

Zbl Arbeitsmed 2024 · 74:77–84
<https://doi.org/10.1007/s40664-023-00519-8>
Eingegangen: 27. März 2023
Angenommen: 15. August 2023
Online publiziert: 19. September 2023
© The Author(s) 2023



Marian Kuhrmeier¹ · Sabine Darius¹ · Maryna Lysak² · Igor Zavgorodnij² ·
Irina Böckelmann¹

¹ Bereich Arbeitsmedizin, Medizinische Fakultät, Otto-von-Guericke-Universität, Magdeburg, Deutschland

² Lehrstuhl für Innere und Berufskrankheiten, Nationale Medizinische Fakultät Charkiw, Charkiw, Ukraine

Zusammenhang zwischen Overcommitment und Burnout- Risiko bei ukrainischen und deutschen Kindergartenerzieherinnen

Aufgrund des zunehmenden Wandels in der Arbeitswelt rücken psychische Belastungen in verschiedenen Berufsgruppen in den Vordergrund, die auch im Erzieherberuf in ausgeprägter Form vorhanden sind [26]. Diese tragen zu einer weiteren Verschärfung des bereits vorhandenen Fachkräftemangels in diesem Beruf bei, häufig bedingt durch fehlende Anerkennung der Arbeit in der Gesellschaft [9] oder vorzeitigen Ruhestandseintritt vieler Kindergartenerzieherinnen¹ (im Folgenden in dieser Arbeit kurz als Erzieherin bezeichnet) aufgrund gesundheitlich auftretender Probleme [19].

In ihrem Berufsalltag sind die Erzieherinnen für die Betreuung, Bildung und Erziehung der Kinder unter Zuhilfenahme pädagogischer Methoden verantwortlich. Bei der Aufgabenbewältigung sind sie verschiedenen Belastungen ausgesetzt, wie einer erhöhten Belastung durch Lärm [21] und einer höheren Stimmbelastung bei der Gruppenarbeit [34]. Außerdem konnten eine angespannte Personalsituation [18], ein unzureichender Betreuungsschlüssel, unter Zeitdruck zu erledigende Arbeits-

aufgaben und eine zu große Gruppengröße identifiziert werden [13]. Gemäß dem Belastungs-Beanspruchungs-Konzept [24] können diese zahlreichen Belastungen aus dem Berufsalltag der Erzieherinnen bei fehlender Kompensation negative Beanspruchungsreaktionen und langfristig psychische Beeinträchtigungen hervorrufen. Die häufigsten Ursachen für Arbeitsunfähigkeit sind bei Erzieherinnen Erkrankungen der Psyche [10]. Vor allem bei Beschäftigten im sozialen Bereich besteht für die Entwicklung eines Burnout-Syndroms ein hohes Risiko [13]. Die Häufigkeit der Diagnosestellung zeigt in den letzten Jahren einen zunehmenden Trend, wobei Frauen länger durch Burnout arbeitsunfähig waren. Für den vorwiegend weiblich besetzten Erzieherberuf ist dies von besonderer Relevanz [2]. Bei deutschen Erzieherinnen wurde ein Burnout-Risiko zwischen 4,5 % [5] und 7 % [25] festgestellt. Seibt et al. (2005) stellten in ihrer groß angelegten Interventionsstudie bei der überwiegenden Mehrheit der Erzieherinnen kein Burnout fest, nur 14 % klagten über einige Burnout-Symptome. Ein Burnout-Risiko war bei keiner Erzieherin beobachtet worden [28].

Das Job-Demands-Resources-Modell [7] greift die Wichtigkeit der Arbeitsressourcen bei der Entwicklung psychischer Erkrankungen auf. Zur Entstehung eines Burnout-Syndroms tragen mangeln-

de Arbeitsressourcen bei, wie eine fehlende Unterstützung durch Kollegen und die Familie sowie fehlendes Feedback [17] und/oder bestehende hohe Arbeitsanforderungen, wie eine belastende Arbeitsumgebung oder eine starke emotionale Belastung. Zu hohe Arbeitsanforderungen können beim Arbeitnehmer das Gefühl von emotionaler Erschöpfung auslösen, wohingegen zu geringe Arbeitsressourcen voranging das Arbeitsengagement mindern [8]. Eine erhöhte, kritische berufliche Verausgabungsneigung (Overcommitment, OC) findet oft unter Missachtung der eigenen Ressourcen statt und ist bei Beschäftigten mit hoher Strebsamkeit und einem hohen Verlangen nach Anerkennung besonders ausgeprägt [23].

Die berufliche Verausgabung am Arbeitsplatz wird durch Faktoren wie Zeitdruck und zu übernehmende Verantwortung geprägt. Ein kritisches OC ist mit gesundheitlichen Risiken verbunden. Bei Personen mit einer übermäßigen beruflichen Verausgabung bestand eine erhöhte Gefahr zur Entwicklung depressiver Symptome [16] bzw. eines Burnout-Syndroms [1]. Ebenfalls konnten zahlreiche Studien einen Zusammenhang zwischen einem kritischen OC und einem Burnout-Risiko bei Lehrkräften belegen [29, 35]. Polizeibeamte mit einem kritischen OC zeigten sich emotional erschöpfter und zynischer sowie in ihrer Leistungsfähigkeit gemindert [36].

¹ Das Berufsbild der Kindergartenerzieherinnen und Kindergartenerzieher ist vorwiegend weiblich besetzt. Daher wird in der vorliegenden Arbeit nur von Kindergartenerzieherinnen gesprochen.
Dieser Artikel enthält Teile der Promotionsarbeit von M. Kuhrmeier.

Hinsch et al. [11] stellten anhand einer Befragung bei deutschen Beschäftigten einen Zusammenhang zwischen einem kritischen OC und beeinträchtigter psychischer Gesundheit fest. Böckelmann et al. bestätigten bestehende Zusammenhänge zwischen der übersteigerten Verausgabungsneigung und der emotionalen Erschöpfung bei Anästhesisten und Intensivmedizinerinnen [3]. Gambaro et al. [9] fanden in einer Befragung bei Erzieherinnen eine vielfache hohe Arbeitsbelastung und wenig Anerkennung. Bei 38 % der Erzieherinnen ermittelten die Autoren ein kritisches OC, in anderen untersuchten sozialen Berufsgruppen zeigte sich ein ähnlich hoher Anteil der Beschäftigten mit einem kritischen OC. Ein kritisches OC bei Erzieherinnen stand nicht nur mit einer reduzierten psychischen Gesundheit bzw. vermehrten Burnout-Symptomen in Zusammenhang, auch objektiv konnte eine verminderte Herzschlagfrequenzvariabilität bei Erzieherinnen mit kritischem OC nachgewiesen werden [6].

