



IAG Report 1/2022

Psychische Belastung von Beschäftigten in Unternehmen der beruflichen Bildung

Eine qualitative Studie zur Stressoren- und
Ressourcensituation dieser Beschäftigtengruppe



IAG Report 1/2022

Psychische Belastung von Beschäftigten in Unternehmen der beruflichen Bildung

Eine qualitative Studie zur Stressoren-
und Ressourcensituation dieser Beschäftigtengruppe

Impressum

Herausgegeben von:
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)
Glinkastraße 40
10117 Berlin
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Verfasst von
Dr. Maria Klotz (IAG)
Klara Henning
Dr. Melanie Göllner (VBG)
Romy Krug (VBG)
Dr. Monika Keller (VBG)

Ausgabe
November 2022

Satz und Layout:
Atelier Hauer + Dörfler, Berlin

Bildnachweis:
Titel: © pressmaster/stock.adobe.com

Hinweis

Teile des vorliegenden Reports basieren auf der Bachelorarbeit von Klara Henning mit dem Titel: Analyse der Fehlbelastungen und der Ressourcen vom Bildungspersonal der beruflichen Bildung (vorgelegt an der Westsächsische Hochschule Zwickau). Die Arbeit ist im Rahmen eines Kooperationsprojekts zwischen der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) und dem Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) entstanden.

ISBN (online)
978-3-948657-49-9

ISSN (online)
2190-0841

Copyright:
Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Die Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung gestattet.

Bezug:
unter www.dguv.de/publikationen
Webcode: p022294

Zusammenfassung

Gute Bildung und die damit zusammenhängende Qualifikation für eine bestimmte Tätigkeit sind grundlegende Bedingungen, die Herausforderungen der Zukunft meistern zu können und sie ermöglicht Menschen Teilhabe an der Gesellschaft sowie am Arbeitsleben. Unternehmen der beruflichen Bildung führen eine Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen durch. Die Tätigkeit des Lehrpersonals in diesen Einrichtungen ist mit diversen Anforderungen und psychischen Belastungsfaktoren verbunden. Die Ergebnisse einer qualitativen Studie der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) und des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) geben erstmals einen Einblick in die Stressoren- und Ressourcensituation dieser Beschäftigtengruppe. Aufgrund vielfältiger Anforderungen und Herausforderungen des Berufes erfahren Lehrkräfte eine Vielzahl an psychischen Belastungen, die zu gesundheitsschädlichen Folgen führen können (Scheuch et al., 2015). Bisherige Studien haben gezeigt, dass besonders der Umgang mit schwierigen Lehrsituationen und daraus resultierenden Unterbrechungen bzw. Störungen des Arbeitsablaufes sich negativ auf das Bildungspersonal auswirken können (Sappa et al., 2018; Winkelmann & Gienke, 2007). Da die Belastungssituation bisher vornehmlich am typischen Lehrerberuf in

allgemeinbildenden Schulen untersucht wurde, widmet sich dieser Report den Fachkräften der beruflichen Bildung. Ziel dieser Untersuchung war es, die aktuelle arbeitsbedingte psychische Belastung der Beschäftigten in Unternehmen der beruflichen Bildung zu erfassen sowie deren wahrgenommene und gewünschten Ressourcen festzustellen.

Die vorliegende qualitative Studie setzt sich aus zwei Teiluntersuchungen mit unterschiedlichen Zielgruppen zusammen. Somit war es möglich, verschiedene Perspektiven bei der Frage nach der Belastungssituation des Bildungspersonals zu berücksichtigen. Zunächst erfolgte eine schriftliche Befragung von Beschäftigten aus Unternehmen der beruflichen Bildung, bei der diese offen Angaben zur ihrer Arbeitssituation machen konnten. Hierzu wurden 111 Personen während ihres branchenspezifischen Seminarbesuchs bei der VBG im Zeitraum von Mai bis Dezember 2019 befragt. Zusätzlich fand im Oktober 2020 ein Workshop mit elf Leitungen und Führungskräften von Bildungseinrichtungen statt, welcher gemeinsam mit dem Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V. organisiert wurde.

Die meisten Stressfaktoren für die Lehrkräfte wurden bei der Arbeitsorganisation identifiziert. Mit ca. 44 % der Nennungen steht dieser Bereich an erster Stelle. Hierunter wurden neben Aussagen zum Arbeitsablauf auch Anmerkungen zur Kommunikation und Kooperation, zur Personalplanung sowie die zur Arbeitszeit zusammengefasst. Demgegenüber stehen die Ressourcen, welche die Beschäftigten bei ihrer Arbeit als förderlich wahrnehmen. Es wird deutlich, dass vor allem die sozialen Beziehungen (ca. 41% der Nennungen) zu den Kolleginnen und Kollegen als unterstützend wahrgenommen werden. Aussagen zu den wünschenswerten Ressourcen wurden am häufigsten bei der Arbeitsorganisation (32% der Nennungen) gefunden. Dabei wird besonders der Wunsch nach einer besseren Organisation der Aufgaben, des Arbeitsablaufs, der Kommunikation und Kooperation sowie der Personalplanung deutlich. Die Führungskräfte, die am Workshop teilgenommen haben, schätzten die Belastungssituation ihrer Beschäftigten ähnlich ein. Darüber hinaus berichteten sie, welche Maßnahmen schon etabliert sind, um potenziellen Stressoren vorzubeugen bzw. Fehlbelastungen zu reduzieren und welche für die Zukunft geplant sind.

Auf Basis der Befragungsergebnisse konnte ein Überblick über die Stressoren- und Ressourcensituation der Beschäftigten in Unternehmen der beruflichen Bildung gewonnen werden. Mit Hilfe der ermittelten Ergebnisse wurden allgemeingültige Präventionsmaßnahmen auf verschiedenen Ebenen abgeleitet. Diese können als eine erste Orientierung genutzt werden. Ratsam ist allerdings eine individuelle Analyse in den einzelnen Bildungseinrichtungen durchzuführen, um konkrete Maßnahmen ableiten zu können, welche zu den Bedürfnissen und Gegebenheiten vor Ort passen.

Summary

Good education and the associated qualification for a certain profession are fundamental to being able to master future challenges and they enable people to participate in society and professional life. Vocational education companies carry out a variety of different measures. The work performed by teaching staff in these institutions is linked with a range of demands and mental stress factors. The results of a qualitative study by the German Social Accident Insurance Institution for the administrative sector (VBG) and the Institute for Work and Health of the German Social Accident Insurance (IAG) give an insight into the stress factors and resource situation in this professional sector for the first time. Given the multifaceted professional demands and challenges, teaching staff experience a multitude of mental stresses which can be detrimental to their health (Scheuch et al, 2015). Previous studies have shown that dealing with difficult teaching situations and the resulting interruptions and disruptions in work processes can have a particularly negative effect on educational staff (Sappa et al., 2018; Winkelmann & Gienke, 2007). Since stress factors have thus far been predominantly examined in general schools with typical teachers, this report is dedicated to vocational

training professionals. The objective of the investigation was to record current work-related mental stress amongst employees of vocational training companies and ascertain the resources they deployed and would like to have.

This qualitative studies comprises two separate investigations with different target groups. That made it possible to consider various perspectives when addressing the question of educational staff's stress situations. Firstly, a written survey was conducted amongst employees of vocational training companies in which they could make open statements about their work situation. 111 people were surveyed during their sector-specific seminar attendance at the VBG in the period from May to December 2019. Moreover, a workshop with eleven directors and managers of educational institutions took place in October 2020 which was organised jointly with the *Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V.* (Federal Association of Vocational Education Institutions).

The majority of stress factors for teaching staff were identified in work organisation. That area was at the top of the list with 44 % of responses. Along

with statements about work processes, remarks about communication and cooperation, staff planning, and working hours were also put into this category. This was contrasted by the resources which employees deemed to be beneficial to their work. It is clear that social relations with colleagues (approx. 41 % of responses) are found to be particularly supportive. Statements regarding desirable resources were made most frequently with respect to work organisation (32 % of responses). A desire for better organisation of duties, work processes, communication and cooperation, and staff planning was especially clear. The managers who took part in the workshop assessed their employees' stress factors similarly. Furthermore, they reported on which measures are already in place to prevent potential stress factors and reduce undue strain, and which future measures are intended.

The results of the survey were able to offer an overview of teaching staff's stress factors and resources. The results were used to derive generally applicable prevention measures on various levels. They can be used as a first point of orientation. However, an individual analysis in each vocational training company is advisable to be able to derive specific measures which correspond to local requirements and circumstances.

Resumen

Una buena formación y la cualificación para una determinada actividad que ella conlleva son requisitos básicos para poder enfrentarse con éxito a los retos del futuro, a la vez que permiten participar en la sociedad y en el mundo laboral. Las empresas dedicadas a la formación profesional llevan a cabo un gran número de medidas diferentes. La actividad del personal docente de estas instituciones está ligada a varias exigencias y factores de estrés psicológico. Los resultados de un estudio cualitativo de la asociación profesional de la administración alemana (VBG) y del Instituto de Trabajo y Salud del Seguro Social alemán de accidentes de trabajo (IAG) arrojan por primera vez luz sobre la situación relativa a factores de estrés y recursos de este grupo de empleados. Debido a la variedad de exigencias y retos de la profesión, los docentes están expuestos a numerosas presiones psicológicas que pueden tener consecuencias dañinas para la salud (Scheuch et al., 2015). Los estudios realizados hasta el momento han mostrado que especialmente las situaciones docentes complicadas y las interrupciones o perturbaciones del trabajo pueden tener repercusiones negativas para el personal docente (Sappa et al., 2018;

Winkelmann & Gienke, 2007). Puesto que la situación de estrés hasta el momento se ha analizado principalmente en la profesión típica del maestro en escuelas de enseñanza general, este informe se centra en los especialistas de la formación profesional. El objetivo de este análisis era registrar el estrés psicológico actual relacionado con el trabajo de los empleados en empresas de formación profesional y dejar constancia de los recursos de los que echan mano y de los recursos que desean.

El presente estudio cualitativo se compone de dos análisis parciales con diferentes grupos objetivo, lo que hizo posible tener en cuenta diferentes perspectivas en cuanto a la situación de estrés del personal docente. Primero se realizó una encuesta por escrito a empleados de empresas de formación profesional en la que estos podían describir su situación laboral en sus propias palabras. Para ello se encuestaron 111 personas durante la visita a un seminario específico del sector en la VBG en el período comprendido entre mayo y diciembre de 2019. Adicionalmente, en octubre de 2020 tuvo lugar un taller con once directores y directivos de instituciones de enseñanza, organi-

zado en colaboración con la Federación Alemana de Instituciones de Formación Profesional (*Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V.*).

La mayoría de los factores de estrés para los docentes se ubicaron en la organización del trabajo. Con aprox. un 44 % de las menciones, esta área, que abarca tanto afirmaciones sobre el proceso de trabajo como comentarios sobre la comunicación y la cooperación, la planificación de personal y el horario laboral, ocupa el primer lugar. Por el otro lado están los recursos que los empleados consideran positivos en su trabajo. Queda claro que sobre todo las relaciones sociales (aprox. un 41 % de las menciones) con los compañeros y compañeras de trabajo se perciben como un apoyo. Las respuestas acerca de los recursos que serían deseables se ubicaban sobre todo en la organización del trabajo (32 % de las menciones). En especial quedó claro el deseo de una mejor organización de las tareas, del proceso de trabajo, de la comunicación y cooperación y de la planificación de personal. Los directivos del taller realizado valoraron la situación de estrés de sus empleados de modo similar. Además expusieron por un lado las medidas ya establecidas para prevenir factores

de estrés potenciales o reducir presiones incorrectas y por el otro las medidas planificadas para el futuro.

Los resultados de la encuesta proporcionaron una vista general de la situación de factores de estrés y recursos del personal docente. Con ayuda de los resultados obtenidos se derivaron medidas de prevención generales en diferentes niveles que se pueden utilizar como primera orientación. No obstante, es recomendable realizar un análisis individual en las diferentes empresas de formación profesional para derivar medidas concretas adecuadas a las necesidades y situaciones existentes en cada lugar.

Résumé

Une bonne formation et la qualification qu'elle permet d'acquérir pour une activité donnée sont des conditions essentielles qui permettront à l'individu de relever les défis de l'avenir et de participer à la société et à la vie professionnelle. Les entreprises de formation professionnelle mettent en œuvre une multitude de mesures différentes. Le travail des enseignants dans ces institutions est lié à diverses exigences et divers facteurs de charge psychique. Les conclusions d'une étude qualitative réalisée par l'organisme d'assurance sociale allemande des accidents du travail et des maladies professionnelles dans l'administration (VBG) et par l'Institut pour la santé au travail de l'Assurance sociale allemande des accidents du travail et des maladies professionnelles (IAG) donnent, pour la première fois, un aperçu de la situation de cette catégorie d'employés, en termes de facteurs de stress et de ressources. Les multiples exigences et défis de la profession se traduisent pour les enseignants par une multitude de charges psychiques qui peuvent avoir des effets nuisibles sur leur santé (Scheuch et al., 2015). Les études menées jusqu'à présent ont montré que la gestion de situations difficiles lors de l'enseignement et les interruptions ou perturbations qu'elles provoquent pour le déroule-

ment du travail peuvent avoir des conséquences négatives pour le personnel enseignant (Sappa et al., 2018; Winkelmann & Gienke, 2007). Alors que, jusqu'à présent, les études portant sur la situation de stress avaient surtout été menées sur la profession typique d'enseignant dans les établissements d'enseignement général, le présent rapport est consacré aux personnes travaillant dans l'enseignement professionnel. Cette étude avait pour but d'évaluer la charge psychique liée au travail à laquelle sont soumis actuellement les employés dans les entreprises de formation professionnelle, et de déterminer leurs ressources, telles qu'elles sont perçues et souhaitées.

La présente étude qualitative se compose de deux enquêtes partielles menées sur des groupes cibles différents. Ceci a permis de prendre en compte différentes perspectives pour la question portant sur la situation de stress du personnel enseignant. Une enquête écrite a d'abord été conduite auprès d'employés d'entreprises de formation professionnelle, enquête lors de laquelle ceux-ci ont pu fournir ouvertement des informations sur leur situation de travail. À cet effet, 111 personnes ont été interrogées alors qu'elles participaient à un

séminaire consacré spécifiquement à leur secteur et organisé par le VBG entre mai et décembre 2019. En outre, un atelier réunissant onze dirigeants et cadres supérieurs d'organismes de formation a eu lieu en octobre 2020. Il avait été organisé en coopération avec l'association fédérale des organismes de formation professionnelle (*Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V.*).

C'est au niveau de l'organisation du travail qu'ont été identifiés la plupart des facteurs de stress pour les enseignants. Représentant 44 % des facteurs mentionnés, ce domaine arrive en tête. Outre des indications sur le déroulement du travail, cette rubrique regroupe des remarques concernant la communication et la coopération, la planification du personnel et le temps de travail. Ceci est mis en regard des ressources que les employés perçoivent comme étant favorables pour leur travail. Il apparaît clairement que ce sont surtout les relations sociales (environ 41% des mentions) avec les collègues qui sont perçues comme un soutien. Les déclarations concernant les ressources souhaitables portent le plus souvent sur l'organisation du travail (32% des mentions), avec une demande particulièrement évidente pour une meilleure organisation des

tâches à accomplir, du déroulement du travail, de la communication et de la coopération, ainsi que de la planification du personnel. Les cadres supérieurs interrogés lors de l'atelier de travail qui a eu lieu avaient une perception similaire de la situation de travail de leurs employés. Ils ont en outre indiqué quelles mesures avaient déjà été mises en place pour prévenir les facteurs de stress potentiels ou réduire les contraintes nuisibles, et lesquelles étaient prévues pour l'avenir.

Les résultats de l'enquête ont permis d'avoir un aperçu de la situation des enseignants, en termes de facteurs de stress et de ressources. À partir des résultats obtenus, on a pu définir des mesures générales de prévention à différents niveaux. Elles peuvent être utilisées comme premier élément d'orientation. Il est toutefois recommandé de procéder à une analyse individuelle dans les différentes entreprises de formation professionnelle, afin de pouvoir en déduire des mesures concrètes adaptées aux besoins et aux spécificités rencontrés sur place.

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
1 Hintergrund der beruflichen Bildung	14	4.4 Bereits umgesetzte Maßnahmen der Führungskräfte	47
2 Begrifflichkeiten und Stand der Forschung	15	4.5 Wünschenswerte Ressourcen der Beschäftigten	47
2.1 Psychische Belastung und Beanspruchung	15	4.6 Geplante Maßnahmen der Führungskräfte	52
2.2 Stressoren, Ressourcen und Kohärenzgefühl	17	4.7 Zusammenfassung der Ergebnisse	53
2.3 Befunde zur psychischen Belastung und Beanspruchung bei Lehrkräften	18	5 Präventionsansätze und Unterstützungsangebote	55
2.4 Reduktion arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastung	20	6 Diskussion der Studie und deren Befunde	65
2.5 Besonderheiten von Unternehmen der beruflichen Bildung	22	6.1 Methodenkritik	65
3 Untersuchung zur psychischen Belastung in der beruflichen Bildung	24	6.2 Reflexion der Ergebnisse	66
3.1 Schriftliche Befragung der Beschäftigten	25	7 Zusammenfassung und Empfehlung	69
3.2 Führungskräfte-Workshop	31	8 Literatur	70
4 Ergebnisse der qualitativen Erhebungen	33	9 Anhang	74
4.1 Wahrgenommene Fehlbelastungen der Beschäftigten	33		
4.2 Einschätzung der Fehlbelastung durch die Führungskräfte	41		
4.3 Wahrgenommene Ressourcen der Beschäftigten	42		

1 Hintergrund der beruflichen Bildung

Die berufliche Bildung ist eingebettet in die Grundstruktur des deutschen Bildungswesens. Unternehmen, welche berufliche Bildungsmaßnahmen anbieten und durchführen, sind sehr heterogen, unter anderem in Bezug auf die Art und den Umfang der Angebote sowie ihre Zielgruppen. Ein Großteil dieser Maßnahmen wird durch die teilnehmenden Personen selbst oder deren Arbeitgeber sowie Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit und Rehabilitationsträger finanziert (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2020).

Wichtige gesamtgesellschaftliche Funktion

Hoch qualifizierte Arbeitskräfte werden benötigt, um unter anderem die Innovations- sowie Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft aufrechtzuerhalten (Anger et al., 2007). Darüber hinaus ermöglicht Bildung persönliche Selbstbestimmung sowie Teilhabe am sozialen und politischen Leben. Aufgrund dessen nimmt das Bildungspersonal eine zentrale gesellschaftliche Funktion wahr. Qualitativ hochwertige Bildung setzt motivierte und gesunde Lehrkräfte voraus, die bei den Lernenden eine positive Einstellung zum Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten begünstigt.

Da dieser Beruf aber oftmals mit verschiedenen Anforderungen sowie fachlichen, berufs- und sozialpädagogischen Kompetenzen verbunden ist, wird die gesundheitliche Situation der Lehrpersonen häufig diskutiert (Ulmer, 2012). Neben physischen Erkrankungen können Lehrkräfte besonders auch an psychischen Erkrankungen, wie dem Burn-out-Syndrom, leiden. Aufgrund unterschiedlicher Definitionen und Messinstrumente variiert diese Auftrittshäufigkeit (Scheuch, Haufe & Seibt, 2015).

Berufliche Bildung als Forschungslücke

Bei Betrachtung der bisher veröffentlichten Forschung fällt auf, dass vermehrt der typische Lehrberuf in allgemeinbildenden Schulen und die damit verbundene Belastung untersucht wurden. Im Hinblick auf die Belastungssituation des Lehrpersonals der beruflichen Bildung wurde bisher wenig geforscht. An diese Forschungslücke knüpft der vorliegende Bericht an. Im Fokus dieser Untersuchung stehen Beschäftigte aus Unternehmen der beruflichen Bildung, welche bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) versichert sind.

2 Begrifflichkeiten und Stand der Forschung

In diesem Kapitel werden grundlegende Begrifflichkeiten und Konzepte der psychischen Belastung vorgestellt. Der Begriff Bildungsträger wird erläutert und auf die Maßnahmen der beruflichen Bildung wird näher eingegangen. Die Beschäftigten dieser Unternehmen, ihre Aufgaben sowie aktuelle Befunde bezüglich der Auswirkungen von psychischer Belastung auf das Bildungspersonal werden erläutert. Abschließend werden aktuelle Ansätze zum Erhalt und zur Stärkung der Gesundheit vorgestellt.

