Aus dem Bereich Arbeitsmedizin der Medizinischen Fakultät der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Psychische Belastung und Gesundheit von Lehrkräften im Raum Magdeburg: Ein Altersgruppenvergleich

Dissertation

zur Erlangung des Doktorgrades

Dr. med.

(doctor medicinae)

an der Medizinischen Fakultät der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

vorgelegt von	Fanny Seiboth
aus	Dresden
Magdeburg	2015

Bibliographische Beschreibung:

Seiboth, Fanny:

 $Psychische \ Belastung \ und \ Gesundheit \ von \ Lehrkr\"{a}ften \ im \ Raum \ Magdeburg:$

Ein Altersgruppenvergleich

Dissertation, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Medizinische Fakultät

- 2015. - 114 Bl., 18 Abb., 21 Tab., 3 Anl.

Kurzreferat

Der Lehrerberuf gehört zu einem der Berufe mit den höchsten emotionalen Belastungen. Immer noch scheiden zahlreiche Pädagogen vor Erreichen des Rentenalters aus der Erwerbstätigkeit aus. Die vorliegende Studie ermittelt anhand zahlreicher Fragebögen psychische Belastungsfaktoren und den aktuellen Gesundheitszustand von Lehrerinnen und Lehrern. Insgesamt nahmen an der Befragung 147 Lehrkräfte aus allgemeinbildenden Schulen Magdeburgs im Alter von 48,0 ± 7,5 Jahren teil. Um Alterseffekte aufdecken zu können, wurde die Kohorte der befragten Lehrkräfte in drei Altersgruppen eingeteilt. Es wird deutlich, dass die Lehrerinnen und Lehrer heutzutage zwar ähnlichen Belastungsfaktoren ausgesetzt sind wie schon andere Generationen von Pädagogen, jedoch hat sich das Berufsprofil stark gewandelt. Die Ergebnisse zeigen, dass "ältere Arbeitnehmer" (ab 45 Jahren) verausgabungsbereiter sind als ihre jüngeren Kollegen. Mit zunehmendem Alter steigt die Erholungsunfähigkeit signifikant an. Insgesamt erzielen die älteren Teilnehmer ungünstigere Ergebnisse als ihre jüngeren Kollegen. Die vorliegende Untersuchung dient zudem der Feststellung von Konsequenzen, die sich aus den ermittelten Daten ableiten lassen. Es werden Empfehlungen sowohl zu präventiven Interventionen als auch zu therapeutischen Maßnahmen hinsichtlich der Förderung bzw. des Erhalts der Lehrergesundheit ermittelt.

Schlüsselwörter: psychische Gesundheit, Belastung, Belastungsfaktoren, Lehrkräfte, "ältere Arbeitnehmer"

Ш

Inhalt

Tabellenverzeichnis	V
Abbildungsverzeichnis	VII
Abkürzungsverzeichnis	. VIII
1 Einleitung	1
1.1 Psychische Belastung und psychische Beanspruchung	3
1.1.1 Definition von psychischer Belastung und psychischer Beanspruchung .	3
1.1.2 Erklärungsansätze / Modelle	4
1.1.2.1 Belastungs-Beanspruchungskonzept	4
1.1.2.2 Effort-Reward-Imbalance-Modell	9
1.2 Lehrerberuf	10
1.2.1 Belastungs-Beanspruchungskonzept im Lehrerberuf	11
1.2.2 Belastungsfaktoren im Lehrerberuf	13
1.2.3 Burnout-Syndrom im Lehrerberuf	17
1.2.4 Vorzeitige Berentung auf Grund gesundheitlicher Probleme	18
2 Zielstellung und Arbeitshypothesen	21
3 Methodik	23
3.1 Stichprobenrekrutierung und -beschreibung	23
3.2 Datenerhebung	24
3.2.1 Erfassung der soziodemographischen Faktoren	26
3.2.2 Erfassung der arbeitsbezogenen Faktoren	26
3.2.3 Erfassung der gesundheitsbezogenen Faktoren	29
3.2.4 Erfassung der personenbezogenen Faktoren	31
3.3 Statistik	32
4 Ergebnisse	34
4.1 Soziodemographische Faktoren	34
4.2 Arbeitsbezogene Faktoren	37
4.3 Gesundheitsbezogene Faktoren	46
4.4 Personenbezogene Faktoren	5 5
5 Diskussion	57
5.1 Arbeitsbezogene Faktoren	60
5.2 Gesundheitsbezogene Faktoren	62
5.3 Personenbezogene Faktoren	65
5.4 Schlussfolgerungen für die schulische Praxis	66
5 5 Fazit	68

6 Zusammenfassung	70
7 Literaturverzeichnis	72
Anlagen	83
Anlage 1 Zustimmung der Ethikkommission	83
Anlage 2 Fragebogen	84
Anlage 3 Anschreiben	100
Eidesstattliche Erklärung	102
Danksagung	103
Lebenslauf	104
Publikationsliste	106

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Merkmale der Burnout-Symptome (nach Hillert & Schmitz 2004)	7
Tabelle 2:	Übersicht über Aufgaben und Erwartungen an Lehrkräfte (nach Rothland 2007)	12
Tabelle 3:	Belastungskategorien und -faktoren der Lehrerarbeit (Rudow 2000)	14
Tabelle 4:	Burnout-begünstigende Faktoren (nach Maslach & Schaufeli 2001)	17
Tabelle 5:	Übersicht über Variablen und Untersuchungsinstrumente	25
Tabelle 6:	Arbeitsbezogene Faktoren in Anlehnung an den Fragebogen zur Berufsanamnese (BA: Seibt & Spitzer 2009) und den Rudow-Fragebogen (Rudow 1999)	27
Tabelle 7:	Klassifikation der Burnout-Dimensionen (nach Maslach & Jackson 1986)	30
Tabelle 8:	Erholungsunfähigkeit Punktetabelle (Richter et al. 1996)	32
Tabelle 9:	Übersicht über Beschäftigungsverhältnis der Lehrkräfte nach Altersgruppen	34
Tabelle 10:	Angaben zum Familienstand der Lehrkräfte nach Altersgruppen	34
Tabelle 11:	Angaben zur Häufigkeit des Sporttreibens der Lehrkräfte nach Altersgruppen	36
Tabelle 12:	Angaben zum Raucherstatus der Lehrkräfte nach Altersgruppen	36
Tabelle 13:	Angaben zum Alkoholkonsum der Lehrkräfte nach Altersgruppen	36
Tabelle 14:	Aufteilung der Arbeitszeit der Lehrkräfte nach Altersgruppen	37
Tabelle 15:	Zusatzaufgaben der Lehrkräfte nach Altersgruppen	37
Tabelle 16:	Außerunterrichtliche Aufgaben der Lehrkräfte nach Altersgruppen	38
Tabelle 17:	Belastungsfaktoren der Kategorie "Schüler und Klassen"	40

Tabelle 18: Belastungsfaktoren der Kategorie "Kollegium"	42
Tabelle 19: Belastungsfaktoren "Zufriedenheit"	44
Tabelle 20: Subskalen ERI-Q Darstellung der ERI-Werte der Lehrkräfte nach Altersgruppen	45
Tabelle 21: Subskalen des MBI-GS der Lehrkräfte nach	
Altersgruppen	53

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Belastungs-Beanspruchungs-Modell	
	(nach Rohmert & Rutenfranz 1975)	4
Abbildung 2:	Burnout-Definition (nach Cherniss 1980)	9
Abbildung 3:	Modell des Effort-Reward-Imbalance (nach Siegrist 1996)	10
Abbildung 4:	Dienstunfähigkeit und Erreichen der Altersgrenze von verbeamteten Lehrkräften	19
Abbildung 5:	Verteilung der Lehrkräfte auf die verschiedenen Schultypen in Magdeburg und Sachsen-Anhalt	35
Abbildung 6:	Ergebnisse der Erfassung der Belastungsfaktoren in der Kategorie "Schüler und Klassen" nach Altersgruppen	41
Abbildung 7:	Ergebnisse der Erfassung der Belastungsfaktoren in der Kategorie "Kollegium" nach Altersgruppen	43
Abbildung 8:	Belastungsfaktoren in der Kategorie "Zufriedenheit" nach Altersgruppen	44
Abbildung 9:	psychische und physische Beschwerden (BFB) der Lehrkräfte nach Altersgruppen	47
Abbildung 10:	BFB, physische Krankheitsbilder	48
Abbildung 11:	BFB, psychische Krankheitsbilder	49
Abbildung 12:	WAI 3, Vorliegen von Krankheiten nach Altersgruppen	50
Abbildung 13:	Psychische Gesundheit der Lehrkräfte nach Altersgruppen	51
Abbildung 14:	Psychisch stabile und beeinträchtigte Gesundheit der Lehrkräfte nach Altersgruppen	52
Abbildung 15:	MBI mit Unterkategorien nach Altersgruppen	53
Abbildung 16:	Burnout nach MBI Kalimo nach Altersgruppen	54
Abbildung 17:	Erholungsunfähigkeit nach Altersgruppen	55
Abbildung 18:	Berufliche Verausgabungsneigung (Overcommitment) der Lehrkräfte nach Altersgruppen	56

Abkürzungsverzeichnis

AG Altersgruppen

AU Arbeitsunfähigkeit

AVEM Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster

BFB Beschwerdenfragebogen

BKK Betriebskrankenkasse

DAK Deutschen Angestellten-Krankenkasse

DEGS1 Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland

DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

DIN Deutsches Institut für Normung

EE Emotionale Erschöpfung

EN Europäische Norm

EU Erholungsunfähigkeit

FABA Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter

Anforderungsbewältigung

GEDA Gesundheit in Deutschland aktuell

GEW Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft

GHQ General Health Questionnaire

ISO International Organization for Standardization

(red.) LF (reduzierte) Leistungsfähigkeit

LK Lehrkräfte
M Median

Max Maximum

MBI-GS Maslach Burnout Inventory General Survey

Min Minimum
MW Mittelwert

OC Overcommitment

PZ Punktzahl

SD Standardabweichung

TK Techniker Krankenkasse

TN Teilnehmer

WAI Work Ability Index

ZY Zynismus

1 Einleitung

Die Belastungen für Arbeitnehmer¹ nehmen in den letzten Jahren deutlich zu. Eine Studie des Statistischen Bundeamtes (Körner et al. 2012) kommt zu dem Schluss, dass zwölf Prozent der Befragten psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Am meisten wurden als Auslöser Zeitdruck (11 %) und Arbeitsüberlastung (11 %) genannt. Am häufigsten betroffen sind hierbei Akademiker (18 %) und Führungskräfte (17 %). Etwas geringer fällt die Zahl physischer Belastungen aus - elf Teilnehmer von Hundert gaben diese an. Das Thema der psychischen Belastung ist wissenschaftlich in den letzten Jahren vielfach publiziert worden, da die Inzidenz psychischer Erkrankungen stetig zunimmt (Pressemitteilung der Bundespsychotherapeutenkammer, BPtK 2011). So zeigt die GEDA-Studie des Robert-Koch-Institutes (Wittchen & Jacobi 2012), dass 14 Prozent der Frauen und 8 % der Männer seelisch belastet sind. Im Vergleich zu einer Erhebung von 2003 ergab sich ein leichter Anstieg der Zahlen: Frauen 11 %, Männer 6 % (Ellert et al. 2005). Im Zusatzmodul Mental Health (MH) der DEGS1 Studie (Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland), die sich mit der Erfassung psychischer Belastungen beschäftigte, lag die 12-Monats-Prävalenz für psychische Störungen bei insgesamt 27,7 % der Befragten (Jacobi et al. 2014). Zudem konnte anhand der Daten ermittelt werden, dass sich psychische Störungen als besonders beeinträchtigend hinsichtlich einer erhöhten Zahl an Einschränkungstagen auswirken. Als häufigste Störungen konnten folgende Krankheitsbilder identifiziert werden: Angststörungen (16,2 %), Alkoholstörungen (11,2 %), unipolare Depression (8,2 %), Zwangsstörungen (3,8 %) und somatoforme Störungen (3,3 %, Wittchen & Jacobi 2012). Auch vor den Pädagogen machen psychische Beeinträchtigungen nicht Halt. Unabhängig vom ausgeübten Beruf steigen die Zahlen für psychisch belastete Arbeitnehmer. Im Gesundheitsreport 2014 der TK belegen Psychische und Verhaltensstörungen den ersten Platz von Arbeitsunfähigkeitstagen nach Fall (Grobe 2014). Die häufigste Ursache für eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sind laut den ausgewerteten Daten weiterhin die Erkrankungen des Atmungssystems. Auch der BKK Gesundheitsreport kommt zu ähnlichen Ergebnissen (Aurich-Beerheide & Knieps 2014): Die Fehlzeitendauer bei psychischen Störungen liegt im Mittelwert bei knapp 40 Tagen und belegt damit Platz eins. In den

_

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Wenn nicht explizit auf männliche oder weibliche Personen verwiesen wird, sind jeweils beide Geschlechter gemeint.

Jahren von 2005 bis 2012 sind die durch psychische Erkrankungen verursachten Fehlzeiten um 97,1 % angestiegen. Damit belegen 2011 psychische Störungen den zweiten Platz unter den Krankheitsarten mit den höchsten Fehlzeiten. Auch in der Statistik der krankheitsbedingten Frühberentungen belegen psychische Erkrankungen Platz eins mit einem Anteil von 42,7 % (Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenversicherung in Zeitreihen 2014). Damit stieg die Zahl in den letzten 20 Jahren um 28,2 % an. Zudem treten Frühberentungen auf Grund "Psychischer und Verhaltensstörungen" vergleichsweise in jungen Lebensjahren auf. Im Durchschnitt sind die Erkrankten zum Zeitpunkt der Berentung 48,3 Jahre alt.

Die Zahlen bei untersuchten Lehrkräften (LK) fallen unterschiedlich aus. Eine Erhebung mit Lehrern aus Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 1999 ergab, dass 4 % der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen durch psychische Probleme verursacht waren. Insgesamt entfielen damit 10 % der AU-Tage auf psychische Erkrankungen (Meierjürgen & Paulus 2002). Bei sächsischen Lehrkräften waren 7 % - 9 % der Arbeitsunfähigkeitsfälle Folgen psychischer Beschwerden. Im Vergleich zu den übrigen Versicherten liegt die Zahl damit um 1 % -3 % höher (Rehm et al. 2008). In Rheinland-Pfalz (Dudenhöffer et al. 2013) wurde ebenfalls ein höher Anteil an AU-Tagen auf Grund psychischer Probleme bei Lehrkräften im Vergleich zum Durchschnitt aller DAK-Versicherten (DAK Gesundheit 2012) nachgewiesen: 9 % AU-Fälle auf Grund psychischer Beschwerden und damit 21 % des Gesamtkrankenstandes bei Lehrkräften zu 5 % und 13 % der übrigen Versicherten. Damit zeigt sich, dass psychische Erkrankungen einen höheren Stellenwert bei Arbeitsunfähigkeit und Fehltagen bei Pädagogen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung einnehmen, wenngleich somatische Beschwerden über alle Versicherten die Hauptursachen bleiben. Bei Dienstunfähigkeitsbegutachtungen sind die psychischen Ursachen hingegen deutlich die häufigste Ursache. Über 70 % der Dienstunfähigkeitsbegehren von Lehrern in Rheinland-Pfalz wurden auf psychiatrische Gutachten gestützt (Dudenhöffer et al. 2013). Auch eine Studie mit 7000 Dienstfähigkeitsbegutachtungen in Bayern zeigt psychische Störungen bei 52 % der dienstunfähig beurteilten Pädagogen (Weber et al. 2004). Vergleicht man diese Daten mit Zahlen der gesetzlichen Rentenversicherung (psychische Erkrankungen als Ursache für frühzeitige Berentung: Männer: 25 %; Frauen: 36 %; Rehfeld 2006) zeigt sich, dass psychische Störungen bei Lehrkräften häufiger die Ursache für Frühberentung darstellt als in der Allgemeinbevölkerung.

Nicht zu unterschätzen ist der enorme finanzielle volkswirtschaftliche Schaden, der durch die steigenden Zahlen psychisch erkrankter Arbeitnehmer verursacht wird (vgl. Schmitz et al. 2011). Schon die direkten Kosten durch diese Erkrankungen werden im Jahr 2011 auf knapp 16 Milliarden Euro pro Jahr beziffert (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2012). Bei dieser Zahl sind jedoch die indirekt entstehenden Kosten durch geminderte Produktivität während der Erwerbsjahre und durch Frühberentungen noch gar nicht berücksichtigt.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit sollen Belastungsfaktoren im Lehrerberuf erfasst und deren Auswirkung auf die psychische Gesundheit bei Lehrerinnen und Lehrern in Abhängigkeit vom Alter ermittelt werden.

1.1 Psychische Belastung und psychische Beanspruchung

1.1.1 Definition von psychischer Belastung und psychischer Beanspruchung

Psychische Belastung ist nach DIN EN ISO 10075-1 definiert als "die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken". Dabei wirken verschiedene Faktoren auf den Menschen ein. Im Arbeitsleben ergibt sich die Belastung aus den Arbeitsbedingungen, wie dem Arbeitsumfeld (Lärm, klimatische Bedingungen), der Arbeitsorganisation (Arbeitszeit, Schichtdienst), der zu verrichtenden Tätigkeit sowie sozialen Komponenten (Führungsstil, Arbeitsklima) und mehr. Bei andauernder Einwirkung von Belastungen auf ein Individuum kann es zu Fehlbeanspruchungen kommen, in deren Folge physische und psychische Gesundheitsprobleme auftreten können.

Als *psychische Beanspruchung* wiederum gilt hierbei nach DIN EN ISO 10075-1 "die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien". Nach DIN EN ISO 6385 ist die Arbeitsbeanspruchung "die Auswirkung der Arbeitsbelastung im Menschen in Abhängigkeit von seinen individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten" (Joiko et al. 2010).

1.1.2 Erklärungsansätze / Modelle

1.1.2.1 Belastungs-Beanspruchungskonzept

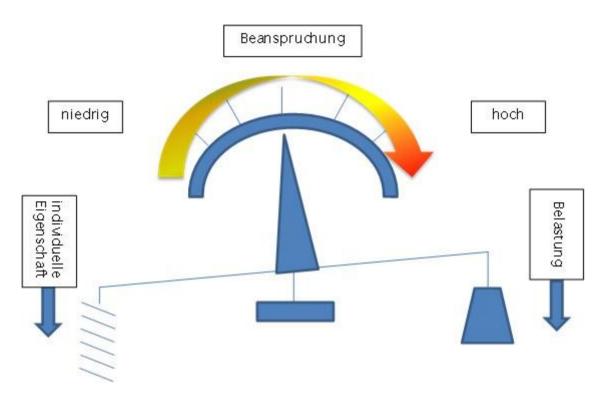


Abbildung 1: Belastungs-Beanspruchungs-Modell (nach Rohmert & Rutenfranz 1975)

Einer der wichtigsten Ansätze die von Mensch zu Mensch unterschiedlichen Beanspruchungsfolgen von Belastung in der Arbeitsmedizin zu veranschaulichen ist das Belastungs-Beanspruchungs-Modell nach Rohmert und Rutenfranz (1975).

Die Abbildung 1 zeigt das Verhältnis zwischen den individuellen Eigenschaften und der Beanspruchung des Menschen auf eine Belastung. Schlussfolgernd ist zu konstatieren, dass jeder Mensch demnach anders auf Belastungen reagiert. Der eine kann unter hoher Belastung eine geringe Beanspruchung empfinden, während der andere sich schon bei vergleichsweise geringen Belastungen hoch beansprucht fühlt. Dieses Modell, bei dem aus der Arbeitsbelastung in Folge einer Reaktionskette am Ende die Beanspruchungsfolge steht, scheint heutzutage etwas vereinfacht und stellt den Zusammenhang nur ungenügend dar. Im erweiterten Belastungs-Beanspruchungs-Modell werden deshalb komplexe Rückkopplungseffekte mit einbezogen. So kann die Beanspruchungsfolge positiv oder negativ auf die Arbeitsbelastung des Individuums einwirken und somit Effekte verstärken. Auch Einflüsse auf das Individuum wie beispielsweise Erkrankungen oder Lebensereignisse, die parallel zu dem oben be-

schriebenen Prozess eintreten, werden jetzt in die Betrachtung einbezogen. Somit ist der lineare Zusammenhang nicht mehr zeitgemäß, vielmehr stellt sich das Belastungs-Beanspruchungs-Modell nun als Regelkreis mit mehreren Schaltstellen und Rückkopplungsmechanismen dar.

Kurzfristige Folgen von Beanspruchung

Die Beanspruchungsfolgen für den Einzelnen sind individuell unterschiedlich. Individuen sind demnach bei gleicher Belastung verschieden beansprucht. In Folge einer Beanspruchung können sich sowohl positive als auch negative Konsequenzen ergeben. Zudem unterscheidet man noch kurzfristige und langfristige Beanspruchungseffekte. Kurzfristige Beanspruchungen können im positiven Sinn eine Aktivierung bzw. Trainingseffekte bewirken. Sie kann demzufolge zur Weiterentwicklung der individuellen physischen und psychischen Fähigkeit führen und die Motivation steigern. Beeinträchtigende kurzfristige Beanspruchung auf der anderen Seite kann zu gesundheitlichen körperlichen und geistigen Problemen führen. Als negative Effekte bei Einwirkung kurzfristiger Beanspruchung sind psychische Ermüdung, Sättigung und Monotonie zu nennen. Ebenfalls kann es zu vermehrtem Suchtverhalten und einer generalisierten Leistungsminderung kommen. In der Folge können erhöhte Fehlzeiten und Frühverrentung auf negative Beanspruchungsfolgen hinweisen.

Langfristige Folgen von Beanspruchung

Langfristige Beanspruchungen können dann sogar eine Entwicklung beziehungsweise eine Stabilisierung der Persönlichkeit nach sich ziehen. Negative Folgen einer anhaltenden Beanspruchung sind beispielsweise Berufskrankheiten, Verschleißerkrankungen oder eine Suchttendenz. Auch Stress im Sinne einer psychischen und physischen Reaktion kann als Negativeffekt von Beanspruchung hervorgehen. Ebenso kann eine Burnout-Symptomatik resultieren. Im Folgenden werden "Stress" und "Burnout" als langfristige negative Beanspruchungsfolgen ausführlicher beschrieben.

Stress

Hans Selye definiert Stress wie folgt: "Stress ist die Summe aller Adaptationsvorgänge und Reaktionen körperlicher wie psychischer Art, mit denen ein Lebewesen auf seine Umwelt und die von innen und außen kommenden Anforderungen reagiert (Selye 1936)." Daraus lässt sich ableiten, dass ein Individuum ohne Stress nicht lebensfähig sei.

Heutzutage unterscheidet man in der Wissenschaft nach dem Konzept von Selye zwischen positivem (*Eustress*) und negativem Stress (*Disstress*). Die griechische Vorsilbe "eu" steht für "gut, wohl, richtig, leicht". Es handelt sich demnach um einen Reiz, der positiv auf den Menschen einwirkt und sein Handeln positiv beeinflusst. Ist das Individuum beispielsweise stark motiviert oder ergeben sich Glücksgefühle in der "stressigen" Situation, spricht man von Eustress. Die Wirkung auf den Organismus ist eine erhöhte Aufmerksamkeit und fordert den Körper zu maximaler Leistungsfähigkeit heraus. Auch bei andauernder Einwirkung von Eustress kommt es nicht zu Schädigungen des Organismus. Der förderliche Einfluss von Eustress ist für den Menschen unabdingbar überlebenswichtig.

Im Gegensatz dazu ist Disstress der negative Reiz, der auf einen Menschen wirkt. Die griechische Vorsilbe "dis" bedeutet "schlecht, miss-". Es kann sich dabei um Reize handeln, die bedrohlich wirken oder das Individuum überfordern. Inwieweit Disstress den Einzelnen beansprucht, hängt von seinen individuellen Eigenschaften und seinen Copingstrategien ab.

Bei andauernder, hochfrequenter Einwirkung von Disstress auf ein Individuum kann es zu Fehlbelastungen kommen, z. B. zur Ausbildung eines sogenannten Burnout-Syndroms und somit zu physischen und psychischen Gesundheitsproblemen führen.

Burnout

Burnout ist nach ICD-10 Z73.0 als "Ausgebranntsein", "Zustand totaler emotionaler Erschöpfung" definiert (Dilling et al. 2011). Es ist nicht als Krankheit im eigentlichen Sinne zu verstehen, sondern als Problem der Lebensbewältigung. Die Diagnostik des Burnout-Syndroms ist schwierig, da die differenzialdiagnostische Abgrenzung zu anderen Störungsbildern wegen Symptomüberschneidungen komplex ist. Eine umfangreiche Anamnese ist daher unabdingbar (Hamann et al. 2013). Die Schwierigkeit der Verwendung des Begriffs Burnout und dessen uneinheitliche Definition wird von vielen Autoren kritisiert (u.a. Korczak et al. 2010, Kaschka et al. 2012). Eine Vielzahl von Symptomen ist mit dem Burnout-Syndrom vergesellschaftet. In der Literatur finden sich körperliche, psychische und soziale Probleme. Eine Auswahl von Burnout-Merkmalen nach vier Kategorien zeigt die Tabelle 1. Neben der Definition nach ICD-10 existieren zahlreiche weitere. Nach Buser et al. (2007) ist das Burnout-Syndrom "(...) ein schleichend beginnender oder abrupt einsetzender Erschöpfungszustand körperlicher, geistiger oder gefühlsmäßiger Art, in Beruf, Freizeit, Partnerschaft und

Familie, der durch lang andauernde Überforderung entstanden ist und sich oft in Aversion, Ekel und Fluchtgedanken, Zynismus, Negativismus, Gereiztheit und Schuldgefühl zeigt."

Tabelle 1: Merkmale der Burnout-Symptome (nach Hillert & Schmitz 2004)

psychisch-mentale Merkmale	körperliche Merkmale	Verhaltens- merkmale	Merkmale der verän- derten Einstellung
Erschöpfung	Kopfschmerzen	Hyperaktivität	Demoralisierung
innere Leere	Übelkeit	nervöses Verhalten	Langeweile
Mangel an Energie und Aktivität	Muskelschmerzen	erhöhter Konsum von Anregungsmitteln	Verlust der Arbeits- motivation
Versagensgefühle	Rückenschmerzen	Verhaltensausbrüche	"Dienst nach Vor- schrift"
verminderte Selbst- wertschätzung	sensomotorische Symptome	Rückzug von sozialen Kontakten	geringe Arbeitsmoral
Angst Hilflosigkeit	sexuelle Probleme	abnehmendes Enga- gement	fortschreitende en- thumanisierende Einstellung
verringerte Frustrati- onstoleranz	Schlaflosigkeit	Probleme im Familien- leben	Gleichgültigkeit
Reizbarkeit	Appetitlosigkeit	erhöhte Fehlzeiten	Zynismus
Vergesslichkeit	Schwindel		Gefühllosigkeit
Entscheidungs- schwierigkeiten	Beschwerden im Magen-Darm-Trakt		Distanziertheit
Aggression	Hypertonie		

Durch die zunehmende Sensibilisierung der Gesellschaft für die Burnout-Problematik rücken Intervention und Prävention zunehmend in den Fokus von Untersuchungen gestellt. In der Literatur werden individuenzentrierte von organisationsbezogenen Maßnahmen unterschieden. Beim Ersteren zielt das Konzept darauf ab, die Fähigkeiten des Einzelnen zu stärken. Psychoedukation, körperorientierte, kognitivbehaviorale und gruppenbezogene Techniken sind Beispiele für interventionelle Maßnahmen, die das Individuum in das Zentrum stellen, Konkrete Ansätze dieser Maßnahmen sind beispielsweise Krankheitsaufklärung (Ewers 2002, Flarity et al. 2013), Erlernen von körperlichen Entspannungsverfahren (z.B. progressive Muskelrelaxation nach Jacobson; Light & Bincy 2012) oder gruppentherapeutische Verfahren wie Balintgruppen und Supervisionen (Nielsen & Söderström 2012). Organisationsbezogene Maßnahmen beziehen sich auf das Implementieren von Strategien zur langfristigen Burnout-Vermeidung in unterschiedliche Unternehmensbereiche wie

beispielsweise Personalentwicklung, Restrukturierung von Arbeitsabläufen und Managemententwicklung (Awa et al. 2010).

Die ersten wissenschaftlichen Veröffentlichungen zum Thema des Burnouts stammen von Freudenberger (1974), Cherniss (1980) und Maslach (1981). Freudenberger konstatierte, dass vor allem die Menschen Burnout-gefährdet sind, die viel von sich und anderen erwarten, die eine hohe Arbeitsleistung erbringen und gefestigte Grundsätze verinnerlicht haben. Zudem erkennt er einen besonderen Zusammenhang zwischen der Entwicklung eines Burnouts und der Arbeit in einem sozialen Tätigkeitsfeld. Später weitet er den Begriff aus und bezieht dann auch andere Berufsfelder mit ein. Während Freudenberger als Psychoanalytiker vor allem Persönlichkeitsmerkmale im Zusammenhang mit der Entwicklung des Burnouts sah, bezog Maslach als Sozialpsychologin auch Arbeitsfaktoren wie das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen zur Erklärung des Burnout-Phänomens mit ein. Dennoch entdeckte auch sie einen Zusammenhang zwischen der Burnout-Entstehung und der emotional belastenden Arbeit mit Menschen, wie sie bei professionellen Helfern, Rettungssanitätern und Lehrern vorkommt. Das dreidimensionale Konstrukt aus "Emotionaler Erschöpfung", "Zynismus" und "reduzierter Leistungsfähigkeit", für das in der wissenschaftlichen Debatte Konsens besteht, gilt als "Burnout-Syndrom". Das von Maslach und Jackson entwickelte Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS, 1981) ist ein noch heute zur Erfassung von Burnout-Zuständen angewandtes Testverfahren, unter anderem in Studien die den Zusammenhang von Arbeitsund Personenmerkmalen untersuchen. Metaanalysen in dem genannten Kontext haben ergeben, dass ungünstige Konstellationen von Arbeitsmerkmalen (z.B. hohe Arbeitsstressoren, mangelhafte Ressourcen) die Entstehung des Burnout-Syndroms begünstigen (Alarcon 2011, Nahrgang et al. 2011). Cherniss (1980) erweiterte die bestehenden Ansätze um historische, kulturelle und gesellschaftliche Faktoren. Seine Theorie zum Entstehungsprozess des beinhaltet drei aufeinanderfolgende Stufen: Arbeitsstress, Stressreaktion und dann jeweils Burnout oder Coping (Abbildung 2).



Abbildung 2: Burnout-Definition (nach Cherniss 1980)

Burnout kann aber abseits der Arbeitsumgebung ebenso als Folge einer langfristigen Fehlbeanspruchung oder durch den Verlust von persönlichen Ressourcen entstehen. Ursächlich kann neben Belastungsfaktoren des privaten Umfeldes auch fehlende soziale Unterstützung (externe Belastungsfaktoren) sein. Interne Belastungsfaktoren, die die Entwicklung einer Burnout-Symptomatik begünstigen sind persönliche Eigenschaften, wie beispielsweise emotionale Stabilität (Thielmann et al. 2013).

Diskutiert wird Burnout als "Modeerscheinung" der Neuzeit, da die Inzidenz dieser Diagnose seit zehn Jahren rasant steigt. Dabei sind Burnout-Symptome diffus – sie reichen von Müdigkeit über Erschöpfung bis hin zu depressiven Episoden (Vgl. Tabelle 1). Auch Angst- und neurotische Störungen können Symptome des Burnouts sein. In 36 % der Fälle geht das Burnout-Syndrom zusammen mit somatischen Beschwerden einher (AOK 2011 in BPtK 2012). Vor allem Rückenschmerzen und Schlafstörungen sind häufige Begleitdiagnosen des Burnout-Syndroms (BPtK 2012).

1.1.2.2 Effort-Reward-Imbalance-Modell

Einen weiteren Erklärungsansatz zum Zusammenhang zwischen Belastung und gesundheitlichen Folgen bietet das Modell der Effort-Reward-Imbalance (ERI, Abbildung 3) nach Siegrist (1996). Er konstatierte, dass das Individuum eine gewisse Balance zwischen Verausgabung und Belohnung braucht, um psychisch im Gleichgewicht zu sein. Eine hohe Verausgabung kann somit durch einen hohen Grad an Belohnung ausgeglichen werden. Empfindet ein Einzelner jedoch eine hohe Verausgabung und erfährt nur einen geringen Grad an Belohnung, kommt es zu psychischen Ungleichgewichten, aus denen unter Umständen ein Burnout resultieren kann.

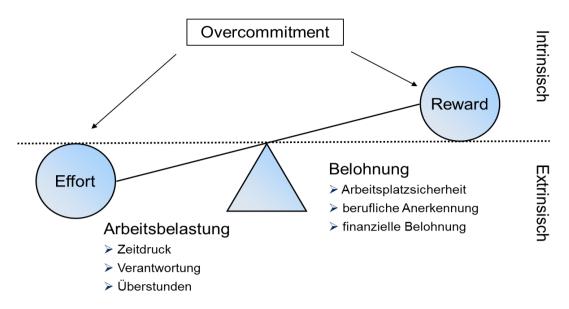


Abbildung 3: Modell des Effort-Reward-Imbalance (nach Siegrist 1996)

Siegrist schlussfolgerte, dass ein signifikantes Ungleichgewicht von Effort und Reward – als "Gratifikationskrise" bezeichnet – mit gewisser Wahrscheinlichkeit zum Burnout führen kann (Siegrist 1996). Dabei beobachtete er, dass ein beträchtliches Ungleichgewicht dieser beiden Faktoren zu einem Zustand der "inneren Kündigung" führen kann. Weiterhin sind negative Auswirkungen auf die psychische, aber auch physische Gesundheit anzunehmen. Dieses Modell kann auf Arbeitnehmer verschiedener Tätigkeitsberufe angewendet werden.

