



Burnout in der Kita und der Zusammenhang zu Aspekten der Arbeitszufriedenheit

Mareike Trauernicht¹, Nadine Besser² und Yvonne Anders²

¹Freie Universität Berlin

²Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Zusammenfassung: Das Handlungspotenzial frühpädagogischer Fachkräfte nimmt eine bedeutende Rolle für die Qualität frühkindlicher Betreuung ein. Daher ist es beachtenswert, dass gerade diese Berufsgruppe besonders von den Symptomen betroffen ist, die klassischerweise einem Burnout zugeordnet werden. Die Zufriedenheit mit verschiedenen Arbeitsaspekten ermöglicht Hinweise auf potenzielle Ursachen für Burnout-Symptome und damit verbundene Interventionsmöglichkeiten. Die vorliegende Studie untersucht daher die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Aspekten von Arbeitszufriedenheit und den Burnout-Dimensionen emotionale Erschöpfung, Depersonalisation und verringerte Leistungsfähigkeit, erfasst mit dem Maslach Burnout Inventar (Maslach & Jackson, 1981; deutsche Übersetzung: Büssing & Perrar, 1992). Datengrundlage bildet eine querschnittliche Online-Befragung von 346 frühpädagogischen Fachkräften aus Berliner Kitas (88,2% Frauen; $M_{\text{Alter}} = 43.13$, $SD_{\text{Alter}} = 11.07$). Regressionsanalysen zeigten, dass eine geringere Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit im Team sowie mit den Eltern mit höheren Werten auf allen drei Burnout-Dimensionen einhergingen. Daneben wiesen die Analysen auf entgegengesetzte Zusammenhänge zwischen emotionaler Erschöpfung und der Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen, den Arbeitszeiten und dem Arbeitslohn hin. Die Ergebnisse werden in Bezug auf Implikationen und Interventionsmöglichkeiten für die Praxis diskutiert.

Schlüsselwörter: Burnout-Symptome, frühpädagogische Fachkräfte, Arbeitszufriedenheit, Zusammenarbeit im Team, Elternzusammenarbeit

Burnout in Daycare Centers and Its Association with Aspects of Job Satisfaction

Abstract: The capabilities of early childhood professionals play an important role in the quality of early childhood care. It is therefore worth noting that this professional group is particularly affected by symptoms classically assigned to burnout. Satisfaction with various job aspects points to potential causes for burnout symptoms and options for intervention. The present study examines the relationships between several aspects of job satisfaction and the dimensions of burnout emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment, as assessed with the Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981; German translation by Büssing & Perrar, 1992). The data stem from a cross-sectional online questionnaire filled out by 346 early childhood professionals from Berlin daycare centers (88.2% females; $M_{\text{Age}} = 43.13$, $SD_{\text{Age}} = 11.07$). Regression analyses revealed that lower satisfaction with team collaboration and with parents was associated with higher values on all three burnout dimensions. Further, we found negative relationships between emotional exhaustion and satisfaction with career opportunities, working hours, and wages. The results are discussed in terms of the implications and intervention options for practice.

Keywords: burnout symptoms, early childhood professionals, job satisfaction, team collaboration, collaboration with parents

Viele frühpädagogische Fachkräfte nehmen ihre Arbeit als belastend und erschöpfend wahr und entwickeln sogenannte Burnout-Symptome (z.B. Jungbauer & Ehlen, 2015; Viernickel, Voss, Mauz, Gerstenberg & Schumann, 2013). Das ist insofern relevant, da die psychische Konstitution von Fachkräften direkte Auswirkungen auf die Qualität der Interaktionen zwischen Fachkraft und den zu betreuenden Kindern haben kann (Hamre & Pianta, 2004). Die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung, insbesondere die Interaktionsqualität, beeinflusst wiederum, ob die Entwicklung von Kindern kurz- und langfristig positiv beeinflusst werden kann (Anders, 2013). Hierbei

handelt es sich um einen wichtigen Mechanismus, um Bildungsungleichheit in der Gesellschaft entgegenzusteuern. Außerdem wirkt sich eine hohe Fachkräfte-Fluktuation (Linkert, Bäuerlein, Stumpf & Schneider, 2013) sowie zu wenige anwesende Fachkräfte (Slot, 2018) negativ auf die Qualität der pädagogischen Arbeit aus. Beide Phänomene zählen auch zu den Folgen von Personal mit Burnout-Symptomen (Swider & Zimmerman, 2010). Aus diesem Grund sollte das berufliche Wohlbefinden von frühpädagogischen Fachkräften mehr im Zentrum der Forschung und der öffentlichen Debatte stehen: zum Wohl der Fachkräfte, zur Attraktivität des Arbeitsbereichs und nicht zuletzt zum

Wohl der zu betreuenden Kinder. Eng mit Burnout-Erfahrungen verbunden ist die Arbeitszufriedenheit von Personen (Tsigilis, Koustelios & Togia, 2004). Sie gibt einen Hinweis darauf, in welchen Bereichen Personen eine Diskrepanz zwischen eigenen Wünschen oder Werten und der wahrgenommenen Arbeitswirklichkeit sehen (Locke, 1969). Die vorliegende Studie untersucht daher, wie die Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeit von frühpädagogischen Fachkräften mit Burnout-Symptomen zusammenhängen. Die Ergebnisse können wichtige Hinweise für Reformen und Interventionen geben, um negativen Folgen für Fachkräfte und Kinder vorzubeugen.