Gegenüberstellung des Berufsbildes Erzieherin in Deutschland und der Ukraine

In Deutschland (D) und der Ukraine (U) kann der Erzieherberuf auf verschiedenen Wegen erlernt werden. Die Begeisterung an der Arbeit mit Kindern und die Begleitung und Förderung dieser in ihrem Entwicklungsprozess gehören zu den Beweggründen, sich für diesen Beruf zu entscheiden.

In Deutschland gibt es in den einzelnen Bundesländern verschiedene Berufsbezeichnungen, die meisten verwenden die Bezeichnung „Staatlich anerkannte Erzieherin“. Die Ausbildungsinhalte können sich in den einzelnen Bundesländern unterscheiden, die Vermittlung der Inhalte erfolgt durch Fach- oder Berufsschulen. Ein mittlerer Schulabschluss für die Ausbildung zur Erzieherin ist Grundvoraussetzung. Bei Vorliegen eines höheren Schulabschlusses ist die Möglichkeit gegeben, die Ausbildung zu verkürzen.

Die Erzieherinnen in der Ukraine werden zum frühpädagogischen Personal gezählt. In einer Einrichtung ist Personal mit verschiedenen Bezeichnungen tä-

tig, die unterschiedliche Qualifikationen voraussetzen. Die Bezeichnung „Fachkraft für frühe Bildung“ ist mindestens durch einen universitären Bachelorabschluss oder den Abschluss an einer Fachschule zu erlangen. Durch diese Fachkräfte werden Aufgaben mit Gruppenverantwortung übernommen oder sie können nach entsprechender Berufserfahrung als Einrichtungsleitung eingesetzt werden. Die neu eingeführte Berufsbezeichnung „Assistenzfachkraft für frühe Bildung“ unterliegt zurzeit noch den gleichen Qualifikationsvoraussetzungen wie zur „Fachkraft für frühe Bildung“. Personen dieser Qualifikation sollen als qualifizierte Ergänzungskräfte in der Einrichtung mitwirken. Außerdem sind unqualifizierte Ergänzungskräfte, sog. „Technische Assistenzkräfte für frühe Bildung“ in den Kindertageseinrichtungen tätig, die während ihrer Beschäftigung durch erfahrenes Personal angeleitet werden [32].

Die Arbeitsbedingungen sind in beiden Ländern leicht unterschiedlich. Während in Sachsen-Anhalt in Krippengruppen (<3 Jahre) bis zu 12 Kinder und in Kindergartengruppen (3–6 Jahre) bis zu 18 Kinder betreut werden, sind es in der Ukraine etwas mehr mit bis zu 15 Kindern im Krippenbereich und bis zu 20 Kindern in den Kindergärten [33]. Pro Gruppe betreuen in der Ukraine zwei Fachkräfte jeweils 5 bis 10 Kinder. In Sachsen-Anhalt liegt der tatsächliche Betreuungsschlüssel in Kindertageseinrichtungen bei 10 Kindern auf eine Erzieherin. Im Krippenbereich bei den unter 3-jährigen Kindern kommen im Schnitt 5,6 Kinder auf eine Erzieherin.

Bislang gibt es keine Studien zum OC und Burnout-Risiko bei Erzieherinnen aus der Ukraine. Als intrinsische Komponente des Gratifikationskrisenmodells nach Siegrist [30, 31] ist das OC ein nicht zu unterschätzender Faktor bei der Entstehung einer Gratifikationskrise. Da in der Ukraine der Erzieherberuf akademisch geprägt ist, könnte ein besserer gesellschaftlicher Status als eine Form der Anerkennung eine protektive Rolle spielen.

Ziel der Arbeit war, länderübergreifend den Zusammenhang einer kritischen beruflichen Verausgabungsnei-

gung und dem Burnout-Risiko bei deutschen und ukrainischen Erzieherinnen zu vergleichen.

Methodik

Studiendesign

Die Querschnittsstudie entstand im Rahmen einer Kooperation zwischen dem Bereich Arbeitsmedizin der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und dem Lehrstuhl für Innere und Berufskrankheiten der Nationalen Medizinischen Universität Charkiw, Ukraine.

Die Datenerhebung fand in Deutschland (Raum Magdeburg) im Zeitraum von 05/2017 bis 04/2019 sowie in der Ukraine (Raum Charkiw) im Zeitraum von 09/2021 bis 12/2021 statt. Es lagen positive Entscheidungen der Ethikkommission der Otto-von-Guericke-Universität an der Medizinischen Fakultät Magdeburg (Registrierungsnummer 40/17) sowie des Ausschusses für Ethik und Bioethik der Charkiw National Medical University (coronabedingt erfolgte zunächst eine mündliche Zusage im August 2021, die schriftliche Zustimmung gab es nach Sitzung der Ethikkommission nach Beendigung der Pandemie; Auszug aus dem Protokoll Nr. 4 vom 07.12.2022, Nachtrag) vor.

Verschiedene Träger von Kindertagesstätten in Magdeburg ($N=18$) und Charkiw (ein Träger mit 231 Einrichtungen) wurden zur Teilnahme der an der Studie interessierten Erzieherinnen angeschrieben. 28 deutsche Einrichtungen (insgesamt ca. 500 Mitarbeitende) nahmen an der Befragung teil. Die Rücklaufquote betrug bei deutschen Erzieherinnen ca. 43 %. In der Ukraine wurde die Bildungsabteilung des Stadtrats von Charkiw über das wissenschaftliche Projekt der Universität informiert. Die Bildungsabteilung leitete diese Information an die Einrichtungen weiter. Die Fragebögen wurden in jeder Vorschuleinrichtung, in der die Befragung stattfand, anonym ausgefüllt (aufgrund der Quarantänebedingungen). Das Einsammeln der ausgefüllten Fragebögen erfolgte durch die Leiterin des Kindergartens in einer geschlossenen Kiste. Nach Aufklärung der Erzieherinnen und schriftlicher Einwilli-

gung über das Studienvorhaben wurden für die Datenerhebung identische Fragebögen in deutscher bzw. russischer Sprache in Papierform genutzt. Die Befragung fand auf freiwilliger Basis unter Wahrung der Anonymität und ohne monetäre Vergütung statt.

