

„Dann melde ich mich krank.“

Fachkräftemangel in Fürsorgeberufen reziprozitätstheoretisch denken

Maik Stöckinger

Beitrag zur Ad-hoc-Gruppe »Reziprozität in Transition – Wechselseitigkeit in der Disbalance?«

Einleitung

„SOS Kita“, titelt die Gewerkschaft ver.di im Mai 2025: „Fachkräftemangel, Krankenstand, Burnout – die Situation in Deutschlands Kitas ist dramatisch. Und die Belastung steigt weiter“ (ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft 2025). Der sogenannte Fachkräftemangel lässt sich am Beispiel Kita unter anderem am Personal-Kind-Schlüssel ablesen. Empfohlen wird im Krippenbereich, also für Kinder bis drei Jahre, eine Fachkraft für je drei Kinder, im Bereich der Kinder ab drei Jahren eine Fachkraft auf je 7,5 Kinder (vgl. Bock-Famulla et al. 2023, S. 11). Erreicht werden die Werte für die kleinen Kinder nur in wenigen Bundesländern. So kümmerte sich in Baden-Württemberg im Jahr 2024 eine Fachkraft durchschnittlich um 2,9 Kinder, in Bremen um 3,1 Kinder und in allen anderen Bundesländern waren es mehr Kinder. Der gesamtdeutsche Wert liegt bei 3,8 Kindern pro betreuender Person (Westdeutschland 3,4, Ostdeutschland 5,3) in den Krippen (vgl. Tiedemann und Böwing-Schmalenbrock 2025, S. 24). Der Personal-Kind-Schlüssel für Kinder ab 3 Jahren wird dagegen öfter erreicht. Vorreiter ist auch hier wieder Baden-Württemberg mit 6,1 (2024), der gesamtdeutsche Schnitt liegt bei der Empfehlung von 7,5 Kindern pro Betreuer*in. Auch bei den älteren Kindern klafft eine Lücke zwischen West- und Ostdeutschland: In Westdeutschland kümmerte sich eine Betreuung durchschnittlich um 7,0 Kinder, in Ostdeutschland waren es dagegen 9,6 Kinder (vgl. Tiedemann und Böwing-Schmalenbrock 2025, S. 24). Die Erfüllung oder Nicht-Erfüllung gesetzlich vorgegebener oder wissenschaftlich empfohlener Personalschlüssel ist jedoch nicht entscheidend, da das Personal sich selbst dann überlastet fühlen kann, wenn rechnerisch genügend davon vorhanden ist (vgl. Lagemann et al. 2024, S. 8). Marina Lagemann et al. ermittelten in ihrer Studie, wie hoch die Befragten die Wahrscheinlichkeit einschätzten, sich in den kommenden fünf Jahren beruflich umzuorientieren. Ist die Kita in den Augen der Befragten „(eigentlich) immer unterbesetzt“, gaben 48,9 % der Befragten an, dass die Umorientierung zu mindestens 60 % wahrscheinlich sei; ist die Kita „meistens unterbesetzt“ taten dies 38,9 %; ist die Kita in der Wahrnehmung der Befragten „meistens gut besetzt“ schätzten 30,8 % ein, sich umzuorientieren. Selbst wenn

die Befragten angaben, dass ihre Kita „(eigentlich) immer gut besetzt“ sei, gaben sie noch zu 23,9 % an, sich wahrscheinlich umzuorientieren (vgl. Lagemann et al. 2024, S. 3).

Erkennbar wird, dass nicht allein an der Personalausstattung der Fachkräftemangel im sozialen Bereich diskutiert werden darf. Was in der bisherigen Literatur allerdings deutlich wird, ist, dass die Befragungen dazu nicht selten in erster Linie den Arbeitsplatz und strukturelle Begebenheiten fokussieren, die einen engen Blick auf den Arbeitsplatz einnehmen (beispielsweise so auch Hohendanner et al. 2024). Wenn Arbeitnehmer*innen befragt werden, werden sie zu den Gegebenheiten bei der Arbeit, im Beruf, zu Beziehungen innerhalb der Erwerbslogik, also zu den Führungskräften oder bspw. Klient*innen und Kindern befragt. So zielt die Arbeit von Anne Ruppert zwar darauf ab, die Zufriedenheit pädagogischer Fachkräfte zu ermitteln, fokussiert aber während der Studie auf das Thema Partizipation und begründet dies damit, „dass die Frage nach den Faktoren, die zur Zufriedenheit pädagogischer Fachkräfte beitragen, zu umfassend für den kurz gehaltenen Leitfaden ist“ (Ruppert 2024, S. 193). Sozialpsychologische Studien zur Arbeitszufriedenheit beschäftigen sich nur mit dem Arbeitsplatz. Auch wenn mehrere Modelle Umweltbedingungen aufnehmen, so sind dies Umweltbedingungen im Hinblick auf die Erwerbsarbeit (vgl. Ferreira 2020). Ebenso verhält es sich mit Studien zu beruflichem Stress in der Kita (vgl. Themann 2021).

An dieser Stelle setzt der vorliegende Beitrag an, der Belastungen am Arbeitsplatz nicht nur dort, sondern auch in der Sphäre unbezahlter Arbeit aufnimmt. Dazu wird das Care-Giving als Gabe von Fürsorge gefasst und reziprozitätstheoretisch als Abwägung der für die Gabe notwendigen Ressourcen und erwarteten Erwidierungen gerahmt. Anschließend wird das methodische Vorgehen des empirischen Forschungsprojektes beschrieben und die Zwischenergebnisse beschrieben. Der Beitrag schließt mit einem Fazit.