Burnout

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema Burnout begann in den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts (Freudenberger, 1974; Maslach, 1976) und dauert bis heute an. Es hat sich angedeutet, dass frühpädagogische Fachkräfte besonders betroffenen von Burnout-Symptomen sind (z.B. Jungbauer & Ehlen, 2015; Manlove, 1993; Maslach & Pines, 1977). Zu diesen zählen klassischerweise eine emotionale Erschöpfung, Depersonalisierungserfahrungen und eine subjektiv wahrgenommene verringerte Leistungsfähigkeit (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Burnout wird als Folge von chronischem Stress in der Arbeit konzeptualisiert (Maslach et al., 2001) und grenzt sich damit auch von der Depression ab, die kontextfrei definiert wird (Bakker, Schaufeli, Sixma, Bosveld & van Dierendonck, 2000). Nichtsdestotrotz ist die Abgrenzung von Burnout und psychischen Störungen wie der Depression immer noch Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen und Diskurse (z.B. Bianchi, Schonfeld & Laurent, 2015). Anders als für Lehrende höherer Schulformen, wurden die genauen Entstehungsbedingungen von Burnout-Symptomen frühpädagogischer Fachkräfte bisher wenig in Deutschland untersucht (Blossfeld et al., 2014). Ein prominenter Ansatz aus der Organisationspsychologie, der auch von der Burnout-Forschung aufgegriffen wurde, betrachtet die Passung zwischen Person und Arbeitsumgebung (*Person-Environment Fit*: Maslach et al., 2001; Tong, Wang & Peng, 2015). Demnach kann es zu Burnout-Symptomen kommen, wenn individuelle und umgebungsbezogene Faktoren bei der Arbeit in stetiger Unstimmigkeit zueinanderstehen. Hier geht es zum einen – ähnlich dem Konzept der Gratifikationskrisen (vgl. Siegrist, 2013) – um wahrgenommene Ungerechtigkeiten zwischen Leistung und Gegenleistung (z.B. Lohn). Darüber hinaus werden aber beispielsweise auch das soziale Miteinander zwischen Menschen bei der Arbeit oder die für das Individuum angemessene Arbeitsbelastung betrachtet

(Maslach et al., 2001). Hinweise über Unstimmigkeiten zwischen Person und Arbeitsumgebung können über die Arbeitszufriedenheit erhalten werden (Furnham & Schaeffer, 1984).

Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit bezeichnet einen angenehmen emotionalen Zustand, der sich aus der positiven Einschätzung der Arbeitssituation in Bezug auf eigene arbeitsbezogene Werte, Wünsche und Ziele ergibt (Locke, 1969; Roedenbeck, 2008). Sie entspricht somit dem subjektiven Pendant zum *Person-Environment Fit* und eignet sich besonders bei der Ursachensuche von Burnout-Symptomen. Weil die Arbeitszufriedenheit nicht in allen Bereichen gleichermaßen hoch ist (Roedenbeck, 2008) und um der Komplexität arbeitsbezogener Situationen gerecht zu werden, liegt es nahe, Arbeitszufriedenheit in verschiedene Domänen zu unterteilen (siehe Penn, Romano & Foat, 1988). Roedenbeck (2008) identifizierte in einer Meta-Analyse vier Facetten der beruflichen Situation von Personen, die er mit der erlebten Arbeitszufriedenheit in Verbindung bringt. Er beschreibt eine soziale Facette, unter die jegliche zwischenmenschliche Aspekte fallen, und eine kognitiv-intellektuelle. Diese beurteilt die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit und umfasst die Bewertung der Anforderungen und Entwicklungschancen. Außerdem geht er auf eine instrumentell-materielle Facette ein, welche die Zufriedenheit mit der Bezahlung, Arbeitszeiten, Arbeitsplatzgestaltung, aber auch mit der Arbeit an sich bewertet. Des Weiteren definiert er eine affektiv-emotionale Facette. Letztere umfasst die inneren Zustände einer Person und, im Gegensatz zu den ersten drei Facetten, weniger äußere Umstände und Arbeitssituationen; Beispiele sind das Belastungsempfindungen, aber auch Stolz auf und Spaß an der Arbeit. Da diese Facette stark an die Merkmale von Burnout beziehungsweise seinem Gegenpol Engagement (siehe Maslach et al., 2001) erinnert, wird sie in dieser Studie nicht weiter berücksichtigt.

Arbeitszufriedenheit und Burnout

Dass das Erleben von Burnout-Symptomen mit einer niedrigeren Arbeitszufriedenheit einhergeht, gilt als unumstritten (z.B. Lee & Ashforth, 1996; Tsigilis et al., 2004). Insgesamt gibt es allerdings nur wenige Studien, die Zusammenhänge zwischen Aspekten von Arbeitszufriedenheit und allen drei Dimensionen von Burnout untersucht haben (Ausnahmen sind z.B. Penn et al., 1988; Pikó & Mihálka, 2017). Keine uns bekannte Studie betrachtete

bisher die Zufriedenheit bezüglich ausgewählter Arbeitsaspekte von frühpädagogischen Fachkräften. Die vorliegende Studie untersucht den Zusammenhang zwischen Aspekten der sozialen, kognitiv-intellektuellen und instrumentell-materiellen Facette von Arbeitszufriedenheit und der emotionalen Erschöpfung, Depersonalisation sowie verringerten Leistungsfähigkeit in einer Stichprobe frühpädagogischer Fachkräfte in Berlin. Dadurch ergeben sich nicht nur Einblicke in das Zustandekommen Burnout-bezogener Belastungssymptome, sondern auch praktische Implikationen, die im Rahmen von Aus- und Fortbildungen thematisiert werden können.

Methode

Ablauf und Stichprobe

Für die zwischen Mai und Juni 2019 online durchgeführte Querschnittsuntersuchung wurden alle frühpädagogischen Einrichtungen in Berlin angeschrieben, die zu diesem Zeitpunkt mit gültiger E-Mail-Adresse in der Berliner Kita-Datenbank gelistet waren ($N = 2292$). Die Adressaten wurden gebeten, selbst an der Befragung teilzunehmen sowie den Link an das Kollegium weiterzuleiten. Zu Beginn der Befragung erfolgte eine Einwilligungserklärung, nachdem die Teilnehmenden ausführlich über die Studie und ihre Rechte aufgeklärt wurden. Die Rücklaufquote betrug 17,3%. Die für die Analysen dieser Studie bedeutsamen Variablen umfassten ein Inventar zur Messung von Burnout-Symptomen, Items zur Zufriedenheit mit verschiedenen Arbeitsaspekten sowie Alter, Geschlecht, Funktion und Anzahl der Wochenarbeitsstunden der Befragten; alle Instrumente werden weiter unten ausführlich vorgestellt.