Nach dem ERI-Modell beruht berufliche Belohnung auf drei Säulen. Zum einen kann die Belohnung durch finanzielle Aufwendung erfolgen. Aber auch die Jobsicherheit und arbeitsbezogene Anerkennung ist eine Belohnung für das Individuum. Somit ist es wiederum von den Umständen und individuellen Empfindungen des Einzelnen abhängig, durch welche Faktoren die Belohnung empfunden wird.

1.2 Lehrerberuf

Laut Etymologie stammt das Wort "Lehrer" aus dem althochdeutschen "lêrâri" "Einer, der durch Nachspüren wissend macht" (Duden, Drosdowski 1978). Lehrer sind Personen, die ihr Wissen, welches sie erworben haben, an andere weitergeben. Derzeit gibt es in Deutschland 664.659 (Vorjahr: 665.892, Statistisches Bundesamt 2013 & 2014, Malecki et al. 2014) Lehrerinnen und Lehrer an allgemeinbildenden Schulen, davon 15.831 (Vorjahr: 16.077, Statistisches Bundesamt 2013) in Sachsen-Anhalt. Der deutschlandweite Altersdurchschnitt beträgt im Mittelwert 44,9 Jahre. In Sach-

sen-Anhalt liegt der Altersdurchschnitt bei 55,0 Lebensjahren und damit liegt das Bundesland zusammen mit Brandenburg und Thüringen auf den letzten Plätzen im bundesdeutschen Vergleich. Insgesamt waren im Schuljahr 2012/13 45 % der Lehrkräfte in Deutschland 50 Jahre und älter (Statistisches Bundesamt 2013).

1.2.1 Belastungs-Beanspruchungskonzept im Lehrerberuf

Der Lehrerberuf gehört zu den Berufen mit enormer psychischer und emotionaler Belastung im Arbeitsalltag (u. a. Schönwälder 1998 & 2001, Hillert et al. 2004, Seibt et al. 2007, 2012, Bauer et al. 2007, Dizinger et al. 2011, Borelli et al. 2014, Wang et al. 2014). Dennoch zeigt eine internationale Studie von 2013, dass Lehrer in Deutschland wenig Ansehen genießen (Varkey Gems Studie, Dolton 2013). Mit einem Indexwert von 21,6 liegt Deutschland im hinteren Feld auf Platz 16, weit hinter dem Spitzenreiter China und seinem Indexwert 100,0. Da ist zum einen die Rede vom "Halbtagsjobber" mit vielen Wochen Ferien im Jahr (Schaarschmidt 2004). Zum anderen wird der Beruf von Außenstehenden oft als "entspannt" angesehen (Rothland 2007). Die Berichterstattung in den Printmedien ist dabei negativ ausgerichtet – Blömeke kommt nach der Analyse zahlreicher Veröffentlichungen in bekannten deutschen Wochenzeitschriften gar zu dem Schluss, dass folgendes Bild durch die Negativberichterstattung erzeugt werde: "Lehrpersonen seien unfähig und unwillig, sich den Anforderungen ihres Berufes zu stellen – und tun sie es doch, werden sie krank" (Blömeke 2005, S.31).

Tabelle 2 zeigt eine Zusammenstellung der Anforderungen und Erwartungen an die Lehrkräfte (Rothland 2007).

Tabelle 2: Übersicht über Aufgaben und Erwartungen an Lehrkräfte (nach Rothland 2007)

Erwar	tungen	"Lehrerrollen"	Aufgaben
1.	Erwartungen der <i>Schüler</i> Wissensvermittlung Beratung, Hilfe Führung, Anleitung Orientierung Freundschaft Sexualität	Fachmann, Wissender Berater, Helfer Vorbild Freund, Kumpel Geschlechtsrolle	Unterrichten Beraten, helfen Erziehen Zusammenarbeiten
2.	Erwartungsträger <i>Eltern</i> Wissensvermittlung Förderung Zusammenarbeit Beratung, Hilfe Entlastung, Verwahrung	Fachmann Partner Ratgeber, Helfer Entlaster	Unterrichten Zusammenarbeiten Beraten, erziehen Aufbewahren, beaufsichtigen
3.	Erwartungsträger Kollegen Anteilnahme Unterstützung, Entlastung, Hilfe Solidarität	Arbeitskollege Interessent, Freund Mithelfer, Berater Mitstreiter	Kooperieren Helfen, unterstützen Beraten
4.	Erwartungsträger Vorgesetzte Alles soll "funktionieren" Entlastung der Arbeit des Vorgesetzten, Unterstützung Legitimation der Schule Entwicklung der Schule Weiterbildung, individuelle Entwicklung	Verwalter, Kontrolleur, Aufsicht, Organisator Funktionsstelleninhaber Imagepfleger, Berichter Schulentwickler Lernender	Verwalten,organisieren, beaufsichtigen,innovieren Funktionsaufgaben übernehmen Öffentlichkeitsarbeit betreiben
5.	Erwartungsträger Öffentlichkeit Wissensvermittler (Qualifikation) Enkulturation Allokation Integration/Legitimation Beratung Verwahrung und Wiederherstellung	Fachmann Beurteiler Schullaufbahnberater Berufsberater Erzieher Verwahrer, Therapeut	Unterrichten Beurteilen Beraten Erziehen Aufbewahren

Dabei werden die zunehmenden sozialen Probleme, denen sich die Lehrkräfte ausgesetzt fühlen, oft vergessen. Neben dem Unterrichten, der eigentlichen Kernkompetenz des Pädagogen, fungieren sie längst nicht mehr nur als "Wissensvermittler", sondern auch als Erzieher, Vertrauensperson und Sozialarbeiter (Giesecke 2001). Des Weiteren wirken sie an der Schulorganisation mit, erledigen Verwaltungsaufgaben, betreuen und begleiten Klassenfahrten, Schulpraktika und Tagesausflüge. Außerdem vernetzen sie sich mit externem Fachpersonal und Eltern der Schüler.

1.2.2 Belastungsfaktoren im Lehrerberuf

Neben den "natürlichen" Belastungen durch Unterrichtsvor- und -nachbereitung, Korrigieren von Klassenarbeiten und Klausuren sowie Stimmbelastung durch lange Unterrichtstage gibt es eine Vielzahl von weiteren Faktoren, die als Belastung empfunden werden. Vor allem das Verhalten schwieriger Schüler, Konflikte innerhalb des Kollegiums, administrative Probleme und die fehlende gesellschaftliche Anerkennung stellen sich als Hauptbelastungsfaktoren dar (van Dieck 1999).

Ein großer Belastungsfaktor ist der andauernde Lärm im Schulgebäude. Lärm ist nach der Lärm- und Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV) § 2 Abs. 1 definiert als "jeder Schall, der zu einer Beeinträchtigung des Hörvermögens oder der zu einer sonstigen mittelbaren oder unmittelbaren Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten führen kann (S. 3)." Schullärm kann zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie Hörschädigungen, erhöhte Herzfrequenz, Bluthochdruck, Nervosität, Schlafstörungen, gesteigerte Gereiztheit und Befindlichkeitsbeeinträchtigung führen (Robak 2011). Einer Untersuchung von Schönwälder et al. (2003) zufolge gaben rund 80 % der 1159 befragten Lehrkräfte an, dass "der Lärm, den Schülerinnen und Schüler machen" ein beruflicher Belastungsfaktor sei. Zudem zeigten die Messungen in Klassenräumen einen durchschnittlichen Schallpegel von 60 bis 85 dB (A) (Schönwälder et al. 2004). Der maximale Schallpegel bei geistiger Tätigkeit sollte bei 55 dB (A) liegen (ArbStättV, Taeger et al. 2004). Sust und Lazarus (1997) weisen jedoch darauf hin, dass jede fünfte Lehrkraft einen Sprechpegel von über 75 dB (A) erreicht und der Lärmpegel im Unterricht etwa zwischen 47 und 72 dB (A) (im Sportunterricht sogar noch 6,6 dB (A) höher) und in den Pausen etwa zwischen 63 und 93 dB (A) liegt (Melder 1979, Scheuch, Knothe et al. 1991, Kristiansen et al. 2014). Das zeigt, dass die Lärmbelastung in Klassenräumen den vorgegebenen Wert um einiges überschreitet. Entsprechend muss sich die Lehrkraft gegen den Lärm durchsetzen, um überhaupt gehört zu werden (Rudow 1995). Demzufolge sind viele Lehrkräfte nicht nur einer alltäglichen Lärmbelastung, sondern auch einer hohen Sprech- und Stimmbelastung (Rudow 1995, Schönwälder et al. 2003) ausgesetzt. Ab 85 dB (A) wird bei andauernder Einwirkung von einer Hörschädigung ausgegangen (Ising et al. 2004).

Viele Lehrkräfte empfinden es außerdem als störend, dass sie während der Pausen keine Ruhephasen einlegen können und zum Teil auch in den kleinen Lehreraufenthaltsräumen nicht die nötige Erholung zwischen den Unterrichtstunden finden können. Weitere Belastungsfaktoren sind überfüllte Klassen mit deutlich erhöhter Schüleranzahl und überhöhte Erwartungen der Gesellschaft (Giesecke 2001).

Tabelle 3: Belastungskategorien und -faktoren der Lehrerarbeit (Rudow 2000)

Arbeitsaufgaben/ schulorganisator. Bedingungen	Arbeitsumwelt- bedingungen	soziale Bedingungen	kulturelle Bedingungen
Arbeitsaufgaben	Lärm	Schüler	Schulkultur/- klima
Arbeitszeit/ Pausenzeit	Mikroklima	Kollegen/ Personalrat	Gesellschaftliche Erwartungen
Unterrichtsfach	Luftbeschaffenheit	Schulleitung	Medien
Lehrplan	Beleuchtung	Eltern/-beirat	Berufsstatus Berufsimage/ -anerkennung
Klassenfrequenz	Klassenraum	Schulbehörden	Gehalt
Klassenrekrutierung	Bildschirmarbeit	Betriebe	Schulreformen/ -innovationen
Stundenplan	unterrichtsfachspezifische Faktoren	Sozialarbeiter/ -pädagogen	Schulimage
Raumplan/-wechsel	Pausen-/ Entspannungsraum	Externe Fach- kräfte	
Schultyp/-größe	Schulgebäude	Schulsekretär	
Lehrerfunktionen	Schulausstattung	Hausmeister	
Unterrichtsmethode	Sanitärräume		
Lehr-/Lernmittel	Schulstandort(e)		
Prüfungen	Infektionsgefahr		
Weiterbildung			
physische Belastung			
Sprechbelastung			

Zudem kommen mangelnde Sprachkenntnisse bei Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund hinzu, die einen strukturierten Unterricht erschweren. Lehrkräfte müssen sich auch zunehmend mit Problemen auseinandersetzen, die auf Grund kultureller Unterschiede auftreten. Die Studie der Düsseldorfer Universität "Bildung, Milieu, Migration" (Barz et al. 2013) zeigt deutlich, dass vor allem die Lehrkräfte die abhängige Konstante sind, wenn es um den Erfolg der (Aus)-Bildung von Migranten geht. Migranten spüren die Abhängigkeit von den Lehrkräften im negativen (Diskriminierung) wie auch im positiven (besonderes Engagement) Sinn.

Rudow (2000) fasste die Belastungsfaktoren der Lehrkräfte tabellarisch zusammen (Tabelle 3). Er stellte vier Belastungskategorien auf: Arbeitsaufgaben, schulhygienische Bedingungen, soziale Faktoren und gesellschaftliche Bedingungen.

Die offizielle Arbeitszeit der Lehrkräfte beträgt in Sachsen-Anhalt im Schuljahr 2013/14 40 Wochenstunden, wobei die Zahl der Deputatstunden abhängig vom Schultyp zwischen 23 und 27 Wochenstunden liegt (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, IVC DS 1932 - 5 (15) 5). Dabei ergaben die Untersuchungen der letzten Jahrzehnte durchgehend höhere Werte der Wochenarbeitszeit (Heyse & Sieland 2008, Heyse 2008). Demnach kamen baden-württembergische Pädagogen auf eine durchschnittliche Wochenstundenzahl von über 50 (Bauer et al. 2007). Eine Untersuchung von Lehrern zeigte eine durchschnittliche Arbeitszeit von 47,1 Zeitstunden (Schönwälder 2003). Döring-Seipel und Dauber (2013) ermittelten eine durchschnittliche Arbeitszeit für vollzeitarbeitende Lehrerinnen und Lehrer von 47 Stunden pro Woche (Teilzeitkräfte: 38 Stunden). Im Gegensatz dazu wurde bei sächsischen Vollzeitlehrkräften eine vergleichsweise geringere Wochenarbeitszeit von 42 Stunden festgestellt (Seibt et al. 2012). Aber auch schon in den 80er Jahren wurden Wochenarbeitsstunden von weit mehr als 40 Stunden nachgewiesen. Häbler und Kunz (1985) konstatierten eine Wochenarbeitszeit von 46,3 Stunden, wobei sich Differenzen zwischen Realschulen (44,2 Wochenstunden) und Berufsschulen (48,9 Wochenstunden) ermitteln ließen. Hübner und Werle (1997) analysierten anhand von Daten aus Berliner Schulen, dass die Lehrer rund 45 Stunden tätig waren. Wulk befragte Berufsschullehrer und fand mit 48,4 Stunden ebenfalls eine höhere wöchentliche Arbeitszeit (Wulk 1988). Interessant waren seine Beobachtungen zur Arbeitsorganisation: Demzufolge arbeiteten die Lehrkräfte am Dienstag mit 9,6 Stunden am meisten und gaben jeweils für den Samstag und Sonntag ebenfalls vier Arbeitsstunden an. Somit ergibt sich eine Sieben-Tages-Woche. Ob jedoch die Arbeitsbelastung tatsächlich so hoch ist, dass sie innerhalb von fünf Arbeitstagen à 7,5 Stunden nicht bewältigt werden kann oder ob ineffektive Arbeitsmethoden und falsches Zeitmanagement eine Rolle spielen, wurde nicht untersucht. Wulk mutmaßt jedoch, "dass der Freiraum, den der Lehrer bezüglich seiner Arbeitsorganisation hat, nicht effektiv genutzt wird und dazu führen kann, dass Arbeiten vor sich hergeschoben und damit zu einer zusätzlichen Belastung werden". Ein Ausbau an verfügbaren Ressourcen und erlernbaren Techniken zum Zeitmanagement wäre da sicher ein guter Ansatz für präventive Maßnahmen. Sicher ist es schwierig, bei der frei einzuteilenden Arbeitszeit eine genaue Analyse durchzuführen, dennoch wäre das ein interessanter Forschungsauftrag für weitere Untersuchungen. Problematisch ist, dass die Arbeitszeit unvollständig geregelt ist, weil lediglich die Unterrichtsstunden-Pflichtzahl als Arbeitszeit festgeschrieben und auch nur diese abgerechnet werden. Den Pädagogen steht es frei, wie viel Zeit sie nach dem Unterricht in Hausarbeit für Korrekturen, Prüfungsvorbereitungen, Elternversammlungen, Unterrichtsvorbereitungen, Projektarbeit, Fortbildungen, Verwaltungsaufgaben und weiteren außerschulischen Aufgaben investieren. Belastend ist dabei insbesondere, dass die häusliche berufliche Arbeit keine strikte Trennung zwischen Arbeit und Privatleben sowie Arbeit und Freizeit ermöglicht (Rothland 2013).

Die Belastungen im Lehrerberuf sind in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Das betrifft nicht nur die "Zunahme von Leistungs- und Termindruck" oder die "Konfrontation mit neuen Aufgaben", sondern auch "Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit" (Böckelmann & Seibt 2011, Lohmann-Haislah 2012). Gerade älteren Lehrkräften fällt der Umgang mit diesen Belastungen schwer, was bei dem hohen Durchschnittsalter der Lehrer in Sachsen-Anhalt zu berücksichtigen ist.

Ein weiteres Problem ist, dass die Eingliederung von Förderschulen in die (Grund)-Schulen aufgrund der geforderten Inklusion die Ansprüche an die Lehrerinnen und Lehrer im Bundesgebiet verschärft hat. In Deutschland lag die sonderpädagogische Förderquote im Schuljahr 2009/10 bei 6,2 %. Innerhalb der Bundesländer schwanken die Quoten jedoch stark. Während Mecklenburg-Vorpommern (11,9 %) und Sachsen-Anhalt (9,5 %) an der Spitze stehen, sind die Förderquoten in Niedersachsen (4,7 %) und Rheinland-Pfalz (4,4 %) wesentlich geringer (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Schulstatistik 2009/10). 2013 wurden Lehrerinnen und Lehrer zum Thema der Inklusion befragt (Trautwein et al. 2013). Dabei bestätigte jeder zweite Befragte, dass bei ihnen inklusiver Unterricht zumindest in Teilen praktiziert wird. Auffällig ist, dass 74 % der befragten Lehrkräfte angaben, dass sie große Probleme bei der Umsetzung der Inklusion sehen. Die größten Hürden sind nach Aussage der Befragten ungenügende Ausbildung der Lehrkräfte (41 %), mangelhafte räumliche Gegebenheiten (36 %) und zu wenig Lehrer (21 %). Lediglich 5 % der Pädagogen sind der Meinung, dass die Schulen ausreichend auf die Inklusion vorbereitet seien.

1.2.3 Burnout-Syndrom im Lehrerberuf

Die Definition und die theoretischen Modelle zur Entstehung von Burnout wurden schon im Kapitel 1.1.2 beschrieben. Hier wird jetzt explizit die Burnout-Symptomatik in Bezug auf die Berufsgruppe der Lehrer aufgegriffen. Maslach und Schaufeli (2001) stellten einige Risikofaktoren zusammen, die die Entstehung eines Burnouts begünstigen (Tabelle 4).

Tabelle 4: Burnout-begünstigende Faktoren (nach Maslach & Schaufeli 2001)

- 1. Mangel an positivem Feedback
- 2. Fokussierung auf Klientenprobleme
- 3. gehäufte chronische und schwer zu beeinflussende Probleme
- 4. Normen eines "guten" Helferverhaltens
- 5. übertriebene Involviertheit
- 6. Hierarchieprobleme
- 7. administrative Zwänge
- 8. schlechte Teamarbeit
- 9. Druck von Vorgesetzten
- 10. schlechte Arbeitsorganisation
- 11. mangelnde Ressourcen (Personal, Finanzmittel)
- 12. problematische institutionelle Vorgaben und Strukturen

Im deutschsprachigen Raum fanden sich im Zeitraum von 1978 bis 1989 mit 12 Schriften (3,9 %) deutlich weniger Publikationen zum Thema als das im englischsprachigen Gebiet (295 Schriften, 96,1 %) der Fall war (Rudow 1994). Rudow zufolge "ist es nicht nur ein Rezeptionsproblem, sondern Ausdruck mangelhafter sozialer und gesellschaftlicher Sensibilität hierzulande gegenüber einem derartigen potentiell krankmachenden Phänomen allgemein und besonders in der Berufsgruppe der Lehrer" (Rudow 1994, S. 123).

In Deutschland beginnt die Auseinandersetzung mit dem Thema des Burnouts später. Barth (1990) veröffentlicht die erste große deutschsprachige Publikation zum Thema "Burnout bei Lehrern". Die Untersuchung von Lehrkräften an Grund- und Hauptschulen mittels des MBI kommt damals auf rund 22 % Burnout-betroffene Lehrerinnen und Lehrer. Es folgten weitere Untersuchungen zu psychisch belasteten Lehrkräften. Mithilfe psychologischer Testinventare (z. B. MBI-GS) wurden in verschiedenen Studien Werte von rund 15-28 % Burnout-betroffener berufstätiger Leh-

rerinnen und Lehrer nachgewiesen (Kramis-Aebischer 1995, Gamsjäger & Sauer 1996, Körner 2003, Bauer 2003, Bauer et al. 2007, Hillert et al. 2013).

Die große Potsdamer Lehrerstudie (Schaarschmidt 1996) konnte zeigen, dass von 7000 befragten Pädagogen im Fragebogen AVEM (Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster mit Bestimmungen der Typen: Typ G = Gesundheit, Typ S = Schonung, Typ A = Selbstüberforderung, Typ B = Burnout) 40 % dem Risikomuster A und 29 % dem Risikomuster B zugeordnet werden konnten. Bei der Freiburger Schulstudie wurde ebenfalls mittels AVEM-Fragebogen eine Burnout-Rate von 35% ermittelt (Typ B, Schaarschmidt & Fischer 2006). Die Untersuchung von Schmitz (2004) schätzt die Zahl von Burnout-betroffenen Lehrkräften sogar auf 80 %. Eine weitere Befragung von mehr als 600 oberbayerischen Lehrkräften ergab, dass auch die Selbsteinschätzung der Pädagogen ein ähnliches Bild zeichnet. Dabei gaben 20 % bzw. 22 % der Befragten an, stark oder sehr stark "ausgebrannt" zu sein und deutlich mehr als die Hälfte bezeichneten sich als stark oder sehr stark belastet (Hillert 2006). Eine Stichprobe von Seibt et al. (2012) mit 148 Lehrerinnen aus Sachsen zeigte dagegen mittels MBI lediglich eine Teilnehmerin im Burnout-Zustand, während 55 % keine Burnout-Symptome aufwiesen und 44 % einige Symptome zeigten.

1.2.4 Vorzeitige Berentung auf Grund gesundheitlicher Probleme

Zahlreiche Belastungen führen dazu, dass Lehrkräfte oft schon vor Erreichen des regulären Rentenalters aus dem Beruf ausscheiden. Jeder zweite Lehrer ist dabei von psychosomatischen und psychiatrischen Erkrankungen betroffen, die zur vorfristigen Niederlegung des Berufes führen (Hillert & Schmitz 2004). Im Jahr 2005 gingen noch fast drei Viertel aller verbeamteten Lehrkräfte frühzeitig in Pension (Dritter Versorgungsbericht der Bundesregierung 2005). In den Jahren zwischen 1993 und 2001 erreichten nur mehr weniger als 10 % die Regelaltersgrenze von 65 Jahren (Weber 2004). Dabei schieden 56 % (Statistisches Bundesamt 2009) der betroffenen Lehrkräfte auf Grund psychischer Probleme vorzeitig aus dem Berufsleben aus. Damit sind Störungen der psychischen Gesundheit bei Lehrkräften im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in Hinblick auf Krankenstand und Dienstunfähigkeit stärker ausgeprägt (Scheuch, Haufe & Seibt 2015). Neben Depressionen, Anpassungsstörungen und somatoformen Störungen spielt hier vor allem auch die Burnout-Symptomatik eine maßgebliche Rolle (Weber 2004). Im Jahr 2009 erreichten dann rund 40 Prozent der Lehrkräfte die Regelaltersgrenze von 65 Jahren (Statistisches Bundesamt 2009). Eine Befragung aus dem Jahr 2011 ermittelte, dass weniger als 41

% der 1300 befragten Lehrkräfte glauben, bis zum Pensionsalter im Dienst zu bleiben (Rupprecht et al. 2011). Dennoch zeichnet sich in den letzten Jahren eine neue Tendenz ab. Seit dem Jahr 2000 sinkt die Zahl der wegen Dienstunfähigkeit frühzeitig pensionierten Pädagogen (Abbildung 4). Man kann nur spekulieren, ob dieser Trend mit der Einführung der Versorgungsabschläge bei Dienstunfähigkeit korreliert. Der Erlass, der am 1. Januar 2001 in Kraft trat, beschied, dass bei vorzeitiger Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, das Pensionsgehalt abgemildert wird. Rothland (2007) beobachtet ebenfalls das Phänomen der sinkenden Frühpensionierungen auf Grund von Dienstunfähigkeit und zieht vier Schlüsse: "1. Die Lehrerschaft ist gesünder geworden; 2. Nach wie vor gibt es dienstunfähige Lehrer, die sich den vorzeitigen Ausstieg nicht mehr leisten können; 3. Die vermeintliche Dienstunfähigkeit wird durch gestiegene Altersteilzeit moderiert; 4. Die Dienstunfähigkeit attestiert zu bekommen, wurde bis Ende der 1990er Jahre zu leicht gemacht und konnte am ehesten durch psychologische Gutachten erreicht werden, weil bei Lehrern andere Krankheitsbilder nicht objektivierbar vorgelegt werden können (z. B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Erkrankungen des Bewegungsapparates), die die Dienstunfähigkeit begründbar gemacht hätten" (Rothland 2007, S. 183-184).

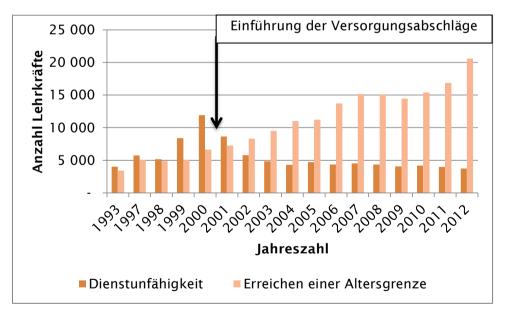


Abbildung 4: Dienstunfähigkeit und Erreichen der Altersgrenze von verbeamteten Lehrkräften (Statistisches Bundesamt, Versorgungsempfänger des öffentlichen Dienstes 2014)

Das Statistische Bundesamt teilte im Januar 2013 mit, dass die Pensionierung von Lehrkräften in Deutschland wegen Dienstunfähigkeit 2011 auf einem "Rekordtief" sei (Pressemitteilung, Statistisches Bundesamt, Altis 2013). Demzufolge wurden le-

diglich 19 % (entspricht 4.000) von den 20.900 in den Ruhestand versetzten Lehrerinnen und Lehrer wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig pensioniert. Bis zum Jahr 2001 war hingegen noch jeder zweite Pädagoge wegen Dienstunfähigkeit aus dem Beruf ausgeschieden. Ein Jahr später, im Jahr 2012, schieden nur noch 3.800 (rund 15 %) der 24.400 pensionierten Lehrkräfte wegen Dienstunfähigkeit aus dem Berufsleben (Pressemitteilung, Statistisches Bundesamt 2014). Dahingegen stieg die Zahl der Pädagogen, die die Regelaltersgrenze erreichten, im Jahr 2012 auf 20.600 (2011: 16.900). Das Durchschnittsalter der in den Altersruhestand versetzten Lehrerinnen und Lehrer lag 2012 bei 63,1 Jahren (2011: 62,9; 2010: 62,7). Die wegen Dienstunfähigkeit frühpensionierten Lehrkräfte waren 2012 durchschnittlich 58,4 Jahre alt (2011: 58,2; 2010: 58,2; alle Daten: Statistisches Bundesamt 2013 und 2014).

2 Zielstellung und Arbeitshypothesen

In der vorliegenden Untersuchung geht es um die Analyse der Belastungssituation und der psychischen Gesundheit von befragten Lehrkräften im Raum Magdeburg. Ziel der Studie ist es, einzelne Belastungsfaktoren und Beanspruchungsfolgen im Lehrerberuf zu analysieren und eine Abhängigkeit vom Lebensalter zu prüfen. Zudem sollen Auswirkungen und spezifische Beschwerdesymptome von Belastungen auf die (psychische) Gesundheit bei Lehrerinnen und Lehrern ermittelt werden.

Es wurden folgende Arbeitshypothesen aufgestellt und geprüft:

> Arbeitsbezogene Faktoren

Hypothese 1: Lehrkräfte ab 45 Jahren fühlen sich durch die ermittelten

Belastungsfaktoren stärker beansprucht als ihre jüngeren

Kollegen.

> Gesundheitsbezogene Faktoren

Hypothese 2: Lehrkräfte beklagen neben psychischen Beschwerden vor

allem körperliche Symptome wie Rückenschmerzen und

Herz-Kreislauferkrankungen.

Hypothese 3: Die hohe Belastung führt zu beeinträchtigter psychischer

Gesundheit.

Hypothese 4: Ältere Lehrkräfte zeigen eine erhöhte emotionale Erschöp-

fung, eine erhöhte Zynismusneigung sowie eine reduzierte

Leistungsfähigkeit gegenüber ihren jüngeren Kollegen.

Hypothese 5: Ältere Lehrkräfte sind Burnout-gefährdeter als ihre jün-

geren Kollegen.

Personenbezogene Faktoren

Hypothese 6: Jüngere Lehrkräfte zeigen eine deutlich bessere Erho-

lungsfähigkeit als ihre älteren Kollegen.

Hypothese 7: Bei älteren Lehrkräften ist die Verausgabungsbereitschaft

stärker ausgeprägt als bei jüngeren Kollegen.

Anschließend werden anhand der ermittelten Belastungssituationen Maßnahmen zur Prävention und Intervention ausfindig gemacht. Zusätzlich müssen die Angebote bei einer signifikanten Abhängigkeit vom Lebensalter speziell auf die Bedürfnisse der entsprechenden Altersgruppe abgestimmt werden.

3 Methodik

3.1 Stichprobenrekrutierung und -beschreibung

In dieser Arbeit geht es im engeren Sinn um Lehrerinnen und Lehrer, die im öffentlichen Staatsdienst an allgemeinbildenden Schulen als Angestellte arbeiten. An der Fragebogenerhebung (Anlage 2) im Jahr 2012 nahmen in Sachsen-Anhalt 147 Lehrer (16 Männer und 131 Frauen) im Alter von 48,0 ± 7,5 Jahren der Stadt Magdeburg freiwillig teil. Der jüngste Teilnehmer war 30 Jahre alt und der Älteste gab an, 64 Jahre alt zu sein. Die Befragung ist Teil der Kooperation mit der Technischen Universität Dresden zur Bearbeitung eines DGUV-Projektes zum Thema Lehrergesundheit mit dem Titel "Im Lehrerberuf gesund und motiviert bis zur Rente - Wege der Prävention und Personalentwicklung" (Kennziffer FP 314). Das Projekt ist in einem groß angelegten Forschungsvorhaben der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e. V. (DGUV) "Mein nächster Beruf - Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer" integriert. Forschungsleiterin des Teilprojektes ist Frau Dr. rer. nat. Dipl.-Psych. Reingard Seibt (Bereichsleiterin Psychophysiologische Diagnostik), Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin (IPAS) an der Medizinischen Fakultät Carl Gustav Carus der Technischen Universität (TU) Dresden. Dort wurde in der zuständigen sächsischen Bildungsagentur der Ethikantrag zu dieser Erhebung positiv beschieden (Anlage 1). Der Bereich Arbeitsmedizin der Medizinischen Fakultät der Otto-von-Guericke-Universität ist ein Kooperationspartner für die Bearbeitung der Daten im Bundesland Sachsen-Anhalt.

Zunächst wurde ein Anschreiben an Magdeburger Schulen mit der Erläuterung des geplanten Projektes verschickt (Anlage 3). Bei Interesse der Schulen wurde dann die gewünschte Anzahl der Fragebogen postalisch versandt und mit der Bitte versehen, ihn auszufüllen und anschließend an den Bereich Arbeitsmedizin der Medizinischen Fakultät der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg zurückzusenden.

Die Rekrutierung der Lehrkräfte gestaltete sich in Sachsen-Anhalt schwieriger als erwartet. Weder ein Zeitungsinserat (Aufruf zur Projektbeteiligung am 25.02.2012 in der *Magdeburger Volksstimme*) noch ein Anschreiben (Bitte um Unterstützung bei der Gewinnung von freiwilligen Lehrkräften für die Studie, siehe Anhang) an die zuständigen schulischen Institutionen in Sachsen-Anhalt (u. a. *Kultusministerium, Landesschulamt, Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW)*) erbrachten zu-

nächst eine zufriedenstellende Resonanz. Weitere freiwillige Studienteilnehmer konnten dann durch private Kontakte des Projektteams des Bereichs *Arbeitsmedizin* gewonnen werden. So wurden 77 Schulen (Grund-, Sekundar-, Förderschulen, Gymnasien, Gesamtschulen) in Magdeburg angeschrieben. Daraufhin meldeten sich 147 erwerbstätige Lehrkräfte (16 Männer und 131 Frauen) zur Teilnahme an den Erhebungen.

Es wurde ein Verschlüsselungscode zur Wahrung der Anonymität im Rahmen des Datenschutzes verwendet. Anschließend wurden die Daten in eine Datenmaske eingepflegt und mit SPSS ausgewertet.

Die Einteilung nach Altersgruppen erfolgte folgendermaßen:
Altersgruppe I < 45 Jahre (n = 44; Alter von 30 Jahren bis 44 Jahren)
Altersgruppe II 45 – 54 Jahre (n = 64; Alter von 45 Jahren bis 54 Jahren)
Altersgruppe III > 54 Jahre (n = 32; Alter von 55 Jahren bis 64 Jahren)
Sieben Teilnehmer machten keine Angabe zu ihrem Alter.

3.2 Datenerhebung

Zur Datenerhebung wurde eine umfangreiche Befragung unter Zuhilfenahme verschiedener Fragebögen zusammengestellt (u. a. MBI, ERI, FABA, Fragebogen nach Rudow), der durch soziodemographische Fragen zu persönlichen Lebensgewohnheiten und einer spezifischen Arbeitsanamnese komplettiert wurde. Die Tabelle 5 gibt einen Überblick über die verwendeten Fragebögen.