2.1 Psychische Belastung und Beanspruchung

Gemäß der DIN EN ISO 10075-1 ist die psychische Belastung „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ (Norm DIN EN ISO 10075-1, 2018). Im Sinne der Arbeitswissenschaften werden darunter alle Einflüsse verstanden, die im direkten Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit stehen. Anforderungen, welche die Arbeitstätigkeit mit sich bringen sowie verschiedene Umgebungsfaktoren wirken somit auf die Person ein. Diese wirken auf die Psyche im Sinne von informationsverarbeitenden, emotionalen sowie wahr-

nehmenden Vorgängen. Die Reaktion des Menschen auf diese Faktoren wird als psychische Beanspruchung bezeichnet. Sie ist definiert als „unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“ (Norm DIN EN ISO 10075-1, 2018). Inwiefern sich die wahrgenommenen Belastungsfaktoren negativ oder positiv auf die jeweilige Person auswirken, ist individuell verschieden. Beide Begriffe, sowohl die psychische Belastung, als auch die Beanspruchung sind gemäß der ISO-Norm als wertneutral zu verstehen (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2017). Die psychische Beanspruchung kann sich positiv oder negativ auf die Gesundheit eines Individuums auswirken. So könnte zum Beispiel eine kurzzeitige Beanspruchung aufgrund eines erhöhten Arbeitspensums anregend wirken und zu einem Aufwärmeeffekt führen. Andererseits kann ein erhöhtes Arbeitspensum über einen längeren Zeitraum hinweg zu Gesundheitsbeeinträchtigungen führen, wie Herzkreislauferkrankungen oder Burnout (Kölbach & Zapf, 2015). Die in der vorliegenden Untersuchung betrachteten Einflüsse beziehen sich zwar überwiegend auf den Arbeitskontext, dennoch wirken

ebenfalls Einflüsse aus dem Privatleben bzw. aus der Freizeit auf die jeweilige Person. Psychische Beanspruchung resultiert daher nicht isoliert aus einzelnen Einflüssen (Richter, 2000). Um Belastungen zweifelsfrei erkennen und ermitteln zu können, bedarf es einer systematischen Vorgehensweise. Die Träger der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) haben daher eine Leitlinie zur „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ entwickelt. Diese Leitlinie enthält eine Checkliste der wesentlichen Belastungsfaktoren von Arbeit (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2018). Diese Faktoren sind in fünf verschiedene Merkmalsbereiche untergliedert und zeigen mögliche kritische Ausprägungen auf. Je nachdem, welche konkreten Tätigkeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen auf die Beschäftigten zutreffen, sind entsprechende Belastungsfaktoren zu berücksichtigen. Im Folgenden werden Beispiele möglicher kritischer Ausprägungen innerhalb der Merkmalsbereiche dargestellt.

- **Arbeitsinhalt und Tätigkeit:** z. B. hohes Arbeitspensum, zu geringer Handlungsspielraum, Unvollständigkeit der Aufgabe, unklare Verantwortlichkeiten, unangemessene Menge an Informationen
- **Arbeitsablauf und Organisation:** z. B. lange Arbeitszeiten, ungünstige Schichtsysteme, viele Überstunden, Zeitdruck, häufige Arbeitsunterbrechungen, schlechte Kommunikation
- **Soziale Beziehungen:** z. B. häufige Streitigkeiten und Konflikte, geringe Unterstützung und Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte, geringes oder kein Feedback
- **Umgebung und Arbeitsmittel:** z. B. Lärm, schlechte Beleuchtung, räumliche Enge, schlechte ergonomische Gestaltung, ungeeignete Materialien und Werkzeuge, unzureichende Softwaregestaltung
- **Neue Arbeitsformen:** z. B. hohe Mobilitätsanforderung, atypische Arbeitsverhältnisse, hohe zeitliche Flexibilitätsanforderungen

2.2 Stressoren, Ressourcen und Kohärenzgefühl

Als Stressoren (auch: Stressfaktoren) werden alle inneren und äußeren Reize bezeichnet, die Stress verursachen und dadurch das betroffene Individuum zu einer Reaktion der aktiven Anpassung veranlassen. Äußere Einflüsse sind Reize, auf die der Mensch häufig keinen Einfluss hat und sich aus der äußeren Umgebung ergeben. Das wären z. B. Lärm, Klima und Termindruck. Im Gegensatz dazu gibt es auch innere Stressoren; das können z. B. eigene Erwartungen und Ansprüche sein. (Kaufmännische Krankenkasse, 2006).

Menschen können sich bei vergleichbaren bzw. ähnlicher Belastung unterschiedlich stark beansprucht fühlen. Das Phänomen resultiert daraus, dass Individuen über unterschiedliche und individuell stark ausgeprägte Strategien der Bewältigung, sogenannte Ressourcen verfügen (Cramer, Friedrich & Merk, 2018). Sie dienen der Entwicklung der Leistungsfähigkeit sowie der Gesundheit und können gegen mögliche beeinträchtigende und krankmachende Einflüsse festigen. In der Literatur werden die gesundheitsförderlichen Faktoren häufig in personale, soziale sowie organisationale Ressourcen untergliedert (Möltner, 2005). Personale Ressourcen sind gleichbleibende Verhaltens- und Handlungsmuster und basieren auf kognitiven Überzeugungssystemen von Menschen. Antonovsky (1979, 1987) stellte heraus, dass dem Kohärenzgefühl („sense of

coherence“) eine große Bedeutung hinsichtlich der menschlichen Gesundheit zukommt. Er bezeichnet den Kohärenzsinns als Urvertrauen eines Menschen, der elementar für dessen Gesunderhaltung ist und sich aus drei Komponenten (Verstehbarkeit der eigenen Person und der Umwelt, Gefühl von Bedeutung und Sinnhaftigkeit sowie der Handhabbarkeit und Bewältigbarkeit) zusammensetzt (Antonovsky, 1979, 1987). Demnach fühlt sich der Mensch umso wohler und gesünder, je größer seine Widerstandsressourcen ausgeprägt sind. Des Weiteren kommen Aspekte der Selbstorganisation, Selbstwirksamkeit sowie Humor und Optimismus zu den personalen Ressourcen hinzu (Drzymala, 2005). Im Gegensatz dazu umfassen soziale sowie organisationale Bedingungen unterstützende Arbeitsbedingungen, die von außen einwirken. Dabei geht es bei den sozialen Ressourcen z. B. um Unterstützung durch das eigene Kollegium, durch das private Umfeld oder durch Vorgesetzte. Damit eng verbunden sind Anerkennung, Wertschätzung und das Gefühl zu einer Gruppe dazuzugehören (Cramer et al., 2018). Organisationale Ressourcen sind situative Bedingungen, die es ermöglichen, die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu verbessern bzw. zu verändern. Dazu gehören unter anderem der Handlungsspielraum, die Aufgabenvielfalt, Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten und auch die Verfügbarkeit von Arbeitsmitteln (Möltner, 2005).

2.3 Befunde zur psychischen Belastung und Beanspruchung bei Lehrkräften

Eine ausführliche Recherche bezüglich der Belastungssituation bei Beschäftigten in Unternehmen der beruflichen Bildung zeigt, dass bisher keine derartigen Untersuchungen bei der Zielgruppe zu finden sind. Allerdings lassen sich vermehrt Studien und wissenschaftliche Berichte zur Gesundheit bei Lehrkräften an Schulen finden. Aufgrund der ähnlichen Tätigkeitsbeschreibung der beiden Beschäftigtengruppen werden im Folgenden wissenschaftliche Erkenntnisse der Belastungssituation von Lehrkräften in Berufsschulen dargestellt.

Sappa, Aprea und Barabasch (2018) untersuchten in ihrer fünf Jahre andauernden Studie die Belastungssituation von Lehrkräften in beruflichen Schulen. Im Fokus der Untersuchung standen die Fragen nach dem derzeitigen Wohlbefinden, die wahrgenommenen Herausforderungen sowie die Ressourcen der Lehrkräfte. Daten von 2163 Lehrkräften von beruflichen Schulen in der Schweiz wurden erhoben und ausgewertet. Diese Daten konnten in Form von Interviews und Fragebögen erhoben werden. Die Ergebnisse zeigen, dass 27 % der Befragten hohe Herausforderungen wahrnahmen und ihr Wohlbefinden mäßig bis gering einschätzten. Des Weiteren konnten Faktoren ermittelt werden, die signifikant negativ mit dem Wohlbefinden zusammenhängen. Zu diesen Faktoren

gehören die Arbeitsbedingungen, wie unbefriedigende vertragliche Bedingungen, durch Reformen verursachter Stress und Überlastung, die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, die Klassenführung und das Unterrichtsmanagement sowie die zum Teil schwierige Beziehung zwischen Lehrperson und Schulleitung. Neben den Stressoren wurde auch nach Ressourcen gefragt, die das Wohlbefinden unterstützen bzw. erhöhen. Lehrkräfte mit einer erhöhten Widerstandsfähigkeit gaben an, dass Fähigkeiten der Klassenführung und des Unterrichtsmanagements, wie didaktische Flexibilität und Lernende zu motivieren, ihr Wohlbefinden erhöhe. Außerdem werden diese Lehrpersonen durch ein starkes Gefühl der Berufung angetrieben. Auch schulbezogene Ressourcen, wie die Einbindung in ein kollegiales Umfeld, wirken unterstützend (Sappa et al., 2018).

In einer Studie von Winkelmann und Gienke (2007) wurden an zwei berufsbildenden Schulen in 30 Unterrichtsstunden Beobachtungen zur Lehr-Lern-Interaktion durchgeführt. Dabei sollten unter anderem die Hindernisarten auf Seiten der Lernenden ermittelt werden, die Aufschluss über die objektive Belastung der Lehrkräfte geben können. Die Beobachtungen fanden in 22 Klassen statt mit einer durchschnittlichen Klassengröße von 20 Schülerinnen und Schülern. Die Ergebnisse zeigen, dass insgesamt 1593 Hindernisse auf Seiten der Lernenden ermittelt werden konnten. Am häufigsten konnten Interaktionen zwischen den Lernenden (47 %), wie

Gespräche oder das Austauschen von Notizen, als störend für die Lehrkräfte beobachtet werden. Des Weiteren konnten vom Unterricht abweichende Individualhandlungen der Schüler (14 %) als ungünstig für die Lehrperson herausgestellt werden. 10 % des Verhaltens lassen sich in die Kategorie, der gegen den Unterricht bzw. die Lehrkraft gerichteten Handlungen einordnen. Darunter können aggressive und provozierende Aussagen der Schülerinnen und Schüler eingeordnet werden. Die Nachbefragung der Lehrkräfte ergab, dass 47 % der befragten Lehrkräfte der Meinung sind, dass ihnen pädagogische Methoden fehlen, um in Konfliktsituationen adäquat handeln zu können.

In der Untersuchung wurde außerdem festgestellt, dass das Alter und Geschlecht der Lehrpersonen sowie die Klassengröße, die Unterrichtszeit und das Unterrichtsfach keinen entscheidenden Einfluss auf die Anzahl der Handlungen haben (Winkelmann & Gienke, 2007).

Bachmann (2000) untersuchte in einer Studie die innere Situation der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen. Anhand einer Stichprobe von 346 Lehrpersonen im Bundesland Baden-Württemberg konnten neben der Berufszufriedenheit auch die beruflichen Belastungen ermittelt werden. Bachmann stellte heraus, dass ca. zwei Drittel aller Lehrpersonen an den berufsbildenden Schulen zufrieden bis sehr zufrieden mit ihrem Beruf sind. Allerdings wurden auch Merkmale genannt, die zur

beruflichen Unzufriedenheit führen. Das Ansehen des Berufs in der Öffentlichkeit, die Lernmotivation der Lernenden, die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Zusammensetzung der Klassen und der Zeitdruck sind unter anderem ausschlaggebend für die Unzufriedenheit der Lehrenden. Die Ergebnisse zeigen, dass die Berufszufriedenheit und das psychische Wohlbefinden wachsen, je geringer der Zeitdruck und je größer die Anerkennung durch die Schulleitung sind.

Bachmann kam zu dem Schluss, dass der Großteil der Lehrenden (88 %) ihre Tätigkeit als mittelmäßig beschwerlich bis sehr beschwerlich empfinden. Besonders das zunehmende Delegieren der Erziehung an die Schulen, unmotivierte Lernende, das Korrigieren von Prüfungen, die schleppende Mitarbeit der Lernenden sowie Unruhe und Störungen stellen erschwerende Faktoren für das Lehrpersonal dar. Im Gegensatz dazu wirken sich das Verhältnis zur Schulleitung, die Benutzung von Lehr- und Lernmitteln, die Aufbereitung des Unterrichtsstoffes sowie der Erwartungsdruck der Lernenden, der Schulleitung und der Eltern bzw. der Gesellschaft eher wenig auf das Befinden aus (Bachmann, 2000).

Anhand einer im Längsschnitt angelegten Tagebuchstudie untersuchten Kärner, Steiner, Achatz und Sembill (2016) den Zusammenhang von Work-Life-Balance, empfundene Stressoren und Ressourcen bei Berufsschullehrkräften im Vergleich zu Arbeitnehmenden verschiedener Berufs-

gruppen. 21 Tage sollten 19 Lehrpersonen und 21 Beschäftigte täglich einen zweiseitigen Fragebogen ausfüllen und Fragen zu ihrem wahrgenommenen Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben, ihrem subjektiven Belastungserleben, ihrem Gesundheitszustand, ihrer Widerstandsfähigkeit und ihrer Zeiterfassung beantworten. Die Ergebnisse zeigen, dass für beide Untersuchungsgruppen die gefühlte Work-Life-Balance signifikant negativ mit einem negativen Belastungserleben und signifikant positiv unter anderem mit dem Gesundheitszustand und der psychischen Widerstandsfähigkeit korrelierten. Kärner et al. (2016) stellten weiterhin fest, dass die erfassten Zeiten für persönliche Angelegenheiten bzw. für sich selbst negativ mit einem negativen Erleben korrelierten und positiv mit der Work-Life-Balance sowie der Zufriedenheit mit Gesundheit und Freizeit zusammenhingen. Im direkten Vergleich der Lehrpersonen und der Beschäftigten zeigen sich zwar keine signifikanten Unterschiede bei der Work-Life-Balance, dafür aber beim Belastungserleben. Die Berufsschullehrkräfte berichteten von einem größeren negativen Belastungsempfinden und einer geringeren psychischen Widerstandsfähigkeit als die Befragten anderer Berufsgruppen. Als Stressoren wurden am häufigsten ein hohes Arbeitspensum sowie Leistungsdruck genannt. Danach folgten Störungen des Arbeitsablaufes sowie gesundheitliche Beschwerden, Verwaltungsaufgaben, soziale Konflikte und Termindruck. Diesen Belastungen entgegen setzten die Befragten mit sozialer Unterstüt-

zung, Situationskontrolle, der Kontrolle der eigenen Reaktion aber auch Resignation.

2.4 Reduktion arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastung

Damit ein Unternehmen oder ein Betrieb seinen Mitarbeitenden ein gesundheitsgerechtes Arbeitsumfeld bieten kann, bedarf es einer umfassenden Strategie. Mehrere Aspekte sollten dabei berücksichtigt werden, sodass Maßnahmen auf individueller sowie organisatorischer Ebene miteinander kombiniert werden können. Hierbei handelt es sich um verhaltens- und verhältnispräventive Ansätze, die zum einen direkt beim Verhalten des einzelnen Mitarbeitenden ansetzen (Verhaltensprävention) und zum anderen die Arbeitsumstände bzw. strukturellen Gegebenheiten betreffen. An erster Stelle sollten Maßnahmen der Verhältnisprävention stehen, wie Arbeitsorganisation und ergonomische Gestaltung. Diese können dann ergänzt werden durch Maßnahmen der Verhaltensprävention, wie Seminare zu Zeitmanagement und Stressreduktion (Faller, Abel, Badura & Bauer, 2017). Unter Einbeziehung der Verantwortlichen aller Ebenen sowie der Mitarbeitenden kann ein Maßnahmenplan erstellt werden. Bei der Erstellung sollte darauf geachtet werden, realistische Ziele zu formulieren, die regelmäßig auf Aktualität und Zielerreichung überprüft werden. Hat sich erst einmal eine Routine etabliert, ist die Chance groß, dass arbeitsbedingte Fehlbelastun-

gen bei den Mitarbeitenden reduziert und eventuell vermieden werden können. Auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse hat das Bundesministerium für Soziales und Gesundheit Präventionsansätze zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit

von Beschäftigten herausgearbeitet. Diese Maßnahmen dienen als Anhaltspunkte und sollten von Unternehmen individuell geprüft werden, inwiefern diese umgesetzt werden können (Tabelle 1).

Tabelle 1: Betriebliche Gestaltungs- und Präventionsansätze zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit von Beschäftigten (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2019)

Präventionsansatz	Realisiert und gefördert durch
Arbeitsplatzsicherheit	Unternehmenserfolg, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, „Beschäftigungsfähigkeit“ der Mitarbeitenden
Gute Führung	Führungskräfteauswahl, -qualifizierung und -training; Vorbildfunktion als Bestandteil des Führungsleitbilds, glaubhafte Wertschätzung und Anerkennung guter Leistungen
Kollegialität und soziale Unterstützung	Arbeitsordnung, gute Führung, Unternehmenskultur
Beteiligung, Entscheidungsspielräume bei Erfüllung von Aufgaben	Team-/Gruppenarbeit, Ideenprogramme, Mitbestimmung
Transparenz und Verstehbarkeit	gute Führung, interne Kommunikation, Qualifizierung
Früherkennung psychischer Gefährdungen oder Erkrankungen	Screening im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge; ggf. Beratung und Vermittlung in qualifizierte Therapie
„Frühwarnsystem“ bei Häufung psychischer Beeinträchtigungen oder Erkrankungen	betriebliche Epidemiologie; Berichterstattung
Intervention bei Erkrankungshäufung oder betrieblichen Dauerkonflikten	abgestimmtes Vorgehen (Interventionskonzept); definierte Teilm Teams, Mediation, Supervision
Integrationsfreundliche Unternehmenskultur	Aufklärung von Führungskräften und Multiplikatoren im Sinne einer Integration und Entstigmatisierung von Beschäftigten mit psychischer Erkrankung
Berufliche Entwicklungsperspektive für alle Alters- und Belegschaftsgruppen	Personalentwicklungsperspektiven mit transparenten Regeln und Kriterien; Qualifizierungsmaßnahmen auch für ältere Beschäftigte

2.5 Besonderheiten von Unternehmen der beruflichen Bildung

Vielfältige Zielgruppen

Die Zielgruppen der in den Unternehmen der beruflichen Bildung durchgeführten Bildungsmaßnahmen sind sehr verschieden. Männer und Frauen unterschiedlichen Alters aus den verschiedensten Bildungsschichten mit unterschiedlich stark ausgeprägtem Vorwissen und kulturellen Hintergründen können an den Maßnahmen beruflicher Bildung teilnehmen (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2020). Sich darauf einzustellen, erfordert außer Fach-, Vermittlungs- und Beratungskompetenz auch soziale und persönliche Kompetenz.

Breites Spektrum an Angeboten

In Unternehmen der beruflichen Bildung werden vielfältige Bildungsmaßnahmen angeboten. Dazu zählen beispielsweise:

- Berufsorientierung und -vorbereitung
- Ausbildung in beruflichen Schulen
- duale Berufsausbildungen in Ausbildungsbetrieben
- überbetriebliche Ausbildungszentren und Berufsschulen
- Hochschulzugang über Fachoberschulen
- Berufsoberschulen und berufliche Gymnasien
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung
- Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, wie Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

- ausbildungsbegleitende Hilfen und Arbeitsgelegenheiten
- aber auch Maßnahmen für geflüchtete Menschen.

Diese Bildungsmaßnahmen werden bei Bildungsträgern in unterschiedlicher Trägerschaft durchgeführt. Neben den Bildungseinrichtungen, die sich in öffentlicher Hand befinden, gibt es auch viele freie Träger. Diese sind zum großen Teil Mitgliedsunternehmen der VBG.

Das Fortschreiten von Digitalisierungsprozessen und die stetige Verbesserung der Technik eröffnen für das Lehrpersonal neue Möglichkeiten. Somit ist in einigen Unternehmen auch das Arbeiten von Zuhause eine Möglichkeit. Im Sinne eines virtuellen Unterrichtsraums können Dozierende mit den Teilnehmenden zusammenkommen und die Bildungsmaßnahmen anstelle von Präsenzveranstaltungen online stattfinden lassen. Dies setzt voraus, dass das Lehrpersonal sich mit den technischen Gegebenheiten auskennt und die Teilnehmenden die Möglichkeiten haben, an solchen Angeboten teilzunehmen. Außerdem ist diese Form der Durchführung abhängig von den Inhalten der Bildungsmaßnahmen. Maßnahmen mit einem hohen Anteil an fachpraktischen Inhalten können eher nicht online durchgeführt werden.

Häufig befristete Arbeitsverhältnisse

Eine weitere Besonderheit in der beruflichen Bildung stellen die unterschiedlich lang andauernden Maßnahmen dar.

Je nach Art und Umfang der Bildungsmaßnahme variiert die Dauer von ein paar Wochen bis hin zu mehreren Jahren. Die Anstellung des Bildungspersonals erfolgt oft nur für die Dauer der Bildungsmaßnahme, sodass befristete Arbeitsverträge für die Beschäftigten keine Seltenheit darstellen (IBB Institut für Berufliche Bildung AG, 2020b).

Viele Nebenerwerbstätige und atypisch Beschäftigte

Aufgrund der Vielfältigkeit der Bildungsangebote sind an der Organisation und Durchführung der Bildungsmaßnahmen Dozentinnen und Dozenten, Ausbilderinnen und Ausbilder, Lehrkräfte, aber auch sozialpädagogisches und psychologisches Personal beteiligt. Den Hochrechnungen des Personalmonitors zufolge sind ca. 700.000 Beschäftigte im Weiterbildungssektor tätig, die sich auf ebenso viele Frauen wie auch Männer aufteilen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016). Um die Teilnehmenden an den Bildungsmaßnahmen für ihr Erwerbsleben gut vorzubereiten bzw. zu qualifizieren, kommt es auch darauf an, welche Qualifikationen das Lehrpersonal selbst besitzt. Gemäß dem Bildungsbericht 2016 geben annähernd zwei Drittel des Weiterbildungspersonals an, ein Studium absolviert zu haben. In Verbindung mit den Lehrkräften, die einen Meister- oder Technikerabschluss vorweisen können, verfügen in etwa 80 % über einen tertiären Bildungsabschluss. Eine Besonderheit im Bereich der Weiterbildung sind die hohen

Zahlen der Nebenerwerbstätigen sowie der atypischen Beschäftigungsverhältnisse. Somit gehen 42 % des Weiterbildungspersonals einer Nebenerwerbstätigkeit nach. Neben den Selbstständigen auf Honorarbasis, die mit 57 % die größte Gruppe darstellen, sind weiterhin verbeamtete Personen, Angestellte, geringfügig Beschäftigte und sonstiges Personal in den Unternehmen der beruflichen Bildung tätig.