Stichprobenbeschreibung

An der Querschnittsstudie beteiligten sich insgesamt 216 deutsche und 116 ukrainische Personen. Bei der Datenauswertung wurden aufgrund des großen Ungleichgewichtes in der Anzahl zwischen den Geschlechtern sieben männliche Erzieher ausgeschlossen. Außerdem flossen die Daten von 15 Befragten aus Deutschland ($n=6$) und der Ukraine ($n=9$) nicht in die Auswertung mit ein, da sich diese im Praktikum bzw. in der Ausbildung befanden oder weniger als ein Jahr berufstätig waren. 18 Erzieherinnen, die ihren Fragebogen nur unzureichend ausgefüllt hatten, blieben ebenfalls bei Datenauswertung unberücksichtigt.

Insgesamt entstand nach Anwendung der Ein- und Ausschlusskriterien eine Stichprobe aus 292 Befragten (185 aus Deutschland und 107 aus der Ukraine). Neben den standardisierten Fragebögen wurden Angaben zu Geschlecht, Altersgruppe (■ Tab. 1), Berufsausbildung und Berufserfahrung erhoben.

Fragebögen

Die Subskala Overcommitment des Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens nach Siegrist [30] dient der Ermittlung der beruflichen Verausgabungsneigung. Diese wird anhand von 6 Items erhoben, die auf einer vierstufigen Likert-Skala von „stimme gar nicht zu“ (1 Punkt) bis „stimme voll zu“ (4 Punkte) bewertet werden können. Maximal kann hierbei eine Punktzahl von 24 erreicht werden. Der Cut-off-Wert für ein kritisches OC wurde nach Berechnung des 75. Perzentils bei einem Wert von größer als 18 Punkten festgelegt. Die Reliabilität wurde mithilfe der Berechnung von Cronbachs α geprüft, sie ist mit einem Wert von 0,664 akzeptabel.

Zbl Arbeitsmed 2024 · 74:77–84 <https://doi.org/10.1007/s40664-023-00519-8>
© The Author(s) 2023

M. Kuhrmeier · S. Darius · M. Lysak · I. Zavgorodnij · I. Böckelmann

Zusammenhang zwischen Overcommitment und Burnout-Risiko bei ukrainischen und deutschen Kindergartenerzieherinnen

Zusammenfassung

Psychische Belastungen im Erzieherberuf können Beeinträchtigungen der Gesundheit bei den Erzieherinnen hervorrufen. Ziel der Querschnittsstudie war es, Zusammenhänge einer übersteigerten beruflichen Verausgabungsneigung (Overcommitment, OC) mit dem Burnout-Risiko länderübergreifend bei deutschen (D) und ukrainischen (U) Erzieherinnen zu analysieren. Die Stichprobe von 292 Befragten bestand aus 185 deutschen und 107 ukrainischen Kindergartenerzieherinnen. Das OC und das Burnout-Risiko wurden mittels standardisierter Fragebögen in deutscher bzw. russischer Sprache erhoben. Bei über 70% der Studienteilnehmerinnen lag ein normales OC vor. 25,4% der deutschen und 22,4% der ukrainischen Erzieherinnen zeigten ein kritisches OC (> 18 Punkte) und teilweise bereits einige Burnout-Symptome. Ein Burnout-Risiko war insgesamt bei 4,9% (D) bzw. 2,8% (U) der Erzieherinnen vorhan-

den. In beiden Teilstichproben korrelierte das OC positiv mit den Dimensionen *emotionale Erschöpfung* ($r = 0,410$ (D); bzw. = 0,496 [U]) und *Zynismus* ($r = 0,225$ [D]; bzw. = 0,444 [U]) sowie dem Burnout-Risiko ($r = 0,336$ [D] bzw. = 0,495 [U]). Ein kritisches OC hat möglicherweise einen negativen Einfluss auf die psychische Gesundheit und kann das Burnout-Risiko erhöhen. Präventive Maßnahmen sollten, insbesondere bei Erzieherinnen mit einem kritischen OC, ergriffen werden, um den psychischen Beeinträchtigungen entgegenwirken zu können. Ressourcenorientierte Ansätze könnten das Angebot ergänzen.

Schlüsselwörter

Erzieherinnen · Präventionsmaßnahmen · Berufliche Verausgabung · Emotionale Erschöpfung · Zynismus

Association between burnout risk and overcommitment in Ukrainian and German kindergarten teachers

Abstract

Psychological stress in the education profession can cause health impairments in educators. The aim of the cross-sectional study was to analyze the correlation between overcommitment (OC) and the risk of burnout among German (G) and Ukrainian (U) kindergarten teachers. The sample of 292 respondents consisted of 185 German and 107 Ukrainian kindergarten teachers. The OC and the risk of burnout were assessed by means of standardized questionnaires in German and Russian. Over 70% of the study participants had normal OC, 25.4% of the German and 22.4% of the Ukrainian educators showed a critical OC (> 18 points) and in some cases even some symptoms of burnout. An increased risk of burnout was present in 4.9% (D) and 2.8% (U) of the educators.

In both subsamples OC was positively correlated with the dimensions of emotional exhaustion ($r = 0.410$ D and = 0.496 U) and depersonalization ($r = 0.225$ D and = 0.444 U) as well as the risk of burnout ($r = 0.336$ D and = 0.495 U). Critical OC can have a negative impact on mental health and increase the risk of burnout. Preventive measures should be taken, especially for educators with a critical OC, to be able to counteract the mental impairments. Resource-oriented approaches could complement the offer.