Tabelle 5: Übersicht über Variablen und Untersuchungsinstrumente

Erhebungsinstrument Fragebogen zur Berufsanamnese				
Fragebogen zur Berufsanamnese				
Fragebogen zur Rerufsanamnese				
(BA: Seibt & Spitzer 2009)				
Fragebogen zur Berufsanamnese (BA: Seibt & Spitzer 2009)				
Rudow-Fragebogen (Rudow 2001)				
Rudow-Fragebogen (Rudow 2001)				
Fragebogen zur Messung berufli- cher Gratifikationskrisen (ERI-Q: Siegrist et al. 2009)				
Beschwerdenfragebogen (BFB: Höck & Hess 1975)				
Subskala WAI 3 aus Work Ability Index Fragebogen (WAI: Tuomi et al. 1998)				
General Health Questionnaire (GHQ-12: dt. Übersetzung; Linden et al. 1996)				
> <u>Langfristige</u> gesundheitsbezogene Faktoren				
Maslach Burnout Inventory-GS (MBI-GS: Maslach & Jackson 1986; Schaufeli et al. 1996)				
Skala E aus dem Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung (FABA: Richter et al. 1996)				
Teil OC aus dem Fragebogen zur Messung beruflicher Gratifikati- onskrisen (ERI-Q: Siegrist et al. 2009)				

Die strukturelle Einteilung in arbeitsbezogene (Fragebogen zur Berufsanamnese, Rudow-Fragebogen und ERI-Q), gesundheitsbezogene (Beschwerdenfragebogen, WAI

3, GHQ und MBI) und personenbezogene (Skala E des FABA und OC des ERI-Q) Faktoren wird in der vorliegenden Arbeit durch alle Kapitel fortgeführt.

3.2.1 Erfassung der soziodemographischen Faktoren

Ein Abschnitt der Befragung behandelte allgemeine soziodemographische Daten. Die Teilnehmer sollten Angaben zur Person und zu individuellen Lebensgewohnheiten machen. Es wurden Fragen zu gesundheitsrelevanten Lebensgewohnheiten gestellt, wie etwa Genussmittelkonsum, Fragen zu der individuellen sportlichen Aktivität und sozialen Aktivitäten.

3.2.2 Erfassung der arbeitsbezogenen Faktoren

Dieser Teil widmet sich der arbeitsanamnestischen Erhebung von Daten. Dabei geht es um Arbeitsbedingungen und -anforderungen. Die Teilnehmer machten Angaben zu der Arbeitszeit und zum Arbeitsaufwand. Zudem wurden Zusatzaufgaben, beruflicher Werdegang und Ausbildung, Fächerwahl und Fragen zu derzeitig unterrichteten Klassen abgefragt.

Erfassung der Berufsanamnese

Tabelle 6: Arbeitsbezogene Faktoren in Anlehnung an den Fragebogen zur Berufsanamnese (BA: Seibt & Spitzer 2009) und den Rudow-Fragebogen (Rudow 1999)

Arbeitsbezogene Faktoren

Arbeitsaufgaben und - bedingungen	Soziale Bedingungen	Schulhygienische Bedingun- gen
Zusatzaufgaben (Anzahl,	Kollegium	Lärm im Gebäude
Zeitbedarf)	soziale Unterstützung	Lärm im Unterricht
Vor -und Nachbereitung (Zeitbedarf)	Umgangston, Erfahrungsaustausch	Schüler und Klassen
außerunterrichtliche Arbeits- aufgaben (Zeitbedarf)	Schulleitung	
Weiterbildung (Art, Zeitbedarf)	Anerkennung soziale Unterstützung gerechte Behandlung Informationsweitergabe	
Unterrichtsstundenanzahl		
wöchentliche Arbeitszeit	Organisation Kooperation	
Ausbildung	•	
beruflicher Werdegang		
Fächerwahl		
Fragen zu derzeitig unter- richteten Klassen		

Für die Ermittlung der arbeitsbezogenen Faktoren (1) Arbeitsaufgaben und - bedingungen sowie für die Erhebung der Arbeitsverhältnisse wird zum einen der Fragebogen zur Berufsanamnese (BA: Seibt & Spitzer 2009; Anlage 8.2) und zum anderen der Fragebogen nach Rudow (1999) verwendet. Letzterer wurde auch zur Erfassung der (2) sozialen und (3) schulhygienischen Bedingungen genutzt, wobei in dieser Arbeit gesellschaftlich-kulturelle Bedingungen als vierter arbeitsbezogener Faktor von Rudow (1999) nicht betrachtet wurden. Die in dieser Arbeit verwendeten arbeitsbezogenen Variablen sind in Tabelle 6 zusammengefasst.

Erfassung der Arbeitsbedingungen mittels Rudow-Fragebogen

Der von Bernd Rudow (1994) entwickelte Fragenbogen dient der Erhebung von Situationen am Arbeitsplatz und den damit verbundenen Arbeitsbedingungen. Mittels dieses Inventares ist es möglich, die Belastungsfaktoren der untersuchten Kohorte aufzuschlüsseln. Die Prüfliste umfasst acht Kategorien, von denen in dieser Studie nur die im Anhang aufgelisteten Teilbereiche "Schüler und Klassen", "Kollegium" und

"Zufriedenheit" Anwendung fanden. Bewertet wird durch den Befragten, ob die jeweilige Situation zutreffend ist, und wenn ja, wie belastet sich der Untersuchte dadurch fühlt. Dabei werden Punkte vergeben zwischen: belastet mich nicht (0), belastet mich kaum (1), belastet mich mittel (2), belastet mich stark (3).

Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen

Der Effort-Reward-Imbalance (ERI-Q) Fragebogen wurde von Johannes Siegrist im Jahre 1996 beschrieben (Siegrist 1996). In der in dieser Studie verwendeten Kurzversion mit 10 Items werden die ersten drei Fragen zur Anstrengung (*effort*) gestellt und die folgenden sieben Fragen zur Belohnung (*reward*), wobei sich die Fragen zur Belohnung nach Status, Anerkennung und Jobsicherheit unterteilen. Die Antwortskala umfasst dabei: "nein" (1) und "ja", wenn "ja" angekreuzt wird, noch vier unterschiedliche Belastungs-Items: "das belastet mich gar nicht" (2), "mäßig" (3), "stark" (4) und "sehr stark" (5).

Die Gesamtpunktzahl für die Verausgabung variiert demnach von drei bis maximal 15 Punkten, wobei ein hoher Punktwert auf einen hohen individuell wahrgenommenen Aufwand hinweist. Die Punktzahl für die Belohnung liegt zwischen minimal sieben bis maximal 35 Punkten. Hierbei deutet ein hoher Summenwert auf hohe subjektiv wahrgenommene Belohnung hin.

Die Abschätzung des ERI-bezogenen Gesundheitsrisikos resultiert aus dem berechneten Verhältnis zwischen Effort und Reward (Siegrist 1996). Zur Berechnung des ERI-Ratios gehen die Skalenwerte von Effort und Reward jeweils als Summenwerte in die Berechnungsformel ein:

$$ERI-Ratio = \frac{\sum Effort-Wert}{(\sum Reward-Wert) * 0,4286}$$

Das ERI-Ratio ermöglicht Aussagen zum Verhältnis von Verausgabung und Belohnung, wobei ein hoher ERI-Ratio-Wert ein hohes Maß an empfundenem Ungleichgewicht von Verausgabung und Belohnung anzeigt. Ein ERI-Ratio > 1 gilt als gesundheitsgefährdend.

Zurlo et al. (2010) prüften die Validität und Reliabilität des ERI anhand einer Stichprobe mit 673 italienischen Lehrern und konnten positive Ergebnisse erzielen. Der Teil zur beruflichen Verausgabungsbereitschaft (Overcommitment, OC) wird im Kapitel 3.2.4 Erfassung der personenbezogenen Faktoren besprochen.

3.2.3 Erfassung der gesundheitsbezogenen Faktoren

Beschwerdenfragebogen

Der Beschwerdenfragebogen (BFB) wurde von Höck und Hess (1975) als Siebtestverfahren entwickelt und enthält insgesamt 63 Beschwerden, von denen 41 aus dem körperlichen Bereich und 22 Beschwerden aus dem psychischen Bereich stammen. Die Fragen zur Psyche dienen der Neuroseabschätzung. Der Fragebogen erfasst Symptome aus dem Bereich der Augenerkrankungen, dem HNO-Bereich, des Atemtraktes und des Herz-Kreislauf-Systems bis zu psychischen Beschwerden einschließlich Angst-, Zwangs- und Entfremdungserscheinungen. Die Auswahl erfolgt anhand einer zweistufigen Likert-Skala ("ja" und "nein").

Zur Auswertung des Beschwerdenfragebogens (BFB, Höck & Hess 1975) kann man den Gesamtpunktwert in folgende Kategorien einteilen: "normal" (BFB-Rohwert 0-11), "fraglich neurotisch" (BFB-Rohwert 12-14) und "neurotisch" (BFB-Rohwert > 14). Die Einteilung dient der Gesamteinschätzung des Schweregrades der psychoneurotischen Störungen.

Work Ability Index

Tuomi et al. entwickelten 1998 den "Work Ability Index" (WAI) zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten. Der WAI besteht aus zahlreichen Items und umfasst neben dem Abfragen des aktuellen Gesundheitszustandes (z. B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen, psychische Erkrankungen, Hautkrankheiten) auch den Krankenstand der letzten zwölf Monate und die Einschätzung der eigenen derzeitigen psychischen und physischen Arbeitsfähigkeit sowie der Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren. Er wird bei der betrieblichen Förderung der Arbeitsfähigkeit angewandt. In der vorliegenden Studie wurde lediglich die Abfrage der Erkrankungen ausgewertet (WAI 3). Zunächst werden Krankheitsgruppen bestimmter Organsysteme abgefragt, wobei sich der Befragte drei Antwortmöglichkeiten gegenüber sieht (Mehrfachantwort möglich): "eigene Diagnose", "Diagnose vom Arzt", "liegt nicht vor". In die Auswertung geht dann letztlich ausschließlich die Diagnose vom Arzt ein.

General Health Questionnaire

Der General Health Questionnaire (GHQ, Goldberg 1972) erfasst den allgemeinen psychischen Gesundheitszustand der Befragten. Es wird nach subjektiven Symptomen und Beschwerden sowie Verhaltensweisen gefragt, die *in den letzten vier Wochen* aufgetreten sind. Insgesamt werden zwölf Fragen gestellt. Für die Beantwortung liegt eine vierstufige Antwortskala vor (nein, gar nicht – wie üblich – schlechter als üblich – viel schlechter als üblich). Zur Auswertung des GHQ-12 werden in der Literatur verschiedene Möglichkeiten angewandt (Goldberg & Williams 1988). Im Vordergrund stehen dabei das klassische "GHQ-Scoring" und das "Likert-Scoring". Beim "GHQ-Scoring" werden die Antworten auf der vierstufigen Skala dichotom nach dem Muster 0 – 0 – 1 – 1 skaliert. Der ermittelte Summenwert der dichotomen Skala (Goldberg et al. 1997) liegt zwischen 0 und zwölf Punkten, wobei ein höherer Summenwert auf eine erhöhte Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit verweist. Zusätzlich kann beim GHQ-Scoring ein "Cut-off-Wert" ≥ 5 als Hinweis für eine beeinträchtigte psychische Gesundheit herangezogen werden (Üstün & Sartorius 1995).

Maslach Burnout Inventory General Survey

Zur Einschätzung des *Burnout-Risikos* wurde die deutsche Übersetzung des *Maslach Burnout Inventory - General Survey* (*MBI-GS*: Maslach & Jackson 1986, Schaufeli et al. 1996) verwendet. Dieser Fragebogen ermöglicht die Vergleichbarkeit des Burnout-Risikos zu Berufsgruppen, deren Tätigkeit nicht oder kaum aus dem Umgang mit Menschen besteht.

Tabelle 7: Klassifikation der Burnout-Dimensionen (nach Maslach & Jackson 1986)

Burnout-Dimension	gering	durchschnittlich	hoch
Emotionale Erschöpfung	≤ 2,00	2,01 - 3,19	≥ 3,20
Zynismus	≤ 1,00	1,01 - 2,19	≥ 2,20
Leistungsfähigkeit	≤ 4,00	4,01 - 4,99	≥ 5,00

Der *MBI-GS* besteht aus 16 Items, die folgende drei *Burnout-Dimensionen* erfassen: "*Emotionale Erschöpfung (EE)*", "*Zynismus (ZY)*" und "*reduzierte Leistungsfähigkeit (red. LF)*" (verminderte professionelle Effizienz). Die Items werden auf einer siebenstufigen Likert-Skala entsprechend der Häufigkeit ihres Auftretens (0 = nie bis 6 = täglich) beurteilt. Für jede der drei Burnout-Dimensionen wird der Mittelwert gebildet.

Das Risiko für ein Burnout-Syndrom steigt mit hohen Werten dieser Dimensionen. Um eine genauere Aussage zum Burnout-Risiko treffen zu können, werden die Werte gewichtet (nach Kalimo et al. 2003). Der Gesamtwert wird wie folgt ermittelt: Burnout-Score = $(0.4 \times EE) + (0.3 \times ZY) + (0.3 \times red. LF$, Kalimo et al. 2003). Gemäß der Ausprägung können diese *MBI-GS*-Punktwerte anhand einer nordamerikanischen Stichprobe (n = 3.727) in Terzilen klassifiziert werden (Tabelle 7).

3.2.4 Erfassung der personenbezogenen Faktoren

Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung Skala Erholungsunfähigkeit

Zur Erfassung der *Erholungsunfähigkeit* wurde die Subskala Erholungsunfähigkeit / exzessives Arbeitsengagement (Skala E) des *Fragebogens zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung* (FABA-E: Richter et al. 1996, Anlage 8.2) genutzt. Mit dieser Subskala kann extreme Arbeitsintensität mit der damit einhergehenden eingeschränkten Erholungsfähigkeit beurteilt werden (Richter et al. 2000).

In sechs Items wird durch eine vierstufige Antwortskala (1 = "trifft überhaupt nicht zu" bis 4 = "trifft sehr zu") die Zustimmung gegenüber Aspekten erfragt wie "meine Arbeit pulvert mich auf" oder "Ich schlafe schlecht ein, weil mir oft Berufsprobleme durch den Kopf gehen". Für die Auswertung werden die Werte der einzelnen Items aufsummiert, wobei man einen Wert zwischen 6 und 24 Punkten erreichen kann. Hohe Summenwerte bedeuten hohe Erholungsunfähigkeit und umgekehrt. Entsprechend dem Geschlecht und der Altersgruppe können die Summenwerte anhand von Perzentilwerten als "normal", "auffällig" und "sehr auffällig" klassifiziert werden (Richter et al. 1996).

Ein Teil des Fragebogens untersucht die Erholungsunfähigkeit (EU) der Probanden. Ein hoher Wert bedeutet einen auffälligen Wert und weist dementsprechend auf ein negatives Bewältigungsmuster hin und kann zur Prävention eventuell sich ankündigender psychischer Probleme raten. Die Gesamtpunktzahl wird alters- und geschlechtsabhängig ausgewertet.

Tabelle 8: Erholungsunfähigkeit Punktetabelle (Richter et al. 1996)

Erholungsunfähigkeit (EU)	normal (bis 75 %)	auffällig (75-90 %)	sehr auffällig (ab 90 %)
∂ bis 29 Jahre	6-16	17-19	ab 20
♂ 30 bis 50 Jahre	6-17	18-21	ab 22
♂ ab 51 Jahre	6-18	19-20	ab 21
♀ bis 29 Jahre	6-16	17-19	ab 20
♀ 30 bis 50 Jahre	6-18	19-21	ab 22
♀ ab 51 Jahre	6-20	21-22	ab 23
gesamt	6	19	ab 21

Bei älteren und weiblichen Teilnehmern gelten etwas höhere Punktwerte noch als "normal", während hingegen die jüngeren, männlichen Befragten schon bei niedrigeren Punktwerten im "auffälligen Rang" liegen (Tabelle 8, Richter et al. 1996).

Overcommitment (OC) des Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens

Ein Teil des ERI-Inventar besteht aus Fragen zur beruflichen Verausgabungsneigung (Overcommitment, OC, Siegrist 1996). Die Subskala besteht aus 6 Items, die Hinweise auf eine übersteigerte berufliche Verausgabungsneigung bei den Befragten geben können. Die Items zielen auf Schlafstörungen, Stresslevel und emotionale Belastungen durch die Arbeit ab.

Die Antwortmöglichkeiten variieren zwischen: "stimme gar nicht zu" (1), "stimme eher nicht zu" (2), "stimme eher zu" (3) und "stimme voll zu" (4).

Hier liegen die erreichbaren Punktwerte zwischen 6 und 24. Je höher der Wert, desto höher die Verausgabungsneigung des Befragten. Ab einem Cut-off-Wert von 18 spricht man von hohem OC, das heißt von sehr hoher beruflicher Verausgabung.

3.3 Statistik

Die Aufarbeitung und statistische Auswertung der gewonnenen Daten erfolgte unter Anwendung des Statistikprogramms SPSS 21.0.

Den Testentscheidungen wurde ein Signifikanzniveau von 5 % zu Grunde gelegt.

Zunächst wurden deskriptive Kennwerte ermittelt (Häufigkeiten, Mittelwerte mit Standardabweichungen, Mediane mit entsprechenden Minimum- und Maximumwerten).

Für die statistische Auswertung wurde die ANOVA-Varianzanalyse verwendet. Posthoc fanden der Bonferroni-Test bzw. der Dunnett-Test Anwendung.

Die statistischen Unterschiede werden hinsichtlich ihrer Signifikanz mittels des p-Wertes folgendermaßen aufgegliedert:

- tendenzieller Unterschied (p < 0,1),
- signifikanter Unterschied (p < 0,05 *),
- sehr signifikanter Unterschied (p < 0,01 **) und
- hoch signifikanter Unterschied (p < 0,001 ***).

4 Ergebnisse

4.1 Soziodemographische Faktoren

An der Fragebogenerhebung im Jahr 2012 nahmen in Sachsen-Anhalt 147 Lehrer teil. Darunter befanden sich 16 männliche und 131 weibliche Probanden. Im Durchschnitt waren die teilnehmenden Pädagogen $48,0\pm7,5$ Jahre alt. Der Altersbereich lag bei 30 bis 64 Jahren. Die Lehrkräfte sind alle in der Stadt Magdeburg an allgemeinbildenden Schulen tätig. Die Befragung war freiwillig.

Die Befragten waren insgesamt 26,1 \pm 9,4 Jahre berufstätig, davon 24 \pm 10,3 Jahre als Lehrer. Fest angestellt waren bis auf zwei Lehrer alle an der Studie Beteiligte. Eine Lehrerin befand sich noch in der Probezeit, eine andere war befristet eingestellt. Verbeamtet waren 31 Lehrkräfte (Tabelle 9).

Tabelle 9: Übersicht über Beschäftigungsverhältnis der Lehrkräfte nach Altersgruppen (AG I - III)

Beschäftigungs- verhältnis	Anzahl				Prozent %			
	gesamt	AG I	AG II	AG III	gesamt	AG I	AG II	AG III
Beamter	31	20	11	0	21,1	45,5	16,4	0
Angestellter	116	24	56	36	78,9	54,5	83,6	100
Festanstellung	143	42	66	35	98,6	95,5	100	100
befristete Anstellung /Probezeit	2	2	0	0	1,4	4,5	0	0

Tabelle 10: Angaben zum Familienstand der Lehrkräfte nach Altersgruppen (AG I - III)

Familienstand	Anzahl	Anzahl				Prozent %			
	gesamt	AG I	AG II	AG III	gesamt	AG I	AG II	AG III	
ledig	16	12	3	1	11,1	28,6	4,5	2,8	
verheiratet	102	24	49	29	70,8	57,1	74,2	80,6	
geschieden	26	6	14	6	18,1	14,3	21,2	16,7	
in fester Partnerschaft lebend	63	22	29	12	43,7	52,4	43,9	33,3	

Die 147 Teilnehmer wurden in drei Altersgruppen eingeteilt und die ermittelten Daten miteinander verglichen.

Von allen Teilnehmern waren knapp 70 % verheiratet, weitere Angaben zum Familienstand finden sich in der Tabelle 10.

Von den Lehrerinnen und Lehrern, die sich an der Erhebung beteiligten, hatten 138 ein oder mehrere Kinder.

Die Teilnehmer machten zudem Angaben hinsichtlich der Art der Schule, an welcher sie unterrichten. Eine detaillierte Aufstellung, an welcher Schule die Teilnehmer der vorliegenden Studie unterrichten und wie die Verteilung der Lehrkräfte im Bundesland Sachsen-Anhalt insgesamt auf die einzelnen Schultypen vergleichsweise ausfällt, zeigt Abbildung 5.

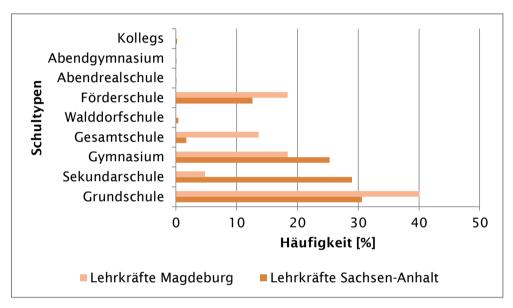


Abbildung 5: Verteilung der Lehrkräfte auf die verschiedenen Schultypen in Magdeburg und Sachsen-Anhalt

An der Grundschule unterrichten 16 Lehrkräfte der AG I, 26 der AG II und 17 aus der AG III. Interessant ist, dass am Gymnasium von den 27 dort tätigen und befragten Lehrerinnen und Lehrer 12 der AG I angehören (AG II: 10, AG III: 5). Die Förderschullehrer sind altersabhängig homogen verteilt (AG I: 9, AG II: 11, AG III: 7). Von den 20 Pädagogen, die in der Gesamtschule lehren, entfallen 12 auf die AG II (AG I: 4, AG III: 4).

Nach Auswertung der Daten zeigt sich, dass 134 der Teilnehmer laut eigenen Angaben regelmäßig Sport treiben. Knapp 40 % der Befragten gaben an, zwei- bis dreimal in der Woche sportlich aktiv zu sein, immerhin knapp elf Prozent der Teilnehmer treiben sogar täglich Sport. Darüber hinaus gehende Angaben zur Häufigkeit des Sporttreibens finden sich in Tabelle 11.

Tabelle 11: Angaben zur Häufigkeit des Sporttreibens der Lehrkräfte nach Altersgruppen (AG I - III)

sportliche Betä- tigung	Anzahl				Prozent 9	%		
	gesamt	AG I	AG II	AG III	gesamt	AG I	AG II	AG III
selten	26	10	8	8	17,7	25	13,1	24,2
einmal pro Woche	34	10	14	10	23,1	25	23	30,3
2-3mal pro Woche	58	19	29	10	39,5	47,5	47,5	30,3
täglich	16	1	10	5	10,9	2,5	16,4	15,2

Zumeist gingen die Teilnehmer Ausdauersportarten wie Joggen, Fahrrad fahren oder auch der Gymnastik nach. Kampfsportarten und Ballspiele waren nicht so oft vertreten.

Von den befragten Lehrkräften waren lediglich knapp 10 % im Moment der Befragung Raucher. Immerhin ein knappes Viertel der Teilnehmer waren früher Raucher, hatten aber zum Zeitpunkt der Befragung das Rauchen aufgegeben (Tabelle 12).

Tabelle 12: Angaben zum Raucherstatus der Lehrkräfte nach Altersgruppen (AG I - III)

Raucherstatus	Anzahl		Prozent %					
	gesamt	AG I	AG II	AG III	gesamt	AG I	AG II	AG III
nein, noch nie	97	30	40	27	66,0	68,2	62,5	75
ja	14	4	6	4	9,5	9,1	9,4	11,1
nein, nicht mehr	33	10	18	5	22,4	22,7	28,1	13,9

Tabelle 13: Angaben zum Alkoholkonsum der Lehrkräfte nach Altersgruppen (AG I - III)

Alkoholkonsum	Anzahl Prozent %							
	gesamt	AG I	AG II	AG III	gesamt	AG I	AG II	AG III
nein, nie	11	3	6	2	7,6	6,8	9,2	5,7
ja, regelmäßig	18	9	8	1	12,5	20,5	12,3	2,9
ja, gelegentlich	115	32	51	32	79,9	72,7	78,5	91,4

Die Angaben zum Alkoholkonsum schwanken stark. Abgefragt wurden der durchschnittliche Konsum von Bier, Wein/Sekt bzw. Spirituosen pro Woche (Tabelle 13). Mit 115 gaben die meisten Lehrer an, nur gelegentlich Alkohol zu trinken.

4.2 Arbeitsbezogene Faktoren

Berufsanamnese

Tabelle 14: Aufteilung der Arbeitszeit der Lehrkräfte nach Altersgruppen (AG I - III)

Arbeitszeit	MW ± SD)			Median	Min; Max	p _{anova}
	gesamt	AG I	AG II	AG III			
Anzahl der wö- chentlichen Pflichtstunden	26,2 ± 2,9	26,1 ± 2,5	26,0 ± 2,8	26,6 ± 3,6	25	20,5; 41	0,253
Pflichtstunden laut Arbeitsvertrag	24,2 ± 4,1	23,5 ± 4,6	24,8 ± 3,7	24,2 ± 4,1	25	11; 40	0,287
Abminderungs- stunden/Woche	3,1 ± 3,5	2,8 ± 2,6	3,5 ± 4,0	2,8 ± 3,6	2	0; 19	0,479
Unterrichtsstun- den/Woche	22,0 ± 4,5	21,2 ± 5,2	22,3 ± 4,2	22,5 ± 4,2	23	6; 30	0,577
Vertretungsstun- den/Woche	1,7 ± 1,5	1,5 ± 1,4	1,6 ± 1,6	2,0 ± 1,4	2	0; 7	0,350
Freistunden zwi- schen Schulstun- den	2,1 ± 1,9	1,8 ± 1,5	2,4 ± 2,2	2,0 ± 1,8	2	0; 10	0,332
Aufsichtszeit [min]	64,5 ± 65,6	63,5 ± 58,0	57,6 ± 68,5	78,5 ± 68,7	45	0; 360	0,334

Die arbeitsanamnestischen Daten umfassten einige Fragen zum Thema Arbeitszeit. Demnach wurden die teilnehmenden Lehrer gebeten, die Aufschlüsselung ihrer Gesamtarbeitszeit anzugeben. So gaben sie an, im Mittelwert 26,2 Wochenpflichtstunden zu absolvieren. Das sind zwei Wochenstunden mehr als laut Arbeitsvertrag ausgewiesen werden. Die detaillierten Angaben der Lehrerinnen und Lehrer finden sich in Tabelle 14.

Tabelle 15: Zusatzaufgaben der Lehrkräfte nach Altersgruppen (AG I - III)

Zusatzaufgaben	Anzahl				Prozent %	Ś		
	gesamt	AG I	AG II	AG III	gesamt	AG I	AG II	AG III
Stellv. Direktor/in	16	6	7	3	10,9	13,6	10,6	8,3
Klassenlehrer/in	90	29	43	18	61,2	65,9	65,2	50,0
Vertrauens- lehrer/in	8	5	3	0	5,4	11,4	4,5	0,0
Fachberater/in	3	3	0	0	2,0	6,8	0,0	0,0
Betreuung von Referendaren	26	10	14	2	17,7	22,7	21,2	5,6
Leitung von AGs	51	18	25	8	34,7	40,9	37,9	22,2
Leitung von Fachkonferenzen	31	11	16	4	21,1	25,0	24,2	11,1
Koordination, z. B. Weiterbildung	10	5	5	0	6,8	11,4	7,6	0,0
Betreuung eines Funktionsraumes	54	17	26	11	36,7	38,6	39,4	30,6
Gerätewartung	12	4	5	3	8,2	9,1	7,7	8,3
Medien- beschaffung	16	8	5	3	10,9	18,2	7,6	8,3
Sicherheits- beauftragte/r	12	2	7	3	8,2	4,5	10,8	8,3

Da die Lehrkräfte zumeist verschiedene Zusatzaufgaben neben der Lehrtätigkeit übernehmen, wurden die Teilnehmer außerdem gebeten, diese anzugeben. In der Tabelle 15 finden sich die genannten Angaben. Dabei fällt auf, dass weit mehr als die Hälfte der Teilnehmer die Aufgabe als Klassenlehrer/in übernehmen. Des Weiteren gaben circa 35 % der Befragten an, Arbeitsgemeinschaften zu leiten bzw. einen Funktionsraum zu betreuen.

Die Angaben zu außerunterrichtlichen Aufgaben finden sich in Tabelle 16.

Tabelle 16: Außerunterrichtliche Aufgaben der Lehrkräfte nach Altersgruppen (AGI - III)

außerunterrichtliche Aufgaben	MW ± SD)			Median	Min; Max	p _{anova}
	gesamt	AG I	AG II	AG III			
Vor- und Nachberei- tung des Unterrichts [h]	7,9 ± 4,0	7,7 ± 3,7	8,0 ± 4,2	7,9 ± 4,1	7,5	0; 20	0,859
Korrigieren und Beno- ten von Schülerarbei- ten [h]	4,0 ± 3,0	3,7 ± 2,8	4,3 ± 3,4	3,8 ± 2,7	3,0	0; 15	0,539
Arbeit mit Eltern	2,0 ± 2,1	1,7 ± 1,3	2,1 ± 2,8	2,2 ± 1,5	2,0	0; 20	0,522
Verwaltungsaufgaben [h]	2,4 ± 3,2	1,8 ± 1,2	2,4 ± 2,6	2,9 ± 5,2	1,5	0; 30	0,356
Teilnahme an Lehrer- konferenzen	1,4 ± 1,4	1,1 ± 0,7	1,6 ± 1,9	1,4 ± 0,7	1	0,5; 15	0,195
Projektmitarbeit [h]	1,3 ± 1,1	1,1 ± 0,6	1,4 ± 1,4	1,2 ± 0,9	1,0	0; 10	0,492
Fort- und Weiterbil- dung [min/Monat]	108,7 ± 139,3	161,5 ± 188,5	94,6 ± 125,1	72,3 ± 59,4	60	5; 750	0,064

Dabei ist ersichtlich, dass die Teilnehmer der Befragung die meiste Zeit außerhalb des Unterrichtes für das Vor- und Nachbereiten desselbigen aufbringen. Die individuellen Angaben schwanken dabei allerdings sehr stark zwischen null und 20 Zeitstunden. Die zweithäufigste Angabe ist das Korrigieren und Benoten von Schülerarbeiten, die im Mittelwert 4,0 Zeitstunden einnimmt.

Arbeitsbedingungen mittels Rudow-Fragebogen

Dieser Fragebogen beschäftigt sich mit der individuellen Belastungssituation am Arbeitsplatz. Die Tabelle 17 zeigt die Ergebnisse zur Kategorie "Schüler und Klassen" zuerst nur für die Gesamtstichprobe. Danach sind als Hauptbelastungsfaktoren dieser Kategorie - unabhängig vom Alter - große Leistungsunterschiede (93,2 %) und Verhaltensstörungen der Schüler (80,3 %) festzustellen. Die Belastungsintensität der beiden Items liegt beim Median bei "2" ("belastet mich mittel").

Tabelle 17: Belastungsfaktoren der Kategorie "Schüler und Klassen"

Belastungsfaktoren	Bewertung "trifft zu"		Belastung	
	Anzahl	Prozent %	Median	Min; Max
hohe Schüleranzahl	73	49,7	2	0; 3
Disziplinprobleme	96	65,3	2	0; 3
Leistungsunterschiede	137	93,2	2	0; 3
Aggressivität der Schüler	80	54,4	2	0; 3
Verhaltensstörungen	118	80,3	2	1; 3
geringe Lernbereitschaft	102	69,4	2	0; 3
schlechter Umgangston	92	62,6	2	0; 3
Desinteresse der Eltern	94	63,9	2	0; 3
hoher Unterrichtslärm	68	46,3	2	0; 3
hoher Schulgebäudelärm	77	52,4	2	0; 3
hohe stimmliche Belastung	83	56,5	2	0; 3
schlechter Zustand der Schulmöbel	40	27,2	2	0; 3
keine ergonomiegerechten Schulmöbel	93	63,3	1	0; 3
fehlender Pausenraum	74	50,3	2	0; 3

Die Betrachtung der Ergebnisse, aufgeschlüsselt nach Altersgruppen, stellt differenziertere Resultate der Lehrerstudie dar (Abbildung 6).

So kann gezeigt werden, dass die Altersgruppen II und III deutlich mehr Belastung durch "Aggressivität der Schüler", "schlechter Umgangston" und "geringe Lernbereitschaft der Schüler" angeben, als ihre Kolleginnen und Kollegen der AG I (p < 0,05). Das "Desinteresse der Eltern", sowie das Fehlen von "ergonomiegerechtem Mobiliar" belastet dahingegen die AG II deutlich stärker als die Lehrkräfte der AG I und III. Die Lehrkräfte im Alter bis 44 Jahren (AG I) geben die meisten Belastungen durch "große Leistungsunterschiede der Schüler" von allen angebotenen Belastungsfaktoren an.

