

# Lebensweg zu und Motive bei der Entscheidung, in der Kindertagespflege tätig zu sein – Explorative empirische Befunde

Juliane Noack Napoles · Helza Ricarte Lanz

© Die Autor(en) 2015. Dieser Artikel ist auf Springerlink.com mit Open Access verfügbar.

**Zusammenfassung** In der Kindertagespflege können Menschen auch ohne pädagogische Vorbildung im Anschluss an eine Umschulung tätig sein. Für die betreffenden Personen handelt es sich um eine neue berufliche Perspektive und einen nicht-normativen Übergang. Mithilfe der Analyse narrativ-fokussierter Interviews mit zwei Tagesmüttern soll der Frage nach den Motiven nachgegangen werden, die der Entscheidung für diese berufliche Neuorientierung zugrunde liegen.

**Schlüsselwörter** Tagespflegepersonen · Informelles Lernen · Berufliche Übergänge · Biografieforschung · Genderaspekte

**Abstract** In day care nursery, people without a preceding educational training can be employed after a vocational re-training. For the employees, a new professional perspective and a non-normative transition open up. Analysing focused-narrative interviews with two child minders, we intend to reconstruct the motives of these women for such a professional re-orientation.

**Keywords** Daycare provider · Informal learning · Occupational transitions · Biographical research · Gender issues

---

Dr. J. Noack Napoles (✉)  
Institut für Bildungsphilosophie,  
Anthropologie und pädagogik der Lebensspanne,  
Universität zu Köln,  
Köln, Deutschland  
E-Mail: juliane-noack@hotmail.com

Dr. H. Ricarte Lanz  
Institut für Erziehungswissenschaft und  
empirische Bildungs- und Sozialforschung,  
Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft,  
Alfter, Deutschland  
E-Mail: hl@drlanz.org

## 1 Thematische Einführung und Hinführung zur Fragestellung

Seit dem 1. August 2013 haben Kinder bereits ab Vollendung des ersten bis zum dritten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in der Kindertagespflege. Unter Kindertagespflege versteht der Gesetzgeber „eine gesetzlich anerkannte Betreuungsform im familiennahen Umfeld. Sie ist hinsichtlich der qualitativen Voraussetzungen und Maßstäbe gleichrangig mit der Betreuung in einer Kindertageseinrichtung oder einer Kindertagesstätte“ (BMFSFJ 2010, S. 9).

Die der Fachkräftegewinnung in diesem Bereich zugrunde liegende Logik zielt u. a. darauf, Menschen mit pädagogischer Ausbildung und ohne zu einem Berufswechsel zu animieren (vgl. dazu auch die „Empfehlungen zur Fachkräftegewinnung in der Kindertagesbetreuung“ – Handreichung der Expertengruppe im Rahmen des 10-Punkte-Programms „Bedarfsgerechte Kindertagesbetreuung 2013“). Geht man von der Annahme aus, dass jedem Stellenwechsel ein Ursachenkomplex zugrunde liegt (Fluck 1992, S. 34), stellt sich hier die Frage nach dem zugrunde liegenden Ursachenkomplex, Tagespflegeperson zu werden. Diese wiederum ist eingebettet in das übergeordnete Forschungsinteresse, das darin besteht, herauszufinden, ob sich wiederkehrende Motive ausmachen lassen und welchen Einfluss diese auf die künftige Tätigkeit als Tagespflegeperson, der Identifikation damit und der Ausbildung einer Tagesmutter/-vater-Persönlichkeit haben. Die Relevanz dieser Forschungsfrage besteht darin, dass deren Erhellung zur Klärung der fachlichen und vor allem der persönlichen Anforderungen an den Beruf der Tagespflegeperson beiträgt. Es geht um die Frage, was die Tagespflegepersonen dazu befähigt, pädagogisch zu handeln, was wiederum angesichts des gesetzlich verankerten Erziehungs- und Bildungsauftrags der Kindertagespflege Kernpunkt deren Tätigkeitsfeldes ist bzw. sein sollte. Nach Beyer (2002) ist die Voraussetzung pädagogischen Handelns die pädagogische Bildung. Dazu konstatiert er:

Von pädagogischer Bildung kann im Hinblick auf Entwicklungsprozesse gesprochen werden, die den Menschen befähigen, sein pädagogisches Denken und Handeln unter dem Gesichtspunkt der Verantwortung für die Entwicklung und Bildung anderer kritisch-konstruktiv zu reflektieren (ebd., S. 128).

Aus dieser Sicht ist es nicht unbedeutend, dass die berufliche Perspektive, als Tagespflegeperson zu arbeiten, mit einer beruflichen Neuorientierung verbunden ist. Es gibt eben (noch) nicht die Ausbildung oder das Studium, die bzw. das man bereits mit dem Vorsatz aufnimmt, als Tagespflegeperson zu arbeiten. Ein Berufswechsel stellt aus berufsforschungstheoretischer Perspektive den Prototyp für einen nicht-normativen Übergang im Erwachsenenalter dar,

der alle Merkmale der Restrukturierung des Selbstwertgefühls, der Veränderung des subjektiven Selbst- und Weltbildes, komplizierte Prozesse der Affektregulierung, die Restrukturierung personaler Kompetenzen, die Reorganisation von Rollen und von Beziehungen umfasst (Weinman-Lutz 2006, S. 30).