Von ursprünglich 478 teilnehmenden Personen wurden 20 Fälle ohne jegliche Daten ausgeschlossen. Außerdem wurden Personen ohne Daten auf dem Burnout-Fragebogen beziehungsweise zumindest auf einer Subskala dessen ($n = 103$) ausgeschlossen sowie jene, bei denen es sich nicht um frühpädagogische Fachkräfte, sondern z.B. um Mitarbeitende der Verwaltung handelte ($n = 9$). Die endgültige Stichprobe umfasste daher 346 frühpädagogische Fachkräfte (88,2% Frauen; $M_{\text{Alter}} = 43.13$, $SD_{\text{Alter}} = 11.07$, Range: 19–66 Jahre) aus 305 Einrichtungen. Von den teilnehmenden Fachkräften waren 43% Leitungskräfte. Insgesamt gaben 21,1% an, wegen Burnout bereits schon einmal krankgeschrieben worden zu sein. Der höchste Bildungsabschluss der Mehrzahl der Befragten war eine

Tabelle 1. Stichprobencharakteristika: Alter, Wochenarbeitsstunden, Arbeitserfahrung, Leitungsfunktion

	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Alter	306	43.13	11.07
Wochenarbeitsstunden	319	35.30	5.85
Arbeitserfahrung ^a	317	14.23	11.42
Leitungsfunktion ^b	346	0.42	0.50

Anmerkungen: ^a in Einrichtungen frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung; ^b 0 = nein, 1 = ja.

Tabelle 2. Stichprobencharakteristika: Bildungsabschluss

	<i>n</i>	%
Kein Abschluss	5	1,6
Sonstige Ausbildung	12	3,8
Ausbildung zur / zum Erzieher/in (Fachschule / Fachakademie)	228	71,3
Abgeschlossenes Bachelorstudium	32	10,0
Abgeschlossenes Diplom- oder Masterstudium	43	13,4

Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher (71,3%); 23,4% hatten einen akademischen Abschluss. Weitere Stichprobencharakteristika sind in Tabelle 1 und 2 abgebildet.

Erhebungsinstrumente und Analyseverfahren

Burnout-Symptome

Burnout-Symptome wurden mithilfe des weit verbreiteten *Maslach Burnout Inventars* (Maslach & Jackson, 1981) mit den Skalen *emotionale Erschöpfung*, *Depersonalisation* und *verringerte Leistungsfähigkeit* erfasst. Es wurde auf die deutsche Übersetzung von Büssing und Perrar (1992)¹ zurückgegriffen. Jedes der 22 Items besteht aus einer Aussage (z. B. „Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt“²) mit Zustimmungsmöglichkeiten von 0 = *überhaupt nicht* über 3 = *mäßig* bis 6 = *sehr stark*. Hohe Ausprägungen indizieren also auch stärkere Burnout-Symptome. Die interne Konsistenz in unserer Stichprobe war gut für die Skala *emotionale Erschöpfung* (Cronbach's $\alpha = .89$), eher niedrig für die Skala *Depersonalisation* (Cronbach's $\alpha = .60$) und akzeptabel für die Skala *verringerte Leistungsfähigkeit* (Cronbach's $\alpha = .75$). Die Werte sind damit vergleichbar mit den Ergebnissen von Büssing und Perrar (1992). Der individuelle Wert auf einer Skala wurde aus den gemittelten Item-Werten gebildet, wenn mindestens die Hälfte aller Items dieser Skala beantwortet wurden.

¹ Es wurden kleine Änderungen zur besseren Verständlichkeit vorgenommen; z. B. wurde der Begriff *Patienten* mit *Menschen* ersetzt.

² Copyright ©1981 Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

Aspekte von Arbeitszufriedenheit

Alle Items zur Abfrage der Aspekte von Arbeitszufriedenheit wurden an die Formulierung der Single-Item-Skala zur Erfassung der Allgemeinen Lebenszufriedenheit von Beierlein, Kovaleva, László, Kemper und Rammstedt (2014) angepasst, nämlich „Wie zufrieden sind Sie mit [...]“. Für die soziale Facette wurde die Arbeitszufriedenheit für die *Zusammenarbeit im Team* und die *Zusammenarbeit mit den Eltern* erfasst. Für die kognitiv-intellektuelle Facette wurde die Zufriedenheit mit *Aufstiegschancen* und *Fortbildungsmöglichkeiten* erhoben. Aspekte der instrumentell-materiellen Facette schlossen die Zufriedenheit mit der *Ausstattung in der Einrichtung*, der *pädagogischen Arbeit in der Einrichtung*, den *Arbeitszeiten* und dem *Arbeitslohn* ein. Möglich wäre hier auch die Zuordnung der Zufriedenheit mit der *Zusammenarbeit mit den Eltern* gewesen, da sie inhärente Arbeitsaufgabe von frühpädagogischen Fachkräften ist (Jugend- und Kultusministerkonferenz, 2004). Jeder Aspekt wurde mit einem Item erfasst; alle Antwortkategorien reichten von 0 = *überhaupt nicht zufrieden* bis 6 = *völlig zufrieden*. Hohe Werte repräsentieren also eine höhere Zufriedenheit.

Kontrollvariablen

Da sowohl das Alter, das Geschlecht, eine Leitungsfunktion sowie die Anzahl der Arbeitsstunden einen Einfluss auf Burnout-Erfahrungen haben (Brewer & Shapard, 2004; Maslach et al., 2001; Purvanova & Muros, 2010; Viernickel et al., 2013), wurden diese Variablen als Kontrollvariablen in die Analysen einbezogen.