Keywords

Kindergarten teachers · Preventive measures · Occupational overcommitment · Emotional exhaustion · Cynicism

Die Ermittlung des Burnout-Risikos erfolgte mithilfe des Maslach Burnout Inventory-General Survey [22]. Mit 16 Fragen wird die Ausprägung der Burnout-Symptomatik unter Berücksichtigung der 3 Dimensionen „emotionale Erschöpfung“, „Zynismus“ und

„Leistungsfähigkeit“ erhoben und anschließend in 3 Ausprägungsgrade unterteilt. Zusammenhängend mit einem Burnout-Risiko sind hohe Werte in den Kategorien *emotionale Erschöpfung* (EE; > 3,19 Punkte) und *Zynismus* (ZY; > 2,19 Punkte) bzw. niedrige Werte (< 4,00

Tab. 1 Stichprobenbeschreibung

	Deutschland (Anzahl (%))	Ukraine	Chi ²	p-Wert
Altersgruppen				
< 35 Jahre	66 (35,7)	25 (23,4)	5,695	0,051
35–45 Jahre	23 (12,4)	21 (19,6)		
≥ 46 Jahre	96 (51,9)	61 (57,0)		
Anstellungsart				
Festanstellung	167 (91,3)	107 (100)	9,901	0,002
Befristete Anstellung	16 (8,7)	0 (0,0)		
Beschäftigungsart				
Vollzeit	102 (56,0)	106 (99,1)	61,827	< 0,001
Teilzeit	80 (44,0)	1 (0,9)		
Gesamtzahl	185 (100)	107 (100)	–	–
–	MW ± SD (Spannweite)		Mann-Whitney-U	–
Berufsjahre (Jahre)	23,93 ± 14,22 (1–49)	25,40 ± 12,24 (1–52)	9922,00	0,787
Erzieherjahre (Jahre)	21,04 ± 15,11 (1–45)	22,22 ± 13,11 (1–48)	9957,00	0,689

MW Mittelwert, SD Standardabweichung

Tab. 2 Ausprägung der Burnout-Dimensionen und des Burnout-Risikos sowie des Overcommitments im Ländervergleich

	Deutschland (Anzahl (%))	Ukraine	Chi ²	p-Wert
Overcommitment				
Normale Ausprägung	138 (74,6)	83 (77,6)	0,326	0,568
Kritische Ausprägung	47 (25,4)	24 (22,4)		
Emotionale Erschöpfung				
Gering (< 2,01)	108 (58,4)	59 (55,1)	0,326	0,850
Durchschnittlich (2,01–3,19)	35 (18,9)	21 (19,6)		
Hoch (> 3,19)	42 (22,7)	27 (25,2)		
Zynismus				
Gering (< 1,01)	129 (69,7)	51 (47,7)	14,125	< 0,001
Durchschnittlich (1,01–2,19)	34 (18,4)	36 (33,6)		
Hoch (> 2,19)	22 (11,9)	20 (18,7)		
Leistungsfähigkeit				
Gering (< 4,01)	24 (13,0)	20 (18,7)	1,734	0,420
Durchschnittlich (4,01–4,99)	33 (17,8)	18 (16,8)		
Hoch (> 4,99)	128 (69,2)	69 (64,5)		
Burnout-Risiko				
Kein Burnout (0–1,49)	112 (60,5)	59 (55,1)	2,049	0,359
Einige Symptome (1,5–3,49)	64 (34,6)	45 (42,1)		
Burnout-Risiko (3,5–6,00)	9 (4,9)	3 (2,8)		

Punkte) in der Kategorie *Leistungsfähigkeit* (LF). Cronbachs α wurde berechnet und ist gut bis sehr gut (EE 0,851; ZY 0,780 und LF 0,788).

Da sich aus den Mittelwerten der 3 Subskalen des MBI keine verlässliche Aussage zum Burnout-Risiko treffen lässt [29], wurde ein gewichteter Sum-

menscore nach Kalimo et al. [14] mithilfe der folgenden Formel berechnet: $\text{Burnout-Score} = (0,4 \times \text{EE}) + (0,3 \times \text{ZY}) + (0,3 \times \text{LF})$. Das Burnout-Risiko kann demnach in die 3 Gruppen kein Burnout – einige Burnout-Symptome – Burnout-Risiko eingeteilt werden.

Statistik

Die statistische Auswertung der Daten erfolgte mit dem Programm IBM SPSS Statistics, Version 28 (IBM, Armonk, NY, USA). Zuerst fand eine deskriptive Analyse der Stichprobe statt. Bei einer nicht normalverteilten Datenlage wurde der U-Test nach Mann-Whitney verwendet. Mithilfe von Kreuztabellen und des Chi-Quadrat-Tests wurden Unterschiede bei kategorialen Daten berechnet. Die Korrelationsanalyse nach Spearman erfolgte zur Einschätzung des Zusammenhangs von OC mit dem Burnout-Risiko. Ein Signifikanzniveau von $p < 0,05$ liegt allen Testverfahren zugrunde.

Ergebnisse

Stichprobe

Bezüglich des Alters bestand tendenziell ein Unterschied in der Altersgruppenverteilung. Verglichen mit der deutschen Stichprobe waren die ukrainischen Erzieherinnen seltener in der AG I und häufiger in der AG II (■ Tab. 1).

Deutschen Erzieherinnen befanden sich zum größten Teil in einer Festanstellung, wohingegen in der Ukraine alle befragten Erzieherinnen fest angestellt waren ($p < 0,05$). Nur ein geringer Anteil der Erzieherinnen in Deutschland war befristet beschäftigt. Zum Befragungszeitpunkt arbeiteten von den deutschen Studienteilnehmerinnen 56,0% in Vollzeit und 44,0% in Teilzeit. Nur eine ukrainische Erzieherin war in Teilzeit berufstätig (■ Tab. 1).

Im Ländervergleich zeigten sich hinsichtlich der berufsbezogenen Aspekte bei den Kindergartenerzieherinnen keine signifikanten Unterschiede bezüglich der Berufs- bzw. Erzieherjahre.

Overcommitment der Erzieherinnen im Ländervergleich

Bei dem Großteil der Gesamtstichprobe war die berufliche Verausgabung normal ausgeprägt (■ Tab. 2). Der Cut-off-Wert wurde bei 25,4% der deutschen und 22,4% der ukrainischen Erzieherinnen überschritten und befand sich im kritischen Bereich, signifikante Unterschiede

Tab. 3 Punktzahl in den Burnout-Dimensionen, im Burnout-Risiko und Overcommitment im Ländervergleich

	Deutschland MW ± SD (Spannweite)	Ukraine	Mann-Whitney-U	Effektstärke	p-Wert
Overcommitment (Punkte)	15,76 ± 3,61 (7–24)	15,34 ± 3,69 (9–23)	9159,000	0,058	0,321
Emotionale Erschöpfung (Punkte)	2,03 ± 1,32 (0,0–5,4)	2,10 ± 1,40 (0,0–6,0)	10088,000	0,016	0,784
Zynismus (Punkte)	0,88 ± 1,01 (0,0–4,2)	1,23 ± 1,28 (0,0–6,0)	11515,000	0,137	0,019
Leistungsfähigkeit (Punkte)	4,98 ± 0,89 (1,7–6,0)	4,96 ± 1,22 (1,0–6,0)	10822,000	0,078	0,182
Burnout-Risiko, Gesamtscore (Punkte)	1,40 ± 0,88 (0,0–4,3)	1,52 ± 0,94 (0,0–4,2)	10671,500	0,006	0,266

MW Mittelwert, SD Standardabweichung

wurden nicht festgestellt ($p_{\chi^2} > 0,05$). Mit 16 (D) und 15 (U) Punkten im Median lagen die Punktwerte in beiden Stichproben unter dem kritischen Cut-off-Wert von 18 Punkten (■ **Tab. 3**).