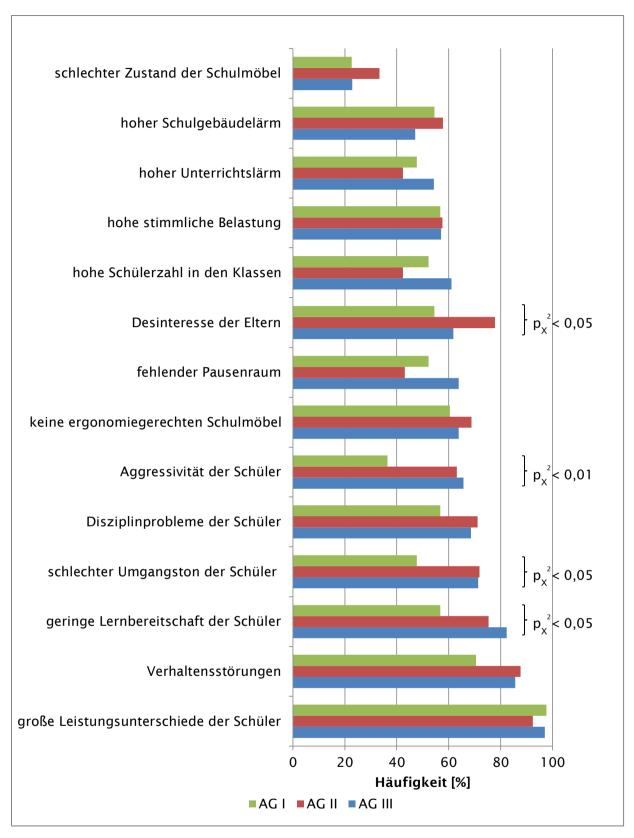


Abbildung 6: Ergebnisse der Erfassung der Belastungsfaktoren in der Kategorie "Schüler und Klassen" nach Altersgruppen

Die nächste Kategorie des Fragebogens nach Rudow beschäftigt sich mit Belastungsfaktoren innerhalb des Kollegiums. Dabei wird deutlich, dass insbesondere Konflikte innerhalb des Kollegiums zu Belastungen führen. 70 % der Befragten gaben an, dass sie Belastungen durch Spannungen mit den Kolleginnen und Kollegen empfinden. Der Median bei der Belastungsausprägung von den 103 Befragten, die dieses Item als belastend empfanden, liegt hier bei "2" (belastet mich mittel). Die vollständigen Daten finden sich in Tabelle 18.

Tabelle 18: Belastungsfaktoren der Kategorie "Kollegium"

Belastungsfaktoren	Bewertung "trifft nich		Belastung	
	Anzahl	Prozent %	Median	Min; Max
Erfahrungsaustausch zwischen Kollegen	14	9,5	2	1; 3
offene Diskussionen im Kollegium	37	25,2	2	0; 3
Spannungen/Konflikte unter Kollegen (hier: "trifft zu")	103	70,1	2	0; 3
gutes soziales Klima an der Schule	37	26,2	2	0; 3
gute Zusammenarbeit zwischen Schule und Eltern	50	34,0	1	0; 3
Unterstützung durch Kollegen bei Problemen	5	3,4	2	0; 3
Unterstützung durch Schulleitung bei Problemen	29	19,7	2	0; 3
Unterstützung durch interne Kräfte bei Problemen	30	20,4	1	0; 3
Unterstützung durch externe Kräfte bei Problemen	76	51,7	1	0; 3

Allen drei Altersgruppen ist gemeinsam, dass der Faktor "Spannungen/Konflikte unter Kollegen" am meisten Belastungen hervorruft. Das mangelnde "gute soziale Klima" hingegen belastet vor allem die Lehrkräfte aus den AG I und III. Die Kollegen zwischen 45 Jahren und 54 Jahren (AG II) belasten hingegen mehr als ihre Kolleginnen und Kollegen die Faktoren "Erfahrungsaustausch zwischen Kollegen" und "Unterstützung durch externe Kräfte bei Problemen" (Abbildung 7).

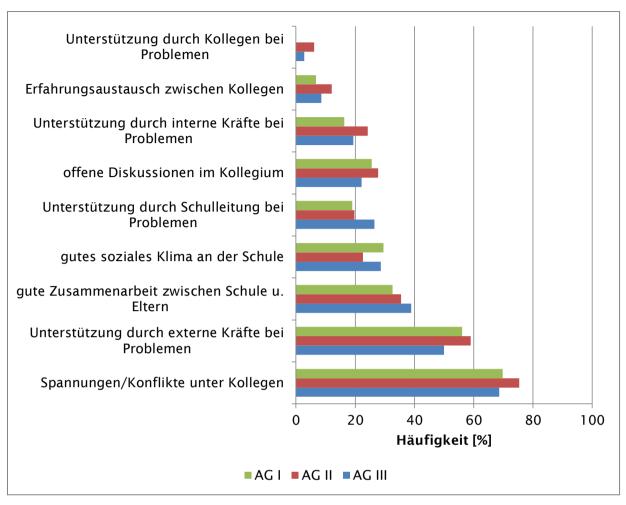


Abbildung 7: Ergebnisse der Erfassung der Belastungsfaktoren in der Kategorie "Kollegium" nach Altersgruppen

Die dritte Kategorie des Fragebogens nach Rudow betrifft Fragen zur berufsbezogenen Zufriedenheit. Dabei wird deutlich, dass die wenigsten Nennungen der Faktor "Kontakt zu den Schülern" bekam. Lediglich sieben Teilnehmer empfanden Belastungen von 1 bis 3 ("belastet mich kaum" bis "belastet mich stark"). Auch das Verhältnis zu den Kollegen scheint wenig belastend. Nur 14 Lehrkräfte gaben diesen Faktor an (Tabelle 19).

Tabelle 19: Belastungsfaktoren "Zufriedenheit"

Belastungsfaktoren	Bewertung "trifft nicht zu"		Belastung	
	Anzahl	Prozent %	Median	Min; Max
berufliche Position	23	15,6	3	2; 3
persönliche Arbeitsorganisation	39	26,5	2	0; 3
Klima an der Schule	51	34,7	2	1; 3
Organisation des Schulbetriebs	68	46,3	2	0; 3
Kommunikationsstrukturen	77	52,4	2	0; 3
Verhältnis zu Kollegen	14	9,5	2	1; 3
Kontakt zu Schülern	7	4,8	2	1; 2
Verhältnis zu Eltern	25	17,0	2	0; 3
Zusammenarbeit mit Schulleitung	39	26,5	2	0; 3

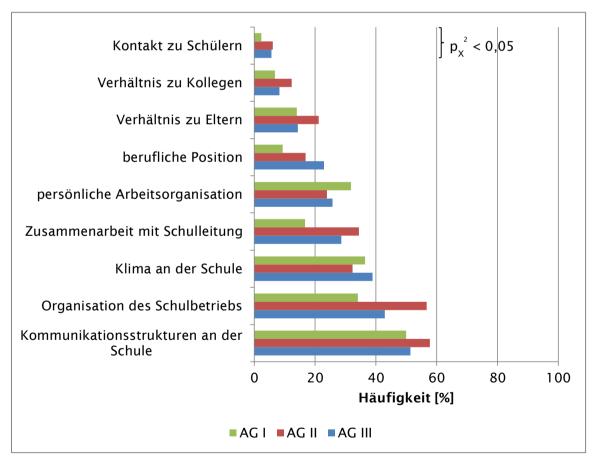


Abbildung 8: Belastungsfaktoren in der Kategorie "Zufriedenheit" nach Altersgruppen

Unterschiede bei der Analyse nach Altersgruppen finden sich bei dem Faktor "Kontakt zu Schülern". Hier besteht ein signifikanter Alterseffekt (p < 0.05) zwischen AG I

und AG II/III. Bei der weiteren Analyse der Altersgruppen zeigt sich, dass die AG III deutlich mehr Belastung durch die "berufliche Position" empfindet als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen (AG I und II). Im Median liegt die Belastungsintensität dann auch bei 3 ("belastet mich stark"). Die meisten Belastungen empfanden jedoch gleichsam alle Altersgruppen durch mangelnde Kommunikationsstrukturen und Probleme bei der Organisation des Schulbetriebs (Abbildung 8).

Effort-Reward-Imbalance-Fragebogen

Die Auswertung des ERI-Q-Inventares ist umfangreich, da die Einteilung in Subskalen erfolgt. Bei der Analyse wird zwischen den Bereichen "Effort" und drei "Reward"-Kategorien unterschieden (Tabelle 20).

Tabelle 20: Subskalen ERI-Q Darstellung der ERI-Werte der Lehrkräfte nach Altersgruppen (AG I-III)

ERI – Subskalen	MW ± SD					
	gesamt	AG I	AG II	AG III	P _{ANOVA}	
Effort	9,4 ± 2,8	9,2 ± 2,7	9,6 ± 2,6	9,4 ± 3,2	0,852	
Reward	25,9 ± 4,8	26,9 ± 5,3	25,0 ± 4,5	26,3 ± 4,7	0,103	
- Status	11,1 ± 2,8	11,2 ± 3,2	10,7 ± 2,7	11,6 ± 2,5	0,324	
- Anerkennung	7,1 ± 2,2	7,4 ± 2,3	6,9 ± 2,2	7,3 ± 2,1	0,437	
- Jobsicherheit	7,7 ± 2,0	8,3 ± 2,0	7,4 ± 2,0	7,7 ± 1,8	0,070	
ER-Ratio	$0,90 \pm 0,39$	0,87 ± 0,45	0,93 ± 0,35	0,87 ± 0,38	0,645	
Bewertung Imbalance ERI-Ratio > 1 [% (Anzahl)]	1,32 ± 0,47	1,25 ± 0,44 25,0 (12)	1,36 ± 0,48 35,8 (24)	1,31 ± 0,47 31,4 (11)	0,492	

Für die ERI-Subskalen wurden keine signifikanten Altersgruppeneffekte festgestellt; (Tabelle 20).

Für die Subskala Verausgabung (Effort) ergaben sich alle möglichen Punktzahlen von minimal drei bis maximal 15 erreicht wurden. Dabei hatten zwei Teilnehmer aus AG III und je einer aus AG I und II die Höchstpunktzahl erzielt, was einer maximalen Verausgabung entspricht. Es zeigten sich im Mittelwert kaum Unterschiede zwischen den Altersgruppen, im Durchschnitt erreichte die AG II den höchsten Mittelwert von 9,55 Punkten (AG I: 9,25; AG III: 9,37).

Für die Subskala Anerkennung (Reward) konnten sieben bis 35 Punkte erreicht werden. Der minimale erzielte Punktwert in der vorliegenden Studie lag bei zwölf (AG I:1 TN, AG II: 0 TN, AG III: 0 TN), die maximale Punktzahl bei 35 (AG I: 2 TN, AG II: 0 TN, AG III: 1 TN). Auch hier lagen die Teilnehmer wieder im Mittel sehr nah beieinander (Tabelle 20).

In der Auswertung der drei Unterkategorien Status, Anerkennung und Jobsicherheit für Belohnung zeigten sich wiederum kaum altersabhängige Differenzen. Die erreichbaren Punkte bei der Analyse der Kategorie Status lagen zwischen drei und 15 Punkten und wurden alle auch in der hier vorliegenden Studie erreicht (Anerkennung und Jobsicherheit: zwei und zehn Punkte). Bemerkenswert ist, dass fast jeder zweite der AG I zehn von zehn möglichen Punkten der Kategorie "Jobsicherheit" erreicht – was bedeutet, dass dort die größten Sorgen herrschen für die jungen Lehrkräfte.

Das ERI-Ratio lag bei allen Altersgruppen im Mittelwert unterhalb des definierten gesundheitsgefährdenden Bereiches (≤ 1,0). Jedoch erreichte die AG II mit einer ERI-Ratio von 0,93 fast den Trennwert für Gesundheitsgefährdung. Die jüngsten und ältesten Teilnehmer haben mit 0,87 Punkten exakt gleich abgeschnitten. Insgesamt erzielten 32 % der Lehrkräfte einen ERI-Ratio über 1 (AG I: 12 TN (27 %), AG II: 24 TN (36 %), AG III: 11 TN (31 %)).

Die Analyse der Imbalance erfolgt nach Punktwerten "1" (positiver Bereich) und "2" (negativer Bereich). Es zeigt sich, dass der Großteil der Teilnehmer keine negative Imbalance aufwies. Jedoch überrascht, dass die Teilnehmer der AG II den höchsten Prozentsatz an Imbalance zwischen "effort" und "reward" hatten.

4.3 Gesundheitsbezogene Faktoren

Beschwerdenfragebogen

Die Auswertung des Beschwerdenfragebogens (BFB) erfolgt anhand der Gesamtpunktzahl, die sich aus der Punktzahl für psychische und physische Beschwerden zusammensetzt. Abbildung 9 zeigt die Ergebnisse aus der vorliegenden Stichprobe.

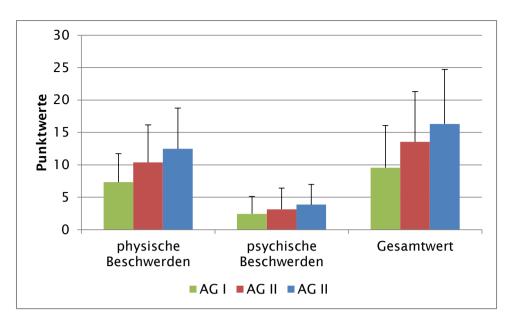


Abbildung 9: psychische und physische Beschwerden (BFB) der Lehrkräfte nach Altersgruppen

Der Gesamtwert lässt sich für eine Klassifizierung in drei Ausprägungsgrade heranziehen. In der vorliegenden Studie erzielt die AG I ein normales Ergebnis (9,57). Die AG II allerdings kommt mit einem mittleren Gesamtwert von 13,53 schon in die zweite Kategorie "fraglich neurotisch". Mit einem durchschnittlichen Punktwert von 16,31 überschreiten die ältesten Teilnehmer den Cut-Off-Wert von 14 und werden in die dritte Kategorie eingeteilt, die neurotische Symptome erkennen lässt.

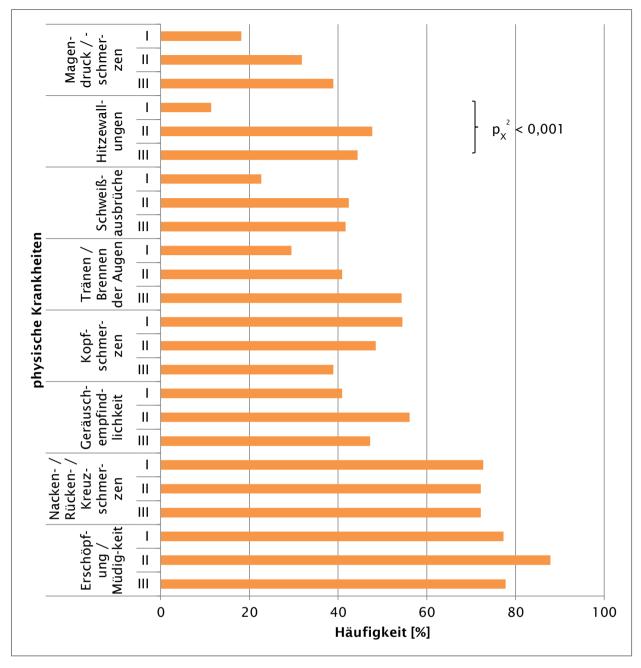


Abbildung 10: BFB, physische Krankheitsbilder

Betrachtet man Abbildung 10 und Abbildung 11, ergeben sich als angegebene Beschwerden vergleichbare Angaben wie im Work Ability Index. Rückenschmerzen belegen Platz zwei mit durchschnittlich 72 % nach Erschöpfung und Müdigkeit mit über 80 % Nennungen. Auf den folgenden Plätzen folgen Geräuschempfindlichkeit und Kopfschmerzen, was im Mittel jeder Zweite als vorhandenes Symptom angibt. Signifikante Alterseffekte (p < 0,001) zeigen sich beim Symptom Hitzewallungen, wobei die jüngsten Teilnehmer deutlich weniger betroffen sind als ihre Kollegen ab 45 Jahren.

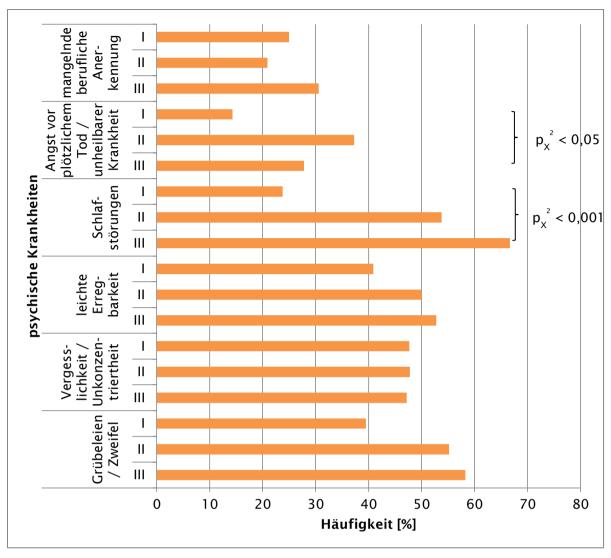


Abbildung 11: BFB, psychische Krankheitsbilder

Bei den Angaben zu psychischen Beschwerden belegen Grübeleien und Zweifel Platz eins mit durchschnittlich 50 %. Auf den nächsten Rängen folgen mit Werten um die 47 % Vergesslichkeit / Unkonzentriertheit, leichte Erregbarkeit und Schlafstörungen, wobei sich beim letztgenannten signifikante Alterseffekte (p < 0,001) zwischen AG I und AG II/III zeigen. Unerwartet ist, dass im Durchschnitt mehr als jede vierte Lehrkraft angibt, Angst vor plötzlichem Tod und / oder unheilbarer Krankheit zu haben, wobei auch hier die Lehrkräfte ab 45 Jahren signifikant häufiger betroffener sind als ihre jüngeren Kollegen (p < 0,05). Mangelnde berufliche Anerkennung als Item Nummer 50 des BFB scheint bei den befragten Lehrkräften kein Hauptsymptom darzustellen. Am häufigsten ist mangelnde berufliche Anerkennung in der Altersgruppe III genannt worden (30,6 %, AG I: 25,0 %, AG II 20,9 %).

Work Ability Index

Der WAI ist ein sehr umfangreicher Fragebogen mit sieben verschiedenen Items und Subskalen. Für diese Studie wurde nur die Subskala WAI 3 genutzt.

Mit Hilfe des WAI 3 lässt sich eine Aussage über die häufigsten vorkommenden Krankheitsgruppen der Befragten lassen. Es werden 13 Krankheitsgruppen anhand unterschiedlicher Organsysteme abgefragt. Abbildung 12 zeigt die häufigsten Krankheitsgruppen in Abhängigkeit von der Altersgruppe.

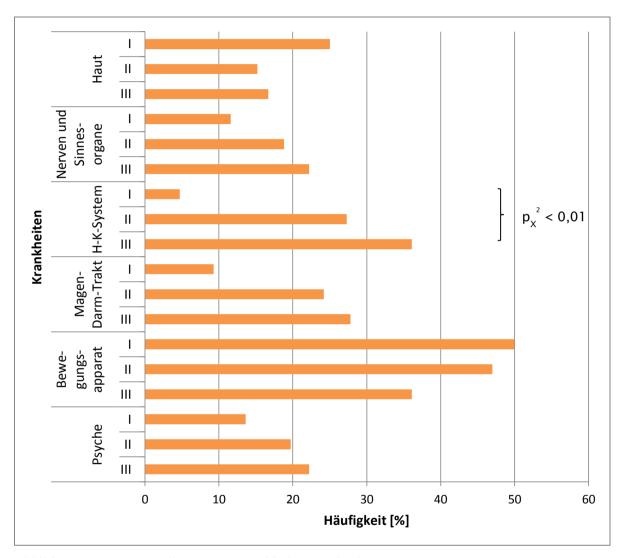


Abbildung 12: WAI 3, Vorliegen von Krankheiten nach Altersgruppen

Dabei wird deutlich, dass sich vor allem Erkrankungen des Bewegungsapparates, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Beschwerden des Magen-Darm-Traktes bei den befragten Lehrerinnen und Lehrern finden. Hierbei sind allerdings Altersunterschiede auffällig. Während die jüngeren Lehrer eher Erkrankungen des Bewegungsapparates angaben, stehen bei den Älteren psychische Beschwerden und Herz-Kreislauf-Erkrankungen (p < 0,01) ebenso deutlich im Fokus wie die Muskel-und Bewegungsbeschwerden. Insgesamt gesehen folgten mit etwas Abstand auf den Plätzen vier, fünf und sechs psychische Erkrankungen, Erkrankungen der Nerven und der Sinnesorgane und Hautkrankheiten.

General Health Questionnaire

Der GHQ 12 Fragebogen dient zur Erhebung der psychischen Gesundheit. Auffällig ist, dass in der Gesamtpopulation vor allem die Fragen zur Konzentration und die Schlafprobleme aufgrund von Sorgen hohe Punktwerte bekamen, das heißt, dass die Lehrkräfte vor allem bei diesen beiden Items Belastungen empfinden. Danach folgt mit vielen Angaben "mit Schwierigkeiten nicht zu Rande kommen" und "Alltagsverpflichtungen mit Freude bewältigen". Dahingegen scheint ein "Mangel an Selbstvertrauen" bei nur wenigen Lehrtätigen problematisch zu sein und dementsprechend nur in wenigen Fällen zu Belastungen zu führen.

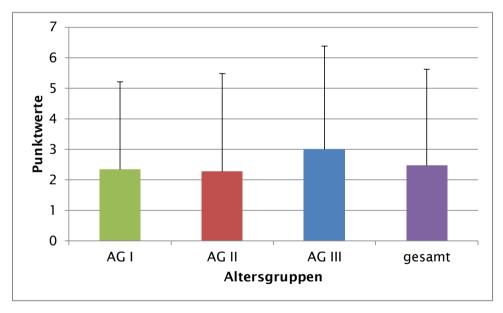


Abbildung 13: Psychische Gesundheit der Lehrkräfte nach Altersgruppen (AG I - III)

Die Abbildung 13 zeigt die Verteilung der Mittelwerte und der Standardabweichungen nach Altersgruppen. Dabei wird deutlich, dass vor allem zwischen AG I/II und III Unterschiede bestehen (GHQ-Scoring: 2,3 vs. 3,0). Zwischen der AG I und II bestehen keine Altersgruppenunterschiede.

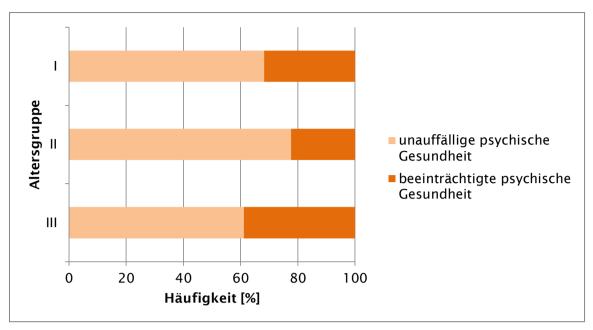


Abbildung 14: Psychisch stabile und beeinträchtigte Gesundheit der Lehrkräfte nach Altersgruppen (AG I - III)

In der Abbildung 14 ist die Differenzierung von psychisch stabiler und psychisch beeinträchtigter Gesundheit gegenübergestellt. Hinweise auf psychisch beeinträchtigte Gesundheit werden bei einem GHQ-12-Score ≥ 5 angenommen (Üstün & Sartorius 1995). Die Lehrkräfte der AG III weisen mit 38,9 % den höchsten Anteil mit Hinweisen auf beeinträchtigte psychische Gesundheit auf (AG I: 31,8 %, AG II: 22,4 %). Im Median erreichten die Probanden mit unauffälliger psychischer Gesundheit 0 Punkte (Perzentilen: 25 %: 0 Punkte, 50 %: 0 Punkte, 75 %: 2 Punkte), diejenigen mit Auffälligkeiten hinsichtlich ihrer psychischen Gesundheit 7 Punkte (Perzentilen: 25 %: 5 Punkte, 50 %: 7 Punkte, 75 %: 9 Punkte).

Maslach Burnout Inventory General Survey

Das Maslach Burnout Inventory General Survey zeigt das Burnout-Risiko nach Kalimo und die Ausprägungen der Befragten in den drei Subskalen "Emotionale Erschöpfung", "Zynismus" und "Leistungsfähigkeit" an.

Die Auswertung der Gesamtstichprobe zeigt, dass innerhalb der Befragten die Subskala "Leistungsfähigkeit" den höchsten Stellenwert einnimmt. Hier zeigten 60 % der Befragten eine hohe Ausprägung auf. Demnach sind die Lehrerinnen und Lehrer überwiegend sehr leistungsfähig. Auffällig ist, dass die Auswertung eine vergleichsweise hohe Ausprägung der Subskala "Emotionale Erschöpfung" aufweist.

Tabelle 21: Subskalen des MBI-GS der Lehrkräfte nach Altersgruppen (AG I - III)

MBI-GS Subskalen	MW ± SD				$\mathbf{p}_{_{ANOVA}}$	P _{DUNNET}
	gesamt	AG I	AG II	AG III		
Emotionale Erschöp- fung (EE)	2,6 ± 1,5	2,1 ± 1,4	2,6 ± 1,5	3,3 ± 1,5	0,001	- ***
Zynismus (ZY)	1,4 ± 1,3	1,0 ± 1,0	1,5 ± 1,4	1,7 ± 1,2	0,023	I-III *
Leistungsfähigkeit (LF)	4,9 ± 0,9	4,9 ± 0,9	4,8 ± 1,0	5,0 ± 0,7	0,793	
reduzierte LF	1,1 ± 0,9	1,1 ± 0,9	1,2 ± 1,0	1,0 ± 0,7	0,793	
MBI-GS Kalimo et al. (2003)	1,8 ± 1,0	1,4 ± 0,8	1,8 ± 1,0	2,1 ± 0,9	0,007	- **

In Abbildung 15 wird deutlich, dass vor allem für "Emotionale Erschöpfung" zwischen allen drei Altersgruppen signifikante Unterschiede vorliegen. Während lediglich 18 % der Befragten der AG I eine hohe Ausprägung der EE angaben, sind es bei den ältesten Teilnehmern der AG III 64 % (p < 0,001).

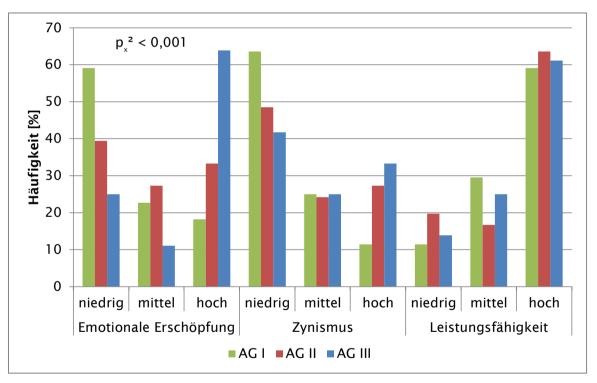


Abbildung 15: MBI mit Unterkategorien nach Altersgruppen

In der Subskala "Zynismus" des MBI zeigten sich weniger starke Schwankungen in Abhängigkeit vom Alter. Zwar wiesen auch hier die jüngsten Teilnehmer mit über 60 % die geringsten Ausprägungen auf, aber in der AG II sind es ebenfalls knapp 50 % und auch die AG III konnte zu 40 % mit geringen Ausprägungen aufwarten.

Für die Subskala "Leistungsfähigkeit" konnten keine signifikanten Altersgruppeneffekte nachgewiesen werden. Insgesamt ist die Leistungsfähigkeit sehr gut, lediglich 12 % bis 20 % der Befragten gibt für sich selbst eine geringe Leistungsfähigkeit an.

Die Auswertung des Burnout-Risikos nach Kalimo et al. (2003) ergab, dass mehr als die Hälfte aller untersuchten Lehrkräfte immerhin einige Symptome zeigten, knapp 5 % der Befragten befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in einem Burnout-Zustand.

Die AG III war am stärksten sowohl von einigen Burnout-Symptomen als auch vom Burnout betroffen. Gegenüber der AG I zeigte sie sich somit signifikant stärker vom Burnout betroffen (Abbildung 16). In AG I wiesen nur 2 %, aber in AG III bereits 8 % der Lehrkräfte ein Burnout-Syndrom auf. Auch der Anteil derjenigen Lehrkräfte, die keine Burnout-Symptome aufweisen, war mit 59 % in der AG I am höchsten, in der AG III sind es nur noch 22 %. Damit konnte eine signifikante Altersabhängigkeit der Burnout-Symptomatik nachgewiesen werden (p < 0,05).

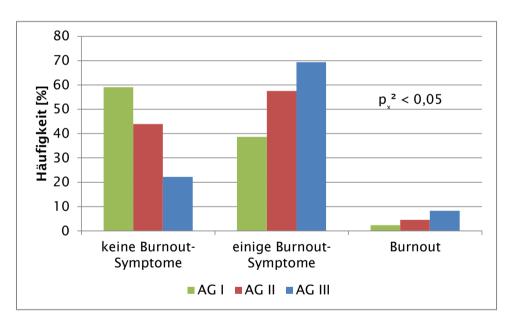


Abbildung 16: Burnout nach MBI Kalimo nach Altersgruppen

Die Mittelwerte in der Auswertung nach Kalimo finden sich in Tabelle 21. Dabei fällt auf, dass zwischen AG I $(1,4\pm0,8)$ und AG III $(2,1\pm0,9)$ erhebliche Unterschiede bestehen. Es konnte ein signifikanter Alterseffekt mit p < 0,01 nachgewiesen werden.

4.4 Personenbezogene Faktoren

Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung Skala Erholungsunfähigkeit

Ein Teil des Fragebogens zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung dient der Messung der Erholungsunfähigkeit bei Probanden, der in dieser Untersuchung verwendet wurde.

Von den 147 Befragten berichteten 36 Lehrkräfte auffällige und 25 Lehrkräfte sehr auffällige Werte für Erholungsunfähigkeit.

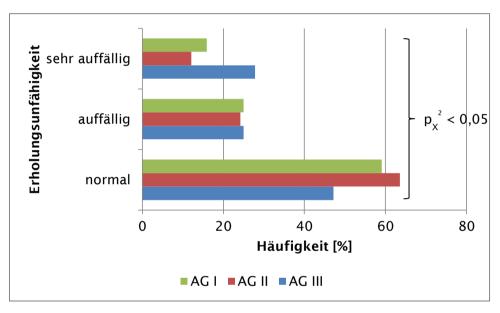


Abbildung 17: Erholungsunfähigkeit nach Altersgruppen

Bei der Betrachtung nach Altersgruppen (Abbildung 17) wird deutlich, dass sich auffällig hohe Werte für die Erholungsunfähigkeit bereits bei AG I (41 %) und AG II (37 %) fanden. Noch auffälliger stellen sich nur die Ergebnisse der ältesten Pädagogen dar – mehr als die Hälfte der Lehrkräfte (53 %) aus der AG III zeigten auffällige und sehr auffällige Werte. Interessant ist, dass die Lehrerinnen und Lehrer zwischen 45 und 54 Jahren die insgesamt besten Werte für Erholungsfähigkeit (63,6 % normal) aufwiesen.

Signifikante Unterschiede der Erholungsunfähigkeit bestehen zwischen den Altersgruppen (AG I und AG II: 17 ± 4 , AG III: 20 ± 4 , p < 0,05). Damit wird deutlich, dass mit zunehmendem Alter der Wert der Erholungsunfähigkeit ungünstiger ausfällt.

Overcommitment (OC) des Effort-Reward-Imbalance-Fragebogens

Die sechs Fragen zur beruflichen Verausgabungsneigung geben einen Hinweis darauf, ob der Befragte ein übersteigertes berufliches Engagement zeigt. Nach Analyse der erhobenen Daten konnte ein signifikanter Alterseffekt (p < 0,01) zwischen der AG I (15,7 \pm 3,6) und III (18,3 \pm 4,1) nachgewiesen werden, wonach sich OC mit zunehmendem Alter erhöht.

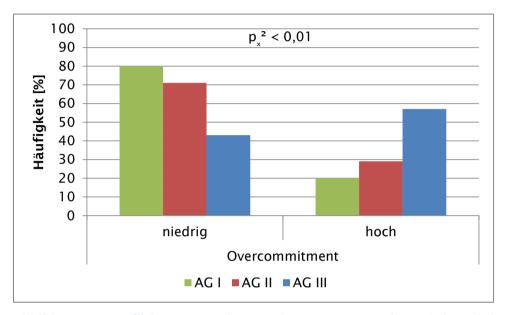


Abbildung 18: Berufliche Verausgabungsneigung (Overcommitment) der Lehrkräfte nach Altersgruppen

Bei der Einteilung des OC in "niedrig" und "hoch" zeigte sich, dass lediglich 20 % der jüngeren (AG I), aber mehr als die Hälfte (57 %) der älteren Lehrkräfte (AG III) im hohen OC-Bereich landeten (Abbildung 18). Zwischen der AG I und II besteht kein signifikanter Altersgruppeneffekt.

5 Diskussion

Der Lehrerberuf ist ein Beruf mit multifaktoriellen Interaktionen, der durch den Umgang mit anderen Menschen bestimmt wird. Aus diesem Grund haben die sozialen Beziehungen, geprägt durch Emotionalität und Konfliktpotenzial, einen besonders hohen Stellenwert im Berufsalltag von Lehrerinnen und Lehrern (Ulich 1996). Das zeigen auch die Ergebnisse der hier vorliegenden Studie. Gerade die Faktoren mit sozialen Interaktionen werden als Ursachen für Belastung überproportional häufig genannt. Damit die Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Lehrkräfte erhalten bleibt, ist im Lehrerberuf eine Balance zwischen Anforderungen und Ressourcen unabdingbar.