In dieser Formulierung offenbart sich ein Spannungsfeld, nämlich einerseits zwischen den Übergängen an sich, die ihrerseits den Lebenslauf einer Person konstituieren und andererseits dem Umgang der Person damit bzw. ihre Reaktionen darauf. Der Lebenslauf kann als Reihe von Entscheidungen (Meulemann 1999, S. 306), die kleine oder große Übergänge darstellen können, gesehen werden. Die besondere persönliche Färbung des Lebenslaufs, d. h. der eigene Umgang mit den Entscheidungen und deren Konsequenzen wird durch die Biografie (griechisch: Lebensbeschreibung) repräsentiert, „sie umfaßt die Deutungen der Motive und Ursachen einzelner Entscheidungen und die Bewertung des Lebenslaufs in Abschnitten oder Bereichen oder insgesamt“ (ebd.). Je nach situativen Zuschreibungen werden die Übergänge in einer Biografie bewertet und (um)gedeutet. Dabei

geht es nicht um einen kontinuierlichen, gemächlichen Wechsel, sondern immer um eine deutliche Zäsur: Man verlässt einen alten und tritt in einen neuen Zustand ein. Ein solcher Übergang ist nicht einfach ein abrupter Sprung, er geschieht nicht „auf einmal“, sondern er hat eine zeitliche Struktur (Tillmann 2013, S. 17).

Der Prozess des Übergangs von einem in den anderen Zustand kann wiederum als ein Lernprozess und der Übergang selbst als Ergebnis eines solchen konzipiert werden, wenn man Lernen versteht als

Veränderungen von Selbst- und Weltverhältnissen sowie von Verhältnissen zu anderen, die nicht aufgrund von angeborenen Dispositionen, sondern aufgrund von zumindest basal reflektierten Erfahrungen erfolgen und die als dementsprechend begründbare Veränderungen von Handlungs- und Verhaltensmöglichkeiten, von Deutungs- und Interpretationsmustern und von Geschmacks- und Wertstrukturen vom Lernenden in seiner leiblichen Gesamtheit erlebbar sind; kurz gesagt: Lernen ist die erfahrungsreflexive, auf den Lernenden sich auswirkende Gewinnung von spezifischem Wissen und Können (Göhlich und Zirfas 2007, S. 17).

Die Wissensgewinnung kann sowohl formal in institutionell organisierten Settings als auch informell, also unabhängig von Institutionen stattfinden.

In diesem Sinne ist das Konzept der (nicht-normativen) Übergänge, so die erkenntnisleitende Annahme unserer explorativen Studie, für den Ursachenkomplex der Entscheidung, als Tagespflegeperson tätig zu sein, konstitutiv. Anhand von narrativ-fokussierten Interviews, die mit Tagespflegepersonen geführt wurden, soll dieser Prozess zunächst jeweils bei zwei Personen rekonstruktiv nachvollzogen werden. In einem zweiten Schritt, als Resultat eines kontrastiven Vergleichs sowohl der Gemeinsamkeiten als auch der Unterschiede, sollen Strukturmomente der Motive herausgearbeitet werden, die zu der Entscheidung geführt haben, als Tagespflegeperson tätig zu sein. Darüber hinaus ist die Frage nach der Gewinnung von spezifischem Wissen und Können der Tagespflegepersonen zentral.

Diesem Ziel entsprechend schließen sich dem einleitenden Kapitel vier weitere an: Zuerst wird das methodische Vorgehen entlang der Dimensionen Datenerhebung

und Datenauswertung offengelegt (Kap. 2), bevor in Kap. 3 zwei Interviews zunächst einzeln ausgewertet und in Kap. 4 vergleichend interpretiert werden. Die vorläufigen Ergebnisse dieser explorativen Untersuchung und deren Beziehung zu der erkenntnisleitenden Frage werden im letzten Kap. 5 skizziert.

## 2 Methodisches Vorgehen

In der vorliegenden explorativen Untersuchung wurden die Daten mit dem narrativ-fokussierten Interview (Flick 1999, S. 123) mit dem Ziel erhoben, die subjektiven Sicht- und Handlungsweisen der Tagespflegepersonen anhand ihrer erzählten Biografie zu rekonstruieren. Bei der Verwendung des narrativ-fokussierten Interviews kann auf die Vorteile des rein narrativen Interviews (Jütting et al. 2003, S. 123; Kaiser 1992, S. 361) zurückgegriffen werden, wobei die Handlungsmotive aus der Binnensicht der Befragten eruiert werden. Darüber hinaus lassen sich Widersprüche im Handeln, Denken und Fühlen – wenn auch nicht immer bewusst – sichtbar und im Sinne der Auffassung der Befragten interpretierbar machen.

Das narrativ-fokussierte Interview wird mit einer sogenannten erzählgenerierenden Frage eingeleitet, die ihren Ursprung im narrativen Interview (Schütze 1983) hat. Jedoch stellt sich bei dieser Methode hinsichtlich der Formulierung der Frage folgende Herausforderung:

Entsprechend den Prämissen des narrativen Interviews ist die Einleitungsfrage so weit zu formulieren, daß sie dem Erzähler Spielraum zur Eigenstrukturierung seiner „Geschichte“ gibt; sie muß aber andererseits den Fokus des Gesprächs in den Blick bringen (Kaiser 1992, S. 363).

Um die Balance zwischen dem Erzählfluss der Interviewperson, dem offenen Eingehen auf konkrete Themen und immanenten Fragestellungen herzustellen, wurden unsere Interviews wie folgt eröffnet: „Bitte erzählen Sie mir von Anfang an die Geschichte, wie es dazu gekommen ist, dass Sie heutzutage als Tagesmutter (Tagesvater) tätig sind“.