Dokumentationsaufwand

Außer der Lehrtätigkeit und den damit verbundenen Aufgaben kommen noch weitere Verpflichtungen, wie die Dokumentationsverpflichtungen für die Beschäftigten der Bildungseinrichtungen, hinzu. Diese gehören u.a. zu den Anforderungen an die Bildungsträger gemäß den §§ 176 ff Sozialgesetzbuch III in Verbindung mit der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung – Arbeitsförderung. Neben täglichen Lehrberichten, Anwesenheitskontrollen sowie Befragungen der Teilnehmenden sind auch Erfolgskontrollen zu dokumentieren. Dabei sollten vorzeitige Austritte, Wiedereingliederungserfolge und Abschlussergebnisse erfasst und niedergeschrieben werden. Außer der Ermittlung der Durchführungsqualität kann dadurch der Erfolg der Maßnahme abgebildet werden, der wiederum ausschlaggebend für die Beurteilung gleichartiger Folgemaßnahmen ist (Becker & Kingreen, 2018; Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2012).

3 Untersuchung zur psychischen Belastung in der beruflichen Bildung

Die vorangegangene Literaturrecherche hat gezeigt, dass in der Vergangenheit vermehrt die Belastungssituation von Lehrkräften an allgemeinbildenden sowie berufsbildenden Schulen erfasst wurde. Studien betrachten häufig den typischen Lehrerberuf im Zusammenhang mit einwirkenden Stressoren und Ressourcen. Dahingegen ließen sich keine empirischen Befunde zu den wahrgenommenen arbeitsbedingten psychischen Belastungen bei Lehrpersonen beruflicher Bildungseinrichtungen finden. Allerdings ist es ebenfalls von Bedeutung, die Gesundheitssituation dieser Zielgruppe zu erfassen, da die berufliche Bildung einen großen Teil des Bildungswesens ausmacht (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2016). Ungefähr 52 % der 18- bis 69-Jährigen in Deutschland nahmen 2018 Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020). Darüber hinaus stellen diese Bildungseinrichtungen eine Schwerpunktbranche der VBG dar.

Vor diesem Hintergrund beauftragte die VBG als der für Bildungseinrichtungen in freier Trägerschaft zuständige Träger der gesetzlichen Unfallversicherung das IAG, eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme der psychischen Fehlbelastungen von Lehrpersonen der beruflichen Bildung durchzuführen. Ziel dieser Untersuchung war es, einen Überblick über die Belastungs- und Ressourcensituation der Zielgruppe zu erhalten und daraus Maßnahmen bzw. Unterstützungsangebote zur Reduzierung der psychischen Fehlbelastungen abzuleiten, vorhandene Ressourcen zu stärken und weitere wünschenswerte Ressourcen zu fördern. Aus der Perspektive der VBG, der Bildungseinrichtungen sowie des betroffenen Personenkreises konnten gezielte Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Diese Maßnahmen wurden im Anschluss mit bereits bestehenden Präventionsangeboten aus der Literatur sowie der VBG abgeglichen.

Konkret von Interesse waren folgende Fragestellungen:

- Welche arbeitsbedingten Fehlbelastungen werden sowohl von den Beschäftigten als auch von den Führungskräften und Leitungen der beruflichen Bildungseinrichtungen wahrgenommen?
- Welche Ressourcen werden von den Beschäftigten wahrgenommen und welche Präventionsmaßnahmen wurden schon von den Führungskräften und Leitungen umgesetzt, um Ressourcen zu stärken und Stressoren entgegenzuwirken?
- Welche weiteren Ressourcen wünschen sich die Beschäftigten und welche Präventionsmaßnahmen möchten die Führungskräfte und Leitungen gern zukünftig umsetzen?
- Welche Präventionsansätze zur Verbesserung der Belastungssituation können allgemein abgeleitet werden und zwar sowohl hinsichtlich der Verhältnisprävention als auch der Verhaltensprävention.

Diese Fragestellungen wurden in zwei Teiluntersuchungen bearbeitet. Beschäftigte aus Unternehmen der beruflichen Bildung wurden mithilfe eines Fragebogens befragt und mit Führungskräften und Leitungen aus der Branche wurde ein Workshop durchgeführt.

3.1 Schriftliche Befragung der Beschäftigten

Die VBG bietet für die bei ihr versicherten Bildungseinrichtungen Seminare zu den Themen „Prävention von Burnout“ sowie „Gesund Arbeiten“ an. Im Rahmen dieser branchenspezifischen Seminare fand eine Befragung zur psychischen Belastung bei den Beschäftigten statt. Die Seminare der VBG sind für sogenannte „Multiplikatorinnen und Multiplikatoren“ gedacht. Das heißt, nur eine bis zwei Personen aus einer Bildungseinrichtung nehmen an diesen teil und das Gelernte soll dann im eigenen Unternehmen weitertragen werden. Schulungsorte sind die VBG-Akademien in Dresden, Gevelinghausen, Storkau, Untermerzbach sowie in Lautrach. Demnach setzt sich die Untersuchungstichprobe aus Beschäftigten verschiedener Bildungseinrichtungen aus ganz Deutschland zusammen.

Stichprobe der Befragung

Der Untersuchungszeitraum erstreckte sich von Mai bis Dezember 2019. In dieser Zeit fanden zehn Seminare statt. Neun Seminare mit insgesamt 144 Personen beteiligten sich an der Befragungskaktion. Es gingen 111 ausgefüllte Bögen bei der VBG ein, was einer Rücklaufquote von 77% entspricht und als sehr gut einzustufen ist (Mangione, 1995). Von den 111 Bögen konnten allerdings nur 105 ausgewertet werden, da fünf Befragte nicht zur Zielgruppe gehörten, sondern in nicht-beruflichen Bildungseinrichtungen tätig waren (z. B. Kindertageseinrichtungen). Zur Stichprobe gehörten Ausbilderinnen und Ausbilder, Dozentinnen und

Dozenten, sozialpädagogisches Personal, Psychologen und Psychologinnen, Verwaltungsangestellte, Qualitätsbeauftragte sowie Beschäftigte mit Führungsaufgaben (siehe Abbildung 1).

Die große Mehrheit der Befragten arbeitet in Vollzeit (84%) und ist älter als 50 Jahre (60%, Abbildung 2).

Die Größe der Bildungseinrichtungen variiert sehr stark bei den Befragten (siehe Abbildung 3). Es gibt kleine Einrichtungen mit bis zu 50 Teilnehmenden (37%), aber auch größere Bildungsstätten mit bis zu 500 Teilnehmenden (7% der Befragten).

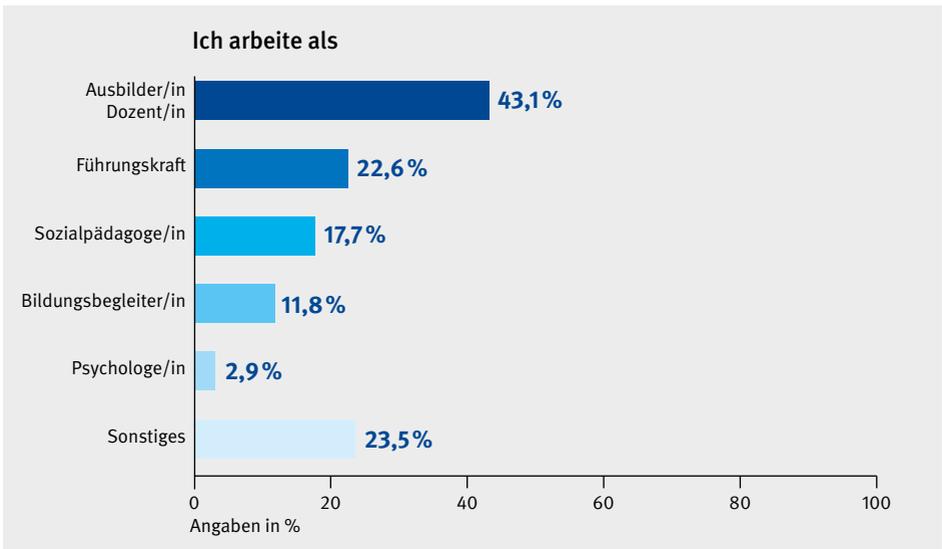


Abbildung 1: Tätigkeiten der Beschäftigten

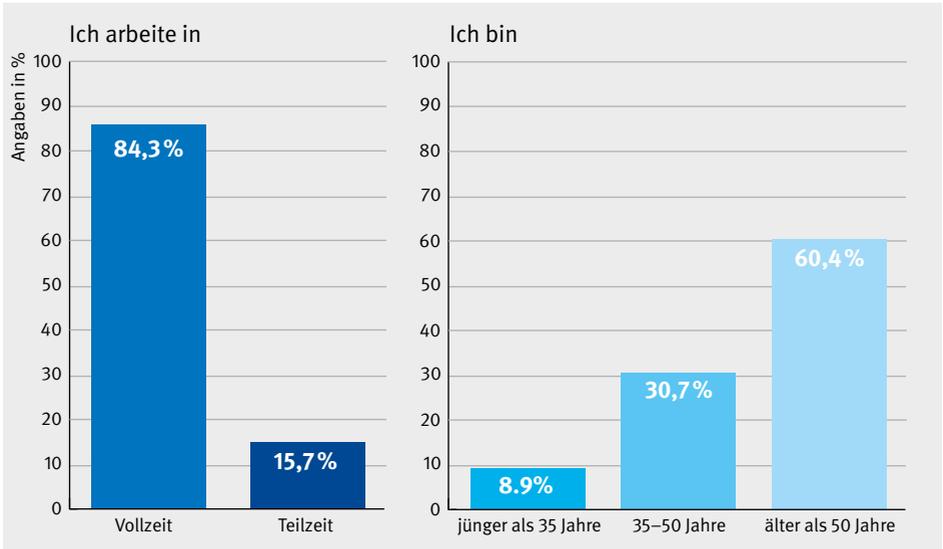


Abbildung 2: Arbeitszeitmodelle und Alter der Beschäftigten

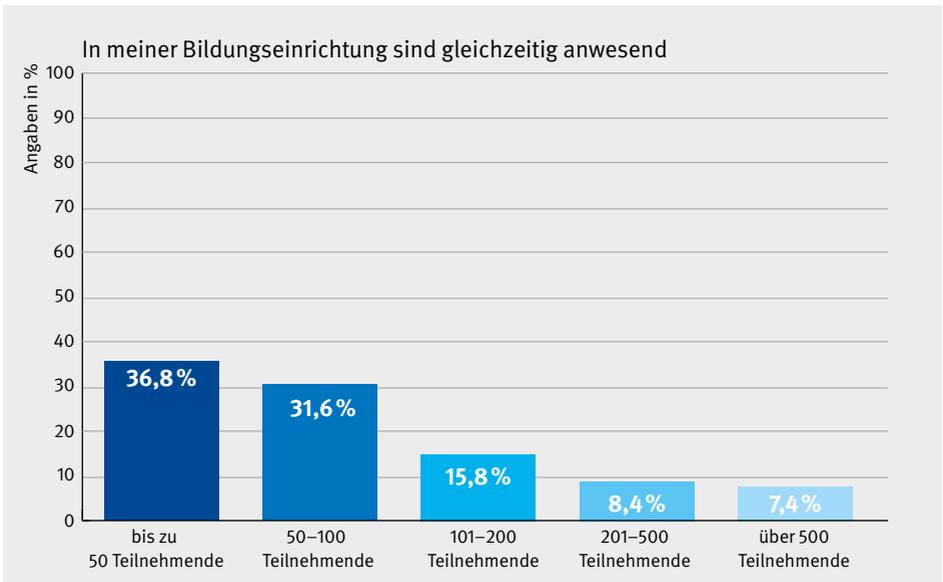


Abbildung 3: Größe der Bildungseinrichtung nach Anzahl der Teilnehmenden

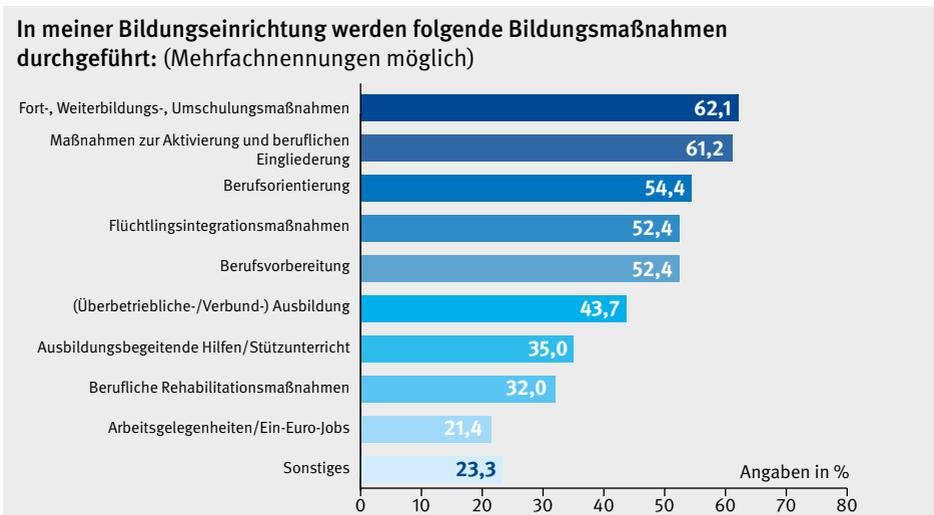


Abbildung 4: Art der Maßnahmen

Dabei werden in den Bildungseinrichtungen zum größten Teil Fort-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (62%) sowie Aktivierungen und berufliche Eingliederung (61%) durchgeführt (siehe Abbildung 4). Daneben gibt es Maßnahmen zur Berufsorientierung (54%), Berufsvorbereitung (52%) und zur Flüchtlingsintegration (54%). Weiterhin werden überbetriebliche Ausbildungen (44%), ausbildungsbegleitende Hilfen (35%), berufliche Rehabilitationen (32%) sowie Arbeitsgelegenheiten (22%) angeboten.

Durchführung der Fragebogenstudie

Die Befragung wurde mithilfe eines Papierfragebogens (siehe Anhang) durchgeführt, den die Befragten anonymisiert abgeben konnten. Die Inhalte des Fragebogens wurden vorher im Seminar erläutert. Dies lässt

vermuten, dass die befragten Personen mit den Begrifflichkeiten wie beispielsweise „Ressource“ umzugehen wussten. Obwohl der Begriff „Belastung“ per Definition als wertneutral zu verstehen ist, hat er umgangssprachlich eine negative Konnotation. Daher wurde in beiden Erhebungen nicht nach Stressoren, sondern umgangssprachlich nach Belastungen gefragt. Für das Ausfüllen der Fragebögen wurde den Teilnehmenden ausreichend Zeit eingeräumt. Des Weiteren wurde darauf hingewiesen, dass die Teilnahme an der Befragung freiwillig sowie anonym ist.

Der halbstrukturierte Fragebogen

In einem ersten Absatz wurden die Teilnehmenden über das Ziel der Befragung, die Freiwilligkeit und über den Datenschutz informiert. Dann folgten drei offene Fragen.

- **Was belastet Sie bei der Arbeit als Beschäftigte bzw. Beschäftigter in der Bildungseinrichtung?** Nennen Sie bitte Ihre 3 größten Belastungen!
- **Was unterstützt Sie bei Ihrer Arbeit als Beschäftigte bzw. Beschäftigter in der Bildungseinrichtung?** Nennen Sie bitte Ihre 3 wichtigsten vorhandenen Ressourcen!
- **Welche Ressourcen wünschen Sie sich für Ihre Arbeit als Beschäftigte bzw. Beschäftigter in Ihrer Bildungseinrichtung?** Nennen Sie bitte Ihre 3 wünschenswertesten Ressourcen!

Auf der Rückseite des Fragebogens folgten die Angaben zu den demografischen Daten der Personen (Berufsbezeichnung, Voll- oder Teilzeit, Alter). Die letzten beiden Fragen bezogen sich auf die Bildungseinrichtung (Größe der Einrichtung) bzw. auf die Bildungsmaßnahmen, die in den Einrichtungen durchgeführt werden. Hierbei konnten durch die Teilnehmenden auch mehrere Maßnahmen ausgewählt werden.

Datenanalyse und Datenauswertung

Bei dem Fragebogen handelte es sich um ein maschinell erstelltes Dokument, welches mithilfe eines Scanners automatisiert ausgelesen werden kann. Der Großteil der angefallenen Daten war qualitativ. Das heißt, die drei offenen Fragen wurden von den Personen stichpunktartig beant-

wortet, indem sie ihre Antworten in die dafür vorgesehenen Kästchen schrieben. Die gewonnenen qualitativen Daten wurden mithilfe der Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet. Als Vorlage für ein Kategoriensystem dienten die fünf Merkmalsbereiche (siehe Kapitel 2.1) und deren Belastungsfaktoren aus der GDA Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2018). Weiterhin wurden zusätzliche Kategorien erstellt, die direkt vom Datenmaterial abgeleitet wurden. Dazu wurden inhaltlich ähnliche Antworten gesammelt, abstrahiert und prägnante Kategoriennamen entwickelt. Nach der Beschreibung der Kategorien konnten Ankerbeispiele formuliert werden. Eine präzise Beschreibung und Definition der Kategorien sind wichtig, um eine ausreichende Trennschärfe zu erreichen (Kuckartz, 2018).

Die Trennschärfe zwischen den Kategorien gibt Aufschluss darüber, wie zuverlässig (reliabel) bei wiederholter Messung die Daten den gleichen Kategorien zugeordnet werden können. Nachdem das Kategoriensystem¹ fertig entwickelt war, erfolgte die Probekodierung der ersten 25 Fragebögen und eine Berechnung der Beobachterübereinstimmung (Döring & Bortz, 2016). Die Ober- und Unterkategorien sowie eine Kurzbeschreibung sind in Tabelle 2 zu finden.

¹ Kann bei den Autorinnen angefragt werden.

Tabelle 2: Kategorien in Anlehnung an die GDA Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2018).

Oberkategorie und Unterkategorien	Beschreibung
<p>Arbeitsinhalt & Arbeitsaufgabe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vollständigkeit • Handlungsspielraum • Variabilität • Informationsangebot • Verantwortung • Qualifikation • Arbeit mit Teilnehmenden 	<p>Unter dieser Kategorie werden alle Aspekte zusammengefasst, die mit der auszuführenden Tätigkeit in Zusammenhang stehen. Das können z. B. der Handlungsspielraum sein, die Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe, das Abwechslungsreichtum der Tätigkeit sowie das vorhandene Informationsangebot über die Aufgabe.</p>
<p>Arbeitsorganisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeit • Arbeitsablauf • Kommunikation und Kooperation • Personalplanung 	<p>Diese Kategorie bezieht alle arbeitsorganisatorischen Inhalte bei der täglichen Arbeit der Beschäftigten mit ein. Bspw. fallen hierunter Aussagen, die die Arbeitszeit (Dauer, Verteilung), die Arbeitsintensität (Menge und Komplexität in Verbindung mit der zur Verfügung stehenden Zeit) oder Störungen und Unterbrechungen des Arbeitsablaufs betreffen.</p>
<p>Soziale Beziehungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kollegium • Führungskraft 	<p>Hierunter werden alle Aussagen gefasst, die sich durch arbeitsbezogene Interaktionen mit dem Kollegium oder der Führungskraft ergeben. Darunter zählen z. B. Unterstützungsangebote sowie Anerkennung und Wertschätzung.</p>
<p>Arbeitsumgebung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Physikalische und chemische Faktoren • Physische Faktoren • Arbeitsplatz und Informationsgestaltung • Arbeitsmittel 	<p>Unter der Kategorie versteht man alle Umgebungsaspekte, die indirekt oder direkt die Arbeit betreffen. Das können physikalische und chemische Faktoren (Klima, Lärm), physische Faktoren (ergonomische Gestaltung), die Arbeitsplatzgestaltung sowie die zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel sein.</p>
<p>Externe Rahmenbedingungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatzsicherheit • Budget und Bezahlung • Vermittlung der Teilnehmenden • Auftragslage und Planungssicherheit 	<p>Hierbei werden alle Aspekte verstanden, die sich auf die externen Rahmenbedingungen der Einrichtung beziehen, wie z. B. die Art der Arbeitsverträge, das zur Verfügung stehende Budget, die Planungssicherheit für die nächsten Monate und Jahre sowie die Vermittlung der Teilnehmenden.</p>
<p>Sonstiges:</p>	<p>Diese Kategorie bezieht sich auf Aussagen der Befragten, die keiner anderen Kategorie zugeordnet werden können.</p>

Im Anschluss daran konnte dann das gesamte Datenmaterial codiert werden. Das heißt, die Aussagen wurden zugeordnet und es wurde gezählt, wie häufig bestimmte Nennungen vorkamen. Die qualitativen Daten wurden somit in quantitative Daten transformiert.

