Dokumentenportrait Interview 6.....	253
Abb. 60: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 6	253

Abb. 61: Dokumentenportrait Interview 7.....	257
Abb. 62: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 7	257
Abb. 63: Dokumentenportrait Interview 8.....	261
Abb. 64: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 8	261
Abb. 65: Dokumentenportrait Interview 9.....	265
Abb. 66: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 9	265
Abb. 67: Dokumentenportrait Interview 10.....	269
Abb. 68: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 10	269
Abb. 69: Dokumentenportrait Interview 11.....	273
Abb. 70: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 11	273
 Abb. 71: Dokumentenportrait Interview 12.....	 277
Abb. 72: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 12	277
Abb. 73: Dokumentenportrait Interview 13.....	281
Abb. 74: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 13	281
Abb. 75: Dokumentenportrait Interview 14.....	284
Abb. 76: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 14	284
Abb. 77: Dokumentenportrait Interview 15.....	287
Abb. 78: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 15	287
Abb. 79: Dokumentenportrait Interview 16.....	291
Abb. 80: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 16	291
 Abb. 81: Dokumentenportrait Interview 17.....	 295
Abb. 82: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 17	295
Abb. 83: Dokumentenportrait Interview 18.....	298
Abb. 84: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 18	298
Abb. 85: Dokumentenportrait Interview 19.....	302
Abb. 86: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 19	302

Überblick zu den Informationen aus den Interviews

Kontaktaufnahme	230
Kurzfragebogen.....	231
Interview-Leitfaden	232
Mémento d'Interview	233
Interview Guideline.....	234
Abbildung 47: Kategorienansprachen über alle Interviews	235
Abbildung 48: Die drei Tätigkeitsgruppen im Überblick.....	236
Interview 1.....	237
Interview 2.....	239
Interview 3.....	242
Interview 4.....	246
Interview 5.....	250
Interview 6.....	253
Interview 7	257
Interview 8.....	261
Interview 9.....	265
Interview 10.....	269
Interview 11.....	273
Interview 12.....	277
Interview 13.....	281
Interview 14.....	284
Interview 15.....	287
Interview 16.....	291
Interview 17.....	295
Interview 18.....	298
Interview 19.....	302

Abb. 45: Brief zur Kontaktaufnahme zur Vereinbarung von Interviews

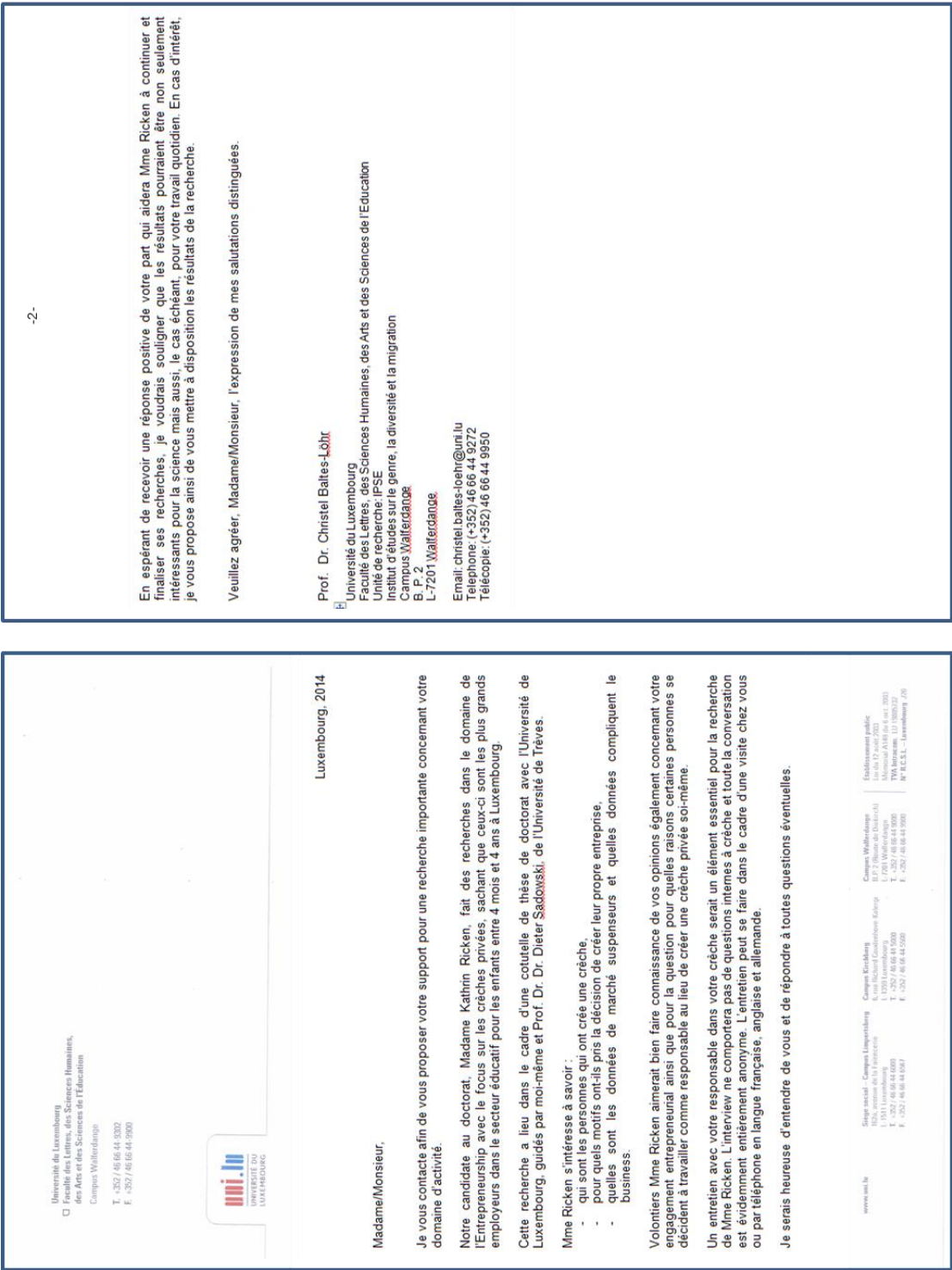


Abb. 46: Kurzfragebogen

Kurzfragebogen: Berufswahl/Unternehmertum in Luxemburger Crèches							
Interview Nr	Anzahl Crèches		Anzahl				
	Anzahl MitarbeiterInnen		Betreuungsplätze				
aktuell ausgeübter Beruf							
LeiterIn Crèche	☐	EigentümerIn Crèche	☐	beides	☐		
Geschlecht							
männlich	☐	weiblich	☐				
Alter							
unter 18	☐	18-30	☐	31-50	☐	über 50	☐
Nationalität							
Lu	☐	andere	☐	Welche?			
Wohnsitz							
Lu	☐	andere	☐	Welche?			
Partnerschaft							
Ehe	☐	Beziehung	☐	Single	☐		
Kinder							
Anzahl		Alter					
im eigenen HH							
ja	☐	nein	☐	nicht alle	☐		
Wieviele im HH?							
höchste Schulbildung							
kein Abschluß	☐	Klasse		Sonstiges	☐		
höchste Ausbildung							
Lehre	☐	Studium	☐	Sonstiges	☐	keine	☐
erlernter Beruf							
Berufspraxis							
Jahre Ursprungsberuf							
Jahre in der Crèche							
Familiärer Hintergrund							
Unternehmer i.d. Familie?		ja	☐			nein	☐
Wer?							
beide Eltern berufstätig?		ja	☐	nein	☐		
Wer nicht?							

Interview-Leitfaden

Welche Stationen in Ihrem Leben mit seinen beruflichen und persönlichen Momenten haben Sie zu Ihrer heutigen Position gebracht?

Szenario I:

Stellen Sie sich vor, Sie sind Personalchef/In einer Crèche.

Welche Voraussetzungen muss eine Person idealerweise haben, damit Sie sie als Erzieher/In einstellen? Warum?

Szenario II:

Angenommen, Sie suchen einen Babysitter für Ihre Kinder.

Welche Voraussetzungen muss diese Person haben, damit Sie sie mit Ihren Kindern allein zu Hause lassen? Warum?

Szenario III:

Angenommen, sie sind Erzieher/In und wollen eine eigene private Crèche gründen. Sie haben keine Rücklagen und müssen Geld verdienen.

Würden Sie eine eigene Crèche gründen?

Wenn ja: Warum und wie?

Wenn nein: Warum nicht und was für einen Job wählen sie stattdessen?

Szenario IV:

Sie sitzen in einer Jury, die den oder die UnternehmerIn des Jahres wählt.

Wie beschreiben Sie die ideale Person für diesen Preis? Warum?

Wenn Sie an meiner Stelle der/die InterviewerIn für dieses Gespräch wären. Welche weiteren Fragen würden Sie stellen?

Welche Crèches empfehlen Sie mir neben unserem Gespräch für ein Interview?

Mémento d'Interview

Quelles sont les stations importantes dans votre vie pour obtenir cette position aujourd'hui?

Scénario I:

Imaginez, vous êtes chef du personnel. Quelles exigences doit une personne satisfaire pour être recruté(e) comme éducateur/éducatrice chez vous? Et pourquoi?

Scénario II:

Vous cherchez un/une baby-sitter pour vos enfants. Quelles sont les conditions essentielles pour laisser une personne tout seule à la maison avec vos enfants? Pourquoi?

Scénario III:

Quand vous serez un éducateur/ une éducatrice avec l'objectif de créer une propre Crèche sans avoir d'actifs mais avec la nécessité de gagner de l'argent. Est-ce que vous réalisez quand même la création/fondation de la Crèche?

Si oui: Pourquoi et comment?

Si non: Pourquoi pas et quel travail vous choisirez au lieu de cela?

Scénario IV:

Imaginez, vous êtes membre d'un jury, qui va élire l'entrepreneur de l'année.

Comment caractérisez-vous l'idéal d'un entrepreneur pour remporter ce prix ? Pourquoi ?

Si vous avez planifié cette interview à ma place. Quelles questions complémentaires voudriez-vous poser?

Quelles Crèches vous me recommandez à visiter pour une interview?

Interview Guideline

Regarding your actual position today, which stations during your life were important to arrive here?

Scenario I:

Imagine, you're the staff manager of a nursery school.

Which requirements should a person ideally fulfill to be hired as nursery teacher? Why?

Scenario II:

If you were looking for a babysitter for your own children; which skills and qualifications do you demand to leave someone alone with your children at home? Why?

Scenario III:

If you imagine being a nursery teacher, who wants to found an own private nursery school without savings and you need to earn money. Would you realize the foundation?

If yes: Why and how?

If no: Why not and what would you do instead?

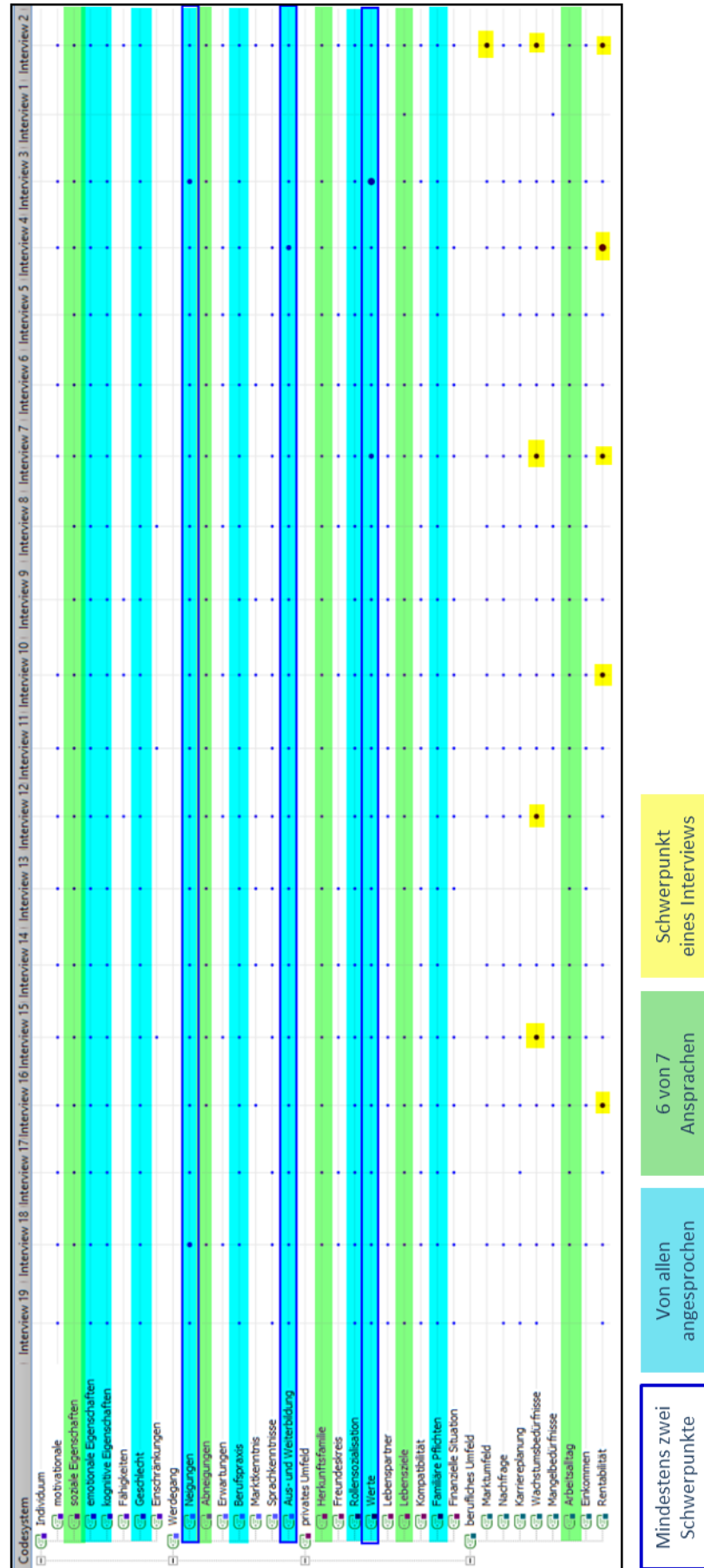
Scenario IV:

If you were a jury member electing the entrepreneur of the year, how would you describe the Ideal of an entrepreneur to win this price? Why?

If you would have planned this interview, which additional questions would you ask?

Which other nursery schools would you suggest me to visit?

Abb. 47: Kategorienansprachen über alle Interviews



Quelle: eigene Darstellung

Abb. 48: Die drei Tätigkeitsgruppen im Überblick

Übersicht: Leitende Angestellte		Übersicht: Einzelunternehmer:innen		Übersicht: Mehrfach-Unternehmer:innen	
Codiersystem	Interview 19 Interview 17 Interview 13 Interview 11 Interview 8 Interview 5 Interview 3	Codiersystem	Interview 18 Interview 15 Interview 14 Interview 9 Interview 7 Interview 6 Interview 1	Codiersystem	Interview 16 Interview 12 Interview 10 Interview 4 Interview 2
☐	Adelium	☐	Adelium	☐	Adelium
☐	soziale Identität	☐	soziale Identität	☐	soziale Identität
☐	soziale Eigenschaften	☐	soziale Eigenschaften	☐	soziale Eigenschaften
☐	emotionale Eigenschaften	☐	emotionale Eigenschaften	☐	emotionale Eigenschaften
☐	kognitive Eigenschaften	☐	kognitive Eigenschaften	☐	kognitive Eigenschaften
☐	Fähigkeiten	☐	Fähigkeiten	☐	Fähigkeiten
☐	Geschlecht	☐	Geschlecht	☐	Geschlecht
☐	Einschränkungen	☐	Einschränkungen	☐	Einschränkungen
☐	Wertebag	☐	Wertebag	☐	Wertebag
☐	Neigungen	☐	Neigungen	☐	Neigungen
☐	Abneigungen	☐	Abneigungen	☐	Abneigungen
☐	Erwartungen	☐	Erwartungen	☐	Erwartungen
☐	Bedürfnisse	☐	Bedürfnisse	☐	Bedürfnisse
☐	Werte	☐	Werte	☐	Werte
☐	Markenimage	☐	Markenimage	☐	Markenimage
☐	Sozialkompetenz	☐	Sozialkompetenz	☐	Sozialkompetenz
☐	Aus- und Weiterbildung	☐	Aus- und Weiterbildung	☐	Aus- und Weiterbildung
☐	privates Umfeld	☐	privates Umfeld	☐	privates Umfeld
☐	Herkunftsfamilie	☐	Herkunftsfamilie	☐	Herkunftsfamilie
☐	Freundeskreis	☐	Freundeskreis	☐	Freundeskreis
☐	Rollensozialisation	☐	Rollensozialisation	☐	Rollensozialisation
☐	Werte	☐	Werte	☐	Werte
☐	Lebenspartner	☐	Lebenspartner	☐	Lebenspartner
☐	Liberalität	☐	Liberalität	☐	Liberalität
☐	Kompatibilität	☐	Kompatibilität	☐	Kompatibilität
☐	Freiwillige Pflichten	☐	Freiwillige Pflichten	☐	Freiwillige Pflichten
☐	Freundesozialisation	☐	Freundesozialisation	☐	Freundesozialisation
☐	berufliches Umfeld	☐	berufliches Umfeld	☐	berufliches Umfeld
☐	Markenfeld	☐	Markenfeld	☐	Markenfeld
☐	Nachfrage	☐	Nachfrage	☐	Nachfrage
☐	Karrierplanung	☐	Karrierplanung	☐	Karrierplanung
☐	Wachstumsbedürfnisse	☐	Wachstumsbedürfnisse	☐	Wachstumsbedürfnisse
☐	Mangelbedarf	☐	Mangelbedarf	☐	Mangelbedarf
☐	Altenfall	☐	Altenfall	☐	Altenfall
☐	Erkommen	☐	Erkommen	☐	Erkommen
☐	Rentabilität	☐	Rentabilität	☐	Rentabilität

Mindestens zwei
Schwerpunkte

Von allen angesprochen

6 von 7
Ansprachen

Quelle: eigene Darstellung

Interview 1

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: unternehmerisch und frühpädagogisch leitende Inhaberschaft

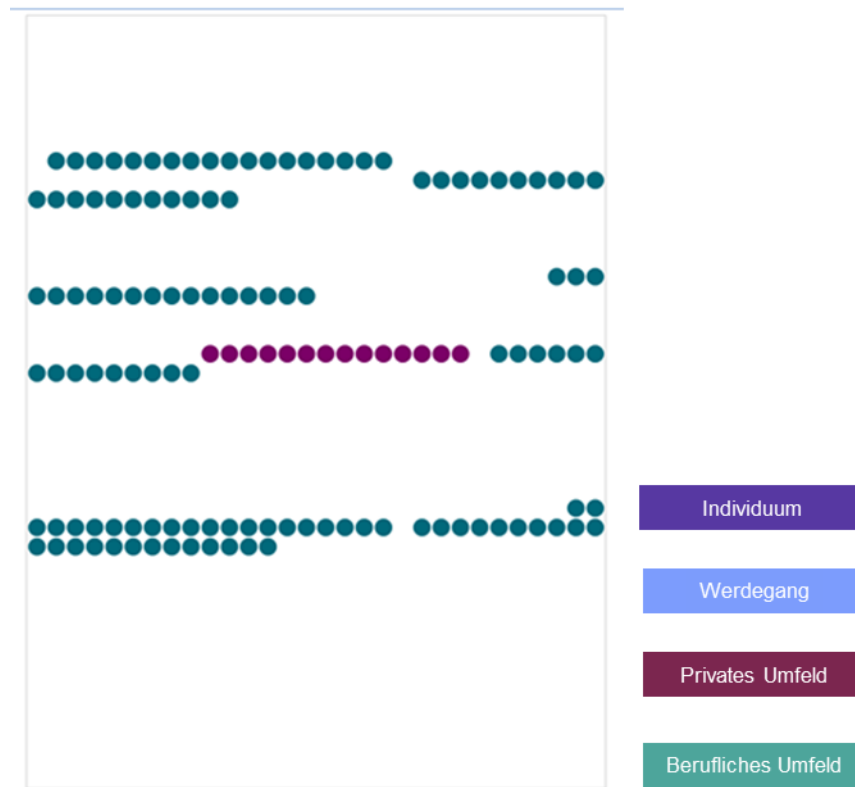
Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: keine Angabe

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 49: Dokumentenportrait Interview 1



Quelle: eigene Darstellung

Abb. 50: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 1

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

Das erste Gespräch mit einer Person in Inhaberschaft beider Leitungsfunktionen fand trotz vereinbarten Termins nicht statt. Aufgrund der möglichen Aussagekraft, die im Vergleich mit den anderen Interviews eventuell vorhanden sein könnte, wird dieses Gespräch, das im Wesentlichen aus der Absage des Termins vor Ort bestand, mit den aus dem Kurzfragebogen bekannten Daten trotzdem erfasst.

Die im Zusammenhang mit der Absage getätigten Aussagen beziehen sich alle auf den Berufsalltag als Unternehmerin mit der Aussage „...Das ist mir eh Alles zu viel hier.“ (Interview 1, Kodierung 9).

Aus dem Kontext heraus wird sehr deutlich, dass mit Aussagen wie „...Das ist mir eh alles zu viel hier.“ (Interview 1, Kodierung 17) nicht die Interview-Situation sondern die Situation in oder um die Crèche gemeint ist.

Trotz mehrfacher Nachfrage ließ sich mit dieser Interviewpartnerin kein erneuter Termin für ein vertiefendes Interview vereinbaren.

Interview 2

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: unternehmerisch leitende Inhaberschaft ohne frühpädagogische Leitung

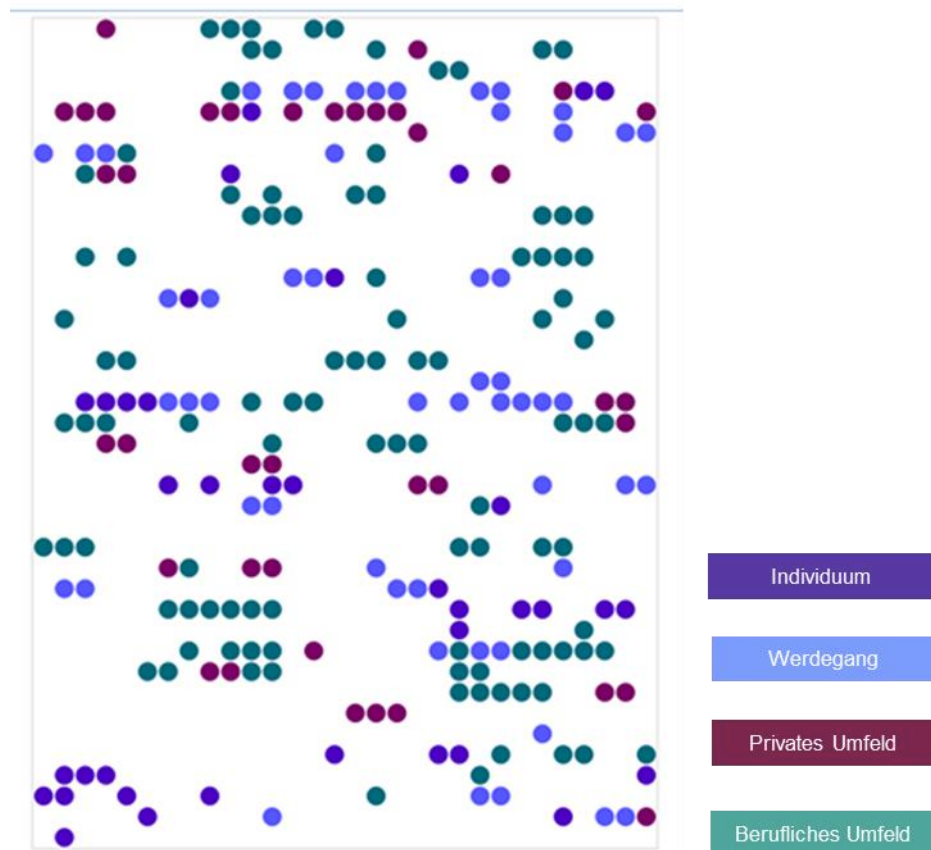
Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 51: Dokumentenportrait Interview 2



Quelle: eigene Darstellung

Abb. 52: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 2

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

In diesem Portrait zeigt sich ein Schwerpunkt auf den grün unterlegten Kodierungen, die dem Bereich Berufliches Umfeld zuzuordnen sind. Das private Umfeld, in der Grafik rot unterlegt, scheint dagegen auf den ersten Blick nur eine untergeordnete Rolle zu spielen.

Dem beruflichen Umfeld wird das mit Abstand größte Gewicht in der Beeinflussung der Berufswahl zugesprochen. Innerhalb dieser Kategorie wird besonders die Unterkategorie Rentabilität unterstrichen. Dabei liegt der Fokus in den Aussagen auf den hohen Kosten zur Bewirtschaftung der drei Crèches (Interview 2, Kodierungen 8, 36, 47, 49, 64, 66, 104, 92) und der Notwendigkeit, diese abdecken zu können (Interview 2, Kodierungen 8, 40, 47, 104), denn „... natürlich muss dann auch das Resultat stimmen.“ (Interview 2, Kodierung 115).

Als zweitwichtig wird das Marktumfeld eingeordnet. Aussagen hierzu beziehen sich auf die Konkurrenzsituation zum Staat (Interview 2, Kodierungen 32, 34, 108, 76) und das Umfeld des Marktes (Interview 2, Kodierungen 32, 34, 38, 47, 55, 64). Beides wird in negativer Relation zu den Kosten für die Unternehmung gesehen.

An dritter Stelle folgend die Wachstumsbedürfnisse, die neben der gestalterischen Freiheit und den Entscheidungsmöglichkeiten (Interview 2, Kodierungen 108, 115, 310, 51) darauf abzielen, „...etwas Exquisites machen ...“ zu wollen, „... irgendetwas, was anders ist.“ (Interview 2, Kodierung 3).

Bezüglich der Entlohnung, die eine untergeordnete Rolle spielt, sind die mit Werten korrespondierenden Aussagen zur Bezahlung nach Leistung für die Angestellten herauszustellen (Interview 2, Kodierungen 117, 24, 82, 92). Hinsichtlich der unternehmerischen Vergütung zeigt sich der konsequente Gedanke der leistungsbezogenen Entlohnung auch auf die eigene Person, indem konstatiert wird, „Es muss ja mehr sein, als ein Gehalt. Sonst gehe ich lieber arbeiten für den Staat, kriege mein Gehalt und habe keine Sorgen und kein Risiko...“ (Interview 2, Kodierung 66).

Im Bereich Werdegang stellt die Unterkategorie der Neigungen diejenige mit den meisten Aussagen dar. Dabei spielen der Wunsch, mit Kindern zu arbeiten (Interview 2, Kodierungen 12, 123, 112) und der Wille, „...mehr mit dem Kopf...“ arbeiten zu können (Interview 2, Kodierung 22), eine große Rolle.

Danach folgen Sprachkenntnisse und Marktkenntnis vor Aus- und Weiterbildung sowie Abneigungen. Hier zeigt sich, dass neben den persönlichen Vorlieben, die zur Berufsergreifung geführt haben, solide sowohl unternehmerische als auch dem Berufsumfeld geschuldete Kenntnisse wichtig für die Berufswahl waren. Diesen

fachlichen Voraussetzungen folgen die Abneigungen als für den Entscheidungsprozess relevant. Aussagen dazu betreffen sowohl das aktuelle Arbeitsumfeld mit dem, was durch die Berufsausübung vermieden werden soll (Interview 2, Kodierungen 16, 20) als auch den Wunsch, die Unternehmung auch in Zukunft weiter zu führen (Interview 2, Kodierung 123).

Der Hauptkategorie Individuum wird eine untergeordnete Bedeutung hinsichtlich der Berufsentscheidung zugewiesen. Deutlich werden hier die motivationalen, gefolgt von den kognitiven Eigenschaften hervorgehoben. Hinsichtlich der Motivation werden eine zupackende Art (Interview 2, Kodierung 115, 119, 121), Durchhaltevermögen (Interview 2, Kodierungen 28, 90, 115), Begeisterungsfähigkeit (Interview 2, Kodierung 128), und Flexibilität (Interview 2, Kodierung 59) als relevant benannt. Auf kognitiver Seite dominieren Aussagen zur Stressresistenz (Interview 2, Kodierungen 70, 94), Teamfähigkeit (Interview 2, Kodierungen 70, 94) und mathematischem Denkvermögen (Interview 2, Kodierung 4). Das Geschlecht wird als wenig relevant eingeordnet und nur für Männer im Zusammenhang mit der Rollensozialisation als entscheidungshemmend in diesem Beruf thematisiert.

Die im Bereich Privates Umfeld am intensivsten angesprochene Unterkategorie ist mit Abstand die Kategorie Werte. Aussagen zu den Werten fokussieren die menschliche Ebene mit Schwerpunkt auf den Kindern (Interview 2, Kodierungen 8, 70, 102, 106) und dem Leistungsgedanken (Interview 2, Kodierungen 82, 128), der sich in den Aussagen zur Rentabilität und Entlohnung widerspiegelt.

Als sehr entscheidungsrelevant steht für diesen Interviewpartner auch die finanzielle Situation, denn „... das finanzielle Risiko ist schon sehr hoch.“ (Interview 2, Kodierung 64).

Der Unterkategorie Rollensozialisation wird nur eine untergeordnete Rolle zugesprochen. Aussagen hierzu beziehen sich auf die Vergangenheit, in der „... Kindergärtner ein absoluter Tabuberuf...“ (Interview 2, Kodierung 14) war. Hat dies damals zu einer Nichtrealisierung des Berufswunsches geführt, spielte Rollensozialisation und Geschlecht für die Crèche-Gründung keine große Rolle mehr.

Erst an dritter Stelle folgen neben der Rollensozialisation die Unterkategorien LebenspartnerIn und Herkunftsfamilie. Während die Lebenspartnerin dabei einen positiven Effekt auf die Gründungsentscheidung hatte (Interview 2, Kodierungen 2, 26, 28), verhinderte die Herkunftsfamilie die Ergreifung des Wunschberufes (Interview 2, Kodierung 16, 18) ursprünglich.