Care, Gabe und Reziprozitätsnetze

Unter Arbeit wird in der bisher vorgestellten Literatur entlohnte Arbeit verstanden. Dies ist in unserer Gesellschaft gängige Praxis, denn Arbeit, die nicht entlohnt wird, wird vergleichsweise wenig öffentlich diskutiert. Unentlohnte Arbeit, also Hausarbeit, Familienarbeit, private Pflege kranker Menschen wie dem eigenen Kind, sind Beispiele für unsichtbare Arbeiten. Bezug nehmend auf den Kontext der Familie beschreibt Karin Jurczyk diese nicht entlohnenden Care-Arbeiten als „die unsichtbare andere Seite des Erwerbssystems“ (vgl. Jurczyk 2014, S. 171). Entlohnte Arbeit ist ohne unentlohnte Arbeit nicht denkbar, nicht möglich. Private Care ist höchste Voraussetzung für das individuelle Leben und allem, was dazu gehört. Ohne Care könnte niemand leben, ohne Care würde niemand geboren. Gleichzeitig aber wird Care als so üblich und alltäglich angesehen, dass es oft vergessen oder marginalisiert wird (vgl. Yeandle et al. 2017, S. 8). Der vorliegende Beitrag nimmt sowohl unentlohnte als auch entlohnte Care-Arbeit in den Blick: Der betrachtete Ausschnitt entlohnter Arbeit ist entlohnte Care, denn die Kita, Jugendwohnheim etc. als Arbeitsorte sind Orte des Kümmerns um andere, um Kinder, Jugendliche, Behinderte usw. Die Marginalisierung von privater Care setzt sich in entlohnter Care fort (vgl. u. a. Schmitt et al. 2018), was unter anderem Auswirkungen auf verschiedene Aspekte wie die Lohnhöhe – und damit wiederum auf den Fachkräftemangel – hat. Care ist, neben vielen anderen Facetten, Beziehung zwischen zwei und mehr Personen (vgl. Conradi 2015, S. 118). Üblicherweise wird zwischen care-giver und care-receiver unterschieden, was suggeriert, dass ein Mensch entweder das eine oder das andere sei. Einerseits zeigt der Pfeil dann lediglich in eine Richtung von der kümmernden Person zur Person, um die sich gekümmert wird (vgl. Barnes et al. 2015, S. 15) und unterschlägt damit, dass beide Seiten an der Interaktion mitwirken und sich daher an dieser Koproduktion beteiligen (vgl. Böhringer et al. 2022, S. 24). Anderer-

seits lenkt diese Zweiteilung davon ab, dass Kümmernde selbst auch oft genug Hilfe wollen und nötig haben. Eine Care-Beziehung ist von allen Beteiligten ein Geben und Nehmen (vgl. Stöckinger 2020) und in den allermeisten Situationen ist es so, dass eine Person mal Unterstützung gibt und sie in einer anderen Situation erhält. Dabei muss es nicht so sein, dass die gebende Person die Unterstützung von der gleichen Person erhält, der sie die Hilfe zuvor gewährt hat. Die immerwährende menschliche Verletzlichkeit macht ein netzwerkartiges Konzept nötig.

Die Begrifflichkeiten care-giving, care-receiving, Geben und Nehmen können den Blick auf Theorien zu Gabe und Reziprozität lenken. Der Gabe-Diskurs beginnt ganz überwiegend beim „Essai sur le don“ von Marcel Mauss (vgl. 2013, zuerst 1925). Mauss beschreibt eine Trias aus Geben, Annehmen und Erwidern, welche sich je aus Freiwilligkeit und Verpflichtung gleichzeitig speisen. Jedes dieser Elemente enthält einen Teil Pflicht, muss aber zu einem anderen Teil auch aus freiem Willen offenbart werden. Diese Verquickung ist auch auf Care übertragbar, wo die Care-Gabe nicht vollumfänglich aus freien Stücken gegeben wird (vgl. Stöckinger 2020). Die „reine Gabe“ gibt es nicht (vgl. Hillebrandt 2008, S. 163). Als Reziprozität wird in diesem Zusammenhang das Hin und Her, das Geben und Erwidern von Tätigkeiten oder Dingen bezeichnet. Mit Mauss kann alles Gegenstand einer Gabe sein, egal, ob es sich um Güter, Grund und Boden, Dienstleistungen oder Ämter handelt (vgl. Mauss 2013, S. 13). Damit kann auch alles die Erwidern auf eine Gabe sein. Hierbei können sich verschiedene Formen von Gaben und Erwidern kompensieren (vgl. Gouldner 1984, S. 49). Erscheint beispielsweise eine Gegengabe im materiellen Wert zu gering, kann dies durch zusätzlichen immateriellen Wert kompensiert werden oder umgekehrt. Da Alain Caillé postuliert, dass die Gabe eine Realität sui generis ist, die weder ausschließlich utilitaristisch noch ausschließlich altruistisch funktioniert (vgl. Caillé 2022, S. 47f.), ist es konsequent, beide Pole (nutzenkalkuliertes Geben und Geben ohne Erwartungen) von Erwidern bzw. erneuten Gaben einzubeziehen. Übertragen auf Care-Arbeit bedeutet dies, dass Bezahlung ein Teil der Erwidern für die eigene Care-Gabe ist. Da es just dieser Sektor ist, der geringer entlohnt wird als Berufe außerhalb des sozialen Sektors (vgl. Hohendanner et al. 2024, S. 98ff.), ist also davon auszugehen, dass der ‚Lohnausfall‘ mit anderen Formen der Erwidern kompensiert wird.