Statistische Analysen

Die Datenaufbereitung sowie vorläufige und korrelative Analysen wurden mit SPSS Statistics 25 (IBM, 2017) vorgenommen. Um den Zusammenhang zwischen den Aspekten der Arbeitszufriedenheit und Burnout-Symptomen frühpädagogischer Fachkräfte zu untersuchen, wurden drei multiple Regressionsanalysen mit Mplus8 durchgeführt. Die Burnout-Dimensionen dienten jeweils als abhängige Variablen, die Aspekte der Arbeitszufriedenheit gingen als Prädiktoren in die Analysen ein und Alter, Geschlecht, Leitungsfunktion und Anzahl der Wochenarbeitsstunden wurden als Kontrollvariablen behandelt. Es wurden die gängigen teststatistischen Voraussetzungen zur Berechnung von Regressionsmodellen durchgeführt. In keinem der drei Modelle lag Multikollinearität vor (Tolerance > .10 bzw. VIF < 10; Bühner & Ziegler, 2009). Die Residuen der Modelle sind unabhängig voneinander (Durbin-Watson-Test 1.874–2.274) und normalverteilt; es kann davon ausgegangen werden, dass Homoskedastizität vorliegt. Um Personen mit fehlenden Werten zu berücksichtigen, wurde auf *full information maximum likelihood*-Schätzer mit robusten Standardfehlern zurückgegriffen;

Standardfehler wurden mit der Option TYPE = COMPLEX an die verschachtelte Datenstruktur angepasst.

Ergebnisse

Die Ergebnisse der Analysen zeigten, dass die erlebte emotionale Erschöpfung der untersuchten frühpädagogischen Fachkräfte signifikant mit einer geringeren Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit im Team ($\beta = -.16$), mit der Zusammenarbeit mit den Eltern ($\beta = -.18$), mit den Aufstiegschancen ($\beta = -.18$), mit den Arbeitszeiten ($\beta = -.14$) und mit dem Arbeitslohn ($\beta = -.21$) einherging. Von den Kontrollvariablen spielte nur das Alter der Befragten eine Rolle ($\beta = -.12$); demnach gaben jüngere Fachkräfte an erschöpfter zu sein als ältere. Das Modell erklärte insgesamt 31,3% der Varianz an emotionaler Schöpfung auf ($R^2 = .31$; $p < .01$).

Depersonalisationserfahrungen wurden mit einer geringeren Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit im Team ($\beta = -.25$) sowie mit der Zusammenarbeit mit den Eltern ($\beta = -.14$) in Verbindung gebracht, allerdings mit keinem anderen Aspekt der Arbeitszufriedenheit. Hier spielte neben dem Alter ($\beta = -.21$) auch die Anzahl der Wochenarbeitsstunden ($\beta = .13$) eine Rolle. Demnach gaben jüngere Fachkräfte und solche mit mehr Arbeitsstunden pro Woche höhere Depersonalisations-Symptome an. Das Modellklärte 24,2% der Varianz auf ($R^2 = .24$; $p < .01$).

Die Dimension der verringerten Leistungsfähigkeit konnte ebenfalls mit einer geringeren Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit im Team ($\beta = -.21$) und mit den Eltern ($\beta = -.21$) assoziiert werden. Von den Kontrollvariablen wurde nur die Anzahl der Wochenarbeitsstunden signifikant ($\beta = -.20$); hier standen weniger Arbeitsstunden mit einer größeren verringerten Leistungsfähigkeit im Zusammenhang. Insgesamt konnte 26,5% der Varianz aufgeklärt werden ($R^2 = .27$; $p < .01$). Alle hier dargelegten Ergebnisse sind in Tabelle 3 tabellarisch aufgeführt. Deskriptive Werte und Korrelationen zwischen Burnout-Dimensionen, Aspekten der Arbeitszufriedenheit und Kontrollvariablen sind im Elektronischen Supplement ESM 1 (Tabelle A1) zu finden.

Diskussion

Um Hinweise für arbeitsplatzbezogene Interventionen zur Vorbeugung von Symptomen zu generieren, die Burnout-Erfahrungen zugeordnet werden, untersuchte diese Studie Zusammenhänge zwischen verschiedenen Aspekten der Arbeitszufriedenheit frühpädagogischer Fachkräfte und

Tabelle 3. Regressionsmodelle für verschiedene Aspekte von Arbeitszufriedenheit auf Burnout-Dimensionen

	Emotionale Erschöpfung	Depersonalisation	Verringerte Leistungsfähigkeit
	β (SE)	β (SE)	β (SE)
<i>Soziale Facette</i>			
Zusammenarbeit im Team	-.16* (.06)	-.25** (.06)	-.21** (.06)
Zusammenarbeit mit den Eltern ^a	-.18** (.05)	-.14** (.05)	-.21** (.05)
<i>Kognitiv-intellektuelle Facette</i>			
Aufstiegschancen	-.18** (.06)	-.10 (.07)	-.05 (.07)
Fortbildungsmöglichkeiten	.07 (.05)	-.05 (.06)	-.06 (.06)
<i>Instrumentell-materielle Facette</i>			
Ausstattung der Einrichtung	.03 (.05)	.09 (.06)	.09 (.06)
Pädagogische Arbeit der Einrichtung	-.08 (.07)	-.05 (.07)	-.10 (.07)
Arbeitszeiten	-.14* (.05)	-.03 (.06)	-.09 (.05)
Arbeitslohn	-.21** (.06)	-.06 (.06)	.04 (.06)
<i>Kontrollvariablen</i>			
Alter	-.12* (.05)	-.21** (.05)	-.03 (.05)
Geschlecht ^b	-.01 (.05)	.09 (.05)	.06 (.04)
Leitungsfunktion ^c	.004 (.05)	-.01 (.06)	.01 (.05)
Wochenarbeitsstunden	-.06 (.05)	.13* (.05)	-.20** (.06)
<i>Modellgüte</i>			
R ²	.31**	.24**	.27**

Anmerkungen: ^a Als elementare Arbeitsaufgabe frühpädagogischer Fachkräfte kann dieser Aspekt auch als instrumentell-materielle Facette betrachtet werden; ^b Kodierung: 0 = weiblich, 1 = männlich; ^c 0 = nein, 1 = ja; $N = 346$. * $p < .05$, ** $p < .01$.