Interview 3

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: leitende Angestellte

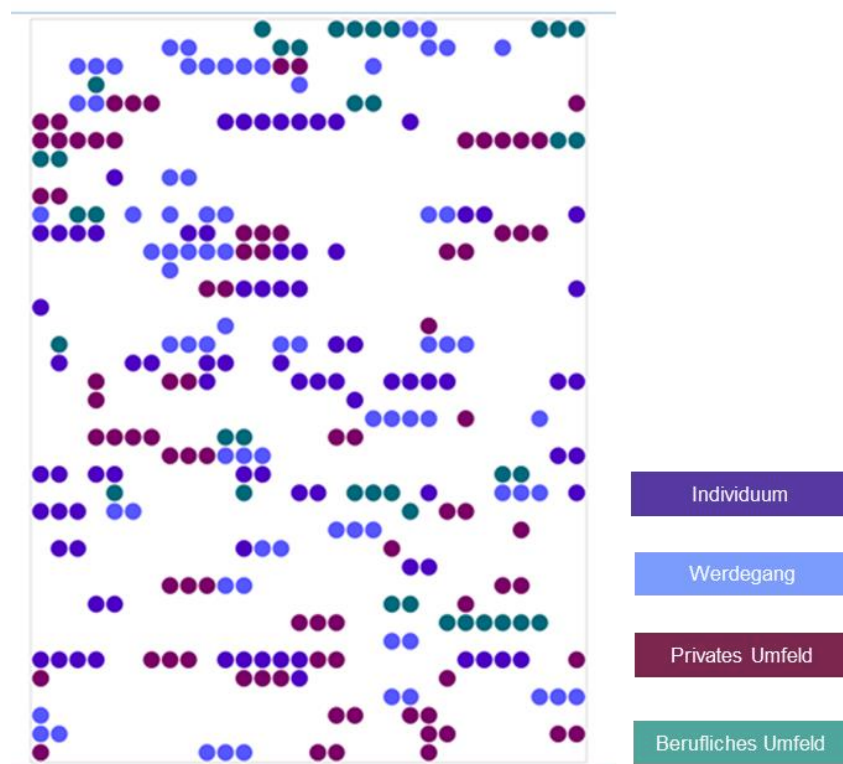
Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 53: Dokumentenportrait Interview 3



Quelle: eigene Darstellung

Abb. 54: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 3

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

Im ersten, mit einer Person in leitender Anstellung geführte Interview scheinen grün unterlegte Kodierungen, die dem beruflichen Umfeld zuzuordnen sind, unterrepräsentiert zu sein.

Der Schwerpunkt im Bereich Berufliches Umfeld liegt mit Aussagen wie „... ich möchte mich einbringen...“ (Interview 3, Kodierung 37) auf Wachstumsbedürfnissen.

Im Zusammenhang mit der aktuellen Tätigkeit werden auch Aussagen zur Nachfrage und Karriereplanung getätigt, die in ihrer Häufigkeit und Intensität selbst in der Summe nicht an die Aussagen in Bezug zu Wachstumsbedürfnissen heranreichen. Dabei sind die Aussagen zur anhaltenden Nachfrage ein Argument für die Tätigkeit in diesem Bereich. Die Aussagen zur Karriereplanung unterstreichen eher die Zufriedenheit mit der Wahl der Berufstätigkeit (Interview 3, Kodierung 35) und die Weiterentwicklungsbestrebungen (Interview 3, Kodierung 30).

Die Entscheidung, die aktuelle Tätigkeit zu ergreifen, wurde auch geprägt durch den vorherigen Arbeitsalltag, aus dem resultierte, „...dass ich eine Veränderung möchte.“ (Interview 3, Kodierung 13). Ökonomische Erwägungen werden mit der Aussage: „...man kann nicht immer nur in seine Tasche wirtschaften...“ eher negiert (Interview 3, Kodierung 33).

Viele der getätigten Aussagen betreffen den Bereich des Individuums, wenngleich der Schwerpunkt nur ganz knapp in diesem Bereich liegt.

Die wichtigsten Gründe zur Ausübung des Berufs werden dabei in den Eigenschaften einer Person gesehen. In der Aufteilung der Eigenschaften sind es vor allen Dingen die sozialen Eigenschaften, denen mit Aussagen wie „... wir sind immer da. Gerade jüngere Mutter fragen uns oft um Rat.“ (Interview drei, Kodierung 19) ein großer Einfluss zugeordnet wird. Als ähnlich wichtig werden auch die kognitiven Eigenschaften, hier insbesondere die Nervenstärke (Interview 3, Kodierungen 13), die Kritikfähigkeit (Interview 3, Kodierung 25) und die Durchsetzungsfähigkeit (Interview 3, Kodierung 28) eingeordnet.

Aber auch emotionale und motivationale Eigenschaften werden im Vergleich mit den Kategorien anderer Bereiche häufig angesprochen. Hinsichtlich der emotionalen Eigenschaften werden die eigenen Fähigkeiten als wichtig zu Berufsergreifung erachtet, die mit der Zuwendung zu anderen Personen zu tun haben (Interview 3, Kodierung 21) und mit der Aussage „... Ich frage mich immer, wirst du Erfolg haben. Für das ganze Leben...“ (Interview 3, Kodierung 35) auch die Fähigkeit, sich selbst

infrage zu stellen. Die motivationalen Eigenschaften betreffend häufen sich die Aussagen hinsichtlich der Präsenz vor Ort (Interview 3, Kodierung 37) und der Fähigkeit zur Disziplin, indem die Interviewpartnerin sagt: „... Aber ich komme her, ich zeige, ich bin zwar müde, aber es geht schon“ (Interview drei, Kodierung 30).

In diesem Bereich zwar am Wenigsten relevant, aber im Vergleich zu den Kategorien aus anderen Bereichen trotzdem sehr häufig genannt ist das Geschlecht einer Person. Aussagen dazu beziehen sich ausschließlich auf männliche Betreuer, die in diesem Bereich wenig zu finden sind, weil sie selbst lieber andere Bereiche zu wählen scheinen, aber auch, weil es immer noch Vorbehalte zu geben scheint (Interview 3, Kodierung 43).

Dem privaten Umfeld wird eine fast ebenso wichtige Rolle in der Berufswahl zugeschrieben wie den individuellen Eigenschaften. Sie wird beispielsweise mehr als doppelt so häufig angesprochen wie der Bereich des Beruflichen Umfelds. Die mit Abstand größte Intensität der Aussagen²³⁵ findet sich die Werte betreffend. Die Aussagen stehen mehrheitlich im Zusammenhang mit der Einstellung der Gesprächspartnerin zu den Kindern, die klein und schützenswert sind (Interview 3, Kodierungen 37, 6, 8, 13, 39) und ihren Eltern, die sie als Mensch sieht, über die sie nicht das Recht hat zu richten (Interview 3, Kodierungen 30, 37, 8, 15, 17). Auch im Zusammenhang mit ihrer eigenen Herkunft und ihrem Selbstverständnis (Interview 3, Kodierungen 23, 48, 23, 25, 13, 30, 43), beispielsweise unterstrichen durch die Aussage: „Wenn wir Europäer sind, dann sollten wir auch offen sein.“ (Interview 3, Kodierung 43), finden sich zu den Werten ergänzende Aussagen.

Ebenfalls als wichtig wurden Aspekte der Rollensozialisation angesprochen. Diese betreffen sowohl die Vorurteile gegen Männer in der Kleinkinderbetreuung (Interview 3, Kodierungen 43) als auch das Bild der Frau als Verantwortliche für die Betreuung eigener und fremder Kinder (Kodierungen 8, 43) und bestätigen damit die Aussagen zum Geschlecht als für die Männer zur Berufswahl in der Kleinkinderbetreuung abträglich.

Die Unterkategorien LebenspartnerIn und finanzielle Situation werden, selbst als im Verlauf des Interviews die familiäre Situation und die Herkunftsfamilie thematisiert werden, gar nicht angesprochen.

Insgesamt spielt damit für die Hauptkategorie privates Umfeld das persönliche Wertesystem mit großem Abstand die Hauptrolle im Berufsentscheidungsprozess. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Werten, die mit der Tätigkeit in Einklang gebracht werden können. Die Tätigkeit wird von der interviewten Person also sehr stark

²³⁵ 27 von insgesamt 39 Aussagen, also 69%, entfallen auf die Unterkategorie der Werte.

danach ausgesucht, inwiefern sie mit den persönlichen Werten korrespondiert. Der zweite Themenschwerpunkt ist die Rollensozialisation, durch die die Berufswahl für Frauen unterstützt scheint, während Aussagen dieser Unterkategorie die männliche Berufswahl im Bereich der Leitung einer Crèche eher hemmen. Die Unterkategorie Rollensozialisation muss wegen ihrer scheinbaren Zweiteilung daher im Kontext mit der Unterkategorie Geschlecht im Bereich des Individuums gesehen werden.

Im Bereich Werdegang liegt der große Schwerpunkt auf den aus den gemachten Erfahrungen resultierenden Neigungen und Abneigungen. Dabei sind die Aussagen zu den Neigungen, die „...ich liebe...“ (Interview 3, Kodierungen 13, 37, 21, 37) beziehungsweise „...ich möchte...“ (Interview 3, Kodierungen 13, 37, 43, 21, 4, 19, 43) beinhalten, in der Mehrheit. Neben diesen die Berufswahl stützenden Vorlieben stehen an zweiter Stelle die Abneigungen, die mit der Berufswahl vermieden werden sollen und deren Aussagen „...das möchte ich nicht...“ (Interview 3, Kodierungen 6, 374, 30, 37, 41) oder „... das interessiert mich nicht...“ (Interview 3, Kodierungen 6) beinhalten.

Da Aussagen zur Qualifikation kaum gemacht wurden, konzentriert sich dieser Bereich auf die eine Berufswahl unterstützenden Neigungen und die eine Berufswahl hemmenden Abneigungen. Da sich Aussagen zu den Abneigungen mehr auf den Berufsalltag beziehen, können sie auch als eine neue Berufswahl fördernd betrachtet werden, wenn sie sich im neuen Berufsalltag vermeiden lassen. Insgesamt lässt sich festhalten, dass im Bereich Werdegang die Korrespondenz mit den Neigungen und die mögliche Vermeidung von Abneigungen die Berufswahl unterstützend beeinflussen.

Interview 4

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: unternehmerisch und frühpädagogisch leitende Inhaberschaft

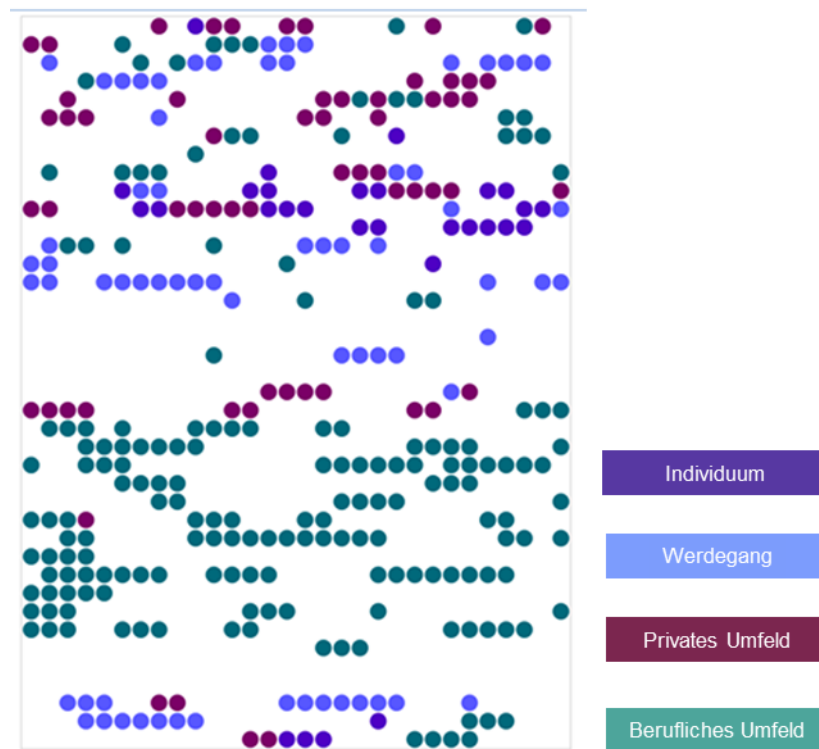
Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 55: Dokumentenportrait Interview 4



Quelle: eigene Darstellung

Abb. 56: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 4

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

Die Inhaberin dieser Einrichtung teilt sich die Inhaberschaft paritätisch mit einer weiteren Teilhaberin, die auch frühpädagogisch ausgebildet ist.

Im Interview zeigt sich ein Schwerpunkt auf dem grün unterlegten Bereich des Beruflichen Umfelds. Innerhalb dieser Kategorie führen Aussagen zur Rentabilität, die sich mit den hohen Kosten (Interview 4, Kodierungen 11, 31, 79, 137, 147, 153, 159, 159, 177, 183, 157, 167, 177, 189) befassen und deren Deckung durch Einnahmen (Interview 4, Kodierungen 65, 79, 129, 133, 143, 159, 183, 131, 155, 157, 167) thematisieren. Sie münden in der Schlussfolgerung „... das wird manchmal knapp. Ja, das wird manchmal sehr knapp.“ (Interview 4, Kodierung 145). Diese Aussagen beziehen sich dabei nicht auf die Gründungsentscheidung, sondern fokussieren den Arbeitsalltag. Derartige Erwägungen beeinflussen demnach Entscheidungen, die den Fortbestand der Unternehmung beziehungsweise einer Beendigung der unternehmerischen Tätigkeit beinhalten. An zweiter Stelle wird der Arbeitsalltag als entscheidungsrelevant heraus gestellt. Dabei begünstigte der erlebte Alltag im vorherigen Beruf mit seinen gefühlten Mängeln die Gründung einer eigenen Einrichtung (Interview 4, Kodierungen 9, 47), während Aussagen über die positive Gestaltung des aktuellen Alltags eher auf das Wohlbefinden des Personal und der Kinder (Interview 4, Kodierungen 17, 37, 41, 43, 205) abstellen.

Das Marktumfeld wird vor Allem im Hinblick auf die Einnahmensituation zur Kostendeckung (Interview 4, Kodierungen 153, 169, 137, 167, 181) als relevant eingeordnet. Eine Rolle, wenngleich auch untergeordnet, spielt das Marktumfeld auch im Hinblick auf die Nachfrage²³⁶ (Interview 4, Kodierungen 135).

Ebenso wird der Entlohnung eine Entscheidungsrelevanz beigemessen, die sich dahingehend zusammenfassen lässt, dass „...wenn ich nur auf die finanziellen Ziele kucken würde, dann hätte ich schon längst geschlossen.“ Die Überlegungen zur Einnahmensituation werden also vor allem auf die Kostendeckung ausgerichtet (Interview 4, Kodierung 163).

Die größte Bedeutung hinsichtlich der Berufswahl wird im Bereich des Werdegangs der Unterkategorie Aus- und Weiterbildung, also einem Diplom beziehungsweise einer profunden Ausbildung (Interview 4, Kodierungen 15, 21, 197, 198) und ständiger Weiterbildung (Interview 4, Kodierungen 67, 83, 104, 200, 71),

²³⁶ Die Unterkategorie Nachfrage kommt in der Gewichtung auf den 6. Platz.

zugeschrieben. Darauf folgen profunde Sprachkenntnisse, deren Fehlen hier als hemmend für die Berufswahl eingeordnet wird (Interview 4, Kodierungen 21, 83). Neigungen im Zusammenhang mit der Berufstätigkeit, die die Interviewpartnerin als wichtig erachtet (Interview 4, Kodierungen 57, 85), werden nur am Rande thematisiert.

Der Hauptkategorie Privates Umfeld kommt für die Berufswahl fast die gleiche Bedeutung wie dem Werdegang zu. Werte betreffen dabei Aussagen zum Selbstverständnis einer Crèche (Interview 4, Kodierungen 197, 205) und deren Umsetzung in der Praxis (Interview 4, Kodierungen 45, 27, 37, 125, 161, 200), während in der Unterkategorie Lebensziele die Themenschwerpunkte Weiterführung der Crèche nach eigenen Werten (Interview 4, Kodierungen 35, 31) und generationsübergreifendes Denken (Interview 4, Kodierungen 9, 29, 31, 33) dominieren.

Korrespondierend findet sich die familiäre Situation ebenfalls als wichtige Unterkategorie wieder. Die Familie wirkt dabei gründungsunterstützend sowohl hinsichtlich des Zieles der späteren Übergabe des Unternehmens als auch durch den beruflichen Bezug einiger Familienmitglieder zum frühpädagogischen Umfeld. Aussagen zur finanziellen Situation korrespondieren mit den Überlegungen zur Rentabilität dahingehend, dass ohne Anfangskapital eine Gründung nicht möglich ist, denn „... die Unkosten sind enorm.“ (Interview 4, Kodierung 118).

Auf dem dritten Platz findet sich mit genauso vielen zugeordneten Aussagen auch die Unterkategorie Rollensozialisation, deren Schwerpunkt Überlegungen zu männlichen Erziehern bilden. Trotz erlebter positiver Effekte im Alltag mit einem Erzieher konstatiert die Interviewpartnerin, dass sie bei der Einstellung vorsichtig war und sich überlegt hat, wenn sie einen Mann einstellt, „...dann in den Gruppen ab 2 bis 4. Weil vorher sind die Kinder, die Mädchen, noch nicht trocken.“ (Interview 4, Kodierung 55). In dieser Aussage zeigt sich für Männer ein über tradierte Rollenvorbilder offensichtlich die Berufswahl hemmendes Element.

Dies wird allerdings relativiert durch die Aussagen zur Unterkategorie Geschlecht, die im vierten Bereich Individuum die mit Abstand wichtigste Unterkategorie darstellt. Hier werden die positiven Beobachtungen im Alltag (Interview 4, Kodierungen 51, 57) und die Akzeptanz eines männlichen Betreuers (Interview 4, Kodierungen 55, 51) in den Vordergrund gestellt. Beim Berufseintritt könnte das Geschlecht für Männer in der Frühpädagogik also hemmend wirken, im Berufsalltag dagegen nicht.

Mit etwas Abstand folgt auf dem zweiten Platz die Unterkategorie soziale Eigenschaften, deren Schwerpunkte ein gutes menschliches Miteinander (Interview 4, Kodierungen 63, 37) und Kontaktfreudigkeit (Interview 4, Kodierungen 45, 49) sind.

Interview 5

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: leitende Anstellung

Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 57: Dokumentenportrait Interview 5

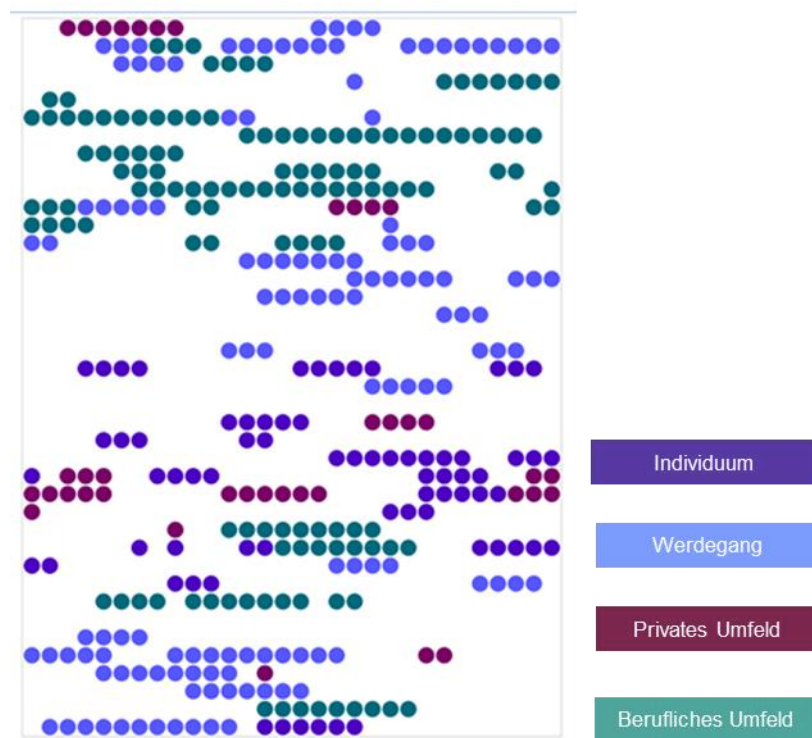


Abb. 58: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 5

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

Es zeigen sich auf den ersten Blick im Dokumentenportrait ein vergleichsweise hoher Anteil an grün unterlegten Aussagen aus dem Bereich des beruflichen Umfeldes und ein hoher Anteil hellblau unterlegter, zum Werdegang zu zählender Kodierungen.

In der Hauptkategorie Werdegang liegt ein starker Fokus auf der Berufspraxis und den Neigungen.

Aussagen zu den Neigungen referenzieren mit Aussagen wie „...für mich war es wichtig, zuerst mit den Kindern zu arbeiten...“ (Interview 5, Kodierung 24) einerseits auf die große Wichtigkeit der Berufspraxis und andererseits auf die persönlichen Interessen. Herauszuheben ist, dass die Interviewpartnerin ihre Vorlieben so weit in den Vordergrund rückt, dass ein Minderverdienst ausdrücklich dafür in Kauf genommen wird (Interview 5, Kodierung 20).

Im Mittelfeld der Aussagenhäufigkeit finden sich die Unterkategorien Sprachkenntnisse, Aus- und Weiterbildung sowie Abneigungen. Aussagen zu den Abneigungen beziehen sich dabei auf Umstände im erlebten Arbeitsalltag, die mit der neuen Berufswahl vermieden werden sollen (Interview 5, Kodierungen 82, 5, 84).

Die große Relevanz der Praxiserfahrung muss hier allerdings in Relation zu der Vermeidung von Abneigungen im Arbeitsalltag gesetzt werden, da die Interviewpartnerin sich nicht vorstellen kann, „... als chargée zu arbeiten, wenn ich die Erfahrung nicht habe.“ (Interview 5, Kodierung 82). Damit sind für diesen Bereich Neigungen und Abneigungen besonders entscheidungsrelevant, die sich in diesem Fall auch in der hohen Gewichtung der Berufspraxis ausdrücken.

Als fast genauso relevant stuft die Interviewpartnerin den Bereich des beruflichen Umfelds ein. Hier dominieren Aussagen zu Mangelbedürfnissen, die sich ausschließlich auf den erlebten Arbeitsalltag beziehen, gefolgt von Aussagen zur Karriereplanung. In der Unterkategorie der Karriereplanung fällt auf, dass ein beruflicher Wechsel in den Zusammenhang mit den Mangelbedürfnissen gesetzt wird (Interview 5, Kodierung 13). Die Mehrzahl der Aussagen bezieht sich allerdings auf den Wunsch, als Weiterentwicklung der Karriere eines Tages eine eigene Crèche zu eröffnen (Interview 5, Kodierungen 24, 25, 26, 66). Diese Leiterin sieht damit die Gründung einer Crèche als logische Weiterentwicklung ihrer frühpädagogischen Karriere nach frühpädagogischer Ausbildung, Berufspraxis und angestellter Leitung (Interview 5, Kodierung 66). Dies korrespondiert auch mit den

Aussagen zu Wachstumsbedürfnissen, welche die drittgrößte Unterkategorie repräsentieren und oft das Wort „Herausforderung“ beinhalten.

Eine untergeordnete Rolle spielen Aussagen zur Rentabilität, die darauf abzielen, dass, „...wenn keine Kinder da sind, dann können wir zumachen.“ (Interview 5, Kodierung 76). Aussagen zur Entlohnung unterstreichen, dass diese keine große Rolle für die Berufsentscheidung gespielt hat, sondern im Gegenteil eine niedrigere Entlohnung für bessere Kompatibilität mit den Neigungen und Abneigungen sogar bejaht wurde (Interview 5, Kodierung 18).

Der Bereich des Individuums wird als insgesamt weniger relevant für die Berufsentscheidung angegeben. Allerdings findet sich innerhalb dieses Bereiches die Unterkategorie Geschlecht als eine der am häufigsten angesprochenen Unterkategorien im Vergleich zu allen Bereichen²³⁷. Die Aussagen beziehen sich dabei überwiegend auf die möglichst diversifizierte Zusammensetzung eines Teams mit den Vorteilen im Berufsalltag (Interview 5, Kodierungen 56, 60) und die Vorteile für die Kinder (Interview 5, Kodierungen 62, 64). Dabei wird in allen Aussagen das Fehlen männlicher Erzieher thematisiert, das auch damit zusammen hängt, dass „...die männlichen Erzieher hier im Land, Sie wollen in anderen Bereichen arbeiten.“ (Interview 5, Kodierung 60). Mit diesen Aussagen wird wiederum das Merkmal Geschlecht als zur Berufswahl im frühpädagogischen Bereich entscheidend herausgestellt. Auch hier wird dieses Merkmal als für die Männer hemmend in der Leitung einer privaten Crèche eingeordnet.

Kognitive, soziale und emotionale Eigenschaften werden eher am Rande erwähnt, während motivationale Eigenschaften gar nicht angesprochen werden.

Die für die Berufswahl am wenigsten relevante Kategorie stellt für dieses Interview das private Umfeld dar. In dieser Kategorie liegt der Schwerpunkt auf der Unterkategorie der Rollensozialisation. Aussagen dazu beziehen sich auf die Rolle eines Mannes in der Crèche (Interview 5, Kodierungen 60), die eigenen Rollenvorbilder der Eltern (Interview 5, Kodierungen 3) und auf das in der Crèche für die Kinder vorgelebte Rollenmodell (Interview 5, Kodierungen 56, 62). Betrachtet man dazu auch die Aussagen zum Geschlecht in der Hauptkategorie Individuum ist das Geschlecht in Verbindung mit der Rollensozialisation ein für die Berufswahl sehr relevanter Punkt.

Auffällig ist in diesem Bereich auch, dass weder dem Lebenspartner noch der finanziellen Situation eine Bedeutung bei der Berufswahl beigemessen wird.

²³⁷ Nach Berufspraxis mit 10 und Mangelbedürfnissen mit 9 Kodierungen.

Interview 6

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: unternehmerisch und frühpädagogisch leitende Inhaberschaft

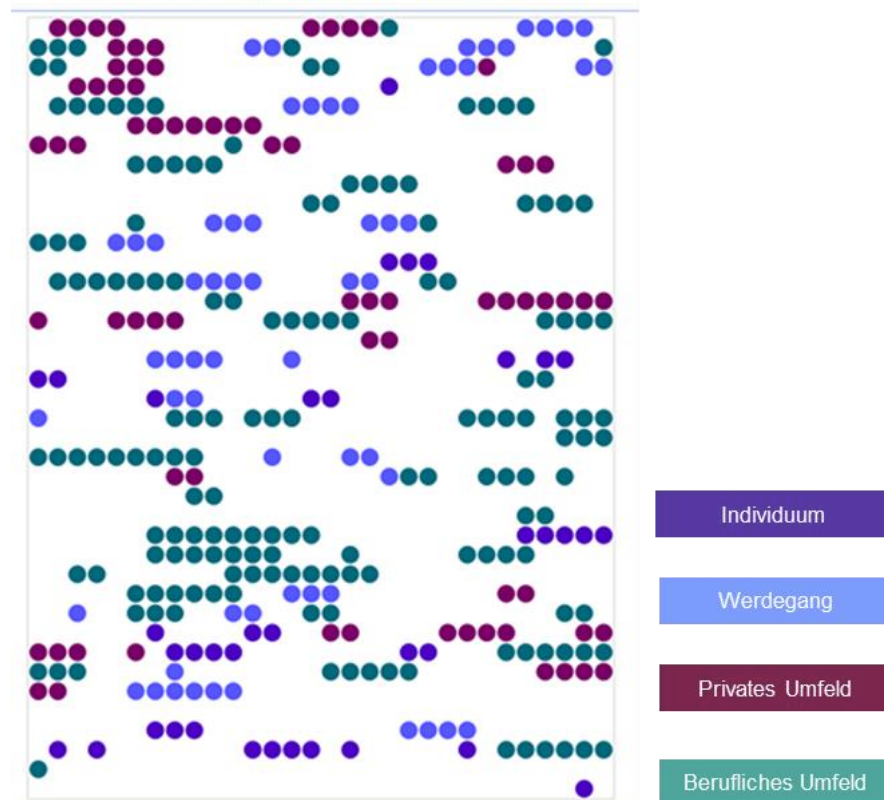
Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 59: Dokumentenportrait Interview 6



Quelle: eigene Darstellung

Abb. 60: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 6

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

Während die farblich unterlegten Bereiche rot, hellblau und lila im Dokumentenportrait ungefähr gleich oft angesprochen wurden, zeigt sich ein deutlicher Schwerpunkt auf den grün unterlegten Aussagen, die der Hauptkategorie Berufliches Umfeld zuzuordnen sind.

Der Fokus liegt in dieser Kategorie deutlich auf der Rentabilität. Aussagen hierzu beziehen sich zum Großteil auf die Kostenfaktoren und deren Abdeckung durch Einkommen (Interview 6, Kodierungen 8, 16, 34, 5071, 16, 20) sowie auf die Resultate dieser Einnahmen-Ausgaben-Rechnungen, die sich zusammenfassen lassen in der Aussage „ Es lohnt sich nicht. Das kann man ganz klar sagen.“ (Interview 6, Kodierung 50).

An zweiter Stelle der Bedeutung wird die Entlohnung thematisiert. Aussagen dazu konkretisieren den Umstand, dass trotz fehlender finanzieller Anreize der Beruf ergriffen wurde und führen zu dem Fazit, dass es finanziell keinen Unterschied macht, „... ob ich jetzt selbständig eine Krippe leite oder ob ich jetzt irgendwie als Angestellte arbeite.“ (Interview 6, Kodierung 48). Damit sind ausbleibende finanzielle Anreize kein Hinderungsgrund für eine Gründung.

Auch die Unterkategorien Marktumfeld, Karriereplanung und Mangelbedürfnisse werden angesprochen. Das Marktumfeld wird dahingehend als wichtig erachtet, dass die Konkurrenz staatlicher Einrichtungen als ein Problem wahrgenommen wird (Interview 6, Kodierungen 46, 28, 10, 34, 42, 57). In Bezug auf die Karriereplanung lässt sich festhalten, dass die Gründung einer eigenen Crèche zum Gründungszeitpunkt als der einzige Weg gesehen wurde, den Wunsch nach der Arbeit mit Kindern zu realisieren. „... wenn Du diesen Beruf machen willst, dann musst Du diesen Weg gehen.“ (Interview 6, Kodierung 52). Hinsichtlich der Mangelbedürfnisse beziehen sich die Aussagen einerseits auf das alte Berufsumfeld, dessen wahrgenommene Mängel die Gründung einer Crèche begünstigt haben, und andererseits auf die gefühlte Überlastung in der Ausübung der aktuellen Tätigkeit, die in einer Aussage zur Karriereplanung dahingehend mündet, dass die Interviewpartnerin daher „... auch nie zwei oder drei Crèches...“ (Interview 6, Kodierung 20) wollte.