Mit Blick auf den Fachkräftemangel wäre demnach zu fragen, warum sich Menschen für einen Care-Beruf entscheiden und wann sie ein Arbeitsverhältnis abbrechen. Anders formuliert: Wie sind die impliziten oder expliziten Reziprozitätserwartungen und wo sind die Grenzen des Verbleibs im Job bzw. Beruf? Kompensiert werden können Erwidern auf materieller wie immaterieller Ebene, wenn beispielsweise ein positives Gefühl durch Sinnstiftung oder eine gute Teamstimmung die vergleichsweise geringere Entlohnung kompensieren.

Methodisches Vorgehen

Bei den beschriebenen Ergebnissen handelt es sich um Zwischenergebnisse aus zwei Projekten. In beiden Fällen wurden leitfadengestützte Interviews geführt (Hopf 2000), um die Deutungsmuster zu erheben. Im Fokus standen die impliziten und expliziten Reziprozitätserwartungen der Befragten. In der ersten Erhebungsphase (Februar bis April 2024) wurden diese sehr offen erhoben, indem der Begriff Reziprozität oder auch im Alltag gebräuchlichere Verwendungen keine Erwähnung im Leitfaden fanden, sondern ganz allgemein danach gefragt wurde, was kümmern und fürsorge für die Befragten bedeutet und was der ausgeübte Job jeweils ausmacht. Befragt wurden in dieser Phase verschiedene Menschen, die beruflich Care-Tätigkeiten nachgehen, wobei Care im Anschluss an Joan Tronto als „Allerwärtsreparaturarbeit“ sehr breit gefasst wurde (vgl. Tronto 1993, S. 103; Ostner 2011). In der zweiten Erhebungsphase (April 2025) wurde der Fokus und damit auch der Leitfaden verändert. Als Ergebnis der ersten

Phase wurden in der zweiten Phase die Grenzen und Abbrüche des Jobs in den Blick genommen. Befragt wurden nebenberuflich Studierende der Sozialen Arbeit, die vormals eine Ausbildung im Bereich der Kindererziehung oder Heilerziehungspflege absolviert haben. Hier wurden die Grenzen und möglichen Abbruchgründe ebenfalls nicht explizit erfragt, sondern es wurde nach den Gründen für die Aufnahme des Studiums und den Ausblick in die Zukunft gefragt. Die sich bestätigende Annahme war, dass sich auch über die indirekten Fragen direkt Rückschlüsse über Deutungsmuster der Reziprozität erkennen lassen.

Analysiert wurden beide Datenmengen nach den Kodiervorschlägen der Grounded Theory (vgl. Strauss und Corbin 1996; Strübing 2021). Der zweite Erhebungsdatensatz wurde zudem durch situationsanalytische Maps begleitet, wobei in erster Linie dem Ansatz gefolgt wurde, Maps selbstständig zu entwickeln und sie somit als Anregung zur gründlicheren Analyse zu nutzen, anstatt Adele E. Clarkes Vorschläge exakt abzuarbeiten (vgl. Clarke 2012, S. 121; Clarke und Keller 2014, Abs. 105f.). Weder die Analyse noch die Erhebung werden derzeit als abgeschlossen eingestuft.

Empirische Ergebnisse

In Erhebungsphase 1 (Februar bis April 2024) war die leitende Frage, wie Menschen über Fürsorge denken und wie relevant Reziprozitätserwartungen dabei sind. Befragt wurden eine Geschäftsinhaberin eines Unverpackt-Ladens, eine Krankenpflegerin und zwei Kita-Erzieherinnen. Mit Blick auf die Forschungsfrage bestätigten die geführten Interviews grundsätzlich die Ergebnisse einer Studie mit jungen bayerischen Erwachsenen und damit die Passung der Verbindung von Care und Reziprozität (vgl. Stöckinger 2020): Care ist eine Gabe und für diese Gabe wird auch etwas zurück erwartet. Diese Erwartungen werden in Interviews explizit, da die Befragten zur Reflexion angehalten werden. Wie explizit oder implizit Reziprozitätserwartungen im Lebensalltag sind, war nicht Bestandteil der hier beschriebenen Forschung. Eine erweiternde Erkenntnis wurde jedoch an einer Aussage der Krankenpflegerin Bibiana deutlich:

„Also das ist (2) ich glaube auch, dass das nicht nur daran liegt, dass ich viel zu Hause sein möchte, dass ich sechzig Prozent nur arbeite, sondern das liegt auch daran, dass ich das nicht in Vollzeit machen möchte, (1) weil ich glaube, die Kümmerkräfte sind auch irgendwann aufgebraucht.“ (Bibiana, Pos. 33)

Die Aussage, dass „Kümmerkräfte“ irgendwann aufgebraucht seien, zeigt, dass für berufliche Care-Gaben Ressourcen zur Verfügung stehen müssen, die balanciert werden müssen. Und Ressourcen können endlich sein, was auf Grenzen und damit auf mögliche Abbrüche hinweist. Arbeitszeitreduktion ist eine Möglichkeit, den Grenzen auszuweichen und Ressourcen zu schonen. Wenn auch dies keine gewünschten Effekte zeitigt, wird die Kündigung in Erwägung gezogen. Andere Auswege sind ebenfalls möglich, wie die titelgebende Aussage von Lou (Sozialassistentin in einer Kita) zeigt. Auf die Frage, was sie machen würde, wenn vorhandene interne Konflikte nicht gelöst würden, antwortet sie: „Dann würde ich mich erstmal dauerhaft krankschreiben lassen“ (Lou, Pos. 63).

