

Tagebuchstudie zu Work-Life-Balance, Belastung und Ressourcen bei Lehrkräften an beruflichen Schulen im Vergleich zu anderen Berufen

KURZFASSUNG: Dem vorliegenden Beitrag liegen die Fragestellungen zugrunde, (1) inwieweit Work-Life-Balance, empfundene Belastung sowie personenbezogene und soziale Ressourcen zusammenhängen und (2) inwiefern sich Lehrkräfte beruflicher Schulen von Arbeitnehmern anderer Berufsgruppen hinsichtlich der genannten Variablen unterscheiden. Im Rahmen einer Feldstudie wurden hierzu 40 berufstätige Personen über einen jeweiligen Zeitraum von 21 Tagen täglich mittels Tagebuchmethodik befragt, wobei sowohl standardisierte Skalen als auch offene Fragen zum Einsatz kamen. Im Ergebnis zeigen sich sowohl für die befragten Lehrkräfte als auch für die Arbeitnehmer anderer Berufsgruppen erwartungskonforme Korrelationen, wenngleich diese aufgrund der relativ geringen Stichprobe nicht immer signifikant ausfallen. Weiterhin berichten Lehrkräfte – deren Arbeitszeitgestaltung durch eine stärkere Entgrenzung von Arbeit und Privatleben gekennzeichnet ist – im Vergleich zu Arbeitnehmern anderer Berufsgruppen ein stärker ausgeprägtes Belastungserleben sowie eine geringere psychische Widerstandsfähigkeit.

ABSTRACT: In the current paper, we investigate (1) relationships between work-life-balance, stress, and personal resources as well as social resources, and (2) differences between teachers at vocational schools and employees of other professions respective the named variables. Behind the background of a field study we altogether surveyed 40 individuals high frequently during 21 days by diary method and we used standardized items as well as open response format for subsequent qualitative analysis. The empirical findings indicate correlations conform to our expectations. Furthermore, teachers at vocational schools report a lower work-life-balance, more perceived stress, and lower resilience than employees of other professions.

1. Problemstellung

Im Leben der meisten Berufstätigen stellen sich früher oder später Fragen nach der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Hierbei kann es zu Wechselwirkungen kommen, wobei das Berufsleben die private Lebensgestaltung beeinträchtigt und/oder das Privatleben Auswirkungen auf berufliche Ziele hat. Kommt es in der individuellen Wahrnehmung zu einer Diskrepanz – welche vermutlich in den meisten Fällen auf ein „Übergewicht“ an beruflichen Verpflichtungen zurückzuführen ist –, wird dies

langfristig als Belastung empfunden (vgl. RESCH & BAMBERG 2005; RUPPRECHT 2011). Die Vereinbarkeit von *Work* (Arbeit/Beruf) und *Life* (Leben) ist in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus wirtschaftlicher und gesellschaftspolitischer Debatten gerückt (SCHMIDT-LELLEK 2008; WOLFF & HÖGE 2011). Individuen stehen im Rahmen von Arbeitszeitgestaltung und beruflicher Identitätsentwicklung nur noch selten traditionelle und vor allem zeitlich stabile berufliche Arbeitskonzepte und Rollenmuster zur Gewährleistung einer „immerwährenden“ Orientierungs- und Verhaltenssicherheit zur Verfügung (vgl. SEMBILL 1996). Dies ermöglicht zum einen ein entsprechendes Maß an individueller Freiheit und Flexibilität, zum anderen ist jedoch u. a. die persönliche Distanzierungs- und Bewältigungsfähigkeit gefragt, damit beispielsweise vor dem Hintergrund der Berufsausübung Privat- und Familienleben nicht auf der Strecke bleiben. Hierbei sind unterschiedliche Spannungsfelder zwischen ökonomischen, gesellschaftlichen und persönlichen Dispositionen, Ansprüchen und Bedürfnissen zu beachten, deren Wirkungen und Effekte vor allem in der Institution Schule und der beruflichen Ausbildung deutlich werden und deren Akteure (Schüler, Lehrpersonen, Schulleitungen) beeinflussen. Hier gilt es, individuelle psychische und physische sowie soziale Ressourcen zu berücksichtigen und zu fördern, welche unter Beanspruchung die Überschreitung personenbezogener Belastungsschwellen maßgeblich beeinflussen dürften (KÄRNER 2015; SEMBILL 2012; SEMBILL 2015; SEMBILL & ZILCH 2010; WARWAS 2012). Eine besondere Problematik kann sich hierbei aus einer zunehmenden Entgrenzung von Privat- und Berufsleben ergeben, wenn bei Lehrpersonen beispielsweise eine Zweiteilung des Arbeitsplatzes (Schule vs. zu Hause) besteht (BIERI 2006; WINGEN et al. 2004). RUPPRECHT (2011) berichtet in diesem Zusammenhang im Rahmen einer Studie zu Lehrerbeanspruchung und -gesundheit, dass sich die befragten Lehrpersonen durch fehlende Erholungsphasen und Zeitdruck beansprucht fühlen und sich bedingt durch den heimischen Arbeitsplatz schlecht von ihrer Arbeit distanzieren können, was zusätzliche Belastung erzeugt. Die sich daraus ergebende Problematik, dass das Bildungssystem einerseits auf leistungsfähige und gesunde Lehrkräfte angewiesen ist, andererseits aber die Anzahl der angeschlagenen, gestressten und erkrankten Lehrpersonen ansteigt, gibt Anlass dazu, die Bereiche Lehrergesundheit, Belastung und Bewältigung sowie die Balance zwischen Arbeit und Privatleben vor dem Hintergrund einer längsschnittlich angelegten Untersuchung genauer zu beleuchten (vgl. BPTK 2012; DÖRING-SEIPEL & DAUBER 2013). Hierbei werden in Bezug auf die Untersuchungen von SCHAARSCHMIDT et al. (z. B. SCHAARSCHMIDT 2009; SCHAARSCHMIDT & KIESCHKE 2007) belastungs- und ressourcenbezogene Ausprägungen von Lehrpersonen gegenüber entsprechenden Merkmalen von Arbeitnehmern anderer Berufsgruppen kontrastiert.