Die beiden am häufigsten angesprochenen Unterkategorien sind im Bereich Werdegang die der Neigungen und Abneigungen, gefolgt auf dem dritten Platz von der Relevanz der Aus- und Weiterbildung. Aussagen zu den Neigungen beinhalten

Interessen, Vorlieben, Gefallen und Passion, wobei diese Eigentümerin sich immer fragt: „Was machst Du lieber?“ (Interview 6, Kodierung 32). Aussagen zu den Abneigungen thematisieren im Wesentlichen die Unlust zur Büroarbeit und fundieren wiederum Aussagen zur Karriereplanung, indem zur Büroarbeit konstatiert wird: „... ich könnte das nicht jeden Tag machen. Deswegen wollte ich auch nie zwei oder drei Crèches.“ (Interview 6, Kodierung 20). Während die Neigungen offensichtlich zur Gründung der Crèche beitrugen, verhindern hier die Abneigungen die Gründung weiterer Crèche-Filialen. Aussagen zur Aus- und Weiterbildung finden ihren Ursprung darin, dass die Interviewpartnerin „viel Wert auf die Weiterbildung...“ (Interview 6, Kodierung 38) legt.

Der Bereich des privaten Umfelds erhält damit einen direkten Bezug zum Werdegang. Korrespondierend wird in diesem Bereich die Unterkategorie Werte neben der familiären Situation als am Wichtigsten erachtet. Aussagen zur familiären Situation thematisieren die bessere Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und der Betreuung der eigenen Kinder, unterstützt auch durch allgemeine Aussagen zur Kompatibilität. Danach wird ein Berufswunsch nicht realisiert, wenn „... das absolut nicht passt.“ (Interview 6, Kodierung 54)

Als wichtig werden in diesem Zusammenhang auch der Lebenspartner als generelle Unterstützung bei der Umsetzung des Gründungswunsches (Interview 6, Kodierung 4, 16, 57) und der Freundeskreis als ursprünglicher Ideen- und Ratgeber zur Crèche-Gründung (Interview 6, Kodierungen 4, 57) angesprochen.

Für die Gründung der Crèche am wenigsten relevant wird die Kategorie des Individuums eingeordnet. Innerhalb dieser Kategorie gibt es allerdings mit den motivationalen Eigenschaften eine Unterkategorie, die über die gesamte Betrachtung der Interviewauswertung den vierten Platz²³⁸ in der Häufigkeit der Ansprache erreicht und durchgehend intensiv thematisiert, dass ein Ziel ausdauernd verfolgt wird und eine Unternehmerin präsent sein muss (Interview 6, Kodierungen 32; 57, 67, 69).

Auch den emotionalen Eigenschaften wird eine wichtige Rolle im beruflichen Entscheidungsprozess zugewiesen. Aussagen diesbezüglich beziehen sich vor Allem auf die für die frühpädagogische Arbeit notwendige Feinfühligkeit.

Insgesamt überwiegen in diesem Interview die Erwägungen im beruflichen Umfeld, sowohl in Bezug auf die Karriereplanung als auch bezüglich notwendiger

²³⁸ Neben Mangelbedürfnissen, Karriereplanung und Marktumfeld.

Renditeerwägungen. Vor allem auch Neigungen und der Wunsch nach Kompatibilität mit dem privaten Leben führten neben der Unterstützung durch den Partner und den Freundeskreis damals zur Gründung der Crèche. Abneigungen und Mangelbedürfnisse im Berufsalltag sind hingegen dafür bestimmend, dass Expansionspläne negiert werden.

Überlegungen zu Geschlecht und Rollensozialisation wurden in diesem Interview auch auf Nachfrage nicht thematisiert und scheinen keine große Rolle zu spielen.

Interview 7

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: unternehmerisch und frühpädagogisch leitende Inhaberschaft

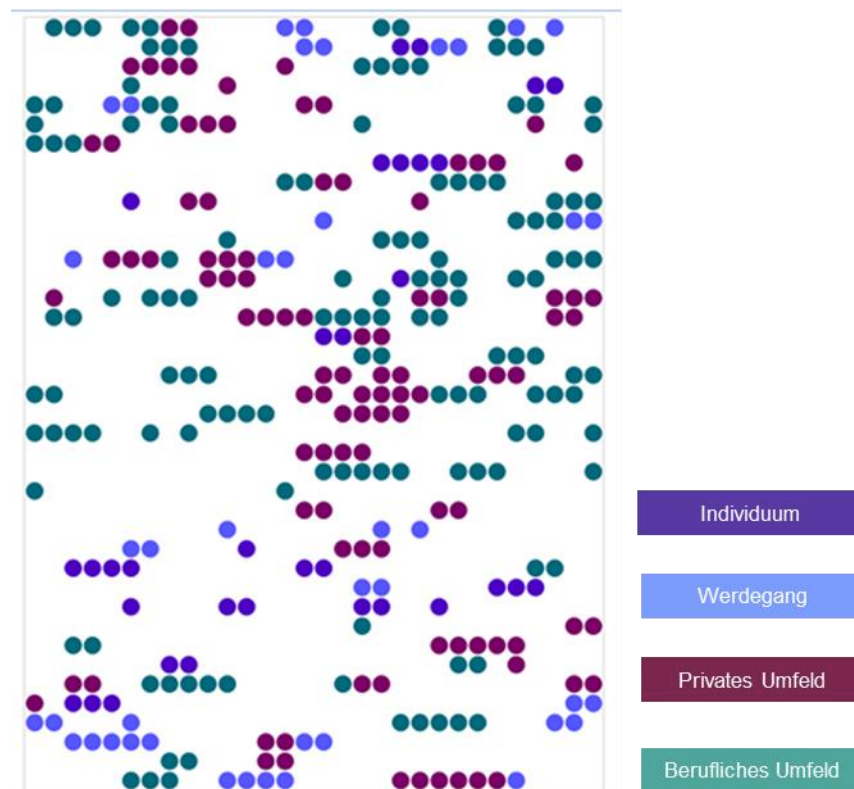
Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 61: Dokumentenportrait Interview 7



Quelle: eigene Darstellung

Abb. 62: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 7

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

Die grün unterlegten Kodierungen stellen die mit Abstand am intensivsten angesprochene Kategorie der vier Hauptkategorien dar. Als wichtigste Unterkategorie wird hier wieder die Rentabilität benannt, deren Aussagen im Zusammenhang mit den zu deckenden Kosten stehen (Interview 7, Kodierungen 3, 14, 16, 18, 27, 49, 3, 18, 22), dabei aber herausstellen, dass „Nur das Geld als Business, das ist keine Crèche...“ (Interview 7, Kodierung 16). Auch hier wird die finanzielle Seite als wichtig für den Fortbestand der Unternehmung gesehen, eine höhere Rendite als Motivator für eine Gründung aber explizit ausgeschlossen.

An zweiter Stelle werden sowohl das Marktumfeld mit Karriereplanung als auch die Nachfrage gefolgt von Wachstumsbedürfnissen angesprochen.

Das Marktumfeld wird dabei eher als Risiko für den laufenden Betrieb (Interview 7, Kodierungen 3, 26, 27, 57) eingeordnet, während die Karriereplanung eher Aussagen betreffen, die zur Gründung der Crèche führten, deren Struktur beinhalten und die weitere Planung betreffen. Herauszuheben ist, dass die Inhaberschaft zwei Crèches umfasst und die Interviewpartnerin eine davon selbst leitet, während ihre Partnerin, mit der sie sich die Inhaberschaft 50% zu 50% teilt, das andere Haus leitet. Damit kann die Interviewpartnerin als Inhaberin mit einer Crèche in Leitung eingeordnet werden, zumal sie das Ziel, in einer Crèche als Inhaberin vor Ort zu arbeiten mit der Aussage unterstreicht: „Deswegen möchte ich auch nur zwei. Ich weiß gar nicht, wie ich das machen sollte, wenn ich zehn oder zwölf Crèches hätte.“ (Interview 7, Kodierung 43).

Hinsichtlich der Bedürfnisse, die zur Crèche-Gründung geführt haben, ist auffällig, dass Wachstumsbedürfnisse stark unterstrichen werden, während Mangelbedürfnisse überhaupt nicht angesprochen werden. Aussagen bezüglich des Wachstums betreffen Veränderung und Entwicklung und lassen sich für die Crèche-Gründung in der Aussage zusammenfassen: „Für mich war das die Komplettierung meines Projektes.“ (Interview 7, Kodierung 3). Hinsichtlich der Bedürfnisse nach Wertschätzung und Anerkennung wird deren Erfüllung durch die Arbeit in der Crèche mit positiver Presse (Interview 7, Kodierungen 3, 11, 27) und gutem Feedback der Kunden (Interview 7, Kodierungen 12, 16, 57) unterstrichen.

Die rot unterlegte Hauptkategorie beinhaltet Aussagen zum privaten Umfeld. Mehr als die Hälfte aller dieser Kategorie zugeordneten Aussagen entfallen hier auf die Unterkategorie Werte. Dabei steht die Einstellung zum Umgang mit den Kindern im Vordergrund (Interview 7, Kodierungen 14, 16, 27, 29, 43, 29), gefolgt von Qualitätsansprüchen (Interview 7, Kodierungen 3, 7, 11, 14, 45) und dem

Selbstverständnis des eigenen Handelns (Interview 7, Kodierungen 5, 7, 11, 29, 43, 5, 7, 16, 33, 43, 49). Mit Aussagen wie „... sie machen das nur fürs Geld. Was ich auch nicht verstehe...“ (Interview 7, Kodierung 57) wird erneut unterstrichen, dass finanzielle Anreize für die Crèche-Gründung und den fortlaufenden Betrieb keine oder eine untergeordnete Rolle spielen.

An zweiter Stelle in dieser Hauptkategorie finden sich die Lebensziele, die von dem Traum der Crèche-Gründung (Interview 7, Kodierung 3) über das positive Erleben des Arbeitsalltages (Interview 7, Kodierung 12, 16, 12) bis zu dem Ziel, „...natürlich, weitermachen zu können.“ (Interview 7, Kodierung 9) reichen.

Direkt danach folgen Ausführungen zur finanziellen Situation, in denen die Möglichkeit, ohne Startkapital eine Crèche zu gründen mit der Aussage „Das ist unmöglich. Nein, das ist unmöglich. Auch nicht mit einem Kredit.“ (Interview 7, Kodierung 22) negiert wird und darauf hingewiesen wird, dass Banken bei der Gründung „... 50% Eigenleistung für das Projekt...“ (Interview 7, Kodierung 22) forderten.

Auch die Bedeutung des Freundeskreises sollte für die Gründung erwähnt werden, da die Gründung mit einer befreundeten Teilhaberin gemeinsam erfolgte (Interview 7, Kodierung 3, 45). Dafür, dass sich dies in der Struktur der Teilhaberschaft und der Leitung vor Ort wiederfindet, wird diesem Bereich aber insgesamt eine im Vergleich zu den anderen Kategorien eher geringe Bedeutung beigemessen.

Die Hauptkategorien Individuum und Werdegang scheinen nach dem Bild des Dokumenten-Portraits ähnlich wenig intensiv angesprochen zu sein.

Hinsichtlich des Werdegangs liegt der Fokus deutlich auf der Aus- und Weiterbildung, bei der sowohl unternehmerisches Fachwissen thematisiert wird, aber „... man trotzdem auch den frühpädagogischen Teil kennen muss.“ (Interview 7, Kodierung 49). Hier liefert die Interviewpartnerin auch einen weiteren Grund, warum sie sich die Inhaberschaft teilt, indem sie konstatiert: „Deswegen sind wir zwei.“ (Interview 7, Kodierung 49).

An zweiter Stelle steht die Unterkategorie der persönlichen Neigungen, dominiert durch den Wunsch, mit Kindern arbeiten zu wollen (Interview 7, Kodierungen 3, 11, 12), der entscheidend zur Gründung beigetragen hat und ergänzt wird durch allgemeine Vorlieben, die aber eher den Alltag in der Crèche thematisieren (Interview 7, Kodierungen 11, 31, 49). Eher am Rande angesprochen folgen Aussagen zu den Unterkategorien Berufspraxis und Sprachkenntnissen.

In der Hauptkategorie Individuum sind kognitive und motivationale Eigenschaften als ungefähr gleich wichtig eingeordnet, denen die sozialen Eigenschaften folgen.

Kognitiv werden Stressresistenz (Interview 7, Kodierungen 37, 43), Innovationsfähigkeit (Interview 7, Kodierung 39) und überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft (Interview 7, Kodierungen 3, 39) in den Vordergrund stellen. Hinsichtlich der Motivation wird vor Allem darauf hingewiesen, dass es sich um jemanden handeln muss, „...der sehr ambitioniert ist.“ (Interview 7, Kodierung 39), während Aussagen zu den sozialen Eigenschaften insbesondere die Einordnung in ein Team (Interview 7, Kodierungen 35, 16) und das Umgehen mit den Teammitgliedern (Interview 7, Kodierungen 37, 45) beinhalten.

Interview 8

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: leitende Anstellung

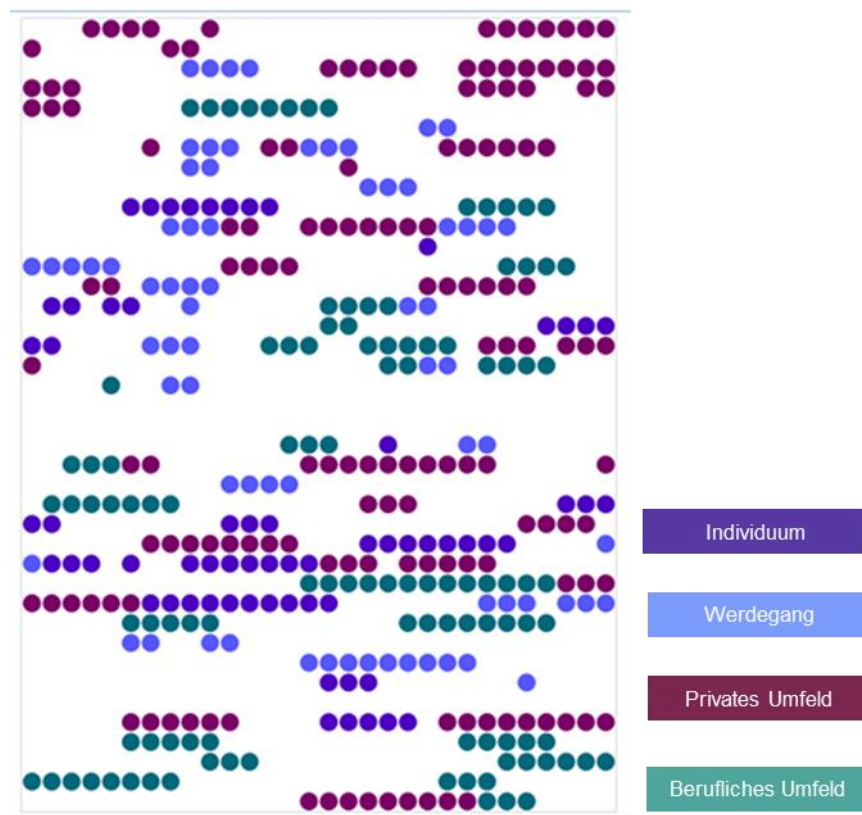
Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 63: Dokumentenportrait Interview 8



Quelle: eigene Darstellung

Abb. 64: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 8

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

Innerhalb der rot unterlegten Kodierungen, die dem privaten Umfeld zuzuordnen sind, werden der familiären Situation und der Rollensozialisierung die größten Einflüsse auf die Berufsentscheidung beigemessen. In Bezug auf die Familie steht die Vereinbarkeit von der Erziehung eigener Kinder und der beruflichen Tätigkeit im Vordergrund (Interview 8, Kodierungen 4,5, 19, 21, 27, 33). In dieser Unterkategorie zeigt sich auch ein Phänomen, dass auf die Unterkategorie Geschlecht dahingehend hemmend für die Berufswahl wirkt, dass naturbedingt Frauen Kinder gebären und im Zuge dessen der Arbeitsvertrag dieser Interviewpartnerin nicht verlängert wurde (Interview 8, Kodierung 5).

Aussagen der Unterkategorie Rollensozialisation beziehen sich auf das beobachtete Phänomen, dass meist die Väter das Geld verdienen „... und es immer noch diese Ungleichheiten zwischen Mann und Frau...“ (Interview 8, Kodierung 49) gibt. Ein zweiter Aspekt betrifft die Aussagen zur Rolle der Männer in der frühpädagogischen Arbeit, die diese Tätigkeit zumeist nicht wählen, weil das kein Männerberuf ist und weil „... die Männer immer noch mehr auf das Gehalt achten als die Frauen.“ (Interview 8, Kodierung 49, 63).

Ein dritter Themenschwerpunkt betrifft die Rollenverteilung innerhalb der Familie, die der Frau die Hauptarbeit zuschreibt. „Mein Mann arbeitet bereits so (breitet die Arme so weit aus, wie sie kann)... er ist morgens nicht da, er ist abends nicht da, es bin immer ich, die sich ... kümmert.“ (Interview 8, Kodierung 19). Damit hat über die Rollenverteilung das Geschlecht zwei verschiedene Beeinflussungen auf die Berufswahl im frühpädagogischen Bereich. Für Männer ist es eher hemmend, für Frauen, besonders im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, förderlich.

An zweiter Stelle der Bedeutung für die Berufswahl steht die Unterkategorie Herkunftsfamilie dahingehend, dass die Herkunftsfamilie im Alltag bei der Betreuung der Kinder unterstützt (Interview 8, Kodierungen 4, 13) und außerdem unterstützend auf eine solide Berufsausbildung eingewirkt hat (Interview 8, Kodierung 13).

Auch eigene Werte und allgemein die Kompatibilität der Berufsausübung mit dem privaten Leben werden als wichtig im Hinblick auf die Berufswahl eingeordnet. Innerhalb der Werte ist neben den Dingen, die für die Interviewpartnerin wichtig sind, herauszustellen, dass sie für männliche Kollegen in ihrem Arbeitsbereich offen ist (Interview 8, Kodierung 47). Bei der Kompatibilität geht es um die Frage, inwiefern eine Tätigkeit mit Verantwortung mit dem Wunsch nach Teilzeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf kombinierbar ist (Interview 8, Kodierungen 4, 5, 27) und resultiert in der noch offenen Aussage, dass es ein wenig Zeit braucht, „... um selbst zu merken, ob es funktioniert oder nicht.“ (Interview 8, Kodierung 43).

Im Bereich des Werdegangs stehen hinsichtlich der Berufswahl die Neigungen im Vordergrund gefolgt von den Abneigungen, die es mit der Berufsausübung zu verhindern gilt. Neigungen lassen sich dabei ganz eindeutig in der Vorliebe, mit Kindern zu arbeiten, zusammenfassen (Interview 8, Kodierungen 13, 19, 21, 27, 29, 31, 41, 59). Bei den Abneigungen geht es eher darum geht, Schreibtischarbeit zu minimieren (Interview 8, Kodierung 13, 29, 55) und einen zu starken zeitlichen Anteil der Arbeit am Gesamtleben zu vermeiden (Interview 8, Kodierungen 27, 33). Dies wird vor allem dahingehend gewünscht, die Kinder „... nicht den ganzen Tag alleine lassen... „ (Interview 8, Kodierung 19) zu müssen.

Mit etwas Abstand folgen dann faktische Aspekte wie Aus- und Weiterbildung, Berufspraxis und Sprachkenntnisse. Dabei wird der Fokus auf die Bereitschaft gelenkt, regelmäßige Fortbildungen zu besuchen (Interview 8, Kodierungen 35, 55). Insgesamt betreffen Aussagen zu diesen drei Unterkategorien mehr den beruflichen Alltag als die Entscheidung zur Berufswahl.

Deutlich hebt sich in der Auswertung des Interviews die Unterkategorie Entlohnung in der Hauptkategorie Berufliches Umfeld ab. Aussagen dazu unterstreichen die schlechte Bezahlung der leitenden Tätigkeit, die ohne adäquates Einkommen des Lebenspartners nicht zur Versorgung der eigenen Familie reichen würde (Interview 8, Kodierungen 49, 65, 66). „Man kann mit einem Gehalt wie diesem nicht die Bedürfnisse einer Familie decken.“ (Interview 8, Kodierung 68). Damit kann die als schlecht wahrgenommene Entlohnung hemmend auf eine Berufswahl in diesem Bereich wirken, insbesondere, wenn die Person als AlleinversorgerIn einer Familie fungiert.

Auch der Arbeitsalltag wird als entscheidungswichtig eingeordnet. Aussagen dazu beinhalten die Aufteilung zwischen Gruppenarbeit und Administration (Interview 8, Kodierungen 29, 31, 33, 37) sowie die Karriereplanung, deren Aussagen unterstreichen, dass die Übernahme von Verantwortung nicht geplant war (Interview 8, Kodierungen 19, 27, 33, 39). Obwohl häufig angesprochen, spielten beide Unterkategorien für die Berufswahl aber keine große Rolle. Für die Entscheidung, den Beruf weiter auszuüben ist allerdings der Arbeitsalltag relevant und wird mit der Aussage resümiert „... bis jetzt, trotz allem, läuft es gut.“ (Interview 8, Kodierung 33).

Das Marktumfeld ist die am dritthäufigsten angesprochene Unterkategorie, die sich auch in Bezug auf die Nachfrage mit der Struktur der Kunden und der Konkurrenzsituation befasst, aber für diese Interviewpartnerin keinen Zusammenhang zu ihren Berufsentscheidungen erkennen lässt.

Die am wenigsten intensiv besprochene Hauptkategorie ist die des Individuums, die zu mehr als der Hälfte aus Aussagen im Bereich der Unterkategorie Geschlecht besteht. Über das gesamte Interview steht diese Unterkategorie damit neben drei weiteren Unterkategorien²³⁹ auf dem ersten Platz. Aussagen bezüglich des Geschlechts stützen entweder die Beobachtungen zur Rollensozialisation (Interview 8, Kodierungen 49, 63) oder beziehen sich auf die minderheitlich im frühpädagogischen Bereich arbeitenden Männer (Interview 8, Kodierungen 45, 47, 49) und lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass das weibliche Geschlecht eher begünstigt, in der Frühpädagogik Fuß zu fassen, während das männliche Geschlecht diese Berufswahl eher hemmt.

Eher am Rande des Gesprächs werden in der Unterkategorie Individuum kognitive, soziale und emotionale Eigenschaften thematisiert, die sich aber alle mit dem Arbeitsalltag und weniger mit der Berufswahl beschäftigen. Auffällig ist, dass motivationale Eigenschaften hier gar nicht angesprochen werden.

²³⁹ Neigungen, Familiäre Situation, Rollensozialisation.

Interview 9

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: unternehmerisch und frühpädagogisch leitende Inhaberschaft

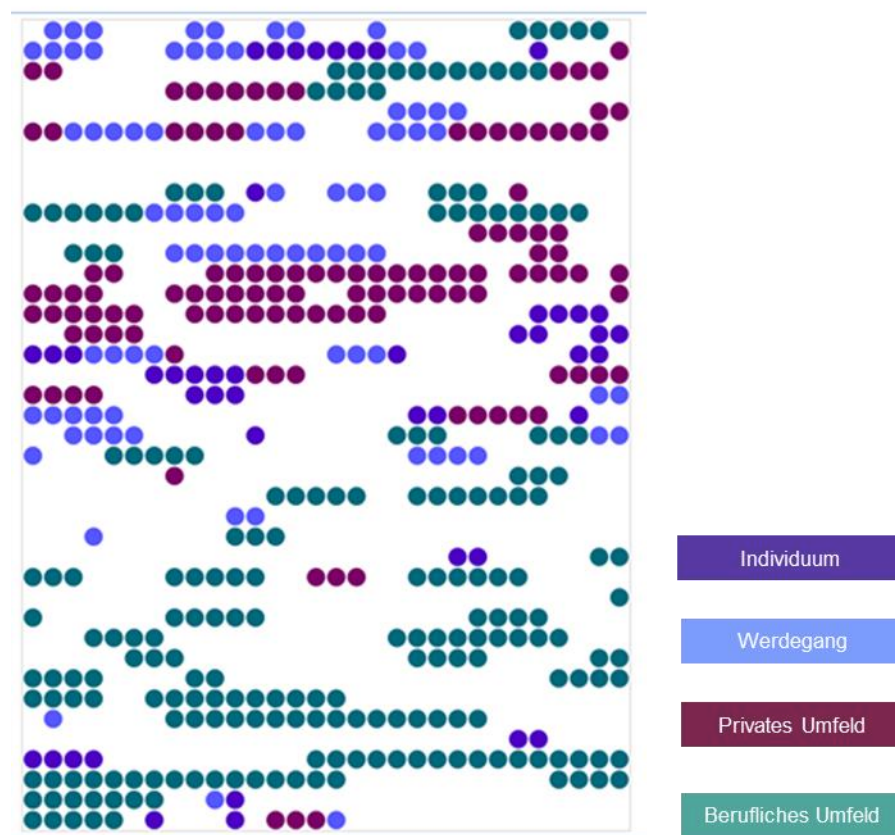
Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 65 Dokumentenportrait Interview 9



Quelle: eigene Darstellung

Abb. 66: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 9

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

Das Hauptaugenmerk in der grün unterlegten Kategorie Berufliches Umfeld liegt auf der Unterkategorie Marktumfeld, gefolgt von Aussagen zur Rentabilität. Aussagen zum Marktumfeld stehen dabei in Beziehung zu den ständig steigenden Anforderungen (Interview 9, Kodierungen 54, 67, 70, 81, 85) und ihren finanziellen Konsequenzen (Interview 9, Kodierung 85) sowie zu Ihrem Verständnis von Konkurrenz (Interview 9, Kodierungen 81, 85). Dabei können die Marktanforderungen und deren finanzielle Konsequenzen negativ auf die weitere Ausübung der Tätigkeit wirken, indem die Interviewpartnerin konstatiert, „... dann kann ich auch nicht mehr. Wenn jetzt wieder etwas kommt, dann kann ich auch nicht mehr weiter.“ (Interview 9, Kodierung 85). Das Verständnis von Konkurrenz hat keinen erkennbaren Einfluss auf berufliche Entscheidungen.

Aussagen bezüglich der Rentabilität lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass die Betrachtung von Zahlen zur Kalkulation hinsichtlich der Deckung von Kosten zwar wichtig ist (Interview 9, Kodierungen 75, 81, 83, 85, 93), aber für diese Unternehmerin „... sind die Zahlen nicht das Wichtigste, nein.“ (Interview 9, Kodierung 93).

Die ebenfalls als relevant angesprochene Unterkategorie Arbeitsalltag betrifft auch weniger die Berufsentscheidung als vielmehr Aussagen zum Selbstverständnis des Arbeitsalltages (Interview 9, Kodierungen 13, 65, 67, 81).

Darauf folgen Ausführungen zu Mangel- sowie Wachstumsbedürfnissen und Aussagen zur Nachfrage (Interview 9, Kodierungen 75, 77). Während die Überlegungen zur Nachfrage keine Entscheidungsrelevanz hinsichtlich der Crèche-Gründung erkennen lassen, kann hinsichtlich der Mangelbedürfnisse festgehalten werden, dass das falsche Konzept (Interview 9, Kodierung 27) und ein schlechter Umgang mit den MitarbeiterInnen (Interview 9, Kodierungen 65, 81) eine Berufsentscheidung negativ beeinflussen. In Bezug auf die aktuelle Tätigkeit wird der Zeitmangel beklagt (Interview 9, Kodierung 13), wofür aber keine Aussage hinsichtlich die Berufsentscheidung betreffender Konsequenzen getätigt wurde.

Innerhalb der Kategorie Privates Umfeld werden mit großem Abstand die zwei Unterkategorien Werte und Rollensozialisation²⁴⁰ am intensivsten angesprochen.

Aussagen in der Kategorie Rollensozialisation thematisieren die Arbeitsteilung von Mann und Frau im Privatleben, die deutlich zulasten der Frau ausfällt (Interview 9, Kodierungen 41, 43) und damit für Frauen ein Berufsentscheidungen beeinflussender Aspekt ist. Begründungen dafür werden in der

²⁴⁰ Mit jeweils neun Kodierungen vor der zweitwichtigsten Unterkategorie mit 3 Kodierungen.

geschlechtsspezifischen Beeinflussung durch vorangegangene Generationen (Interview 9, Kodierungen 43, 54) gesehen.

In Bezug auf die Unterkategorie Werte ist der Interviewpartnerin wichtig, zulasten der Büroarbeit ausreichend Zeit für die Kinder zu haben (Interview 9, Kodierungen 13, 27, 67, 77) und den eigenen Empfindungen dabei Rechnung zu tragen (Interview 9, Kodierung 50, 67, 77).

Die Herkunftsfamilie wird dahingehend thematisiert, dass das in der Familie erlebte Bild der Hausfrau gerade kein erstrebenswertes Ziel darstellte und dadurch die Berufsentscheidung hinsichtlich einer Berufsausübung begünstigte (Interview 9, Kodierungen 17, 36, 43).

Nebengeordnet finden sich Aussagen zu den Kategorien LebenspartnerIn, Lebensziele und familiäre Situation, die sich in den zwei Punkten summieren lassen, mehr Zeit für sich selbst und für die Familie zu haben (Interview 9, Kodierungen 17, 45). Neben diesen dem Beruf übergeordneten Zielen begünstigt auch ein unterstützender Lebenspartner (Interview 9, Kodierung 7, 96, 97) die Berufsentscheidungen.

Im Bereich des Werdegangs wird die Aus- und Weiterbildung fokussiert deren Aussagen den Arbeitsalltag (Interview 9, Kodierungen 3, 5, 13) betreffen und den Wunsch nach Weiterbildung (Interview 9, Kodierungen 27, 50) ansprechen. Beide scheinen aber keine heraushebende Relevanz für die Berufsentscheidung zu haben.

Die den Abneigungen zugeordneten Aussagen hingegen zeigen einen starken Einfluss auf den Berufsentscheidungsprozess, in dem deutlich wird, was aus der Beobachtung der Herkunftsfamilie für das eigene Berufsleben unerwünscht ist (Interview 9, Kodierungen 17, 97). Auch die Aspekte, die mit der Wahl eines bestimmten beruflichen Alltags, in diesem Fall dem Alltag einer Unternehmerin mit einer eigengeleiteten Crèche, vermieden werden sollen (Interview 9, Kodierungen 27, 65, 69, 85, 97), beeinflussen die Entscheidung.

An dritter Stelle findet sich die Unterkategorie Berufspraxis, die insofern entscheidungsprägend war, als die praktische Erfahrung im Alltag einer Crèche-Leitung hilft, die Kompetenz der Unternehmerin zu untermauern (Interview 9, Kodierungen 3, 5, 13, 34, 65). „... ich weiß immer die Antwort, weil ich alles selbst gemacht habe, alles. Das hilft jetzt also...“ (Interview 9, Kodierung 34).

Auffällig ist im Vergleich zu den voran gegangenen Interviews, dass hier der Fokus auf der Vermeidung von Abneigungen liegt, Neigungen dagegen kaum angesprochen werden.