Dieser Erkenntnis folgend, fand eine zweite Bewegung ins Feld im April 2025 statt. Hier wurden nun in sechs Interviews mit berufsbegleitend Studierenden der Sozialen Arbeit die Grenzen und Abbrüche der beruflichen Care-Gabe in den Blick genommen. Die Studierenden wurden befragt, da sie sich bereits in einem Job befinden und sich, so die Annahme, mit dem Studium umorientieren. Folgende Erkenntnisse lassen sich dabei zusammenfassen.

Sinnhaftigkeit/Erfüllung hält im Beruf

Bei der Analyse wurde deutlich, dass die Studierenden durchaus gute Gründe haben, den Job *nicht* zu verlassen. Vier der sechs Befragten äußern verschiedene Gründe, warum sie eigentlich mögen, was sie tun. Beispielhaft sei Franziska genannt:

„Und so sind wir immer so ein kleiner und kleiner Hof im Nirgendwo, der sehr friedvoll und inklusiv zusammenarbeitet, wo die Kinder irgendwie so ganz frei sind von allem. Und also man kommt da rein und es fühlt sich immer mal ein bisschen an wie heile Welt. Und das ist halt unglaublich schön, so eine Arbeitsstelle zu haben.“ (Franziska, Pos. 93)

Franziska ist Heilerziehungspflegerin und ihr gefällt ihre Arbeitsstelle in der stationären Kinder- und Jugendhilfe, die Abgelegenheit in der Natur, die Möglichkeiten, die die Fachkräfte damit den Kindern bieten können. An anderer Stelle hebt sie auch die Stimmung und Zusammenarbeit im Team sehr positiv hervor. Die Befragten berichten von Verbundenheit zum Träger, zu Kindern und Jugendlichen, zu Eltern, zum Team und zum Kollegium. Diese eher emotionalen Aspekte können im Beruf halten.

Arbeitsbedingungen

Auch die 41-jährige Emilia mag ihre Arbeit. Sie ist Bezugspädagogin in einer Mutter-Kind-Einrichtung, wo sie, wie Franziska auch, im Schichtdienst arbeitet. Emilia ist sehr familienverbunden, hat keine eigenen Kinder. Die Pflege am Menschen und den Schichtdienst empfindet sie als sehr belastend und möchte eine Weile Ressourcen schonen, die sie dann gern in ihr Privatleben einbringen möchte. Emilia zeigt sich in der Analyse hin- und hergerissen: Sie mag zwar die Arbeit mit und am Menschen, aber die derzeitige Belastung ist zu groß und überträgt sich aufs Privatleben, sodass ihre Ressourcen aufgebraucht sind und sie eine Weile in der Verwaltung (Eingliederungshilfe) arbeiten möchte, weil „ich auf der anderen Seite auch denke, dass es eine ganz schön, also ein bisschen erholsam sein könnte“ (Emilia, Pos. 38). Ganz ähnlich denkt auch Claudia (50 Jahre alt), die als Teilhabeassistentin arbeitet. Sie studiert, um zukünftig „kräfteschonender“ arbeiten zu können, damit sie noch bis zur Rente durchhalten kann. Emilia und Claudia sind beide im mittleren Alter und denken an ihre Kräfte, die „Kümmerkräfte“, wie Bibiana es formulierte, denn es ist nicht nur der Beruf, der ihre Energien benötigt. So hat Claudia beispielsweise eine Schwester, die Palliativpatientin mit zwei Kindern ist und sie kümmert sich außerdem um ihren über 80-jährigen Vater.

Gehalt

Die Höhe des Gehalts ist bei allen sechs Befragten höchstens sekundär relevant. Sekundär, weil es nicht primär um die Höhe des Lohnes geht, sondern das Studium mitunter begonnen wird, weil ein direkter Vergleich mit Kolleg*innen offenbar dazu führt, dass der eigene Lohn ohne Studienabschluss als zu gering eingestuft wird. So berichten Claudia und Emilia, dass sie die gleichen Aufgaben erledigen wie Teammitglieder mit Bachelorabschluss, doch weniger Lohn erhalten. Claudia studiert nun Soziale Arbeit, „weil ich ernst genommen werden will, auch aus finanziellen Gründen“ (Claudia, Pos. 18). Ähnlich drückt es Emilia aus:

„Also habe dann Übergang Arbeitsmarkt alleine gemacht und quasi die Aufgaben, die ein Sozialpädagoge auch macht und habe aber nicht dasselbe Gehalt bekommen und habe dann immer gedacht, das nervt mich schon ein bisschen [...]“ (Emilia, Pos. 16)

Andrea ist neuerdings stellvertretende Kita-Leitung und bekommt daher mehr Gehalt. Zuvor war sie sehr lang als Erzieherin mit heilpädagogischem Abschluss angestellt. Durch den Stellenwechsel erhält sie nun auch mehr Lohn:

„Ich komme jetzt erst sozusagen auf den Geschmack, dass es auch schön ist, wenn man ein bisschen mehr bezahlt wird für das alles, was man tut. Aber es war nie für mich ein Entscheidungskriterium.“ (Andrea, Pos. 70)

Für die bereits erwähnte Franziska spielt die berufliche Entlohnung ebenfalls eine sehr untergeordnete Rolle. Ebenso für Daniel und Bettina. Demnach war die Entscheidung für ein Studium der Sozialen Arbeit für vier von sechs Befragten nicht von einer antizipierten beruflichen Entlohnung abhängig und für die anderen zwei auch nur, weil sie sich im Vergleich mit ihren direkten Kolleg*innen benachteiligt fühlten, da sie in ihrer Wahrnehmung die gleiche Arbeit leisteten wie Studierende, jedoch ohne Studienabschluss nicht das gleiche Gehalt bekommen.

Unpassender Job

In zwei Fällen wird beschrieben, dass das Studium aufgenommen wurde, weil der bisherige Job nicht als passend empfunden wird. So hatte Daniel schon lange vor seiner Ausbildung zum Erzieher vor, mit Jugendlichen zu arbeiten, weshalb für ihn schon länger klar war, ein Studium der Sozialen Arbeit beginnen zu wollen. Für ihn war die Ausbildung lediglich ein Sprungbrett, da er parallel sein Abitur nachholte und somit alle Bedingungen für die Aufnahme eines Studiums erfüllte. Bettina war vor ihrer Ausbildung zur Erzieherin lange selbstständig tätig. Der Arbeitsort Kita gefällt ihr sehr, aber die Arbeit am Kind ist nicht ganz das Richtige für sie. Sie möchte Teams unterstützen und strebt somit an, Fachberatung zu werden. Eine Leitungsposition in der Kita ist nicht ihr Ziel, da Leitungen in ihren Augen „Prellbock für alle möglichen Leute“ (Bettina, Pos. 66) seien.

Betrachtung der Kontexte – Verknüpfung mit Sphären außerhalb des Berufs

Die individuellen Begründungen zur Aufnahme des Studiums der Sozialen Arbeit sind ohne die Kontexte jenseits des Beruflichen nicht ausreichend interpretierbar, weshalb nun die einzelnen Fälle genauer betrachtet werden.

Andreas Entscheidung für das Studium war getrieben von einer „Druckmotivation“, wie sie es nennt. Als Heilpädagogin an Kitas musste sie in ihrem Bundesland stets um eine Finanzierung ihrer eigenen Stelle bangen und war davon abhängig, dass die Leitungen die Notwendigkeit ihrer Anstellung sahen und intern für ihre Stelle Gelder „abzwacken von den Personalressourcen der einzelnen Gruppen“ (Andrea, Pos. 20). Ein weiterer gewichtiger Grund war die Empfehlung einer Kollegin, zu der sie eine sehr enge Bindung hat, die ihr das Studium nahelegte. Andrea hatte jedoch ohnehin immer schon den Traum zu studieren, hatte es sich bisher nur nie zugetraut. Zudem hat sie drei Kinder, die nun in einem Alter (17, 20, 25 Jahre) sind, wo sie selbst mutmaßlich mehr Ressourcen hat, ein berufsbegleitendes Studium zu beginnen.

Bettinas Entscheidung zum Studium speist sich nach eigener Aussage aus egoistischen Gründen. Sie hatte die Ausbildung zur Erzieherin vor mehreren Jahren gemacht, weil sie der Kinder wegen mehr Sicherheit haben wollte, aber so ganz passend war der Beruf letztlich nicht. Nun ist „das egoistische Ziel“ Fachberatung für Kita-Teams zu sein (Bettina, Pos. 22). Doch so egoistisch ist sie gar nicht, denn sie verfolgt einerseits das Ziel, Unterstützung für Teams und Fachkräfte zu sein und will damit einen Beitrag für die gesamte jüngere Generation und deren Zukunft leisten. Sie sagt: „[...] es geht ja um das Größere“ (Bettina, Pos. 94).

Franziska studiert, um sich einen größeren Möglichkeitsraum zu eröffnen. Sie ist mit 29 Jahren die Jüngste der Interviewten. Sie hat keine Kinder und kann aus gesundheitlichen Gründen auch keine bekommen. Mit ihrem Partner lebt sie in einem großen Haus, das sie von seinen verstorbenen Eltern geerbt haben. Auch der Partner geht einem Beruf nach. Gemeinsam sind sie finanziell also gut abgesichert. Daher schaut sie völlig entspannt in die Zukunft und muss dabei nicht aufs Geld achten. Ob sie nach dem Studium den Träger verlässt, der sehr klein ist und wenig Aufstiegschancen bereithält, ist ihr noch nicht klar. Sie fühlt sich sehr wohl bei dem Träger und könnte genauso gut weiterhin dortbleiben. Die aktuelle Stelle hat jedoch die Nachteile, dass Franziska der Arbeitsweg zu weit ist und sie dort im Schichtdienst arbeiten muss. Dies und die Tatsache, dass sie „auch gesundheitlich immer mal wieder irgendwie zu tun“ hat (Franziska, Pos. 23), bereiten ihr Gedanken.