emotionaler Erschöpfung, Depersonalisationserfahrungen sowie einer verringerten Leistungsfähigkeit. Die Ergebnisse dieser Studie weisen insgesamt auf die große Bedeutung der Zusammenarbeit mit dem Team und mit den Eltern hin: Wenn die eigenen Erwartungen an die Zusammenarbeit nicht mit der empfundenen Arbeitsrealität zusammenhängen, gaben die untersuchten frühpädagogischen Fachkräfte höhere Burnout-Symptome auf allen drei Dimensionen an. Depersonalisationserfahrungen und eine wahrgenommene verringerte Leistungsfähigkeit standen sogar ausschließlich mit diesen beiden Aspekten in Beziehung. Emotionale Erschöpfung, Kernsymptom von Burnout, konnte außerdem mit weniger Zufriedenheit mit Aufstiegschancen sowie mit der Arbeitszeit und dem Arbeitslohn in Verbindung gebracht werden. Insgesamt waren ältere Fachkräfte weniger von Burnout-Symptomen betroffen als jüngere. Dieses Ergebnis ist im Einklang mit einer Meta-Analyse von Brewer und Shapard (2004) und könnte ein Hinweis darauf sein, dass Burnout-Symptome eher in einem früheren Karriere-Stadium auftreten. Allerdings kann der Befund nicht abschließend interpretiert werden, da es auch möglich ist, dass von Burnout betroffene ältere Fachkräfte ihre Arbeitsstelle bereits verlassen haben und daher nicht mehr Teil der Stichprobe waren (siehe

auch Maslach & Leiter, 2017). Keinen Unterschied machte das Alter bei der dritten Burnout-Dimension, der verringerten Leistungsfähigkeit. Möglicherweise erleben ältere Fachkräfte mehr körperliche Einschränkungen (vgl. Viernickel et al., 2013) und nehmen sich daher hier nicht leistungsfähiger als jüngere Fachkräfte wahr. In Übereinstimmung mit einer Studie von Jungbauer und Ehlen (2015) waren frühpädagogische Fachkräfte in Leitungspositionen gleich stark belastet wie solche ohne Leitungsfunktion. Andere Studien konnten hingegen Unterschiede feststellen (z.B. Lattner, 2015; Schreyer & Krause, 2016; Viernickel et al., 2013). Die Anzahl der Wochenarbeitsstunden zeigte ein komplexeres Bild als häufig angenommen (siehe Maslach et al., 2001): Fachkräfte mit mehr Arbeitsstunden distanzieren sich mehr von den Menschen bei ihrer Arbeit, fühlten sich aber leistungsfähiger.

Über die Rolle des Teams

Dass das soziale Arbeitsumfeld einen Einfluss auf das Wohlbefinden und die Leistung von Arbeitskräften hat, deckt sich mit den Ergebnissen aus Untersuchungen mit anderen Berufsgruppen (z.B. Skaalvik & Skaalvik, 2009;

Viswesvaran, Sanchez & Fisher, 1999). Im Kita-Kontext ist es dabei wichtig zwischen der Rolle des Teams und der Eltern am Arbeitsplatz zu differenzieren. Ein Team ist ein formaler Zusammenschluss von Personen zur Lösung einer Aufgabe (Gellert & Nowak, 2005). In Kitas besteht diese gemeinsame Aufgabe in der optimalen Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder. Die Forschung der vergangenen Jahre hat deutlich gezeigt, dass die Qualität des Teamklimas und der professionelle Austausch zwischen den Teammitgliedern – und damit auch die Zusammenarbeit im Team – einen direkten Einfluss auf die Qualität der Betreuung haben (Resa, Groeneveld, Turani & Anders, 2018; Wertfein, Müller & Danay, 2013). In dieser Studie konnte nun die Unzufriedenheit mit der Teamzusammenarbeit mit höheren Burnout-Werten in Verbindung gebracht werden. In Anlehnung an Maslach et al. (2001) könnte dieser Mechanismus an einem geringen Teamzusammenhalt, nicht-geteilten Werten oder auch an Konflikten mit dem Kollegium liegen. Andersherum kann eine gute Zusammenarbeit im Team und damit gegenseitige soziale Unterstützung auch eine kraftvolle Ressource sein, um schwierige oder anstrengende Zeiten gut zu überstehen (Viswesvaran et al., 1999). Für die Qualität der Arbeit, aber insbesondere auch das Wohlbefinden der Fachkräfte, sollte eine positive Teamzusammenarbeit in der Praxis besonders gestärkt werden. Damit das Team als Ressource wahrgenommen werden kann, bedarf es einer wertschätzenden Haltung und Kommunikation untereinander. Diese kann durch Supervision, Coaching sowie Entwicklungsmaßnahmen verbessert (Fialka, 2015) und insbesondere von der Einrichtungsleitung gefördert werden (Hitzenberger & Schuett, 2017). Fortbildungen für Einrichtungsleitungen sollten sich daher insbesondere mit einer guten Teamführung beschäftigen, die die einzelnen Fachkräfte ent- und nicht belastet. Eine funktionierende Teamzusammenarbeit kann dann auch eine gute Unterstützung bei Herausforderungen mit Eltern darstellen.

Zusammenarbeit mit Eltern

Im Gegensatz zu Teamkolleginnen und -kollegen nehmen Eltern die Rolle von Kundinnen bzw. Kunden ein, die bestimmte Ansprüche bezüglich der Betreuung ihrer Kinder haben. Außerdem gelten sie als Bildungspartnerinnen und -partner, wobei beide Seiten die Verantwortung für die gesunde Entwicklung der Kinder in den jeweiligen Kontexten innehaben (Fröhlich-Gildhoff, 2013). Die Zusammenarbeit mit Familien stellt nicht nur ein wichtiges Kriterium qualitativer Betreuung dar (Kluczniok & Roßbach, 2014), sondern ist auch elementare Aufgabe von frühpädagogischen Fachkräften und als solche im gemeinsamen Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen

fest verankert (Jugend- und Kultusministerkonferenz, 2004). Dennoch verstehen viele frühpädagogische Fachkräfte diese Arbeitsaufgabe nicht als Kern ihrer Tätigkeit (Textor, 2018).