Am Wenigsten intensiv angesprochen wurde die Hauptkategorie Individuum. In dieser werden die sozialen Eigenschaften besonders hervorgehoben, indem eine zu den Kindern (Interview 9, Kodierungen 5, 45, 91) und zu den Teammitgliedern (Interview 9, Kodierungen 61, 91) zugewandte Art als wichtig thematisiert wird. Diese Aussagen betreffen aber mehr den beruflichen Alltag als die Entscheidung zur Crèche-Eröffnung, wenngleich die Interviewpartnerin eventuell durch ihre beruflichen Erfahrungen gemerkt hat, dass sie die geforderten Eigenschaften in sich vereint und dies möglicherweise entscheidungsfördernd war.

Das Geschlecht wird ebenfalls thematisiert, allerdings ausschließlich in Relation zu den Alltagserfahrungen mit einem männlichen Betreuer in der Crèche (Interview 9, Kodierungen 50, 52, 54). Hier lässt sich festhalten, dass das Merkmal Geschlecht für Männer in diesem Fall keine hemmende Entscheidungskomponente enthält.

Als relevant werden auch kognitive Eigenschaften herausgestellt, die sich in der Fähigkeit, sich selbst in Frage stellen zu können (Interview 9, Kodierungen 27, 50, 61), aggregieren lassen.

Interview 10

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: unternehmerisch leitende Inhaberschaft ohne frühpädagogische Leitung

Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 67: Dokumentenportrait Interview 10

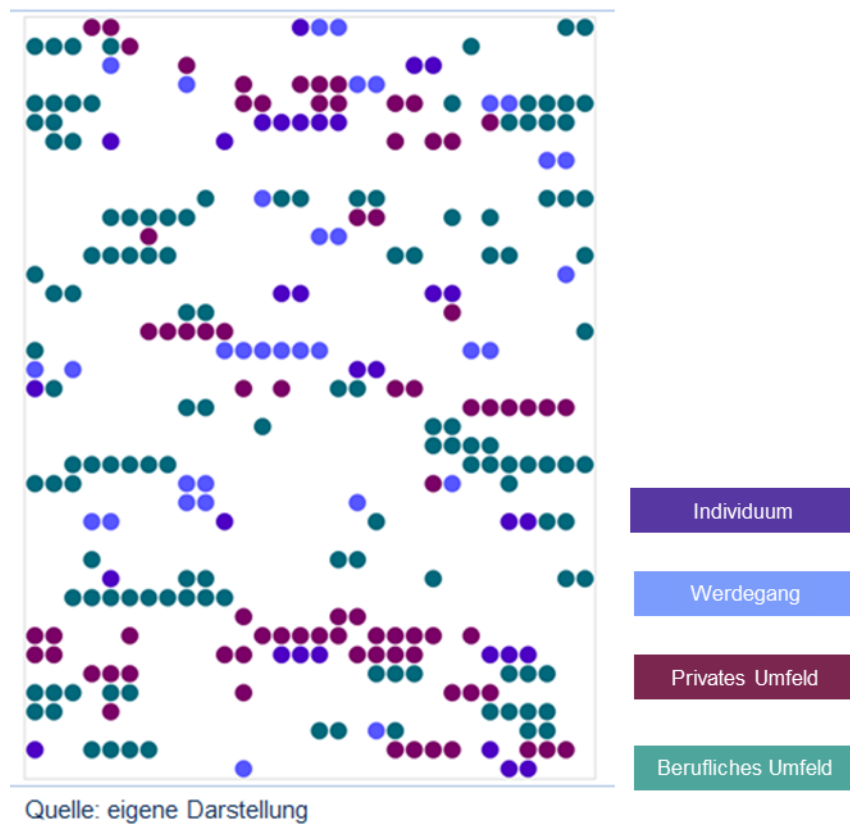


Abb. 68: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 10

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

Das in den Farben der vier Hauptkategorien unterlegte Portrait der Kodierungen zeigt einen Überhang an grün unterlegten Aussagen.

Damit wird das berufliche Umfeld am häufigsten angesprochen. Innerhalb dieser Hauptkategorie dominieren Aussagen zur Rentabilität, die sich in drei Punkten zusammenfassen lassen. Das erste Ziel ist dabei, „...dass der Bestand sich selber bezahlt und dass der Kredit ... sich zurückzahlt.“ (Interview 10, Kodierung 11), dass also die Kosten der Unternehmung aus den Einnahmen gedeckt werden können (Interview 10, Kodierungen 11, 21, 34, 81). Mit der Kostendeckung im Hinterkopf und damit in Aussicht auf Synergieeffekte wird auch die Zukunftsvision einer zweiten Crèche-Filiale angesprochen (Interview 10, Kodierungen 111, 151). Mit diesen konkreten Überlegungen zum Ausbau des Unternehmens müsste diese Crèche in die Phase der weiteren Expansion nach Gründung gezählt werden. Die Überlegungen zur Rentabilität unterstreichen auch die Tatsache, dass finanzieller Erfolg über die Kostendeckung hinaus nicht im Fokus steht (Interview 10, Kodierung 43).

Dies korrespondiert mit den Aussagen zur ebenfalls sehr intensiv besprochenen Unterkategorie Entlohnung dahingehend, dass der Betrieb einer Crèche nicht zu Reichtümern führt (Interview 10, Kodierungen 11, 66) und dieser gut ausgebildete Unternehmer in seinem Kernarbeitsumfeld höhere Einkünfte erzielen könnte (Interview 10, Kodierung 151). Ein attraktives Einkommen ist also ausdrücklich kein Grund für die Entscheidung, eine Crèche zu eröffnen.

Auf der anderen Seite wird die Bezahlung des Personals dahingehend thematisiert, dass eine gute Leistung auch angemessen entlohnt werden möchte (Interview 10, Kodierungen 21, 51). Für die Anwerbung von Personal scheint das Einkommen damit entscheidungsrelevant.

An dritter Stelle findet sich die Unterkategorie Wachstumsbedürfnisse. Hier werden die unternehmerische Gestaltungsfreiheit (Interview 10, Kodierung 62, 97, 157), die eigenen Qualitätsansprüche (Interview 10, Kodierungen 30, 32, 139) und der Wunsch zur persönlichen Weiterentwicklung (Interview 10, Kodierungen 5, 21, 151) in den Vordergrund gestellt.

Diese drei am wichtigsten erachteten Schwerpunkte stehen in deutlichem Abstand vor den anderen Unterkategorien im Bereich des beruflichen Umfeldes.

Im Bereich des privaten Umfelds wird die Herkunftsfamilie als entscheidungsrelevant für die Crèche-Gründung angegeben. Dies betrifft zum einen

ein Familienmitglied, dessen Initiative die Crèche-Gründung ausgelöst hat (Interview 10, Kodierungen 11) als auch die unternehmerische Prägung durch die Eltern (Interview 10, Kodierungen 86-88, 121, 125) und schlussendlich die Mitarbeit von Familienmitgliedern in der eigenen Crèche (Interview 10, Kodierungen 21, 129).

Auf dem zweiten Platz in der Gewichtung findet sich die Unterkategorie Werte, die sich aus Aussagen bezüglich der eigenen Prinzipien (Interview 10, Kodierungen 11, 92, 105, 131) und einem hohen Qualitätsanspruch bezüglich des Umgangs mit den Kindern (Interview 10, Kodierungen 11, 43, 74, 131) zusammensetzt.

Dicht gefolgt wird die Unterkategorie Lebensziele angesprochen, die persönliche Ziele (Interview 10, Kodierungen 45, 91, 44-145, 149) hinsichtlich der Familienplanung und des Lebensstandards sowie Ziele für die Unternehmensführung (Interview 10, Kodierungen 74, 113, 157) beinhaltet. Dabei lässt sich mit Blick auf die Crèche festhalten, dass es das Ziel ist, das Unternehmen moderat im Sinne eines „... local player...“ (Interview 10, Kodierung 113) wachsen zu lassen und hinsichtlich einer kontinuierlichen Weiterführung eines Tages entweder mit einem Management Buy-Out an die MitarbeiterInnen oder innerhalb der Familie weiterzugeben (Interview 10, Kodierung 157).

Mit großem Abstand folgen danach Aussagen zur finanziellen Situation, die unterstreichen, dass ein entsprechendes Startkapital zur Gründung einer Crèche notwendig ist. „... ohne Starkapital bekommen sie sowieso keinen Kredit.“ (Interview 10, Kodierung 66). Daher scheint eine fehlende monetäre Basis entscheidungshemmend hinsichtlich der Gründung einer Crèche zu wirken.

In der Kategorie Werdegang stehen eindeutig die Neigungen im Vordergrund, gefolgt von den Abneigungen.

Neigungen fokussieren dabei das Interesse an Immobilien (Interview 10, Kodierung 9, 55), dass für die Gründung der Crèche eine Rolle gespielt hat und, den eigenen Vorlieben entsprechend, das Selbstverständnis der Arbeit vor Ort (Interview 10, Kodierungen 21, 90, 94, 113, 115).

Abneigungen waren zum einen der Grund für die Aufgabe der alten Tätigkeit (Interview 10, Kodierung 5, 59) und beeinflussen die Entscheidungen hinsichtlich der aktuellen Tätigkeit und deren Perspektiven dahingehend, dass bestimmte Aspekte vermieden werden (Interview 10, Kodierungen 92, 94, 151, 159).

Auch der Aus- und Weiterbildung, deren Aussagen sich hier insbesondere auf die eigeninitiierte Weiterbildung in frühpädagogischen Fragen (Interview 10, Kodierungen 23, 51, 55) und das vorher bereits vorhandene wirtschaftliche Fachwissen beziehen (Interview 10, Kodierung 51), wird ein hoher Stellenwert eingeräumt.

Am wenigsten relevant erscheint insgesamt die Hauptkategorie Individuum. Hier werden an erster Stelle kognitive und motivationale Eigenschaften als gründungsrelevant angesprochen, dicht gefolgt von emotionalen Eigenschaften.

In Bezug auf die kognitiven Eigenschaften wird die Fähigkeit zur autodidaktischen Wissensaneignung (Interview 10, Kodierung 11), strategisches Denken (Interview 10, Kodierungen 41, 101) und Transparenz (Interview 10, Kodierung 97) unterstrichen.

Motivationale Eigenschaften betreffen vor Allem eine überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft (Interview 10, Kodierungen 11) und einen zukunftsorientierten Fokus im Hinblick auf die Unternehmung (Interview 10, Kodierungen 101, 139, 157). Das Geschlecht spielt hier nur eine untergeordnete Rolle und wird nur am Rand des Gespräches mit Hinweis auf die positiven Erfahrungen mit männlichen Erziehern erwähnt (Interview 10, Kodierung 132-133, 135). Dies deckt sich mit der mangelnden Relevanz der Unterkategorie Rollensozialisation im Bereich Privates Umfeld.

Interview 11

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: leitende Anstellung

Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 69: Dokumentenportrait Interview 11

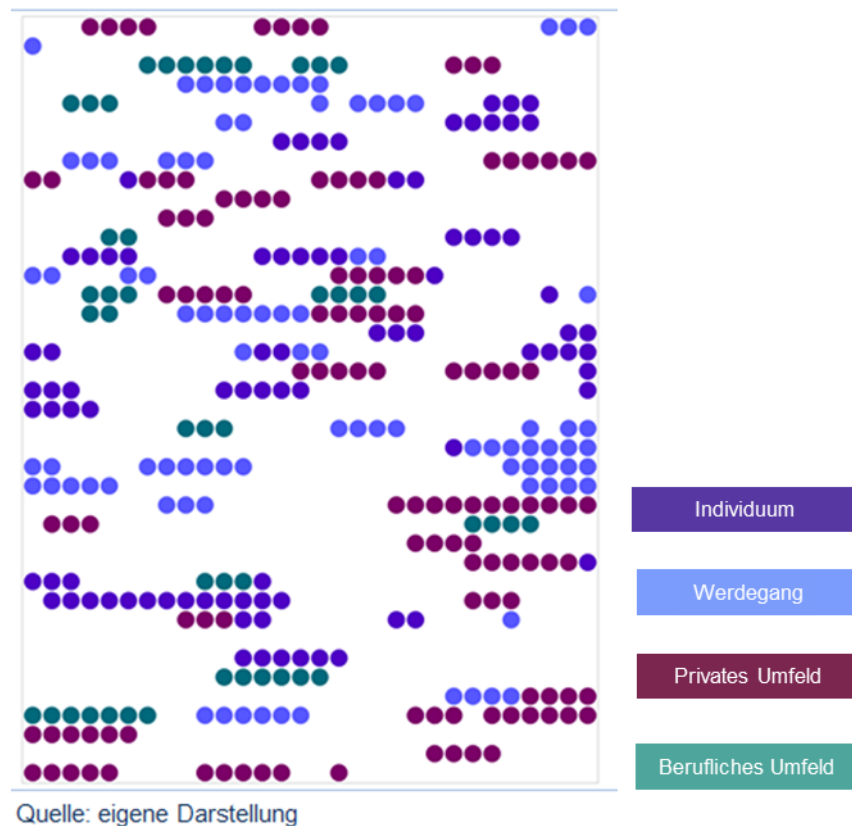


Abb. 70: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 11

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

Für dieses Interview fällt auf, dass in der Betrachtung des Dokumentenportraits grün unterlegte Kodierungen des beruflichen Umfeldes deutlich unterrepräsentiert sind. Die Farben rot (Privates Umfeld), hellblau (Werdegang) und lila (Individuum) der anderen drei Hauptkategorien dagegen scheinen auf den ersten Blick sehr ähnlich verteilt zu sein.

Innerhalb der Kategorie Privates Umfeld wird die Unterkategorie Familiäre Situation als am wichtigsten erachtet, deren zugeordnete Aussagen die Priorität der Zufriedenheit der Kinder über die Berufsausübung stellen (Interview 11, Kodierungen 6, 150, 154) und die als weiteren Aspekt die Erfahrungen aus der Mutterschaft als hilfreich in der Ausübung der Berufstätigkeit einordnen (Interview 11, Kodierungen 44, 46, 48). Damit lässt sich festhalten, dass das Vorhandensein eigener Kinder die Entscheidung für einen Beruf verhindern kann, während die Mutterschaft im Berufsalltag eher förderlich erscheint.

Neben dem Wunsch nach genereller Kompatibilität des beruflichen Lebens mit dem privaten Leben werden an zweiter Stelle die Unterkategorien Werte und Rollensozialisation angesprochen. Die Unterkategorie Werte subsummiert die Aspekte, die der Interviewpartnerin wichtig sind hinsichtlich der Zuwendung zu den Kindern (Interview 11, Kodierungen 73, 121, 132) und zu den Mitarbeitern (Interview 11, Kodierung 52). In der Unterkategorie werden geschlechtsspezifische Verhaltensmuster (Interview 11, Kodierung 85) und Rollenbilder (Interview 11, Kodierungen 46, 83) thematisiert, die sich dahingehend zusammenfassen lassen, dass die Interviewpartnerin mehr Männer im frühpädagogischen Bereich wünscht.

Im Mittelfeld werden auch die Rolle des Lebenspartners und die Lebensziele als entscheidungsbeeinflussend angesprochen. Lebensziele werden von der Aussage dominiert, dass „...man immer für die Kinder da sein.“ (Interview 11, Kodierung 154) wollte. Diese Priorität kann berufliche Entscheidungen negativ beeinflussen. Dass die Interviewpartnerin den Beruf wählen konnte, liegt am positiven Einfluss des Lebenspartners, mit dem nicht nur Einigkeit über die Lebensziele herrscht (Interview 11, Kodierungen 117, 150), sondern der sich hinsichtlich der privaten Aufgabenteilung gleichwertig einbringt, denn „... sonst ist es gar nicht möglich.“ (Interview 11, Kodierung 3-4).

Auch die Hauptkategorie Werdegang wird häufig angesprochen. Mit fast der Hälfte aller Aussagen wird der Unterkategorie Neigungen dabei die größte Relevanz beigemessen. Diese beziehen sich auf das, was die Interviewpartnerin möchte

(Interview 11, Kodierungen 24, 28, 62, 70, 132) und stellen vor Allem den Wunsch nach der Arbeit mit Kindern in den Vordergrund (Interview 11, Kodierungen 24, 70, 73, 148).

Sprachkenntnisse hingegen beziehen sich eher auf den Alltag der Berufsausübung und lassen keine Relevanz für die Berufswahl erkennen.

Neben der Unterkategorie Abneigungen, die mit dem Berufsalltag zu vermeiden gesucht werden, wird auch die Aus- und Weiterbildung als wichtig thematisiert (60, 81, 115). Während einer Ausbildung wenig Einfluss beigemessen wird (Interview 11, Kodierung 6, 40), scheint die Bereitschaft zur Weiterbildung relevant zu sein (Interview 11, Kodierung 18).

Im Bereich des Individuums werden vor Allem das Geschlecht sowie soziale und emotionale Eigenschaften angesprochen. In sozialer Hinsicht wird dabei herausgestellt, wie eine Person mit Kindern umgehen muss (Interview 11, Kodierungen 132, 134) und in dieser Hinsicht ein notwendiges Feingefühl (Interview 11, Kodierung 46) und die Bereitschaft zu einem offenen Gespräch (Interview 11, Kodierung 77) unterstrichen. Emotional gewünschte Eigenschaften unterstreichen diese sozialen Eigenschaften mit dem Wunsch nach einem ruhigen Temperament (Interview 11, Kodierung 81), der Fähigkeit, einfühlsam zu sein (Interview 11, Kodierung 109, 132) und lösungsorientiert zu denken (Interview 11, Kodierung 54). Kognitiv wird das Durchhaltevermögen als wichtig ergänzt (Interview 11, Kodierungen 46, 125).

In Bezug auf das Geschlecht wird die Rolle von männlichen Betreuern diskutiert und der einzige männliche Betreuer in der Einrichtung freundlich lachend als „... Hahn im Korb...“ (Interview 11, Kodierung 83) bezeichnet. Dass er mit dieser alleinstehenden Rolle zufrieden scheint, unterstreicht die Anekdote, dass er einen zweiten männlichen Bewerber nicht gern eingestellt gesehen hätte (Interview 11, Kodierung 128), während die Gesprächspartnerin mehr männliche Kollegen gut fände, denn „Dann wäre er nicht zu sehr der Mittelpunkt der Gruppe.“ (Interview 11, Kodierung 95). Hinsichtlich der Aufgaben im Team unterstreicht die Gesprächspartnerin aber klar, dass auch ein männlicher Betreuer Windeln wechseln muss (Interview 11, Kodierung 88-89).

Auf die eigenen Zukunftspläne angesprochen wird darauf hingewiesen, dass eine Crèche-Gründung persönlich aufgrund des fortgeschrittenen Alters nicht mehr in Frage kommt (Interview 11, Kodierung 64, 70). Hier ist das biologische Alter als eine im Hinblick auf eine mögliche Gründung bestehende faktische Einschränkung zu verstehen.

Die am wenigsten angesprochene Hauptkategorie ist das Berufliche Umfeld, in der sich die Unterkategorien Entlohnung, Arbeitsalltag, Marktumfeld und Wachstumsbedürfnisse angesprochen werden. Die Höhe des Gehaltes hat dabei für die Berufswahl keine Rolle gespielt (Interview 11, Kodierungen 14, 140), während der Arbeitsalltag ein Auslöser für die Neuorientierung war (Interview 11, Kodierung 14).

Überlegungen zum Marktumfeld betreffen eher den Alltag einer gut geführten Crèche (Interview 11, Kodierungen 20, 140) und waren für die berufliche Entscheidung nicht relevant. Wachstumsbedürfnisse hingegen haben die Entscheidung, die leitende Position anzunehmen, positiv beeinflusst (Interview 11, Kodierung 20). Die Wahl des frühpädagogischen Bereichs wird dabei unterstrichen durch die Aussage, „... ich brauche die Kinder, um glücklich zu sein.“ (Interview 11, Kodierung 72). Dies findet sich korrespondierend auch in verschiedenen anderen Unterkategorien und scheint damit über das Gesamtinterview in Verbindung mit den Neigungen eine große Rolle für die Berufswahl zu spielen.

Interview 12

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: unternehmerisch leitende Inhaberschaft ohne frühpädagogische Leitung

Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

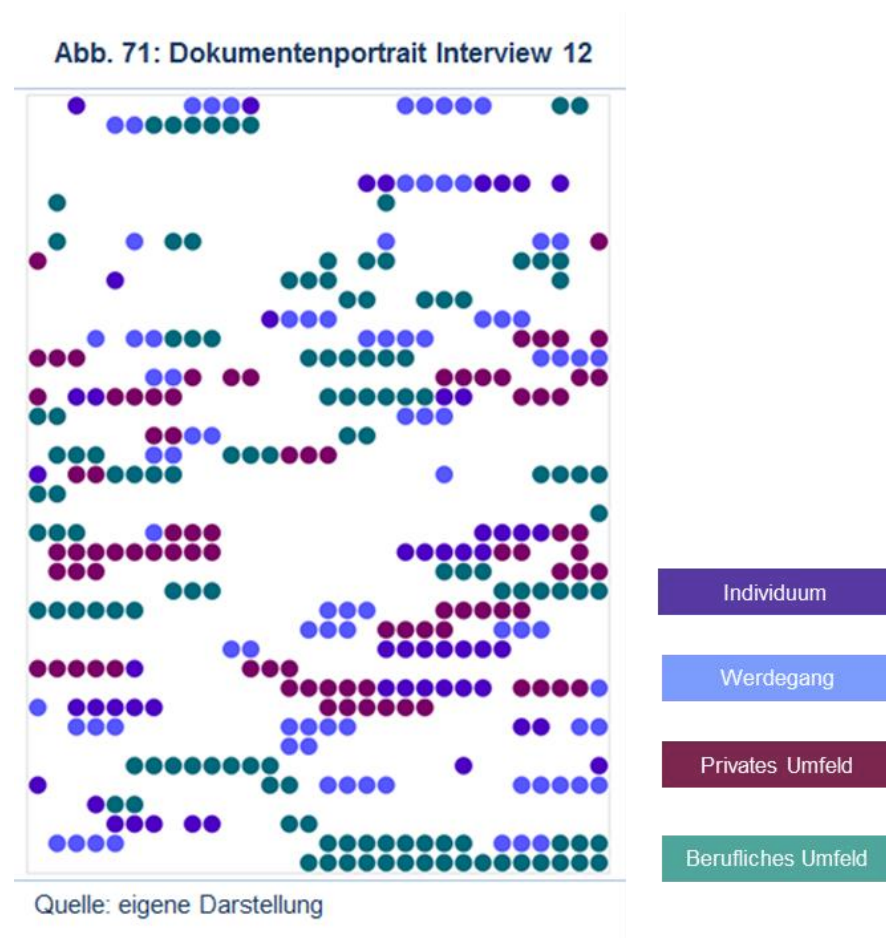


Abb. 72: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 12

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

In der farblich unterlegten Übersicht für dieses Interview wirken die drei farblich in grün (Berufliches Umfeld), rot (Privates Umfeld) und hellblau (Werdegang) unterlegten Kategorien ungefähr gleich stark angesprochen, während die lila unterlegten, dem Individuum zugeordneten Kodierungen in der Unterzahl zu sein scheinen.

Innerhalb der Hauptkategorie Berufliches Umfeld dominieren Aussagen zu den Wachstumsbedürfnissen. Hier steht das Streben nach persönlichem Wachstum (Interview 12, Kodierungen 5, 12, 68, 72) neben „... dem Wunsch, etwas Besonderes zu schaffen ...“ (Interview 12, Kodierung 32, ergänzend die Kodierungen 5, 10, 13, 68) im Vordergrund. Beides wird als die Entscheidung zur Crèche-Gründung unterstützend eingeordnet.

Darauf folgen Überlegungen zur Unterkategorie Arbeitsalltag, deren Aussagen sich auf die beiden Bereiche der frühpädagogischen und der unternehmerischen Arbeit (Interview 12, Kodierungen 19, 26, 34, 80) dahingehend beziehen, dass man immer die Person sehen muss, „...die das Unternehmen führt und die Person, die mit den Kindern ist. Das sind zwei verschiedene Sachen.“ (Interview 12, Kodierung 36). Aussagen zu dem Gefühl des Eingebunden-Seins in der Crèche, als wäre es „... unsere Familie, unsere große Familie.“ (Interview 12, Kodierung 7, ergänzend auch Kodierungen 17, 68) spiegeln sich in den Aussagen zur Nachfrage wider, die schwerpunktmäßig eine große Nachfrage vor dem Hintergrund der Kundenzufriedenheit (Interview 12, Kodierung 7, 70, 76) ansprechen.

Erst danach schließen sich Aussagen zur Rentabilität an, welche darauf abzielen, dass Zahlen lediglich eine Reflexion guter Unternehmensführung (Interview 12, Kodierungen 70, 76) und für den Fortbestand der Unternehmung relevant sind (Interview 12, Kodierungen 17, 68).

Auffällig ist, dass Entlohnung überhaupt nicht als entscheidungsrelevant thematisiert wird.

Entscheidend in der Hauptkategorie Werdegang ist die Unterkategorie Marktkennntnis, gefolgt von den Neigungen.

Der Marktkennntnis wird in diesem Fall eine große Relevanz für die Entscheidung zur Crèche-Gründung eingeräumt, da zur Vorbereitung der Realisierung der Vision einer Crèche (Interview 12, Kodierung 70) umfangreiche Marktanalysen (Interview 12, Kodierungen 10, 12, 13, 15, 40, 70, 76) gemacht wurden.

Erst danach folgen die Neigungen als entscheidungsrelevantes Kriterium, die sich zusammenfassen lassen in dem Wunsch, mit Kindern zu arbeiten (Interview 12, Kodierungen 3, 19) und dem Wunsch, etwas Besonderes zu kreieren (Interview 12, Kodierungen 5, 10, 17).

Im Anschluss wird die Unterkategorie Aus- und Weiterbildung thematisiert, die hinsichtlich der profunden unternehmerischen Kenntnisse (Interview 12, Kodierungen 13, 17, 58, 74) eine Rolle bei der Gründungsentscheidung gespielt hat. Für den Bestand der Unternehmung werden zudem Weiterbildungen (Interview 12, Kodierungen 26, 40) als wichtig herausgestellt.

In der Hauptkategorie Privates Umfeld wird vor Allem die Unterkategorie Rollensozialisation angesprochen. Dies betrifft die erlebten Rollenbilder in der Herkunftsfamilie (Interview 12, Kodierung 30) mit der Frau als Hausfrau, die Aufgabenteilung zwischen Mann und Frau in der aktuellen Familiensituation (Interview 12, Kodierungen 27, 29, 56), die deutlich zu Lasten der Frau ausfällt, und manifestiert sich in der eigenen Meinung, dass frühpädagogische Erziehung „... einfach nichts Natürliches für Männer...“ (Interview 12, Kodierung 44, ergänzt durch die Kodierungen 46, 50, 52) ist. Trotz dieser Rollensozialisation, die als hemmend für die Berufsentscheidung eingeordnet werden kann, hat sich die Interviewpartnerin mit ihrer Entscheidung zur Crèche-Gründung von diesen tradierten Rollbildern offensichtlich gelöst. Für männliche Erzieher stellen diese Rollenbilder allerdings ihrer Einschätzung nach ein großes Hemmnis dar.

Aussagen zur Herkunftsfamilie zeigen aber auch eine starke unternehmerische Prägung durch die Herkunftsfamilie (Interview 12, Kodierung 13) und könnten erklären, warum die erlebten Rollenbilder aufgebrochen wurden. Diese unternehmerische Prägung hatte damit offensichtlich einen starken Einfluss auf die Gründungsentscheidung.

Die beiden Unterkategorien Werte und Familiäre Situation werden ungefähr gleichwichtig eingeordnet. Während sich wertbezogene Aussagen auf den Arbeitsalltag beziehen, war die familiäre Situation dahingehend entscheidungsrelevant, dass die Interviewpartnerin mit der Crèche-Gründung nach beruflichen Alternativen suchte, weil sie „...mehr abhängig von den Bedürfnissen, die aus der Situation kommen.“ (Interview 12, Kodierung 12), war.

In der am Wenigsten angesprochenen Hauptkategorie Individuum stehen die Unterkategorien Geschlecht und kognitive Eigenschaften im Vordergrund.

Aussagen zum Geschlecht korrespondieren mit der Abneigung, Männer als frühpädagogische Erzieher einzustellen (Interview 12, Kodierungen 44, 50),

wenngleich Männer im Team, wenn sie andere Tätigkeiten ausfüllen, willkommen sind (Interview 12, Kodierungen 42, 54). Dies unterstreicht noch mal das Geschlecht und die damit einhergehenden tradierten Rollenbilder als hemmenden Aspekt für die Berufswahl von männlichen Erziehern im frühpädagogischen Bereich.

Kognitive Eigenschaften stellen Rationalität (Interview 12, Kodierung 10, 70), Durchhaltevermögen (Interview 12, Kodierung 13) und Flexibilität (Interview 12, Kodierung 76) als für die Gründung förderlich heraus.

Danach folgen emotionale Eigenschaften, die die Fähigkeit zur Zuwendung und zum Verständnis für die Kinder und das Team (Interview 12, Kodierungen 26, 72) sowie die Kreativität (Interview 12, Kodierung 13) in den Vordergrund rücken. Diese Aussagen lassen sich aber eher auf den Berufsalltag und nicht auf die Berufsentscheidung beziehen.

Aussagen zu motivationalen Eigenschaften thematisieren lediglich die Leidenschaft für die gewählte Tätigkeit (Interview 12, Kodierungen 3, 5, 17).

Interview 13

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: leitende Anstellung

Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 73: Dokumentenportrait Interview 13

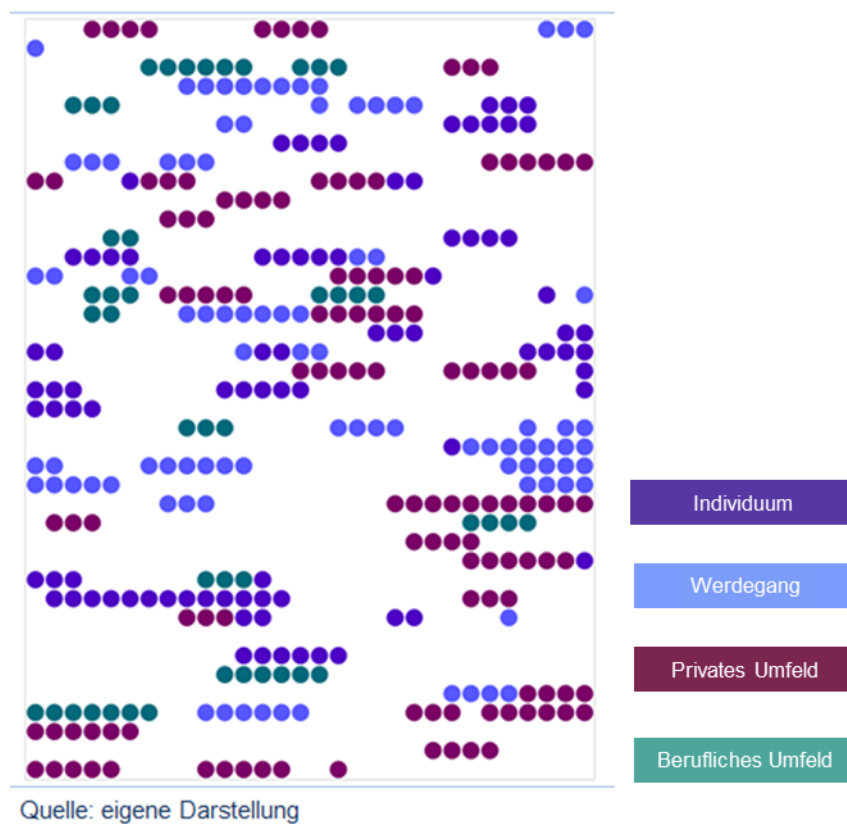


Abb. 74: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 13

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

In diesem Interview zeigt sich eine Unterpräsenz grün unterlegter Kodierungen des Beruflichen Umfelds, während die rot unterlegten, dem privaten Umfeld zuzuordnenden Kodierungen erkennen lassen, dass diese Hauptkategorie besonders intensiv angesprochen wurde.