3.2 Führungskräfte-Workshop

Im Oktober 2020 fand ein interaktiver Workshop in Hamburg mit elf Führungskräften bzw. Leitungen von Bildungseinrichtungen aus Norddeutschland statt, welcher gemeinsam mit dem Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V. organisiert wurde. Der Workshop wurde von 10–13 Uhr durchgeführt und fand im Rahmen der VBG-Tagungsveranstaltung „Unternehmen der beruflichen Bildung SICHER.GESUND.ERFOLGREICH“ statt. Nach einer kurzen Einführung und Zielerläuterung des Workshops sollten die Führungskräfte analog zu den Beschäftigten die Frage beantworten: „Was belastet Ihre Beschäftigten bei ihrer Arbeit in der Bildungseinrichtung? Bitte nennen Sie die drei größten Belastungen“. Dafür bekamen sie Moderationskarten zur Verfügung gestellt, die sie beschreiben sollten. Diese wurden zunächst verdeckt an eine Pinnwand geheftet und später anhand der Kategorien aus der Fragebogenstudie sortiert und ausgezählt. In einem zweiten Schritt wurden die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung vorgestellt und diese dann mit den Aus-

sagen und Nennungen der Führungskräfte abgeglichen und diskutiert.

Als nächstes wurden die Teilnehmenden des Workshops gebeten, Maßnahmen zu nennen, welche in ihrem Unternehmen schon umgesetzt wurden, um Fehlbelastungen entgegenzuwirken bzw. diese zu reduzieren. Dabei entstand eine lebhafte Diskussion, bei der die Führungskräfte einen Einblick bekamen, wie ihre Kolleginnen und Kollegen der anderen Bildungseinrichtungen gewisse Herausforderungen bewältigen und welche Lösungsansätze diese entwickelt haben. Die Koordinatorin des Präventionsfelds Bildungseinrichtungen der VBG fasste an dieser Stelle noch einmal die Präventionsangebote und Leistungen der VBG sowie weitere Angebote zusammen. Alle genannten Ansätze wurden dann in vier Gruppen sortiert:

- Maßnahmen, die von der Bildungseinrichtung bzw. den Führungskräften initiiert werden können (z. B. jährliche Teamgespräche, Supervision oder betriebliches Gesundheitsmanagement)
- Maßnahmen, die durch die Beschäftigten selbst und im Kollegium umgesetzt werden können (z. B. Teamtage und kollegialer Austausch),
- Maßnahmen aus dem Präventionsangebot der VBG (z. B. Seminare und Praxishilfen) und
- Präventionsmaßnahmen anderer Institutionen (z. B. die DGUV mit dem Ideentreff)

Auch hier entstand eine rege Diskussion, weil einige der Angebote neu für die Teilnehmenden waren.

Anschließend an diese Frage wurde diskutiert, welche Präventionsmaßnahmen sie gern in Zukunft umsetzen würden. Auch hier wurde die Sortierung nach den vier Gruppen vorgenommen. Bei den Maßnahmen, die von der Bildungseinrichtung

bzw. den Führungskräften initiiert werden können, wurden z. B. Transparenz und Mitarbeitendenbeteiligung genannt, bei den Beschäftigten gesunde Teamaktivitäten, bei der VBG Workshops zum Thema psychische Belastung und bei Anderen z. B. Kooperationen mit Krankenkassen.

4 Ergebnisse der qualitativen Erhebungen

Nachfolgend werden die Ergebnisse der schriftlichen Befragung und des Workshops dargestellt. In der Fragebogenstudie wurden als erstes die wahrgenommenen Fehlbelastungen durch die Beschäftigten untersucht.

4.1 Wahrgenommene Fehlbelastungen der Beschäftigten

Im Folgenden werden Antworten auf die erste Untersuchungsfrage, welche arbeitsbedingten Fehlbelastungen Beschäftigte

in Unternehmen der beruflichen Bildung bei ihrer täglichen Arbeit wahrnehmen, gezeigt. Auf die Frage nach den drei größten Stressoren bei der Arbeit machten 105 Personen 298 Angaben. Fast die Hälfte der Angaben mit 131 Nennungen (44 %) entfiel auf den Merkmalsbereich der Arbeitsorganisation (siehe Abbildung 5). Die Kategorie Arbeitsinhalt bzw. Arbeitsaufgabe wurden am zweithäufigsten mit 16 % genannt. Danach folgten die sozialen Beziehungen (14 %) sowie die Arbeitsumgebung (12 %) und an gleicher Stelle die externen Rahmenbedingungen (12 %).

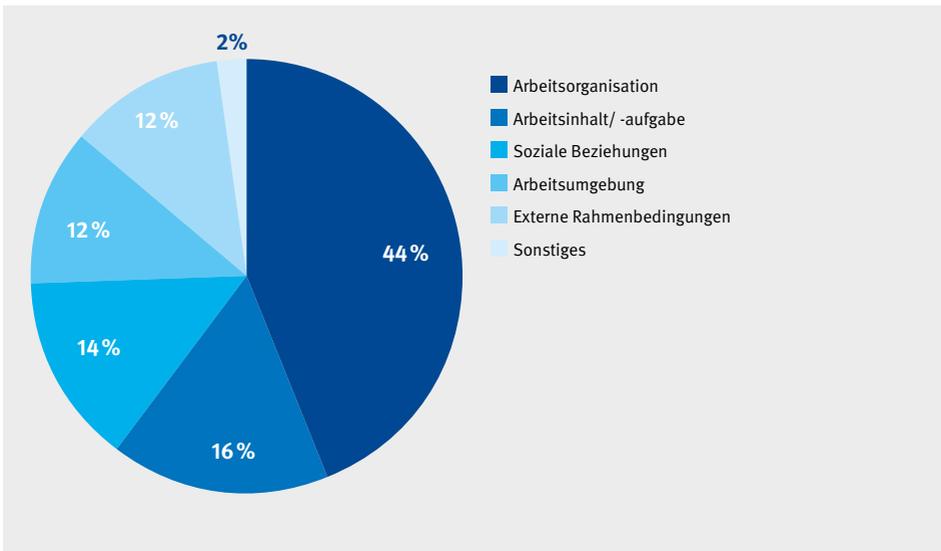


Abbildung 5: Genannte Stressoren unterteilt nach Merkmalsbereichen

Die meisten Oberkategorien gliedern sich in mehrere Unterkategorien. So gehören zur Arbeitsorganisation beispielsweise Nennungen zur Arbeitszeit, zum Arbeitsablauf, zur Kommunikation und Kooperation sowie zur Personalplanung (siehe Tabelle 2).

Arbeitsorganisation

Die mit Abstand am häufigsten genannte Oberkategorie der Stressoren ist die Arbeitsorganisation. Von 131 Nennungen zu dieser Oberkategorie gab es 65 Nennungen zu problematischen Arbeitsabläufen sowie 28 Nennungen zur Kommunikation und Kooperation. Des Weiteren stellt die Personalplanung, besonders der Personalmangel durch Wechsel und Fluktuation, ein Problem dar. Hier gab es 25 Nennungen, was auch etwa einem Fünftel aller Nennungen zur Arbeitsorganisation betrifft. 13 Aussagen

konnten der Kategorie Arbeitszeit zugeordnet werden. Dabei wurden mehrmals Überstunden, die unflexiblen Arbeitszeiten sowie unregelmäßige Pausen genannt (Abbildung 6).

Circa die Hälfte dieser 131 Nennungen wurden der Unterkategorie Arbeitsablauf (65 Nennungen) zugeordnet. Unter anderem zählen darunter die Belastungen durch Zeitdruck (18 Nennungen), eine hohe Menge an Arbeitsaufgaben (18 Nennungen), zu viel Dokumentation (10 Nennungen), Desorganisation bzw. fehlende Kontinuität (9 Nennungen) sowie Störungen und Unterbrechungen des Arbeitsablaufs (5 Nennungen). Unter Sonstiges (5 Nennungen) fielen Aussagen wie „Stress“, „die Rechte der Teilnehmenden“ und „Grenzen, die man akzeptieren muss“ (siehe Abbildung 7)

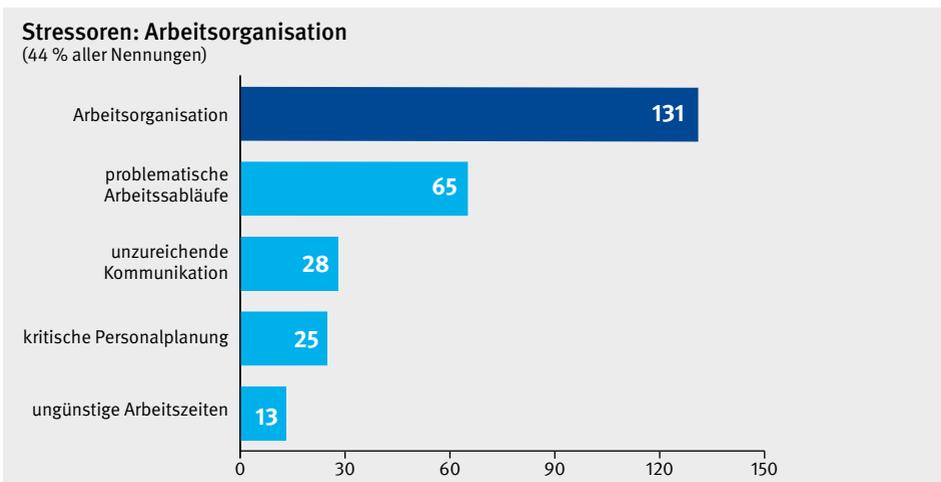


Abbildung 6: Darstellung der Belastungen in der Kategorie Arbeitsorganisation, Anzahl der Nennungen = 131 von 298

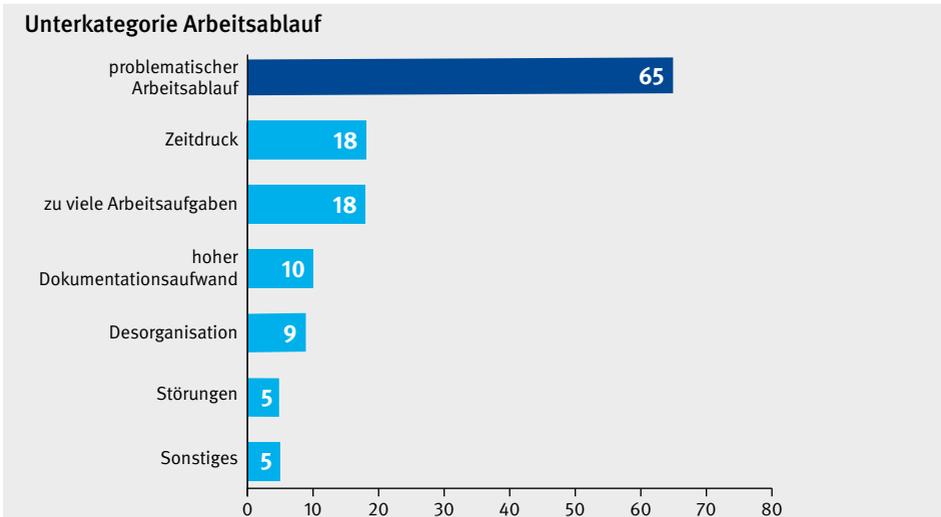


Abbildung 7: Darstellung der Unterkategorie Arbeitsablauf unter Arbeitsorganisation, Anzahl der Nennungen = 65 von 131

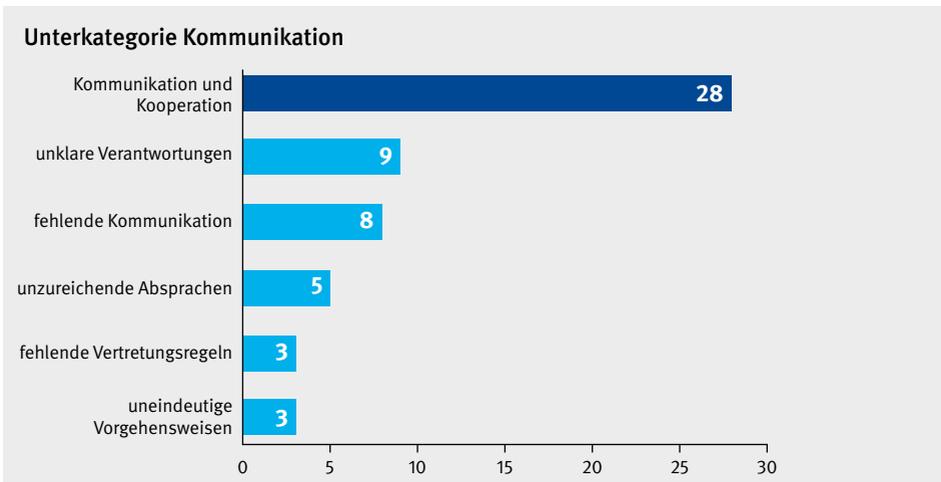


Abbildung 8: Darstellung der Unterkategorie Kommunikation unter Arbeitsorganisation, Anzahl der Nennungen = 28 von 131

Eine weitere Unterkategorie der Arbeitsorganisation ist die Kommunikation und Kooperation (Abbildung 8). Hier gab es

insgesamt 28 Nennungen, was etwa einem Fünftel aller Anmerkungen zur Arbeitsorganisation (von 131) betrifft.

Die Beschäftigten fühlen sich fehlbelastet aufgrund von unzureichenden Kommunikationsstrukturen und Verantwortungsbereichen, fehlender Kommunikation und Vertretungsregelungen sowie nicht eingehaltenen Terminen und Absprachen.

Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe

Der Inhalt der Tätigkeit bietet auch Potenzial für Fehlbelastungen, dieser Merkmalsbereich wurde von 16 % der Befragten angesprochen. 49 von 298 Aussagen fielen in diese Kategorie. In diesem Bereich wurden die häufigsten Belastungen durch die Arbeit mit den Teilnehmenden erwähnt. 18 Äußerungen konnten dieser Unterkategorie zugeordnet werden. Die Beschäftigten berichten in diesem Zusammenhang

von der persönlichen Situation der Teilnehmenden, unangemessenem Verhalten sowie fehlendem Respekt.

Weiterhin sei es ein Problem, dass die Lehrkräfte sich inhaltlich auf zu viele verschiedene Themen vorbereiten müssten, da sie in ganz verschiedenen Bildungsmaßnahmen eingesetzt würden (Übermaß an Variabilität). Auch die ständig wechselnde Klientel sei herausfordernd. Hinzukommt, dass die unzureichende Qualifikation für einige Lehrkräfte eine Hürde darstellt. In dieser Unterkategorie wurden folgende Dinge genannt: ungenügende Einarbeitung, fehlende fachliche Fortbildungen sowie fehlende Supervision. Ebenfalls stellen eine zu geringe

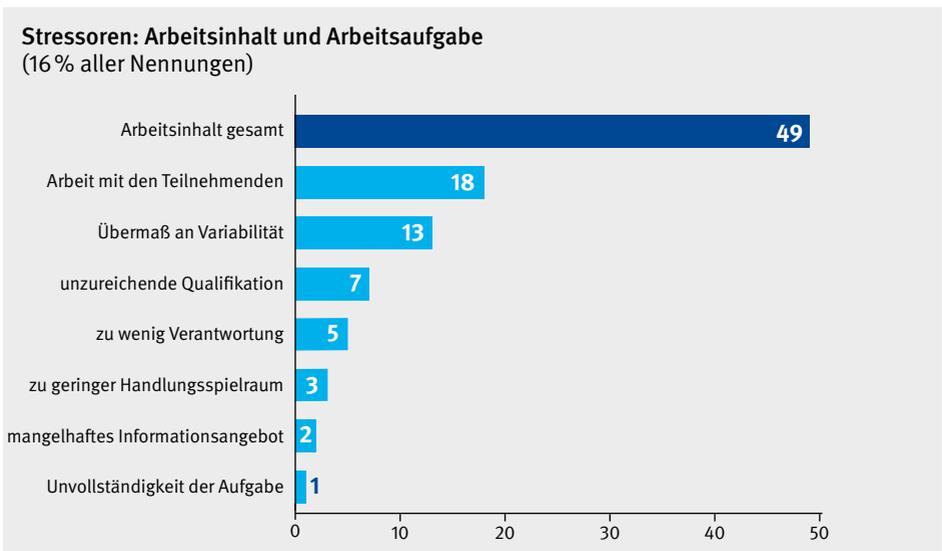


Abbildung 9: Darstellung der Belastungen in der Kategorie Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe, Anzahl der Nennungen = 49 von 298

Verantwortung der Beschäftigten, wenig Handlungsspielraum, Probleme mit dem Informationsangebot sowie die Unvollständigkeit der Arbeitsaufgabe Hindernisse dar (Abbildung 9).

Soziale Beziehungen

Die sozialen Beziehungen wurden von 14 % der Befragten genannt (42 von 298 Nennungen). Darunter fallen sowohl die sozialen Kontakte zu den Vorgesetzten als auch zum Kollegium. Am häufigsten wurden Belastungsfaktoren im Zusammenhang mit den Führungskräften (34 von 42 Nennungen) genannt. Dabei konnten eine fehlende Unterstützung und unangemessene Mitarbeiterführung, mangelnde Anerkennung sowie das persönliche Auf-

treten der Führungskraft als Belastungsschwerpunkte identifiziert werden. Probleme, die mit dem Kollegium in Verbindung standen, wurden nur von 8 von 105 Personen angemerkt und waren unter anderem ein schlechtes Gruppenklima, ein unmotiviertes Kollegium, wenig Abstimmung und mangelnde Wertschätzung untereinander (Abbildung 10).

Arbeitsumgebung

Circa ein Achtel aller Aussagen konnten der Kategorie Arbeitsumgebung (35 von 298 Nennungen) zugeordnet werden. Am häufigsten wurden unzureichende Arbeitsmittel als ein Belastungsfaktor genannt. Darunter sind Aussagen zu nicht funktionsfähigen Arbeitsmitteln, wie Kopie-

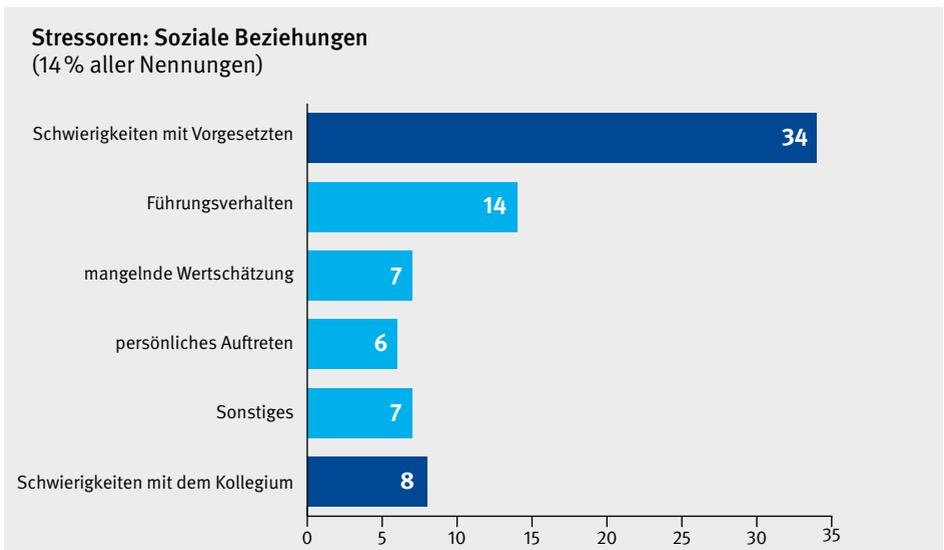


Abbildung 10: Darstellung der Belastungen in der Kategorie Soziale Beziehungen, Anzahl der Nennungen = 42 von 298

rer, Drucker und Computer, mangelnder Arbeitsplatzausstattung und unzureichender bzw. veralteter Technik. Am zweithäufigsten wurden die Arbeitsplatzgestaltung genannt. Die räumliche Enge, der fehlende Rückzugsort sowie das Arbeiten in Großraumbüros stellen für die Beschäftigten ungünstige Bedingungen dar. Des Weiteren werden physische Faktoren zu wenig berücksichtigt, wie eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung. Neben den physischen Faktoren konnten auch Äußerungen den physikalischen und chemischen Faktoren zugeordnet werden. Lärm, ungünstige klimatische Verhältnisse im Büro, ein unangemessener Fußbodenbelag und

schlechte Luft tragen hier zum Unwohlsein bei (Abbildung 11).

Externe Rahmenbedingungen

Insgesamt 35 von 298 Aussagen (circa ein Achtel) konnten dem Bereich der externen Rahmenbedingungen zugeordnet werden. Arbeitsplatzunsicherheit in Folge von kurzfristigen Personalentscheidungen sowie die Befristung der Beschäftigungsverhältnisse waren dabei die meistgenannten Stressoren. Aber auch die fehlende Planungssicherheit hinsichtlich des schwankenden Auftragseingangs und der zeitlich begrenzten Maßnahmen sowie die unsichere Auftragslage stellen ein Problem für das Bildungspersonal dar. Eine weitere Fehlbelastung

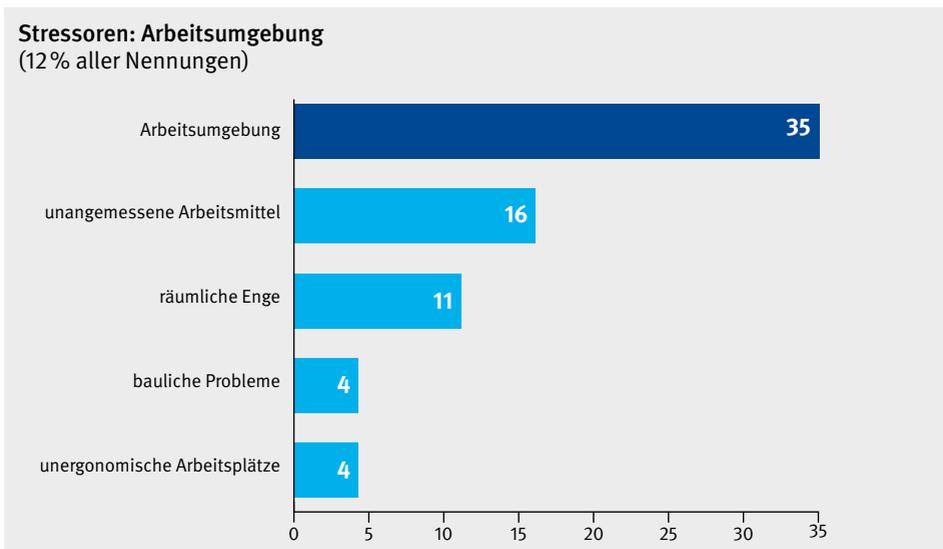


Abbildung 11: Darstellung der Belastungen in der Kategorie Arbeitsumgebung, Anzahl der Nennungen = 35 von 298

wird durch das geringe Budget der Bildungseinrichtungen und die unzureichende Bezahlung der Beschäftigten verursacht. Die fehlenden finanziellen Ressourcen im Unternehmen und der Kostendruck bezüglich der materiellen und technischen Ausstattung führen zu Beeinträchtigungen im Arbeitsalltag. Die letzte Unterkategorie fasst Aussagen zu Belastungsfaktoren, die mit der Vermittlung der Teilnehmenden an den Bildungsmaßnahmen in Zusammenhang stehen, zusammen. Als Beispiele werden die Mitsprache der Auftragsinstitutionen (Arbeitsagenturen, Jobcenter, etc.), die falsche Vermittlung von Teilnehmenden in Maßnahmen, eine mangelnde Vorbildung dieser sowie Desinteresse seitens der Teilnehmenden genannt (Abbildung 12).