Eltern und Fachkräfte haben ein asymmetrisches und damit nicht gleichberechtigtes Verhältnis und sie vertreten häufig unterschiedliche Sichtweisen (Cloos & Karner, 2010). Somit kann der Kontakt zu und die Zusammenarbeit mit Eltern Fachkräfte auch herausfordern und eine (zusätzliche) Belastung darstellen, wie auch die Ergebnisse dieser Studie zeigen. Jungbauer und Ehlen (2015) fanden, dass das diesbezügliche Belastungsrisiko hauptsächlich auf Konflikte, hohe Ansprüche der Eltern sowie einer Neigung, Aufgaben der Erziehung und Bildung ihrer Kinder an die Fachkräfte zu delegieren, zurückzuführen ist.

Die Ausgestaltung dieser Zusammenarbeit liegt auf Seiten der frühpädagogischen Fachkräfte (Friederich, 2011), weshalb sie in diesem Bereich gestärkt werden sollten. Elternzusammenarbeit wird allerdings in fachschulischen und universitären Ausbildungen oft nur am Rande thematisiert (Friederich, 2011). In Themenbereichen, die außerhalb der unmittelbaren pädagogischen Arbeit am Kind liegen, wie zum Beispiel die Zusammenarbeit mit den Eltern, fühlen sich frühpädagogische Fachkräfte kurz nach ihrer Ausbildung häufig unsicher (Dippelhofer-Stiem, 1999). Der Umgang mit herausfordernden Eltern, das Rollenverständnis von Fachkräften und Eltern und Kommunikations- und Konfliktfähigkeiten sollten daher sowohl in der Ausbildung als auch während der Berufsausübung stärker durch Fort- und Weiterbildungen thematisiert und geschult werden. Ziel sollte es sein, frühpädagogische Fachkräfte darin zu unterstützen, Elternzusammenarbeit für alle Beteiligten gelingend zu gestalten und somit möglicherweise auch die Entstehung von Burnout-Symptomen zu mindern.

Zufriedenheit mit Arbeitsstrukturen

Die untersuchten Aspekte der anderen Facetten von Arbeitszufriedenheit spielten nur zum Teil eine Rolle und auch ausschließlich für die erlebte emotionale Erschöpfung von Fachkräften. Während kein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit Fortbildungsmöglichkeiten festgestellt wurde, schienen es gerade die fehlenden Möglichkeiten für höhere Positionen und damit Zukunftsperspektiven zu sein, die frühpädagogische Fachkräfte erschöpfen und die daher verstärkt in die Karrierewege integriert werden sollten. Die in dieser Studie festgestellte Unzufriedenheit mit dem Arbeitslohn im Zusammenhang von Erschöpfung unterstützt die Forderung nach mehr Lohn für frühpädagogische Fachkräfte (Fröhlich-Gildhoff & Weimann-Sandig, 2020). In der Burnout-Forschung

wird der Arbeitslohn als Ausdruck von Wertschätzung gesehen, die bei Wegfall Burnout-Symptome fördert (Maslach et al., 2001). Die Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten im Zusammenhang zu mehr Erschöpfung könnte darauf hindeuten, dass viele Fachkräfte aufgrund der langen Öffnungszeiten mittlerweile sehr früh anfangen, sehr lang oder in Schichtsystemen arbeiten müssen. Dies könnte als Kollision mit dem Privatleben (z. B. Familienaktivitäten) erlebt werden und zur Planungsunsicherheit im Alltag beitragen. Planbarere Arbeitszeitmodelle könnten hier Abhilfe schaffen.

Limitationen

Wie in wissenschaftlichen Untersuchungen üblich, weist auch die vorliegende Studie Limitationen auf. So ist eine Rücklaufquote von 17,3% zwar vergleichbar mit der Quote ähnlicher Untersuchungen (z. B. Schreyer, Krause, Brandl & Nicko, 2014; Viernickel et al., 2013), insgesamt aber als gering anzusehen (Bader, Bloem, Riedel, Seybel & Turani, 2019). Selektionseffekte – beispielsweise aufgrund des notwendigen Online-Zugangs zur Teilnahme – sind somit nicht ausgeschlossen. Des Weiteren ist die Übertragung der Ergebnisse auf andere Bundesländer nur bedingt möglich, da sich Kontexte von Kindertagesstätten durch das in Deutschland herrschende dezentralisierte Bildungssystem zum Teil erheblich unterscheiden (Schreyer & Krause, 2016). Gleichzeitig ist deswegen aber auch eine länderspezifische Analyse hilfreich und notwendig. Da der Fokus dieser Studie auf den Zusammenhängen arbeitsbezogener Aspekte und Burnout-Symptomen lag, wurden personenbezogene Aspekte, wie die Persönlichkeitsstruktur, der Familienstand oder Vorerkrankungen nicht berücksichtigt, woraus sich ein Anknüpfungspunkt für künftige Forschungsprojekte ergibt. Eine weitere Limitation besteht darin, dass die Aspekte von Arbeitszufriedenheit mit nur einem Item erfasst wurden. Was auf der einen Seite ökonomisch ist, kann auf der anderen Seite zu einem erhöhten Messfehler führen. Denn der Messfehler kann in diesem Fall nicht durch mehrere Messungen desselben Aspekts ausgeglichen werden. Dies schränkt die Interpretation der beobachteten Merkmalsausprägung ein. Es ist weiterhin anzumerken, dass die Reliabilität der Skala Depersonalisation sehr gering ausfällt und damit die Aussagekraft eingeschränkt wird. Zugunsten der Inhaltsvalidität und da es sich hierbei um eine etablierte Skala handelt, wurde die Skala allerdings weder verändert noch entfernt. Außerdem handelt es sich um eine querschnittliche Studie, die als solche natürlich keine kausalen Schlüsse zulässt; daher ist auch eine wechselseitige oder sogar entgegengesetzte Wirkrichtung zwischen den Konstrukten nicht auszuschließen.