Burnout-Risiko der Erzieherinnen im Ländervergleich

Die emotionale Erschöpfung war bei jeweils mehr als der Hälfte der deutschen und ukrainischen Erzieherinnen gering ausgeprägt (■ **Tab. 2**). Der Ländervergleich zeigte keine Unterschiede in dieser Dimension.

Während ein geringer Ausprägungsgrad bei der Mehrheit der deutschen Erzieherinnen in der Dimension „Zynismus“ zu finden war, waren die ukrainischen Erzieherinnen häufiger in einem durchschnittlichen und hohen Bereich dieser Dimension ($p < 0,05$). Die Punktwerte von Zynismus lagen bei der deutschen Stichprobe im Normalbereich, bei ukrainischen Erzieherinnen fielen die Werte deutlich höher aus ($p < 0,05$; ■ **Tab. 3**). Der Effekt war jedoch entsprechend der Einteilung nach Cohen [4] schwach ausgeprägt.

Die meisten Erzieherinnen wiesen eine hohe Leistungsfähigkeit auf. Mehr als 60 % lagen in diesem Bereich, hiervon 69,2 % deutsche und 64,2 % ukrainische Erzieherinnen. Die Leistungsfähigkeit befand sich mit 5,2 Punkten in beiden Stichproben im hohen Bereich (■ **Tab. 3**).

Insgesamt zeigte sich bei dem überwiegenden Anteil der deutschen und der ukrainischen Erzieherinnen kein Burnout-Risiko. Bereits 34,6 % (D) bzw. 42,1 %

(U) der Erzieherinnen klagten über einige Burnout-Symptome. Nur bei knapp 5 % der deutschen und weniger als 3 % der ukrainischen Erzieherinnen wurde ein Burnout-Risiko festgestellt (■ **Tab. 2**).

Der nach Kalimo et al. [14] gewichtete Summenscore zur Ermittlung des Burnout-Risikos war im Ländervergleich ohne statistisch signifikante Unterschiede und lag im Median bei 1,4 (D) bzw. 1,5 (U) Punkten bei den Erzieherinnen (■ **Tab. 3**).

Zusammenhänge zwischen Overcommitment und Burnout für deutsche und ukrainische Erzieherinnen

Zwischen dem OC und der Burnout-Dimension *emotionale Erschöpfung* zeigte sich sowohl in der ukrainischen ($r = 0,496$) als auch in der deutschen Stichprobe ($r = 0,410$) ein geringer Zusammenhang ($p < 0,05$). Der Zusammenhang des OC mit der Burnout-Dimension *Zynismus* war in Deutschland ($r = 0,225$) bzw. in der Ukraine ($r = 0,444$) ebenfalls gering ausgeprägt ($p < 0,05$). Eine signifikante Korrelation zwischen dem OC und der Leistungsfähigkeit bestand in keiner der beiden Stichproben (D: $r = -0,003$; U: $r = -0,144$). Die Korrelation zwischen dem OC und dem Burnout-Risiko war in der deutschen ($r = 0,336$) und in der ukrainischen Stichprobe ($r = 0,495$) gering ausgeprägt ($p < 0,05$; ■ **Abb. 1**).

Diskussion

In dieser Studie wurde der Zusammenhang zwischen einer erhöhten beruflichen Verausgabungsneigung und einem Burnout-Risiko von deutschen und ukrainischen Erzieherinnen untersucht.

Fast jede vierte der deutschen und jede fünfte der ukrainischen Erzieherinnen zeigten ein kritisches OC. Gambaro et al. [9] konnten anhand von Daten des Sozioökonomischen Panels bei 38 % der Erzieherinnen, 39 % der Krankenpflegerinnen, 32 % der Sozialpädagoginnen und 52 % der Grundschullehrerinnen ein erhöhtes OC aufzeigen. Im Vergleich zu dieser Befragung lag das OC der von uns untersuchten Erzieherinnen öfter in einem normalen Ausprägungsbereich. Außerdem wiesen Gambaro et al. [9] einen Zusammenhang zwischen dem Beschäftigungsumfang und einer zunehmenden beruflichen Verausgabung bei Kindergartenerzieherinnen nach – ein erhöhtes OC war bei Vollzeitbeschäftigten häufiger vorzufinden als bei Teilzeitbeschäftigten. Da nahezu alle ukrainischen Erzieherinnen in Vollzeit tätig waren und lediglich 56 % der deutschen Kindergartenerzieherinnen in Vollzeit arbeiteten, hätten hierdurch Unterschiede im Stichprobenvergleich erklärt werden können. Diesen Einfluss auf das OC bestätigten jedoch die Ergebnisse dieser Untersuchung nicht. Trotz Vollbeschäftigung der ukrainischen Erzieherinnen konnten keine Unterschiede gefunden werden. Möglicherweise kann dies dadurch erklärt werden, dass in der Ukraine das Berufsbild der Erzieherinnen akademisiert ist und somit die Erzieherinnen gesellschaftliche Anerkennung finden. Dadurch ist nach dem Modell der Gratifikationskrisen keine übersteigerte berufliche Verausgabungsneigung nötig.