Für diese erste explorative Phase einer größer angelegten Studie wurden Interviews mit Tagesmüttern aus zwei mittelgroßen nordrheinwestfälischen Städten geführt, transkribiert und vergleichend ausgewertet. Die Interviewpartnerinnen sind ausführlich über den Verlauf und das Ziel der Studie informiert worden und nahmen selbstverständlich freiwillig daran teil. Wir haben für eine erste Auswertung die Interviews von Frau A und Frau B ausgewählt, weil ihre Lebensläufe bis zu der Entscheidung, als Tagesmutter zu arbeiten, hinsichtlich folgender Punkte Kontraste aufweisen: Frau A hat als Vermessungstechnikerin keinen „typischen“ Frauenberuf (Luci 2011, S. 6) gelernt, weist einen „geradlinigen“ Lebenslauf auf und arbeitet seit weniger als einem Jahr als „Kindertagesmutter“. Fast umgekehrt ist es bei Frau B. Sie hat einen „typischen“ Frauenberuf als Einzelhandelskauffrau gelernt, hat mehrere (fachfremde) Tätigkeiten ausgeführt, zeigt einen sprunghaften Lebenslauf und ist seit mehr als fünf Jahren als „Tagesmutter“ tätig. Es ist uns nicht gelungen, einen Mann als Interviewpartner zu gewinnen, was uns Anlass gibt, gezielter über Genderaspekte

in der Kindertagespflege zu reflektieren. Wie bei allen qualitativen Studien (Hitzler 2002; Keller 2004; Flick 2007; Degele 2008; Schirmer 2009), haben wir uns stets um eine selbstreflexive Haltung bemüht: Reflexion gegenüber unserer Rolle als Forscherinnen und Forscher, Sensibilisierung gegenüber unseren Interviewpartnerinnen und eine prinzipielle Offenheit als Forschungshaltung.

Die Auswertung beginnt zunächst mit der biografischen Rekonstruktion der subjektiven Sicht- und Handlungsweisen der Interviewten hinsichtlich ihres beruflichen Werdegangs. In einem zweiten Schritt soll darauf basierend der Ursachenkomplex für die Aufnahme der Tätigkeit als Tagespflegeperson, d. h. aus subjektiver Sicht die Motivstrukturen, herausgestellt werden.

Dazu wurden zunächst die Lebenslaufdaten und deren biografische Bewertungen differenziert. Daran schließt sich eine sequenzielle Analyse des jeweiligen Interviews an mit dem Ziel, in einem ersten Lesedurchgang die thematische Fallstruktur zu extrahieren und in textnahen Kategorien (*in-vivo-codes*) festzuhalten. Die Ergebnisse dieser Feinanalyse wurden in kleinen Ausarbeitungen zusammengefasst. Dem folgt eine Auflistung der zentralen Themen der Interviewten, die für die Relevanzsetzungen innerhalb des thematischen Umfeldes stehen. Im kommenden Kapitel werden die Ergebnisse dieser Analyse hinsichtlich der Fragestellung nach dem Lebensweg und den Motiven, in der Tagespflege zu arbeiten, deskriptiv dargestellt.

### 3 Lebenswege zweier in der Kindertagespflege tätiger Frauen

*Frau A.:* „Also ich finde, es ist ‘ne Herzensangelegenheit“

Frau A. ist 35 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder. Als Jugendliche hat sie eine Ausbildung zur Vermessungstechnikerin absolviert, obwohl sie „eigentlich nicht froh über diesen Beruf“ ist. Ihre Eltern haben diese Entscheidung beeinflusst, indem sie ihr sagten: „Lehre fertig machen, dann kannst du was Neues machen“. Mit Beendigung ihrer Lehre hat sie jedoch „anderes im Kopf“ und so heiratet sie ihren Mann, bekommt zwei Kinder und ist insgesamt 17 Jahre als Vermessungstechnikerin im öffentlichen Dienst tätig. Bevor sie sich entschließt, Tagesmutter zu werden, hilft sie bereits seit zwei Jahren nebenberuflich als Urlaubs- und Krankheitsvertretung in einem Kindergarten aus. Sie hätte gern diese berufliche Perspektive weiterverfolgt, aber da sie zwei Kinder hat, kommt für sie die (zeitintensive) Ausbildung zur Erzieherin nicht infrage. Erneut sucht Frau A. nach Alternativen und beschließt, sich zur Tagesmutter qualifizieren zu lassen. Den Kurs von 160 h hat sie in 1,5 Jahren absolviert, weil sich keine Gruppe für den zweiten Kurs gefunden hat, „deswegen hat’s was länger gedauert“. Als Antwort auf die immanente Frage, ob Familie und Freunde sie bei der Entscheidung, Tagesmutter zu werden, unterstützt haben, gibt Frau A. an: „Also ähm, ich hab halt lange gewartet, bis ich diesen Schritt gemacht habe, weil ähm, eben meine Eltern nicht dafür waren, was Neues, also die haben zwar immer gesagt ‚Mach! Kannst Du machen, aaaaaber...‘“.

Auch ihr Mann sieht keinen Grund für ihren Wunsch, sich beruflich neu zu orientieren und legt ihr nahe, ihre Stunden als Vermessungstechnikerin zu reduzieren: „Ja, du hast dein festes Einkommen, brauchst halt nicht so viele Stunden zu machen.“ Da Frau A. nicht selbstbewusst genug ist, zieht sich die Entscheidung zeitlich in die

Länge, bis ihr Mann sie schließlich unterstützt: „bis dann mein Mann hinter mir stand und gesagt hat, so, mach es.“ Diesen Schritt bezeichnet sie als „ne bestimmte Reife“.