Fazit

Auf Grundlage dieser Studie ist es gerade die subjektiv wahrgenommene Diskrepanz zwischen eigenen Erwartungen an die Zusammenarbeit im Team und mit Eltern und der wahrgenommenen Realität, die dazu führt, dass sich frühpädagogische Fachkräfte ausgelaugt fühlen, innerlich von den Menschen bei der Arbeit distanzieren und das Gefühl haben, zu wenig zu leisten. Daneben konnte die Zufriedenheit mit Aufstiegschancen, Lohn und Arbeitszeit mit der erlebten emotionalen Erschöpfung in Verbindung gebracht werden. Deswegen schließen wir uns den jüngst erschienenen Handlungsempfehlungen von Fröhlich-Gildhoff und Weimann-Sandig (2020) an, die Stellung von frühpädagogischen Fachkräften zu verbessern, die ihren Ausdruck in Bezahlung, Ausbildungsqualität, angenehmeren Arbeitszeiten, Wertschätzung und Aufstiegsmöglichkeiten finden kann.

Elektronische Supplemente (ESM)

Die elektronischen Supplemente sind mit der Online-Version dieses Artikels verfügbar unter <https://doi.org/10.1026/2191-9186/a000566>

ESM 1. Deskriptive Werte und Korrelationen zwischen Burnout-Dimensionen, Aspekten der Arbeitszufriedenheit und Kontrollvariablen

Literatur

- Anders, Y. (2013). Stichwort: Auswirkungen frühkindlicher institutioneller Betreuung und Bildung. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 16(2), 237–275. <https://doi.org/10.1007/s11618-013-0357-5>
- Bader, S., Bloem, S., Riedel, B., Seybel, C. & Turani, D. (2019). *Kita-Praxis im internationalen Vergleich. Ergebnisse der OECD-Fachkräftebefragung 2018*. München: Deutsches Jugendinstitut (DJI).
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J., Bosveld, W. & van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 425–441. <https://www.jstor.org/stable/3100325>
- Beierlein, C., Kovaleva, A., László, Z., Kemper, C. J. & Ramstedt, B. (2014). *Eine Single-Item-Skala zur Erfassung der Allgemeinen Lebenszufriedenheit. Die Kurzskala Lebenszufriedenheit (L-1)* (GESIS Working Paper 33).
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S. & Laurent, E. (2015). Burnout-depression overlap: a review. *Clinical Psychology Review*, 36, 28–41. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2015.01.004>
- Blossfeld, H.-P., Bos, W., Daniel, H.-D., Hannover, B., Lenzen, D., Prenzel, M. et al. (2014). *Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal. Empfehlungen zur Kompetenz- und Organisationsentwicklung*. Gutachten (vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, Hrsg.). Münster: Waxmann.