Die hier festgestellten Einflüsse eines kritischen OC auf das Burnout-Risiko bei deutschen und ukrainischen Kindergartenerzieherinnen bestätigen die aus der Literatur bekannten Aussagen bei verschiedenen sozialen Berufsgruppen [3, 29, 35]. Erzieherinnen mit einem kritischen OC wiesen ein höheres Burnout-Risiko auf. Die Burnout-Dimensionen *emotionale Erschöpfung* und *Zynismus* waren bei Erzieherinnen mit kritischem

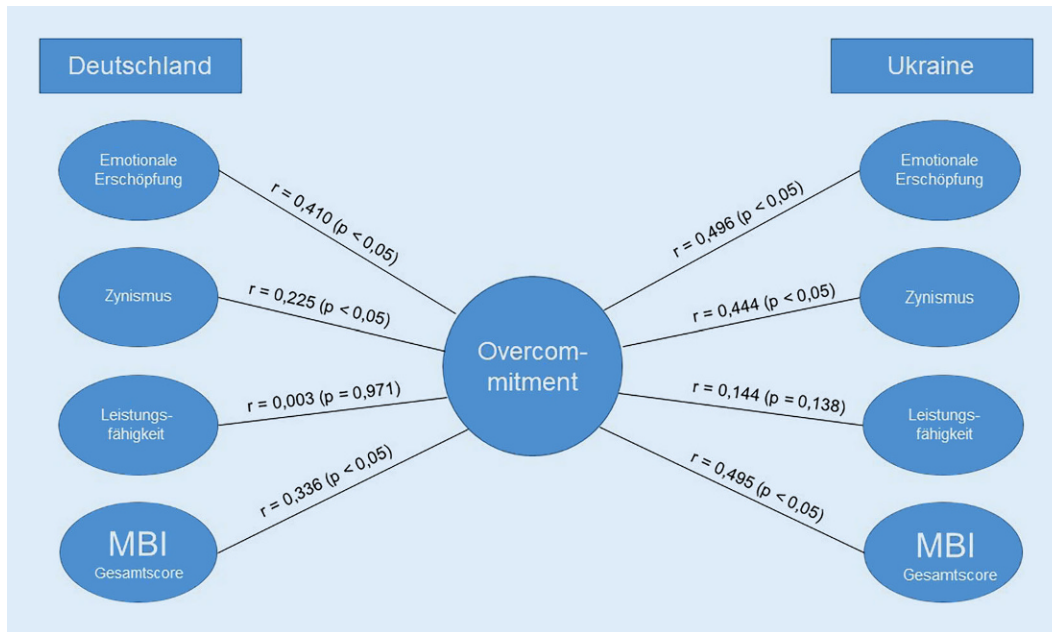


Abb. 1 ◀ Zusammenhänge des Overcommitments mit den Burnout-Dimensionen und dem Burnout-Risiko (Gesamtscore nach Kalimo et al. [14]) in den beiden Stichproben

OC stärker ausgeprägt. Darüber hinaus waren ukrainische Erzieherinnen zynischer im Vergleich zu ihren deutschen Kolleginnen. Der Zusammenhang von einem kritischen OC mit der Burnout-Dimension Zynismus war bei ukrainischen Erzieherinnen stärker ausgeprägt als bei ihren deutschen Kolleginnen. Zwar war der Effekt nur schwach ausgeprägt, sollte aber dennoch Beachtung finden. Möglicherweise hat sich aber auch die politische Situation in der Ukraine auf die Befragung ausgewirkt: Der Zeitraum der Befragung reicht bis kurz vor den russischen Angriffskrieg. Inwieweit sich die damalige Situation auf die Beantwortung der Fragen und somit auf die Ergebnisse ausgewirkt hat, ist jedoch Spekulation. Keine Beeinträchtigung durch ein erhöhtes OC zeigte die Dimension Leistungsfähigkeit. Mehrere Untersuchungen wiesen einen Zusammenhang zwischen der Persönlichkeitseigenschaft Neurotizismus und Burnout [20] sowie Zynismus [12] nach. Diese Persönlichkeitseigenschaft könnte bei ukrainischen Erzieherinnen in verstärktem Ausmaß vorgelegen haben und eine mögliche Ursache für die höhere Ausprägung dieser Dimension darstellen. Negative Bewältigungsstrategien, vor allem die Strategie Resignation, wurden von Personen mit dieser Eigenschaft häufiger verwendet [20]. Durch

die Modifikation der Copingstrategien könnte die Persönlichkeitsentwicklung gefördert werden und ein geringerer Ausprägungsgrad von Zynismus erzielt werden. Die Durchführung weiterer Forschungsarbeiten ist hierzu notwendig, um Burnout in Abhängigkeit der Copingstrategien und der Persönlichkeit bei Erzieherinnen umfassender berücksichtigen zu können.

Bestandteile zynischen Verhaltens sind negative Einstellungen gegenüber der Arbeit, Führungskräften und dem Kollegium [22] und können mit der Persönlichkeitseigenschaft Neurotizismus verbunden sein. Um der Entwicklung zynischen Verhaltens entgegenzusteuern, sollte den Erzieherinnen bei ihrer Tätigkeit genügend Anerkennung seitens der Leitungskräfte, ein kollegiales Miteinander sowie ausreichend Spielraum bei der Bewältigung der Arbeitsaufgaben geboten werden. Weitere Arbeitsgestaltungsmaßnahmen, wie die Einhaltung der Arbeitszeiten und regelmäßige Pausenmöglichkeiten, könnten ebenfalls die Entwicklung von zynischem Verhalten sowie Burnout verhindern [15].

Bei Polizeibeamten bestanden Korrelationen zwischen einem erhöhten OC und Burnout [36]. Die Ergebnisse dieser Untersuchung konnten die Studie von Violanti et al. bestätigen, lediglich die Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit

durch ein erhöhtes OC konnte nicht nachgewiesen werden.

Der nach Kalimo et al. [14] gewichtete Summenscore zeigte bei 4,9% der deutschen und bei 2,8% der ukrainischen Kindergartenerzieherinnen ein hohes Burnout-Risiko. In anderen Studien mit deutschen Erzieherinnen wurde ein ähnliches Burnout-Risiko zwischen 4,5% [5] und 7% festgestellt [25]. Kein Burnout-Risiko konnte dagegen in einer sächsischen Interventionsstudie gefunden werden [28].

Eine Interpretation des Burnout-Risikos ist jedoch schwierig, da die Burnout-Subskalen nach Maslach & Jackson auf Vergleichswerten einer US-amerikanischen Stichprobe basieren und international gültige Normwerte fehlen [22].