Soziale Leistungen des Unternehmens und Sonstiges

Abschließend ist zu erwähnen, dass in der Kategorie soziale Leistungen des Unternehmens eine befragte Person das Fehlen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements als ungünstig empfindet. Bei Sonstigem wurde z. B. ein fehlendes Benchmark zwischen den Bildungseinrichtungen erwähnt.

Hauptstressoren

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der Hauptstressor die Arbeitsmenge inklusive des Dokumentationsaufwands und der damit verbundene Zeitdruck ist. Danach folgt das Verhältnis zur Führungskraft und die ungenügende Kommunikation und Abstimmung

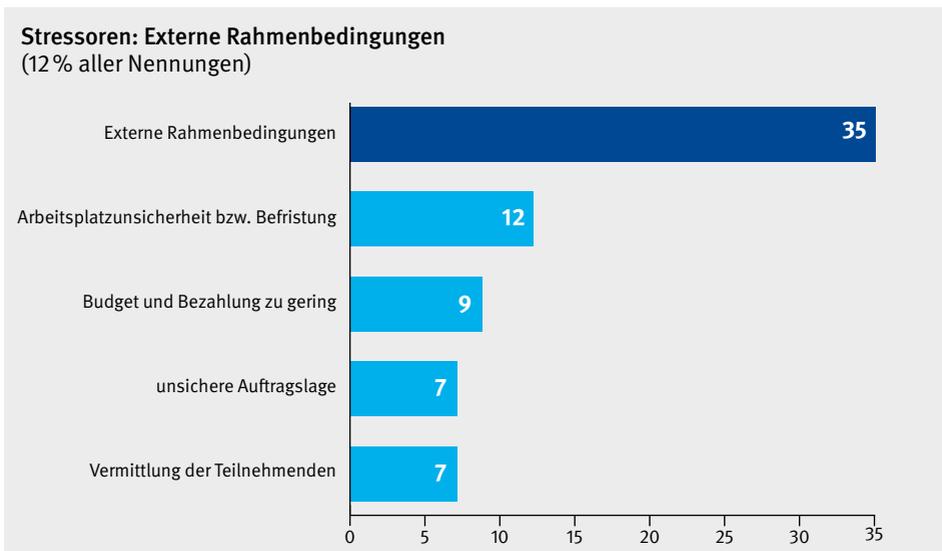


Abbildung 12: Darstellung der Stressoren in der Kategorie Externe Rahmenbedingungen, Anzahl der Nennungen = 35 von 298

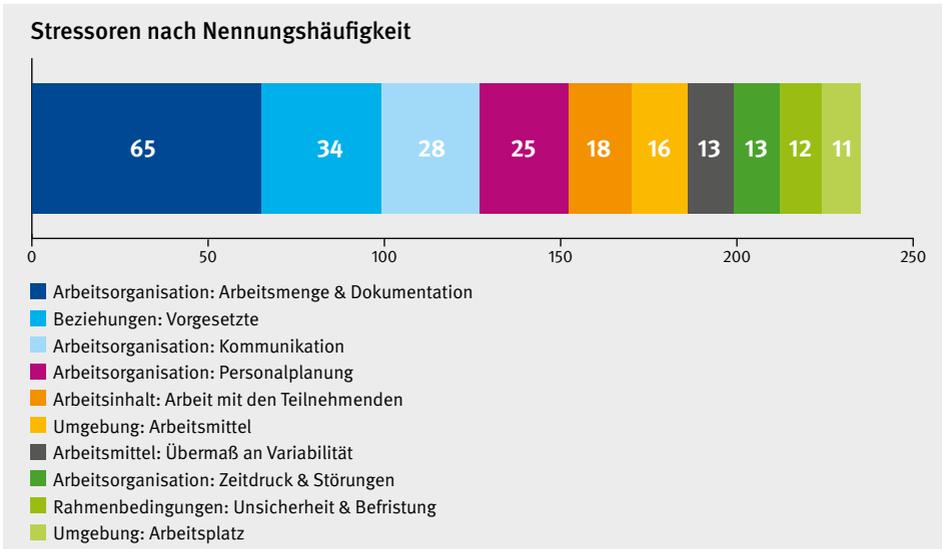


Abbildung 13: Darstellung der 10 häufigsten genannten Stressoren bei der Arbeit, 298 Nennungen von 105 Personen

innerhalb der Unternehmen. Die zehn Hauptstressoren bei der Arbeit in beruflichen Bildungseinrichtungen sind in Abbildung 13 noch einmal sortiert nach ihren Nennungshäufigkeiten dargestellt.

4.2 Einschätzung der Fehlbelastung durch die Führungskräfte

Nachdem die Einschätzungen der 105 Beschäftigten ausführlich beschrieben wurden, wird nun dargestellt, wie die Führungskräfte und Leitungen der Unternehmen die Stressoren bei der Arbeit für ihre Beschäftigten einschätzten. Die elf Personen im Workshop bewerteten die Stressoren bei der Arbeit ähnlich wie das Bildungspersonal. Bei der Arbeitsorganisation und hier speziell beim Arbeitsablauf werden die meisten Probleme gesehen. Die restlichen vier Oberkategorien werden ebenfalls ähnlich bewertet.

Unterschiede gibt es bei der Einschätzung der Arbeitsumgebung und der Beziehung zu den Vorgesetzten. Diese werden von den Leitungen und Führungskräften positiver eingeschätzt. Dafür bewerteten die Beschäftigten die Arbeitsorganisation und den Inhalt der Tätigkeit etwas weniger belastend als die Führungskräfte und Leitungen. Anhand der Abbildung 14 ist ersichtlich, dass die Wahrnehmung der Stressoren ähnlich ist und sich Beschäftigte, Führungskräfte und Leitungen einig sind, was die Hauptschwerpunkte der psychischen Belastung in den Unternehmen der beruflichen Bildung angeht.

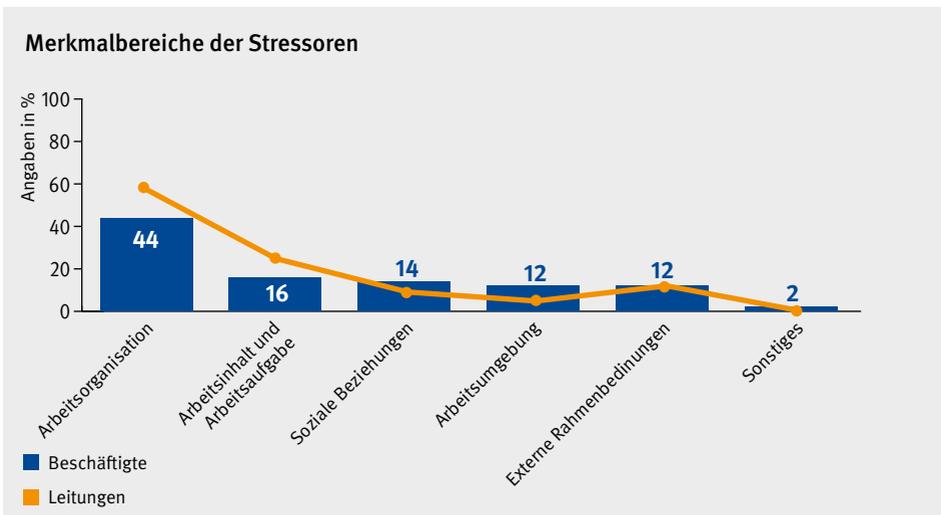


Abbildung 14: Vergleich der Wahrnehmung von Beschäftigten (N=105) und Führungskräften (N=11) der Stressoren für verschiedene Merkmalsbereiche der Lehrtätigkeit in den Unternehmen beruflicher Bildung in Prozent

4.3 Wahrgenommene Ressourcen der Beschäftigten

Bei der Frage, was die Beschäftigten bei ihrer täglichen Arbeit unterstützt, wurden am häufigsten die sozialen Ressourcen genannt. Mit circa 41% steht die Kategorie soziale Beziehungen an erster Stelle der unterstützenden Faktoren. Es folgen der Arbeitsinhalt bzw. die Aufgabe (25%) und die Arbeitsorganisation (22%). Aussagen zur Arbeitsumgebung wurden mit einem Anteil von 9% genannt. Die beiden Kategorien soziale Leistungen des Unternehmens sowie Sonstiges weisen einen identischen Anteil von 2% auf und wurden damit sehr selten genannt (Abbildung 15).

Soziale Beziehungen

Anhand der Angaben der befragten Beschäftigten (siehe Abbildung 16) sind die eigenen Kolleginnen und Kollegen bzw. das unmittelbare Arbeitsteam die hauptsächlichsten Unterstützungsfaktoren bei der Arbeit (86 von 288 Nennungen). Besonders die Beratung und der Austausch mit diesen, wie auch die allgemeine Unterstützung, Wertschätzung und Anerkennung stärken die Beschäftigten. Jede fünfte befragte Person gab an, auch von den Vorgesetzten Unterstützung zu erfahren. Unter anderem tragen die Führungskräfte in Form von wertschätzendem und anerkennendem Verhalten, konstruktiver Zusammenarbeit, Feedback und Gesprächen zur Unterstützung bei. Daneben erfahren die

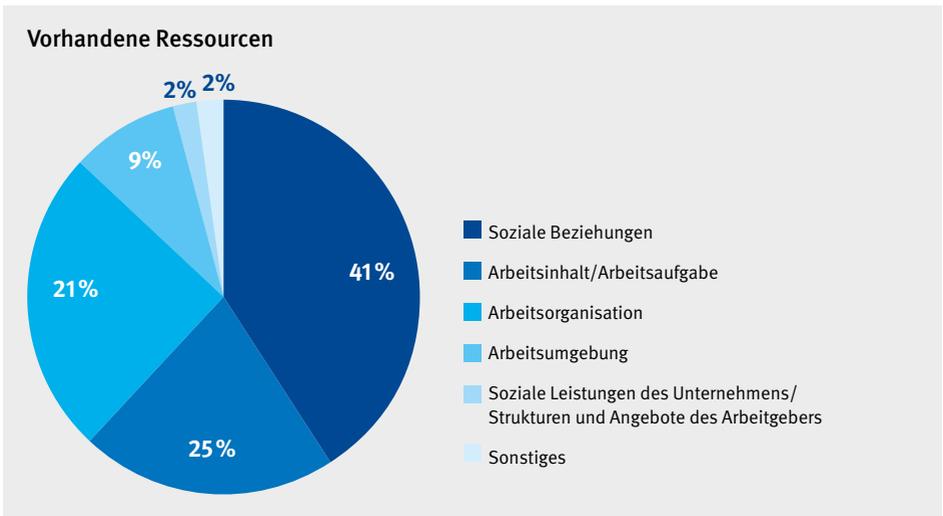


Abbildung 15: Darstellung der wahrgenommenen Ressourcen gesamt, Anzahl der Nennungen = 288

Befragten aber auch vom eigenen Netzwerk, wie der Familie und den Freunden sowie von externen Personen, Rückhalt und Unterstützung.

Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe

Als eine weitere Ressource stellten sich die vorhandenen Qualifikationen (51 Nennungen) des Bildungspersonals heraus. Hierbei wurde noch einmal untergliedert in Qualifikationen, welche die Beschäftigten mitbringen und welche das Unternehmen anbietet (siehe Abbildung 17). Der Großteil der Aussagen (38 Nennungen) bezog sich auf die selbst erlernten Fähigkeiten und Fertigkeiten. Das eigene Wissen, langjährige Erfahrungen, Selbstorganisation, hohe Eigenmotivation usw.

konnten in diese Kategorie einsortiert werden. 13 Aussagen, wie Weiterbildungsmöglichkeiten, die vorhandene Supervision sowie externe Seminare, wurden in die Angebote der Unternehmen kategorisiert. Des Weiteren ergab die Befragung, dass gewisse Handlungsfreiheiten im Arbeitskontext unterstützen. Viele Gestaltungsmöglichkeiten sowie die Möglichkeit zum Arbeiten von zu Hause aus nehmen die Beschäftigten positiv wahr. Die erfolgreiche Arbeit mit den Teilnehmenden stellt für einige der Befragten (acht Nennungen) eine Ressource dar. Auch ein hohes Maß an Eigenverantwortung und ein flexibler sowie abwechslungsreicher Arbeitseinsatz wurden genannt.

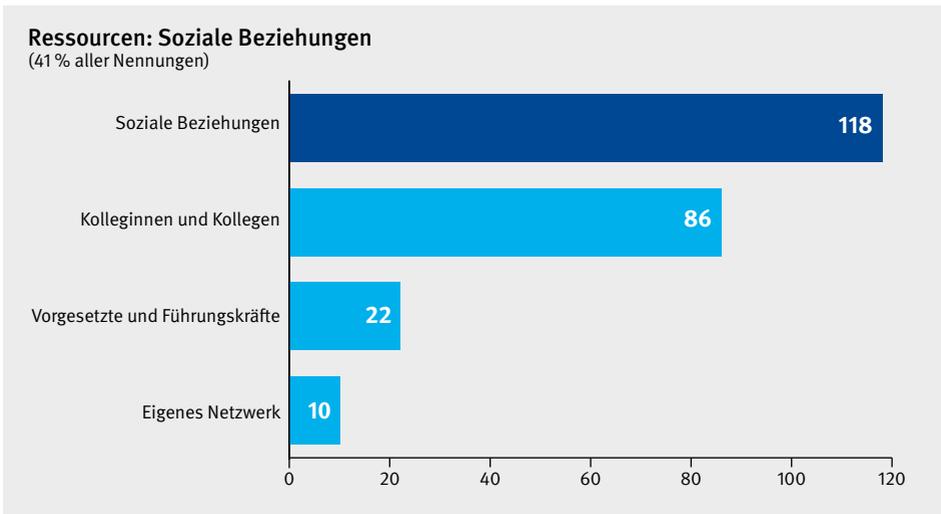


Abbildung 16: Darstellung der Ressource Soziale Beziehungen, Anzahl der Nennungen = 118 von 288

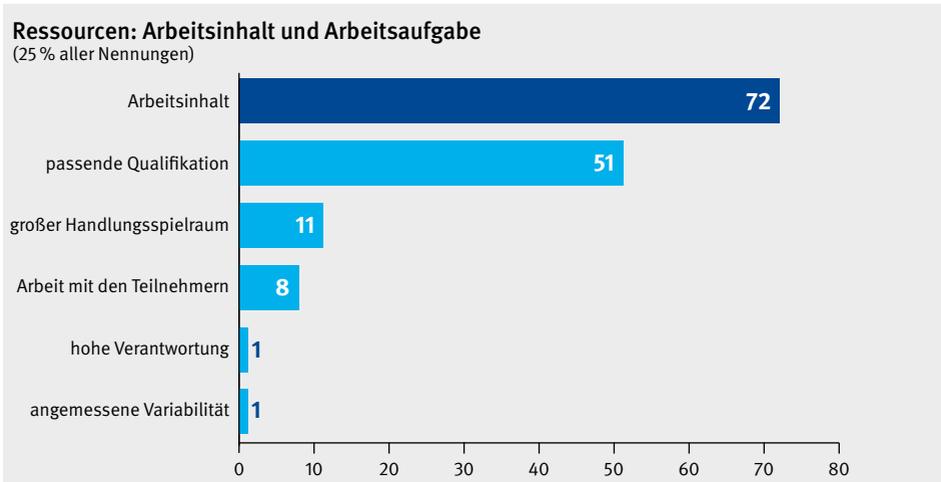


Abbildung 17: Darstellung der Ressource Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe, Anzahl der Nennungen = 72 von 288

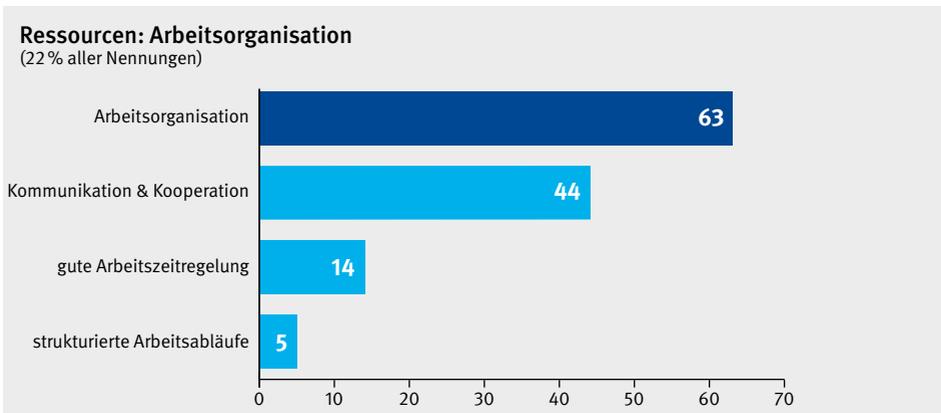


Abbildung 18: Darstellung der Ressource Arbeitsorganisation, Anzahl der Nennungen = 63 von 288

Arbeitsorganisation

Insgesamt 63 Angaben ließen sich in den Bereich der Arbeitsorganisation einordnen (siehe Abbildung 18). Darunter konnten

44 Aussagen der Unterkategorie Kommunikation und Kooperation zugeordnet werden. Vor allem die zwischenmenschliche Kommunikation, in die unter anderem

ein gutes Betriebsklima, Teamwork, Besprechungen und der Informationsfluss im Team mit hineinzählen, stärkt die Beschäftigten der Bildungseinrichtungen. Aber auch transparente Unternehmensstrukturen und Entscheidungen, gute Zusammenarbeit mit den Auftraggebenden, kurze Entscheidungswege und flache Hierarchien stellen unterstützende Ressourcen dar. 14 Mal wurden Unterstützungsfaktoren bezüglich der Arbeitszeit genannt. Sowohl flexible als auch geregelte Arbeitszeiten, Teilzeittätigkeiten, Gleitarbeitszeiten sowie eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden hierbei erwähnt. 5 Personen von 105 erwähnten eine Unterstützung durch gut strukturierte Arbeitsabläufe. Hier wurde dreimal die Arbeitsteilung im Team erwähnt

sowie Folgeaufträge, der Tagesablauf und die Springerfunktion von Beschäftigten.

Arbeitsumgebung

Bei der Frage nach den Ressourcen gab jede vierte Person auch eine Ressource in Bezug auf die Arbeitsumgebung an (25 Nennungen von 105 Personen). Die meisten dieser Angaben (18 von 25) bezogen sich dabei auf die Arbeitsmittel (siehe Abbildung 19). Am häufigsten wurden eine gute technische Ausstattung sowie die Digitalisierung in der Bildungseinrichtung genannt. Darüber hinaus wurde viermal gut ausgestattete Arbeitsplätze erwähnt. Ebenfalls unterstützen ergonomische Aspekte und ein gesundes Raumklima die Beschäftigten.

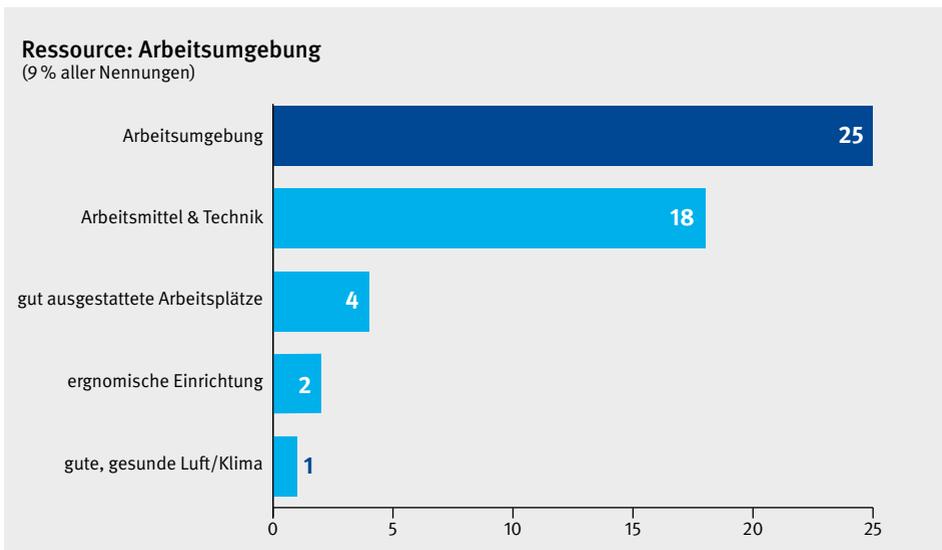


Abbildung 19: Darstellung der Ressource Arbeitsumgebung, Anzahl der Nennungen = 25 von 288

Soziale Leistungen des Unternehmens und Sonstiges

In jede dieser zwei Kategorien konnten fünf Aussagen eingeordnet werden. Außer dem Vorhandensein eines Gesundheitsmanagements sind gute Sportmöglichkeiten, ein gesundes Mittagsangebot sowie eine Kantine im Unternehmen Unterstützungsfaktoren. Sonstige Ressourcen bilden Gesetze, Vorschriften und Regelwerke sowie eine allgemein gute Einrichtung und persönliche Rituale nach dem Dienst.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Kolleginnen und Kollegen der Beschäftigten die größte Ressource bei der Arbeit darstellen. Jede dritte befragte Person machte zu ihren sozialen Kontakten auf Arbeit eine positive Äußerung. Weiterhin motiviert es bei der Tätigkeit, wenn sich die Beschäftigten auf ihre Fähigkeiten verlassen können, also die passende Qualifikation haben, und die Arbeitsabläufe sowie der Informationsfluss so gestaltet sind, dass gut im Kollegium zusammengearbeitet werden kann.