Dennoch ist sie sich weiterhin unsicher, ob sie wirklich in die Tagespflege gehen möchte, „weil ich eigentlich am liebsten weiter im Kindergarten gearbeitet hätte, da aber da der Einstieg nicht wirklich einfach ist ungelernt“. Alternativ erwägt sie die Möglichkeiten, die eine Elterninitiative bieten könnten, aber macht die endgültige Entscheidung von ihren Kindern abhängig, die zu diesem Zeitpunkt in der Offenen Ganztagschule (OGS) und ihr „Ein und Alles“ sind. Sie sagt: „Ich bin aber sehr konservativ eigentlich in dieser Einstellung und finde es eigentlich gut, wenn sie zu Hause sind“. Diese sozial erwünschte Darstellung ergänzt Frau A.: „Und habe dann ähm (Pause) auch gemerkt, dass halt die Hausaufgabenbetreuung und sowas halt mir nicht genug, also nicht ausreichend war, weil meine Tochter halt auch Lernschwierigkeiten hat“.

Frau A interessiert sich für die Tätigkeit als Tagesmutter, weil sie mit ihrem bisher ausgeübten Beruf unzufrieden ist: „Es war einfach nicht meine Welt. Von vornherein.“ Sie vermisste die Abwechslung: „Ich habe halt bei dem alten Beruf wirklich tagein, tagaus wirklich das Gleiche gemacht (Räusper) aber ähm ja außerdem, dass es halt sehr mathematisch und solchen Sachen sind.“ Demgegenüber steht ihre Tätigkeit als Tagesmutter, die dadurch gekennzeichnet ist, dass sie mit Menschen arbeitet und zudem sehr abwechslungsreich ist. Obwohl die Gegenüberstellung der beiden beruflichen Wege angesichts ihrer Präferenzen zu einer eindeutigen Entscheidung hätte führen müssen, trifft sie sie nicht. Auch dann nicht, als sie ihren Mann diesbezüglich hinter sich weiß, gleichwohl sie ohne seine Positionierung die berufliche Veränderung nicht ergriffen hätte: „also diesen Rückhalt habe ich schon gebraucht.“ Der eigentliche Auslöser, der schließlich zur Aufnahme der Tätigkeit als Tagesmutter führt, liegt in den Lernschwierigkeiten ihrer Tochter begründet. Sie entscheidet sich dazu, Tagesmutter zu werden und stellt heraus: „Also es lässt sich gut mit der eigenen Familien vereinbaren.“ Frau A. hat Pläne und will sich in dieser beruflichen Richtung weiterentwickeln und erwähnt Großtagespflegen und Zusammenschlüsse in Räumlichkeiten außerhalb von zu Hause. Wirtschaftliche Gründe sind für sie nicht vordergründig, denn Tagesmutter zu sein, ist für sie eine „Herzensangelegenheit“.

*Frau B.: „... darum hab ich das gemacht, ne, so bin ich da reingerutscht“*

Frau B. ist 37 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder. Als Jugendliche hat sie eine Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau absolviert, obwohl sie ursprünglich „Kindergärtnerin“ werden wollte: „aber von zu Hause aus wurde mir gesagt, nee da verdient man nicht genug. Guck, dass du was Anständiges lernst. (...) Also mir wurde das quasi ausgeredet.“ Bis zur Geburt ihrer Kinder ist Frau B. als Einzelhandelskauffrau tätig. Danach arbeitet sie auf 400-Euro-Basis in der Küche eines Altenheims, bis sie „irgendwann in der Jugendherberge gelandet“ ist. Als ihre Großeltern, bei denen sie aufgewachsen ist, pflegebedürftig werden, zieht sie mit ihrem Mann und ihren Kindern zu ihnen und damit zurück in ihre Heimatstadt. Sie einigen sich darauf, dass Frau B. ihre Großmutter pflegt und im Gegenzug ein Baugrundstück von ihren Großeltern auf der anderen Straßenseite bekommt. Frau B. bleibt zu Hause bei den Kindern und den Großeltern, „weil die ja gepflegt werden mussten“. Als das Haus noch im Rohbau ist, verstirbt die Großmutter. Frau B. kümmert sich weiter um den Großvater, wäh-

rend sie und ihr Mann das eigene Haus fertig bauen und dort einziehen. Aufgrund der Verschärfung ihrer finanziellen Situation handelt sie einen weiteren Deal mit ihrem Großvater aus: „Also finanziell wird es ja doch knapp ne, mit einem Verdiener (...) weißte was, ich bekomme Pflegegeld, das soll euch gut geschrieben werden“ und sie pflegt ihn dafür. Nach seinem Tod beginnt Frau B. bei einem privaten Postzusteller auf 400-Euro-Basis zu arbeiten. Eine Arbeit, die sie bald aufgibt, „um wieder in meinem alten Beruf zu kommen“ und so arbeitet sie in einer Metzgerei im Schichtdienst und nimmt eine Tagesmutter in Anspruch. Danach ist sie „in einen Laden geraten“, in dem sich Familie und Beruf nicht leicht vereinbaren lassen:

Da war es nicht so schön mit Arbeiten, also das war ... also ... man durfte da eben nicht die Familie als oberste Priorität setzen, das war ein Arbeitgeber der war ein bisschen, ähm ... ,entweder du machst das was ich dir sage, oder du gehst.‘

Diese Situation setzt Frau B. dermaßen unter Druck, dass sie einen Nervenzusammenbruch erleidet und entsprechende Konsequenzen zieht: „Ich kann das nicht, das geht nicht, die Organisation mit den Kindern, dadurch, dass mein Mann auch Schichtdienst hatte, war das alles so schwer, da habe ich dann da, ... also ich bin da gekündigt worden.“ Daraufhin bekommt sie eine neue Arbeitsstelle in einer Metzgerei, die jedoch schließen muss. Frau B. wird dann versetzt, aber der Arbeitgeber kann ihr nur vier Stunden anbieten:

Das war einfach zu wenig und ... ähm ja, so kam das dann. Ich hab dann mal bei der Stadt angerufen – so sporadisch, also ... ich hatte mich allerdings ein Jahr vorher mal erkundigt, da hatten die aber keine Tagesmutter gesucht und hatte dann gefragt, ob wohl Bedarf wäre und dann hat die zuständige Frau vom Jugendamt gesagt – joar sie würde uns mal gerne ‘nen Bogen zuschicken.