Wenngleich in unserer Studie das OC und auch das Burnout-Risiko im Vergleich zu anderen Berufsgruppen nicht wesentlich erhöht war, sollten trotzdem Verhältnis- und verhaltensorientierte Präventionsmaßnahmen in dieser Berufsgruppe zur Erhaltung und Förderung der psychischen Gesundheit etabliert werden. Dabei können ressourcenorientierte Präventionsansätze das Angebot ergänzen.

Eine Reduzierung der Belastungen könnte die Arbeitsbedingungen der Erzieherinnen verbessern. Insbesondere das Arbeiten unter Zeitdruck [9] sowie

der unzureichende Betreuungsschlüssel [13] sollten verbessert werden. Angesichts des demografischen Wandels könnte eine weitere Verschärfung der Personalsituation bevorstehen, daher sollte die Attraktivität des Berufsbildes gesteigert werden. Eine Anhebung des Ausbildungsniveaus bei Kindergärtnerinnen in Deutschland, wie in der Ukraine bereits vorhanden, könnte zu einer Qualitätssteigerung und einer besseren Anerkennung des Berufsbildes in der Gesellschaft führen. Ebenso könnten durch eine Änderung gesellschaftlicher Normen mehr Männer für den Erzieherberuf begeistert und hierdurch mehr Personal gewonnen werden.

Die berufliche Verausgabungsneigung steht im Zusammenhang mit erhaltenen Gratifikationen. Fehlende Anerkennung und Wertschätzung könnten bei einem erhöhten beruflichen OC ein Ungleichgewicht von beruflicher Verausgabung und Belohnung auslösen und eine Gratifikationskrise bedingen. Folglich sollten vor allem Kindergärtnerinnen, die zu einer erhöhten beruflichen Verausgabung neigten, positive Rückmeldungen durch das Kollegium und die Einrichtungsleitung bei ihrer Arbeit erfahren. Hierdurch wird eine Vermittlung dieser Gratifikationen gewährleistet, die positive Auswirkungen auf das OC zeigen könnten [27]. Ebenso ließen sich ausgeprägte Stressreaktionen und ein Burnout-Syndrom abwenden [31].

Eine arbeitsmedizinische Vorsorge sollte, wie sie bereits in Deutschland vorgeschrieben ist, vor allem auch in ukrainischen Einrichtungen implementiert werden. Der Betriebsarzt kann im Beratungsgespräch Anzeichen eines erhöhten OC und erste Burnout-Symptome bei den Erzieherinnen frühzeitig erkennen, damit diesen rechtzeitig entgegengewirkt werden könnte.

Limitierungen

Die hier vorgestellten Ergebnisse sind auf eine Querschnittsstudie zurückzuführen. Daher ist eine kausale Betrachtung der Zusammenhänge nicht möglich.

Eine Generalisierung der Studienergebnisse auf die beiden Länder Deutsch-

land und Ukraine ist nicht möglich, da nur Kindergärtnerinnen aus den Städten Magdeburg (Großstadt) und Charkiw (Metropole) befragt wurden. Somit blieben Einrichtungen weiterer Städte in beiden Ländern unberücksichtigt. Eine weitere Limitation entstand durch die subjektiven Einschätzungen der Erzieherinnen. Eine Aussagenbewertung in Richtung der sozialen Erwünschtheit war dementsprechend nicht auszuschließen. Durch eine Verharmlosung oder Dramatisierung bei der Beantwortung der Fragebögen könnte eine Verzerrung bei der Auswertung entstanden sein.

Das Verhältnis von Teilzeitbeschäftigten in den beiden Stichproben ist unausgewogen. Da jedoch die konkrete Stundenzahl/Woche nicht erfasst wurde und so auch Erzieherinnen mit 20–32 h/Woche in der Stichprobe enthalten sind, wollten wir im Nachhinein diese Erzieherinnen nicht ausschließen, zumal sich die Stichprobe sehr verkleinert hätte. Eine Verzerrung der Ergebnisse kann nicht ausgeschlossen werden.

Fazit

- Erzieherinnen beider Länder mit einem erhöhten Overcommitment (OC) zeigten einige Burnout-Symptome.
- Bei diesen Erzieherinnen sollten Präventionsmaßnahmen zur Erhaltung der psychischen Gesundheit etabliert werden, die ressourcenorientiert ergänzt werden können.
- Die arbeitsmedizinische Vorsorge sollte dazu genutzt werden, frühzeitige Anzeichen eines erhöhten OC und erste Burnout-Symptome bei Erzieherinnen zu erkennen, um diesen entgegenwirken zu können.
- In der Ukraine könnte die arbeitsmedizinische Vorsorge nach deutschem Vorbild etabliert werden.

Korrespondenzadresse

Dr. med. Sabine Darius
Bereich Arbeitsmedizin, Medizinische Fakultät,
Otto-von-Guericke-Universität
Leipziger Str. 44, 39120 Magdeburg,
Deutschland
sabine.darius@med.ovgu.de

Funding. Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Einhaltung ethischer Richtlinien

Interessenkonflikt. M. Kuhrmeier, S. Darius, M. Lysak, I. Zavgorodnij und I. Böckelmann geben an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Es lagen positive Entscheidungen der Ethikkommission der Otto-von-Guericke-Universität an der Medizinischen Fakultät Magdeburg (Registrierungsnummer 40/17) sowie des Ausschusses für Ethik und Bioethik der Charkiw National Medical University (Coronabedingt erfolgte zunächst eine mündliche Zusage im August 2021, die schriftliche Zustimmung gab es nach Sitzung der Ethikkommission nach Beendigung der Pandemie; Auszug aus dem Protokoll Nr. 4 vom 07.12.2022, Nachtrag) vor. Von allen Beteiligten liegt eine Einverständniserklärung vor.