Daniel ist bei seiner aktuellen Stelle in einer Inobhutnahme sehr unzufrieden. Grundsätzlich mag er die Arbeit mit Jugendlichen und studiert, weil er diese Art der Arbeit gerne fortsetzen möchte. Was er derzeit jedoch gar nicht mag, ist die geringe Selbstwirksamkeit. Die Kinder, die in die Inobhutnahme kommen, kommen dort nicht freiwillig hin, weshalb er mit ihnen nicht gut arbeiten kann:

„Die haben keine Lust auf Angebote, keine Lust auf (2) manche minimal Lust auf in Beziehungen gehen und gemeinsam irgendwas irgendwas zu machen. Oder auch vielleicht einfach mal ein Gespräch zu führen.“ (Daniel, Pos. 132)

Eine Ausnahme bilden, seiner Aussage nach, Geflüchtete, die die einzigen seien, die mitmachen, die zur Schule gehen, die man fördern und fordern kann. Insgesamt kann Daniel bei seiner derzeitigen Arbeitsstelle seinem eigenen Anspruch an sozialpädagogische Arbeit nicht gerecht werden, was bei ihm zu sehr großem Frust führt.

Es wird an diesen Beispielen erkennbar, dass die Abwägungen für die Aufnahme eines Studiums sehr vielfältig sind und zahlreiche Kontexte eine Rolle spielen. Direkte Arbeitskontexte wie Anspruch an die eigene Arbeit, Arbeitsweg, Arbeitsbedingungen (vor allem Schichtdienst) spielen eine Rolle, ebenso wie strukturelle Faktoren (grundsätzliche Finanzierung der eigenen Stelle). Eine sehr untergeordnete Rolle spielt das Gehalt. Was jedoch auch deutlich wird, sind persönliche und familiäre Kontexte. Franziska hat keine familiäre Care zu leisten und ist finanziell gut abgesichert, weshalb sie 40 Stunden pro Woche für vergleichsweise niedrigen Lohn arbeiten kann. Bettina und Claudia arbeiten 30 Stunden pro Woche und bewältigen nebenher noch familiäre Care-Arbeit. Andrea studiert unter anderem, weil ihre Position beim Träger unklar ist, aber auch, weil eine Person, zu der sie eine hohe Bindung hat, sie auf das Studium hingewiesen hat und mit der sie gemeinsam eine neue Kita aufbauen kann, was für sie eine spannende neue Aufgabe ist. Die Entscheidung zu diesem Schritt ist ihr sehr schwergefallen und sie kommt jetzt aus ihrer „Komfortzone“ heraus (Andrea, Pos. 16).

Fazit

Es wird deutlich, dass die Befragten je unterschiedliche Begebenheiten mit sich und ihren Familien, aber auch mit dem Kollegium, dem Träger und dem Job abwägen. Jede befragte Person erzählt eine andere Geschichte, nennt andere Gründe für die Aufnahme des Studiums. Was diese Geschichten alle gemein haben: Die (zukünftige) berufliche Entlohnung ist kein primärer Grund für die Entscheidung pro Studium. In wenigen Fällen handelt es sich um einen sekundär begründeten Zusammenhang, da der direkte Vergleich mit studierten Kolleg*innen ein Gefühl der Ungleichbehandlung zurücklässt, welches mit dem Studium perspektivisch aufgehoben werden soll. Arbeitsbedingungen sind ebenfalls ein relevanter Faktor, wobei hier genauer hingeschaut werden muss. Schichtdienst ist ein oft genannter unbe-

liebster Dienst, der perspektivisch beendet werden will. Die folgende Passage der Kita-Fachkraft Amelie zeigt gleich mehrere Dimensionen der Abwägung auf:

„Also, ich weiß gar nicht, wie ich das sagen soll, aber ich glaube, ich kann gut (2) mit Themen auch abschließen. Also, wenn sie auf Arbeit passieren, dann ist das so. Sicherlich denkt man natürlich immer noch mal zu Hause über Sachen nach (2) und auch körperlich. Also ich bin jetzt vielleicht nicht mehr so die schlankste, aber ich glaube, körperlich kann ich trotzdem auch ganz gut. Und (1) ja, ich empfinde mich auch als kritikfähig und (1) belastbar. Auf jeden Fall. Ja, (1) sonst hätte ich so (1) so ein Jahr da im Heim (1) glaube ich nicht durchgestanden, wenn ich und ich war halt auch immer (2) bereit, dafür (1) einzuspringen. Vielleicht war auch das Problem deswegen, dass ich dann manchmal 70 Stunden die Woche gearbeitet habe oder so, ne. (1) Aber (1) wie gesagt, jetzt mit Kind würde ich das auch nicht mehr machen. Aber (1) zu der Zeit (1), wenn ich gebraucht wurde, egal ob ich schon am Limit war, dann war ich halt da, ne.“ (Amelie, Pos. 147)

Bei diesem Zitat wird deutlich, wie vielschichtig die Abwägungen sein können. Bevor Amelie zur aktuellen Stelle in einer Kita kam, arbeitete sie in einem Heim für behinderte Kinder. Der Job ging ihr an die Substanz, aber sie hat massiv Überstunden in Kauf genommen. Auf die Frage, warum sie da über ihr Limit hinausgegangen ist, ist ihr erster Gedanke, dass sie ein Mensch ist, der „viel auch für den Arbeitgeber gibt“ (Amelie, Pos. 149). Ersichtlich wird an dem Zitat auch, dass sie bestimmte Erlebnisse mit nach Hause nimmt und dort bespricht. Ihre Partnerschaft ist also Ressource für ihren Job. Dieses Engagement am Arbeitsplatz ist jedoch jetzt, da sie ein Kind hat, nicht mehr denkbar. Ihr eigenes Kind schränkt ihre Ressourcen am Arbeitsplatz ein.