Innerhalb der Kategorie Privates Umfeld werden die Unterkategorien Familiäre Situation und Rollensozialisation gleich stark angesprochen. Hier zeigt sich deutlich, dass die alleinige Fürsorge für Kinder die beruflichen Entscheidungsmöglichkeiten limitiert (Interview 13, Kodierungen 4, 6, 14, 15) und dadurch einige berufliche Möglichkeiten wie die Gründung einer eigenen Crèche gar nicht in Erwägung gezogen werden können. „Die Umstände haben mir gar nicht erlaubt, bis jetzt an so was zu denken.“ (Interview 13, Kodierung 17). Hinsichtlich der Rollensozialisation wird die Prägung durch weibliche Familienmitglieder der Herkunftsfamilie (Interview 13, Kodierung 13) als für die Berufsentscheidung wichtig angesprochen. Ergänzt wird diese Unterkategorie durch Ausführungen zum frühpädagogischen Berufsalltag, indem Männer kaum präsent sind (Interview 13, Kodierung 33) und durch Überlegungen zum vom weiblichen Geschlecht abweichenden männlichen Habitus (Interview 13, Kodierung 35).

Auch die Unterkategorie Lebensziele wird dahingehend angesprochen, Sicherheit und Stabilität zu fokussieren (Interview 13, Kodierungen 15, 51), was mit den aus den familiären Verpflichtungen erwachsenen Prioritäten korrespondiert. Herauszustellen ist auch, dass es ein Ziel ist, „...keine Verantwortung auf dem Niveau von finanziellen Verpflichtungen...“ zu haben (Interview 13, Kodierung 15). Ebenso finden sich Aussagen zur Herkunftsfamilie, deren Relevanz für die Berufswahl der gegenseitigen Hilfe bei der Fürsorge der Kinder entspringt (Interview 13, Kodierungen 13, 39, 45). Diesbezüglich spielt auch der Freundeskreis eine Rolle (Interview 13, Kodierung 39).

Die Unterkategorie Werte hat hingegen keine Relevanz für die Berufsentscheidung, sondern thematisiert lediglich Anschauungen zum Berufsalltag (Interview 13, Kodierung 13).

Im Bereich Werdegang stellt die am stärksten gewichtete Unterkategorie die der Neigungen dar. Diesem Bereich zugeordnete Aussagen lassen sich in der Zuneigung zu Kindern zusammenfassen (Interview 13, Kodierungen 5, 27, 45, 51). Auch der Unterkategorie Berufspraxis wird ebenso eine relevante Rolle zugesprochen. Während die Erfahrung in einer Crèche eher mit dem Berufsalltag

assoziiert wird (Interview 13, Kodierungen 25, 43), scheinen die früh gemachten Erfahrungen als Babysitter den Berufswunsch bestärkt und daher positiv auf die Berufsentscheidung gewirkt zu haben (Interview 13, Kodierungen 47, 49).

An drittichtigster Stelle stehen die Unterkategorien Aus- und Weiterbildung, Sprachkenntnisse und Abneigungen. Während die ersten beiden Unterkategorien eher darüber entscheiden, ob eine Person eingestellt wird, beeinflusst die Unterkategorie Abneigungen eine Berufsentscheidung. Für die Interviewpartnerin bedeutet dies, in eine Crèche zu „... kommen mit einem Konzept, dass einem gar nicht liegt.“ (Interview 13, Kodierung 43) oder „... wenn man die Sprache nicht kann, dann fühlt man sich furchtbar.“ (Interview 13, Kodierung 56). Hier zeigt sich ein Zusammenhang mit dem Arbeitsalltag, indem etwas vermieden werden soll. Die für diese Person als relevant eingeordneten Sprachkenntnisse werden herausgestellt, da es darum geht, ein schlechtes persönliches Gefühl zu vermeiden.

Innerhalb der lila unterlegten Hauptkategorie Individuum wurde die Unterkategorie soziale Eigenschaften am intensivsten angesprochen. Dabei werden das Eingehen auf die Kinder (Interview 13, Kodierungen 23, 41) und das Team (Interview 13, Kodierungen 23, 29,) thematisiert, die sich aber alle auf die Berufsausübung beziehen.

Auch emotionale Eigenschaften (Interview 13, Kodierungen 29, 43), die sich ebenfalls auf die Berufsausübung beziehen und die Unterkategorie Geschlecht werden als wichtig angesprochen. Im Zusammenhang mit dem Geschlecht kann festgehalten werden, dass mit männlichen Erziehern im beruflichen Alltag positive Erfahrungen gemacht wurden (Interview 13, Kodierungen 33, 35).

In der Hauptkategorie Berufliches Umfeld wurden nur zwei der insgesamt zehn möglichen Unterkategorien angesprochen. Dabei unterstreichen Aussagen im Bereich Entlohnung, dass Geld explizit als keine entscheidungsrelevante Variable (Interview 13, Kodierung 59) gesehen wird.

Aussagen zum Arbeitsalltag lassen keine Relevanz bezüglich der Berufsentscheidung erkennen (Interview 13, Kodierungen 21, 23).

Interview 14

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: unternehmerisch und frühpädagogisch leitende Inhaberschaft

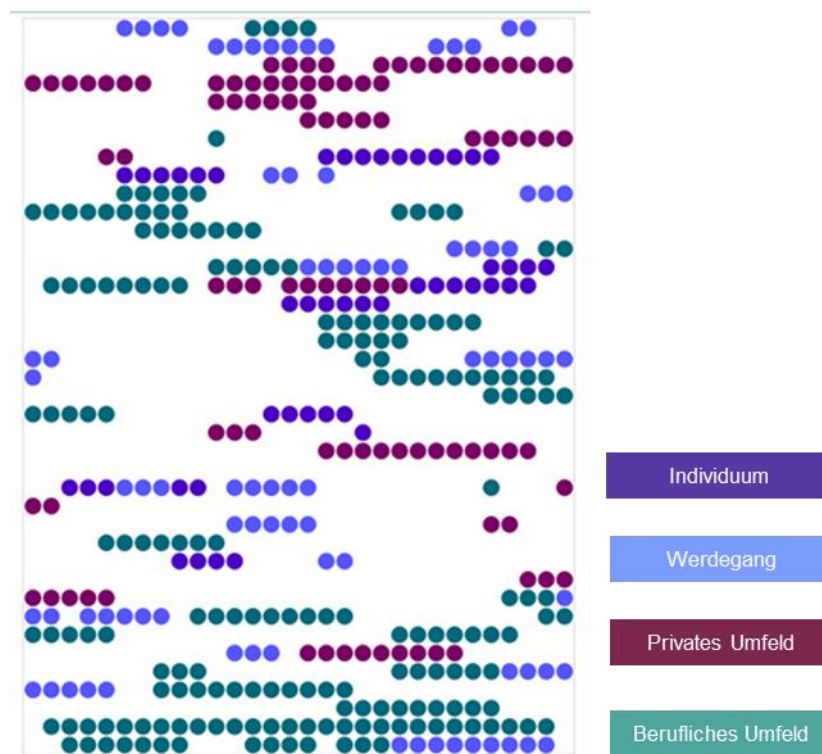
Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 75 Dokumentenportrait Interview 14



Quelle: eigene Darstellung

Abb. 76: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 14

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

Am intensivsten angesprochen wird im Bereich des beruflichen Umfeldes die Unterkategorie Rentabilität, deren Schwerpunktthemen die Notwendigkeit der Kostendeckung vor dem Hintergrund steigender Kosten (Interview 14, Kodierungen 57, 108, 110) und das hohe finanzielle Risiko (Interview 14, Kodierungen 57, 102) sind. Dabei wird der Weiterbetrieb der Crèche und weniger die Entscheidung zur Gründung in den Vordergrund gerückt.

Danach finden sich die Unterkategorien Arbeitsalltag, Nachfrage und Marktumfeld. Nachfragebezogene Aussagen hinsichtlich einer guten Auslastung (Interview 14, Kodierungen 38, 43, 45, 112) und Aussagen zum Marktumfeld, die Aussagen zum finanziellen Risiko (Interview 14, Kodierungen 47, 106, 108) beziehungsweise die Konkurrenz durch staatliche Einrichtungen (Interview 14, Kodierungen 38, 47) unterstreichen, thematisieren dabei Entscheidungen im Rahmen der täglichen Tätigkeit.

In der Unterkategorie Arbeitsalltag wird hingegen explizit darauf verwiesen, dass in einer privaten Crèche beide Leitungsfunktionen nicht ohne Hilfe (Interview 14, Kodierungen 62-63, 66-67) und unternehmerisches Fachwissen (Interview 14, Kodierungen 67, 77) qualitativ gut ausgefüllt werden können, denn dann „... würde irgendetwas nicht ordentlich gemacht werden.“ (Interview 14, Kodierung 63), weil die Interviewpartnerin nicht wüsste, „... wie ich es zeitlich hinbekommen kann.“ (Interview 14, Kodierung 63).

Die Unterkategorie Entlohnung wird dahingehend als wichtig angesprochen, dass sich eine eigene Crèche unter Einnahme-Aspekten nicht besonders lohnt (Interview 14, Kodierung 95). Während also Einkommenserwägungen für die Crèche-Gründung keine große Rolle spielen, scheinen sie für die Berufsentscheidung einer Angestellten eine große Rolle zu spielen, da MitarbeiterInnen die besser zahlenden Gemeinde-Einrichtungen als Arbeitgeber präferieren (Interview 14, Kodierung 38). Gleichgewichtet thematisiert wird die Unterkategorie Karriereplanung. Hier wird zum einen konstatiert, dass dieselbe Berufswahl wieder getätigt würde (Interview 14, Kodierung 100), aber ein weiterer Ausbau der Crèche ausgeschlossen ist, da die Interviewpartnerin für sich erkannt hat, dass „... wenn ich zwei Häuser habe, dann kann ich das nicht mehr.“ (Interview 14, Kodierung 93). Die doppelte Leitungsfunktion limitiert damit Expansionspläne selbst dann, wenn das Metier und die Tätigkeit wieder gewählt würden.

In Bezug auf den Werdegang dominieren Neigungen und Abneigungen deutlich. Dabei lassen sich Neigungen dahingehend zusammenfassen, dass der Wunsch, mit

Kindern zu arbeiten (Interview 14, Kodierungen 6, 98, 102) und das Bestreben, selbständig zu arbeiten (Interview 14, Kodierung 3) die Gründungsentscheidung stark beeinflusst haben.

Die sich in der Gewichtung anschließende Unterkategorie Sprachkenntnisse fokussiert die luxemburgische Sprache als relevant im Berufsleben (Interview 14, Kodierungen 36, 38, 45) und lässt sich verallgemeinern zu der Aussage, dass die Kenntnisse der im Markt gängigen Sprache eine Berufsentscheidung positiv beeinflussen können.

In der Hauptkategorie Privates Umfeld wird die Familiäre Situation herausgestellt. Sowohl der Ausstieg aus dem alten Beruf als auch die Entscheidung zur Crèche-Gründung waren beeinflusst durch den Wunsch, „...Familie und Haus, also alles unter ein Dach zu bekommen...“ (Interview 14, Kodierung 14). Unterstrichen wird diese Suche nach Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben (Interview 14, Kodierungen 14, 18, 24, 30, 98) durch die Aussage, mit der eigenen Crèche „... meine Familie unterm Hut...“ (Interview 14, Kodierungen 98) zu kriegen.

In der Unterkategorie Werte finden sich Aussagen, die nochmals unterstreichen, dass finanzielle Anreize für die Berufsentscheidung nicht relevant waren (Interview 14, Kodierung 79) und die Crèche familiennah und damit sehr persönlich als „Eine geregelte Großfamilie mit Struktur...“ (Interview 14, Kodierung 77) empfunden wird. Herauszustellen ist, dass die beiden Unterkategorien LebenspartnerIn und finanzielle Situation hinsichtlich der Crèche-Entscheidung keine Rolle gespielt haben.

Am wenigsten intensiv wird die Hauptkategorie Individuum angesprochen. Hier steht an erster Stelle das Geschlecht, allerdings stehen die Aussagen im Zusammenhang mit männlichen Erziehern, die wenig vertreten sind (Interview 14, Kodierungen 47, 49), mit denen aber positive Erfahrungen gemacht wurden (Interview 14, Kodierungen 53, 69). Wenngleich das Geschlecht für die eigene Entscheidung zur Crèche-Gründung keine Rolle gespielt hat, lässt sich festhalten, dass das Geschlecht für Männer ein hemmender Faktor in der Berufswahl ist.

Daran schließt sich die Unterkategorie soziale Eigenschaften an, die mit Aussagen zur Teamfähigkeit (Interview 14, Kodierungen 32, 34, 85) eher den Alltag der Berufsausübung fokussiert.

Interview 15

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: unternehmerisch und frühpädagogisch leitende Inhaberschaft

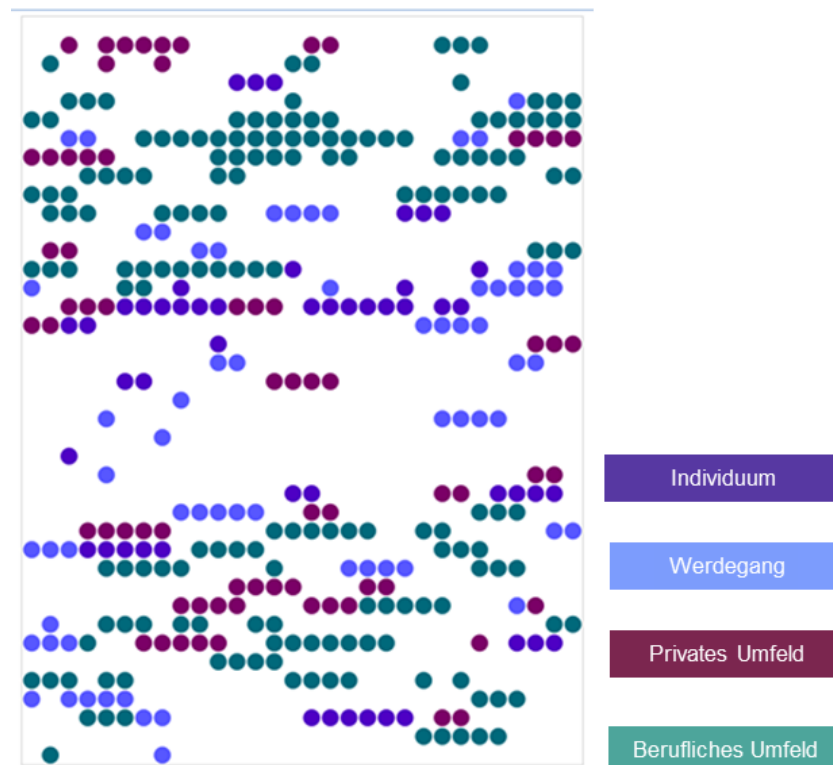
Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 77: Dokumentenportrait Interview 15



Quelle: eigene Darstellung

Abb. 78: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 15

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

In der stark gewichteten Hauptkategorie Berufliches Umfeld überwiegen Aussagen zu den Mangelbedürfnissen. Fehlende Planungssicherheit, vor Allem durch staatliche Verordnungen und die sich ändernde Konkurrenzsituation, gepaart mit dem dadurch steigenden finanziellen Risiko (Interview 15, Kodierungen 26, 106, 112, 120, 131) führen für die Interviewpartnerin dazu, den Weiterbetrieb der seit Jahrzehnten existierenden Crèche in Frage zu stellen (Interview 15, Kodierungen 34, 120).

Dies wird unterstrichen durch Aussagen zum Marktumfeld, die sowohl durch die gefühlte Staatskonkurrenz (Interview 15, Kodierungen 14, 24, 26, 108) als auch durch die vermeintlich wahrgenommene starke Zunahme sogenannter kommerzieller, rein auf Gewinn ausgelegter Crèches (Interview 15, Kodierungen 26, 28) in den letzten Jahren zunehmend Existenzängste (Interview 15, Kodierung 94) auslösen.

Auch die Unterkategorie Rentabilität, die zusätzlich die Existenzsorgen dahingehend unterstreicht, dass wiederholt Investitionen zu tätigen waren, auch um gesetzlichen Normen zu entsprechen (Interview 15, Kodierungen 26, 32), wird als wichtig thematisiert. Da sich diese Kosten nur tragen, wenn die Einrichtung voll belegt ist (Interview 15, Kodierung 26) und die finanzielle Situation der Crèche derzeit keine Rücklagenbildung erlaubt (Interview 15, Kodierungen 33-34), wird als Konsequenz daraus eine Konsolidierung der Crèche nach Betreuungsplätzen angestrebt. „... das ist eigentlich so, wie wir angefangen haben. Nur dass wir damals weniger Personal brauchten...“ (Interview 15, Kodierung 109-110). Hier zeigt sich, dass über die Markt- und Konkurrenzsituation Rentabilitätsüberlegungen einen großen Einfluss auf berufliche Entscheidungen haben können, in diesem Fall dahingehend, dass sie diese negativ beeinflussen.

In der Betrachtung der Aussagen zur Unterkategorie Nachfrage zeigt sich zudem, dass die Nachfrage sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die unternehmerische Entscheidung haben kann. Aufgrund hoher Nachfrage wurde zwischenzeitlich mit Erfolg ein zweites Haus eröffnet (Interview 15, Kodierungen 18, 24) welches aufgrund der Sorge um wegbrechende Nachfrage durch zwischenzeitlich gestiegene Konkurrenz (Interview 15, Kodierung 26) wieder geschlossen wurde. Nun führt die Angst vor erneut wegbrechender Nachfrage, die sich erstmals in ausbleibender Vollausslastung andeutet (Interview 15, Kodierung 28), zu weiteren Konsolidierungsüberlegungen.

Diese lassen sich in der Karriereplanung dahingehend zusammenfassen, dass sich die Interviewpartnerin nicht nur entschieden hat zu konsolidieren (Interview 15,

Kodierung 104), sondern sogar zur Debatte steht, ob die Crèche überhaupt weiter Bestand haben wird (Interview 15, Kodierungen 98-99, 100-102, 114) und diese Unternehmerin nach einem Ausstieg beruflich sogar noch mal komplett neu beginnt (Interview 15, Kodierung 34).

Hinsichtlich des Werdegangs werden die Schwerpunkte auf die beiden Unterkategorien Aus- und Weiterbildung sowie Abneigungen gesetzt.

Im Zusammenhang mit der Aus- und Weiterbildung wird vor Allem der Erwerb eines Diploms als alltagsrelevant und rückblickend wichtig thematisiert (Interview 15, Kodierungen 39-40, 68, 78, 84). Diese Einordnung passiert vor dem Hintergrund, dass dieses Zertifikat bei einer beruflichen Neuorientierung förderlich wäre (Interview 15, Kodierungen 120, 137).

Im Zusammenhang mit Abneigungen stehen schwerpunktmäßig Aussagen im Hinblick auf die Angst vor dem finanziellen Risiko (Interview 15, Kodierungen 26, 30, 80, 104, 118) im Vordergrund, die zur unternehmerischen Entscheidung der Konsolidierung führten und somit einen starken negativen Einfluss auf die Berufsentscheidungen haben. Außerdem werden die Aussagen zum fehlenden Diplom als beruflichem Hemmnis aus der vorherigen Unterkategorie unterstrichen, indem bekräftigt wird, dass es stört, „... immer so die Unqualifizierte im Team...“ (Interview 15, Kodierung 139) zu sein.

Die Unterkategorie Neigungen wird ebenfalls als wichtig eingeordnet. Die generelle Entscheidung zur Berufstätigkeit wird hier mit dem Wunsch untermauert, dass man „... nicht nicht arbeiten...“ (Interview 15, Kodierung 118) will. Daher wäre die Entscheidung gegen die Crèche eine Entscheidung für eine andere Tätigkeit, für welche die Interviewpartnerin auch schon viele Ideen hätte (Interview 15, Kodierung 143).

Ähnlich oft wird die Hauptkategorie Privates Umfeld angesprochen, innerhalb derer die stärkste Unterkategorie die Herkunftsfamilie darstellt. Hier zeigt sich eine deutliche unternehmerische Prägung durch die Herkunftsfamilie (Interview 15, Kodierungen 10, 12, 14, 30), die stark auf die Gründungsentscheidung gewirkt hat sowie eine Einflussnahme der Herkunftsfamilie bis hinein in tägliche Entscheidungen die Crèche betreffend (Interview 15, Kodierungen 26, 62).

Danach folgen Aussagen zum Lebenspartner, dessen fehlende Unterstützung zwar nicht zu einer Entscheidung gegen die Crèche geführt hat, aber in diesem Fall aufgrund der Umstände im Zusammenhang mit der Crèche zu einer Entscheidung gegen die Beziehung führte (Interview 15, Kodierung 118). Trotzdem wird der Rolle des Lebenspartners ein potentieller Einfluss auf berufliche Entscheidungen

eingräumt, wenn die Interviewpartnerin sich dachte, „... vielleicht hat er ja nicht so Unrecht.“ (Interview 15, Kodierung 118). Dass sie von dem Crèche-Projekt trotzdem nicht abgewichen ist, könnte sich mit dem ausgeprägten Selbstverständnis als Unternehmerin erklären (Interview 15, Kodierung 14).

Finanzbezogene Aussagen betonen die Notwendigkeit von Eigenkapital nicht nur zur Gründung, sondern darüber hinaus auch nach der Gründung als Rücklage für zukünftig notwendige Investitionen (Interview 15, Kodierungen 26, 91-92, 96).

In der Hauptkategorie Individuum wird am häufigsten auf die Unterkategorie Geschlecht verwiesen. Dabei wird die Rolle männlicher Erzieher thematisiert, für die offensichtlich das Gehalt ein entscheidungsrelevantes Kriterium ist (Interview 15, Kodierungen 45-48, 50) und der Umstand angesprochen, dass sich auf Investorenseite viele Männer finden (Interview 15, Kodierung 54).

Innerhalb der Unterkategorie Einschränkungen, die das erste Mal innerhalb der gesamten Interviewauswertungen angesprochen wird, werden fehlende persönliche Courage (Interview 15, Kodierungen 126) und mangelnde Konsequenz in der Umsetzung eigener Entscheidungen (Interview 15, Kodierung 139-141) als hemmend für die Berufsentscheidungen thematisiert.

Auch in den Aussagen zur Unterkategorie Motivationale Eigenschaften zeigt sich mit dem Hinweis auf fehlende persönliche Motivation (Interview 15, Kodierungen 38, 88, 143) ein hemmender Aspekt.

Ebenfalls als relevant eingeordnet werden Aussagen zu kognitiven Eigenschaften. Hier zeigt sich, dass Risikobereitschaft ein entscheidungsrelevantes Kriterium ist und in diesem Fall die Angst vor dem Risiko unternehmerische Entscheidungen hemmt (Interview 15, Kodierungen 34, 104).

Interview 16

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: unternehmerisch leitende Inhaberschaft ohne frühpädagogische Leitung

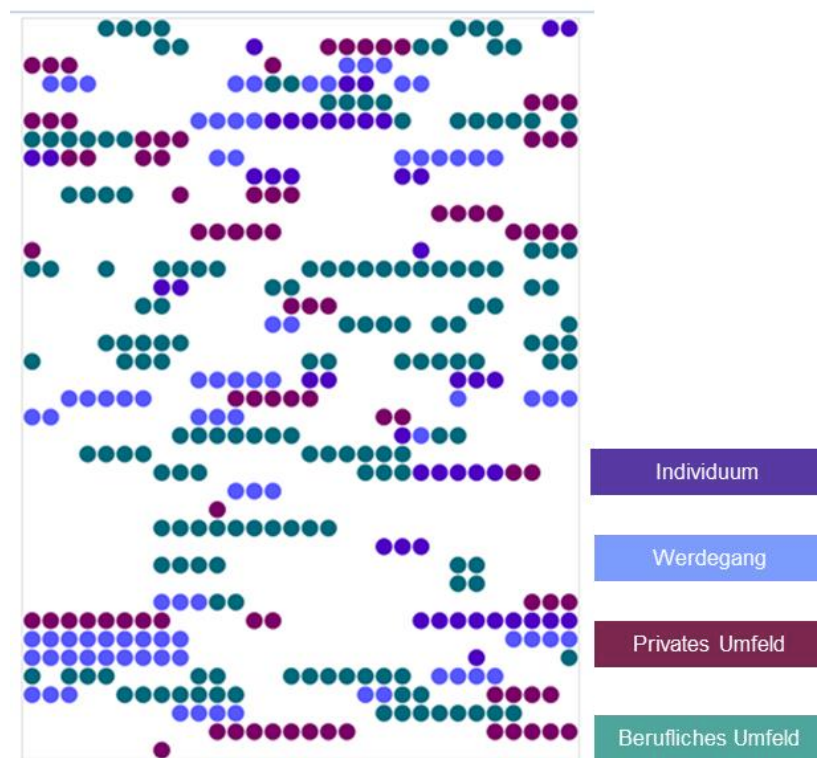
Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 79: Dokumentenportrait Interview 16



Quelle: eigene Darstellung

Abb. 80: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 16

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

Im Farbportrait dieses Interviews überwiegen deutlich grün kodierte, zum beruflichen Umfeld zu rechnende Aussagen. In dieser Hauptkategorie wird mit Abstand am intensivsten die Unterkategorie Rentabilität angesprochen. Hauptpunkte sind der Wille zu und die Notwendigkeit von Investitionen (Interview 16, Kodierungen 60, 61) sowie der Unternehmenserfolg als Garant für das Überleben der Firma (Interview 16, Kodierungen 62, 73, 92). Dabei wird herausgestellt, dass der private Sektor nur eingeschränkt Zugang zu Investitionskapital hat (Interview 16, Kodierungen 71) und durch gesetzliche Neuregelungen die finanzielle Situation zudem weiter verschärft wird (Interview 16, Kodierungen 62, 77, 81). Hier spielt die Größe eines Unternehmens eine Rolle, um diese Neuerungen finanziell überleben zu können (Interview 16, Kodierungen 5, 81, 82).

Die Unterkategorie Marktumfeld, die ebenfalls als wichtig eingestuft wird, greift korrespondierend das große Risiko durch staatlich initiierte Marktveränderungen (Interview 16, Kodierungen 7, 71, 73, 78-79) und den gestiegenen Druck durch mehr Konkurrenten im Markt (Interview 16, Kodierung 48) auf.

Daran schließen sich die Aussagen zu Wachstumsbedürfnissen an, unter welchen allgemein die Freiheit (Interview 16, Kodierungen 29, 35, 92) und die Möglichkeit zu Kreativität und Innovation (Interview 16, Kodierung 60, 92) als Antrieb zur Unternehmensgründung verstanden werden.

Hinsichtlich der Entlohnung lässt sich festhalten, dass es unter rein finanziellen Erwägungen bessere Berufsoptionen als eine Tätigkeit in einer privaten Crèche gäbe, sowohl für die Unternehmerin selbst (Interview 16, Kodierung 92, 94) als auch für deren Angestellte (Interview 16, Kodierung 65). Wenngleich also die Entlohnung nicht ausschlaggebend für die Berufswahl ist, wird aber konstatiert, dass gute Arbeit auch eine angemessene Entlohnung verlangen darf (Interview 16, Kodierungen 92, 73).

In der Hauptkategorie Werdegang liegt der Fokus auf den Neigungen, die sich in der Leidenschaft für die Kinder (Interview 16, Kodierung 19) und der Leidenschaft für das Unternehmertum (Interview 16, Kodierungen 19, 92) dahingehend zusammenfassen lassen, das „... ich liebe, was ich tue.“ (Interview 16, Kodierung 86, ergänzend 92 und 94).

Darauf folgt die Unterkategorie Aus- und Weiterbildung, innerhalb derer die notwendigen Fachkenntnisse sowohl für die Unternehmensführung (Interview 16, Kodierungen 14, 33, 65, 67) als auch für die Arbeit mit Kindern (Interview 16,

Kodierung 67) thematisiert werden. Deren Aneignung wird als wichtig für die Ergreifung des Berufes gesehen wird (Interview 16, Kodierung 88).

In der Unterkategorie Abneigungen ist herauszustellen, dass eine Arbeit im öffentlichen Sektor aufgrund der Wahrnehmung als „... eine Bremse.“ (Interview 16, Kodierung 60) ausgeschlossen wird. Hier beeinflussen Abneigungen deutlich die Berufswahl.

In der Hauptkategorie Privates Umfeld liegt der Schwerpunkt dahingehend deutlich auf der Unterkategorie Werte, „Meine Werte umzusetzen, meine Linie, ich würde sagen, zu verfolgen.“ (Interview 16, Kodierung 29). Aussagen dazu betreffen vor Allem den Blick auf die Kinder hinsichtlich ihrer Bedürfnisse (Interview 16, Kodierungen 38, 40, 67, 77, 96). In Bezug auf finanzielle Aspekte erscheint die Tatsache, dass man in unserer Gesellschaft nicht gern „... Kinder in einen finanziellen Zusammenhang ...“ setzt, für die alltägliche Arbeit als hemmend. Allerdings wird das Selbstverständnis von Unternehmenden, die für gute Arbeit auch gut bezahlt werden möchten, in diesem Zusammenhang mit der Aussage unterstrichen, „Da gib es gar nichts, worüber man sich schlecht fühlen muss.“ (Interview 16, Kodierung 73).

Mit großem Abstand folgt darauf die Unterkategorie Finanzielle Situation, deren Aussagen dem Umstand Rechnung tragen, dass das finanzielle Problem vieler kleiner Einrichtungen oft in fehlendem Startkapital liegt. Denn „... um ein Geschäft zu lancieren, braucht man Geld.“ (Interview 16, Kodierung 88). Fehlende finanzielle Mittel werden hier klar als Hemmnis für die Gründungsentscheidung eingeordnet.