Open Access. Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

1. Avanzi L, Zaniboni S, Balducci C et al (2014) The relation between overcommitment and burnout: does it depend on employee job satisfaction? *Anxiety Stress Coping* 27(4):455–465
2. Badura B, Ducki A, Schröder H et al (Hrsg) (2020) Fehlzeiten-Report 2020. Gerechtigkeit und Gesundheit. Springer, Berlin, Heidelberg
3. Böckelmann I, Zavgorodnij I, Litovchenko O et al (2023) Berufliche Gratifikationskrisen, Verausgabungsneigung und Burnout bei ukrainischen Anästhesisten und Intensivmedizinern während

- der SARS-CoV-2-Pandemie. *Zbl Arbeitsmed* 73:64–74
4. Cohen J (1988) *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2. Aufl. Erlbaum, Hillsdale
 5. Darius S, Hohmann CB, Siegel L et al (2021) Zusammenhang zwischen dem Burnout-Risiko und individuellen Stressverarbeitungsstrategien bei Kindergartenerzieherinnen. *Psychother Psychosom Med Psychol* 71(6):230–236
 6. Darius S, Hohmann CB, Siegel L et al (2022) Beurteilung psychischer Beanspruchung bei Kindergartenerzieherinnen mit unterschiedlichem Overcommitment. *Psychiatr Prax* 49(2):89–98
 7. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F et al (2001) The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psychol* 86(3):499–512
 8. Demerouti E, Nachreiner F (2019) Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung. *Z Arb Wiss* 73(2):119–130
 9. Gambaro L, Spieß CK, Westermaier F (2021) Erzieherinnen empfinden vielfache Belastungen und wenig Anerkennung. DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
 10. Grobe T, Braun A (2021) BARMER Gesundheitsreport 2021. Barmer, Berlin
 11. Hinsch DM, Spanier K, Radoschewski FM et al (2019) Associations between overcommitment, effort-reward imbalance and mental health: findings from a longitudinal study. *Int Arch Occup Environ Health* 92(4):559–567
 12. Jerg-Bretzke L, Abele A, Traue H et al (2015) Zusammenhänge von Persönlichkeitsmerkmalen, Stressverarbeitungsstrategien und Burnout-Empfinden bei Medizinstudierenden. *Verhaltensther Verhaltensmed* 36:299–314
 13. Jungbauer J, Ehlen S (2015) Stressbelastungen und Burnout-Risiko bei Erzieherinnen in Kindertagesstätten: Ergebnisse einer Fragebogenstudie. *Gesundheitswesen* 77(6):418–423
 14. Kalimo R, Pahkin K, Mutanen P et al (2003) Staying well or burning out at work: Work characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work Stress* 17(2):109–122
 15. Kersten N, Formazin M (2022) Psychosoziale Arbeitsbedingungen und Burnout im Längsschnitt der „Studie zur mentalen Gesundheit bei der Arbeit (S-MGA)“. *Zbl Arbeitsmed* 72(1):1–12
 16. Larisch M, Joksimovic L, Knesebeck O et al (2003) Berufliche Gratifikationskrisen und depressive Symptome. *Psychother Psychosom Med Psychol* 53:223–228
 17. Leiter MP (1990) The impact of family resources, control coping, and skill utilization on the development of burnout: a longitudinal study. *Hum Relations* 43(11):1067–1083
 18. Losch D, Schulze J (2016) Stressfaktoren in Kindertagesstätten. *Zbl Arbeitsmed* 66(3):147–152
 19. Losch D (2018) Gesundheit am Arbeitsplatz Kindertagesstätte. *ASU Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed* 53(3):193–196
 20. Lue B-H, Chen H-J, Wang C-W et al (2010) Stress, personal characteristics and burnout among first postgraduate year residents: a nationwide study in Taiwan. *Med Teach* 32(5):400–407
 21. Madeira Firmino N, Bauknecht J (2022) Entwicklung, Ausmaß und Determinanten der psychischen und emotionalen Erschöpfung bei Erzieherinnen und Erziehern. *Zbl Arbeitsmed* 72:195
 22. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP (Hrsg) (1996) *MBI Manual*, 3. Aufl. Consulting Psychologists Press, Palo Alto
 23. Matschinger H, Siegrist J, Siegrist K et al (1986) Type A as a coping career—toward a conceptual and methodological redefinition. In: Schmidt TH, Dembroski TM, Blümchen G (Hrsg) *Biological and psychological factors in cardiovascular disease*. Springer, Berlin, Heidelberg, S 104–126
 24. Rohmert W, Rutenfranz J (1975) *Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen*. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Referat Öffentlichkeitsarbeit, Bonn
 25. Rudow B (2005) *Belastungen und der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Erzieherinnen in Sachsen-Anhalt*. Forschungsbericht für Unfallkasse Sachsen-Anhalt. Unfallkasse Sachsen-Anhalt, Merseburg, Viernheim (140 Seiten)
 26. Rudow B (2017) *Beruf Erzieherin/Erzieher – mehr als Spielen und Basteln*. Waxmann, Münster
 27. Schulz-Dadaczynski A (2022) *Die Rolle sozialer Beziehungen am Arbeitsplatz bei Arbeit unter Zeit- und Leistungsdruck*. *Präv Gesundheitsf* 18:132
 28. Seibt R, Khan A, Thinschmidt M et al (2005) Gesundheitsförderung und Arbeitsfähigkeit in Kindertagesstätten. *Wirtschaftsverl. NW, Verl. für Neue Wiss, Bremerhaven*
 29. Seibt R, Kreuzfeld S (2021) Influence of work-related and personal characteristics on the burnout risk among full- and part-time teachers. *Int J Environ Res Public Health* 18(4):1535
 30. Siegrist J (1996) Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol* 1(1):27–41
 31. Siegrist J, Li J (2016) Associations of extrinsic and intrinsic components of work stress with health: a systematic review of evidence on the effort-reward imbalance model. *Int J Environ Res Public Health* 13(4):432
 32. Sofy N (2017) *Frühpädagogisches Personal – Länderbericht Ukraine*. In: Oberhuemer P, Schreyer I, Vonta T et al (Hrsg) *Personalprofile in Systemen der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung in Europa*. Staatsinstitut für Frühpädagogik (IFP), München, S 1114–1132
 33. Sulyma O (2011) *Die vorschulische Erziehung in der Ukraine*. <https://www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/kinderbetreuung-in-anderen-laendern/2218/>. Zugegriffen: 1. Aug. 2023
 34. Tao Y, Lee CT-C, Hu Y-J et al (2020) Relevant work factors associated with voice disorders in early childhood teachers: a comparison between kindergarten and elementary school teachers in Yancheng, China. *Int J Environ Res Public Health* 17(9):3081
 35. Unterbrink T, Hack A, Pfeifer R et al (2007) Burnout and effort-reward-imbalance in a sample of 949 German teachers. *Int Arch Occup Environ Health* 80(5):433–441
 36. Violanti JM, Mnatsakanova A, Andrew ME et al (2018) Effort-reward imbalance and overcommitment at work: associations with police burnout. *Police Q* 21(4):440–460