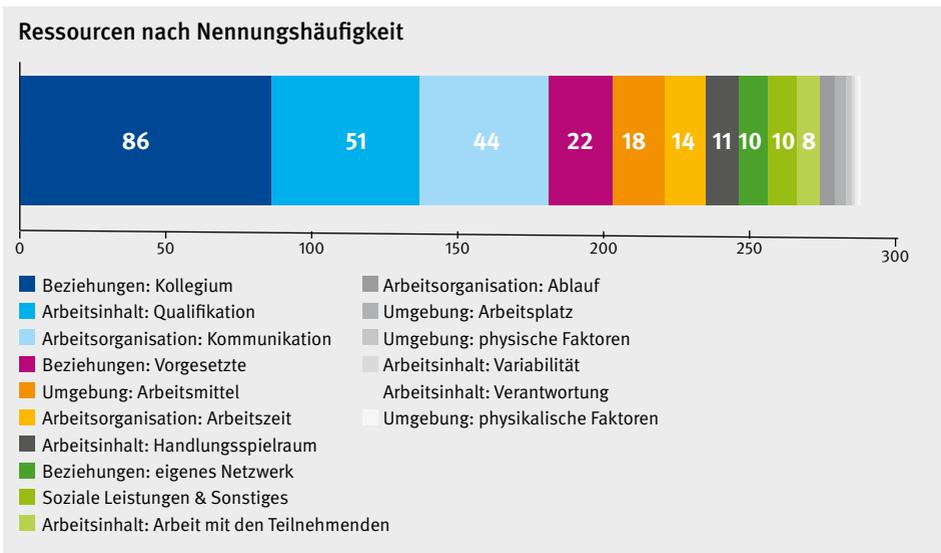


Abbildung 20: Darstellung der 10 häufigsten genannten Ressourcen der Arbeit, 288 Nennungen von 105 Personen

4.4 Bereits umgesetzte Maßnahmen der Führungskräfte

Im Workshop mit den Führungskräften und den Leitungen wurde gefragt, welche Maßnahmen in den letzten Jahren in den Unternehmen verstärkt umgesetzt wurden, um die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten gesund zu gestalten und möglichen Ressourcen entgegenzuwirken. Dabei standen vor allem Maßnahmen der folgenden Bereiche im Fokus:

- Arbeitsinhalt (unter anderem Supervision, geregelte Einarbeitung),
- Arbeitsorganisation (unter anderem transparente Strukturen und Abläufe, Aufgabenverteilung, Team- und Mitarbeitergespräche, Feedbackrunden, Beschäftigtenbefragung, Team-sitzungen) und
- Soziale Beziehungen (unter anderem kollegialer Austausch, Teamtage).

Diese drei Bereiche: Inhalt, Organisation und soziale Beziehungen wurden ebenfalls von den Beschäftigten als Hauptressourcen ihrer Arbeit identifiziert. In einigen Unternehmen wurden psychische Belastungsfaktoren auch in die Gefährdungsbeurteilung integriert.

4.5 Wünschenswerte Ressourcen der Beschäftigten

Im folgenden Abschnitt wird die Frage beantwortet, welche Ressourcen sich die Beschäftigten der Bildungseinrichtungen für ihre tägliche Arbeit wünschen. Mit dieser Frage ist das Ziel verbunden, konkrete Ansatzpunkte im Hinblick auf die weitere Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu gewinnen. 86 von 271 Nennungen (32 %) fielen in die Oberkategorie Arbeitsorganisation. Damit wünscht sich circa jede dritte Person eine bessere Organisation ihrer Aufgaben, des Arbeitsablaufs, der Kommunikation und Kooperation bzw. der Personalplanung. Jede fünfte Person äußerte Wünsche in Bezug auf die Arbeitsumgebung (22 %). An dritter und vierter Stelle stehen wünschenswerte Ressourcen in den Kategorien soziale Beziehungen (17 %) sowie Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe (16 %). Mit einem Anteil von 7 % wurden Aspekte genannt, welche von den externen Rahmenbedingungen abhängen, wie Planungssicherheit, Art der Arbeitsplatzsicherheit und Entlohnung. Eher selten wurden Wünsche in Bezug auf soziale Leistungen des Unternehmens genannt (4 %). Aussagen, die sonstige Themen betrafen, ergeben einen prozentualen Anteil von 3 %. Dies waren z. B. Lachen, Humor sowie der Wunsch drei Karenztage einzuführen (siehe Abbildung 21).

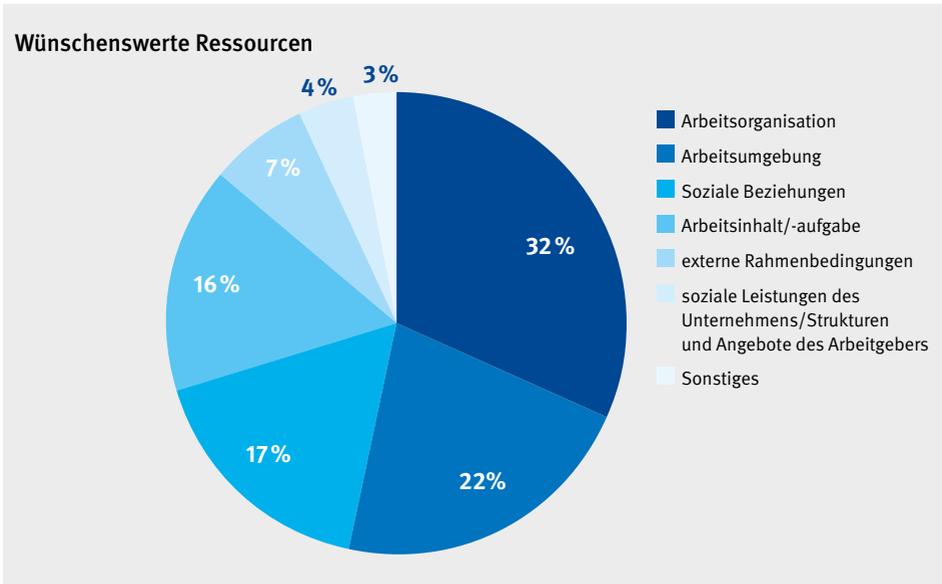


Abbildung 21: Darstellung der wünschenswerten Ressourcen, 271 Nennungen von 105 Personen

Arbeitsorganisation

86 Aussagen der Beschäftigten wurden der Kategorie Arbeitsorganisation zugeordnet (siehe Abbildung 22). Davon steht ein Drittel in Verbindung mit Kommunikation und Kooperation (29 Nennungen). Die Beschäftigten wünschen sich einen besseren zwischenmenschlichen Austausch. Dazu gehören vor allem regelmäßige Teamsitzungen, Mitarbeitergespräche, Feedbackrunden, das Einhalten von Vereinbarungen sowie Vertrauen untereinander. Aber auch der Wunsch nach klareren Strukturen und Zuständigkeiten im Unternehmen wird deutlich. Ebenfalls gaben die Befragten an, dass sie sich mehr Transparenz und klare Hierarchien im Unternehmen wünschen.

Des Weiteren konnte in der Kategorie Arbeitsablauf (27 Nennungen) verzeichnet werden, dass sich mehr Zeit allgemein bzw. auch für Vor- und Nachbereitung sowie für die einzelnen Lerngruppen gewünscht wird. In Zukunft könnten störungsfreie Zeiten, eine bessere Arbeitsverteilung und ein geringerer Dokumentationsaufwand die Beschäftigten unterstützen. Weiterhin wird sich von den Befragten mehr Personal zur Entlastung gewünscht. Die Fachkräfte sollten zudem gut ausgebildet sein und über einen gewissen Zeitraum im Unternehmen verbleiben. Eine geregelte Urlaubs- und Krankheitsvertretung würde weiterhin zur Unterstützung beitragen. Fünf Aussagen wurden der Thematik Arbeitszeit

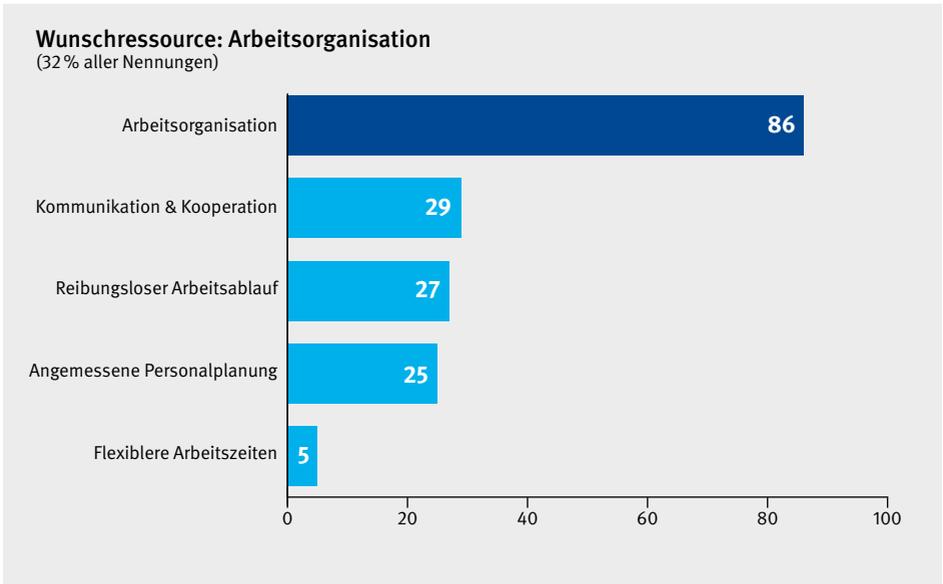


Abbildung 22: Darstellung der Wunschressource Arbeitsorganisation, Anzahl der Nennungen = 86 von 271

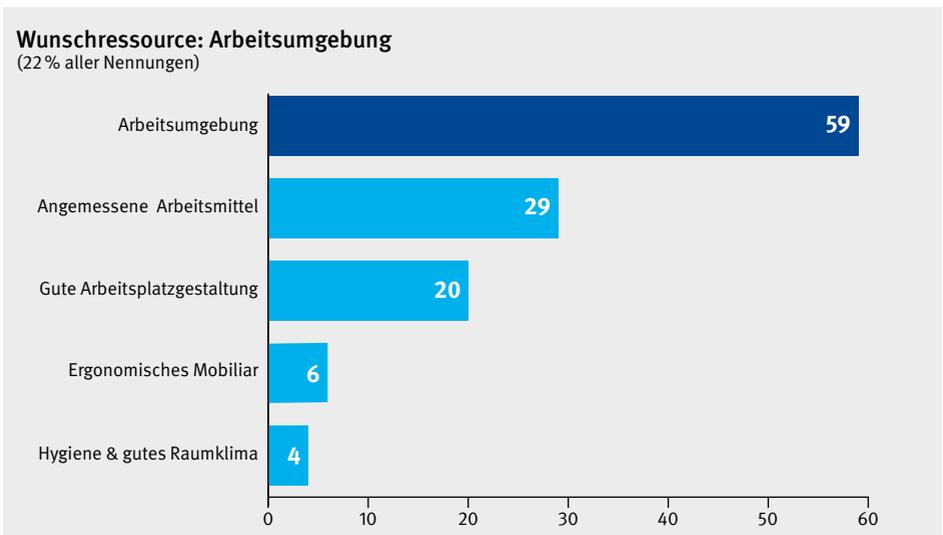


Abbildung 23: Darstellung der Wunschressource Arbeitsumgebung, Anzahl der Nennungen = 59 von 271

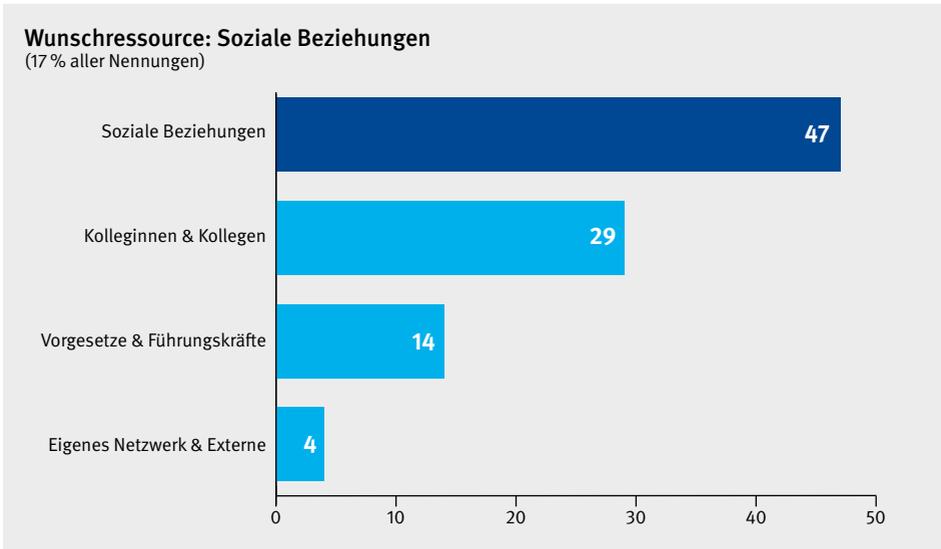


Abbildung 24: Darstellung der Wunschressource Soziale Beziehungen, Anzahl der Nennungen = 47 von 271

zugeordnet. Neben der Einführung von Gleitzeit gehört eine flexiblere Zeiteinteilung zu den Wünschen einiger Beschäftigten.

Arbeitsumgebung

Am zweithäufigsten wurden Ressourcen der Arbeitsumgebung (59 von 271 Äußerungen) genannt (siehe Abbildung 23). Hier wurde der Wunsch nach einer guten technischen Ausstattung geäußert, gefolgt von einer allgemein besseren Arbeitsplatzausstattung mit funktionierenden und guten Arbeitsmitteln. Bei der Arbeitsplatzgestaltung wurde deutlich, dass die Beschäftigten sich eigene Büros, einen Pausen- bzw. Rückzugsraum sowie generell verbesserte Räumlichkeiten wünschen. Im Bereich der physischen, physikalischen

und chemischen Faktoren besteht der Wunsch nach einer ergonomischeren Arbeitsplatzgestaltung, einem verbesserten Raumklima sowie ausreichend Licht für ein sicheres und gesundes Arbeiten.

Soziale Beziehungen

Annähernd 62% der Aussagen (29 von 47 Nennungen) in der Kategorie soziale Beziehungen beziehen sich auf die Vorgesetzten und Führungskräfte (siehe Abbildung 24). Fast 20 Mal wurde der Wunsch nach mehr Wertschätzung, Anerkennung sowie Lob und Feedback geäußert. Des Weiteren wünschen sich die Befragten gut qualifizierte Führungskräfte, die die Beschäftigten unterstützen und sie gesund führen. Aber auch von den eigenen

Kolleginnen und Kollegen erhoffen sich die Befragten mehr Wertschätzung, Anerkennung sowie ein kollegiales Miteinander. Vier Aussagen konnten der Kategorie soziale Unterstützung vom eigenen Netzwerk bzw. von Externen zugeordnet werden. Hier wurde der Wunsch nach sozialen Ressourcen allgemein, einer externen Beratung vor Ort und nach mehr Anerkennung durch die Träger sowie der Politik geäußert.

und einer verbesserten Einarbeitung deutlich. Die Beschäftigten würden gern mehr an ihren persönlichen Fähigkeiten und Kenntnisse arbeiten. Sie würden gern gelassener mit Stresssituation umgehen und öfter „Nein“ sagen können, lernen, sich selbst mehr zu vertrauen sowie ein besseres Zeitmanagement praktizieren. Darüber hinaus haben 12 Personen geäußert, dass sie gern mehr Handlungsspielräume beim Ausführen ihrer Tätigkeit hätten.

Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe

In dieser Kategorie überwiegen die Qualifikationen als wünschenswerte Ressource (29 von 44 Aussagen). Es wurde der Wunsch nach mehr Weiterbildungen, qualifiziertem Personal, Supervisionen

Externe Rahmenbedingungen

18 von 271 geäußerten Wünschen wurden thematisch den externen Rahmenbedingungen zugeordnet. 13 von 18 der Äußerungen beziehen sich dabei auf eine gerechtere Bezahlung und ein höheres

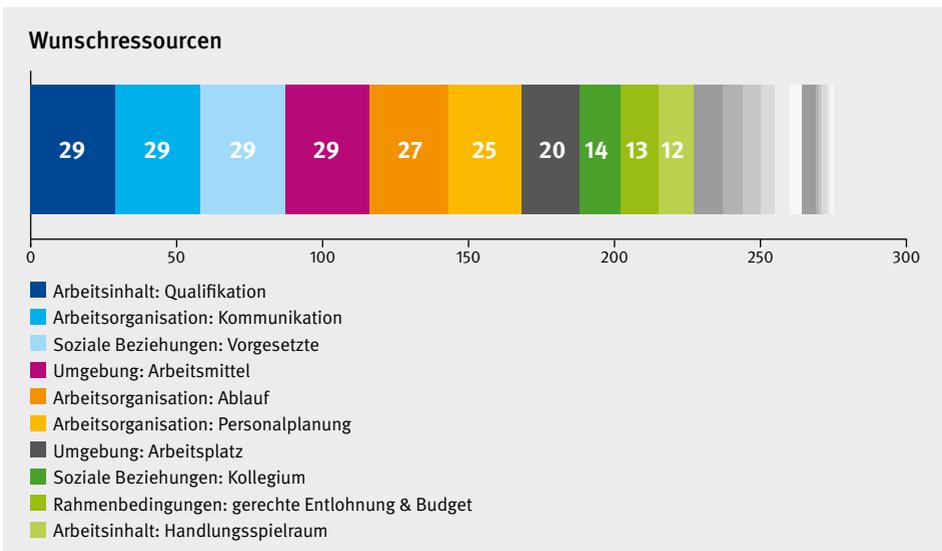


Abbildung 25: Darstellung der 10 häufigsten Wunschressourcen bei gesamt 172 Nennungen von 105 Personen

Budget im Unternehmen. Weiterhin wurde der Wunsch nach einem sicheren Arbeitsverhältnis und damit verbundene unbefristete Arbeitsverträge sowie Planungssicherheit geäußert.

Soziale Leistungen des Unternehmens sowie Sonstiges

Zweimal wurde als Wunschressource ein umfassendes Gesundheitsmanagement genannt. Daneben wurde sich auch für Getränke und Obst im Unternehmen, Sportkurse, aktive Pausen und Entspannungsangebote ausgesprochen. Fast alle Aussagen beziehen sich auf gesundheitsbezogene Maßnahmen im Unternehmen. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Beschäftigte in Unternehmen der beruflichen Bildung sich sehr verschiedene Dinge wünschen und es nicht einen großen Schwerpunkt gibt (siehe Abbildung 25). Um ihre Tätigkeit angemessen ausführen zu können, möchten sie gern hinreichend qualifiziert sein und ihnen sollten auch die nötigen Arbeitsmittel zur Verfügung stehen. Darüber hinaus wünschen sie sich eine bessere Kommunikation und Kooperation im Unternehmen und mehr Unterstützung seitens der Führungskräfte in Form von Feedback, Wertschätzung, gesundem Führen sowie weiteren Unterstützungsangeboten.

4.6 Geplante Maßnahmen der Führungskräfte

Bei der Frage, welche Maßnahmen Leitungen und Führungskräfte in den Unternehmen der beruflichen Bildung zukünftig angehen möchten, wurden in dem Workshop von den elf Personen verschiedene Aspekte zu folgenden Bereichen erwähnt:

- Arbeitsinhalt (u.a. Supervision)
- Arbeitsorganisation (u.a. mehr Transparenz und Beteiligung der Beschäftigten)
- Ideen zur Verbesserung externer Rahmenbedingungen (u.a. bessere Personalschlüssel, angepasste Qualifikationen in Ausschreibungen sowie Planungssicherheit), aber auch
- übergreifende Ansätze wie die Durchführung von Workshops zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

4.7 Zusammenfassung der Ergebnisse

Stressoren

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der am meisten genannte Faktor die Arbeitsmenge sowie der Dokumentationsaufwand und der damit verbundene Zeitdruck ist. Es wurde deutlich, dass sich Beschäftigte, Führungskräfte und Leitungen einig sind, was die Hauptfehlbelastungen in den Unternehmen der beruflichen Bildung sind.