Ziel dieser Erhebung war es, eine Abbildung der hiesigen Situation rund um die Lehrergesundheit und entsprechenden Belastungsfaktoren zu erhalten. Bisher lagen wenige Daten zum gesundheitlichen Befinden bei Lehrkräften für Sachsen-Anhalt und insbesondere für den Raum Magdeburg vor. Dennoch ergeben sich Limitationen aus der Größe der Stichprobe von 147 Teilnehmern, jedoch liegen vergleichbare Studiengrößen vor (Seibt et al. 2012).

In der vorliegenden Studie wurden 10,9 % männliche Probanden und 89,1 % weibliche Teilnehmer befragt. Die Geschlechterverteilung beträgt für das Bundesland Sachsen-Anhalt laut der neuesten Erhebung des Statistischen Bundesamtes (2014) 18,1 % Lehrer und 81,9 % Lehrerinnen. In Deutschland liegen die Zahlen entsprechend bei 28,6 % und 71,4 %. Somit erklärt sich die nicht ausgewogene Zusammensetzung dieser beider Geschlechtergruppen in der untersuchten Gesamtstichrobe. Die reale bundesweite Geschlechterverteilung konnte nicht gänzlich erzielt werden, jedoch ist die Lehrerschaft in Deutschland und auch in Sachsen-Anhalt überwiegend weiblich, sodass die Daten dieser Stichprobe nur vergleichsweise gering abweichen.

Der Lehrerberuf zeichnet sich neben einer Vielzahl von Belastungsfaktoren auch durch zahlreiche organisatorische Ressourcen auf, die die negativen Auswirkungen von Stressoren abmildern und den Erhalt von Gesundheit fördern können (Krause et al. 2011). Exemplarisch kann die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung als Ressource angesehen werden. Durch den Ausbau von neuen Arbeitszeitmodellen können einzelne Lehrkräfte entlastet werden und so die Möglichkeit ergreifen, trotz gesundheitlicher Defizite mit abgeschmolzener Zahl an Deputatstunden im Berufs-

leben zu bleiben. Darüber hinaus werden so die ausgebildeten Pädagogen im Beruf gehalten und auch die jungen Nachwuchslehrer animiert, den Lehrerberuf zu wählen, da Familie und Beruf vereinbar ist.

Die pädagogische Freiheit jeder einzelnen Lehrkraft, die es ihr ermöglicht, selbstbestimmt den Unterricht unter Berücksichtigung des Lehrplans und dienstrechtlicher Bestimmungen zu gestalten (Ulich 1996), gilt es als individuelle Ressource zu erkennen und entsprechend zu beleben.

Weitere Vorzüge des Lehrerberufes bestehen in einem sicheren Arbeitsplatz, einer abwechslungsreichen Tätigkeit mit mannigfaltigen sozialen Kontakten und zwischenmenschlichen Beziehungen (Ulich 1996). Dabei gilt die tägliche Emotionsarbeit als anstrengender Ge- oder Misslingensfaktor (Sieland & Tarnoswki 2009, Eckert, Ebert & Sieland 2012), der von einem multidimensionalen Konstrukt aus persönlichen, beruflichen und sozialen Faktoren abhängig ist, die sich wechselseitig bedingen.

Als besondere Herausforderung gilt auch die integrative Beschulung (Inklusion). Dabei sollen heterogene Schülergruppierungen, bestehend aus gesunden Schülern und Schülern mit Verhaltensauffälligkeiten, unterschiedlichem kulturellen Hintergrund und/oder auch sonderpädagogischem Förderbedarf gemeinsam unterrichtet werden. Die Umsetzung dieser notwendigen Bedingungen ist allerdings noch weit unterentwickelt. Der dargestellte gesellschaftliche Wandel fordert alle Beteiligten heraus. Die gestiegenen Anforderungen in Bezug auf heterogene Klassenverbände verlangen von den Pädagogen fortwährende berufliche Weiterbildung und Spezialisierung, eine Restrukturierung des Tätigkeitsprofils, aber auch eine modifizierte Herangehensweise hinsichtlich des pädagogischen Selbstverständnisses.

Untersuchungen von Thomas und Hundeloh (Handbuch Lehrergesundheit 2012) zeigen die Wechselwirkung zwischen sozialen Faktoren und Ausbildungsqualität auf. Demzufolge können ein gesundes Kollegium und ein vertrauensvolles Schulklima wesentlich zum Wohlbefinden und zur Gesundheit von Lehrkräften beitragen und sich positiv auf die Qualität des Erziehungs- und Bildungsauftrages auswirken. Demnach kann qualitatives Lehren, Lernen und Erziehen nur mit physisch und psychisch gesunden Lehrkräften gewährleistet werden, die sich durch Motivation, Engagement, Zufriedenheit und Widerstandskraft auszeichnen (Schaarschmidt 2004 & 2006, Klusmann et al. 2006, Rothland & Klusmann 2012). Aus arbeits- und sozialmedizini-

scher Sicht ist es unabdingbar, gesundheitlich beeinträchtigte Pädagogen frühzeitig zu detektieren und entsprechend mit niedrigschwelligen psychischen und physischen Interventionen aufzufangen.

Auch in Hinblick auf ökonomische Faktoren hat die nachhaltige Förderung und der Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Lehrkräften eine hohe Relevanz (DAK Gesundheit & Unfallkasse NRW 2012). Zu dem Schluss kommen auch umfangreiche wissenschaftliche Untersuchungen zum Thema Lehrergesundheit (u. a. Lederer et al. 2004, Schaarschmidt 2004, Seibt et al. 2004, 2007).

Nur gesunde Lehrerinnen und Lehrer können langfristig den an sie gestellten Bildungsauftrag ausfüllen und Schule aktiv weiterentwickeln. Aus diesem Grund ist es unerlässlich präventiv die Gesundheit der Pädagogen zu erhalten (Heyse 2001). Dabei ist Gesundheit nicht nur durch Abwesenheit von Krankheit gekennzeichnet. Vielmehr zeichnet sie sich durch ein multifaktorielles Konstrukt aus psychischen. physischen und sozialen Elementen aus. Um ein Absinken des Gesundheitsniveaus zu verhindern, muss eine Balance zwischen Person, sozialer Lebenswelt und Umwelt hergestellt werden (DAK Gesundheit & Unfallkasse NRW 2012). Die Verantwortung für den Erhalt und die Förderung der Gesundheit von Lehrkräften, die sich in erheblichem Maß auf die Schulqualität auswirkt, trägt nicht nur das Individuum. Vielmehr erfordert die Situation ein Zusammenspiel von Akteuren der schulischen sowie schul- und bildungspolitischen Institutionen, aber auch der Gesellschaft. Zur Stärkung der Gesundheit müssen individuelle und soziale Ressourcen, Hilfen und Schutzfaktoren für die gesundheitliche Bewältigung der Anforderungen in den Vordergrund treten (DAK Gesundheit & Unfallkasse NRW 2012), die zu erforschen und zu fördern sind. Auch subjektive, interpersonelle Lebensumstände müssen betrachtet werden (Schaarschmidt 2004). Persönliche und soziale Ressourcen zu erkennen und zu stärken, hilft präventiv Beeinträchtigungen vorzubeugen und nachhaltig Krankheiten abzuwenden (Schaarschmidt 2004).

Psychosoziale und psychomentale Arbeitsbelastungen nehmen im wechselseitigen Zusammenwirken mit Persönlichkeitsmerkmalen Einfluss auf die Gesundheit von Lehrkräften (Weber et al. 2004). Vor allem interindividuelle Personenmerkmale sind relevant dafür, ob die berufliche Situation als Herausforderung oder als (Fehl-) Belastung erlebt wird und wie sich dies entsprechend auf den Gesundheitszustand und die Leistungsfähigkeit auswirkt (Seibt et al. 2009).

5.1 Arbeitsbezogene Faktoren

Mittels des Fragebogens nach Rudow (1999) wurden zunächst signifikante Belastungsfaktoren herausgefiltert. Als Hauptbelastungsfaktoren der Lehrkräfte bestätigten sich über alle Altersklassen hinweg in der hier untersuchten Stichprobe große Leistungsunterschiede und Verhaltensstörungen der Schüler. Zudem wurden die geringe Lernbereitschaft, Disziplinprobleme und Spannungen im Kollegium als besonders belastend genannt. Immerhin noch knapp jeder Zweite empfindet die hohe Schüleranzahl als belastend. Damit decken sich die hier vorliegenden Daten mit der Publikation von van Dick (1999). Er konstatiert die wichtigsten Stressoren für Lehrkräfte als die folgenden: "zu große Klassen, Probleme mit Schülern, administrative Probleme, Probleme mit Kollegen, Probleme mit Eltern, fehlende Anerkennung durch die Öffentlichkeit". Die Belastungen im Lehrerberuf, die Rudow (2000) feststellte, konnten in dieser Studie erneut aufgedeckt werden. Er teilt die Belastungsfaktoren in die vier nachstehenden Kategorien ein, wobei jeder dieser Bereiche abhängig von der vorherrschenden Situation als (Fehl-)Belastung oder Ressource wirken kann:

- Arbeitsaufgaben und schulorganisatorische Bedingungen,
- sozialen Bedingungen,
- schulhygienischen Bedingungen und Arbeitsumfeld sowie
- gesellschaftlich-kulturelle Bedingungen.

Auf Grund dieses Abgleichs lässt sich festhalten, dass sich in den letzten fünfzehn Jahren die hauptsächlichen Belastungsfaktoren nicht geändert haben. Trotz des gesellschaftlichen Wandels der letzten Jahrzehnte sind die Belastungsfaktoren für Lehrkräfte konstant geblieben.

Die Auswertung nach Altersgruppen zeigt differenziertere Ergebnisse. Ältere Lehrkräfte nehmen geringe Lernbereitschaft, hohe Aggressivität und den schlechten Umgangston unter Schülern signifikant stärker als belastend wahr als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen (AG I). Ob das eine Erscheinung nach vielen Jahren im Beruf abbildet oder ob man mit zunehmenden Lebensjahren generell ein dünneres Nervenkostüm aufweist, bleibt Spekulation und wäre in weiteren Forschungsprojekten zu untersuchen.

Hypothese 1:

Lehrkräfte ab 45 Jahren fühlen sich durch die ermittelten Belastungsfaktoren stärker beansprucht als ihre jüngeren Kollegen.



Die Hypothese 1 konnte somit bestätigt werden.

Einen weiteren bedeutsamen sozialen Stellenwert im Lehrerberuf nimmt das "Kollegium" ein, auch in der vorliegenden Studie konnte das als einer der Hauptbelastungsfaktoren ausgemacht werden. Allein ein funktionierendes Kollegium macht noch keine "gute" Schule aus, kann aber eine "schlechte" Schule verhindern (Ulich 1996). Relevant ist, ob und inwiefern Kooperation, Unterstützung, Anerkennung, Kommunikation und Empathie stattfinden und wie sie erlebt werden. Wird das Klima innerhalb des Kollegiums positiv empfunden, trägt das zur Ressourcenstärkung bei, während das kollegiale Klima bei einem negativen Empfinden Konflikte auslösen kann, die letztendlich zur Distanzierung und Isolation führen. Unabhängig davon wie sie erlebt werden, berühren sie immer die subjektive und emotionale Ebene (Ulich 1996).

Auch das Verhalten der "Schulleitung" hat einen Einfluss auf die Funktionsfähigkeit der Institution Schule. Der mitarbeiterorientierte Führungsstil sowie das positive Klima des Kollegiums haben einen positiven Effekt auf das Belastungserleben und können Burnout vorbeugen (Schaarschmidt 2005). Das Leitungshandeln von Schulleitern hat Einfluss auf die Motivation, Arbeitszufriedenheit, das Belastungserleben und auf krankheitsbedingte Fehlzeiten der Lehrkräfte (Ulich 1996).

Dagegen gaben knapp 50 % der Befragten an, dass sie sich durch den hohen Unterrichtslärm und die hohe Schülerzahl belastet fühlen. Aufgrund der Vorbetrachtungen angesichts schon bestehender Literatur hätte man hier mit deutlich mehr Nennungen rechnen können.

Zusammenfassend gelten positive kollegiale Beziehungen zwischen Lehrkräften an sich sowie zwischen Lehrkräften und der Schulleitung als Entlastungs- und Schutzfaktor (Rothland 2013).

Die Auswertung des ERI-Fragebogens ergab für die Lehrkräfte der AG II ein überraschend hohes ERI-Ratio von 0,93, das damit im Mittelwert am nächsten am soge-

nannten Cut-off-Wert von 1,0 liegt. Die Gesamtkohorte kommt im Mittelwert auf eine ERI-Ratio von 0,90. Damit konnten die Daten einer Stichprobe von 148 Lehrerinnen (Seibt et al. 2012) nicht bestätigt werden. In dieser Untersuchung erzielten die Lehrerinnen lediglich einen ERI-Ratio von 0,68. Auch die Zahl derer, die mit einer Ratio > 1,0 im gesundheitsgefährdenden Bereich liegen, ist bei dieser Erhebung mit 32 % im Vergleich zur Studie von Seibt et al. (5 %, 2012) deutlich höher. Eine weitere Untersuchung zeigt ebenfalls deutlich bessere Werte, als in der hier vorliegenden Magdeburger Kohorte. Zwar kamen 111 untersuchte Lehrerinnen und Lehrer (Seibt et al. 2009) im Durchschnitt auf eine (gering schlechtere) ERI-Ratio von 0,7. Jedoch lediglich elf der Befragten erzielten eine ERI-Ratio > 1,0.

Eine Untersuchung von Juvani et al. (2014) konnte einen Zusammenhang zwischen einer erhöhten Effort-Reward-Imbalance und der vorzeitigen Berentung auf Grund von Arbeitsunfähigkeit bei Beschäftigten im öffentlichen Sektor ermitteln.

5.2 Gesundheitsbezogene Faktoren

Die Erfassung der gesundheitlichen Beschwerden erfolgte mit den Inventaren Beschwerdenfragebogen, WAI 3, GHQ-12 (kurzfristige Beanspruchungsfolgen) und MBI (langfristige Beanspruchungsfolgen).

In Bezug auf physische und psychische Beschwerden ermittelten Seibt et al. (2007) in einer Untersuchung zum Gesundheitszustand von Lehrkräften als Hauptsymptome Nacken-, Rücken- und Kreuzschmerzen, gefolgt von den Symptomen Erschöpfung und Müdigkeit. Die hier vorliegende Studie erzielt mittels des BFB und des WAI 3 vergleichbare Ergebnisse. Auch eine Untersuchung von Vedovato und Monteiro (2014) ermittelte anhand des WAI bei untersuchten Lehrkräften die Nacken-, Rückenund Kreuzschmerzen als Haupterkrankung. Allerdings zählen die oben genannten somatischen Störungen auch in der Gesamtbevölkerung zu den "Volkskrankheiten", weshalb es weiteren Forschungen vorbehalten bleibt, eine berufsspezifische Häufung der Erkrankungen zu ermitteln.

Hypothese 2:

Lehrkräfte beklagen neben psychischen Beschwerden vor allem körperliche Symptome wie Rückenschmerzen und Herz-Kreislauferkrankungen.



Die Hypothese 2 gilt somit als bestätigt.

Interessant ist, dass lediglich jeder vierte Teilnehmer eine mangelnde berufliche Anerkennung beklagte (BFB Item Nummer 50) – schließlich gilt genau diese in der Lehrerforschung als einer der Hauptbelastungsfaktoren (u. a. Barth 1992, 1997, Schönwalder 1993, Hübner & Werle 1997, Giesecke 2001, Schaarschmidt 2004).

Die Auswertung des GHQ-12 erfolgt mittels Gesamtscore. Bei Angaben von ≥ 5 gilt der Befragte als gesundheitlich beeinträchtigt. Die hier untersuchten Lehrkräfte erzielten einen Mittelwert von 2,5 und in allen Altersgruppen waren über 22 % psychisch Beeinträchtigte (AG I: 31,8 %, AG II: 22,4, AG III: 38,9 %) zu verzeichnen. Eine andere Untersuchung von 111 Lehrerinnen und Lehrern ergab einen geringeren Mittelwert von 2,1 (Seibt et al. 2009) und lediglich 8,2 % Befragte, die im gesundheitlich beeinträchtigten Bereich liegen.

Hypothese 3: Die hohe Belastung führt zu beeinträchtigter psychischer Gesundheit.



Die Hypothese 3 ist damit bestätigt.

Psychosoziale und psychomentale Arbeitsbelastungen nehmen im wechselseitigen Zusammenwirken mit Persönlichkeitsmerkmalen Einfluss auf die Gesundheit von Lehrkräften. Vor allem individuelle Personenmerkmale wie Overcommitment sind relevant dafür, ob die berufliche Situation als Herausforderung oder als (Fehl-) Belastung erlebt wird und wie sich dies entsprechend auf den Gesundheitszustand und die Leistungsfähigkeit auswirkt (Seibt et al. 2009).

Die Auswertung des MBI erfolgt anhand der Subskalen und als dreistufige Klassifizierung des Burnout-Risikos nach Kalimo et al. (2003).

Die Analyse der Angaben der befragten Lehrer zeigt, dass vor allem für "Emotionale Erschöpfung" zwischen allen drei Altersgruppen signifikante Unterschiede vorlagen.

Die AG III wies im Vergleich zur AG I eine signifikant höhere Ausprägung in dieser Dimension auf (p < 0,001). Gegenüber der AG II waren die Werte ebenfalls deutlich höher, jedoch erreicht dieser Unterschied mit p = 0,06 nicht das Signifikanzniveau.

In der Auswertung der Subskala "Zynismus" fanden sich geringe Schwankungen in Abhängigkeit vom Alter. Altersgruppeneffekte waren sowohl zwischen der AG I und AG II als auch zwischen AG I und AG III zu verzeichnen. Bei den jüngsten Lehrkräften zeigte sich insgesamt eine geringer ausgeprägte Zynismusneigung.

Die Analyse der dritten Dimension "reduzierte Leistungsfähigkeit" ergab keine signifikanten Altersgruppenunterschiede. Die Pädagogen schätzten sich geschlossen als leistungsfähig ein.

Hypothese 4: Ältere Lehrkräfte zeigen eine erhöhte

emotionale Erschöpfung, eine erhöhte Zynismusneigung sowie eine

reduzierte Leistungsfähigkeit gegen-

über ihren jüngeren Kollegen.

√

×

Die Hypothese 4 muss teilweise abgelehnt werden.

Lediglich in der Dimension "Emotionale Erschöpfung" erzielten die älteren Lehrer ungünstigere Ergebnisse. Die Ausprägungen in dieser Kategorie weisen auf eine Abnahme der physischen und psychischen Regeneration mit steigendem Alter hin. In den anderen Subskalen konnten jedoch keine Hinweise zur Bestätigung der aufgestellten Hypothese nachgewiesen werden.

Die Mittelwerte entsprechend der Auswertung nach Kalimo zeigen einen signifikanten Alterseffekt zwischen AG I und AG III. Die Daten zeigen, dass 5 % der 147 Teilnehmer der Befragung an einem manifesten Burnout-Syndrom erkrankt sind. Die altersabhängige Analyse zeigt deutlich, dass die AG III am stärksten sowohl von Burnout-Symptomen als auch vom manifesten Burnout betroffen. Im Vergleich mit der AG I zeigen sie sich somit signifikant stärker von Burnout betroffen. In AG I wiesen nur 2 %, aber in AG III bereits 8 % der Lehrkräfte ein manifestes Burnout-Syndrom auf. Einige Burnout-Symptome zeigen knapp 70 % der über 55-jährigen Lehrkräfte, während in der Altersgruppe unter 45 Jahren 39 % betroffen sind. Mehr als jeder Zweite der Befragten der AG II gibt ebenfalls einige Burnout-Symptome an

(57,5 %). Daraus lässt sich ableiten, dass das Burnout-Risiko mit steigendem Alter zunimmt und sich insbesondere für Lehrkräfte ab dem 55. Lebensjahr erhöht.

Hypothese 5: Ältere Lehrkräfte sind Burnout-gefährdeter als ihre jüngeren Kollegen.



Die Hypothese 5 gilt somit als bestätigt.

Im Mittelwert erzielten die Befragten einen Burnout-Gesamtwert von 1,8 (Range: 0 – 6). Die Befragung aus Sachsen (Seibt et al. 2009) ergab einen vergleichsweise geringeren Mittelwert von 1,5. Im Gegensatz zu der hier vorliegenden Erhebung, bei der insgesamt 5 % der Teilnehmer sich im Zustand des Burnout-Syndroms befinden, lag bei keiner der 111 Lehrkräfte der Seibt-Studie ein solcher Zustand vor. Die hier vorliegenden Daten zur Auswertung der Unterkategorien des MBI liefern im Vergleich zur Erhebung Seibt et al. (2009) ebenfalls etwas ungünstigere Werte (MW der MBI-Dimensionen im Vergleich: EE: 2,6 vs. 2,2; ZY: 1,4 vs. 1,0; red. LF: 1,1 vs. 1,0).

5.3 Personenbezogene Faktoren

Die Auswertung der Erholungsunfähigkeit mittels des FABA erfolgt anhand des Gesamtscores. Die Altersgruppen I und II erreichen identische Mittelwerte von 17,0. Damit zeigt sich ein signifikanter Alterseffekt, denn die AG III erreicht einen Mittelwert von 20 Punkten. In der Studie von Seibt et al. (2009) wird für Lehrerinnen ein Mittelwert von 18 Punkten berichtet. Die Erholungsunfähigkeit kann zusätzlich in drei Kategorien eingeteilt werden. In der hier vorliegenden Erhebung erzielten 58 % der Befragten einen normalen Erholungswert. Knapp jeder Vierte erzielt auffällige Werte und 17 % der Befragten fallen in die Kategorie der sehr auffälligen Erholungsunfähigkeit.

Hypothese 6: Jüngere Lehrkräfte zeigen eine deut-

lich bessere Erholungsfähigkeit als

ihre älteren Kollegen.



Die Hypothese 6 gilt damit als bestätigt.

Lehrkräfte zeigen mit steigendem Alter zunehmend häufiger auffällige Werte der Erholungsunfähigkeit. Die o.g. Studie von Seibt et al. (2009) kommt auf mildere Ergebnisse (normal: 67 %, auffällig: 19 %, sehr auffällig: 14 %).

Die Auswertung des Overcommitments als Teil des ERI-Q ergab einen signifikanten Altersgruppeneffekt (p < 0,05) zwischen der AG I (15,7 \pm 3,6) und III (18, 3 \pm 4,1). Das bedeutet, dass die Lehrerinnen und Lehrer ab 55 Jahren eine höhere Verausgabungsneigung aufweisen. Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich OC mit zunehmendem Alter erhöht.

Hypothese 7: Bei älteren Lehrkräften ist die Ver-

ausgabungsbereitschaft stärker aus-

geprägt als bei jüngeren Kollegen.



Die Analyse der Altersabhängigkeit zeigt, dass in dieser Lehrerstichprobe die Verausgabungsbereitschaft mit steigendem Alter zunimmt. Inwieweit dieser Effekt eine Folge der beruflichen Belastung ist oder ob jüngere und ältere Lehrkräfte unterschiedliche Strategien zur beruflichen Anforderungsbewältigung anwenden, bleibt weiteren Forschungen vorbehalten.

5.4 Schlussfolgerungen für die schulische Praxis

Insgesamt zeigt die Auswertung der erhobenen Daten von 147 Lehrkräften im Rahmen dieser Studie, dass ihre berufsspezifische Belastung der Lehrkräfte im Raum Magdeburg durchweg hoch ist und Handlungsbedarf signalisiert. Es konnten spezifische Belastungsfaktoren ermittelt und Problemfelder der psychischen Gesundheit identifiziert werden. Vor allem Konflikte innerhalb des Kollegiums und Probleme in der sozialen Interaktion (Disziplinprobleme der Schüler und geringe Lernbereitschaft der Schüler) werden neben schulorganisatorischen Defiziten (Klassenstärke, Lehrdeputatstunden als Vertretung) als Hauptbelastungsfaktoren von den Lehrkräften detektiert. Besonders diese erschweren den Pädagogen die Ausübung ihres Lehrauftrags.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die älteren Teilnehmer insgesamt schlechtere Ergebnisse bei der arbeitsmedizinisch-psychologischen Befragung zeigten als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Sowohl die Ergebnisse zu Komponenten der psychischen als auch physischen Gesundheit bescheinigen den Lehrkräften der AG III ungünstigere Werte. Besonders deutlich wird der Alterseffekt anhand der psychischen Gesundheit (GHQ und MBI-GS).

Zu schlechten Arbeitsbedingungen kommen weitere berufsunspezifische Belastungsfaktoren hinzu, die die Situation im Bundesland verschärfen (GEW 2013 & 2014). Die Hauptproblematik liegt in einem zu erwartenden Lehrermangel - trotz rückläufiger Schülerzahlen. Die Gründe hierfür liegen unter anderem in der hohen Altersstruktur der Lehrkräfte, nach der - laut Statistischem Bundesamt - im Jahr 2014 45 % der Lehrkräfte 50 Jahre und älter waren. Daraus lässt sich ableiten, dass in den nächsten zehn Jahren etwa die Hälfte der Lehrkräfte in den Ruhestand geht, sofern das wegen Dienstunfähigkeit oder Inanspruchnahme von Altersteilzeitmodellen nicht noch eher der Fall ist (Schröder 2008). Weitere Gründe ergeben sich aus der niedrigen Zahl an Neueinstellungen, hohen Abwanderungszahlen und (Langzeit-) Erkrankungen von Lehrkräften (GEW Sachsen-Anhalt, Lippmann 2014). Infolgedessen erzeugt ein Personalmangel eine Doppelbelastung für "gesunde" Lehrkräfte, die mit einem Mehraufwand, langen Arbeitszeiten und einem hohem Arbeitsvolumen einhergeht. Zunehmende gesundheitliche Einschränkungen aufgrund physischer und psychischer Überlastung, beruflicher Unzufriedenheit und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen sowie Verschlechterung der Bildungsqualität wegen Unterrichtsausfällen bzw. fachfremder Lehrervertretung und Zusammenlegung von Klassen könnten als Konsequenz in Zukunft resultieren (GEW Sachsen-Anhalt, Lippmann 2014).

Diesbezüglich kämpft die GEW Sachsen-Anhalt in Verhandlungen mit den verantwortlichen Akteuren für bessere Arbeitsbedingungen sowie einen Arbeits- und Gesundheitsschutz im Lehrerberuf. Die Lehrkräfte fordern auf Demonstrationen unter anderem höhere Gehälter und erweiterte, bedarfsdeckende Einstellungen von Kollegen. Zudem drängen sie darauf, dass Schulleiter verstärkt im Bereich des Arbeitsund Gesundheitsschutzes geschult werden und eine Akzeptanz von Arbeitsteilzeitmodellen (GEW Sachsen-Anhalt, Lippmann 2013). Zusätzlich wird durch die GEW Sachsen-Anhalt eine Entlastung im Lehrerberuf gefordert (Begrenzung der Arbeitsanforderungen bei gleichzeitig dauerhafter Unterstützung durch pädagogische Mitarbeiter, Gestaltung altersgerechter Arbeitsbedingungen, GEW Sachsen-Anhalt, Lippmann 2013).

Einzelne Forderungen wurden von der Landesregierung bereits umgesetzt. Dazu gehört die Ausgestaltung von Altersteilzeitregelungen, die Lehrkräfte und pädagogische Mitarbeiter ab dem vollendenden 55. Lebensjahr beantragen und bei Genehmigung in Form von Block- und Teilzeitmodellen in Anspruch nehmen können (GEW

Sachsen-Anhalt, Lippmann 2013). Eine Abminderung der Deputatstunden konnte nicht erreicht werden, jedoch vereinbarte man die Wochenstundenzahl bis Ende 2014 nicht zu erhöhen. Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Sachsen-Anhalt existieren seit 2013 arbeitsmedizinische Betreuungsangebote für Lehrkräfte (Sehtests, Hörtests, Mutterschutz, Beratung von Schulträgern, Coaching, Impfungen, Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Seminare zur Lehrergesundheit zu Themen wie Burnout, Gewalt, Mobbing und Stress, Hofmann 2012). Ein weiterer Schritt, der vehement von der GEW gefordert wird, ist ein flächendeckender Arbeitsund Gesundheitsschutz für das Lehrpersonal, der auf der Grundlage einer umfassenden arbeitsmedizinischen Gefährdungsbeurteilung in Schulen durchzuführen ist (GEW Sachsen-Anhalt, Lippmann 2013 & 2014). Rechtsgrundlage sind das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG, Pieper 2010) von 1996 sowie die Landauer Empfehlungen zur Lehrergesundheit aus dem Jahr 2004 (Heyse et al. 2004). Die Umsetzung der Forderungen verlangt ein Zusammenwirken eines kompetenten Managements von schulischen, politischen und gesundheitlichen Akteuren bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen (Rudow 2000).

Nicht auszuschließen ist aber auch in dieser Untersuchung der sogenannte "Healthy worker effect". Darunter versteht man die statistische Verzerrung einer epidemiologischen Studie auf Grund der fehlenden Befragung von bereits aus dem Arbeitsleben ausgeschiedenen Mitarbeitern. So kann es sein, dass Lehrerinnen und Lehrer, die auf Grund psychischer und/oder physischer Erkrankungen zum Zeitpunkt der Befragung arbeitsunfähig waren und somit nicht in die Studie einfließen. Dadurch käme es zu einer positiven Selektion der "gesünderen" Pädagogen (vgl. Seibt et al. 2004).

5.5 Fazit

Zusammenfassend lassen sich einige Maßnahmen zur nachhaltigen Stärkung der Lehrergesundheit konstatieren. Zum einen sollten *Maßnahmen zur präventiven Sicherung der Lehrergesundheit* ergriffen werden. Das könnte über den Ausbau von persönlichen psychischen Ressourcen mittels Stressbewältigungskursen, der Vermittlung von Coping-Strategien und Supervisionsangebote realisiert werden. Zusätzlich sollten Angebote zur physischen Stärkung (beispielsweise Rückenschule, Ausdauersportarten, Ernährungsberatung) implementiert werden und den Lehrkräften nachdrücklich offeriert werden. Ein weiterer wichtiger Schritt zur nachhaltigen Förderung der Lehrergesundheit ist der Ausbau der arbeitsmedizinischen Betreuung

von Lehrkräften (vgl. Scheuch, Haufe & Seibt 2015, Böckelmann & Seibt 2011, Scheuch, Rehm et al. 2008). Wie auch die vorliegende Studie zeigt, muss eine *Unterstützung vor allem der älteren Fachkräfte* erfolgen. Umsetzungsvorschläge hier sind beispielsweise eine Abschmelzung der Deputatstunden ab dem 55. Lebensjahr und die Bereitstellung niedrigschwellige therapeutische Angebote bei bereits bestehender Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit. Der *Ausbau der psychischen Kompetenz bereits im Studium* der angehenden Lehrer ist eine dritte Kernpunktforderung, die sich aus den vorliegenden Daten ergibt. Die Reflexion auf das eigene Gesundheitsverhalten muss demzufolge stärker gefördert und gefordert werden. Die Maßnahmen, die herausgestellt werden, müssen umgesetzt werden, um den Erhalt der Lehrergesundheit nachhaltig zu sichern.

6 Zusammenfassung

Der Lehrerberuf gehört zu den Berufen mit hohen emotionalen und psychischen Belastungen. Aus der Literatur ist hinreichend bekannt, dass zahlreiche Belastungsfaktoren den Pädagogen die Ausübung ihres Lehrauftrags erschweren. Vor allem Konflikte innerhalb des Kollegiums und Probleme in der sozialen Interaktion werden neben schulorganisatorischen Defiziten (Klassenstärke, Lehrdeputatstunden als Vertretung) als Hauptbelastungsfaktoren von den Lehrkräften detektiert.

Ziel der Untersuchung im Rahmen der Promotionsarbeit war es, den "Ist-Zustand" der Arbeitssituation, der Belastungsfaktoren, der Anforderungsbewältigung sowie der psychischen Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern im Raum Magdeburg in verschiedenen Altersgruppen zu erfassen. Dazu wurde ein Brief mit der Erläuterung des geplanten Projektes an zahlreiche Magdeburger Schulen verschickt. Danach wurde die gewünschte Anzahl der umfangreichen Fragebögen (zusammengesetzt aus verschiedenen standardisierten Einzelfragebögen) an Lehrkräfte an Allgemeinbildenden Schulen im Einzugsgebiet Magdeburgs versendet.