In den nachfolgenden Ausführungen gehen wir zunächst auf den theoretischen Hintergrund ein und betrachten insbesondere das Konstrukt der Work-Life-Balance, Aspekte von Belastung und Beanspruchung bei Lehrkräften sowie ausgewählte Bewältigungsressourcen. Dem schließt sich eine Beschreibung der Untersuchungsmethode an. Im Rahmen der Darstellung der empirischen Befunde werden korrelative Ergebnisse, Befunde aus **Unterschiedsanalysen** sowie die Ergebnisse der explorativen,

qualitativen Analyse der offenen Tagebuchangaben berichtet. Zusammenfassung und Diskussion schließen den Beitrag inhaltlich ab.

2. Theoretischer Hintergrund

2.1 Work-Life-Balance

Das Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben wird unter dem Begriff der Work-Life-Balance (Abk. WLB) zusammengefasst, der durch die Aktualität des Themenkomplexes sowohl in der Wissenschaft als auch im alltäglichen Sprachgebrauch an Popularität zugenommen hat (HOFF et al. 2005). ABELE (2005, S. 176) definiert Work-Life-Balance als „...Zusammenspiel zwischen Arbeit und Privatleben, d. h. die zeitliche Verteilung, die potenzielle Konflikthaftigkeit oder auch die Bereicherung durch das Zusammenwirken der beiden Bereiche und die Art der Regulation von Arbeit und Privatleben.“ Weiterhin kann Work-Life-Balance im Sinne eines normativ geprägten Begriffs als Einstellung gegenüber der persönlichen Lebenssituation verstanden werden, welche sich auf die Vereinbarkeit zwischen Arbeit (i. S. von Erwerbsarbeit zum Zwecke der Existenzsicherung) und Privatleben (i. S. von Familienleben und individueller Freizeitgestaltung) beziehen (BRAUCHLI et al. 2012; SYREK et al. 2011; WIESE 2007). Grundsätzlich kann die Balance sowohl langfristig – auf ein Berufsleben bezogen – angestrebt werden, als auch auf eine kurze Zeitperspektive – wie beispielsweise das Alltagshandeln – gerichtet sein. Innerhalb des Konzeptes der WLB ist ein „...ausgeglichener Mensch, der aus einem gelingenden Gleichgewicht seines Gesamtlebens heraus seine Arbeit tut ...“ (SCHMIDT-LELLEK 2008, S. 158), wesentlich belastbarer und effektiver in seinen beruflichen Ausführungen als Personen, denen diese Balance fehlt. Den Begriff der WLB definitorisch zu erfassen ist jedoch nicht unproblematisch, da er einen Gegensatz von *Arbeit* und *Leben* impliziert sowie die Notwendigkeit, zwischen diesen vermeintlichen Dichotomen ein Gleichgewicht herzustellen. Dabei wird die Tatsache, dass Arbeit selbst auch ein wesentlicher Teil des Lebens ist und damit ein hoher Anteil der Lebenszeit in Arbeitsprozesse involviert ist, außen vor gelassen. Ein weiterer Aspekt ist darin zu sehen, dass auch in der Freizeit oft Arbeit zu erbringen ist, z. B. in Form von Weiterbildungen, Erziehungsaufgaben und der Bewältigung des Haushaltes – Tätigkeiten, die in der Regel *nicht* der Erholung und dem persönlichen Vergnügen dienen. Daneben werden im beruflichen Arbeitsprozess Bereiche angesprochen, die teilweise weit über die materielle Entlohnung hinausgehen, z. B. Selbstverwirklichung sowie Stabilisierung des Selbstwertgefühls und gesellschaftlicher sozialer Rollen (ABELE 2005; RESCH & BAMBERG 2005; SCHMIDT-LELLEK 2008).