All die hier getätigten Beschreibungen zeigen, dass die Abwägungen über einen Einstieg in einen Job oder den Verbleib als Netzwerk gedacht werden müssen (vgl. Brückner 2011). Die Fachkräfte benötigen verschiedene Kapazitäten (zeitlich, finanziell, physisch, psychisch, emotional), um ihre Arbeitskraft einzubringen und ihr Leben außerhalb der Arbeit bewerkstelligen zu können. Sie greifen dabei auf Ressourcen am Arbeitsplatz, aber auch außerhalb, zurück. In diesem Zusammenhang entstand mit Hilfe der Software MAXQDA die Map in Abbildung 1.

Die Grafik zeigt exemplarisch, dass für eine Fachkraft aus verschiedenen Kontexten und ihren Beziehungen dorthin unterschiedliche Be- und Entlastungen erfolgen können. Die Menschen brauchen für zahlreiche Beziehungen ausreichend Ressourcen und der Arbeitsplatz ist lediglich ein Kontext von mehreren. Innerhalb dieses Kontextes müssen dann weitere Unterkontexte unterschieden werden, beispielsweise die Beziehungen zu Klient*innen, die Beziehungen zu Kolleg*innen und die Beziehungen zu Leitungen, aber auch die Beziehungen der anderen untereinander, die sich auf das Selbst zurückwirken können (hier nur beispielhaft am Kontext Arbeitsplatz dargestellt).

Eine reziprozitätstheoretische Betrachtung steht hier noch am Anfang. Auf der Mikroebene ließen sich einzelne Beziehungskonstellationen beforschen, um beispielsweise das Geben und Nehmen zwischen Fachkraft und Träger oder zwischen Fachkraft und Klient*in zu beleuchten. Je nach Fragestellung ließen sich beide Perspektiven und die damit verbundenen Reziprozitätserwartungen (und eventuell Enttäuschungen) miteinander abgleichen. Auf der Mesoebene ließe sich auf Aushandlungsprozesse in Teams oder zwischen Fachkräften und Träger schauen, auf Makroebene würden Strukturelemente oder Normen (bspw. Gender-Normen) in die Betrachtung einfließen können.

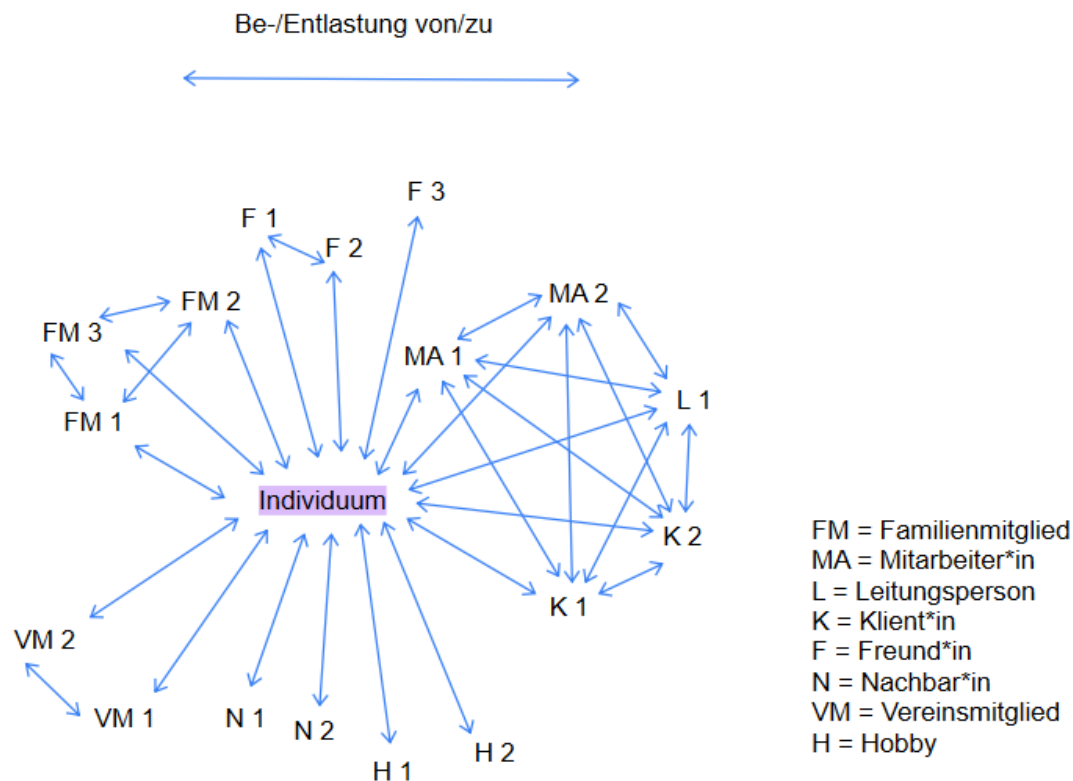


Abbildung 1: Ressourcen und Belastungen in Care als Netzwerk (eigene Grafik).