Insgesamt zeigt die Auswertung der erhobenen Daten von 147 Lehrkräften im Durchschnittsalter von 48,0 ± 7,5 Jahren, dass die berufsspezifische Belastung für Lehrerinnen und Lehrer im Raum Magdeburg durchweg hoch ist. Die Hauptbelastungsfaktoren sind unabhängig vom Alter große Leistungsunterschiede, geringe Lernbereitschaft und Disziplinprobleme der Schüler. Daneben wurden Spannungen/Konflikte unter Kollegen, mangelnde Kommunikationsstrukturen und Probleme bei der Organisation des Schulbetriebs von den Pädagogen beklagt (Rudow-Fragebogen). Es wird deutlich, dass die älteren Teilnehmer insgesamt schlechtere Ergebnisse bei der arbeitspsychologischen Befragung aufweisen als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Sowohl in Bezug auf die psychischen als auch auf die physischen Komponenten der Gesundheit zeigen die Lehrkräfte der Altersgruppe (AG) III (> 54 Jahre) in der Gesamtschau etwas ungünstigere Werte. Relativ kongruent über die verschiedenen Altersgruppen zeigen sich die Ergebnisse des Effort-Reward-Imbalance Questionnaires. Als häufige Krankheiten und Symptome stellen sich anhand des Beschwerdenfragebogens (BFB) und des dritten Teils des Work Ability Index (WAI 3) auch in der vorliegenden Studie die allgemein in der Lehrerforschung vorherrschenden Beschwerden dar: Erkrankungen des Bewegungsapparates, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, psychische Beschwerden und Erkrankungen des MagenDarm-Traktes. Die ältesten Lehrerinnen und Lehrer sind bei der Auswertung des *General Health Questionnaires* mit 38,9 % diejenigen von den Teilnehmern mit den meisten gesundheitlichen Problemen, jedoch leidet auch jeder fünfte Befragte der AG I (< 45 Jahre) und II (45 – 54 Jahre) unter gesundheitlichen Auffälligkeiten. Besonders deutlich werden die Altersgruppeneffekte anhand der Burnout-Rate nach *Maslach Burnout Inventory General Survey* (MBI-GS nach Kalimo): AG III 8 % vs. AG I 2 %. Signifikante Altersgruppenunterschiede fanden sich gleichsam bei der Analyse der *Skala E des FABA* (Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung). Es konnte nachgewiesen werden, dass mit zunehmendem Alter der Wert der Erholungsunfähigkeit ungünstiger ausfällt (AG I und AG II: 17 ± 4 ; AG III: 20 ± 4 ; p < 0,05). Auch die Auswertung der *beruflichen Verausgabungsneigung* (Overcommitment) ergab eine signifikante Erhöhung des Wertes mit steigendem Alter.

Schlussfolgernd muss konstatiert werden, dass das Ergreifen von Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Lehrergesundheit essentiell ist. Zum einen ist es erforderlich, präventive Angebote innerhalb des Schulbetriebes zu schaffen. Dabei sollte der Ausbau von individuellen psychischen Ressourcen mittels Stressbewältigungskursen, Maßnahmen zum Erlernen und zur Stärkung von Coping-Strategien und Angebote zur Supervision fokussiert werden. Zur Stärkung der physischen Gesundheit kann man auch Angebote wie Rückenschule, Ausdauertraining und Ernährungsberatung in die Programme des betrieblichen Gesundheitsmanagements implementieren. Vor allem Arbeitnehmer über 55 Jahren müssen mit niedrigschwelligen therapeutischen Angeboten aufgefangen werden. Eine Abschmelzung der Deputatstunden für ältere Lehrkräfte wäre ebenfalls eine mögliche ausbaufähige Ressource. Des Weiteren ist es empfehlenswert, bereits im Lehramtsstudium ausreichende Kenntnisse hinsichtlich psychischer Kompetenz und der Reflexion der eigenen Leistungsfähigkeit zu vermitteln. Für die Region Magdeburg konnten Belastungen ermittelt und Problemfelder der psychischen Gesundheit identifiziert werden.

7 Literaturverzeichnis

- Alarcon, G. M. (2011): A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. In: *Journal of Vocational Behavior* 79 (2), S. 549–562. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.03.007.
- Angerer, P. (Hrsg.) (2014): Psychische und psychosomatische Gesundheit in der Arbeit. Wissenschaft, Erfahrungen, Lösungen aus Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und psychosomatischer Medizin; [Thema Jahrestagung DGAUM 2013]. Unter Mitarbeit von J. Glaser, H. Gündel, P. Henningsen, C. Lahmann, S. Letzel und D. Nowak. Heidelberg, München, Landsberg, Frechen, Hamburg: ecomed Medizin (Handbuch der Arbeitsmedizin).
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) (1996/2013): Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz ArbSchG). ArbSchG, vom Arbeitsschutzgesetz vom 07.08.1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 19.10.2013 (BGBl. I S. 3836) geändert worden ist. Online verfügbar unter http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR 124610996.html#BJNR124610996BJNG000200000, zuletzt geprüft am 08.12.2014.
- 4 Aurich-Beerheide, P.; Knieps, F. (2014): Gesundheit in Regionen. Zahlen, Daten, Fakten; BKK Gesundheitsreport 2014. Berlin: MWV Medizinisch Wissenschaftl. Verl.-Ges. (BKK-Gesundheitsreport, 2014).
- Awa, W. L.; Plaumann, M.; Walter, U. (2010): Burnout prevention: a review of intervention programs. In: *Patient education and counseling* 78 (2), S. 184–190. DOI: 10.1016/j.pec.2009.04.008.
- Barth, A.-R. (1990): Burnout bei Lehrern. Eine empirische Untersuchung. Inaugural-Dissertation. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Nürnberg. Philosophische Fakultät I.
- 7 Barth, A.-R. (1992): Burnout bei Lehrern. Theoretische Aspekte und Ergebnisse einer Untersuchung. Göttingen: Hogrefe.
- 8 Barth, A.-R. (1997): Burnout bei Lehrern. Theoretische Aspekte und Ergebnisse einer Untersuchung. 2., unveränderte Aufl. Göttingen, Seattle: Hogrefe.
- Barz, H.; Cerci, M.; Demir, Z. (2013): Bildung, Milieu & Migration. Kurzfassung der Zwischenergebnisse 12/2013. Online verfügbar unter https://www.stiftung-mercator.de/de/projekt/studie-bildung-milieu-migration/, zuletzt geprüft am 08.12.2014.
- Bauer, J. (2003): Persönliche und institutionelle Risikofaktoren für Depression und Burnout bei Lehrkräften. In: Bayerischer Lehrer- und Lehrerinnenverband e. V. (Hrsg.): Arbeitsbelastung in Schulen Ursachen, Präventionsmaßnahmen und Therapieangebote, 2. Auflage. 2. Auflage, S. 9–12.
- Bauer, J.; Unterbrink, Th.; Hack, A.; Pfeifer, R.; Buhl-Grießhaber, V.; Müller, U.; Wesche, H.; Frommhold, M.; Seibt, R.; Scheuch, K.; Wirsching, M. (2007): Working conditions, adverse events and mental health problems in a sample of 949 German teachers. In: *Int Arch Occup Environ Health*, 2007 (80), S. 442–449.
- Bayerischer Lehrer- und Lehrerinnenverband e. V. (Hrsg.) (2003): Arbeitsbelastung in Schulen Ursachen, Präventionsmaßnahmen und Therapieangebote. BLLV. 2. Auflage.
- Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (Hrsg.) (2008): Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland. Unter Mitarbeit von Vorstand des BDP. BDP. Online verfügbar unter http://www.bdpverband.org/aktuell/2008/bericht/index.html, zuletzt geprüft am 08.12.2014.

- BKK Dachverband e.V. (Hrsg.); Bödeker, W.; Kliner, K.; Wilhelmi, S. (2014): BKK Gesundheitsreport 2014. Gesundheit in Regionen. Berlin. Online verfügbar unter http://www.bkk-dachverband.de/bkk-news/357-pm-gesundheitsreport2014, zuletzt geprüft am 03.12.2014.
- Blömeke, S. (2005): Das Lehrerbild in Printmedien : Inhaltsanalyse von "Spiegel"- und "Focus"-Berichten seit 1990. In: *Die Deutsche Schule* 97, 2005 (H. 1), S. 24-39.
- Böckelmann, I.; Seibt, R. (2011): Methoden zur Indikation vorwiegend psychischer Berufsbelastung und Beanspruchung Möglichkeiten für die betriebliche Praxis. In: Z Arb Wiss (65(3)), S. 205–221.
- Borrelli, I.; Benevene, P.; Fiorilli, C.; D'Amelio, F.; Pozzi, G. (2014): Working conditions and mental health in teachers: a preliminary study. In: *Occupational medicine* (Oxford, England) 64 (7), S. 530–532. DOI: 10.1093/occmed/kgu108.
- Bundespsychotherapeutenkammer (06.04.2011): Arbeitnehmer im Jahr 2010 immer häufiger psychisch krank. Gesundheitspolitik muss psychotherapeutische Versorgung verbessern. Berlin. Funke-Kaiser, K. Online verfügbar unter http://www.bptk.de/presse/pressemitteilungen/einzelseite/artikel/arbeitnehmer.html, zuletzt geprüft am 03.12.2014.
- Buchen, S.; Schönwälder, H.-G.; Carle, U.; Döbrich, P.; Hoier, H. D. (Hrsg.) (1997): Jahrbuch für Lehrerforschung. Weinheim: Juventa.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) und Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Deutschland (2012): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2011. Unfallverhütungsbericht Arbeit. Stand: Dezember 2012. Berlin. Online verfügbar unter www.baua.de/dok/3645718, zuletzt geprüft am 08.12.2014.
- Bundespsychotherapeutenkammer (2012): BPtK-Studie zur Arbeitsunfähigkeit. Psychische Erkrankungen und Burnout. Berlin. Online verfügbar unter http://www.bptk.de/publikationen/bptk-studie.html, zuletzt geprüft am 03.12.2014.
- Bundesregierung (Hrsg.) (2005): Dritter Versorgungsbericht der Bundesregierung. Berlin.
- Buser, K.; Schneller, Th.; Wildgrube, K. (2007): Medizinische Psychologie, medizinische Soziologie. Kurzlehrbuch zum Gegenstandskatalog. 6., überarb. Aufl. München [u.a.]: Elsevier, Urban & Fischer (Vorklinik).
- Cherniss, C. (1980): Professional burnout in human service organizations. New York: Praeger Publisher Inc.
- Cihlars, D. (2012): Die Förderung der Berufszufriedenheit von Lehrkräften. Individuelle, soziale und organisationsbezogene Maßnahmen der schulischen Personalentwicklung. Univ., Diss. u.d.T.: Die @Förderung der Berufszufriedenheit von Lehrkräften durch individuelle, soziale und organisationsbezogene Maßnahmen der schulischen Personalentwicklung--Passau, 2011, Bad Heilbrunn.
- DAK Gesundheit (2012): Gesundheitsreport 2012. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten, Schwerpunkt: Job, Gene, Lebensstil Risiko fürs Herz?
- DAK-Gesundheit & Unfallkasse NRW (Hrsg.) (2012): Handbuch Lehrergesundheit. Impulse für die Entwicklung guter gesunder Schulen. Unter Mitarbeit von H. Thomas, H. Hundeloh und et al. DAK Gesundheit; UK NRW. Köln: Carl Link.
- Demerouti, E. (Hrsg.) (2012): Psychische Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz. Inklusive DIN EN ISO 10075-1 bis -3. Deutsches Institut für Normung. 1. Aufl. Berlin: Beuth (Forum Arbeitsschutz).
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2014): Rentenversicherung in Zeitreihen. DRV-Schriften Band 22 (Band 22), zuletzt geprüft am 08.12.2014.

- Deutsches Institut für Normung: DIN EN ISO 6385: 2004-05. Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen. Deutsche Fassung EN ISO 6385: 2004. Berlin: Beuth.
- Deutsches Institut für Normung (2000): DIN EN ISO 10075-1, Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeines und Begriffe. Berlin: Beuth.
- Dilling, H.; Mombour, W.; Schmidt M. H.; Schulte-Markwort, E. (2004): Internationale Klassifikation psychischer Störungen. ICD-10 Kapitel V (F). Diagnostische Kriterien für Forschung und Praxis. 5. Aufl. Bern: Huber.
- Dizinger, V.; Fussangel, K., Böhm-Kasper, O. (2011): Lehrer/in sein an der Ganztagsschule: Neue Kooperationsanforderungen neue Belastungen? In: *Z Erziehungswiss* 14 (S3), S. 43-61. DOI: 10.1007/s11618-011-0227-y.
- Dolton, P.; Marcenaro-Gutierrez, O. (2013): Global Teacher Status Index 2013. Varkey GEMS Foundation.
- Döring-Seipel, E.; Dauber, H. (2013): Was Lehrerinnen und Lehrer gesund hält. Empirische Ergebnisse zur Bedeutung psychosozialer Ressourcen im Lehrerberuf; mit 16 Tabellen. Göttingen, Bristol, Conn.: Vandenhoeck & Ruprecht (Kölner Reihe Materialien zu Supervision und Beratung, Bd. 4).
- DPV (Hrsg.) (2001): Psychologie am Puls der Zeit. Bericht über den 21. Kongress für angewandte Psychologie. DPV. Bonn.
- Drosdowski, G. (1977-1981): Duden. Das grosse Wörterbuch der deutschen Sprachen : in sechs Bänden. Definition "Lehrer" Seite 1655. Mannheim, Wien, Zürich: Bibliographisches Institut.
- Dudenhöffer, S.; Claus, M.; Schöne, K.; Vives Piper, P.; Spahn, D.; Rose, D.; Letztel, S. (2013): Gesundheitsbericht der Lehrkräfte und Pädagogischen Fachkräfte in Rheinland-Pfalz. Universitätsmedizin Mainz.
- Eckert, M.; Ebert, D.; Sieland, B. (2007): Wie gehen Lehrkräfte mit Belastungen um? Belastungsregulation als Aufgabe und Ziel für Lehrkräfte und Schüler. In: Martin Rothland (Hrsg.): Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modelle, Befunde, Interventionen. 2., vollständig überarbeitete Aufl. Wiesbaden: Springer VS, S. 193–212.
- 40 Ellert, U.; Lampert, T.; Ravens-Sieberer, U. (2005): Messung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität mit dem SF-8. Eine Normstichprobe für Deutschland. In: *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz* 48 (12), S. 1330–1337. DOI: 10.1007/s00103-005-1168-5.
- Ewers, P.; Bradshaw, T.; McGovern, J.; Ewers, B. (2002): Does training in psychosocial interventions reduce burnout rates in forensic nurses? In: *J Adv Nurs* 37 (5), S. 470-476.
- Flarity, K.; Gentry, J. E.; Mesnikoff, N. (2013): The effectiveness of an educational program on preventing and treating compassion fatigue in emergency nurses. In: *Advanced emergency nursing journal* 35 (3), S. 247–258. DOI: 10.1097/TME.0b013e31829b726f.
- Freudenberger, H. J. (1974): Staff burnout. In: *Journal of Social Issues*, 1974 (30), S. 159–165.
- Fuchs, T.; Trischler, F. (Hrsg.) (2009): Arbeitsqualität aus Sicht von Lehrerinnen und Lehrern. Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit. Stadtbergen: Eigenverlag.
- Gamsjäger, E.; Sauer, J. (1996): Burnout bei Lehrern: Eine empirische Untersuchung bei Hauptschullehrern in Österreich. In: *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 1996 (43), S. 40–56.

- Giesecke, H. (2001): Was Lehrer leisten. Porträt eines schwierigen Berufes. Weinheim: Juventa-Verl (Juventa-Paperback).
- Goldberg, D. (1972): The detection of psychiatric illness by questionnaire: A technique for the identification and assessment of non-psychotic psychiatric illness. In: *University Press*, 1972.
- Goldberg, D. P.; Gater, R.; Sartorius, N.; Ustun, T. B.; Piccinelli, M.; Gureje, O.; Rutter, C. (1997): The validity of two versions of the GHQ in the WHO study of mental illness in general health care. In: *Psychol Med* 27 (1), S. 191–197.
- 49 Goldberg, D.; Williams, P. (1988): A user's guide to the General Health. Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Grobe, Th. (2014): Gesundheitsreport 2014. Risiko Rücken. der Techniker Krankenkasse mit Daten und Fakten zu Arbeitsunfähigkeit und Arzneiverordnungen. Veröffentlichungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der TK. Hamburg (Band 29). Online verfügbar unter http://www.tk.de/centaurus/servlet/contentblob/644772/Datei/121848/Gesundheitsreport-2014.pdf.
- Gudjons, H. (Hrsg.) (1993): Entlastung im Lehrerberuf. Hamburg: Bergmann + Helbig (PB-Buch, 19).
- Häbler, H.; Kunz, A. (1985): Qualität der Arbeit und Verkürzung der Arbeitszeit in Schule und Hochschule. Eine empirische Untersuchung im Auftrag der Max-Träger-Stiftung. München: IMU-Inst. (Studien / IMU-Institut München, 3).
- Hamann, J.; Parchmann, A.; Mendel, R.; Bühner, M.; Reichhart, T.; Kissling, W. (2013): Verständnis des Begriffs Burnout in Psychiatrie und Psychotherapie. In: *Nervenarzt* 84 (7), S. 838-843. DOI: 10.1007/s00115-013-3804-x.
- Heyse, H. (2001): Erhalt und Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Lehrerinnen und Lehrern. 2001. In: DPV (Hrsg.): Psychologie am Puls der Zeit. Bericht über den 21. Kongress für angewandte Psychologie. DPV. Bonn.
- Heyse, H. (2008): Psychische Gesundheit im Lehrerberuf. 2008. In: Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (Hrsg.): Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland. Unter Mitarbeit von Vorstand des BDP, S. 37-44.
- Heyse, H.; Sieland, B. (2008): Lehrergesundheit als kollegiale Aufgabe. Für eine Kultur der Würdigung und Anerkennung. Zeitschrift für Schulleitung und Schulaufsicht. In: Schulverwaltung spezial, 2008, S. 4-7.
- Heyse, H. et al. (Hrsg.) (2004): Landauer Empfehlungen zur Lehrergesundheit. Lehrergesundheit fördert Qualität von Schule. Expertentagung zur "Lehrergesundheit" 1. und 2. Juni 2004 in Landau.
- Hillert, A.; Koch, S.; Lehr, D. (2013): Das Burnout-Phänomen am Beispiel des Lehrerberufs. In: *Nervenarzt* 84 (7), S. 806-812. DOI: 10.1007/s00115-013-3745-4.
- Hillert, A.; Lehr, D.; Sosnowsky, N.; Bauer, J. (2006): Gesundheitstage zur Prävention psychosomatischer Erkrankungen im Lehrerberuf? Eine empirische Untersuchung zur gesundheitsbezogenen Veränderungsmotivation an Teilnehmern von acht bayerischen Lehrergesundheitstagen. In: *Präv. Gesundheit*, 2006, S. 227–233.
- Hillert, A. (2004): Psychosomatische Erkrankungen bei Lehrerinnen und Lehrern: Ursachen Folgen. Lösungen. 1. Aufl. Hrsg. v. Edgar Schmitz. s.l.: Schattauer GmbH Verlag für Medizin und Naturwissenschaften. Online verfügbar unter http://ebooks.ciando.com/book/index.cfm/bok_id/18144.
- Hillert, A.; Schmitz, E. (2004): Psychosomatische Erkrankungen bei Lehrerinnen und Lehrern. [Ursachen, Folgen, Lösungen]. Stuttgart [u.a.]: Schattauer.
- Höck, K.; Hess, H. (Hrsg.) (1975): Der Beschwerdefragebogen (BFB). *Deutscher Verlag*. Berlin.

- Hübner, P.; Werle, M. (1997): Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Berliner Lehrerinnen und Lehrer. In: Sylvia Buchen, Hans-Georg Schönwälder, U. Carle, P. Döbrich und H. D. Hoier (Hrsg.): Jahrbuch für Lehrerforschung, Band 1. Weinheim: Juventa, S. 203–226.
- Ising, H.; Kruppa, B. (2004): Health effects caused by noise: evidence in the literature from the past 25 years. In: *Noise Health* 6 (22), S. 5-13.
- Ising, H.; Sust, Ch. A.; Plath, P. (2004): Lärmwirkungen: Gehör, Gesundheit, Leistung. 10. Aufl., unveränd. Nachdr. Dortmund: Bundesanst. für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Gesundheitsschutz, 4).
- Jacobi, F.; Höfler, M.; Strehle, J.; Mack, S.; Gerschler, A.; Scholl, L. et al. (2014): Psychische Störungen in der Allgemeinbevölkerung. In: *Nervenarzt* 85 (1), S. 77–87. DOI: 10.1007/s00115-013-3961-y.
- Joiko, K. (2010): Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben. Erkennen Gestalten. 5., Aufl. Dortmund: Bundesanst. für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Juvani, A.; Oksanen, T.; Salo, P.; Virtanen, M.; Kivimäki, M.; Pentti, J.; Vahtera, J. (2014): Effort-reward-imbalance as a risk factor for disability pension: the Finnish Public Sector Study. In: *Scand J Work Environ Health* 40 (3), S. 266–277.
- Kalimo, R.; Pahkin, K.; Mutanen, P.; Toppinen-Tanner, S. (2003): Staying well or burning out at work: work characteristics and personal resources as long-term predictors. In: *Work Stress*, 2003 (17), S. 109–122.
- 70 Kaschka, W. P.; Korczak, D.; Broich, K. (2011): Burnout: a fashionable diagnosis. In: Deutsches Ärzteblatt international 108 (46), S. 781-787. DOI: 10.3238/arztebl.2011.0781.
- Klusmann, U.; Kunter, M.; Trautwein, U.; Baumert, J. (2006): Lehrerbelastung und Unterrichtsqualität aus der Perspektive von Lehrenden und Lernenden. In: *Z. pädagog Psychol*, 2006 (20 (3)), S. 161-173.
- Korczak, D.; Huber, B.; Kister, Ch. (2010): Differential diagnostic of the burnout syndrome. In: *GMS health technology assessment* 6, S. Doc09. DOI: 10.3205/hta000087.
- Körner, S. C. (2003): Das Phänomen Burnout am Arbeitsplatz Schule. Ein empirischer Beitrag zur Beschreibung des Burnout-Syndroms und seiner Verbreitung sowie zur Analyse von Zusammenhängen und potentiellen Einflussfaktoren auf das Ausbrennen von Gymnasiallehrern. Berlin: Logos.
- Körner, Th. (2012): Qualität der Arbeit 2012. Unter Mitarbeit von Katharina Puch und Christian Wingerter. Hrsg. v. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.
- 75 Kramis-Aebischer, K. (1995): Stress, Belastungen und Belastungsverarbeitung im Lehrerberuf. Bern: Haupt.
- Krause, A.; Dorsemagen, C.; Alexander, T. (2011): Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf: Arbeitsplatz- und bedingungsbezogene Forschung. In: E. Terhart, H. Bennewitz und M. Rothland (Hrsg.): Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf. Münster, München, Berlin [u. a.]: Waxmann, S. 788–813.
- 77 Kristiansen, J.; Lund, S. P.; Persson, R.; Shibuya, H.; Nielsen, P. M.; Scholz, M. (2014): A study of classroom acoustics and school teachers' noise exposure, voice load and speaking time during teaching, and the effects on vocal and mental fatigue development. In: *International Archives of Occupational and Environmental Health* 87 (8), S. 851–860. DOI: 10.1007/s00420-014-0927-8.
- Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt (14.03.2012): Unterrichtsausfall in Sachsen-Anhalt auf sehr niedrigem Niveau. Pressemitteilung 039/2012. Online verfügbar unter http://www.presse.sachsen-anhalt.de/index.php?&cmd=get&id=8526 60&identifier=8929100f7e2510917ddfa6ec92e95805, zuletzt geprüft am 03.12.2014.

- 79 Lange, C. (Hrsg.) (2012): Daten und Fakten. Ergebnisse der Studie "Gesundheit in Deutschland aktuell 2010". Robert-Koch-Institut. Berlin: Robert-Koch-Inst (Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes).
- Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV) (2007/2010): Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrations ArbSchV). LärmVibrationsArbSchV, vom Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung vom 06.03.2007 (BGBl. I S. 261), die zuletzt durch Artikel 3 der Verordnung vom 19.07.2010 (BGBl. I S. 960) geändert worden ist. Online verfügbar unter http://www.gesetze-im-internet.de/l_rmvibrationsarbschv/BJNR026110007.html# BJNR026110007BJNG000100000, zuletzt geprüft am 08.12.2014.
- Lederer, P.; Weber, A.; Welte, D. (2004): Frühinvalidität im Lehrerberuf: Sozial- und arbeitsmedizinische Aspekte. In: *Dt Ärztebl*, 2004 (101 (13)), S. 850–859.
- Light Irin, C.; Bincy, R. (2012): Effect of stress management interventions on job stress among nurses working in critical care units. In: *Nurs J India* 103 (6), S. 269-271.
- Linden, M.; Maier, W.; Achberger, M. et al. (1996): Psychische Erkrankungen und ihre Behandlung in Allgemeinarztpraxen. In: *Nervenarzt*, 1996 (67), S. 205-215.
- Lippmann, Th.; GEW Sachsen-Anhalt (01.10.2013): Arbeitsbelastung der Lehrkräfte in Sachsen-Anhalt. Präsentation von Ergebnissen einer Befragung der GEW Sachsen-Anhalt im Rahmen der Landespressekonferenz am 1. Oktober 2013. Sachsen-Anhalt. Online verfügbar unter http://www.gew-sachsenanhalt.net/index.php?menuid =115&downloadid=1076&reporeid=521, zuletzt geprüft am 03.12.2014.
- Lippmann, Th.; GEW Sachsen-Anhalt (2014): Lehrkräftemangel in Sachsen-Anhalt: Ehrlichkeit dringend vonnöten. Lehrkräftemangel in Sachsen-Anhalt: Realität richtet sich nicht nach Wünschen des Finanzministers GEW fordert von Regierung und Parlament ehrliche Bilanz und gemeinsame Verantwortung. Sachsen-Anhalt. Online verfügbar unter http://www.gew-sachsenanhalt.net/index.php?menuid=31&reporeid=582, zuletzt geprüft am 03.12.2014.
- Lohmann-Haislah A. Stressreport Deutschland (2012) Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- Malecki, A.; Schneider, Ch.; Vogel, S.; Wolters, M. (2014): Schulen auf einen Blick (Stand 2012/13). Wiesbaden.
- Maslach, Ch.; Jackson, S. E. (1981): The measurement of experienced burnout. In: *Journal of Organizational Behavior*, 1981 (2.2), S. 99-113.
- Maslach, Ch.; Jackson, S. E. (1986): The Maslach Burnout Inventory Manual. In: *Consulting Psychologists Press*, 1986.
- 90 Maslach, Ch.; Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001): Job Burnout. In: *Annual Review of Psychology*, 2001 (52), S. 397-422.
- 91 Meierjürgen, R.; Paulus, P. (2002): Kranke Lehrerinnen und Lehrer? Eine Analyse von Arbeitsunfähigkeitsdaten aus Mecklenburg-Vorpommern. In: *Gesundheitswesen* (64), S. 592–597.
- 92 Melder, W. (1979): Lärm im Klassenzimmer. In: *Kampf dem Lärm 26*, 1979, S. 84-86.
- 93 Meyer, Ch.; Rensch, K.; Tetzer, M. (Hrsg.) (2009): Liebe und Freundschaft in der Sozialpädagogik. Personale Dimension professionellen Handelns Christine Meyer, Michael Tetzer. Katharina Rensch (Hrsg.). 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.

- Nahrgang, J. D.; Morgeson, F. P.; Hofmann, D. A. (2011): Safety at work: a metaanalytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. In: *The Journal of applied psychology* 96 (1), S. 71– 94. DOI: 10.1037/a0021484.
- Nielsen, H. G.; Söderström, M. (2012): Group supervision in general practice as part of continuing professional development. In: *Dan Med J* 59 (2), S. A4350.
- Pieper, R. (2010): Arbeitsschutzgesetz. Basiskommentar. 5., überarb. und aktualisierte Aufl. Frankfurt, M: Bund-Verl. (Basiskommentar).
- 97 Rehfeld, U. G. (2006): Gesundheitsbedingte Frühberentung. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Robert-Koch-Institut Berlin (Themenheft, 30).
- 98 Rehm, U.; Seibt, R.; Hardt, J.; Dizinger, V.; Neustadt, K.; Scheuch, K. (2008): Gesundheitsbericht 2008. Lehrerinnen und Lehrer der Sächsischen Bildungsagentur Regionalstelle Chemnitz. Dresden: Selbstverlag der TU Dresden.
- 99 Richter, P.; Hemmann, E.; Merboth, H.; Fritz, S.; Hänsgen, C.; Rudolf, M. (2000): Das Erleben von Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum Entwicklungen und Validierung eines Fragebogens zur orientierenden Analyse (FIT). In: *Z Arb Orgpsychol* (44 (3)), S. 129–139.
- 100 Richter, P.; Rudolf, M.; Schmidt, C. F. (Hrsg.) (1996): Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung (FABA). Handanweisung. Frankfurt am Main: Swets Test Services.
- 101 Robak, S. M. (2011): Zusammenhänge zwischen Arbeitsfähigkeit und mentaler sowie psychomotorischer Leistungsfähigkeit bei jüngeren und älteren Lehrerinnen. Dissertation. Technische Universität, Dresden. Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin.
- 102 Rohmert, W.; Rutenfranz, J. (1975): Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.). Bonn.
- 103 Rothland, M.; Klusmann, U. (2012): Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. In: Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online, 2012, S. 1-41. Fachgebiet Schulpädagogik, Profession: Geschichte, theoretische Grundlagen, empirische Befunde, Diskursfelder, hrsg. v. S. Rahm & Chr. Nerowski. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- 104 Rothland, M. (Hrsg.) (2007): Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modelle, Befunde, Interventionen. 2., vollständig überarbeitete Aufl. Wiesbaden: Springer VS. Online verfügbar unter http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-18990-1.
- 105 Rothland, M. (2013): Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modelle, Befunde, Interventionen. 2., überarb. Aufl. 2013. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Imprint: Springer VS.
- 106 Rudow, B. (2000): Der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Lehrerberuf. Gefährdungsbeurteilung der Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern. Heddesheim/Baden: Süddeutscher Pädagogischer Verlag.
- 107 Rudow, B. (2001): Die Entwicklung einer Prüfliste zur Erfassung vorwiegend psychischer Belastungen bei ErzieherInnen (PBE) ein Beitrag zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Forschungsbericht im Auftrag der GEW Baden-Württemberg und der Johannes Löchner Stiftung, 2001.
- Rudow, B. (2001): Psychische Belastungen im Lehrerberuf. GUV-I 8760 Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen an Lehrerarbeitsplätzen. München.
- Rudow, B. (1994): Die Arbeit des Lehrers. Zur Psychologie der Lehrertätigkeit, Lehrerbelastung und Lehrergesundheit. 1. Aufl. Bern, Seattle: H. Huber.
- Rudow, B. (1995): Die Arbeit des Lehrers. Zur Psychologie der Lehrertätigkeit, Lehrerbelastung und Lehrergesundheit. 1. Aufl., 1. Nachdr. Bern: Huber.

- 111 Rupprecht, S. et al. (Hrsg.) (2011): Lehrergesundheit. Was hält Lehrkräfte gesund? Studie im Rahmen der DAK-Initiative "Gemeinsam gesunde Schule entwickeln". Hamburg/Lüneburg.
- 112 Schaarschmidt, U.; Fischer, A. (1996): Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM). Frankfurt am Main: Swets.
- 113 Schaarschmidt, U.; Fischer, A. (2006): Diagnostik des beruflichen Bewältigungsverhaltens. In: Sichere Arbeit, 2006 (3; 4), S. 3, 32-35 & 4, 22-25.
- 114 Schaarschmidt, U. (Hrsg.) (2004): Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes. 2. Aufl., Dr. nach Typoskript. Weinheim: Beltz. Online verfügbar unter http://deposit.ddb.de/cgibin/dokserv?id=2648614&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm.
- 115 Schaarschmidt, U. (2005): Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes. 2. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz (Beltz Pädagogik).
- 116 Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996): Maslach Burnout Inventory General Survey. In: The Maslach Burnout Inventory Testmanual (3rd.)., Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P.; Consulting Psychologists Press.
- 117 Scheuch, K. (Hrsg.) (1991): Einflußfaktoren auf den Gesundheitszustand von Pädagogen. Einflußfaktoren auf die psychophysische Beanspruchung von Lehrern im Unterricht. Unter Mitarbeit von M. Knothe, K. Scheuch, M. Misterek, G. Meyer und D. Thümmler. Berlin: VWB.
- 118 Scheuch, K.; Haufe, E.; Seibt, R. (2015): Teachers' health. In: Dtsch Arztebl Int (112), S. 347-356.
- 119 Scheuch, K.; Rehm, U.; Seibt, R. (2008): Prävention und Gesundheitsförderung in Lehrberufen. In: *Präv Gesundheitsf* 3 (3), S. 199–205. DOI: 10.1007/s11553-008-0127-z.
- 120 Schmitz, E. (2004): Burnout: Befunde, Modelle und Grenzen eines populären Konzeptes. 2004. In: Andreas Hillert: Psychosomatische Erkrankungen bei Lehrer-innen und Lehrern: Ursachen Folgen. Lösungen. 1. Aufl. Hrsg. v. Edgar Schmitz. s.l.: Schattauer GmbH Verlag für Medizin und Naturwissenschaften, S. 51–68.
- 121 Schmitz, E.; Voreck, P. (Hrsg.) (2011): Einsatz und Rückzug an Schulen. Engagement und Disengagement bei Lehrern, Schulleitern und Schülern: 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- 122 Schmitz, E.; Voreck, P. (2011) Personale Merkmale und Gesundheitsrisiken. In: Einsatz und Rückzug an Schulen. Verlag für Sozialwissenschaften, Springer, S. 211–249. Online verfügbar unterhttp://download.springer.com/static/pdf/983/chp%253A10.10 07%252F978-3-531-92803-6_7.pdf?auth66=1423569762_6be3f8651c8cf0606bb78ee 62a2f09d2&ext=.pdf.
- Schönwälder, H.-G. (1993): Belastungen im Lehrerberuf. Daten, Befunde, Aspekte. 1993. In: Herbert Gudjons (Hrsg.): Entlastung im Lehrerberuf. Hamburg: Bergmann + Helbig (PB-Buch, 19), S. 11–20.
- 124 Schönwälder, H.-G. (1993): Der gestresste Sisyphos. Lehrerstress Anlass, Ausmaß und Möglichkeiten, ihm zu begegnen. In: *Päd Extra*, 1993 (10), S. 6-13.
- 125 Schönwälder, H.-G. (1998): Probleme der Arbeitsbelastung im Lehrerberuf: Darstellung und Bewertung vorliegender empirischer Untersuchungen. In: *Journal für Schulentwicklung*, 1998, S. 34-44.
- 126 Schönwälder, H.-G. (2001): Die Arbeitslast der Lehrerinnen und Lehrer. In: *Neue Deutsche Schule*, 2001.