Mit derselben Relevanz wird auch die Unterkategorie Herkunftsfamilie dahingehend angesprochen, dass ein gewisser unternehmerischer Drang schon in der Kindheit angelegt wird (Interview 16, Kodierungen 35, 69). Hier zeigt sich aber auch, dass die Gründung trotz einiger Bedenken seitens der Herkunftsfamilie realisiert wurde (Interview 16, Kodierung 27). Während die Prägung in der Kindheit Einfluss hatte, spielte die Herkunftsfamilie hinsichtlich der Gründungsrealisierung keine Rolle.

Im Zusammenhang mit den Lebenszielen wird erneut unterstrichen, dass Einkommen zwar notwendig ist, „... aber es ist nicht das Hauptziel. Nicht für mich.“ (Interview 16, Kodierung 94). Damit stehen finanzielle Ziele für die Berufswahl ausdrücklich nicht im Vordergrund.

Die Hauptkategorie Individuum wird wenig angesprochen. Hier werden vor Allem motivationale vor kognitiven Eigenschaften thematisiert. Für eine Unternehmensgründung als relevant werden Eigeninitiative (Interview 16,

Kodierungen 19, 77), Risikofähigkeit (Interview 16, Kodierung 35) und Sorgfalt (Interview 16, Kodierung 67) genannt.

Hinsichtlich der Motivation zeigt sich die Unbeirrbarkeit (Interview 16, Kodierungen 29, 50), mit der getroffene Entscheidungen umgesetzt werden, als wichtig.

In Bezug auf das Geschlecht wird zwar der Lebenspartner erwähnt, der die Frühpädagogik als ein für eine Frau geeignetes Metier empfindet, aber diese der Rollensozialisation geschuldeten Aussage erscheint hier nicht als ausschlaggebender Grund für die Berufswahl.

Interview 17

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: leitende Anstellung

Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 81: Dokumentenportrait Interview 17

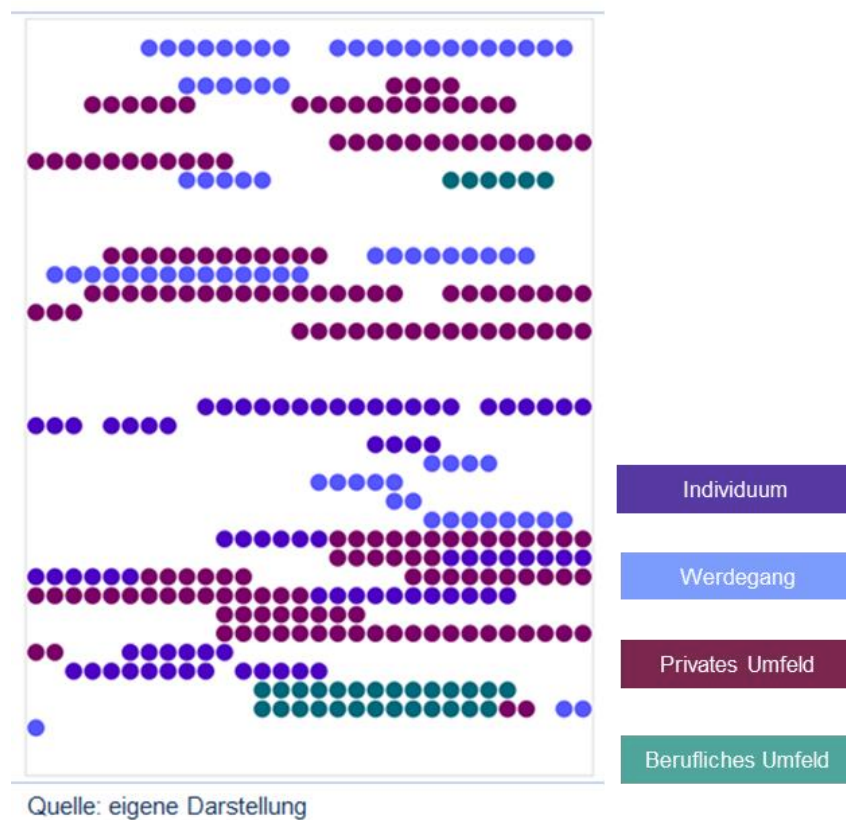


Abb. 82: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 17

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

Das Farbportrait dieses Interviews zeigt eine deutliche Mehrheit von rot unterlegten, dem privaten Umfeld zuzuordnenden Aussagen. Grün unterlegte Kodierungen sind dementsgegen sehr deutlich in der Unterzahl.

Innerhalb der Hauptkategorie Privates Umfeld spielt die Rollensozialisation die mit Abstand größte Rolle. Die beruflichen Entscheidungen betreffend hat das in der Herkunftsfamilie erlebte Rollenbild zur schnellen Wiederaufnahme des Berufes nach Mutterschaft geführt (Interview 17, Kodierung 11). Alle anderen Aussagen in dieser Unterkategorie beschäftigen sich mit den positiven Erfahrungen von männlichen Erziehern (Interview 17, Kodierungen 52-53, 57, 59) und der Tatsache, dass Männer in diesem Beruf wenig vertreten sind, denn es ist wohl „... kein Milieu, dass für Männer sehr offen ist.“ (Interview 17, Kodierung 55). Erneut zeigt sich hier ein für Männer hemmender Aspekt bezüglich der Berufswahl.

Als ebenfalls wichtig wird die Unterkategorie Herkunftsfamilie eingeordnet. Die Aussagen zu den dort gemachten Beobachtungen mit zwei berufstätigen Eltern haben für die Interviewpartnerin den schnellen Wiedereinstieg begünstigt und stützen die Beobachtungen aus der Unterkategorie Rollensozialisation.

Bis auf den Lebenspartner, dessen Rolle gar nicht zur Sprache kommt, werden alle anderen Kategorien nur ein einziges Mal angesprochen.

Im Bereich des Werdegangs werden den Unterkategorien Neigungen sowie Aus- und Weiterbildung als auch Berufspraxis die ungefähr gleiche Relevanz beigemessen.

Hinsichtlich der Neigungen lässt sich die Vorliebe, mit Kindern zu arbeiten (Interview 17, Kodierungen 9, 23, 71) als für die Berufswahl entscheidend festhalten.

Dies wird gestützt durch Aussagen in der Unterkategorie Berufspraxis, welche die Erfahrungen in der Kinderbetreuung während des Studiums und in der Berufsausübung als positiv beeinflussend thematisieren (Interview 17, Kodierungen 5, 23).

In Bezug auf die Aus- und Weiterbildung wird allerdings eher unterstrichen, dass ein Diplom nicht unbedingt relevant sein muss (Interview 17, Kodierung 23, 49), sondern auch der Wille zur Weiterbildung zählt (Interview 17, Kodierung 17). Abneigungen werden in diesem Interview gar nicht thematisiert.

In der Hauptkategorie Individuum liegt der Schwerpunkt auf dem Geschlecht. Aussagen zum Geschlecht korrespondieren mit denen der Rollensozialisation dahingehend, dass wenige Männer im frühpädagogischen Bereich arbeiten, mit männlichen Erziehern aber gute Erfahrungen gemacht wurden (Interview 17, Kodierung 57, 63).

Auch die Unterkategorien kognitive, soziale und emotionale Eigenschaften werden als wichtig angesprochen. Aussagen dazu betreffen allerdings mehr die Auswahl des Personals für die Crèche und weniger die Berufsentscheidung der Interviewpartnerin.

Mit insgesamt nur drei Aussagen kann die Hauptkategorie Berufliches Umfeld für dieses Interview als über das gesamte Interview eher irrelevant bezeichnet werden. Hinsichtlich der Karriereplanung wird unterstrichen, dass genau dieselben beruflichen Entscheidungen wieder getroffen würden (Interview 17, Kodierung 71). Rentabilität wird nur dahingehend erwähnt, dass Zahlen wichtig sind, weil sonst „... eine Unternehmung ja nicht überleben...“ (Interview 17, Kodierung 69) kann.

Interview 18

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: unternehmerisch und frühpädagogisch leitende Inhaberschaft

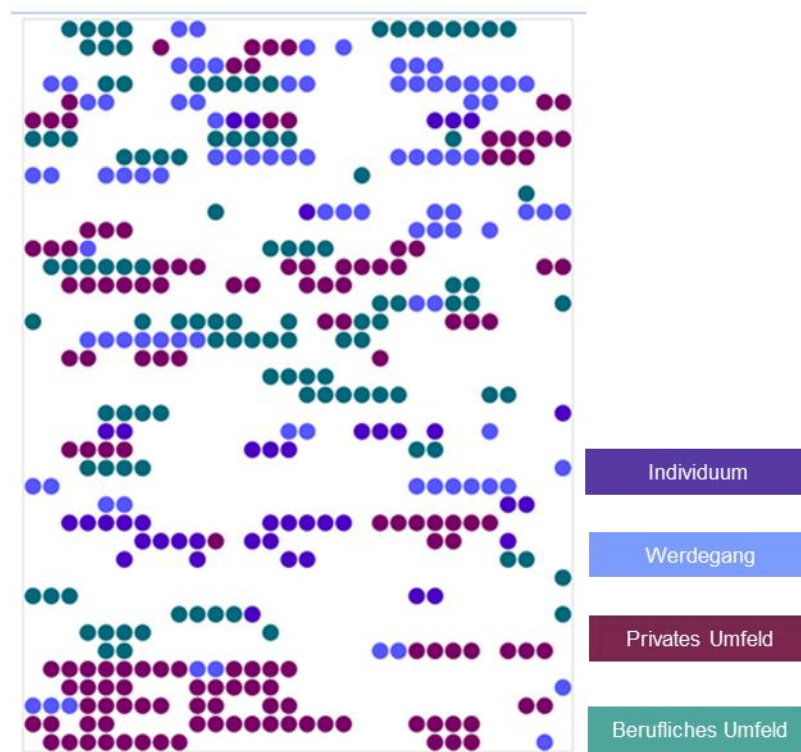
Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 83: Dokumentenportrait Interview 18



Quelle: eigene Darstellung

Abb. 84: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 18

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

Dieses Unternehmertum ist unter dem besonderen Aspekt einzuordnen, dass die Crèche-Gründung mit der Übernahme eines Franchise-Konzeptes realisiert wurde.

In diesem Farbportrait zeigt sich eine Mehrheit rot unterlegter, dem Privaten Umfeld zuordenbarer Aussagen, in welchem allgemein die Kompatibilität des Beruflichen mit dem Privaten die größte Rolle spielt. Dabei unterstreichen Aussagen zur Unterkategorie Werte, dass für die Gründung einer Crèche relevant war, so mit Kindern zu arbeiten, „... wie wir es für richtig empfinden.“ (Interview 18, Kodierung 53, ergänzend auch die Kodierungen 11, 41, 55, 73, 87, 89).

Als genauso relevant wird auch die Unterkategorie Herkunftsfamilie eingestuft. Hier spielte die Unterstützung der Herkunftsfamilie hinsichtlich der Betreuung der eigenen Kinder, also der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine große Rolle (Interview 18, Kodierungen 116-117, 120, 122, 124, 126). Außerdem wurde die Interviewpartnerin durch das Konzept, welches sie als Franchise-Partnerin übernommen hat, sehr berührt, da es ihr geholfen hat, sich an ihre Ursprünge zu erinnern (Interview 18, Kodierung 43).

Aussagen zu den Lebenszielen lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass die Gründung der Crèche ein Lebenstraum war (Interview 18, Kodierungen 39, 41, 53, 55, 113) und der Wunsch vorherrscht, die Crèche weiter zu führen (Interview 18, Kodierung 55). In diesem Zusammenhang wird die Vergrößerung des Unternehmens aber explizit ausgeschlossen (Interview 18, Kodierung 107). Auch bei dieser Unternehmerin, die frühpädagogische und unternehmerische Leitung in sich vereint, sind damit Expansionspläne ausgeschlossen. Und das, obwohl durch das übernommene Franchise-Konzept die Gründung weitere Filialen durch die mögliche Inanspruchnahme des Unternehmerwissen des Franchise-Gebers vereinfacht wäre.

Erst nachgeordnet werden die Unterkategorien LebenspartnerIn und Familiäre Situation thematisiert. Hier zeigt sich, dass die Unterstützung durch den Lebenspartner für die Realisierung der Gründung sehr relevant war (Interview 18, Kodierungen 117, 120, 122). Nachdem für die Gründung viel Zeit zulasten der Familie auf die Crèche verteilt wurde, zeigt sich aber auch, dass die Prioritäten nun deutlich zu mehr Zeit für die Familie verschoben werden (Interview 18, Kodierungen 107, 109). Möglicherweise verhindert auch diese Tatsache Expansionsüberlegungen.

Auch wenn die Unterkategorie Finanzielle Situation vom zeitlichen Gesprächsanteil gesehen unterrepräsentiert ist, unterstreichen Aussagen in diesem Bereich die

Notwendigkeit von Gründungskapital, indem die Interviewpartnerin sagt, „... ich habe mein Gehalt komplett blockiert, um unser Projekt voranzubringen.“ (Interview 18, Kodierung 41).

Aussagen zur Hauptkategorie Berufliches Umfeld werden angeführt von Überlegungen zur Rentabilität. Hier liegt der Fokus auf der notwendigen Kostendeckung (Interview 18, Kodierungen 51, 53, 55, 65, 99), ergänzt durch den Anspruch, dass es auch sein muss, „... dass es sich rentiert.“ (Interview 18, Kodierung 101).

Darauf folgen Ausführungen zu Mangelbedürfnissen, die sich in der Aussage zusammenfassen lassen, dass die unternehmerische Leitung sehr viel Stress verursacht (Interview 18, Kodierungen 25, 25, 31, 37) und rückblickend diese Unternehmerin „... lieber einfach nur Erzieher ...“ (Interview 18, Kodierung 25) wäre. Dies korrespondiert mit der genauso intensiv angesprochenen Unterkategorie Karriereplanung dahingehend, dass die Crèche jetzt, da Alles installiert ist, zwar weiter betrieben wird, denn „... es ist ja unser Baby ...“ (Interview 18, Kodierung 54-55), aber eine Expansion ausgeschlossen ist (Interview 18, Kodierung 104-105).

In der Hauptkategorie Werdegang überwiegen Überlegungen zu den Neigungen deutlich. Alle diese Aussagen beziehen sich bis auf eine Ausnahme²⁴¹ auf den Wunsch, mit Kindern zu arbeiten (Interview 18, Kodierungen 5, 17, 19, 21, 25, 27, 37, 39, 49, 73), der damit als sehr dominierend für die Berufsentscheidung eingeordnet werden kann.

Abneigungen betreffen im Wesentlichen die unternehmerischen Aufgaben (Interview 18, Kodierungen 25, 37, 53) und die Vermeidung von erneuten Investitionen (Interview 18, Kodierungen 107, 126), die berufliche Entscheidungen dahingehend hemmen, dass eine Expansion ausgeschlossen wird und sogar rückblickend die Gründung zugunsten einer angestellten Tätigkeit in diesem Bereich zurückgestellt worden wäre.

Aussagen zur Aus- und Weiterbildung fokussieren die Notwendigkeit von Weiterbildungen (Interview 18, Kodierungen 21, 13, 15), zeigen aber auch einen für die Gründung positiv relevanten Aspekt, indem die Gesprächspartnerin konstatiert, sie „... habe auch ein Diplom für Buchhaltung...“ und damit „... einfach das Wissen dafür.“ (Interview 18, Kodierung 39).

²⁴¹ Diese Ausnahme thematisiert, dass das Privatleben nun wieder etwas priorisiert wird und stützt damit bereits anderen Kategorien zugeordnete Aussagen.

Die als am wenigsten relevant eingestufte Hauptkategorie ist die des Individuums, innerhalb derer Aussagen zu sozialen Eigenschaften, die überwiegend der Teamfähigkeit (Interview 18, Kodierungen 73, 87, 89, 95) Rechnung tragen, überwiegen. Diese fokussieren den beruflichen Alltag und scheinen für die Gründungsentscheidung weniger relevant gewesen zu sein.

In Bezug auf kognitive Eigenschaften ist vor allem die Geduld (Interview 18, Kodierungen 87, 89) als wichtige Eigenschaft herausgestellt.

Hinsichtlich des Geschlechts wird auf die Unterpräsenz von männlichen Erziehern hingewiesen (Interview 18, Kodierung 83), aber auch deutlich gemacht, dass das männliche Geschlecht hier kein Einstellungshindernis wäre (Interview 18, Kodierung 83).

Interview 19

Angaben aus dem Kurzfragebogen

Tätigkeit: leitende Anstellung

Geschlecht: männlich/ weiblich

Kinder im HH: ja/nein

Alter: 18-30, 31-50, 51+

Lebenslauf: Ausbildung/ Studium, Frühpädagogik, Wirtschaft, Sonstiges

Abb. 85: Dokumentenportrait Interview 19

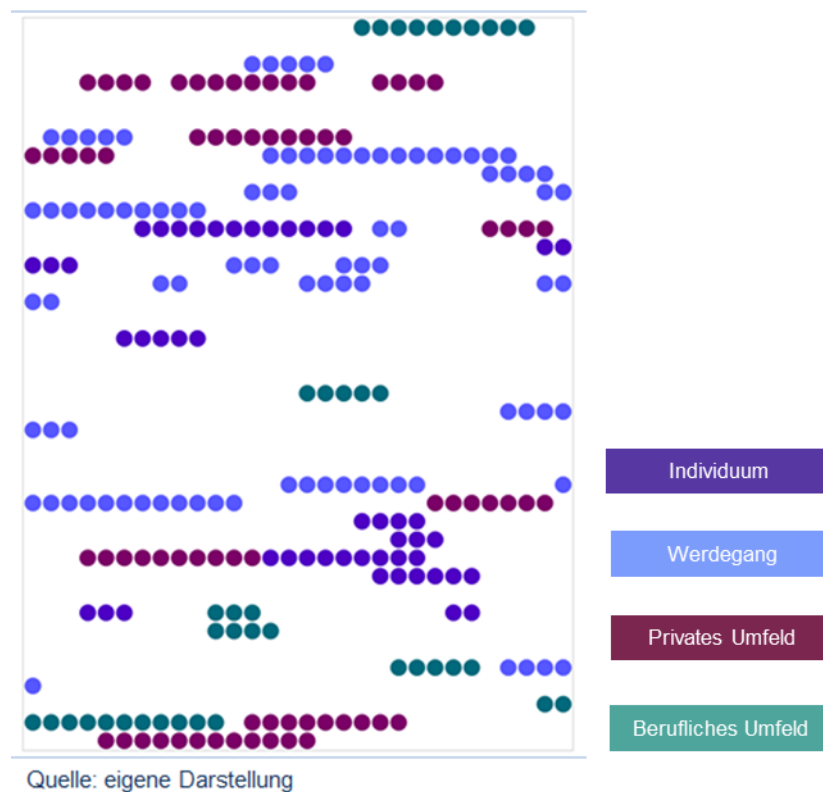


Abb. 86: Größeneinordnung der Unternehmung für Interview 19

Anzahl der Crèche-Filialen	1	2	3 und mehr
Anzahl der MitarbeiterInnen	bis 14	15 bis 99	50 und mehr
Anzahl der Betreuungsplätze	bis 49	50 bis 99	100 und mehr

Quelle: eigene Darstellung

Zusammenfassung des Interviews

Im Dokumentenportrait zeigt sich eine Mehrheit der hellblau unterlegten Kodierungen, die der Hauptkategorie Werdegang zugeordnet sind, während der grün unterlegte Bereich des beruflichen Umfeldes wiederum wenig angesprochen wurde.

Innerhalb der Kategorie Werdegang stehen die Neigungen deutlich im Vordergrund, die sich in dem Wunsch äußern, weiter in dem beruflichen Bereich tätig zu sein (Interview 19, Kodierungen 16, 24, 28, 30, 36) und den Fokus auf die Kinder zu lenken (Interview 19, Kodierung 68).

Darauf folgen die Unterkategorien Sprachkenntnisse und Aus- und Weiterbildung, deren Aussagen sich schwerpunktmäßig zusammenfassen lassen in dem Ziel, Weiterbildungen zu machen (Interview 19, Kodierungen 24, 28, 36).

Aussagen, die der Unterkategorie Berufspraxis zugeordnet sind, thematisieren die Priorisierung von Erfahrung vor Diplom (Interview 19, Kodierung 50), die aber eher im Berufsalltag relevant ist.

Bezüglich des Individuums hebt sich die Unterkategorie emotionale Eigenschaften ab, die vor Allem Aussagen zur Empathie (Interview 19, Kodierungen 30, 32, 54) und zu einer positiven Grundeinstellung (Interview 19, Kodierung 36) beinhaltet.

Ausführungen zu kognitiven Eigenschaften mit dem Schwerpunkt auf der Kreativität (Interview 19, Kodierungen 30, 60) sowie Aussagen zu motivationale Eigenschaften (Interview 19, Kodierungen 30, 60) vervollständigen die Aufstellung.

In Bezug auf das Geschlecht lässt sich festhalten, dass es keinen männlichen Erzieher in der Crèche gibt (Interview 19, Kodierung 56), ein männlicher Kollege aber erwünscht wäre (Interview 19, Kodierung 58).

In der Hauptkategorie Privates Umfeld wird als wichtigste Unterkategorie die familiäre Situation herausgestellt. Die beruflichen Entscheidungen sind hier abhängig von der Zeit, die für die eigenen Kinder bleibt (Interview 19, Kodierung 8) und behindern aktuell Karrierewünsche, „Weil jetzt meine Kinder noch zu klein sind. Wenn Sie nachher etwas größer sind, dann brauchen Sie mich nicht mehr so sehr...“ (Interview 19, Kodierung 76).

Bezüglich der Lebensziele wird diese Aussage dahingehend präzisiert, dass die familiäre Situation im Augenblick den Wunsch, eine eigene Crèche zu eröffnen, vereitelt. Eine Crèche-Gründung stellt für die Zukunft aber „... wirklich eine Option...“ (Interview 19, Kodierung 18) dar.

Hinsichtlich der Unterkategorie Finanzielle Situation wird unterstrichen, dass man für die Umsetzung eines derartigen Gründungswunsches Geld benötigt, „... Geld, auf jeden Fall Geld.“ (Interview 19, Kodierung 22).

Die Unterkategorien Herkunftsfamilie und Freundeskreis werden überhaupt nicht angesprochen.

Als am wenigsten relevant wird das Berufliche Umfeld eingeordnet. In der Unterkategorie Karriereplanung wird deutlich, dass sich die Idee einer Crèche-Gründung „... in fünf Jahren!“ (Interview 19, Kodierung 74) schon sehr konkret manifestiert.

Aussagen zur Nachfrage beziehen sich auf den beruflichen Alltag (Interview 19, Kodierungen 42, 62) und lassen keine Relevanz für die Berufsentscheidung erkennen.

Die Unterkategorie Rentabilität wird nur dahingehend thematisiert, das möglichst „...genug da ist, dass man seine Ausgaben bezahlen kann.“ (Interview 19, Kodierung 68).

Die Unterkategorien Mangelbedürfnisse und Entlohnung wurden gar nicht angesprochen.

Literaturverzeichnis

A

Aigner, Hans-Georg (2013) Das Dilemma in der Diskussion um den Erzieherberuf. Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Fachakademien für Sozialpädagogik, http://faks-bayern.de/download/dilemma_11.3.2010%20_onlinef.pdf, abgerufen am 15.01.2014

Ajzen, Icek (2000) The theory of planned behavior. Habit, perceived control, and reasoned action. Mannheim, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (Mannheimer Vorträge, 6)

Akerlof, George A.; Kranton, Rachel E. (2010) Identity economics. How our identities shape our work, wages, and well-being. Princeton, Princeton University Press

Albers, Timm Hrsg. (2013) Frühpädagogik in der Krippe. Themenheft Nr. 19, Osnabrück, Niedersächsisches Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung (nifbe)

Altgeld, Karin; Krüger, Tim; Menke, André (2009) Von der Kindertageseinrichtung zum Dienstleistungszentrum. Ein internationaler Länderreport, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften

Altmann, Jörn (2009) Volkswirtschaftslehre. 7. Auflage, Stuttgart, UTB GmbH (utb-studi-e-book)

Altrichter, Herbert (2008) Teachers investigate their work. An introduction to the methods of action research. 2. Auflage, London, New York, Routledge

Amway GmbH (2013) Amway Global Entrepreneurship Report 2013: Die Jüngeren wollen selbständig sein. München, <http://www.presseportal.de/pm/57199/2600647/amway-global-entrepreneurship-report-2013-die-juengeren-wollen-selbstaendig-sein-veroeffentlichung>, abgerufen am 19.11.2013

APEG Association professionnelle des éducateurs gradués (2012) L'educateur gradué et son champ de travail. Luxembourg. <http://www.sante.public.lu/fr/travailler-sante-social/professions-sante-sociale/educateur/index.html>, abgerufen am 08.08.2013

B

Baltes-Löhr, Christel (2009) Umgang mit Differenzen. In : Ministère de la famille et de l'integration (MFI), Entente des Foyers des Jours, Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises et Université de Luxembourg, coord.: Maisons Relais pour Enfants. Le Manuel. Luxembourg, Editions le Phare. p. 88–116

Barnett, W. Steven (2006) Early childhood development and social mobility. In : Barnett, W. Steven and Belfield, Clive R. (2006): Early childhood development and social mobility. Veröffentlicht in: The Future of Children, Vol. 16, No. 2 (October 2006): pp. 73-98

Bartling, Hartwig; Luzius, Franz (2014) Grundzüge der Volkswirtschaftslehre. Einführung in die Wirtschaftstheorie und Wirtschaftspolitik. 17. Aufl. München, Vahlen, Franz (Lernbücher für Wirtschaft und Recht)

Bassing, Mady; Frische, Caroline (2009) Maison Relais – Crèche: Erfahrung in der Kleinkinderbetreuung. In : Editions le Phare, coord.: Maisons Relais pour Enfants. Luxembourg: Editions le Phare S.A., p. 123–133

Bauer, Joachim (2008) Prinzip Menschlichkeit. Warum wir von Natur aus kooperieren, Hamburg, Verlag Hoffman und Campe

Bauer, Joachim (2013) Arbeit. Warum unser Glück von ihr abhängt und wie sie uns krank macht, München, Blessing Verlag

Beattie, Geoffrey; Ellis, Andrew (2014) The Psychology of Language And Communication, Hoboken, Taylor and Francis

Becker, Gary Stanley (1993) Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3. Auflage. Chicago : University of Chicago Press (The Bobbs-Merrill reprint series in economics)

Becker, Rolf (2013) Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit, 4., aktualisierte Aufl. Wiesbaden, Springer VS

Beer, Nicola (2013) Mein wichtigster Tag. In: Welt am Sonntag, 29.11.2013, Nr. 52, p. 2

Bergmann, Pia; Mertzluft, Christine; Held, Uli (2013) GAT-TO. Das Online-Tutoriel zum Transkribieren von Gesprächsdateien, Freiburg, Universität Freiburg, <http://paul.igl.uni-freiburg.de/gat-to/>, abgerufen am 17.01.2014

Berufsverband von de Sozialpädagogen (2015) Am Restaurant wiers Du mat 2/3 net zefridden!, Luxemburg, <http://www.apeg.lu/bacplus-3/conclusionresume.html>, abgerufen am 18.05.2015

Bethke, Christian; Braukhane, Katja; Knobloch, Janina (2009) Bindung und Eingewöhnung von Kleinkindern, 1. Aufl., Troisdorf, Bildungsverl. EINS (Bildung von Anfang an - Lernprozesse 0 - 3 Jahre)

Bhaskar, V. (2012) Dynamic moral hazard, learning and belief manipulation, London, Centre for Economic Policy Research (Discussion paper series, no. 8948)

Bilefsky, Dan (2008) Jungfrauen, die Männer wurden. In Albanien galten Frauen lange nichts. Verlor aber eine Familie ohne Söhne den Patriarchen, übernahm eine ledige Tochter das Regiment und lebte fortan als Mann und Familienoberhaupt - ohne Ehe, ohne Sex. 40 solcher Schwurjungfrauen leben noch in dem Balkanland. In: Die Welt, 29. 06.008, p. 1. http://www.welt.de/wams_print/article2158074/Jungfrauen-die-Maenner-wurden.html, abgerufen am 31.03.2015

Blau, David M.; Currie, Janet (2011) Pre-School, Day care and After-School Care: Who is minding the Kids? Avec la collaboration de Eric A. Hanushek et Finis Welch: Handbook of the Economics, Vol 2, p. 1163–1278

<http://www.sciencedirect.com/science/handbooks/15740692/2>, abgerufen am 18.03.2013

Blossfeld, Gwendolin Josephine (2011) Die Vereinbarkeit von Ausbildung, Familie und Beruf bei Frauen. Langfristige Entwicklungen in Deutschland und neueste Daten für Ost- und Westdeutschland, Leverkusen, Budrich UniPress Ltd.