Literatur

- Barnes, Marian, Tula Brannelly, Lizzie Ward und Nicki Ward. 2015. Introduction: the critical significance of care. In *Ethics of care critical advances in international perspective*, Hrsg. Marian Barnes, Tula Brannelly, Lizzie Ward und Nicki Ward, 3–19. Bristol: Policy Press.
- Bock-Famulla, Kathrin, Antje Girndt, Eva Berg, Tim Vetter und Ben Kriechele. 2023. *Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Böhringer, Daniela, Sarah Hitzler und Martina Richter. 2022. Konstellationen organisierten Handelns. Eine theoretische Skizze. In *Helfen. Situative und organisationale Ausprägungen einer unterbestimmten Praxis*. Sozialtheorie, Hrsg. Daniela Böhringer, Sarah Hitzler und Martina Richter, 15–36. Bielefeld: transcript.
- Brückner, Margrit. 2011. Care Prozesse und Verletzungsrisiken. Sorgen aus der Perspektive der Akteurinnen und Akteure am Beispiel des Sorgenetzwerkes einer psychisch erkrankten Frau. *Feministische Studien* 29:264–279.
- Caillé, Alain. 2022. *Das Paradigma der Gabe. Eine sozialtheoretische Ausweitung*. Bielefeld: transcript.
- Clarke, Adele E. 2012. *Situationsanalyse. Grounded Theory nach dem Postmodern Turn*. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Clarke, Adele E., und Reiner Keller. 2014. Engaging Complexities. Working Against Simplification as an Agenda for Qualitative Research Today. Adele Clarke im Gespräch mit Reiner Keller. *Forum Qualitative Sozialforschung* 15 (2): Art. 1.
- Conradi, Elisabeth. 2015. Redoing Care: Societal Transformation through Critical Practice. *Ethics and Social Welfare* 9:113–129.

- Ferreira, Yvonne. 2020. *Arbeitszufriedenheit. Grundlagen, Anwendungsfelder, Relevanz*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Gouldner, Alvin W. 1984. Reziprozität und Autonomie im Funktionalismus. In *Reziprozität und Autonomie. Ausgewählte Aufsätze*, Hrsg. Alvin W. Gouldner, 38–78. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hillebrandt, Frank. 2008. *Praktiken des Tauschens. Zur Soziologie symbolischer Formen der Reziprozität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hohendanner, Christian, Jasmin Rocha und Joß Steinke. 2024. *Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im Sozialen Sektor. Empirische Vermessung und Handlungsansätze*. Boston: De Gruyter Oldenbourg.
- Hopf, Christel. 2000. Qualitative Interviews – ein Überblick. In *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*, Hrsg. Uwe Flick, Ernst v. Kardorff und Ines Steinke, 349–360. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch-Verl.
- Jurczyk, Karin. 2014. Entgrenzte Arbeit und Care in privaten Lebensformen. In *Für sich und andere sorgen. Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft*, Hrsg. Brigitte Aulenbacher und Maria Dammayr, 171–182. Weinheim: Beltz Juventa.
- Lagemann, Marina, Kathrin Bock-Famulla und Noemi Dobelmann. 2024. *Regelmäßige Überlastung durch personelle Unterbesetzung. Hohes Risiko, dass KiTa-Beschäftigte das Berufsfeld verlassen!* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Mauss, Marcel. 2013. *Die Gabe. Form und Funktion des Austauschs in archaischen Gesellschaften*. 10. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Ostner, Ilona. 2011. Care – eine Schlüsselkategorie sozialwissenschaftlicher Forschung? In *Handbuch Soziale Dienste*, Hrsg. Adalbert Evers, Rolf G. Heinze und Thomas Olk, 461–481. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ruppert, Anne. 2024. *Welche Faktoren tragen zur Zufriedenheit pädagogischer Fachkräfte bei?* Weinheim: Beltz Juventa.
- Schmitt, Sabrina, Gerd Mutz und Birgit Erbe. 2018. Care economies – feminist contributions and debates in economic theory. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 43:7–18.
- Stöckinger, Maik. 2020. *Care anders denken. Vorstellungen junger Erwachsener zur Gestaltung von Fürsorge*. Bielefeld: transcript.
- Strauss, Anselm L., und Juliet M. Corbin. 1996. *Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Strübing, Jörg. 2021. *Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatistischen Forschungsstils*. 4. Aufl. Wiesbaden, Heidelberg: Springer VS.
- Themann, Dirk. 2021. *Stress und Burnout bei ErzieherInnen*: Tectum – ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft.
- Tiedemann, Catherine, und Melanie Böwing-Schmalenbrock. 2025. Personal-Kind-Schlüssel in Kitas – weiterhin auf Verbesserungskurs? *KomDat – Kommentierte Daten der Kinder- & Jugendhilfe* 28:23–26.
- Tronto, Joan C. 1993. *Moral boundaries. A political argument for an ethic of care*. New York: Routledge.
- ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. 2025. SOS Kita: Kurz vor dem Kollaps. <https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++35e164b8-6e81-11ee-95e3-001a4a160129> (Zugegriffen: 3. Nov. 2025).
- Yeandle, Sue, Yueh-Ching Chou, Michael Fine, Mary Larkin und Alisoun Milne. 2017. Care and caring. Interdisciplinary perspectives on a societal issue of global significance. *International Journal of Care and Caring* 1:3–25.