- Brewer, E. W. & Shapard, L. (2004). Employee Burnout: A Meta-Analysis of the Relationship Between Age or Years of Experience. *Human Resource Development Review*, 3(2), 102–123. <https://doi.org/10.1177/1534484304263335>
- Bühner, M. & Ziegler, M. (2009). *Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler* (ps Psychologie). München: Pearson.
- Büssing, A. & Ferrar, K.-M. (1992). Die Messung von Burnout. Untersuchung einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D). *Diagnostica*, 38(4), 328–353.
- Cloos, P. & Karner, B. (Hrsg.). (2010). *Erziehung und Bildung von Kindern als gemeinsames Projekt. Zum Verhältnis familialer Erziehung und öffentlicher Kinderbetreuung* (Grundlagen der Sozialen Arbeit, Bd. 25). Baltmannsweiler: Schneider Verl. Hohengehren.
- Dippelhofer-Stiem, B. (1999). Fachschulen für Sozialpädagogik aus der Sicht von Absolventinnen. Ergebnisse einer empirischen Studie. In R. Thiersch, D. Höltershinken & K. Neumann (Hrsg.), *Die Ausbildung der Erzieherinnen. Entwicklungstendenzen und Reformansätze* (S. 80–92). Weinheim, München: Juventa-Verl.
- Fialka, V. (2015). *Handbuch Bildungs- und Sozialmanagement. In Kita und Kindergarten* (1. Auflage). Freiburg im Breisgau: Verlag Herder GmbH. Verfügbar unter: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/fh-potsdam/detail.action?docID=2050267>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Friederich, T. (2011). *Zusammenarbeit mit Eltern. Anforderungen an frühpädagogische Fachkräfte. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte* (WiFF) (Eltern, Stand: Dezember 2011). München: Dt. Jugendinst. (DJI). Verfügbar unter: http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF_Expertise_Friederich.pdf
- Fröhlich-Gildhoff, K. (2013). Die Zusammenarbeit von pädagogischen Fachkräften und Eltern im Feld der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. *Bildungsforschung*, 10(1), 11–25.
- Fröhlich-Gildhoff, K. & Weimann-Sandig, N. (2020). Studie zur Fachkräftesituation im Feld der FBBE. *Frühe Bildung*, 9(1), 36–38. <https://doi.org/10.1026/2191-9186/a000466>
- Furnham, A. & Schaeffer, R. (1984). Person-environment fit, job satisfaction and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 57(4), 295–307. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1984.tb00170.x>
- Gellert, M. & Nowak, C. (2005). Arbeit in und mit Teams – eine Begriffsklärung. *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie*, 4(1), 7–27. <https://doi.org/10.1007/s11620-005-0069-9>
- Hamre, B. K. & Pianta, R. C. (2004). Self-reported depression in non-familial caregivers: prevalence and associations with caregiver behavior in child-care settings. *Early Childhood Research Quarterly*, 19(2), 297–318. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2004.04.006>
- Hitzenberger, J. & Schuett, S. (2017). *Führungstark in Kindertageseinrichtungen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-15427-1>
- IBM Corp. (2017). *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0*. Armonk, NY: IBM Corp.
- Jugend- und Kultusministerkonferenz. (2004). *Gemeinsamer Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen*. Verfügbar unter: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_06_03-Fruehe-Bildung-Kindertageseinrichtungen.pdf
- Jungbauer, J. & Ehlen, S. (2015). Stressbelastungen und Burnout-Risiko bei Erzieherinnen in Kindertagesstätten: Ergebnisse einer Fragebogenstudie. *Gesundheitswesen (Bundesverband der Ärzte des Öffentlichen Gesundheitsdienstes (Germany))* [Stress and burnout risk in nursery school teachers: results from a survey], 77(6), 418–423. <https://doi.org/10.1055/s-0034-1381995>
- Kluczniok, K. & Roßbach, H.-G. (2014). Conceptions of educational quality for kindergartens. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 17(S6), 145–158. <https://doi.org/10.1007/s11618-014-0578-2>
- Lattner, K. (2015). *Arbeitsbezogene Belastungen, Stressbewältigungsstrategien, Ressourcen und Beanspruchungsfolgen im Erzieherinnenberuf*. Dissertation. Freie Universität Berlin, Berlin. <https://doi.org/10.17169/refubium-15047>
- Lee, R. T. & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *The Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Linkert, C., Bäuerlein, K., Stumpf, E. & Schneider, W. (2013). Effekte außerfamiliärer Betreuung im Kleinkindalter auf die Bindungssicherheit und die sozial-emotionale Entwicklung. *Kindheit und Entwicklung*, 22(1), 5–13. <https://doi.org/10.1026/0942-5403/a000093>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Manlove, E. E. (1993). Multiple correlates of burnout in child care workers. *Early Childhood Research Quarterly*, 8(4), 499–518. [https://doi.org/10.1016/S0885-2006\(05\)80082-1](https://doi.org/10.1016/S0885-2006(05)80082-1)
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 9(5), 16–22.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2017). Understanding Burnout. A guide to Research and Practice. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Hrsg.), *The Handbook of Stress and Health* (S. 36–56). Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch3>
- Maslach, C. & Pines, A. (1977). The burn-out syndrome in the day care setting. *Child care quarterly*, 6(2), 100–113. <https://doi.org/10.1007/BF01554696>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Penn, M., Romano, J. L. & Foat, D. (1988). The relationship between job satisfaction and burnout: A study of human service professionals. *Administration in Mental Health*, 15(3), 157–165. <https://doi.org/10.1007/BF00869249>
- Pikó, B. F. & Mihálka, M. (2017). A Study of Work Satisfaction, Burnout and other Work-Related Variables Among Hungarian Educators. *European Journal of Mental Health*, 12(2), 152–164. <https://doi.org/10.5708/EJMH.12.2017.2.2>
- Purvanova, R. K. & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Resa, E., Groeneveld, I., Turani, D. & Anders, Y. (2018). The role of professional exchange in improving language-related process quality in daycare centres. *Research Papers in Education*, 33(4), 472–491. <https://doi.org/10.1080/02671522.2017.1353671>
- Roedenbeck, M. R. H. (2008). Theoretische Grundlagen eines komplexen Modells der Arbeitszufriedenheit (KMA) – Eine theoretische Meta-Analyse. *Journal für Psychologie*, 16(1). Verfügbar unter: <https://www.journal-fuer-psychologie.de/index.php/jfp/article/download/197/107>
- Schreyer, I. & Krause, M. (2016). Pedagogical staff in children's day care centres in Germany – links between working conditions, job satisfaction, commitment and work-related stress. *Early Years*, 36(2), 132–147. <https://doi.org/10.1080/09575146.2015.1115390>

- Schreyer, I., Krause, M., Brandl, M. & Nicko, O. (2014). *AQUA – Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung*. München: Staatsinstitut für Frühpädagogik. Verfügbar unter: http://www.aqua-studie.de/Dokumente/AQUA_Endbericht.pdf
- Siegrist, J. (2013). Berufliche Gratifikationskrisen und depressive Störungen : Aktuelle Forschungsevidenz. *Der Nervenarzt* [Effort-reward imbalance at work and depression: current research evidence], 84(1), 33–37. <https://doi.org/10.1007/s00115-012-3667-6>
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.006>
- Slot, P. (2018). *Structural characteristics and process quality in early childhood education and care. A literature review*. OECD Education Working Papers No. 176. <https://doi.org/10.1787/edaf3793-en>
- Swider, B. W. & Zimmerman, R. d. (2010). Born to burnout. A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487–506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- Textor, M. R. (2018). *Elternarbeit im Kindergarten. Ziele, Formen, Methoden* (3. Aufl.). Norderstedt: Books on Demand.
- Tong, J., Wang, L. & Peng, K. (2015). From person-environment misfit to job burnout: theoretical extensions. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 169–182. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2012-0404>
- Tsigilis, N., Koustelios, A. & Togja, A. (2004). Multivariate relationship and discriminant validity between job satisfaction and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 19(7), 666–675. <https://doi.org/10.1108/02683940410559365>
- Viernickel, S., Voss, A., Mauz, E., Gerstenberg, F. & Schumann, M. (2013). *STEGE – Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen*. Wissenschaftlicher Abschlussbericht. Verfügbar unter: https://www.unfallkasse-nrw.de/fileadmin/server/download/PDF_2013/studie_stege.pdf
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I. & Fisher, J. (1999). The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 314–334. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1661>
- Wertfein, M., Müller, K. & Danay, E. (2013). Die Bedeutung des Teams für die Interaktionsqualität in Kinderkrippen. *Frühe Bildung*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.1026/2191-9186/a000073>

Autorenschaften

Die Mitautorinnen sind erreichbar unter: Nadine Besser, nadine.besser@uni-bamberg.de; Yvonne Anders, yvonne.anders@uni-bamberg.de

Förderung

Open Access-Veröffentlichung ermöglicht durch die Freie Universität Berlin.

Mareike Trauernicht

Freie Universität Berlin
Habelschwerdter Allee 45
14195 Berlin
m.trauernicht@fu-berlin.de