Frau B. füllt den Bewerbungsbogen aus und schickt ihn ab und zwei Tage später vereinbart das Jugendamt einen Hausbesuch bei ihr. Da sie alle Voraussetzungen erfüllt, kann sie bereits einen Monat später den Kurs beginnen, der sechs Monate dauert. Ihre eigenen Kinder sind zu diesem Zeitpunkt sieben und neun Jahre alt und gehen in die OGS. Aufgrund ihrer Tätigkeit als Tagesmutter meldet sie die Kinder umgehend dort ab. Dies führt wiederum dazu, dass sich die schulischen Leistungen ihrer großen Tochter erheblich verbessern. Tagesmutter ist sie letztendlich geworden

weil das Problem mit der Betreuung eben immer wieder war, im Einzelhandel mit zwei Kindern, die Öffnungszeiten bis abends teilweise 22 Uhr, ich hatte jetzt noch Glück bis 20 Uhr und das klappte nicht mehr, und darum hab ich das gemacht ne, so bin ich da rein gerutscht.

Der Alltag von Frau B. als Tagesmutter richtet sich nach den Bedürfnissen der Eltern der Tageskinder, denn schließlich, „wir leben davon“. Wenn jedoch ihre eigenen Kinder soweit sind, dass sie nicht mehr gebraucht wird, weiß sie nicht, ob sie weiterhin als Tagesmutter tätig sein will.

#### 4 Vergleichende Interpretation

Beide Frauen verfügen über eine fachfremde Berufsausbildung, die sie entgegen ihren eigenen Wünschen, im pädagogischen Bereich tätig zu sein, zugunsten der Vorstellungen ihrer Herkunftsfamilien absolviert haben. Die niedrige Entlohnung in sozialen Ausbildungsberufen wurde hierfür als Grund angeführt und provoziert wiederum Fragen nach dem Stellenwert von Kindern und deren Erziehung und Bildung in unserer Gesellschaft. Andererseits ist dieses Berufsfeld sehr stark vergeschlechtlicht, was in der Tätigkeit der Kindertagespflegeperson kulminiert und zwar hinsichtlich geringer Verdienstmöglichkeiten, unzureichender Laufbahnmuster und Sackgassen (Teubner 2010).

Den beruflichen Wechsel hin zur Tagespflege haben wir als Berufswechsel zu verstehen versucht. Jedoch legt die Analyse der narrativ-fokussierten Interviews mit den beiden Tagesmüttern ein anderes Verständnis nahe. Es zeigt sich zwar in beiden Interviews, dass ein vorheriger beruflicher Zustand verlassen und in einen neuen, nämlich in den der Kindertagespflege eingetreten wird, jedoch führt dieser Übergang nicht zu Veränderungen des subjektiven Selbst- und Weltbildes. Angesichts der eigentlichen Absicht beider Frauen, die mit der beruflichen Veränderung verfolgt wird, ist anzunehmen, dass der Übergang, um den es in ihren Leben geht, mit dem schulischen Alltag ihrer Kinder zusammenhängt und vor allem einen beruflichen Ausstieg darstellt. Frau A und Frau B haben mehrere Jahre in ihrem jeweiligen Berufsfeld gearbeitet, bevor sie sich zur Tagespflegeperson haben umschulen lassen, wobei sich bei beiden Frauen die Zeitpunkte und die damit verbundenen Situationen ähneln. Ihre Kinder gehen zur Schule, besuchen aufgrund der eigenen Berufstätigkeit und der des Mannes nachmittags die OGS. Als es zum schulischen Leistungsabfall ihrer Kinder in der OGS kommt, weil eben die Verantwortung für die Hausaufgabenkontrolle und das Üben nicht abgegeben werden kann, stellt sich die Problematik nach der Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft erneut. Solche Veränderungen, die mit dem Schuleintritt des Kindes auf der Ebene der Familie zusammenhängen, hat Textor (2004) ausgearbeitet. Auch wenn im Jahr 2004 die OGS in den Anfängen war, behaupten wir, dass sich hinsichtlich der Erwartungen an die Eltern und von Eltern selbst an sich wenig verändert hat. Nach wie vor sind die Eltern für die Schulleistungen ihrer Kinder, für die Hausaufgabenkontrolle und das Üben mitverantwortlich. Die Tatsache, dass etwa die Hälfte aller Kinder im Übergang von der Kindertageseinrichtung in die Grundschule in der ersten Zeit Anpassungsstörungen zeigen (Akgün 2007), ist für viele Eltern ein Grund, sich mit den Anforderungen auseinanderzusetzen. Obwohl die OGS heutzutage in vielerlei Hinsicht ein Erfolgsmodell ist, ist sie aufgrund der strukturellen Rahmenbedingungen bislang noch nicht in der Lage, Bildung, Betreuung, Erziehung und Förderung flächendeckend in einem Gesamtkonzept zu integrieren (Loheide 2013).