Bodderas, Elke (2013) Achtung Nebenwirkungen. Billige Importe und Nachahmerprodukte machen der Branche zu schaffen, Düsseldorf, VDI Verlag GmbH, <http://www.ingenieur.de/Arbeit-Beruf/Gesundes-Arbeiten/Achtung-Nebenwirkungen>, abgerufen am 23.08.2013

Bohnsack, Ralf (2011) Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung. 3. Auflage, Opladen, Budrich (UTB, 8226)

Boldt, Klaus (2007) ILO stellt zweiten globalen Bericht zu Diskriminierung bei der Arbeit vor. Entwicklungspolitik Online (epo). http://www.epo.de/index.php?option=com_content&task=view&id=2673&Itemid=34, abgerufen am 28.08.2013

Borck, Rainald (2010) Kinderbetreuung, Fertilität und Frauenerwerbstätigkeit. In: Vierteljahresheft zur Wirtschaftsforschung, vol. 79, n° 3, p. 169–180. <http://ejournals.duncker-humboldt.de/doi/pdf/10.3790/vjh.79.3.169>, abgerufen am 13.03.2013

Bretschger, Lucas (2004) Wachstumstheorie, 3. Überarbeitete und erweiterte Auflage, München, Oldenburg Verlag

Brooks, David (2012) Das soziale Tier. Ein neues Menschenbild zeigt, wie Beziehungen, Gefühle und Intuitionen unser Leben formen, München, E-Books der Verlagsgruppe Random House GmbH

Brown, Duane; Brooks, Linda (1996) Career choice and development. 3. Auflage, San Francisco, Jossey-Bass Publishers

Brown, Duane (2002) Career Choice and Development. 4. Auflage, North Carolina, Jossey-Bass Publishers

Brown, Duane (2014) The role of work values and cultural values in occupational choice, satisfaction and success: a theoretical statement: Career Choice and Development, p. 465–509. http://educdata.soe.unc.edu/academics/med_sch_counseling/docs/duane_brown.pdf, abgerufen am 14.01.2014

Brown, Steven D.; Lent, Robert W. (2013) Career development and counseling. Putting theory and research to work. 2. Auflage, Hoboken, N.J, Wiley

Brückers, Rainer Hrsg. (2009) "Wer soll das eigentlich alles machen?". Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege in Zeiten des Ausbaus ; Fachtagung vom 21. - 22. Januar 2009 im Umweltforum Berlin-Friedrichshain, Auferstehungskirche, Berlin, AWO Bundesverband

Brunner, Sibylle; Kehrle, Karl (2014) Volkswirtschaftslehre, 3. Auflage, München, Franz Vahlen

Büchel, Felix; Spiess, C. Katharina (2002) Form der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland, Stuttgart, Kohlhammer Verlag

Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (2010) Familie und Arbeitswelt. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Familie/familie-und-arbeitswelt.html>, abgerufen am 01.03.2012

Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (2013) Gute Kinderbetreuung, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Kinder-und-Jugend/kinderbetreuung,did=118986.html>, abgerufen am 29.05.2013

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2013) Existenzgründung - Weg in die Selbständigkeit. Persönliche Qualifikation. <http://www.existenzgruender.de/selbstaendigkeit/entscheidung/qualifikation/00010/index.php>, abgerufen am 20.08.2013

Bungard, Walter; Lück, Helmut E. (1974) Forschungsartefakte und nicht-reaktive Messverfahren. Stuttgart, Teubner (Teubner Studienskripten, 27 : Studienskripten zur Soziologie)

Bürgisser, Margret (2011) Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch für Männer. Herausforderungen, Probleme, Lösungsansätze, 1. Auflage, Bern, HEP der Bildungsverlag

Busch, Anne (2013) Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland - Ursachen, Reproduktion, Folgen, Wiesbaden, Springer Verlag

Buttner, Peter (2012) Soziale Berufe zwischen Fachkräftemangel und Akademisierung. In : Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, <http://www.lambertus.de/de/shop-details/archiv-fuer-wissenschaft-und-praxis-der-sozialen-arbeit,1424.html>, abgerufen am 14.04.2013

C

Caritas Jeunes & Familles a.s.b.l (2014) Crèche am Rousegaertchen, <http://www.cjf.lu/foyer-de-jour-am-rousegaertchen.html>, abgerufen am 13.04.2014

Carle, Rodolphe; Carle, Edouard (2014) Babilou. Grandir Ensemble. <http://www.babilou.com/notre-groupe/nos-premiers-pas.html>, abgerufen am 14.01.2014

CEPS/ Instead (2011) L'entrepreneuriat féminin et masculin au Luxembourg, Luxemburg, Ministère de l'Égalité des chances, <http://www.mega.public.lu/fr/publications/publications-ministere/2011/12-entrepreneuriat-f-et-m-au-lux/index.html>, abgerufen am 18.05.2015

Christensen, Clayton M.; Raynor, Michael E. (2010) The innovator's solution. Creating and sustaining successful growth, Boston, Mass, Harvard Business School Press

Cizek, Brigitte; Kapella, Olaf; Steck, Maria (2005) Kommunikationspsychologie. Grundlagen, Wien, Österreichisches Institut für Familienforschung, http://www.pantucek.com/seminare/200709avalon/cizek_kommunikationspsychologie.pdf, abgerufen am 16.04.2015

Cohen, Richard (2013) Discrimination Against Male "Family Caregivers" Growing, <http://employmentdiscrimination.foxrothschild.com/2013/02/articles/another->

category/caregiver-discrimination/discrimination-against-male-family-caregivers-growing/, abgerufen am 2.09.2013

Collatz, Annelen; Gudat, Karin (2011) Work-Life-Balance, 1. Auflage, Göttingen, Hogrefe Verlag

Cornelißen, Waltraud (2005) Gender Datenreport - Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin, Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend

croix-rouge luxembourgoise (2015) Présentation des Maisons Relais/Crèches, Luxemburg, <http://www.croix-rouge.lu/presentation-des-maisons-relaiscreches>, abgerufen am 18.05.2015

Cunha, Flavio; Heckman, James J. (2010) Investing in our young people, Cambridge, Mass, National Bureau of Economic Research

D

Dallinger, Ursula (1996) Pflege und Beruf - ein neuer Vereinbarungskonflikt in der späten Familienphase. Ein Literatur- und Forschungsüberblick, in: Zeitschrift für Familienforschung, vol. 8, 1996, n° 2, p. 6–42. http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/29174/ssoar-zff-1996-2-dallinger-pflege_und_beruf_-_ein.pdf?sequence=1, abgerufen am 28.05.2013

Dean, Katherine (2011) Values-based leadership. How our personal values impact the workplace, <http://www.valuesbasedleadershipjournal.com/issues/vol1issue1/dean.php>, abgerufen am 21.03.2014

Deutsche Liga für das Kind (2012) Gute Qualität in Krippe und Kindertagespflege, Berlin, <http://liga-kind.de/downloads/krippe.pdf>, abgerufen am 03.07.2013

Deutsches Institut für Urbanistik (2012) Difu-Berichte 1/2012. Was ist eigentlich Öffentliche Daseinsvorsorge?, Berlin, <http://www.difu.de/publikationen/difu-berichte-12012/was-ist-eigentlich-oeffentliche-daseinsvorsorge.html>, abgerufen am 31.10.2013

Die Grenzgänger (2011) Kita-Boom in Luxemburg, <http://www.diegrenzgaenger.lu/index.php?p=edito&id=5128>, abgerufen am 28.08.2011

Diekmann, Laura-Christin; Plünnecke, Axel; Seyda, Susanne (2008) Sozialbilanz Familie. Eine ökonomische Analyse mit Schlussfolgerungen für die Familienpolitik, Köln, Deutscher Instituts-Verlag

Diem Meier, Markus (2013) Der irrationale Antrieb des Kapitalismus. Finanz und Wirtschaft, <http://blog.fuw.ch/nevermindthemarkets/index.php/12598/der-irrationale-antrieb-des-kapitalismus/>, abgerufen am 17.02.2015

Dive, Alice (2012) Petite enfance: où sont les hommes?, in : LaLibre, 5 novembre 2012, <http://www.lalibre.be/debats/opinions/petite-enfance-ou-sont-les-hommes-51b8f3aee4b0de6db9c879b1>, abgerufen am 27.03.2015

Dondl, Jakob (2013) Politik-Lernen in der Grundschule. Überlegungen zur politischen Bildung anhand einer Studie zu demokratieorientierten Vorstellungen von Viertklässlern, Kempten, AZ Druck und Datentechnik

Dowideit (a), AmetteDowideit, Amette (2013a) Mal so nebenbei Erzieher werden, in: Wirtschaft (Print WAMS) - DIE WELT, <http://www.welt.de/print/wams/wirtschaft/article112906597/Mal-so-nebenbei-Erzieher-werden.html?config=print>, abgerufen am 15.02.2013

Dowideit, Amette (2013b) Per Kalge in die Kita? Von August an hat jedes Kind vom ersten Geburtstag an einen Rechtsanspruch auf Betreuung. Viele Eltern glauben, dass sie sich nun einen Kitaplatz erklagen können. Das stimmt aber nicht, in : Welt am Sonntag, 19.05.2013, p. 37

E

Editions le Phare, éd. (2009) Maisons Relais pour Enfants, Luxembourg, Editions le Phare S.A.

Emmer, Jens; Becker, Helmut; Schwarz, Roger (2015) Elternzeit nehmen: Für Männer oft schwierig. Kinder sind Frauensache – meinen immer noch einige Chefs. Väter müssen oft um ihr Recht auf Elternzeit kämpfen. Zwei berichten hier, <http://www.baby-und-familie.de/Soziales/Elternzeit-nehmen-Fuer-Maenner-oft-schwierig-332761.html>, abgerufen am 28.04.2015

Entente des Gestionnaires des Centres d'Accueil a.s.b.l. (2014) Convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteurs social (CCT SAS), Luxemburg, http://www.egca.lu/files/4813/9421/4788/CCT-SAS_Texte_de_la_convention_collective, abgerufen am 22.05.2015

Ettel, Anja (2013) Erfolg ist erblich, In : Welt am Sonntag, 12.05.2013, p. 27

Europäische Kommission (2005) Die neue KMU-Definition. Benutzerhandbuch und Mustererklärung. Europäische Gemeinschaften, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/sme_definition/sme_user_guide_de.pdf, abgerufen am 03.01.2015

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2013) Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der europäischen Gemeinschaft, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/02/de/1/ef0102de.pdf>, abgerufen am 06.03.2013

Eurydice (2009) Frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung in Europa: ein Mittel zur Verringerung sozialer und kultureller Ungleichheiten, Brüssel, Eurydice; Amt für Veröffentlichungen

F

Faulstich-Wieland, Hannelore (2007) Typisch Mädchen - typisch Junge ?! Geschlechtsbewusste Arbeit, in: klein & groß, Mülheim an der Ruhr, Verlag an der Ruhr, vol. 11, 2007, p. 11–13

Faulstich-Wieland, Hannelore (2011) Koedukation - Monoedukation. In : Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online, 3/2011, p. 1–37, http://www.beltz.de/fachmedien/erziehungs_und_sozialwissenschaften/enzyklopaedie_erziehungswissenschaft_online_eeo.html?tx_beltz_educationencyclopedia%5Barticle%5D=10117&tx_beltz_educationencyclopedia%5BarticleSet%5D=1&tx_beltz_educationencyclopedia%5BpublisherArticleSubject%5D=&tx_beltz_educationencyclopedia%5Baction%5D=article&tx_beltz_educationencyclopedia%5Bcontroller%5D=EducationEncyclopedia&cHash=9b0e7a321bc5557beb983f8ec39b63bd, abgerufen am 12.02.2015

Faulwasser, Paul (2005) Arbeiten als Erzieherin / Erzieher. Innenansichten / Außenansichten. Eine Umfrage der BBS Ritterplan Göttingen - Berufsfachschule Sozialassistenten. In Zusammenarbeit mit: Ausbildungsgruppe BF SAS 2/A., Göttingen, BBS Ritterplan Göttingen - Berufsfachschule Sozialassistenten, <http://www.erzieherin-online.de/themen/forschung/arbeitsbedingungen/index.php>, abgerufen am 08.08.2013

Feyereisen, Claude (2013) Die „Macht“ der Mitglieder, in : Luxemburger Wort, 12.03.2013, <http://www.wort.lu/de/view/die-macht-der-mitglieder-513ea85be4b0589494cd49cd>, abgerufen am 29.07.2013

Fiske, Edward B. (2012) World atlas of gender equality in education, Paris, Unesco

Fix, Markus (2010) Der demographische Wandel und der daraus entstehende Fachkräftemangel, 1. Auflage, Norderstedt, GRIN Verlag

Flick, Uwe (2008) Triangulation. Eine Einführung, 2. Auflage, Wiesbaden, VS, Verlag für Sozialwissenschaften (Qualitative Sozialforschung, Bd. 12)

Flick, Uwe (2009) An Introduction to qualitative research, 4. Auflage, London, SAGE

Franz, Ingrid (2014) Arme Erzieher. Hohe Belastung, niedriges Gehalt: Die Arbeitsbedingungen für Erzieher müssen dringend verbessert werden. Sonst droht Nachwuchsmangel, in : Die Zeit Online, 13.03.2014, <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-03/erzieher-arbeitsbedingungen-gehalt>, abgerufen am 27.04.2015

Franz, Stephan (2004) Grundlagen des ökonomischen Ansatzes: Das Erklärungskonzept des Homo Oeconomicus, Potsdam, Universität Potsdam, <http://potsdamer-koepfe.de/u/makrooekonomie/docs/studoc/stud7.pdf>, abgerufen am 17.11.2014

Freter, Hermann (2008) Markt- und Kundensegmentierung. Kundenorientierte Markterfassung und –bearbeitung, 2., vollständig neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Stuttgart, Kohlhammer Verlag (Kohlhammer-Edition Marketing)

Fthenakis, Wassilios E. (2003) Elementarpädagogik nach PISA. Wie aus Kindertagesstätten Bildungseinrichtungen werden können, Freiburg im Breisgau, Herder Verlag

Fuchs, Jacob (2012) Betriebswirtschaft Volkswirtschaft Recht. Lehrerhandbuch 2012 Lösungen, Zürich, Verlag Fuchs AG

G

Gartinger, Silvia (2009) Früheste Beobachtung und Dokumentation. Bildungsarbeit mit Kleinstkindern, 1. Auflage, Troisdorf, Bildungsverlag EINS (Beobachtungs- und Dokumentationsprozesse : 0 - 3 Jahre)

Garz, Detlef; Zizek, Boris Hrsg. (2013) Wie wir zu dem werden, was wir sind. Sozialisations-, biographie und bildungstheoretische Aspekte, Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Geissler, Rainer (2010) Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften

Gerlach, Irene; Damhus, Christian (2010) Berufliche Selbständigkeit als Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Übersicht zum Stand der Forschung, Münster, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP)

Giang, Vivian (2013) Women Want Work-Life Balance More Than A Big Paycheck, <http://www.businessinsider.com/women-want-work-life-balance-more-than-a-big-paycheck-2013-9>, abgerufen am 12.01.2015

Gildemeister, Regine (2009) Soziale Konstruktion von Geschlecht: Theorieangebote und offene Fragen, in : Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online, 1/2009, p. 1–44, http://www.beltz.de/fachmedien/erziehungs_und_sozialwissenschaften/enzyklopaedie_erziehungswissenschaft_online_eeo.html?tx_beltz_educationencyclopedia%5Barticle%5D=10114&tx_beltz_educationencyclopedia%5BarticleSet%5D=1&tx_beltz_educationencyclopedia%5BpublisherArticleSubject%5D=&tx_beltz_educationencyclopedia%5Baction%5D=article&tx_beltz_educationencyclopedia%5Bcontroller%5D=EducationEncyclopedia&cHash=1431353ba3164ec6277e13f220f938dd, abgerufen am 17.10.2013

Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L. (2012) La découverte de la théorie ancrée. Stratégies pour la recherche qualitative, Paris, Armand Colin

Gmür, Markus (1997) Geschlechterrollenstereotypen in der Führungskräfteauswahl, http://kops.ub.uni-konstanz.de/bitstream/handle/urn:nbn:de:bsz:352-opus-3977/397_1.pdf?sequence=1, abgerufen am 23.08.2013

Gottfredson, Linda (1997) Why g matters. The complexity of everyday life, in : Intelligence, vol. 1, 1997, n° 24, p. 79–132

Gottfredson, Linda (2002) Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation, in: Brown, Duane Hrsg. (2002) Career Choice and Development, p. 85–148, <http://www.udel.edu/educ/gottfredson/reprints/2002CCtheory.pdf>, abgerufen am 15.01.2014

Grabitz, Iliana; Hollstein, Miriam (2013) Klappt die Karriere trotz Teilzeit?, in: Welt am Sonntag, 10.03.2013, p. 34–35, <http://www.welt.de/114295738>, abgerufen am 13.03.2013

Groben, Nadin (2011) Braucht Man(n) einen finanziellen Rahmen für die Familienarbeit? Über den Einfluss finanzieller und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen auf die Väterbeteiligung an Elternzeit und Familienarbeit am Beispiel Elterngeld, Berlin, Freie Universität Berlin, http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_sys/politikfelder/Braucht_Man_einen_finanziellen_Anreiz/nadin_groeben_.pdf?1361541766, abgerufen am 12.03.2014

Gynnild, Astrid; Martin, Vivian B.; Glaser, Barney G. (2012) Grounded theory. The philosophy, method and work of Barney Glaser, Boca Raton, BrownWalker Press

H

Hackmann, Martin B.; Kolstad, Jonathan T.; Kowalski, Amanda E. (2013) Adverse selection and an individual mandate. When theory meets practice, Cambridge, Mass : National Bureau of Economic Research (NBER working paper series, no. 19149)

Andreas Hadjar, éd. (2013) Geschlecht, Migrationshintergrund und Bildungserfolg, 1. Auflage,. Weinheim, Beltz Juventa

Hagemann-White, Carol (2001) Sozialisation. Weiblich – männlich, 2., völlig überarbeitete Auflage, Opladen, Leske + Budrich (Alltag und Biografie von Mädchen, 1)

Hagemann-White, Carol; Wolff, Reinhart (1975) Lebensumstände und Erziehung. Grundfragen der Sozialisationsforschung, Frankfurt/Main, Verlag Roter Stern

Hartmann, Bastian (2012) What makes Single Mothers expand or reduce employment?, <http://hdl.handle.net/10419/62059>, abgerufen am 24.08.2014

Hartmann, Michael (2013) Soziale Ungleichheit. Kein Thema für Eliten?, Frankfurt am Main, Campus Verlag

Heckman, James J. (2010) A new cost-benefit and rate of return analysis for the Perry Preschool Program. A summary, Cambridge, Mass, National Bureau of Economic Research

Heckman, James J., and Bas Jacobs (2011), Policies to Create and Destroy Human Capital in Europe, in: Edmund Phelps and Hans-Werner Sinn Hrsg. (2011), Perspectives on the Performance on the Continent's Economies, Cambridge, MIT-Press, p. 253-323

Heckman, James J.; Masterov, Dimitry V. (2007) The productivity Argument for Investing in Young Children, http://jenni.uchicago.edu/human-inequality/papers/Heckman_final_all_wp_2007-03-22c_jsb.pdf, abgerufen am 02.07.2013

Heimlich, Ulrich (2013) Kinder mit Behinderung. Anforderungen an eine inklusive Frühpädagogik; eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF), Stand: Januar 2013, München, Deutsches Jugendinstitut (WiFF-Expertisen, 33)

Heisteringer, Andrea (2007) Qualitative Interviews. Ein Leitfaden zu Vorbereitung und Durchführung inklusive einiger theoretischer Anmerkungen, http://www.ksreussbuehl.lu.ch/061102durchfhrung_von_interviews_1_.pdf, abgerufen am 14.01.2014

Helferich, Cornelia (2011) Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews: Lehrbuch, 4. Auflage, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften

Heller, Kurt, Hrsg. (1990) Geschlechtsspezifische Ergebnisse zweier Langzeitstudien zur Hochbegabung, Bad Honnef, Bock Verlag

Hetze, Anna-Maria (2008) Arbeitsbezogene Werthaltungen und berufliche Handlungskompetenz. Ein Beitrag zur Bedeutung von Werthaltungen in der Arbeitstätigkeit, Hamburg, Kovač (Schriftenreihe Schriften zur Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, Bd. 40)

Hewing, Michael (2014) Business Process Blueprinting. A Method for Customer-Oriented Business Process Modeling, Wiesbaden, Springer Gabler

Hillmann, Karl-Heinz; Hartfiel, Günter (2007) Wörterbuch der Soziologie, 5. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Stuttgart, Kröner Verlag

Hobler, Dietmar; Pfahl, Svenja; Vorberger, Stefanie; Oerde, Lena (2013), Frauen und Männer arbeiten in unterschiedlichen Berufen – Erwerbstätigkeit, in Zusammenarbeit mit: Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, WSI Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

Hoffmann, Anja; Kühne, Norbert (2008) Frühförderung. Erziehung unter drei Jahren, in : Manuela Freitag, Anja Hoffmann, Norbert Kühne et Katrin Zimmermann-Kogel (2008) Praxisbuch Sozialpädagogik. Arbeitsmaterialien und Methoden, 1. Auflage, Troisdorf, Bildungsverlag EINS, p. 72–110

Holland, John L. (1966) The psychology of vocational choice. A theory of personality types and model environments, Waltham, Mass, Blaisdell Pub. Co

Honig, Michael-Sebastian (2009) Maisons Relais pour Enfants im Kontext. Perspektiven der Forschung, in : Ministère de la famille et de l'intégration (MFI), Entente des Foyers des Jours, Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises et Université de Luxembourg, Luxemburg, Editions le Phare, p. 54–62

Honig, Michael-Sebastian (2011) Frühpädagogische Qualität von Anfang an, Ministère de la famille et de l'intégration (MFI), éd. http://www.mfi.public.lu/publications/Enfance/PaedagogischeQualitaet_Leitfaden.pdf, abgerufen am 27.04.2011

Hristova, Pepa (2013) Frauen, die zu Männern gemacht werden. Mann-Frauen in Albanien, in : Die Zeit Online, 2013, <http://www.zeit.de/gesellschaft/2013-06/fs-sworn-virgins-hristova-2>, abgerufen am 31.03.2015

Hüther, Gerald (2008) Vom Grundbedürfnis nach Verbundenheit und Wachstum. Nicht die genetischen Anlagen konstruieren das Gehirn – die bestehenden Netzwerke müssen gefüttert werden, http://www.gew-bayern.de/fileadmin/uploads/DDS-hefte/DDS08_11/Seite_03-04.pdf, abgerufen am 26.03.2015

Huverty, Gerry (2013) Eltern können aufatmen: Krippe öffnet die ganze Nacht über, in: Luxemburger Wort, 15.05.2013, <http://www.wort.lu/de/view/eltern-koennen-aufatmen-krippe-oeffnet-die-ganze-nacht-ueber-51933cd0e4b0889d25ec2b09>, abgerufen am 29.07.2013

Huyer, Sophia (2002) The Leaky Pipeline. Gender Barriers in Science, Engineering and Technology Gender Barriers, <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,contentMDK:20208058~menuPK:489311~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:336868,00.html>, abgerufen am 09.09.2013

Hwa-Froelich, Deborah A. (2015) Social communication development and disorders, New York, Psychology Press

I

Israel, Agathe Hrsg. (2008) Krippen-Kinder in der DDR. Frühe Kindheitserfahrungen und ihre Folgen für die Persönlichkeitsentwicklung und Gesundheit, 1. Auflage, Frankfurt am Main, Brandes & Apsel

J

Jallay, Guy (2012) Viele Kinder werden außerhalb der Familie betreut, in : Luxemburger Wort, 02.07.2012., <http://www.wort.lu/de/view/viele-kinder-werden-ausserhalb-der-familie-betreut-4ff1bef1e4b0826e006e74ce>, abgerufen am 29.07.2013

James, Grace; Busby, Nicole (2011) Families, care-giving and paid work. Challenging labour law in the 21st century, Cheltenham, UK, Northampton, Mass, Edward Elgar Publisher

K

Kahneman, Daniel (2012) Schnelles Denken, langsames Denken, München, Siedler Verlag

Kahr, Claudia (2000) Peer-group-education in der Suchtvorbeugung – Partizipation oder Manipulation?, in: Suchtvorbeugung Österreich, Wien, Springer Verlag, p. 141-1555

Kalka, Joachim Hrsg. (2011) Dialekt, Dialekte, Göttingen, Wallstein (Valerio, 13)

Kamerman, Sheila B.; Phipps, Shelley A.; Ben-Aryeh, Asher (2009) From child welfare to child well-being. An international perspective on knowledge in the service of policy making, Dordrecht, Springer Verlag

Kammertöns, Hans-Bruno (2011) Visionäre. Intuition, Unabhängigkeit, Beharrlichkeit - und Glück, in: Die Zeit, vol. 42/2011, <http://www.zeit.de/2011/42/Genie-Kult/seite-2>, abgerufen am 12.01.2015

Kaplan, Steven N.; Klebanov, Mark M.; Sorensen, Morten (2008) Which CEO characteristics and abilities matter?, Cambridge, Mass, National Bureau of Economic Research (NBER working paper series, no. 14195)

Karges, Rosemarie; Rüger, Antje; Winkens, Barbara (2002) Soziale Arbeit: "typisch weiblich!?" typisch „Ost“, typisch „West!?", Berlin, Institut für Sozialforschung, Informatik & Soziale Arbeit ISIS

Kelle, Udo; Kluge, Susann (2010) Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung, Opladen, Leske + Budrich

Kettner, Anja (2012) Fachkräftemangel - Fakt oder Fiktion?, Dissertation, Nürnberg, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Keynes, John Maynard (1936) The general theory of employment, interest and money, New York, Harcourt, Brace

KfW Bankengruppe (2004) Was erfolgreiche Unternehmen ausmacht. Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis; mit 37 Tabellen, Heidelberg, Physica-Verlag (KfW-Publikationen zu Gründung und Mittelstand)

Kirkpatrick Johnson, Monica; Mortimer, Jeylan (2002) Career Choice and Development from a sociological perspective, in: Brown, Duane Hrsg. (2002) Career Choice and Developement, p. 37–84, <http://www.udel.edu/educ/gottfredson/reprints/2002CCtheory.pdf>, abgerufen am 15.01.2014

Klein, Tobias; Lambertz, Christian; Stahl, Konrad (2013) Adverse selection and moral hazard in anonymous markets, London, Centre for Economic Policy Research (Discussion paper series Industrial organization, no. 9501)

Knauff, Markus (2004) Deduktion, logisches Denken, in: Schuler, Heinz Hrsg.; Birbaumer, Niels Hrsg.; Frey, Dieter Hrsg.; Kuhl, Julius Hrsg.; Schneider, Wolfgang Hrsg.; Schwarzer, Ralf Hrsg. (2004) Enzyklopädie der Psychologie, C/II/8, p. 2–98. http://www.psychologie.uni-heidelberg.de/ae/allg/enzykl_denken/Enz_04_Deduktion.pdf, abgerufen am 30.10.2013

Kneip, Norbert (2009) Tagesfrüherziehung, in: Willems, Helmut Hrsg. (2009) Handbuch der sozialen und erzieherischen Arbeit in Luxemburg, Luxemburg, éditions saint-paul, Bd. 2, 709-718

Kopcke, Richard; Sneddon Little, Jane; Tootell, Geoffrey (2005) Nouveaux regards sur l'homo economicus. Les implications pour le marché du travail et les politiques économiques, in : Revue Problèmes Économiques, vol. 2883, 2005, n° Économie cognitive, p. 17–21

Köpp-Neumann, Christina ; Neumann, Sascha (2010) Frühpädagogische Qualität von Anfang an. Leitfäden für Fachkräfte zur Konzeptentwicklung in Kinderbetreuungsstrukturen, http://www.mfi.public.lu/publications/Enfance/PaedagogischeQualitaet_Leitfaden.pdf, abgerufen am 04.08.2013

Krack-Roberg, Elke; Krieger, Sascha; Weinemann, Julia (2012) Datenreport 2011. Kapitel 2 Familien, Lebensformen, Kinder, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2011Kap2.pdf;jsessionid=F463A23F755546CB4940DD322C89D581.cae2?__blob=publicationFile, abgerufen am 08.03.2013

Kramer, Bernd (2012) Spitzenkräfte zum Standardlohn. Drei Prozent der KIta-Beschäftigten haben mittlerweile einen Hochschulabschluss. Trotz ihrer Qualifikation verdienen sie aber zu wenig, in: taz. Die Tageszeitung; <http://www.taz.de/!106429/>, abgerufen am 02.05.2013

Krier, Pir (2013) Chèque Service: Ass de Familljeministère ewell géint d'Familljen?, in: Luxemburger Wort, 24.01.2013, <http://www.wort.lu/de/view/cheque-service-ass-de-familljeministere-ewell-geint-d-familljen-51014eaae4b0331a478e776a>, abgerufen am 29.07.2013

Kruse, Jan (2009) Einführung in die qualitative Interviewforschung, Aktualisierung Okt. 2009 (überarbeitete, korrigierte. Version), Freiburg, Selbstverlag

Kunert-Zier, Margitte (2010) Räumliche Konzeptionen in Kindertageseinrichtungen und deren Genderrelevanz, in: Beltz, Juventa (2010) Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online, 1/2010, p. 1–29. http://www.beltz.de/fachmedien/erziehungs_und_sozialwissenschaften/enzyklopaedie_erziehungswissenschaft_online_eeo.html?tx_beltz_educationencyclopedia%5Barticle%5D=10119&tx_beltz_educationencyclopedia%5BarticleSet%5D=1&tx_beltz_educationencyclopedia%5BpublisherArticleSubject%5D=&tx_beltz_educationencyclopedia%5Baction%5D=article&tx_beltz_educationencyclopedia%5Bcontroller%5D=EducationEncyclopedia&cHash=131d44828169aefc1f9ff6daad9d22ec., abgerufen am 17.03.2015

Küsters, Ivonne (2009) Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften

L

La Crèche de Luxembourg (2013) History, http://www.crechedeluxembourg.lu/uk_historique.htm, abgerufen am 07.03.2012

Laasch-Wrobel, Gundula (2005) Anforderungsprofil von Existenzgründer/innen. Eine Studie zur Differenzierung nach Anforderungen an Jungunternehmer/innen und Anforderungen an Existenzgründungsberatungsklient/innen, Hamburg, http://www.exzept.de/pdf/Anforderungsprofil_Existenzgruender-innen.pdf, abgerufen am 20.08.2013

Lachenmann, Akiko (2013) Von der Mär der Kindergartentante. Kinderbetreuung, in: Stuttgarter Zeitung, 22.05.2013, p. 1–3., <http://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.kinderbetreuung-von-der-maer-der-kindergartentante.68caba9e-db9a-4c42-9e55-fd7282ba8f8a.html>, abgerufen am 04.08.2013

Lamnek, Siegfried (2005) Qualitative Sozialforschung. Das problemzentrierte Interviews, Weinheim, Beltz Verlag

Langthaler, Ernst (2009) Was heißt Sozialökonomie?, <http://homepage.univie.ac.at/ernst.langthaler/boku/Skriptum-1.pdf>, abgerufen am 29.05.2013

Lanzieri, Giampaolo (2013) Towards a 'baby recession' in Europe? Differential fertility trends during the economic crisis, in: Eurostat (2013) Statistics in focus, 13/2013, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-13-013/EN/KS-SF-13-013-EN.PDF, abgerufen am 04.08.2013

Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg (2014) Salaire social minimum et indexation des salaires, <http://www.guichet.public.lu/entreprises/fr/ressources-humaines/remuneration/paiement-remunerations/salaire/>, abgerufen am 14.02.2014

Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg (2015) Erziehungs- und Betreuungseinrichtung. Zulassung, Luxemburg, <http://www.guichet.public.lu/entreprises/de/creation-developpement/autorisation-etablissement/inscriptions-agrements-specifiques/creche-foyer-agrement/index.html>, abgerufen am 22.04.2015

Le Portail des Statistiques (2011a) Enfant bénéficiaires d'allocations familiales mensuelles selon le rang d'âge qu'ils occupent dans le ménage 1960-2009, http://www.statistiques.public.lu/stat/TableViewer/tableView.aspx?ReportId=549&IF_Language=fra&MainTheme=3&FldrName=2&RFPPath=128, abgerufen am 29.08.2011