- Schönwälder, H.-G. (Hrsg.) (2004): Lärm in Bildungsstätten. Ursachen und Minderung.
 Aufl. Dortmund: Wirtschaftsverl. NW Verl. für Neue Wiss (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Forschung Arbeitsschutz, 1030).
- 128 Schönwälder, H.-G.; Berndt, J.; Ströver, F. (Hrsg.) (2003): Belastung und Beanspruchung von Lehrerinnen und Lehrern. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW Verl. für Neue Wiss (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Forschung Arbeitsschutz, 989).
- 129 Schröder, A. (2008): Dienstfähigkeit im Lehrerberuf. Ermittlung von Risiko- und Protektivfaktoren in einer vergleichenden Querschnittsstudie dienstfähiger versus dienstunfähiger Lehrerinnen und Lehrer in Hamburg. Dissertation. Technische Universität, Dresden. Medizinische Fakultät.
- 130 Seibt, R.; Dutschke, D. (2004): Gesundheit und Leistungsfähigkeit bei Grundschullehrern. Technische Universität Dresden. In: *Forschungsbericht*, 2004, S. 1–13.
- 131 Seibt, R.; Dutschke, D.; Hübler, A.; Scheuch, K. (2007): Handlungsanleitung zur Durchführung einer individuellen Vorsorgediagnostik für Lehrkräfte. Das Dresdner Modell. In: *IN Handlungsanleitungen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern*, 2007, S. 1-89.
- 132 Seibt, R.; Galle, M.; Dutschke, D. (Hrsg.) (2007): Psychische Gesundheit im Lehrerberuf. Prävention und Gesundheitsförderung 4.
- Seibt, R.; Hübler, A.; Steputat, A.; Scheuch, K. (2012): Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis und Burnout-Risiko bei Lehrerinnen und Ärztinnen ein Berufsgruppenvergleich. In: *Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed*, 2012 (47), S. 396–406.
- 134 Seibt, R.; Spitzer, S. (2009): Berufsanamnese-Fragebogen für Lehrkräfte. (unveröffentlicht). Technische Universität Dresden, Medizinische Fakultät.
- 135 Seibt, R.; Thinschmidt, M.; Lützkendorf, L.; Knöpfel, D. (2004): Arbeitsfähigkeit und Vitalität bei Gymnasiallehrern unterschiedlicher Altersklassen. Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW, Verl. für Neue Wiss. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin / Forschung, 1035 : Arbeitsmedizin).
- 136 Seibt, R.; Dutschke, D.; Hübler, A.; Scheuch, K. (2007): Handlungsanleitungen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern. Handlungsanleitung zur Durchführung einer individuellen Vorsorgediagnostik für Lehrkräfte. Das Dresdner Modell. Dresden: Techn. Univ.
- 137 Seibt, R.; Matz, A.; Hegewald, J.; Spitzer, S. (2012): Working conditions of female parttime and full-time teachers in relation to health status. In: *International Archives of Occupational and Environmental Health* 85 (6), S. 675–687. DOI: 10.1007/s00420-011-0715-7.
- Seibt, R.; Spitzer, S.; Blank, M.; Scheuch, K. (2009): Predictors of work ability in occupations with psychological stress. In: *J Public Health* 17 (1), S. 9–18. DOI: 10.1007/s10389-008-0194-9.
- 139 Seibt, R.; Spitzer, S.; Scheuch, K. (2009): Zusammenhang von Arbeitsfähigkeit, Belastung und Gesundheitszustand bei Schulleitern und Lehrern in Grundschulen. Dresden: TU.
- 140 Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, IVC DS 1932 5 (15 (Hrsg.) (2013): Übersicht über die Pflichtstunden der Lehrkräfte an allgemein bildenden und beruflichen Schulen, Ermäßigungen für bestimmte Altersgruppen der Voll- bzw. Teilzeitlehrkräfte, Besondere Arbeitszeitmodelle Schuljahr 2013/2014.
- 141 Selye, H. (1936): A syndrome produced by various nocuous agents. In: *Nature*, 1936 (138), S. 32-34.

- Siegrist, J.; Wege, N.; Pühlhofer, F. & Wahrendorf, M. (2009): A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance. In: *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2009 (82), S. 1005-1013.
- 143 Siegrist, J. (1996): Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. In: *Journal of occupational health psychology*, 1996 (1.1), S. 27-41.
- 144 Sieland, B.; Tarnowski, T. (2009): Emotionskompetenz als Kernkompetenz für (Sozial-) Pädagogen und ihre Schüler. In: Ch. Meyer, K. Rensch und M. Tetzer (Hrsg.): Liebe und Freundschaft in der Sozialpädagogik. Personale Dimension professionellen Handelns Ch. Meyer, M. Tetzer. K. Rensch (Hrsg.). 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden, S. 121–134.
- 145 Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.): Schulstatistik 2009/10.
- 146 Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013): Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen, Schuljahr 2012/2013 (Fachserie 11, Reihe 1). Wiesbaden.
- 147 Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2014): Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen, Schuljahr 2013/2014 (Fachserie 11, Reihe 1). Wiesbaden.
- 148 Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2014): Finanzen und Steuern, Versorgungsempfänger des öffentlichen Dienstes. Fachserie 14 Reihe 6.1. Wiesbaden.
- 149 Statistisches Bundesamt (31.01.2013): Pensionierungen wegen Dienstunfähigkeit von Lehrkräften 2011 auf Rekordtief. 41/13. Wiesbaden. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/01/PD13 _041_742.html, zuletzt geprüft am 08.12.2014.
- 150 Statistisches Bundesamt (24.01.2014): Zahl der Pensionierungen von Lehrkräften erreicht 2012 neuen Höchstwert. 29/14. Wiesbaden.
- 151 Sust, Ch. A.; Lazarus, H. (1997): Lärmbeurteilung Schule, Aus- und Weiterbildung. Auswirkungen von Geräuschen mittlerer Intensität in Schule, Aus- und Weiterbildung. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH.
- Taeger, J.; Rose, E.; Wehmeier, K. (2004): Die neue Arbeitsstättenverordnung. [mit allen Änderungen aus der Reform 2004]. 1. Aufl. Freiburg [Breisgau], Berlin, München, Zürich: Haufe-Mediengruppe (Haufe aktuell).
- 153 Terhart, E.; Bennewitz, H.; Rothland, M. (Hrsg.) (2011): Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf. Münster, München, Berlin [u.a.]: Waxmann.
- Thielmann, B.; Seibt R, Spitzer S, Druschke D, Zavgorodnij I, Kapustnik W, Chegrynets O, Wjun W, Kondratik S, Böckelmann I. (2013): Analyse des Burnout-Risikos bei Lehrerinnen im deutsch-ukrainischen Vergleich. In: *ErgoMed* (4)37, S. 24-31.
- 155 Trautwein U. et al., Vodafone Stiftung Deutschland (Hrsg.) (2013): Hindernis Herkunft.
- Tuomi K.; Ilmarinen J.; Jahkola A.; Katajarinne L.; Tulkki A. (1998): Work Ability Index (2nd Edition). In: Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, 1998.
- 157 Ulich, K. (1996): Beruf: Lehrer-in. Arbeitsbelastungen, Beziehungskonflikte, Zufriedenheit. Weinheim, Basel: Beltz (Beltz grüne Reihe).
- Ustün, T. B.; Sartorius, N. (1995): Mental Illness in General Health Care. In: *John Wiley, Chichester*, 1995.
- van Dick, R. (1999): Streß und Arbeitszufriedenheit im Lehrerberuf. Eine Analyse von Belastung und Beanspruchung im Kontext sozialpsychologischer, klinischpsychologischer und organisationspsychologischer Konzepte. Univ., Diss.--Marburg, 1999. Marburg: Tectum-Verlag (Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum-Verlag Reihe Psychologie, 2).

- Vedovato, T. G.; Monteiro, I. (2014): Health Conditions and Factors related to. In: *Industrial Health* 52, S. 121–128. Online verfügbar unter http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4202756/pdf/indhealth-52-121.pdf.
- 161 Wang, Y.; Ramos, A.; Wu, H.; Liu, L.; Yang, X.; Wang, J.; Wang, L. (2014): Relationship between occupational stress and burnout among Chinese teachers: a cross-sectional survey in Liaoning, China. In: *International Archives of Occupational and Environmental Health. DOI:* 10.1007/s00420-014-0987-9.
- Weber, A. (2004): Krankheitsbedingte Frühpensionierungen von Lehrkräften. 2004. In: Andreas Hillert: Psychosomatische Erkrankungen bei Lehrerinnen und Lehrern: Ursachen Folgen. Lösungen. 1. Aufl. Hrsg. v. Edgar Schmitz. s.l.: Schattauer GmbH Verlag für Medizin und Naturwissenschaften.
- Wittchen, H.-U.; Jacobi, F. (2012): Was sind die häufigsten psychischen Was sind die häufigsten psychischen Störungen in Deutschland? DEGS wird im Auftrag des BMG vom Robert Koch-Institut, Berlin durchgeführt. Die Zusatzuntersuchung "Psychische Gesundheit" wird zusammen mit dem RKI (Dr. Ulfert Hapke) durch das BMG und die Stiftung der DGPPN gefördert. Studienleiter: H.-U. Wittchen & F. Jacobi, zusammen mit der Prof. Dr. W. Gaebel (Düsseldorf), und Prof. Dr. W. Maier (Bonn). DEGS1 und DEGS1-MH (mental health). Robert-Koch-Institut; Technische Universität Dresden. DEGS-Symposium Berlin, 14.06.2012. Online verfügbar unter www.sopol.at/get_file.php?id=1451, zuletzt geprüft am 03.12.2014.
- 164 Wulk, J. (1988): Lehrerbelastung. Qualitative und quantitative Aspekte der psychischen und physischen Belastung von Lehrern; eine arbeitspsychologische Untersuchung an Lehrern beruflicher Schulen. Univ., Diss.--Hamburg, 1988. Frankfurt am Main: Lang (Europäische Hochschulschriften Reihe 11, Pädagogik, 356).
- Zurlo, M. C.; Pes, D.; Siegrist, J. (2010): Validity and reliability of the effort-reward imbalance questionnaire in a sample of 673 Italian teachers. In: *International Archives of Occupational and Environmental Health* 83 (6), S. 665-674. DOI: 10.1007/s00420-010-0512-8.

Anlagen

Anlage 1 Zustimmung der Ethikkommission

SÄCHSISCHE BILDUNGSAGENTUR



SÄCHSISCHE BILDUNGSAGENTUR Postfach 13 34 | 09072 Chemnitz

TU Dresden Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin, Frau Dr. R. Seibt Fetscherstraße 74 01307 Dresden

Antrag auf Zustimmung zur Durchführung einer Datenerhebung an sächsischen Schulen im Rahmen eines Forschungsvorhabens an der TU Dresden zum Thema "Im Lehrerberuf gesund und motiviert bis zur Rente – Wege der Prävention und Personalentwicklung"

Sehr geehrte Frau Dr. Seibt,

mit Schreiben vom 2. August 2012 beantragten Sie die Zustimmung zur Durchführung einer Datenerhebung an sächsischen Schulen im Rahmen des o.g. Projektes.

Gemäß Punkt VI.1 der Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus über Sponsoring, Werbung, Spenden, Erhebungen, Wettbewerbe und Warenverkauf an Schulen stimmt die Sächsische Bildungsagentur der beantragten Datenerhebung an öffentlichen Schulen zu. Folgende Auflagen sind zu beachten:

- Die Teilnahme an der Datenerhebung ist freiwillig. Die Schulleitungen, Lehrkräfte, Schüler und ggf. deren Erziehungsberechtigte sind auf die Freiwilligkeit der Teilnahme hinzuweisen.
- 2. Die Anonymität der gemachten Angaben ist zu gewährleisten.
- Minderjährige Schüler dürfen nur mit vorheriger Zustimmung der Erziehungsberechtigten an der Datenerhebung teilnehmen. Dabei sind den Erziehungsberechtigten unter Vorlage der Fragen, Zweck und Umfang der Erhebung zu erklären.
- 4. Der Ablauf der Datenerhebung ist mit den Schulleitungen abzustimmen
- Die Auswertung der Datenerhebung ist der Sächsischen Bildungsagentur kostenfrei zur Verfügung zu stellen.

Die Schulen sind von der Erheberin der Daten durch Vorlage dieses Schreibens selbst zu informieren.

Mit freundlichem Gruß

Kristin Leistner Referentin

Seite 1 von 1

Ihre Ansprechpartnerin Kristin Leistner

Durchwahl Telefon +49 371 5366-146 Telefax +49 371 5366-491

kristin.leistner@ sba.smk.sachsen.de*

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom 02. August 2012

Aktenzeichen (bitte bei Antwort angeben) ZS-6499.20/789/1

Chemnitz, 07. August 2012

Hausanschrift: Sächsische Bildungsagentur Annaberger Straße 119 09120 Chemnitz

www.sachsen-machtschule.de/sba

Öffnungszeiten: Dienstag: 9:00 – 12:00 Uhr und 14:00 – 17:30 Uhr

Verkehrsverbindung: zu erreichen mit den Straßenbahnlinien 5, 6 und 522 bis Haltestelle Rößlerstraße

Behindertenparkplatz auf dem Hof über Einfahrt Heinrich-Lorenz-Straße

*Kein Zugang für elektronisch signlerte sowie für verschlüsselte elektronische Dokumente

Anlage 2 Fragebogen







Arbeitsmedizinisch-psychologische Berufsanamnese und Gesundheitsstatus

Sehr geehrte Lehrerinnen und Lehrer,

der Lehrerberuf gehört zu den Berufen mit hoher psychischer bzw. psycho-emotionaler Belastung im Arbeitsalltag. Vielen Lehrkräften fällt es schwer, Ihren Beruf bis zum Erreichen des Rentenalters auszuüben. Statistiken der Krankenkassen und Rentenversicherungsträger bestätigen, dass Lehrkräfte in hohem Maße von Arbeitsunfähigkeit in Folge psychischer und psychosomatischer Erkrankungen betroffen sind und vor dem Erreichen des regulären Rentenalters aus ihrem Beruf ausscheiden.

Das Institut für Arbeits- und Sozialmedizin der Technischen Universität Dresden führt, in Kooperation mit dem Bereich Arbeitsmedizin der Medizinischen Fakultät der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, spezielle arbeitsmedizinisch-psychologische Befragungen und Beratungen für die Berufsgruppe der Lehrkräfte durch, die im individuellen Fall zur effektiveren Bewältigung des beruflichen und privaten Alltages beitragen sollen.

Ziel der Studie ist es, Lehrkräfte gesund und motiviert im Beruf zu halten oder Alternativen für einen Berufswechsel aufzuzeigen.

Um den Zusammenhang von Arbeitsbelastung und Gesundheitsstatus analysieren zu können, sind zunächst Angaben zu Ihrer Arbeitssituation, ihren Gesundheitsgefährdungen und Ressourcen erforderlich. Dazu dient die nachfolgende Befragung.

Manche Fragen treffen möglicherweise nicht exakt auf Ihre Situation zu, da nicht alle Besonderheiten in einem Fragebogen erfasst werden können. Bitte versuchen Sie trotzdem, alle Fragen zu beantworten. Kreuzen Sie bitte immer diejenige Antwort an, die im Zweifelsfall noch am ehesten auf Sie zutrifft. Außerdem besteht auch die Möglichkeit für offene Antworten.

Falls Sie an mehreren Schulen unterrichten, nehmen Sie bitte die Angaben für Ihre Stammschule vor.

Wir bitten Sie, diesen Fragebogen vollständig auszufüllen und nach Erhalt innerhalb von 14 Tagen, in den dafür vorgesehenen Umschlag, zurückzusenden. Wenn Sie sich zur Teilnahme an einem Interview bereit erklären, bitten wir Sie, mit dem Bereich Arbeitsmedizin einen individuellen Interview-Termin zu vereinbaren (Tel.: 0391/6715057) und den ausgefüllten Fragebogen zu diesem Termin mitzubringen.

Hinweis zum Datenschutz und zur Erstellung des persönlichen Codes

Da Ihre Daten anonym ausgewertet werden, bitten wir Sie, Ihren persönlichen Code zu erstellen und an der dafür vorgesehenen Stelle einzutragen. Die Auswertung der Fragebögen erfolgt durch unsere wissenschaftlichen Mitarbeiter unter Wahrung der Schweigepflicht und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG).

Sitte benutzen Sie zur Erstellung des	Codes dabei di	e folgende Regel:
- die ersten beiden Buchstaben de		
 die ersten beiden Buchstaben de 	s Vornamens Ih	res Vaters sowie
- den Geburtsmonat Ihrer Mutter.		
Beispiel: Vorname der Mutter:	Bettina	
Vorname des Vaters:	Klaus	B E K L 0 5
Geburtsmonat der Mutter:	Mai = 05	
itte tragen Sie nun Ihren persönlicher die freien Felder ein!	Code	

I Soziodemografische Angaben, Arbeitsbedingungen und Berufsanamnese

Soziodemographische Angaben
Ihr Geschlecht: □₁ männlich □₂ weiblich Ihr Alter: Jahre
Ihr Familienstand: □₁ ledig □₂ verheiratet □₃ verwitwet □₄ geschieden
zurzeit in fester Partnerschaft lebend: □₀ nein □₁ ja
Haben Sie Kinder: □₀nein □₁ja Falls ja (Anzahl + Alter bitte angeben!):
Kind 1: Jahre Kind 2: Jahre Kind 3: Jahre
Kind 4: Jahre Kind 5: Jahre
Wie viele Kinder leben zurzeit in Ihrem Haushalt?
Pflegen Sie zur Zeit einen Angehörigen: □₀ nein □₁ ja Falls ja Wie viel Zeit bringen Sie täglich für die Pflege auf? □ 1-2 Stunden □ 3-4 Stunden □ 5-6 Stunden □ mehr als 6 Stunden
Wie lässt sich die Pflege des Angehörigen mit Ihrem Beruf vereinbaren?
\square_1 sehr gut \square_2 gut \square_3 mäßig \square_4 schlecht \square_5 sehr schlecht
Schulische und berufliche Ausbildung
Schulabschluss: □₁ mittlere Reife (10. Klasse) bzw. POS □₂(Fach-) Abitur bzw. EOS □₃ anderer Abschluss, welcher?
Berufsausbildung: □₁ Fachschule □₂ Fachhochschule □₃ Pädagogische Hochschule
□ ₄ Universität □ ₅ andere Berufsausbildung, welche?
Angaben zu Ihrer beruflichen Situation
Seit wann (Bitte Jahreszahl angeben!)
1a sind Sie berufstätig? seit
1b üben Sie Ihre Tätigkeit als Lehrer/in aus? seit
(<u>ohne</u> Referendariatszeit)
1c - arbeiten Sie an Ihrer derzeitigen (Stamm-) Schule? seit

	□ ₁ Grunds	chule	□ ₅ Gesamts	schule	□ ₉ andere S	chule, welch	ie:	
	□ ₂ Hauptschule		□ ₆ Gymnas	□ ₆ Gymnasium				
□ ₃ Mittelschule		□ ₇ Förderso	□ ₇ Förderschule □ ₈ Berufsschule					
		□ ₈ Berufsso						
F	Für welche Sc	hwerpunktf	ächer sind Sie	ursprüng	lich ausgebil	det?		
F	ach 1:			Fach 2	2:			
			r letzten Tätiç	gkeit!	d dem Beispion m (von - bis)	Vollzeit	Teilzeit	
	Beispiel	Grundscl			1999 - 2010		X	
	1							
	2						-	
	3					4	1	
	4	*		<u> </u>				
	5			1			1	
	(siehe Beispi		ı		ntet und in wel	chen Klasse	nstufen	
	Fach Beispiel:	Deutsch		lassenstufe 9, 10				
	Delapiel.	Englisch	5, 6					

3a.	In welchem Beschäftigungsverhältnis sind S	ie angestellt?
	□ ₁ Beamte/r □ ₂ Ange	
		Stellteri
3b.	Handelt es sich bei dieser Anstellung um	eine
	□ ₁ Festanstellung	
	□ ₂ befristete Anstellung	10
	□ ₃ Ausbildung (Referendariat)	
	□₄andere Anstellung, welche?:	
4a.	Wie hoch <u>wäre</u> Ihre wöchentliche Pflichtstu Stunden	ndenzahl (Schulstunden) bei einer Vollzeitstelle?
	Angaben zu Ihrer be	eruflichen Situation
4b.	Wie hoch <u>ist</u> Ihre momentane Pflichtstunden Wieviel Prozent entspricht das (bezogen auf	
		
4c.	Erhalten Sie Abminderungsstunden?	onein □₁ja
4d.	Falls ja: Wie viele Abminderungsstunden e	rhalten Sie wöchentlich? (Schulstunden)
4e.	Was wurde Ihnen als Abminderungsgrund	angerechnet? (Bitte nennen!)
5.	Wie hoch ist Ihre wöchentliche Anzahl an	(bezogen auf den letzten Arbeitsmonat):
	□₁ Unterrichtsstunden (in Schulstunden)	:
	□ ₂ Vertretungsstunden (in Schulstunden)	:
	□ ₃ Freistunden (freie Zeit zwischen zu h Unterrichtsstunden) (in Schulstunden)	
	□ ₄ Aufsichtszeiten (in Minuten):	
	Für welche der felgenden Aufgeben eind Si	e neben der Lehrtätigkeit noch verantwortlich?
6a.	(Mehrfachnennungen möglich)	e neben der Lenriaugkeit noch verantwortlich?
	☐ stellv. Direktor/in bzw. Schulleiter/in	☐ Koordination, z.B. für Weiterbildung
	☐ Klassenlehrer/in	☐ Betreuung eines Funktionsraumes
	■ Beratungs- / Vertrauenslehrer/in	(z.B. Werkraum oder Musikzimmer)
	☐ Fachberater/in	☐ Gerätewartung
	■ Betreuung von Referendaren	☐ Medienbeschaffung
	☐ Leiter/in von AGs	☐ Sicherheitsbeauftragte/r
	☐ Leitung von Fachkonferenzen	☐ andere Aufgaben, welche?
6b.	Wie viel Zeit (Zeitstunden) nehmen diese o	
	Schulwoche im Schuljahr in Anspruch?	Stunden/Woche

6c.		llen Sie sich bitte eine <u>"normale</u> " Schulwoche im Schuljal itstunden, <u>nicht</u> Schulstunden) investieren Sie <u>durchschnittl</u>			
	-	Vor- und Nachbereitung des Unterrichts	Stunden/Woc	he:	
	-	Korrigieren und Benoten von Schülerarbeiten	Stunden/Woc	he:	
	-	außerunterrichtliche Arbeit mit Schülern, Eltern u.ä.	Stunden/Woche:		
	-	Verwaltungsaufwand (z.B. Beurteilungserstellung oder Notenverwaltung)	Stunden/Woc	he:	
	-	Teilnahme an Lehrerkonferenzen	Stunden/Woc	he:	
	-	Mitarbeit an Projekten und anderen Schulveranstaltungen	Stunden/Woc	he:	
	-	Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen	\square_0 nein	□₁ja	
	An	Ils Teilnahme an Fortbildungen : welchen Fort- und Weiterbildungen nehmen Sie teil und w Anspruch? (z.B. 60 min im Monat; 2 x 90 min im Jahr)			
	_	sonstige Tätigkeiten, welche (z. B. Schulorganisation, Arbeit i	n Schulausschi	üssen)?	
			Stunden/Woc	he:	

Nachfolgend sollen **Angaben zur Situation** und den **Arbeitsbedingungen an Ihrer Schule** erfasst werden und wie diese **auf Sie persönlich** wirken.

Geben Sie bitte an, ob die folgenden Aspekte auf Ihre schulische Situation zutreffend sind <u>und</u> wie stark Sie sich durch den jeweiligen Aspekt belastet fühlen:

	trifft .	zu		belast	et mich	
Schüler und Klassen	nein	ja	nicht	kaum	mittel	stark
- hohe Schüleranzahl in den Klassen	□₀	□ 1	□₀	□ 1	 2	□3
- Disziplinprobleme der Schüler	□o	□1	□о	□ ₁	 2	\square_3
- große Leistungsunterschiede der Schüler	□0	□ ₁	О	□ ₁	\square_2	□з
- Aggressivität, Gewalthandlungen der Schüler	□ ₀	D ₁	По	□ 1	□ 2	□3
- Verhaltensstörungen der Schüler	□₀					
- geringe Lembereitschaft der Schüler	□₀	<u></u>	□ ₀	□ 1	□ ₂	□ ₃
- schlechter Umgangston der Schüler	□0	□ ₁	□0		 2	□3
- Desinteresse der Eltern an der schul. Entwicklung ihrer Kinder	□0	□ 1	□0	□1	 2	□3
- hoher Unterrichtslärm	□ ₀		□₀	□ ₁	□ ₂	□3
- hoher Schulgebäude- und Lehrerzimmerlärm	 0	□ 1	□₀		\square_2	□3
- hohe stimmliche Belastung durch häufiges lautes Sprechen	□₀	□ 1	□٥	D ₁	□2	□3
- schlechter Zustand der Schulmöbel (Tische, Stühle etc.).	□0	□ ₁	□₀	□1	□ ₂	□3
- keine ergonomiegerechten Schulmöbel	□₀		□₀	□ 1	\square_2	\square_3
- fehlender Pausen- bzw. Entspannungsraum für Lehrer	□0	□ ₁	□₀	□ ₁	\square_2	□3
- sonstigen Angaben:	□0	D ₁	□₀	□ 1	□ ₂	□3
Kollegium	trifft	zu	belas		et mich	
	nein	ja	nicht	kaum	mittel	stark
- Erfahrungsaustausch zwischen Kollegen	□₀	<u>1</u>	□0	□ 1	\Box_2	□3
- offene Diskussionen bei Entscheidungen im Kollegium	□₀	□ ₁	□0	□ ₁		□3
- Spannungen/ Konflikte unter Kollegen	□0	□ ₁	□0	□ 1	 2	□3
- gutes soziales Klima an der Schule	□0		□₀	□ ₁	\square_2	□3
- gute Zusammenarbeit zwischen Schule und Eltern	□0	□ ₁	□₀	□ ₁	 2	□3
- sonstige Angaben:	 0	□ 1	□₀	□ ₁	□2	□3
Bei Problemen habe ich Unterstützung durch:						
→ Kollegen	□0	□ ₁	□₀	□ ₁	\square_2	□3
→ Schulleitung	□₀	□ ₁	□₀	□ 1	□2	□3
→ interne Fachkräfte (Hausmeister, Sekretariat etc.).	\Box_0	□ ₁	□0	□1	\square_2	□3
→ externe Fachkräfte (Sozialarbeiter, Schulpsychologen etc.)	□0	Q ₁	□₀	□ 1	 2	□3
lch bin zufrieden mit	tr	ifft zı		be	lastet m	ich
	nein	ja	nicht	kaum	mittel	stark
- meiner beruflichen Position	□1	Q ₄	□0	□ ₁	\square_2	□3
- meiner persönlichen Arbeitsorganisation	□1	□4	□0	□ ₁	 2	□3
- dem Klima an der Schule	□ 1	Q ₄	□₀	□ ₁	 2	□3
- der Organisation des Schulbetriebes	□1	□4	□0	□ 1	\square_2	□3
- den Kommunikationsstrukturen in unserer Schule	□ 1	Q ₄	□0	<u>1</u>	□ ₂	□ ₃
- meinem Verhältnis zu den Kollegen	□1	Q ₄	□₀	□ ₁	□ ₂	□3
- meinem Kontakt zu den Schülern	□ 1	□4	□0	□ 1	□ ₂	□3
- meinem Verhältnis zu den Eltern	□ 1	Q ₄	□0	□ ₁	 2	□3
- meiner Zusammenarbeit mit der Schulleitung	□1	Q ₄	□₀	<u>1</u>	□ ₂	□3
- sonstige Angaben:	□1	\square_4			\square_2	\square_3

II Zusammenhang Arbeit und Gesundheit

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre Arbeit und Ihre Gesundheit

D:4	Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie zu- treffen.		Für mich trifft dies					
			etwas zu	eher nicht zu	überhaup nicht zu			
1	Meine Arbeit pulvert mich manchmal so auf, dass ich gar nicht mehr zur Ruhe komme.	□4	□3	□2	□1			
2	Ich schlafe schlecht ein, weil mir oft Berufsprobleme durch den Kopf gehen.	□4	□3	□2	1			
3	Es fällt mir immer wieder schwer, Zeit für persönliche Dinge (z.B. Frisör, Freizeitgestaltung) zu finden.	□4	□3	□2	D 1			
4	Auch im Urlaub muss ich häufig an Probleme meiner Arbeit denken.	□4	□3	□2	D 1			
5	lch strenge mich oft bei meiner Arbeit so an, wie man es sicher nicht sein ganzes Leben durchhalten kann.	□4	□3	□ 2	□ 1			
6	Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	\square_4	□₃	\square_2	□ 1			
7	Durch meine Arbeit habe ich gesundheitliche Beschwerden.	□4	□₃	 2	□ 1			

1a	Wie schätzen S	ie Ihren de	erzeitigen (Gesundhei	tszustan	d ein?			
	D ₁				1 ₃		□₄		D ₅
	sehr gut	е	her gut	mitte	lmäßig	eh	er schl	echt	sehr schlecht
1b	Wie hoch schä	tzen Sie d	ie derzeitig	e Belastu	ng durch	Ihren I	3eruf e	in?	
	Q ₁		□ ₂		l ₃				□ 5
	sehr gering	ehe	er gering	mittel	mäßig	е	her ho	ch	sehr hoch
1c	Sind Sie mit Ih	rer derzeit	igen berufl	ichen Täti	gkeit zuf	rieden'	?		
	□ ₁				l ₃				□ ₅
	sehr zufrieder	n eher	zufrieden	mittel	mäßig	eher	unzufr	ieden	sehr unzufriede
1d	Motiviert Sie Ih	re Arbeit?							
	□ 1				l ₃		4		□ 5
	sehr gering	ehe	er gering	mittel	mäßig	е	her ho	ch	sehr hoch
1 e	Könnten Sie si	on eme an	dere rady	noit als uit	jetzige	ıaugne	11 7013	tonon:	
	🗖 1 nein	u.		□ ₂ja	raiis	ja, we			
	Derzeitige Arbeits		m Vergleic					beitsfä	ähigkeit
N (0	Derzeitige Arbeits Venn Sie Ihre bes Vie viele Punkte w D bedeutet, dass S	fähigkeit i te, je errei vürden Sie	chte Arbeit dann für II arbeitsunfäh	h zu der b sfähigkeit hre derzei	esten, je mit 10 P tige Arbe	erreich unkten itsfähi	nten Ar	rten:	ihigkeit □ 10 derzeit die beste Arbeitsfähigkeit
W W (C	Derzeitige Arbeits Venn Sie Ihre bes Vie viele Punkte w D bedeutet, dass S	fähigkeit i te, je errei vürden Sie ie derzeit a ⊒ 2 □ :	chte Arbeit dann für II irbeitsunfäh 3 □4	h zu der b sfähigkeit hre derzei ig sind)	esten, je mit 10 P tige Arbe	erreich unkten itsfähi	beweigkeit g	rten: eben?	☐ 10 derzeit die beste
W W (C)	Derzeitige Arbeits Venn Sie Ihre bes Vie viele Punkte w Die bedeutet, dass S Die Oil 1 Collig	fähigkeit i te, je errei vürden Sie ie derzeit a 2	chte Arbeit dann für II arbeitsunfäh 3 □4 Anforderu	h zu der besfähigkeit hre derzeit ig sind) 5	esten, je mit 10 P tige Arbe	erreich unkten itsfähig	beweigkeit g	rten: eben?	□ 10 derzeit die beste Arbeitsfähigkeit
W W (C)	Derzeitige Arbeits Venn Sie Ihre bes Vie viele Punkte w D bedeutet, dass S D 0 D 1 C Öllig Arbeitsunfähig Bewältigung der d Vie gelingt es Ihne	fähigkeit i te, je errei vürden Sie ie derzeit a 2	chte Arbeit dann für II arbeitsunfäh 3 □4 Anforderu	h zu der bestähigkeit hre derzeit ig sind) 5 ngen in de	esten, je mit 10 P tige Arbe	erreich unkten itsfähig 7	beweigkeit g	rten: eben?	☐ 10 derzeit die beste Arbeitsfähigkeit vältigen?
W (C)	Derzeitige Arbeits Venn Sie Ihre bes Vie viele Punkte w D bedeutet, dass S D 0 D 1 D Öllig Arbeitsunfähig Bewältigung der d Vie gelingt es Ihne	ifähigkeit i te, je errei vürden Sie ie derzeit a 2 2 3 derzeitigen n, die derz eher gut	chte Arbeit dann für II nrbeitsunfäh 3	h zu der b sfähigkeit hre derzeit ig sind) 5 ngen in de perlichen	esten, je mit 10 P tige Arbe 6 C er Arbeit Arbeitsal	erreich unkten itsfähig 7	bewergkeit g	rten: eben? 9 zu bev	☐ 10 derzeit die beste Arbeitsfähigkeit vältigen?