Beide Frauen führen diese Situation als Grund für die Aufnahme ihrer Tätigkeit als Tagesmutter an. Hier scheint sich die These der Frauenforschung zu bestätigen, nach der das sogenannte Normalarbeitsverhältnis, von dem sich beide Frauen durch die Entscheidung, Tagesmutter zu werden, verabschieden, als Instrument zur Exklusion von Frauen aus der Berufsarbeit dient, indem es „die primäre oder alleinige Zuständigkeit der Frauen für Kinder- und Hausarbeiten normierend voraussetzt“



(Teubner 2010, S. 502). Die Verantwortung der Kindererziehung mit dem Mann zu teilen, kommt für beide Frauen nicht in Betracht, denn sie seien „eher konservativ in dieser Sache“. Das zeigt, dass die in der Sozialisation angeeignete klassische weibliche Geschlechtsrolle vonseiten der Frauen „naturalisiert“ und unreflektiert übernommen wird. Mutterschaft und Tagesmutterarbeit werden strategisch und unzureichend reflektiert als „Exit-Option“ der außerhäuslichen Erwerbsarbeit – bei Frau A (Arbeitsunzufriedenheit) und Frau B. (Nervenzusammenbruch) – dargestellt, die sie faktisch erst sieben bzw. neun Jahre nach der Geburt ihrer ersten Kinder zum Ausstieg nutzen. Dieser lebensweltliche Kontext und veranlasst von den schulischen Schwierigkeiten der Kinder führt die Frauen – im Sinne der Weil-Motive (Esser 1991) – zu der Entscheidung, als „Tagesmutter“ zu arbeiten: Weil sie sich so um die eigenen Kinder kümmern können. Insofern offenbart sich hier eine Motiv-Gemengelage aus Schuldgefühlen den eigenen Kindern gegenüber, ein alleiniges Verantwortungsgefühl als Elternteil, emotionale Abhängigkeit; zeitliche Vereinbarkeitsprobleme und mangelnde Identifikation mit dem vorherigen Beruf liegen bei beiden vor. Die Arbeit als Tagesmutter wird dann als eine *Kompromisslösung* angesehen.

Frau A entscheidet sich in Abgrenzung zu ihrer bisherigen Tätigkeit und gleichsam als Verwirklichung eines lang gehegten Berufswunsches dafür, in die Kindertagespflege zu gehen. Für Frau B dagegen ist diese Tätigkeit eine von vielen auf dem Weg, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die folgenden Aussagen beider Frauen charakterisieren deren jeweilige Motivlage, in der Kindertagespflege tätig zu sein: Frau A: „also ich finde es ist ‘ne Herzensangelegenheit“ und Frau B: „(...) darum hab ich das gemacht ne, so bin ich da reingerutscht“. Wenn die Arbeit der Tagesmutter vor allem mit der Investition mütterlicher Liebe gleichgesetzt wird, wird damit ihr produktiver Charakter als Arbeit verschleiert.

Kann man den Übergang in die Kindertagespflege als Ergebnis informeller Lernprozesse der Frauen im Kontext ihrer Lebensläufe und Biografien deuten? Frau A. hat an ihrem Wunsch, im elementarpädagogischen Bereich beruflich tätig zu sein, festgehalten und neben ihrem Beruf als Vermessungstechnikern mehr als zwei Jahre als Krankheits- und Urlaubsvertretung im Kindergarten gearbeitet, bevor sie vor einem Jahr Tagesmutter wurde. In diesem Zusammenhang konnte sie sich spezifisches Wissen und Können aneignen, die ihr veränderte Handlungs- und Verhaltensmöglichkeiten eröffnen (siehe dazu Definition Lernen bei Göhlich und Zirfas 2007). An dieser Stelle greift denn auch die Umschulung zur Tagesmutter als institutioneller Lernprozess, über die sie sagt: „Die hat mir sehr viel gebracht, auch für mich und meine Familie. Äh diese Sache mit Empathie und so. Also einfach mal reflektieren, spiegeln, das finde ich total wichtig. (...) Und ähm deswegen fiel mir das nicht schwer“. So beschreibt sie die gesamte Tätigkeit als Tagesmutter als fortwährenden Lernprozess: „Ich bin noch nicht so lange dabei, aber in der kurzen Zeit habe ich schon sehr viel gelernt. (...) Und ich denke, das ist auch ein bleibender Prozess, man wird als Tagesmutter immer wieder lernen.“ Konsequenterweise sieht sie für sich berufliche Entwicklungsperspektiven im Bereich der Kindertagespflege. Über ihre familiäre bzw. finanzielle Abhängigkeitslage und ihre eigene Rolle als Frau und Mutter reflektiert sie nicht – ein wichtiger Aspekt, der offensichtlich zu kurz kommt bei dem Qualifizierungskurs.