Le Portail des Statistiques (2011b) Familles attributaires d'allocations familiales mensuelles selon le nombre d'enfants à charge 1960-2009, http://www.statistiques.public.lu/stat/TableViewer/tableView.aspx?ReportId=548&IF_Language=fra&MainTheme=3&FldrName=2&RFPPath=128, abgerufen am 29.08.2011

Leendertse, Julia (2007) Wenn Firmen ihre Kinder schlachten. Irrationale Motive, in: Handelsblatt, 04.09.2007, <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/irrationale-motive-wenn-firmen-ihre-kinder-schlachten/2856650.html>, abgerufen am 12.02.2015

Leibbrandt, Andreas; Lister, John (2012) Do women avoid salary negotiations? Evidence from a large scale natural field experiment, Cambridge, Mass, National Bureau of Economic Research (NBER working paper series, no. 18511)

Leuze, Karin (2012) Schlechte Schülerinnen neigen zu Frauenberufen, Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, <http://www.wzb.eu/de/pressemitteilung/schlechte-schuelerinnen-neigen-zu-frauenberufen>, abgerufen am 18.05.2015

Lofquist, Lloyd H.; Dawis, René V. (1969) Adjustment to work: A psychological view of man's problems in a work-oriented society, New York, Appleton-Century-Crofts, Educational Division (The Century psychology series)
Lofquist, Lloyd H.; Dawis, René V. (1991) Essentials of person-environment-correspondence counseling, Minneapolis, University of Minnesota Press

Lorber, Katharina (2012) Erziehung und Bildung von Kleinkindern, 2. Auflage, Hamburg, Diplomica Verlag

Lothaller, Harald (2011) Die Balance zwischen Lebensbereichen und die besondere Bedeutung der Familienarbeit in der rush hour des Lebens, Köln, Wissenschaftsverlag & Edition Dr. Stein

Lutter-Mueller, Julia (2013) Amway European Entrepreneurship Report 2011: Jeder vierte Deutsche kann sich vorstellen, in eine Selbständigkeit zu starten, Puchheim, <http://www.presseportal.de/pm/57199/2147051/amway-european-entrepreneurship-report-2011-jeder-vierte-deutsche-kann-sich-vorstellen-in-eine>, abgerufen am 19.11.2013

Luxemburger Wort (2011) Neun von zehn Alleinerziehenden sind Mütter, <http://www.wort.lu/wort/web/letzebuerg/artikel/2011/06/152480/index.php>, abgerufen am 30.08.2011

Lycee Technique pour Professions Educatives et Sociales (2013) Cadre et objectifs. Trois objectifs généraux, <http://www.ltpes.lu/index.php?id=19>, abgerufen am 21.08.2013

M

Macha, Hildegard (2004) Rekrutierung von weiblichen Eliten, in: Bundeszentrale für politische Bildung (2004) Aus Politik und Zeitgeschichte, vol. 10, 2004, n° Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“, p. 25–33

Macha, Hildegard; Witzke, Monika (2008) Familie und Gender. Rollenmuster und segmentierte gesellschaftliche Chancen, in: Beltz Verlag (2008) Zeitschrift für Pädagogik 54 (2008), vol. 2, n° 54, p. 261–278

Malek, Miroslaw; Ibach, Peter K. Malek, Miroslaw; Ibach, Peter K. (2004) Entrepreneurship. Prinzipien, Ideen und Geschäftsmodelle zur Unternehmensgründung im Informationszeitalter, Heidelberg, dpunkt.verlag GmbH

Mankiw, Nicholas Gregory; Taylor, Mark P. (2012) Grundzüge der Volkswirtschaftslehre, 5. Auflage, Stuttgart, Verlag Schäffer-Poeschel

ManPower (2015) EDUCATEUR/RICE (H/F), Announce, <http://offreemploi.monster.lu/EDUCATEUR-RICE-H-F-offre-emploi-Luxembourg-Luxembourg-147089158.aspx?jobPosition=1>, abgerufen am 29.04.2015

Martens, Jens Uwe; Kuhl, Julius (2013) Die Kunst der Selbstmotivierung. Neue Erkenntnisse der Motivationsforschung praktisch nutzen, 5., überarbeitete Auflage, Stuttgart, Kohlhammer (Content Plus)

Maslow, Abraham H. (1943) A theory of human motivation, in: American Psychological Association. (1943) Psychological Review, vol. 50, 1943, p. 370–396, <https://docs.google.com/file/d/0B-5-JeCa2Z7hNjZINDNhOTEtMWVNkYi00YmFhLWI3YjUtMDExMDJkZDExNWRRm/edit?pli=1>, abgerufen am 27.11.2013

Mayrhofer, Wolfgang; Meyer, Michael; Steyrer, Johannes (2005) Macht? Erfolg? reich? glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren, 1. Auflage, Wien, Linde Verlag

Mayring, Philipp (2015) Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 12., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage, Weinheim, Beltz Verlag (Beltz Pädagogik)

Meier-Schatz, Lucrezia (2011) Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Bern, Pro Familia Schweiz

Menz, Margarete (2011) Paarbeziehungen und Geschlechterverhältnisse, in : Beltz Verlag (2011) Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online, 2/2011, p. 1–23, http://www.beltz.de/fachmedien/erziehungs_und_sozialwissenschaften/enzyklopaedie_erziehungswissenschaft_online_eeo.html?tx_beltz_educationencyclopedia%5Barticle%5D=10127&tx_beltz_educationencyclopedia%5BarticleSet%5D=1&tx_beltz_educationencyclopedia%5BpublisherArticleSubject%5D=&tx_beltz_educationencyclopedia%5Baction%5D=article&tx_beltz_educationencyclopedia%5Bcontroller%5D=EducationEncyclopedia&cHash=73fca6cc811d9f5d4ba615608dedd1c5, abgerufen am 07.06.2013

Miller, Neal E.; Dollard, John (1941) Social learning and imitation, New Haven, London, Veröffentlichung für das Institute of human relations durch Yale university press

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (2013) Les métiers de la pédagogie et du social. Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement Supérieur (Cedies), <http://www.sante.public.lu/publications/travailler-sante-social/professions/metiers-pedagogie-social/metiers-pedagogie-social-2012-2013.pdf>, abgerufen am 08.08.2013

Ministère de la famille et de l'intégration (MFI) (2007) Rapport d'activité 2006, http://www.mfi.public.lu/publications/rapports-activite/rapp_act_2006.pdf, abgerufen am 19.08.2013

Ministère de la famille et de l'intégration (MFI) (2008) Rapport d'activité 2007, http://www.mfi.public.lu/publications/rapports-activite/rapp_act_2007.pdf, abgerufen am 19.08.2013

Ministère de la famille et de l'intégration (2009) Rapport d'activité 2008, http://www.mfi.public.lu/publications/rapports-activite/rapp_act_2008.pdf, abgerufen am 20.08.2013

Ministère de la famille et de l'integration (2011) Rapport d'activité 2010, http://www.mfi.public.lu/publications/rapports-activite/rapp_act_2010.pdf, abgerufen am 08.03.2011

Ministère de la famille et de l'intégration (MFI) (2012a) Structure d'accueil de jour pour enfants conventionnées par l'Etat, <http://www.guichet.public.lu/fr/citoyens/publications/famille/liste-creches-conventionnees/liste-creches-conventionnees.pdf>, abgerufen am 08.03.2012

Ministère de la famille et de l'intégration (MFI) (2012b) Structure d'accueil de jour pour enfants non conventionnées par l'Etat, <http://www.guichet.public.lu/fr/citoyens/publications/famille/liste-creches-non-conventionnees/liste-creches-non-conventionnees.pdf>, abgerufen am 08.03.2012

Ministère de la famille et de l'intégration (MFI) (2012c) Rapport d'activité 2012, http://www.mfi.public.lu/publications/rapports-activite/rapp_act_2012.pdf, abgerufen am 08.08.2012

Ministère de la famille et de l'intégration (MFI) (2013) Liste des Maisons Relais pour Enfants, <http://www.guichet.public.lu/fr/citoyens/fr/publications/famille/liste-maisons-relais/liste-maisons-relais.pdf>, abgerufen am 08.03.2013

Ministère de la famille et de l'intégration (2014) Rapport d'activité 2013, http://www.mfi.public.lu/publications/01_rapports-activite/index.html, abgerufen am 12.02.2015

Ministère de la famille et de l'intégration (MFI) (2015) Rapport d'activités 2014, <http://www.men.public.lu/catalogue-publications/systeme-educatif/rapport-activites-ministere/2014/fr.pdf>, abgerufen am 22.04.2015

Ministère de la Famille, Gouvernement du Québec, Hrsg. (2014) Éducateurs et Éducatrices de la Petite Enfance. Une Carrière pleine de vies, <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/documents/carriere-brochure.pdf>, abgerufen am 29.04.2015

Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (2014a) Liste des Crèches, garderies, et foyers de jours. Pour Enfants agréés non-conventionnées par l'État, <http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/publications/famille/liste-creches-non-conventionnees/liste-creches-non-conventionnees.pdf>, abgerufen am 02.05.2014

Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (2014b) Liste des Crèches, garderies et foyers de jour. Pour Enfants agréés conventionnées par l'État, <http://www.guichet.public.lu/citoyens/fr/publications/famille/liste-creches-conventionnees/liste-creches-conventionnees.pdf>, abgerufen am 02.05.2014

Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (2014c) Nouveautés dans les formations aux professions éducatives et sociales, <http://www.men.public.lu/catalogue-publications/systeme-educatif/dossiers-presse/2013-2014/140429-nouveautes-ltpes.pdf>, abgerufen am 20.03.2015

Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (2015) Rapport d'activités 2014, <http://www.men.public.lu/catalogue-publications/systeme-educatif/rapport-activites-ministere/2014/fr.pdf>, abgerufen am 20.03.2015

Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (2015) Rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance, http://www.education.gouv.fr/archives/2012/refondonslecole/wp-content/uploads/2012/07/rapport_tabarot_le_developpement_de_l_offre_d_accueil_de_la_petite_enfance_novembre_2008.pdf, abgerufen am 17.05.2015

Mocan, Naci (2007) Can consumers detect lemons? An empirical analysis of information asymmetry in the market for child care, [http://bus.lsu.edu/mocan/JPopEcon\[1\].Lemons.pdf](http://bus.lsu.edu/mocan/JPopEcon[1].Lemons.pdf), abgerufen am 02.07.2013

Monstadt, Jochen (2004) Die Modernisierung der Stromversorgung. Regionale Energie- und Klimapolitik im Liberalisierungs- und Privatisierungsprozess, 1. Auflage, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften

Moss, Peter (1990) Childcare in the European community, 1985-1990, Brüssel, unter Mitarbeit der: Commission of the European Communities, Directorate-General Information, Communication, Culture, Women's Information Service (Women of Europe supplements, no. 31), Brüssel

Mühler, Grit (2008) Institutional Childcare - An Overview on the German Market, Mannheim, ZEW, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung

Mummendey, Hans Dieter; Grau, Ina (2008) Die Fragebogen-Methode. Grundlagen und Anwendung in Persönlichkeits-, Einstellungs- und Selbstkonzeptforschung, 5. Auflage, Göttingen, Hogrefe Verlag für Psychologie

N

Neumann, Sascha; Schnoor, Oliver; Seele, Claudia (2012) Von Vielfalt zu Verschiedenheit - Mehrsprachigkeit und Sprachförderung in luxemburgischen Kindertageseinrichtungen, in: Forum Qualitative Social Research (2012) Betreute Kindheit, 10/2012, p. 41-43, Frei Universität Berlin, Berlin

Neuss, Norbert; Assmann, Nicole (2011) Grundwissen Krippenpädagogik. Ein Lehr- und Arbeitsbuch, 1. Auflage, Berlin, Cornelsen Verlag (Frühe Kindheit : Ausbildung & Studium)

Niefert, Michaela; Gottschalk, Sandra (2013) Gründerinnen auf dem Vormarsch? Die Entwicklung der Beteiligung von Frauen am Gründungsgeschehen, Discussion Paper No. 13-085, unter Mitarbeit des Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW), Mannheim, <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp13085.pdf>, abgerufen am 13.01.2014

Nitzsch, Rüdiger von (2014) Entscheidungslehre. Wie Menschen entscheiden und wie sie entscheiden sollten, Aachen, Verlagshaus Mainz

O

OECD (2012) Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship. Final Report to the MCM 2012 C/MIN(2012)5, Paris, <http://www.oecd.org/social/50423364.pdf>, abgerufen am 21.08.2014

Organisation internationale du Travail (2012) Education et éducateurs de la petite enfance. Un bon départ: Rapport soumis aux fins de discussion lors du Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel de l'éducation de la petite enfance, Genf, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/meetingdocument/wcms_171719.pdf, abgerufen am 27.04.2015

OSZ (2013) Lernen heißt, in die Zukunft investieren. Schulprogramm des Oberstufenzentrums Teltow-Fläming, Oberstufenzentrum Landkreis Teltow-Fläming, http://www.osz-tf.de/pdf/schulprogramm_osz-tf.pdf, abgerufen am 14. januar 2014

Otto, Jeannette (2013) Kitas ausgebaut, Erzieher ausgebrannt. Die Arbeit in Kindergärten macht krank. Das muss sich ändern, in: Die Zeit Online, 33/2013, 08.08.2013, <http://www.zeit.de/2013/33/kita-ausbau-erzieher-krank> abgerufen am 19.11.2014

Otto, Jeannette; Spiewak, Martin (2010) Was hilft den Jungen? Die Bildungsexperten Hannelore Faulstich-Wieland und Klaus Hurrelmann streiten über die richtigen Förderkonzepte, in : Die Zeit, 32/2010, 09.08.2010, <http://www.zeit.de/2010/32/Streitgesprach-Jungen>, abgerufen am 14.01.2015

P

Portail Sante.lu (2013) Educateur, <http://www.sante.public.lu/fr/travailler-sante-social/professions-sante-sociale/educateur/index.html>, abgerufen am 21.08.2013

Pötzsch, Olga (2011) Datenreport 2011. 2.2 Kinderlosigkeit, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2011Kap2.pdf;jsessionid=F463A23F755546CB4940DD322C89D581.cae2?__blob=publicationFile, abgerufen am 11.03.2013

Poujol, Véronique (2013) La farce de l'équité. Fiscalité des ménages monoparentaux, in: d'Lëtzebuerger Land, 15.03.2013, p. 1–8, <http://www.land.lu/2013/03/15/la-farce-de-l%C3%A9quit%C3%A9E2%80%A9/>, abgerufen am 27.11.2013

Pröglhöf, Petra (2000) Die Theorie der sozialen Identität, München, GRIN Verlag GmbH

Q

Quast, Dieter (2011) Weibliche Eliten in der Frühgeschichte. Internationale Tagung vom 13. bis zum 14. Juni 2008 im RGZM im Rahmen des Forschungsschwerpunktes "Eliten" = Female elites in protohistoric Europe, Mainz, Verlag des Römisch-Germanischen Zentrums

R

Raab, Gerhard; Goddard, G. Jason; Ajami, Riad A. (2010) The Psychology of Marketing. Cross-Cultural Perspectives, Farnham, Ashgate Publisher

Rehbein, Jochen, Grießhaber, Wilhelm; Löning, Petra; Hartung, Marion; Bühring, Kristin (1993) Manual für das computergestützte Transkribieren mit dem Programm syncWriter nach dem Verfahren der Halbinterpretativen Arbeitstranskription, Hamburg, Universität Hamburg

Reichart, Annika (2009) 24 Stunden. Kita rund um die Uhr, in: Lübecker Nachrichten, 03.12.2009, p.17, Lübecker Nachrichten GmbH, Lübeck

Richter, Robert (2012) Väter in Elternzeit – Innenansichten aus Familien und Unternehmen. Gleichstellungserfahrungen in der „Gewinnzone“ – Ergebnisse einer Studie, Universität Paderborn http://www.gwi-boell.de/sites/default/files/assets/gwi-boell.de/images/downloads/Robert_Richter_Vaeter_in_Elternzeit.pdf, abgerufen am 14.04.2015

Ricken, Jan (2013): SOA Method Engineering Framework for process-oriented and model-driven SOA implementation with underlying models of abstraction, Dissertation, Namur, University of Namur

Roger, Gwenola (April 2013) Presentation du groupe Babilou, Paris, http://www.babilou.com/media/documents/presse/DP_babilou_VF.pdf, abgerufen am 19.11.2013

Rogers, Steven; Makonnen, Roza (2014) Entrepreneurial finance. Finance and business strategies for the serious entrepreneur, 3. Auflage, Harvard Business School, McGraw-Hill Education

Rohloff, Oliver (2013) Jeder fünfte Erzieher von Burnout bedroht. Pädagogen-Studie, Frankfurter Rundschau, <http://www.fr-online.de/karriere/paedagogen-studie-jeder-fuenfte-erzieher-von-burnout-bedroht,1473056,24414086.html>, abgerufen am 11.06.2014

Ruch, Karl-Heinz (2014) Schlechtes Standing, schlecht bezahlt. Der Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz verstärkt die Nachfrage nach Erziehern. Weil die fehlen, greifen Kitas auf weniger qualifiziertes Personal zurück, in: taz, 30.01.2014, <http://www.taz.de/!131744/>, abgerufen am 27.04.2015

Rühling, Anneli; Kassner, Karsten (2007) Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive. Ein europäischer Vergleich, <http://library.fes.de/pdf-files/do/04262.pdf>, abgerufen am 17.01.2011

Rush, Vincent L. (2014) Planned behavior. Theory, applications and perspectives, New York, Nova Science Publisher

Russel, Jesse; Cohn, Ronald (2012) Theory of planned behavior, Smithsonian Institution, Book On Demand Ltd

S

Sadowski, Dieter; Beckmann, Jan P.; Albach, Horst (2001) Entrepreneurial spirits. Horst Albach zum 70. Geburtstag, Wiesbaden, Gabler Verlag

Samuelson, Paul Anthony; Nordhaus, William D. (2010) Volkswirtschaftslehre. Das internationale Standardwerk der Makro- und Mikroökonomie, 4. Auflage, München, MI Verlag Moderne Industrie

Sandner, Malte (2012) The Effects of Early Childhood Intervention on Child Development and Early Skill Formation. Evidence from a RCT, Institut für Öffentliche Finanzen, Leibniz Universität, Hannover, http://doku.iab.de/veranstaltungen/2012/field_2012_Sandner_pres.pdf, abgerufen am 18.03.2013

Sattleberger, Thomas (2015) MINT. Zukunft schaffen, Universität Bochum, <http://www.mintzukunftschaefen.de/handlungsschwerpunkte.html>, abgerufen am 18.03.2015

Savickas, Mark (2014) Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior, in: Brown, Duane Hrsg. (2014) Career Choice and Development, p. 149–205, www.uwex.edu/ics/stream/.../career_construction.do..., abgerufen am 13.01.2014

Schäfer, Gerd E. (2011) Was ist frühkindliche Bildung? Kindlicher Anfängergeist in einer Kultur des Lernens, Weinheim, Beltz Juventa

Schilly, Verena (2013) Mütter in Führungspositionen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Freiburg, Centaurus Verlag

Schlee, Nathalie (2005) Soziale Berufe – Frauenberufe, <http://www.grin.com/de/e-book/47537/soziale-berufe-frauenberufe>, abgerufen am 18.04.2014

Schmidt, Walter (2011) Rushhour des Lebens. "Vereinbarungskarrieren" im Brennpunkt des Konfliktes zwischen Berufs- und Familienorientierung, 1. Auflage, Berlin, ALERT-Verlag

Schmidt-Denter, Ulrich (2005) Soziale Beziehungen im Lebenslauf. Lehrbuch der sozialen Entwicklung, 4., vollständig überarbeitete Auflage Weinheim, Basel, Beltz Verlag

Schorsch, Andrea (2011) Es trifft oft Macher-Typen. Frust ist ein Burn-out-Symptom, <http://www.n-tv.de/wissen/Frust-ist-ein-Burn-out-Symptom-article3380816.html>, abgerufen am 24.05.2011

Schubert, Kristina (2013) 4 Beispiele für staatliche Förderung für Wachstum und Qualifizierung. Staatliche Förderung hat viele Gesichter. Es gibt über 1600 Programme auf Bundes- und Regionalebene. Für UnternehmerInnen sollen vier davon vorgestellt werden, (ISI) Institut für Selbstmanagement und Innovation, Radefeld, <http://www.isi-schubert.de/staatliche-foerderung>, abgerufen am 23.08.2013

Schulz von Thun, Friedemann; Ruppel, Johannes; Stratmann, Roswitha (2013) Miteinander reden. Kommunikationspsychologie für Führungskräfte, 14. Auflage, Reinbek, Rowohlt Verlag

Schunck, Carlotta (2008) Wie entwickeln sich berufliche Werte im Lauf des Erwerbslebens?, Lüneburg, Universität Lüneburg, Bachelor-Studiengang Wirtschaftspsychologie

Schwarze, Jochen (2013) Grundlagen der Statistik, 10. Auflage, Herne, Berlin, Verlag Neue Wirtschafts-Briefe

Schwerd, Udo (2013) Anforderungen an Unternehmer. <http://www.iyotta.de/index.php/existenzgruendung/298-unternehmerpersoenlichkeit.html>, abgerufen am 21.08.2013

Selting, Magret; Auer, Peter; Bardon, Birgit; Bergmann, Jörg; Couper-Kuhlen, Elizabeth; Günthner, Susanne et al. (2009) Gesprächsanalytisches Transkriptionszeichen 2. (GAT 2), in: Online-Zeitschrift zur verbalen Interaktion, vol. 10, 2009, p. 353–402, <http://www.gespraechsforschung-ozs.de/heft2009/px-gat2.pdf>, abgerufen am 17.01.2014

Sharma, Manon Rani; Steiner, Michael (2008) Ausbau der Kinderbetreuung. Kosten, Nutzen, Finanzierung, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Dossier-Ausbau-der-Kinderbetreuung,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, abgerufen am 08.03.2013

Sherwin, Bob (2014a) Woman are better leaders. Study 2014, http://www.businessinsider.com/study-women-are-better-leaders-2014-1?goback=.gde_71498_member_5833351670519603202, abgerufen am 17.03.2014

Sherwin, Bob (2014b) How Companies Can Get More Women In Leadership Roles, <http://www.businessinsider.com/how-companies-can-advance-women-in-leadership-2014-1>, abgerufen am 12.01.2015

Siegrist, Johannes (2015) Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen. Forschungsevidenz und Prävention stressbedingter Erkrankungen, 1. Auflage, München, Urban et Fischer

Skukauskaite, Audra (2012) Transparency in transcribing. Making visible theoretical bases impacting knowledge construction from open-ended interview records, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1201146>, abgerufen am 14.01.2014

Smelser, Neil J.; Swedberg, Richard (2010) The Handbook of Economic Sociology, 2. Auflage, Princeton, Princeton University Press

Smith, Eliot R.; Mackie, Diane M.; Claypool, Heather M. (2015) Social psychology, 4. Auflage, New York, Psychology Press

Solow, Robert M. (1956) A contribution to the theory of economic growth, in: Quarterly Journal of Economics. Band 70, Februar 1956, S. 65–94

Solow, Robert Merton; Männer, Leonhard (1971) Wachstumstheorie (Growth theory, dt.) Darstellung u. Anwendung, Göttingen, Verlag Vandenhoeck & Ruprecht

Spiess, C. Katharina (2010) Ökonomie frühkindlicher Bildung und Betreuung - Aktuelle Ergebnisse aus dem deutschsprachigen Forschungsraum, in : Vierteljahresheft zur Wirtschaftsforschung, vol. 79, n° 3, p. 5–10, <http://ejournals.duncker-humboldt.de/doi/pdf/10.3790/vjh.79.3.5>, abgerufen am 13.03.2013

Spieß, Katharina (2010b) Frühkindliche Bildung und Betreuung: Eine ökonomische Perspektive, Berlin, http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.364562.de/fachtagung_fruehkindliche_bildung_spie%C3%9F_9_12_2010.pdf, abgerufen am 08.03.2013

Spieß, Katharina Hrsg. (2010c) Frühkindliche Bildung und Betreuung. Hintergründe und Bewertungen aus ökonomischer Sicht, Berlin, Verlag Duncker & Humblot

Spokane, Arnold; Luchetta, Erik, Richwine, Matthew (2005) Hollands theory of personalities in work environments, in: Brown, Duane Hrsg. (2005) Career Choice and Development, p. 373–426

Spranz-Fogasy, Thomas; Deppermann, Arnulf (2014) Zum Einsatz der teilnehmenden Beobachtung in der Gesprächsforschung. Arbeitsfassung, <http://www.gespraechsforschung.de/preprint/beobacht.pdf>, abgerufen am 17.01.2014

Spruill, David A. (1990) Lifestyle and level of family functioning in dual career families with preschool children, Gainesville, University of Florida

Stamm, Margrit (2010) Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung, 1. Auflage, Bern, Stuttgart, Wien, Haupt Verlag

Stangl, Werner (2015) Kommunikation, <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/KOMMUNIKATION/>, abgerufen am 16.04.2015

Stansell, Christine (2011) The feminist promise. 1792 to the present, New York, Modern Library

Statec (2012) 13 Prozent der Männer tun nichts im Haushalt, in : Luxemburger Wort, 14.05.2012, <http://www.wort.lu/de/view/statec-13-prozent-der-maenner-tun-nichts-im-haushalt-4fb10302e4b01658a39184e9>, abgerufen am 29.07.2013

Stocker, Ferry (2014) Moderne Volkswirtschaftslehre. Logik der Marktwirtschaft, 7., aktualisierte Auflage, München, Oldenbourg Wissenschaftsverlag

Super, Donald (2013) Developmental self-concept. Donald Super's career model is based on the belief that self-concept changes over time and develops as a result of experience,

http://www.careers.govt.nz/fileadmin/docs/career_theory_model_super.pdf, abgerufen am 15.01.2014

Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial SNAECSO (2014) Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial - Centres sociaux et socioculturels, Associations d'accueil de jeunes enfants, Luxemburg, <http://www.snaecso.com/Reprenter-l-employeur/Convention-Collective-Nationale-CCN-avenants/La-Convention-Collective-Nationale-CCN>, abgerufen am 22.05.2015

T

Tausch, Alvin; Mechelhoff, Sven (2010) Das problemzentrierte Interview, Universität Siegen, www.uni-siegen.de/phil/sozialwissenschaften/soziologie, abgerufen am 31.10.2013

Theiler, Walter (2011) Grundlagen der VWL: Mikroökonomie, 1., neue Ausgabe, Stuttgart, UTB

Traufetter, Gerald (2011) Goldene Röcke, in: Der Spiegel, vol. 2011, n° 7, p.14

Trautner, Hanns Martin; Selg, Herbert (2003) Allgemeine Entwicklungspsychologie, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, Stuttgart, Kohlhammer Verlag

U

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (2012) Unlawful Discrimination Based on Pregnancy and Caregiving Responsibilities Widespread Problem, Panelists Tell EEOC. Despite Laws, Guidance and Willingness to Work, Many Pregnant Women and Caregivers are Denied Job Opportunities, Workplace Modifications, Leave, and Equal Treatment, U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Press Release, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/2-15-12.cfm>, abgerufen am 02.09.2013

Ullrich, Katrin (2013) Nebenerwerbsgründer wechseln selten in den Vollerwerb, in : KfW Economic Research, vol. 23, 29.05.2013, p. 1–5, <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-Nr.-23-Mai-2013-Nebenerwerbsgr%C3%BCnder.pdf>, abgerufen am 14.01.2014

Université de Luxembourg (2015) Bachelor in Sozial - und Erziehungswissenschaften, Luxemburg, <http://wwwde.uni.lu/>, abgerufen am 21.03.2015

V

Viernickel, Susanne (2013) Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung. Bildungsaufgaben, Zeitkontingente und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen. Forschungsbericht, 1. Auflage, Berlin, Der Paritätische Gesamtverband

W

Walby, Sylvia (2010) Structuring patriarchal Societies, in: Giddens, Anthony; Sutton, Philip W. Hrsg., Sociology. Introductory Readings, 3. Auflage, Cambridge, Polity Publishers, p. 30–31

Weitz, Bernd O.; Eckstein, Anja (2013) VWL Grundwissen, TaschenGuide, 3. Auflage, Freiburg, Haufe Lexware Verlag

Welp, Isabell (2013) Amway Global Entrepreneurship Report 2013. Gründer ermutigen – Keine Angst vor dem Scheitern!, Puchheim, http://www.zukunft-selbstaendigkeit.de/media/studie/131114_AGER%202013_Ergebnisse%20Deutschland.pdf, abgerufen am 19.11.2013

Welskop-Deffaa, Eva Maria (2011) Wenn Frauen das Geld verdienen: freiwillige und unfreiwillige Familienernährerinnen, <http://www.fu-südwestfalen.de/pdf/2011-01-21%20Familienernaehrerin.pdf>, abgerufen am 08.03.2013

Welt online (2011) Zahl der Alleinerziehenden in Deutschland steigt, <http://www.welt.de/politik/deutschland/article8710762/Zahl-der-Alleinerziehenden-in-Deutschland-steigt.html>, abgerufen am 28.08.2011

Williams, Larry J. (2010) Marker variables and method variance. Models and processes, 3. Auflage, Richmond, VA, CARMA Publishing LLC

Winter, Eggert, Hrsg. (2013) Gabler Wirtschaftslexikon, Wiesbaden, Gabler Verlag

Winter, David (2014) Theory of work adjustment, London, University of London

Wirth, Hans Jürgen (2015) Anerkennung, <https://de-de.facebook.com/HSP.coaching/posts/547235205311964>, abgerufen am 14.03.2015

Witzel, Andreas (2012) The problem-centred Interview, London/ Thousand Oaks, Ca./New Delhi/Singapore, SAGE Publication Ltd.

Woessmann, Ludger; Piopiunik, Marc (2009) Was unzureichende Bildung kostet. Eine Berechnung der Folgekosten durch entgangenes Wirtschaftswachstum, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung

Wollny, Anja; Marx, Gabriella (2011) Qualitative Sozialforschung. Ausgangspunkte und Ansätze für eine forschende Allgemeinmedizin, in: ZFA Zeitschrift für Allgemeinmedizin, Düsseldorf, <https://www.online-zfa.de/article/qualitative-sozialforschung-ausgangspunkte-und-ansaetze-fuer-eine-forschende-allgemeinmedizin/uebersicht-review/y/m/821>, abgerufen am 28.01.2015

Wotschack, Philip; Scheier, Franziska; Schulte-Braucksd, Philipp; Solga, Heike (2011) Beruf und Bildung vereinbaren. Neue Arbeitszeitmodelle gegen den Fachkräftemangel, Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Wright, George; Cairns, George (2011) Scenario thinking. New approaches to the future, Basingstoke, Palgrave Macmillan Publisher

X/Y

Z

Zimmermann, Wolfgang (2012) Unternehmer sind Verrückte. Wie Unternehmer Grenzen überwinden und was Manager von ihnen lernen können, Dordrecht, Springer Verlag