Unterschiede gibt es bei der Einschätzung der Arbeitsumgebung und der Beziehung zu den Vorgesetzten. Diese werden von den Leitungen und Führungskräften weniger oft als Stressoren genannt. Dafür benennen die Beschäftigten die Arbeitsorganisation und den Inhalt der Tätigkeit weniger als störend, als die Führungskräfte und Leitungen.

Ressourcen

Nach Aussage der befragten Beschäftigten sind die eigenen Kolleginnen und Kollegen die größte Ressource bei der Arbeit. Jede dritte Person führte sie als Ressource an. Weiterhin unterstützt es bei der Tätigkeit, wenn sich eine Person auf die eigenen Fähigkeiten verlassen kann, also die passende Qualifikation hat und die Arbeitsabläufe und der Informationsfluss so gestaltet sind, dass gut im Kollegium gearbeitet werden kann.

Im Workshop gaben die elf Führungskräfte und Leitungen an, in den letzten Jahren verstärkt etwas im Bereich Arbeitsinhalt in Form von Supervisionen und geregelten Einarbeitungen, der Arbeitsorganisation durch Teamgespräche, Feedbackrunden und Mitarbeitergespräche getan zu haben, sowie die sozialen Beziehungen durch verschiedene Aktionen gestärkt zu haben.

Diese Maßnahmen zielen auf die Stärkung der sozialen Ressourcen der Beschäftigten ab. Mit Blick auf die Stressoren sollte weiterhin versucht werden, die Führungskräfte mehr mit einzubeziehen, um die Beschäftigten hier besser unterstützen zu können.

Wunschressourcen

In Abhängigkeit von den jeweiligen Gegebenheiten einer Bildungseinrichtung gibt es sehr verschiedene Ideen und Wünsche für die Stärkung von Ressourcen. Um ihre Tätigkeit in den Bildungsmaßnahmen angemessen ausführen zu können, möchten Beschäftigte gern hinreichend qualifiziert sein und ihnen sollten auch die nötigen Arbeitsmittel zur Verfügung stehen. Darüber hinaus wünschen sie sich eine bessere Kommunikation und Kooperation im Unternehmen und mehr Unterstützung von Seiten der Führungskräfte in Form von Feedback, Wertschätzung, gesundem Führen und Unterstützungsangeboten.

Im Workshop gaben die elf Führungskräfte und Leitungen an, mehr Transparenz und Beteiligung der Beschäftigten erreichen zu wollen. Sie möchten mehr Supervision und Workshops zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen anbieten. Damit wollen sie für ihre Unternehmen individuell ableiten, welche Maßnahmen am sinnvollsten und zielführendsten sind. Da

viele der Stressoren ihren Ursprung in den externen Rahmenbedingungen haben, sollten hier der Personalschlüssel überdacht werden, Personalqualifikationen in Ausschreibungen angepasst werden sowie für mehr Planungssicherheit gesorgt werden. Aber auch das Thema Arbeitsmittel sollte mehr Beachtung finden.

5 Präventionsansätze und Unterstützungsangebote

Die im vorangegangenen Kapitel dargestellten Ergebnisse geben einen Überblick über die psychischen Fehlbelastungsfaktoren und Ressourcen in Unternehmen der beruflichen Bildung. Sie können als Grundlage dienen, in gemeinsamen Teamgesprächen die eigene Situation im Unternehmen zu reflektieren. Weiterführend stellt sich die Frage, wie mit den erkannten kritischen Ausprägungen der psychischen Belastung umgegangen wird und wie vorhandene Ressourcen im Unternehmen weiter gestärkt werden können. In diesem Kapitel werden Anregungen für Gestaltungsmaßnahmen gegeben und Informationen zu weiterführenden Angeboten rund um das Thema psychische Belastung und Beanspruchung in Unternehmen der beruflichen Bildung.

In der folgenden Tabelle 3 sind Ansatzpunkte für die gesundheitsgerechte Gestaltung potenzieller Fehlbelastungs-

faktoren getrennt nach den Merkmalsbereichen aufgeführt. Diese müssen natürlich für die jeweilige Bildungseinrichtung bzw. das jeweilige Unternehmen konkretisiert und angepasst werden. Die Ansatzpunkte sind unterteilt in verhältnis- und verhaltenspräventive Maßnahmenvorschläge. Verhältnispräventive Maßnahmen beziehen sich auf die direkte technische bzw. organisatorische Gestaltung der Arbeitsbedingungen und sind wegen ihres größeren Wirkungsgrades den verhaltenspräventiven Maßnahmen, deren Ansatzpunkt der einzelne Mensch ist, prinzipiell vorzuziehen. Gerade im Bereich der psychischen Belastung kann allerdings eine verhältnispräventive Maßnahme eine verhaltensbezogene Maßnahme nach sich ziehen, z. B. Anschaffung einer neuen Software (technische Maßnahme) und eine Schulung der Beschäftigten für diese (personenbezogene Maßnahme).

Tabelle 3: Präventionsansätze, die von den Bildungseinrichtungen und Beschäftigten umgesetzt werden können

Kritische Ausprägungen im Merkmalsbereich Arbeitsinhalt & Arbeitsaufgabe	Verhältnispräventive Maßnahmen	Verhaltenspräventive Maßnahmen
<p>Schwierigkeiten bei der Arbeit mit den Teilnehmenden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Handlungssicherheit in kritischen Situationen erhöhen z. B. Konzept zur Gewaltprävention in der Bildungseinrichtung inkl. klarer Regelungen für kritische Situationen erstellen • Team- bzw. Fallsupervision etablieren, kollegiale Beratung und Austausch im Kollegium ermöglichen • zu zweit in Maßnahmen arbeiten • Mischmöglichkeiten ermöglichen (Tätigkeiten mit Emotionsarbeit sollte 70% der Arbeitszeit nicht übersteigen) • Passung der Teilnehmenden mit Auftragebenden klären • weiterführende Angebote für die Teilnehmenden nach der jeweiligen Maßnahme abstimmen • Ansprechpersonen für Lehrkräfte zur Verfügung stellen 	<ul style="list-style-type: none"> • regelmäßige Schulungen, Informations- und Aufklärungsmaßnahmen etablieren <ul style="list-style-type: none"> – Deeskalationstrainings, Umgang mit kritischen Situationen erlernen – systematisches Problemlösen – emotionale Stabilisierung – Kommunikationstrainings – Trainings (Rollenspiele) im Umgang mit schwierigen Teilnehmenden
<p>Übermaß an Variabilität</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Schwerpunkte für Lehrkräfte definieren und die Personen vermehrt dort einsetzen • Aufgabenteilung zwischen Lehrkräften organisieren • Planung und Ausblick, z. B. welche Maßnahmen anstreben, kommunizieren • Standortübergreifender Austausch über Intranet ermöglichen • mehr Transparenz für Maßnahmen etablieren (Zeiten, Konzepte, Anforderungen, Ansprechpartner) • technische oder personelle Handlungserfordernisse vorankündigen • Unterstützung bei der Dokumentation geben z. B. Dokumentationssoftware • Wissensmanagement etablieren, um bei Austritt von Personen den nachfolgenden Mitarbeitenden den Einstieg zu erleichtern 	

Kritische Ausprägungen im Merkmalsbereich Arbeitsinhalt & Arbeitsaufgabe	Verhältnispräventive Maßnahmen	Verhaltenspräventive Maßnahmen
Unzureichende Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> • Eignung bei Personalauswahl berücksichtigen (Anforderungsprofil), wenn Qualifikationen fehlen, diese gleich zu Beginn aufbauen • Hospitationen ermöglichen • Supervision etablieren • Mentoren, Tandems, Patensystem einführen 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungsmaßnahmen etablieren <ul style="list-style-type: none"> – Kompetenzerweiterung (persönlich, sozial, fachlich)
Geringer Handlungsspielraum	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte in Entscheidungen einbeziehen (z. B. Maßnahmeneneinteilung, Arbeitsplatzgestaltung) • zeitliche und inhaltliche Freiheitsgrade prüfen z. B. im Lehrplan, der Materialien, der Methodik etc. 	
Unzureichende Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortungsbereiche spezifizieren • Transparenz über Verantwortungsbereiche schaffen • Qualifikation für die Verantwortungsbereiche abgleichen und ggf. anpassen • systematische Personalentwicklung etablieren 	

Kritische Ausprägungen im Merkmalsbereich Arbeitsinhalt & Arbeitsaufgabe	Verhältnispräventive Maßnahmen	Verhaltenspräventive Maßnahmen
<p>Problematischer Arbeitsablauf</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmenge in Bezug auf vertraglich vereinbarte Stundenzahl überprüfen • zeitliche Freiheitsgrade schaffen z. B. durch Aufgabenumverteilung • Arbeitsprozesse gemeinsam in Teamsitzungen besprechen • Planungsvorlauf durch rechtzeitige Ankündigungen von Maßnahmen schaffen • technische Hilfen für die Dokumentation geben • Formulare und Vorlagen zur Verfügung stellen • störungsfreie Zeiten einrichten (z. B. feste Ansprechzeiten, Anrufbeantworter nutzen, Telefon umstellen, Info an Tür „Bitte nicht stören“) • feste Raumzuordnung für Lehrpersonal etablieren (Zeiterparnis, da Material nicht transportiert werden muss) 	

Kritische Ausprägungen im Merkmalsbereich Arbeitsinhalt & Arbeitsaufgabe	Verhältnispräventive Maßnahmen	Verhaltenspräventive Maßnahmen
<p>Unzureichende Kommunikation und Kooperation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • regelmäßige Gruppen- bzw. Teambesprechungen durchführen (z. B. Ideentreffen oder Dialoge zur sicheren und gesunden beruflichen Bildung nutzen) • Kommunikationsregeln und -strukturen gemeinsam festlegen • standardisierte Leitfäden für Jahresmitarbeitergespräche nutzen • Prozessstrukturen schaffen, sodass Ansprechpersonen für bestimmte Themen bekannt sind • Wissensmanagement etablieren, um bei Austritt von Personal den nachfolgenden Mitarbeitenden den Einstieg zu erleichtern • Organigramm mit Ansprechpersonen erstellen • Vertretungspläne schreiben und transparent machen • monatlicher Newsletter per E-Mail verteilen (Entscheidungen auf allen Ebenen bekanntmachen) • Möglichkeiten für informellen Austausch schaffen (Kaffecken, „offenes Büro“, etc.) • Informationen für Beschäftigte zugänglich machen z. B. über gemeinsames Laufwerk • Vorschlagswesen einführen (Briefkasten, Online-Tool, Tafel) 	
<p>Probleme mit der Arbeitszeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zeiträume für Ausgleichszeiten vorsehen • Vorbereitungszeiten realistisch abschätzen • Gleitzeit einführen • flexiblere Zeiteinteilung ermöglichen • Zeit für ausreichend Pause zwischen den Maßnahmen einräumen • Personalschlüssel prüfen 	

Kritische Ausprägungen im Merkmalsbereich Arbeitsinhalt & Arbeitsaufgabe	Verhältnispräventive Maßnahmen	Verhaltenspräventive Maßnahmen
Schwierigkeiten bei der Personalplanung	<ul style="list-style-type: none"> • vorausschauende Personalplanung durchführen (rechtzeitige Ausschreibungen und Nachbesetzung) • Nachwuchs (Azubis, Praktika) fördern • Personalbedarfsanalyse durchführen • unbefristete Arbeitsverträge etablieren, • durch gute Arbeitsbedingungen Fluktuation verhindern 	
Schwierigkeiten mit Vorgesetzten	<ul style="list-style-type: none"> • Führungsleitbild erstellen • Eignung zur Führung bei Auswahl für die Stelle berücksichtigen (ggf. qualifizieren) • Zeit einräumen für Themen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit • regelmäßiges Qualifizierungsangebot für Führungskräfte etablieren • weniger inhaltliche Arbeit bei Personalverantwortung durchsetzen • Vorbildfunktion der Führungskraft „gesund arbeiten“ bewusstmachen • regelmäßige Mitarbeitergespräche, Feedbackgespräche führen • Wertschätzung zeigen über Geburtstagslisten, Mitarbeiterfeste, gemeinsame Unternehmungen, regelmäßiges Feedback etc. • Konstruktiven Umgang mit Fehlern etablieren (z. B. Dialoge zur sicheren und gesunden beruflichen Bildung nutzen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch und Kontakt suchen mit Kollegium und Führungskräften – individuelle Präferenzen erfragen • gemeinsame Pausengestaltung etablieren z. B. Frühstücksrunden • gemeinsame Freizeitaktivitäten wahrnehmen z. B. Sommerfest, Weihnachtsfeier

Kritische Ausprägungen im Merkmalsbereich Arbeitsinhalt & Arbeitsaufgabe	Verhältnispräventive Maßnahmen	Verhaltenspräventive Maßnahmen
Schwierigkeiten mit dem Kollegium	<ul style="list-style-type: none"> • regelmäßige Teambesprechungen etablieren und Informationen im Kollegium teilen • gemeinsam Regeln für Zusammenarbeit aufstellen • Konfliktmanagement etablieren • Unternehmungen im Team auch außerhalb der Arbeit fördern (Kaffeerunde, Kommunikationsecken, Stadtlauf, gemeinsames Kochen, etc.) • Pausen gemeinsam gestalten • Konstruktiven Umgang mit Fehlern etablieren • Sozialraum bzw. Pausenraum einrichten 	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch und Kontakt suchen mit Kollegium und Führungskräften – individuelle Präferenzen erfragen • gemeinsame Pausengestaltung etablieren z. B. Frühstücksrunden • gemeinsame Freizeitaktivitäten wahrnehmen
Unzureichende Arbeitsmittel	<ul style="list-style-type: none"> • neue, ausreichende Arbeitsmittel beschaffen (Methodenkoffer, Flipchart, Drucker, etc.) • Software aktualisieren • Technik auf Stand bringen 	
Unzureichende Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplätze sicher und gesund gestalten (helle Farben, Pflanzen, Lüftungsanlagen, gemütliche Gestaltung, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ideen zur Arbeitsplatzgestaltung einbringen
Belastungen durch physische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> • ergonomische Arbeitsplätze (Tische, Stühle, etc.) schaffen 	
Belastungen durch physikalische und chemische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> • Wände isolieren und schalldämmend ausführen • Ruhearbeitsplätze schaffen • regelmäßig lüften • regelbare Klimaanlage vorsehen 	

Kritische Ausprägungen im Merkmalsbereich Arbeitsinhalt & Arbeitsaufgabe	Verhältnispräventive Maßnahmen	Verhaltenspräventive Maßnahmen
<p>Unsichere Auftragslage bzw. keine Planungssicherheit</p> <p>Budget und Bezahlung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wenn möglich, Mischung aus langfristigen und kurzfristigen Maßnahmen etablieren sowie Maßnahmen aufnehmen, die Planungssicherheit erlauben • Arbeitgeberleistungen im Baukastenprinzip etablieren (individuelle Zusammenstellung von monetären und nicht monetären Leistungen, wie Job-Ticket, Kantine, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Freizeit) 	
<p>Vermittlung der Teilnehmenden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Absprache und Abstimmung zwischen Bildungsrichtungen und Auftraggebenden bezüglich zu klärenden Punkte etablieren (z. B. Auswahl und Zuordnung von Teilnehmenden, Inhalt und Umfang von geforderten Dokumentationen, Organisation der einzelnen Bildungsmaßnahmen) 	

Da sich viele berufliche Bildungseinrichtungen in einem Abhängigkeitsverhältnis zu den externen Auftraggebern (z. B. Jobcenter, Agentur für Arbeit) befinden, stehen die Rahmenbedingungen oftmals fest und es gibt nur wenig Spielraum, diese zu verändern. Arbeitsverträge der Beschäftigten zu entfristen und für mehr Arbeitsplatz- und Planungssicherheit zu sorgen, wird demnach nur schwer möglich sein. Ebenfalls bekommen die Bildungseinrichtungen Auflagen, die sie zu erfüllen haben, um die geförderten Arbeitsmarktdienstleistungen anbieten zu dürfen (Becker & Kingreen, 2018; Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2012).

Präventionsangebote der VBG für Unternehmen der beruflichen Bildung

Die VBG als zuständiger Unfallversicherungsträger für den Großteil der Unternehmen der beruflichen Bildung hat ein umfangreiches Unterstützungsangebot zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen für seine Mitgliedsbetriebe erstellt. Darüber hinaus wird aktuell daran gearbeitet, aufbauend auf den Ergebnissen dieser Untersuchung ein Angebot zu schaffen, was die Unternehmen der beruflichen Bildung bei der Analyse der psychischen Belastung unterstützen soll.

Dazu zählen folgende branchenspezifische Präventionsangebote, die auf die Analyse der psychischen Belastung und die Ableitung geeigneter Präventionsmaßnahmen abzielen:

- Unternehmensspezifische Beratung durch Präventionsexperten der VBG
- VBG-Seminar „Gesund arbeiten in Bildungseinrichtungen“
- VBG-Seminar „Burnoutprävention in Bildungseinrichtungen“
- VBG-Praxis-Kompakt „Lehrkräfte in Bildungseinrichtungen – Sicher und gesund arbeiten“
- Medien der VBG zum Thema Präventionskultur
- E-Learning zum Thema Gewaltprävention
- Onlineveranstaltungen zu Themen der beruflichen Bildung u. a. zum Thema psychische Belastung

Darüber hinaus bietet die VBG folgende ausgewählte branchenübergreifende Präventionsangebote an:

- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
 - VBG-Fachwissen „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“
 - VBG-Workshopangebot K.I.T. zur Gefährdungsbeurteilung (Kurzanalyse im Team) für KMU
 - VBG-Online-Tool zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
 - VBG-Seminar „Psychische Belastung am Arbeitsplatz als Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung“

- Präventionskultur
 - Medien zu Aspekten von Präventionskultur
 - Analysetools von Präventionskultur
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
 - VBG-Beratungsangebot zur Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagement (GMS; inkl. Bescheinigung)
 - VBG-Fachwissen „GMS – Gesundheit mit System“
 - VBG-Seminar „Betriebliches Gesundheitsmanagement“
- Gesund und erfolgreich Führen
 - VBG-Fachwissen „Gesund und erfolgreich Führen“
 - VBG-Fachwissen „Führen durch Ziele“
 - VBG-Seminar „Führungsaufgabe: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“
 - VBG-Seminar „Sicher und gesund führen: So leiten Sie Konfliktgespräche!“
 - VBG-Seminar „Sicher und gesund führen: Feedback als Führungsinstrument“
 - VBG-Seminar „Sicher und gesund führen: Veränderungsmanagement“

Seitens der DGUV werden Unterrichts- und Lehrmaterialien für die Themenbereiche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bereitgestellt, die für die Arbeit mit den Teilnehmenden und bei der Durchführung von Bildungsangeboten hilfreich sind:

- DGUV-Portal [Lernen und Gesundheit](#)
- DGUV-Kampagne „Jugend will sich-er-leben“

Um der Bedeutung der Branche der beruflichen Bildung Rechnung zu tragen, wurde zudem Anfang 2022 innerhalb der DGUV das Sachgebiet „Berufliche Bildung“ im Fachbereich „Bildungseinrichtungen“ etabliert, in dem sich mehrere Unfallversicherungsträger gemeinsam sich für die Belange dieser Branche rund um die Thematik der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einsetzen.

6 Diskussion der Studie und deren Befunde

Das Anliegen der vorliegenden Untersuchung war, die derzeitige Fehlbelastungs- und Ressourcensituation des Personals in Unternehmen der beruflichen Bildung zu erfahren und daraus mögliche Präventionsmaßnahmen zur Reduzierung der Fehlbelastungen abzuleiten. In diesem Sinne wurden mittels einer qualitativen Befragung der Beschäftigten und des Leitungspersonal die Schwerpunkte der aktuellen arbeitsbedingten psychischen Belastung (förderliche und hinderliche Faktoren) sowie wünschenswerte Ressourcen ermittelt. Im folgenden Kapitel wird zunächst die in der Untersuchung angewandte Methodik kritisch beleuchtet. Im Anschluss daran folgt die Reflexion der Untersuchungsergebnisse.

6.1 Methodenkritik

Zur Ergründung der Forschungsfragen wurde ein qualitativer Fragebogen mit offenen Fragen entwickelt, der die Teilnehmenden dazu aufforderte, ihre Antworten in Schlagwörtern wiederzugeben. Bei diesem explorativen Vorgehen stand vor allem der allgemeine Erkenntnisgewinn im Vordergrund. Kritisch anzumerken ist die Vorgabe von jeweils drei Belastungsfaktoren (Fehlbelastungen), Ressourcen und wünschenswerten Ressourcen. Durch die

Einschränkung der Fragestellung konnten die Probanden nicht frei assoziieren, sondern es wurden ihnen Richtungen vorgegeben. Eventuell wurden weitere wichtige Punkte weggelassen oder aufgrund des begrenzten Textfeldes nicht weiter ausgeführt.

Im Hinblick auf die Stichprobe kann festgestellt werden, dass diese ausreichend groß ausfiel (Baur & Blasius, 2014), um belastbare Ergebnisse zu erzeugen. Die Seminare der VBG fanden auf freiwilliger Basis statt. Beschäftigte, die an den VBG-Seminaren teilnehmen, haben eventuell ein größeres Interesse am Thema bzw. mehr Freiräume, diese zu besuchen. Eine mögliche Überrepräsentation dieser Beschäftigten könnte zu einer Positiv-Verzerrungen der Ergebnisse geführt haben. Trotz der eben genannten Einschränkungen können die Ergebnisse, unter anderem auch durch die hohe Rücklaufquote von ca. 77%, als repräsentativ angesehen werden und sind geeignet zur Beantwortung der Forschungsfragen (Mangione, 1995).