Für Frau B. ist es deshalb möglich, die Kindertagespflege als Mittel zu nutzen, um sich um ihre Kinder zu kümmern, weil sie biografisch erfahren hat, dass man Kinder „parken“ kann. Die erste diesbezügliche Erfahrung macht sie selbst, als sie bei den Großeltern untergebracht wird, als ihre Mutter zu ihrem Lebensgefährten nach Italien zieht. Bezüglich ihrer eigenen Kinder benutzt sie diesen Begriff des Parkens im Zusammenhang mit ihren Schwiegereltern: „Meine Schwiegermutter ist schwer krank, also wir könnten nicht mal für ein Wochenende die Kinder dort parken.“ Aber auch im Alltag mit ihren Kindern erscheint dieses Motiv erneut. Dieses spezifische „Wissen“, dass man Kinder „parken“ kann, wirkt sich auf Frau B. insofern aus, als dass dies es erst möglich macht, eine Tätigkeit als Tagesmutter zur Verwirklichung ihrer Absicht, sich um ihre Kinder zu Hause zu kümmern, in Erwägung zu ziehen. Um ihre Kinder kann sie sich nun kümmern, was sich bereits an den Leistungsverbesserungen ihrer Tochter zeigt, aber auch ihren Haushalt kann sie nun in aller Ruhe machen, „während man die Kinder betreute“. In „aller Ruhe“ den Haushalt machen und die Kinder zu betreuen, ist eigentlich nur möglich, wenn der Erziehungs- und Bildungsauftrag nicht zentral ist oder wenn die Kinder „geparkt“ werden. Konsequenterweise ist die Kindertagespflege für sie eine Übergangsbeschäftigung, bis sie von ihren Kindern nicht mehr gebraucht wird.

Als das Kerngeschäft der Kindertagespflege wird die Betreuung mit explizitem Bildungs- und Erziehungsauftrag formuliert. Dieses setzt voraus, dass Tagespflegepersonen pädagogische Kenntnis erwerben, d. h. pädagogisch gebildet sind, um pflege-, erziehungs- und emotionsbezogene Arbeit gleichzeitig bewältigen zu können. Bei Frau A und B können wir feststellen, dass weder der Qualifizierungskurs noch der informelle Lernprozess im Alltag diese Frauen befähigt haben, ein kritisch-konstruktives Wissen, zum Beispiel in Bezug auf ihre Rolle als Frau, zu erwerben. Im Gegenteil, das Wissen, das sie gesellschaftlich informell erworben haben, geben sie unreflektiert weiter. Von einem Entwicklungsprozess im Sinne einer gesellschaftlich kritisch-konstruktiven Reflexion auf sich und andere kann hier nicht die Rede sein.

Das geringe Sozialprestige der Arbeit von Tagesmüttern wird auf die gesellschaftliche Ungleichbehandlung von Erwerbsarbeit und die Verschleierung des Arbeitscharakters reproduktiver Arbeit als „Dienst der Nächstenliebe“ zurückgeführt. Eine Definition des zentralen Auftrags der Kindertagespflege mit Leistungs- und Qualitätsstandards ist daher dringend notwendig. Denn bislang sehen sich die Tagespflegepersonen aufgefordert, individuelle Standards zu etablieren. Wenn die Leistung der Tagesmutter sowohl auf fachlicher Arbeit als auch auf Gefühlsarbeit beruht, dann müssen diese Fähigkeiten auch ausdrücklich in der Arbeitsbewertung anerkannt werden, und zwar auch finanziell.

## 5 Ausblick

Die Kindertagespflege gilt hinsichtlich der qualitativen Voraussetzungen und Maßstäbe als gleichrangig mit der Betreuung in einer Kindertageseinrichtung oder einer Kindertagesstätte. Bezüglich der Ausbildung der jeweils dort Tätigen zeigt sich

jedoch ein eklatanter Widerspruch: Während seit zehn Jahren die elementarpädagogische Ausbildung akademisiert wird, ist es andererseits möglich, aus einem fachfremden Beruf mit einer Umschulung von 160 h eine Tätigkeit in der Kindertagespflege aufzunehmen. Zudem stellten wir die Wichtigkeit pädagogischer Bildung für pädagogisches Handeln heraus, die es dem Menschen ermöglicht, eigenes pädagogisches Denken und Handeln zu reflektieren (Beyer 2002).

Was als beruflich relevantes Wissen und was als beruflich relevante Fähigkeit zu gelten hat, ist im Falle der Tagesmutter nicht eindeutig definiert und institutionell verankert. Das trägt ihr nicht zuletzt den Ruf ein, das unqualifizierte Pendant zur formal verberuflichten Erzieherin zu sein. Das Alleinstellungsmerkmal der Tagesmutter, im Vergleich zur Erzieherin, familiennahe Kinderbetreuung anbieten zu können, reicht für die Etablierung eines Berufsbildes „Tagespflegeperson“ nicht aus, was schließlich auch in dem niedrigen Honorar für die Dienstleistung mündet. Sollten jedoch die Betreuungskosten bei der Tagesmutter ansteigen, dürfte die Attraktivität der Betreuungsform für Eltern und Träger der öffentlichen Jugendhilfe (z. B. Jugendamt) sinken. Ohne in die Professionalisierungsdebatte einzusteigen, bleibt jedoch die Feststellung, dass mithilfe der Professionalisierung Legitimationsmuster geschaffen werden könnten. Eine verbindliche Definition, was der Auftrag der Kindertagespflege ist, welche Herangehensweisen angemessen sind und welche fachlichen Kompetenzen erforderlich sind, halten wir für zentral.