Was sind aus Ihrer Sicht die Hauptbelastungsfaktoren im schulischen Alltag?
Nennen Sie bitte die drei wichtigsten Faktoren – entsprechend Ihrer Priorität!
I
2.

3 Vom Arzt diagnostizierte Krankheiten

Kreuzen Sie in der folgenden Liste an, **ob** die aufgeführten **Krankheiten oder Verletzungen** bei Ihnen **vorliegen**.

Unterscheiden Sie bitte dabei, ob es sich um Ihre **eigene Angabe** handelt **oder** ob ein **Arzt** diese Krankheiten diagnostiziert oder behandelt hat <u>und</u> kreuzen Sie **auch** an, wenn die Krankheit bzw. Verletzung **nicht** vorliegt.

		eigene Diagnose	Diagnose vom Arzt	liegt nicht vor
01	Unfallverletzungen (z.B. Rücken, Fuß, Verbrennungen)	□ ₁	□ ₂	□ ₀
02	Erkrankungen des Bewegungsapparates (z.B. Rückenschmerzen, Ischias, rheumatische Beschwerden)	□ ₁	□ ₂	□ 0
03	Herz-Kreislauf-Erkrankungen (z.B. Bluthochdruck, Herzerkrankungen / -infarkt)	□ ₁	□ ₂	□ 0
04	Atemwegserkrankungen (z.B. chronische Nasennebenhöhlenentzündung, Asthma, Bronchial- / Lungenerkrankungen)	0 ₁	□ ₂	□ 0
05	Psychische Erkrankungen (z.B. Depressionen, Angstzustände, Schlaflosigkeit, Angespanntheit)	□ ₁	□ ₂	□ ₀
06	Erkrankungen der Nerven und Sinnesorgane (z.B. Epilepsie, Migräne, Nervenschmerzen, Schwerhörigkeit oder Hörschaden)	0 ₁	□ ₂	0 0
07	Erkrankungen im Magen-Darm-Trakt (z.B. Gallensteine, Leber- oder Bauchspeicheldrü- senerkrankung, Magengeschwüre, Reizdarm)	□ ₁	□ ₂	□ ₀
80	Harnwegs- und Geschlechtserkrankungen (z. B. Harnwegserkrankungen, Nierenleiden, Krankheiten der Gebärmutter, Prostata etc.)	0 1	□ ₂	0 0
09	Hautkrankheiten (z.B. allergischer Hautausschlag, Ekzeme)	□ ₁		□ o
10	Tumore (z.B. Krebs)	□ 1	□ ₂	
11	Hormon- und Stoffwechselerkrankungen (z.B. Fettleibigkeit, Diabetes, Schilddrüsenüber- oder -unterfunktion)	□ ₁	□ ₂	□ ₀
12	Blutkrankheiten und angeborene Krankheiten (z.B. Blutarmut, Blutkrebs, angeborene Tuberkulose)	1	□ ₂	□ 0
13	andere Leiden oder Krankheiten (Bitte nennen!)	1	□ ₂	□ ₀

4	Geschätzte Beei				
	Bitte <u>nur</u> eine An □ 6 Ich habe kei □ 5 Ich kann mei □ 4 Ich bin mano zu ändern . □ 3 Ich bin oft ge □ 2 Wegen mein	itwort-Möglichkeit a ne Beeinträchtigu ine Arbeit ausführ chmal gezwungen, ezwungen, langsal ier Krankheit bin ich	ankreuzen! ung. ren, habe aber Bes langsamer zu art mer zu arbeiten od	peiten oder meine Arb er meine Arbeitsmetho Feilzeitarbeit zu verric	oden zu ändern.
5	Krankenstand ir	n den letzten 12 M	lonaten		
				lheitlichen Problems Jahr (12 Monate) der /	
	D ₅	□ ₄	☐ ₃ 10 - 24 Tage	☐ ₂ 25 - 99 Tage	□ ₁ > 99 Tage
	keinen Tag Einschätzung de	•	sfähigkeit in zwei		> 55 Tage
				n Gesundheitszustar ı ausüben können?	nd, Ihre
	derzeitige Arbeit	t auch in den <u>näc</u>		ı ausüben können?	nd, Ihre 7 emlich sicher
	derzeitige Arbei	t auch in den <u>näc</u>	hsten zwei Jahrer	ı ausüben können?	
7	derzeitige Arbeit 1 unwahrsche Psychische Leis Haben Sie in de	einlich stungsreserven r letzten Zeit Ihre	hsten zwei Jahren 4 nicht sicher täglichen Aufgabe	ausüben können? zi en mit Freude erledig	D ₇ emlich sicher
7	derzeitige Arbei 1 unwahrsche Psychische Leis Haben Sie in der	einlich stungsreserven r letzten Zeit Ihre	hsten zwei Jahren 4 nicht sicher täglichen Aufgabe	ausüben können? zi en mit Freude erledig □ 1	or to the terminal of the term
7	derzeitige Arbeit 1 unwahrsche Psychische Leis Haben Sie in de	einlich stungsreserven r letzten Zeit Ihre	hsten zwei Jahren 4 nicht sicher täglichen Aufgabe	ausüben können? zi en mit Freude erledig □ 1	D ₇ emlich sicher
7	derzeitige Arbeit unwahrsche Psychische Leis Haben Sie in der u 4 häufig	einlich stungsreserven r letzten Zeit Ihre	hsten zwei Jahren 4 nicht sicher täglichen Aufgabe 2 manchmal	ausüben können? zi en mit Freude erledig □ 1	or to the terminal of the term
7	derzeitige Arbeit unwahrsche Psychische Leis Haben Sie in der häufig Waren Sie in letz	einlich stungsreserven r letzten Zeit Ihre	hsten zwei Jahren 4 nicht sicher täglichen Aufgabe 2 manchmal	ausüben können? zi en mit Freude erledig □ 1	or to the terminal of the term
7	derzeitige Arbeit unwahrsche Psychische Leis Haben Sie in der häufig Waren Sie in letz	einlich stungsreserven r letzten Zeit Ihre a eher häufig	hsten zwei Jahren 4 nicht sicher täglichen Aufgabe 2 manchmal	ausüben können? zi en mit Freude erledig □ 1 eher selten	emlich sicher t? niemals
7	derzeitige Arbeit unwahrsche Psychische Leis Haben Sie in der 4 häufig Waren Sie in letz immer	einlich stungsreserven r letzten Zeit Ihre a seher häufig zter Zeit aktiv und a seher häufig	hsten zwei Jahren 4 nicht sicher täglichen Aufgabe 2 manchmal 1 rege? 2 manchmal	ausüben können? zi en mit Freude erledig 1 eher selten	emlich sicher t? o niemals
7	derzeitige Arbeit unwahrsche Psychische Leis Haben Sie in der 4 häufig Waren Sie in letz immer	einlich stungsreserven r letzten Zeit Ihre a seher häufig zter Zeit aktiv und a seher häufig	hsten zwei Jahren 4 nicht sicher täglichen Aufgabe 2 manchmal 1 rege? 2 manchmal	en mit Freude erledig a her selten a usüben können? zi en mit Freude erledig a 1 eher selten	emlich sicher t? o niemals

Im Folgenden finden Sie einige **Aussagen zu Gefühlen**, die sich auf **Ihre Arbeit** beziehen. Bitte schildern Sie, wie Ihr **gesundheitliches Befinden** in den <u>LETZTEN VIER WOCHEN</u> war.

	Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an!	nie	einige Male pro Jahr	einmal im Monat	mehr- mals im Monat	einmal in der Wo- che	mehr- mals in der Wo- che	täglich
		0	1	2	3	4	5	6
1	Ich fühle mich emotional leer in meiner Arbeit.			۵	۵	۵	۵	٠
2	Ich fühle mich am Ende des Arbeitstages verbraucht.	0	۵	۵	۵		۵	
3	Ich fühle mich müde, wenn ich morgens aufstehe und an meine Arbeit denke.	0		Q	۵	٥	0	
4	Jeden Tag zu arbeiten, ist wirklich eine Belastung für mich.	0	0		۵	0	٥	۵
5	Ich kann die Probleme effektiv lösen, die in meiner Arbeit entstehen.	0			۵	0	٥	0
6	Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.				۵	۵		0
7	Ich glaube, dass ich einen wirkungsvol- len Beitrag für diese Schule leiste.	-	۵		۵			0
8	Seit ich in dieser Schule arbeite, habe ich weniger Interesse an meiner Arbeit.				ū	۵		۵
9	Ich habe die Begeisterung an meiner Arbeit verloren.	0	٥		۵	0	۵	0
10	Ich leiste meiner Meinung nach gute Arbeit.	٥	ū			_	۵	۵
11	Ich fühle mich gut, wenn ich Arbeitsaufgaben vollendet habe.	٥				۵		0
12	Ich habe viele nützliche Sachen in dieser Arbeit vollendet.	0				П	٥	
13	Ich möchte nur meine Arbeit erledigen und ansonsten in Ruhe gelassen werden.	0	ū			•		
14	Ich bin ziemlich zynisch darüber geworden, ob meine Arbeit zu irgendetwas nützt.					•	0	
15	Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit.	٥						0
16	Bei meiner Arbeit bin ich sicher, dass ich die Dinge effektiv erledige.					-	۵	

Im Folgenden werden Sie gefragt, wie Sie sich in den vergangenen 4 Wochen gefühlt haben. Kreuzen Sie bei jeder Frage die Antwort an, die Ihr Empfinden am besten beschreibt. Haben Sie in den letzten 4 Wochen 1 ... wegen Sorgen schlechter geschlafen? nein, gar nicht nicht schlechter als üblich schlechter als üblich viel schlechter als üblich \square_3 ... das Gefühl gehabt, dauernd unter Druck zu stehen? nicht mehr als üblich nein, gar nicht mehr als üblich viel mehr als üblich **2** 2 ... sich auf das, was Sie gemacht haben, konzentrieren können? besser als üblich so wie üblich schlechter als üblich viel schlechter als üblich **□** ₃ **1** 2 ... das Gefühl gehabt, für etwas nützlich zu sein? mehr als üblich so wie üblich weniger als üblich viel weniger als üblich \square_3 ... das Gefühl gehabt, sich mit Ihren Problemen auseinander zu setzen? mehr als üblich so wie üblich weniger als üblich viel weniger als üblich **1** 2 \square_3 ... Schwierigkeiten gehabt, Entscheidungen zu treffen? nein, gar nicht ... den Eindruck, dass nein, gar nicht ... sich einigermaßen z mehr als üblich ... Ihren Alltagsverpflic mehr als üblich 10 ... sich unglücklich un nein, gar nicht nich 11 ... einen Mangel an Se

	nein, gar nicht	so wie üblich	schwerer als üblich	viel schwerer als üblich
	□ o	□ ₁		□ 3
7	den Eindruck	, dass Sie mit Ihren Schwie	rigkeiten nicht zu Rand	de gekommen sind?
	nein, gar nicht	nicht schlechter als üblich	schlechter als üblich	viel schlechter als üblich
	o o	□ ₁		а
8	sich einigerm	aßen zufrieden gefühlt?		
	mehr als üblich	so wie üblich	weniger als üblich	viel weniger als üblich
	□ o	□ 1		□ 3
9	Ihren Alltagsv	erpflichtungen mit Freude	nachgehen können?	
	mehr als üblich	so wie üblich	weniger als üblich	viel weniger als üblich
	o o	□ 1		□з
10	sich unglückl	ich und deprimiert gefühlt?		
	nein, gar nicht	nicht mehr als üblich	mehr als üblich	viel mehr als üblich
	□ _o	□ ₁		□з
11	einen Mangel	an Selbstvertrauen gespür	t?	
	nein, gar nicht	nicht mehr als üblich	mehr als üblich	viel mehr als üblich
	o o	□ ₁		□з
12	sich wertlos g	jefühlt?		
	nein, gar nicht	nicht mehr als üblich	mehr als üblich	viel mehr als üblich
	□ 。	□ ₁		□ ₃
				94

Nachfolgende Fragen beziehen sich auf Ihr <u>Befinden</u> in den <u>vergangenen vier Wochen</u>. Kreuzen Sie bitte bei allen Fragen die zutreffenden Antworten - "Ja" oder "Nein" - an. Unterstreichen Sie bitte zusätzlich Ihre <u>Hauptbeschwerden!</u>

Ich leide unter folgenden Beschwerde	n:				TATOTE AND A
	Ja	Nein		Ja	Nein
1. Sehstörungen, Doppelbilder			28. Magendruck, -schmerzen		
2. Augenflimmern, Schmerzen in den			29. Gallenbeschwerden		
Augen			30. Verstopfungen, Blähungen,		
3. Tränen, Brennen der Augen			Darmkrämpfe		
4. Lichtempfindlichkeit			31. Händezittern		
5. Schwerhörigkeit			32. Augenblinzeln, Gesichts-		
6. Ohrenschmerzen			zuckungen, Kopfschütteln,		
7. ständige Ohrgeräusche/Tinnitus			sonstige Verkrampfungen		
8. Geräuschempfindlichkeit			33. Nacken-, Schulter, Rücken-,		
9. häufige Halsschmerzen			Kreuzschmerzen		
10. Druck, Würgen im Hals			34. Gliederschmerzen		
11. Stimmschwierigkeiten, Reizhusten			35. Lähmungen, Gehstörungen		
12. Neigung zu Bronchitis,			36. rote Flecken am Hals oder		
chronischer Husten			Gesicht bei Erregung		
13. Asthmaanfälle			37. Juckreiz		
14. Atemnot, Luftmangel bei Aufregung			38. Erschöpfung, Müdigkeit		
15. Geruchsempfindlichkeit			39. Kopfschmerzen		
16. Luftmangel, Atemnot bei Belastung			40. Schlafstörungen		
17. Herzklopfen, -stolpern			41. Taubheitsgefühle		
18. Herzdruck, -stiche, -schmerzen,		,	42. leichte Erregbarkeit		
-anfälle			43. Redehemmungen,		
19. Schwindelgefühl, Ohnmachten			Lampenfieber		
20. Schweißausbrüche			44. Sprachstörungen, Stottern		
21. Kribbeln, Prickeln oder Einschlafen			45. Schreib- und Arbeits-		
der Hände, Arme und Beine			hemmungen		
22. Kältegefühl			46. Minderwertigkeitsgefühle		
23. Hitzewallungen			Selbstunsicherheit		٥
24. Gesichtsschmerzen, Spannungs-			47. Kontaktschwierigkeiten		
gefühl in der Kiefermuskulatur		•	48. Hemmungen gegenüber Vorgesetzten, Kollegen oder		
25. Appetitlosigkeit, Völlegefühl			Schülern		
26. Übelkeit, Brechreiz, Erbrechen			49. Hemmungen gegenüber dem		
27. Speichelfluss, trockener Mund			anderen Geschlecht		
21. Opolo lollidoo, a content mana	_		G. I.G. G.		

	Ja	Nein		Ja
0. mangelnde berufliche Anerkennung		0	66. Haben Sie gesundheitliche	
1. Energielosigkeit, Unentschiedenheit			Beschwerden, die sie auf die	
2. Einsamkeit, fehlende Freund-			Arbeit zurückführen?	
schaften, traurige Verstimmung			Wenn ja, was unternehmen Sie,	
3. Schuldgefühle			um diese zu lindern?	
4. Angst vor plötzlichem Tod,			treibe Sport, Gymnastik	
unheilbarer Krankheit			Rückenschule o. ä.	
5. Angst vor dem Erröten			bin in ärztlicher Behandlung	
6. Angstzustände ohne Anlass			tue gar nichts	
7. Angst beim Alleinsein, im Dunkeln,			Sonstiges, was?	
bei Gewitter, vor Verfolgern				
8. Angstzustände in Räumen, auf				
Straßen, in Verkehrsmitteln				-
9. Vergesslichkeit, Unkonzentriertheit				
60. Grübeleien, Zweifel				
61. Zwang zum Kontrollieren eigener				
Handlungen				
2. sonstige Zwangsgedanken,				
-vorstellungen, -handlungen				
3. Fremdwerden von Menschen und				_
Dingen				
4. Selbstentfremdung				
5. sonstige Beschwerden:				
		6	Bei welchen Tätigkeiten kommt es zur Zunahme dieser Beschwerden	
Pitto vorgasson Sia hitto ni	cht	Ibro H	auptbeschwerden zu unterstrei	chen
Ditte vergessen sie bitte in	JIII.			011011

Nehmen Sie zurzeit psychotherapeutische Beratung in Anspruch? \square_0 nein \square_1 ja

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf Verausgabung und Anerkennung in der Arbeitstätigkeit. Bitte kreuzen Sie bei <u>ieder</u> Frage an, ob Sie der Aussage zustimmen (Ja") oder diese ablehnen ("Nein") und welches Ausmaß die Belastung für Sie hat..

1.	Aufgrund des hohen Arbe	itsaufkommens	besteht häufig	großer Zeite	druck.
	nein □₁ ja, und das belastet mich	□₂ gar nicht	□ ₃ mäßig	□ ₄ stark	□ ₅ sehr stark
2.	Bei meiner Arbeit werde ic			stört.	
	nein □ ₁				
	ja, und das belastet mich	□ ₂ gar nicht	□ ₃ mäßig	□ ₄ stark	□ ₅ sehr stark
3.	Im Laufe der Jahre ist mei	ne Arbeit imme	r mehr geworde	en.	
(6.)	nein \square_1	Cl. see siebt	□ ~#0:a	- stork	□ aphrotoric
	ja, und das belastet mich				□ ₅ sehr stark
4.	Ich erhalte von meinem Vo	orgesetzten die	Anerkennung,	die ich verdi	ene.
(7.)	Trifft nicht zu (keine Vorgese	etzten) 🗆	0		
	ja \square_5	□ corpiebt	□ mä@ia	□ ₂ stark	O sobretork
	nein, und das belastet mich	201000			□ ₁ sehr stark
4a.	Ich erhalte von meinen Ko	llegen die Aner	kennung, die id	h verdiene.	
(7.)	ja □ ₅			D -11-	D. salasatada
	nein, und das belastet mich				□ ₁ sehr stark
4b.	Ich erhalte von den Eltern	die Anerkennu	ng, die ich verd	iene.	
(7.)	ja □ ₅				
	nein, und das belastet mich	□ ₄ gar nicht	□ ₃ mäßig	□ ₂ stark	□₁ sehr stark
4c.	Ich erhalte von den Schüle	ern die Anerken	nung, die ich v	erdiene.	
(7.)	ja □ ₅				
	nein, und das belastet mich	□ ₄ gar nicht	□ ₃ mäßig	□ ₂ stark	□ ₁ sehr stark
5.	Die Aufstiegschancen in n	neinem Bereich	sind schlecht.		
(11.)			_		_
=	ja, und das belastet mich				
6.	Ich erfahre - oder erwarte	– eine Verschle	chterung meine	er Arbeitssit	uation.
(12.)	nein □ ₅				5
	ja, und das belastet mich		□ ₃ maisig	□ ₂ stark	□ ₁ sehr stark
7.	Mein eigener Arbeitsplatz	ist gefährdet.			
(13.)	nein □ ₅		_		
	ja, und das belastet mich	□ ₄ gar nicht	□ ₃ mäßig	□ ₂ stark	□ ₁ sehr stark
8.	Wenn ich an all die erbrac			ungen denk	e, halte ich die
(15.)	erfahrene Anerkennung fü	ir angemessen.			
	ja □ ₅	D	D=0:-	□ stade	D. salar stork
	nein, und das belastet mich		□ ₃ mäßig	□₂stark	□₁ sehr stark
9. (16.)	Wenn ich an all die erbrac ne persönlichen Chancen				
***	ja □ ₅		_		
	nein, und das belastet mich		□ ₃ mäßig	□ ₂ stark	□₁ sehr stark
10.	Wenn ich an all die erbrac	hten Leistunge	n denke, halte i	ch mein Gel	nalt / Lohn für
(17.)	angemessen.			*	
	ja \square_5	. □ gor nicht	□. mäßig	□. stark	□. sehr stark

Weitere Items zur *beruflichen Verausgabungsneigung* können Hinweise auf ein höheres Belastungs- bzw. Krankheitsrisiko geben:

		stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll zu
Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck.		□1	□2	□з	□4
2. Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.		□1	□2	□3	□4
 Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das At schalten von der Arbeit sehr leicht. 	b-	□4	□3	□2	□1
4. Diejenigen, die mir am nächsten stehen sage ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf.		□1	□2	□3	□4
 Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf rum. 		□1	\square_2	□3	□4
6. Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schla		□1	\square_2	□3	□4
Nennen Sie bei jeder Frage möglichst drei wic	htiae	Argument	e		
Was gefällt Ihnen am Lehrerberuf?		gefällt Ihne		erberuf nic	ht?
Mit welchen Arbeitsbedingungen Ihrer Arbeit sind Sie besonders zufrieden?		elchen Arb Sie besond			er Arbeit
Was ist Ihrer Meinung nach wichtig, um im Lehr Was ist Ihrer Meinung nach wichtig, damit Lehrk chen können?					ter errei-

Größe:	\square_0 nein, noch nie \square_2 nein, nicht mehr \square_0 nein, nie	⇒ Seit wann rauchen Sie?(Alter)
	□₂ nein, nicht mehr □₀ nein, nie ⇒ Was und wie viel Bier: Wein / Sekt:	 ⇒ Seit wann rauchen Sie?(Alter) ⇒ Seit wann nicht mehr?(Alter) □₁ ja, regelmäßig □₂ ja, gelegentlich trinken Sie durchschnittlich in der Woche? Glas / Woche
Alkohol:	□ ₀ nein, nie ⇒ Was und wie viel Bier: Wein / Sekt:	⇒ Seit wann nicht mehr? (Alter) □₁ ja, regelmäßig □₂ ja, gelegentlich trinken Sie durchschnittlich in der Woche? Glas / Woche
Alkohol:	□ ₀ nein, nie ⇒ Was und wie viel Bier: Wein / Sekt:	□₁ ja, regelmäßig □₂ ja, gelegentlich trinken Sie durchschnittlich in der Woche? Glas / Woche
Alkohol:	⇒ Was und wie viel Bier: Wein / Sekt:	trinken Sie durchschnittlich in der Woche? Glas / Woche
	Bier: Wein / Sekt:	Glas / Woche
	Wein / Sekt:	
		Glas / Woche
	Schnaps / Cognad	
		c: Glas / Woche
Sport: □₀ ne	ein, überhaupt nicht	□₁ ja ⇔ Wie häufig treiben Sie Sport?
		□ selten (z.B. im Urlaub / in den Ferien)
		einmal pro Woche
		2 bis 3 mal / Woche
		☐ täglich
	⇒ Wie vielen Stu	unden entspricht das pro Woche? Stunden
	⇒ Welchen Spor	rt betreiben Sie?
	■ Ausdauer (2)	z.B. Laufen, Radfahren, Skilaufen, Schwimmen)
	☐ Kraftsport (z.B. im Fitnessstudio)
	Kampfsport	(z.B. Karate, Judo)
	☐ Ballspiele (z.B. Tennis, Handball)
	Gymnastisc	che Sportarten (z.B. Aerobic etc.)
	Entspannur	ngstechniken (z.B. Yoga)
	andere Spo	ortarten:
libt es noch el en?	was Wichtiges, dass	wir vergessen haben und dass Sie gern äußern mö
711.1		

Anlage 3 Anschreiben

Sehr geehrte,

wie Sie evtl. in der "Magdeburger Volkstimme" gelesen haben, führt unser Bereich eine Forschungsstudie durch. Hiermit wollten wir in Kürze unser Forschungsprojekt mit dem Titel:

"Im Lehrerberuf gesund und motiviert bis zur Rente – Wege der Prävention und Personalentwicklung" vorstellen.

Dieses Projekt ist ein Teil eines groß angelegten Forschungsvorhabens der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e. V. (DGUV) "Mein nächster Beruf – Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer".

Die Forschungsleiterin des Teilprojektes ist Frau Dr. rer. nat. Dipl.-Psych. Reingard Seibt (Bereichsleiterin Psychophysiologische Diagnostik), Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin (IPAS) an der Medizinischen Fakultät Carl Gustav Carus der Technischen Universität (TU) Dresden. Der Bereich Arbeitsmedizin der Medizinischen Fakultät der Otto-von-Guericke-Universität (Leiterin: PD Dr. med. habil. Irina Böckelmann; Projektbearbeiterinnen: Frau Dr. med. Sabine Darius und Frau Inga Fricke) ist ein Kooperationspartner für die Bearbeitung der Daten im Sachsen-Anhalt.

Bei Berufsgruppen mit hohem psychischen und/ oder physischen Belastungspotenzial lassen sich zunehmend krankheitsbedingte Frühberentungen feststellen. Dazu gehört auch die Berufsgruppe der Lehrkräfte, für die nach aktuellem Forschungsstand ein erhöhtes Risiko für ein vorzeitiges krankheitsbedingtes Ende der Erwerbstätigkeit besteht.

Das strategisch angelegte Projekt zielt auf einen praxisorientierten Beitrag zu gesellschaftspolitisch drängenden Problemen im Lehrerberuf. Ergänzend zum klassischen Präventionsansatz sollen für definierte berufsbezogene Phasen (Berufsbiografie) Möglichkeiten im Lehrerberuf eruiert werden, möglichst lange im Beruf zu verweilen bzw. in eine alternative Tätigkeit oder einen neuen Beruf zu wechseln – was nicht nur für Lehrkräfte, sondern auch für Arbeitgeber und Versicherungsträger eine akzeptable Lösung darstellt.

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie und Ihre KollegInnen uns bei unserem Forschungsvorhaben unterstützen und Ihre Teilnahme an den Befragungen und wünschenswerter Weise auch an den Interviews bekunden.

Selbstverständlich werden wir die Anforderungen des Datenschutzes berücksichtigen – die Daten werden anonymisiert und ausschließlich im Rahmen des Forschungsvorhabens verwendet.

Wir können uns, falls Interesse Ihrerseits besteht, das weitere Vorgehen so vorstellen:

Variante 1:

Wir senden Ihnen die Fragebögen, für die an der Studie interessierten MitarbeiterInnen, per Post an Ihre Schule zu. Die KollegInnen können Ihre beantworteten Fragebögen an uns anonym in einem beigelegten frankierten Briefumschlag zurücksenden. Die KollegInnen, die freiwillig auch an den Interviews teilnehmen möchten, bitten wir sich telefonisch bei uns zu melden und einen Termin zu einem Interviewgespräch zu vereinbaren. Das Interviewgespräch kann bei uns im Institut oder bei Ihnen an der Schule stattfinden (individuelle Regelung).

Variante 2:

Sie hängen, die sich im Anhang befindende Ausschreibung, die wir in der Volksstimme veröffentlicht haben, an Ihre Informationstafel aus. Und die Kollegen können sich dann per Telefon bei uns melden.

Als Gegenleistung kann ich Ihnen und Ihren KollegInnen folgende diagnostische Untersuchungen - je nach Bedarf - anbieten (selbstverständlich kostenfrei):

- 1) Berechnung des Herz-Kreislauf-Risikos (Blutabnahme aus der Fingerkuppe mit der Bestimmung der klassischen Risikofaktoren wie z. B. Zucker, Cholesterin usw.; Blutdruckmessung)
- 2) Sehtest und Glaukomscreening
- 3) Hörtest
- 4) Psychodiagnostik (Vorschläge zur Verbesserung der individuellen Stressbewältigungsstrategien).

Für eine positive Rückmeldung sind wir Ihnen dankbar.

Mit freundlichen Grüßen,

PD Dr. Irina Böckelmann

Leiterin des Bereichs Arbeitsmedizin

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre, dass ich die der Medizinischen Fakultät der Otto-von-Guericke-Universität zur Promotion eingereichte Dissertation mit dem Titel

Psychische Belastung und Gesundheit von Lehrkräften im Raum Magdeburg: Ein Altersgruppenvergleich

im Bereich Arbeitsmedizin

mit Unterstützung durch Frau Prof. Dr. med. habil. I. Böckelmann

ohne sonstige Hilfe durchgeführt und bei der Abfassung der Dissertation keine anderen als die dort aufgeführten Hilfsmittel benutzt habe.

Bei der Abfassung der Dissertation sind Rechte Dritter nicht verletzt worden.

Ich habe diese Dissertation bisher an keiner in- oder ausländischen Hochschule zur Promotion eingereicht. Ich übertrage der Medizinischen Fakultät das Recht, weitere Kopien meiner Dissertation herzustellen und zu vertreiben.

Magdeburg, den 01.06.2015

Unterschrift

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei denjenigen bedanken, die mich im Verlauf meiner Promotionsarbeit unterstützt haben.

Ich danke Frau Professor Dr. med. habil. Irina Böckelmann für die Überlassung des interessanten Themas und die stets hilfreiche Beratung und intensive Förderung meiner Arbeit, nicht zuletzt durch die Möglichkeit der Teilnahme an Kongressen und wissenschaftlichen Foren.

Frau Dr. med. Sabine Darius bin ich zu großem Dank verpflichtet. Sie begleitete den Fortgang meiner Arbeit zu jeder Zeit kompetent, herzlich und engagiert. Ihre kontinuierliche und umfassende Betreuung haben maßgeblichen Anteil am Gelingen dieser Arbeit.

Großer Dank gebührt Frau Dr. rer. nat. Reingard Seibt (Bereichsleiterin Psychophysiologische Diagnostik, Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin (IPAS) der Technischen Universität Dresden) als Projektantragstellerin des DGUVgeförderten Kooperationsprojekts (Kennziffer FP 314). Dadurch wurde das Promotionsthema erst ermöglicht. Sie unterstützte das Dissertationsvorhaben stets mit äußerst konstruktiven und wertvollen inhaltlichen Anmerkungen.

Außerdem bedanke ich mich bei der Kommission zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der Medizinischen Fakultät der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg für die Vergabe des Promotionsstipendiums und für die finanzielle Unterstützung bei der Teilnahme an Kongressen, zum Zweck der Vertiefung wissenschaftlichen Arbeitens.

Allen Lehrerinnen und Lehrern gebührt Dank für ihre Bereitschaft zum Ausfüllen des umfangreichen Fragebogens und die Zeit zur Teilnahme an der Studie.

Und nicht zuletzt danke ich meiner Familie und Freunden für die fortwährende Ermunterung und Motivation in der Zeit des Promotionsvorhabens. Besonders meinen Eltern bin ich sehr dankbar, da sie in jeglicher Hinsicht die Grundsteine für meinen Weg gelegt haben und mich sowohl während meines Studiums als auch während der Erstellung meiner Dissertation liebevoll, bedingungslos und geduldig unterstützten. Außerdem danke ich Benjamin, der mir immer unterstützend zur Seite stand, und allen Freunden für den Rückhalt und ihre offenen Ohren.

Vielen Dank!

Publikationsliste

Vorträge und Poster:

Darius, S.; Seiboth, F.; Seibt, R.; Böckelmann, I. (2015)

Zusammenhang ausgewählter Belastungsfaktoren mit dem Burnout-Risiko bei Lehr-kräften. Vortrag. 55. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V. (DGAUM), 18. - 20. März 2015 in München.

Seiboth, F.; Darius, S.; Seibt, R.; Böckelmann, I. (2014)

Arbeitsfähigkeit im Lehrerberuf in Abhängigkeit vom Alter.

Vortrag. 18. Symposium Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft für Nachwuchswissenschaftler, 07.-09. November 2014 in Magdeburg

Seiboth, F.; Darius, S.; Seibt, R.; Böckelmann, I. (2014)

Belastungsfaktoren und Erholungsunfähigkeit im Lehrerberuf - ein Altersgruppenvergleich. Poster. DGSMP-Kongress, 24.-26. September 2014 in Erlangen. Gesundheitswesen 76: 592

Darius, S.; Seiboth, F.; Seibt, R.; Böckelmann, I. (2014)

Zusammenhang zwischen Effort-Reward-Imbalance und Burnout-Risiko bei Lehrkräften. Poster. DGSMP-Kongress, 24.-26. September 2014 in Erlangen. Gesundheitswesen 76: 540

Seiboth, F.; Darius, S.; Seibt, R.; Böckelmann, I. (2014)

Overcommitment und Burnout-Risiko im Lehrerberuf - ein Altersgruppenvergleich. Poster. 54. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V. (DGAUM), 02. - 04. April 2014 in Dresden. Umweltmed - Hygiene - Arbeitsmed 19 (2): 225

Buch- und Kongressbandbeiträge

Seiboth, F.; Darius, S.; Seibt, R.; Böckelmann, I. (2014)

Overcommitment und Burnout-Risiko im Lehrerberuf – ein Altersgruppenvergleich. In: Tagungsband zur 54. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V. (DGAUM), 02. – 04. April 2014 in Dresden. 463-466

Publikation eingereicht:

Darius, S.; Seiboth, F.; Bunzel, K.; Seibt, R.; Böckelmann, I.: Belastungsfaktoren und Burnout-Risiko bei Lehrkräften unterschiedlichen Alters.