Auch bei den Workshops mit den Führungskräften und Leitungen ist davon auszugehen, dass es sich um eine Positivauswahl an Personen handelt. Es ist zu vermuten, dass zu solch einem Workshop die Interessierten kommen, die dafür auch Kapazitäten haben. Daher könnten

dies auch Unternehmen sein, die bei dem Thema psychische Belastung schon aktiv geworden sind.

6.2 Reflexion der Ergebnisse

Wesentliche Ergebnisse werden zunächst kurz zusammengefasst und mit den Befunden aus dem wissenschaftlichen Hintergrund abgeglichen. Aufgrund der heterogenen Stichprobe und des individuellen Empfindens von Fehlbelastungen und Ressourcen eines jeden Menschen stellen Fehlbelastungen zum Teil auch Ressourcen dar und umgekehrt.

Wahrgenommene Fehlbelastungen

Die Mehrheit der befragten Personen gab an, dass sie sich durch arbeitsorganisatorische Gegebenheiten beeinträchtigt fühlten, besonders durch problematische Arbeitsabläufe. Unter anderem unter ständigem Zeitdruck zu arbeiten, viele Arbeitsaufgaben zu bewältigen, dem hohen Dokumentationsaufwand gerecht zu werden sowie Störungen und Unterbrechungen hinzunehmen stellen Herausforderungen für die Befragten dar. Auch unzureichende Kommunikations- und Kooperationsstrukturen, fehlendes kompetentes Fachpersonal sowie unflexible Arbeitszeiten sind Belastungsfaktoren. Im Bereich Arbeitsinhalt sind es vor allem die zum Teil schwierige Arbeit mit den Teilnehmenden sowie das Arbeiten in vielen verschiedenen Maßnahmen. Die Befragten gaben weiterhin an, dass die Führungskraft und

das damit verbundene Führungsverhalten beeinträchtigend wirken. In der Kategorie Arbeitsumgebung sind es vorrangig die fehlenden bzw. unzureichend vorhandenen Arbeitsmittel, die als Belastungen bei der täglichen Arbeit wahrgenommen werden. Aufgrund der externen Rahmenbedingungen stellen befristete Arbeitsverträge, Planungsunsicherheiten, eine geringe Bezahlung sowie die Schwierigkeiten, die mit der Vermittlung der Teilnehmenden zusammenhängen, kritische Ausprägungen der psychischen Belastung beim Personal in der beruflichen Bildung dar. Es wurde deutlich, dass sich Beschäftigte, Führungskräfte und Leitungen einig sind, was die Hauptschwerpunkte der psychischen Belastung in den Unternehmen der beruflichen Bildung sind.

Bisherige Untersuchungen zur Belastungssituation von Lehrkräften an Schulen wiesen ähnliche Befunde auf. Trotz der geringen Unterschiede im beruflichen Umfeld können Parallelen ermittelt werden. Lehrerinnen und Lehrer fühlen sich häufig durch die Handlungen der Schülerinnen und Schüler und den damit verbundenen Störungen des Arbeitsablaufs belastet. In allen aufgeführten Studien im Kapitel 2.2.3 konnte dies herausgestellt werden. Des Weiteren sind arbeitsorganisatorische Umstände (z. B. ein hohes Arbeitspensum), Termin- und Zeitdruck sowie anfallende Verwaltungsaufgaben Belastungsfaktoren für das Bildungspersonal (Kärner et al., 2016). Neben den Faktoren, die womöglich typisch für jegliche Lehrtätigen sind,

weist die Tätigkeit der Beschäftigten der beruflichen Bildung für diese Berufsgruppe spezielle Belastungen auf. Aufgrund der Zusammenarbeit der Bildungseinrichtungen mit den externen Auftraggebern (z. B. Agentur für Arbeit, Jobcenter) existieren zusätzliche Herausforderungen. Wie einigen Stellenanzeigen zu entnehmen ist, werden die Lehrpersonen häufig nur für die durchzuführenden Maßnahmen eingestellt. Dies geschieht meistens befristet und auf Honorarbasis (Ambos, Koschek & Martin, 2015). Folglich bestehen Planungsunsicherheiten, da die betroffene Person nicht weiß, wie es nach der Befristung weitergeht. Damit die Bildungseinrichtungen die geförderten Maßnahmen anbieten darf, stellt die Bundesagentur für Arbeit Anforderungen an die Bildungsträger und an die Maßnahmen der beruflichen Bildung (Becker & Kingreen, 2018). Unabhängig von weiteren Qualitätssicherungsmaßnahmen ist eine gründliche Dokumentation der Maßnahmen (z. B. täglicher Lehrbericht, Teilnahmekontrolle) sowie deren Erfolgsbeobachtung, -kontrolle und -bewertung entscheidend. Daraus kann der in der Untersuchung genannte hohe Dokumentationsaufwand resultieren. Aufgrund der durch die Auftraggebenden zugewiesenen Teilnehmenden ist es möglich, dass Personen an Maßnahmen teilnehmen, die gar kein gesteigertes Eigeninteresse daran haben und nur teilnehmen, damit sie die Auflagen der Auftraggebenden erfüllen. Dies führt dazu, dass die Teilnehmenden in der Bildungsmaßnahme als schwierig

wahrgenommen werden und das Bildungspersonal belasten.

Im Workshop gaben die elf Führungskräfte und Leitungen an, in den letzten Jahren verstärkt etwas im Bereich Arbeitsinhalt in Form von Supervisionen und geregelten Einarbeitungen, der Arbeitsorganisation durch Teamgespräche, Feedbackrunden und Mitarbeitergespräche getan zu haben sowie die sozialen Beziehungen durch verschiedene Aktionen gestärkt zu haben. Diese Maßnahmen haben sich sicher günstig auf die Ressourcen der Beschäftigten ausgewirkt. Mit Blick auf die Stressoren sollte aber verstärkt versucht werden, die Führungskräfte mehr mit einzubeziehen, um die Beschäftigten hier besser zu unterstützen.

Vorhandene und wünschenswerte Ressourcen

In der Befragung ist deutlich geworden, dass das eigene Kollegium, das unmittelbare Arbeitsteam sowie auch das eigene soziale Umfeld eine Unterstützung bei der täglichen Arbeit für die Beschäftigten sind. Zum Teil stellt auch die Führungskraft eine Stütze auf Arbeit dar. Dass soziale Ressourcen bzw. Unterstützung eine große Bereicherung für das Bildungspersonal bedeuten, stellen auch Kärner et al. (2016) und Sappa, Aprea und Barabasch (2018) in ihren Studien zur Lehrergesundheit heraus. Nicht nur das Wohlbefinden kann dadurch verbessert werden, sondern auch das Erkrankungsrisiko von psychischen Erkrankungen verringern.

In einigen Studien konnte herausgefunden werden, dass Lehrkräfte, die Unterstützung von ihrem Kollegium und den Vorgesetzten erhielten, weniger anfällig für das Entwickeln eines Burnout-Syndroms waren als Lehrpersonen, die keine Unterstützung erhielten (Pierce & Molloy, 1990; Russell, Altmaier & van Velzen, 1987).

In der vorliegenden Untersuchung stärken aber auch die eigenen Qualifikationen, zwischenmenschliche Kommunikationsmöglichkeiten, gut ausgebaute Strukturen sowie eine gute Arbeitsplatzausstattung die Befragten. Sappa und Kollegen (2018) bestätigen, dass die eigenen Lehrfähigkeiten das Wohlbefinden erhöhen und als Ressource wahrgenommen werden. Daraus kann geschlossen werden, dass besonders die zwischenmenschlichen arbeitsbedingten Kontakte gefördert werden sollten sowie ein Ausbau der Qualifikationen der Beschäftigten wichtig ist.

Am häufigsten wünschten sich die Befragten Unterstützung im Bereich der Arbeitsorganisation. Darunter fallen Ressourcen, wie gute Kommunikations- und Koopera-

tionsstrukturen, ein abgestimmter Arbeitsablauf sowie ausreichend Personal. Es wird deutlich, dass diese Punkte im umgekehrten Sinne auch an erster Stelle bei den Fehlbelastungen aufgeführt wurden. Der Wunsch nach ausreichenden Arbeitsmitteln und einer guten Arbeitsplatzgestaltung wird ebenfalls ersichtlich. Außerdem wünschen sich die Befragten ein besseres Führungsverhalten der Vorgesetzten und in der Kategorie Arbeitsinhalt vorrangig eine Verbesserung der Qualifikationsmöglichkeiten. Winkelmann und Gienke (2007) kommen in ihrer Untersuchung ebenfalls zu dem Schluss, dass fast die Hälfte der befragten Lehrkräfte ihrer Meinung nach zu wenig pädagogische Methoden beherrschen, um in schwierigen Situationen mit den Lernenden richtig umgehen zu können. Wie bereits bei den Fehlbelastungen herausgestellt, wünschen sich die Befragten ein sicheres Arbeitsverhältnis sowie eine gerechtere Bezahlung. Inwieweit die Wünsche, die durch die externen Rahmenbedingungen bestimmt werden, realisiert werden können, hängt zum einen von den Bildungseinrichtungen selbst ab und zum anderen von den politischen Bestimmungen.

7 Zusammenfassung und Empfehlung

Die durchgeführte qualitative Untersuchung vermittelt einen Überblick über die Fehlbelastungs- und Ressourcensituation von Beschäftigten in Unternehmen der beruflichen Bildung. Häufig genannte Fehlbelastungen geben einen Hinweis darauf, dass in einzelnen Bereichen besonderer Handlungsbedarf besteht. Dies waren unter anderem der Bereich Arbeitsorganisation und Arbeitsinhalt. Besonders der problematische Arbeitsablauf (die Fülle an Arbeitsaufgaben sowie der Zeitdruck) stellen bei den Befragten Fehlbelastungen dar. Aber auch fehlendes Fachpersonal sowie die zum Teil schwierige Arbeit mit den Teilnehmenden stellen Herausforderungen dar. Die Fehlbelastungen können die Befragten am häufigsten mit sozialer Unterstützung vom Kollegium bzw. vom Team abpuffern. Auf Basis dieser Erkenntnisse konnten Präventionsmaßnahmen ermittelt werden, die zur Reduktion der Fehlbelastungen beitragen können. Allerdings sind diese Maßnahmen nicht allumfassend und eher allgemein gehalten sowie teilweise von den Bildungseinrichtungen nur

schwer umsetzbar. Um gezieltere gesundheitsgerechte Ansätze in einer Bildungseinrichtung zu entwickeln, bedarf es eines systematischen Vorgehens zur Beurteilung der psychischen Belastung. Hierbei kann die Gefährdungsbeurteilung sehr hilfreich sein, um in den einzelnen Bildungseinrichtungen spezifische Belastung zu identifizieren und passgenaue Maßnahmen abzuleiten zu können. Bei der Maßnahmenableitung sollten die Beschäftigten beteiligt werden, um auch die Akzeptanz und Umsetzungswahrscheinlichkeit zu erhöhen. Zudem sind die Beschäftigten selbst die aussagekräftigsten Expertinnen und Experten für ihre Arbeitsplätze. Die Erkenntnisse (aus allen Analysen zusammengetragen) können und sollten in die Gestaltung einer gesundheitsgerechten Arbeitswelt von Unternehmen der beruflichen Bildung einfließen, sodass die Gesundheit der Beschäftigten langfristig erhalten bleibt und gestärkt wird und somit eine hohe Qualität der beruflichen Bildung gewährleistet werden kann.

8 Literatur

- Ambos, I., Koschek, S. & Martin, A. (2015). *Personalgewinnung von Weiterbildungsanbietern. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2014*. Bonn.
- Anger, C., Plünnecke, A. & Seyda, S. (2007). Bildungsarmut – Auswirkungen, Ursachen, Maßnahmen. *APuZ Aus Politik und Zeitgeschichte*, (28), 39–45.
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. (2016). *Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. (2020). *Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt*. Bielefeld: wbv Publikation.
- Bachmann, K. (2000). Berufszufriedenheit und Belastung im Beruf bei Lehrerinnen und Lehrern an berufsbildenden Schulen. Ergebnisse einer empirischen Studie. *Beruflicher Bildungsweg*, (1), 14–18.
- Baur, N. & Blasius, J. (Hrsg.). (2014). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Becker, U. & Kingreen, T. (2018). *Sozialgesetzbuch mit Sozialgerichtsgesetz. Textausgabe mit ausführlichem Sachverzeichnis* (dtv Beck-Texte im dtv, Bd. 5024, 47., neu bearbeitete Auflage, Stand 19. Dezember 2017, Sonderausgabe). München: dtv.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). (2018a). *Bericht zur Entwicklung der Rahmenziele SGB III*.
- Bundesagentur für Arbeit. (2018b). *Daten zu den Eingliederungsbilanzen*. Zugriff am 10.11.2022. Verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/ThemenimFokus/Eingliederungsbilanzen/Eingliederungsbilanzen-Nav.html>

- Bundesagentur für Arbeit. (2020a). *Arbeitsmarktdienstleistungen*. Zugriff am 04.06.2020. Verfügbar unter <https://www.arbeitsagentur.de/ausschreibungen/arbeitsmarktdienstleistungen>
- Bundesagentur für Arbeit. (2020b). *Diese Maßnahmen fördert die Bundesagentur für Arbeit*. Zugriff am 05.06.2020. Verfügbar unter <https://www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/diese-massnahmen-foerdert-die-ba>
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2014). *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen*. Berlin: Erich Schmidt.
- Bundesinstitut für Berufsbildung. (2016). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung. (2019). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung. (2020). *Bildungspersonal*. Zugriff am 18.07.2020. Verfügbar unter <https://www.bibb.de/de/8668.php>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch. AZAV. Zugriff am 20.08.2020. Verfügbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/azav/BJNR050400012.html>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2016). *Richtlinie für das Arbeitsmarktprogramm „Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen“*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Zugriff am 20.07.2020. Verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/richtlinie-arbeitsmarktprogramm-fim.pdf;jsessionid=97071E90287CEDA786283BF9268B8D5A?__blob=publicationFile&v=1
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2019). *Psychische Gesundheit im Betrieb. Arbeitsmedizinische Empfehlung*.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2020). *Überbetriebliche Berufsbildungsstätten*. Zugriff am 21.07.2020. Verfügbar unter <https://www.bmbf.de/de/ueberbetriebliche-berufsbildungsstaeten-1078.html>
- Cramer, C., Friedrich, A. & Merk, S. (2018). *Belastung und Beanspruchung im Lehrerinnen- und Lehrerberuf: Übersicht zu Theorien, Variablen und Ergebnissen in einem integrativen Rahmenmodell. Bildungsforschung*, (1), 1–23.

Norm, DIN EN ISO 10075-1, 2018. *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe (ISO 10075-1:2017); Deutsche Fassung EN ISO 10075-1:2017.*

Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (Springer-Lehrbuch, 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage). Berlin: Springer.

Drzymala, D. (2005). *Ressourcenmanagement zur Bewältigung der steigenden und sich stetig verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt*. Diplomarbeit. Universität Mannheim, Mannheim.

Faller, G., Abel, B., Badura, B. & Bauer, G. (Hrsg.). (2017). *Lehrbuch betriebliche Gesundheitsförderung* (3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Bern: Hogrefe.

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. (2017). *Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit. Arbeitsschutz in der Praxis*.

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. (2018, 11. Januar). *Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz* (Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Hrsg.). Berlin.

IBB Institut für Berufliche Bildung AG. (2020a). *VIONA@Home – die moderne Art zu lernen. Weiterbildung für alle*, IBB Institut für Berufliche Bildung AG. Zugriff am 21.07.2020. Verfügbar unter <https://www.ibb.com/virtuelle-akademie/viona-home>

IBB Institut für Berufliche Bildung AG. (2020b). *Weiterbildung – Informationen und Angebote jetzt online finden*, IBB Institut für Berufliche Bildung AG. Zugriff am 21.07.2020. Verfügbar unter <https://www.ibb.com/weiterbildung>

Kärner, T., Steiner, N., Achatz, M. & Sembill, D. (2016). Tagebuchstudie zu Work-Life-Balance, Belastung und Ressourcen bei Lehrkräften an beruflichen Schulen im Vergleich zu anderen Berufen. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 112(2), 270–294.

Kaufmännische Krankenkasse. (2006). *Stress? Ursachen, Erklärungsmodelle und präventive Ansätze* (Springer E-book Collection, 2005/2006, 1. Aufl.). Berlin: Springer.

Kölbach, M. & Zapf, D. (2015). *Psychische Belastungen in der Arbeitswelt. Von Stress, Mobbing, Angst bis Burnout* (5. Auflage). Mainz: TBS gGmbH Rheinland-Pfalz.

Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (Grundlagentexte Methoden, 4. Auflage). Weinheim: Beltz Juventa.

- Mangione, T. W. (1995). *Mail surveys. Improving the quality* (Applied social research methods series, vol. 40, [Nachdr.]. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (Beltz Pädagogik, 12., überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Möltner, H. (2005, Juni). *Belastungen und Ressourcen: Eine Untersuchung bei Beschäftigten im Gesundheitswesen*. Bachelorarbeit. Ruhr-Universität, Bochum. Zugriff am 15.06.2020. Verfügbar unter https://www.researchgate.net/publication/37367048_Belastungen_und_Ressourcen_Eine_Untersuchung_bei_Beschäftigten_im_Gesundheitswesen
- Pierce, C. M. & Molloy, G. N. (1990). Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout. *The British Journal of Educational Psychology*, 60 (Pt 1), 37–51.
- Richter, G. (2000). *Psychische Belastung und Beanspruchung. Streß, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung* (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Forschungsanwendung Arbeitsschutz, Fa 36, 3. überarb. Aufl.). Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW.
- Russell, D. W., Altmaier, E. & van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *The Journal of Applied Psychology*, 72(2), 269–274.
- Sappa, V., Aprea, C. & Barabasch, A. (2018). Widrigkeiten standhalten – Eine Schweizer Studie zur Resilienz von Lehrkräften in der beruflichen Bildung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP*, 47 (5), 43–47.
- Scheuch, K., Haufe, E. & Seibt, R. (2015). Teachers' Health. *Deutsches Ärzteblatt International*, 112(20), 347–356.
- Selye, H. (1976). *Stress in Health and Disease*. Burlington: Elsevier Science.
- Ulmer, P. (2012). *Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte* (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn, Bd. 11). Bielefeld: Bertelsmann.
- Winkelmann, C. & Gienke, F. (2007). Schülerbedingte Hindernisse im Unterricht. Eine Beobachtungsstudie zur Lehrerbelastrung an berufsbildenden Schulen. *Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin*, 42 (7), 396–402.

9 Anhang



Befragung zu Ressourcen und Belastungen in Bildungseinrichtungen der beruflichen Bildung

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

um Sie und Ihre Bildungseinrichtungen, in denen Maßnahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung sowie Umschulungen durchgeführt werden, gut unterstützen und praxistgerechte Präventionsangebote entwickeln zu können, möchte die VBG mehr über die **Arbeitsbedingungen der Beschäftigten** in Ihrem Unternehmen erfahren.

Dazu benötigen wir Ihre Unterstützung! Denn Sie sind die Expertin/der Experte für Freud und Leid bei Ihrer Arbeit! Beantworten Sie bitte die unten stehenden Fragen!

Hinweise zum Datenschutz:

Ihre Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Ihre Angaben werden ausschließlich zur Erlangung allgemeiner Erkenntnisse über die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Bildungseinrichtungen und zur Entwicklung von Präventionsmaßnahmen genutzt; eine Nutzung für andere Zwecke erfolgt nicht. Dabei ist sichergestellt, dass diese nicht mit anderen über Sie bei uns gespeicherten Daten zusammengeführt werden, so dass diese weder Ihrer Person noch der Einrichtung, in der Sie beschäftigt sind, konkret zugeordnet werden.

Herzlichen Dank!

Was belastet Sie bei Ihrer Arbeit als Beschäftigte bzw. Beschäftigter in der Bildungseinrichtung?

Nennen Sie bitte Ihre 3 größten Belastungen!

Was unterstützt Sie bei Ihrer Arbeit als Beschäftigte bzw. Beschäftigter in der Bildungseinrichtung?

Nennen Sie bitte Ihre 3 wichtigsten vorhandenen Ressourcen!

Welche Ressourcen wünschen Sie sich für Ihre Arbeit als Beschäftigte bzw. Beschäftigter in Ihrer Bildungseinrichtung?

Nennen Sie bitte Ihre 3 wichtigsten wünschenswerten Ressourcen!



Ich arbeite als:

- Ausbilder/in / Dozent/in Sozialpädagoge/in Leiter/in Psychologe/in Bildungsbegleiter/in
- Sonstiges:

Ich arbeite in:

- Vollzeit Teilzeit

Ich bin:

- jünger als 35 Jahre 35 - 50 Jahre älter als 50 Jahre

In meiner Bildungseinrichtung sind durchschnittlich gleichzeitig anwesend:

- bis zu 50 Teilnehmende 50 - 100 Teilnehmende 101 - 200 Teilnehmende
- 201 - 500 Teilnehmende über 500 Teilnehmende

In meiner Bildungseinrichtung werden folgende Bildungsmaßnahmen durchgeführt:

(Mehrfachnennungen möglich)

- (Überbetriebliche-/Verbund-) Ausbildung
- berufliche Rehabilitationsmaßnahmen
- Ausbildungsbegleitende Hilfen/Stützunterricht
- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
- Arbeitsgelegenheiten/Ein-Euro-Jobs
- Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen
- Fort-, Weiterbildungs-, Umschulungsmaßnahmen
- Berufsvorbereitung
- Berufsorientierung

Sonstiges:

Geben Sie diesen Fragebogen bitte Ihrer Dozentin bzw. Ihrem Dozenten! Vielen Dank!

**Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)**

Glinkastraße 40

10117 Berlin

Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)

E-Mail: info@dguv.de

Internet: www.dguv.de