Beide Interviews sind hinsichtlich der Tatsache vergleichbar, dass die Frauen weder über die ihnen anvertrauten Kinder und die Arbeit mit ihnen sprechen, noch ihr eigenes Denken und Handeln hinsichtlich ihrer Verantwortung für deren Entwicklung und Bildung reflektieren. Dieser Aspekt zeigt sich in der Analyse der narrativ-fokussierten Interviews und wird in der darauf folgenden Studie durch immanentes Fragen vertieft werden. Auf diese Weise wollen wir überprüfen, ob es sich um einen Effekt der angewendeten Erhebungsmethode handelt oder um ein Indiz für eine eher egozentrisch und eben nicht pädagogisch motivierte Handlung. Das zeigt weiterhin, dass in den Forschungen zum Thema Kindertagespflege auch die Tagespflegepersonen, d. h. deren Lebenswelten, Persönlichkeiten, Motive und Absichten, in der Kindertagespflege tätig zu sein, berücksichtigt werden müssen. Vor allem auch bezüglich dessen, was Resultat deren informellen Lernens ist, denn „informelles Lernen ist gefährlich“ (Reischmann 2014, S. 28) oder kann es zumindest sein: „Im Gutmenschen von Pädagogen wird oft übersehen, dass nicht nur Gutes, sondern gerade auch Falsches und Böses informell ‚en passant‘ gelernt wird“ (ebd.). Diese Perspektive auf Wissensbestände informeller Lernprozesse und deren Auseinandersetzung damit ist wiederum unerlässlich, um den Qualifizierungskurs, der einen institutionalisierten Lernprozess darstellt, einerseits entsprechend konzipieren zu können und um andererseits im Rahmen dessen pädagogische Bildung als Voraussetzung jeglicher pädagogischer Handlungen zu ermöglichen.

**Open Access** Dieser Artikel unterliegt den Bedingungen der Creative Commons Attribution License. Dadurch sind die Nutzung, Verteilung, und Reproduktion erlaubt, sofern der/die Originalautor/en und die Quelle angegeben sind.

## Literatur

- Akgün, M. (2007). Übergang Kindergarten-Grundschule. Fachliche Grundlagen – Ansätze zur Gestaltung. Vortrag des Projektes TransKiGs NRW. <http://www.transkigs.nrw.de/papiere/fachgrund.pdf>. Zugegriffen: 23. Jan. 2014.
- Beyer, K. (2002). Die historisch einzigartige Bedeutung pädagogischer Bildung. In K. Beyer, E. Knöpfel, & C. Storck (Hrsg.), *Pädagogische Kompetenz: die Basiskompetenz im 21. Jahrhundert* (S. 125–183). Stuttgart: Schneider Verlag.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2010). Kindertagespflege – eine neue berufliche Perspektive. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/kindertagespflege-neue-berufliche-perspektive.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>. Zugegriffen: 29. Nov. 2014.
- Degele, N. (2008). *Gender/Querstudies. Eine Einführung*. Paderborn: Fink UTB Verlag.
- Esser, H. (1991). Die Rationalität des Alltaghandelns. Eine Rekonstruktion der Handlungstheorie von Alfred Schütz. *Zeitschrift für Soziologie*, 6, 430–445. <http://www.zfs-online.org/index.php/zfs/article/viewFile/2780/2317>. Zugegriffen: 28. Jan. 2015.
- Flick, U. (1999). *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Flick, U. (2007). *Qualitative Sozialforschung – Eine Einführung (erw. u. akt. Neuauflage)*. Reinbek: Rowohlt.
- Fluck, F. (1992). *Fluktuation: Eine Folge der Disharmonie zwischen Mitarbeiter- und Unternehmensinteressen*. Dissertation. Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Zürich.
- Göhlich, M., & Zirfas, J. (2007). *Lernen. Ein pädagogischer Grundbegriff*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Jütting, D. H., et al. (2003). *Vereine als sozialer Reichtum*. Münster: Waxmann.
- Hitzler, R. (2002). Sinnrekonstruktion. Zum Stand der Diskussion (in) der deutschsprachigen interpretativen Soziologie. *Forum Qualitative Sozialforschung* 2. <http://www.qualitative-research.net/fqs/fqs.htm>. Zugegriffen: 28. Jan. 2015.
- Kaiser, R. (1992). Narrativ-fokussiertes Interview in der Bildungsforschung. Merkmale, Anwendung, Auswertung. *Grundlagen der Weiterbildung – Zeitschrift*, 6, 361–364.
- Keller, R. (2004). *Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Springer.
- Loheide, M. (2013). Auf gutem Weg, aber noch nicht am Ziel – 10 Jahre offene Ganztagschule aus Sicht der Träger. In H. Boßhammer, D. Heinrich, & B. Schröder (Hrsg.), *10 Jahre offene Ganztagschule in Nordrhein-Westfalen – Bilanz und Perspektiven*, 26, 14–16.
- Luci, A. (2011). Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich. Warum es Französisinnen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren. [library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07901.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07901.pdf). Zugegriffen: 23. Jan. 2015.
- Meulemann, H. (1999). Stichwort: Lebenslauf, Biographie und Bildung. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 2, 305–324.
- Reischmann, J. (2014). Gegenrede: Informelles Lernen – ein eindeutiges Jein. *Weiterbildung. Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends*, 5, 26–28.
- Schirmer, D. (2009). *Empirische Methoden der Sozialforschung*. Paderborn: Wilhelm Fink.
- Schütze, F. (1983). Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis. Kritische Zeitschrift für Sozialarbeit und Sozialpädagogik*, 13, 283–293.
- Teubner, U. (2010). Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In R. Becker & K. Beate (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (S. 499–506). Wiesbaden: VS Verlag.
- Textor, M. (2004). Der Übergang vom Kindergarten in die Grundschule: Eine Herausforderung für das Kind und seine Eltern. <http://www.kindergartenpaedagogik.de/1982.html>. Zugegriffen: 29. Nov. 2014.
- Tillmann, K.-J. (2013). Die Bewältigung von Übergängen im Lebenslauf – eine biografische Perspektive. In G. Bellenberg & M. Forell (Hrsg.), *Bildungsübergänge gestalten. Ein Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis* (S. 15–31). Münster: Waxmann.
- Weinman-Lutz, B. (2006). *Berufswechsel und Studium bei Erwachsenen am Beispiel angehender Lehrerinnen und Lehrer*. Münster: Waxmann.