2.2 Belastung und Beanspruchung bei Lehrkräften

Vor dem Hintergrund des transaktionalen Stressmodells von LAZARUS und LAUNIER (1981) ist in Anlehnung an SEMBILL (2012) zwischen den Begriffen Beanspruchung, Belastung und Stress zu differenzieren. Beanspruchung entsteht beim Individuum hierbei durch die subjektive Bewertung interner oder externer Belastungen und wirkt sich sowohl auf die psychische als auch auf die physische Ebene aus. Subjektive Belastung und Beanspruchung werden somit synonym verwendet. Übersteigt die wahrgenommene Beanspruchung die personen- und/oder umweltbezogenen Ressourcen bzw. werden diese bezogen auf eine angemessene Bewältigung als defizitär bewertet, wird subjektiv empfundene Belastung zu Stress (LAZARUS & LAUNIER 1981; SEMBILL 2012). Nach SEMBILL (2012, S. 92) ist es „also durchaus plausibel, dass objektiv gleiche Belastungssituationen je nach emotionaler Bewertung abhängig von individuellen Ressourcen als unterschiedlich belastend [...] empfunden werden.“ Auf dem transaktionalen Ansatz aufbauend, stellt VAN DICK (2006) spezielle Tätigkeitsmerkmale des Lehrerberufs heraus, welche als potenzielle Stressoren fungieren können (siehe auch VAN DICK & STEGMANN 2007). Hierbei treten die Stressoren auf unterschiedlichen Ebenen auf, wobei Aspekte der Arbeitsaufgabe und schulorganisatorische Bedingungen (z. B. Arbeitszeit, Sprechbelastung), Arbeitsumweltbedingungen (z. B. Lärm in der Klasse), soziale Bedingungen (z. B. Konflikte mit Schülern und/oder Kollegen) sowie (schul-)kulturelle Bedingungen (z. B. gesellschaftliche Erwartungen, Schulklima) unterschieden werden (RUDOW 2000). In der empirischen Lehrerbeforschung stellt die Belastungs- und Bewältigungsforschung einen an Bedeutung zunehmenden Schwerpunkt dar, wobei sich viele der bereits bestehenden Studien unterschiedlichen Bedingungen für die Entstehung von Stress und dessen Ursachen, den kurz- und langfristigen Folgen für Lehrerinnen und Lehrer sowie Präventions- und Interventionsoptionen widmen (z. B. KRAUSE 2003; SCHAARSCHMIDT 2011). Neben Studien, welche den Belastungsgrad mittels psychophysiologischen Indikatoren (z. B. kardiovaskuläre Parameter, Cortisol) erfassen (z. B. GOLYSZNY, KÄRNER & SEMBILL 2012; KÄRNER 2015) dominieren vor allem fragebogenbasierte Querschnittsstudien, wobei mehr längsschnittlich angelegte Untersuchungen gefordert werden (z. B. BRAUCHLI, HÄMMIG, GÜNTERT 2012; JACOBSHAGEN et al. 2005). Im Rahmen der Potsdamer Lehrerstudie zur psychischen Gesundheit wurden unter anderem Lehrpersonen befragt, um ein differenziertes Bild zu deren beruflicher Belastungssituation aufzuzeigen. In diesem Kontext wurden sowohl Belastungs- (z. B. Probleme mit Schüler, hoher Workload) als auch Entlastungsfaktoren (z. B. soziale Unterstützung im Kollegenkreis, Entspannungsmöglichkeiten) identifiziert (ROTHLAND 2007; SCHAARSCHMIDT 2005). Es zeigte sich jedoch, dass in der befragten Lehrpersonenpopulation im Vergleich zu anderen Berufsgruppen (z. B. Polizei, Feuerwehr, Pflegepersonal) die meisten Personen zu finden waren, welche sogenannten Risikomustern zuzuordnen waren. Die betreffenden Risikomuster sind hierbei u. a. durch exzessive berufliche Verausgabung und verminderte Erholungsfähigkeit, Einschränkungen in der Lebenszufriedenheit sowie durch eine reduzierte Widerstands-

Erholungs- und Distanzierungsfähigkeit gekennzeichnet (SCHAARSCHMIDT 2009; SCHAARSCHMIDT & KIESCHKE 2007).

2.3 Gesundheit und Resilienz als Bewältigungsressourcen

Das systemische Anforderungs-Ressourcen-Modell, welches sich in Teilen auch auf die Modelle von ANTONOVSKY (1997) und HORNUNG und GUTSCHER (1994) bezieht, impliziert, dass das Individuum versucht, auf externe (arbeitsbezogene) Anforderungen mit Hilfe von Ressourcen in einem angemessenen Rahmen zu reagieren und auftretenden Problemlagen adäquat zu bewältigen (BECKER et al. 1994). Zudem wird davon ausgegangen, dass auch das Individuum Anforderungen an seine Umwelt stellt, die wiederum durch die Bereitstellung diverser Ressourcen erfüllbar werden. Ressourcen lassen sich hierbei in personale/individuelle und soziale bzw. umweltbezogene Merkmale unterteilen. Als kompensatorisch wirkende personale Ressourcen werden beispielsweise ein positives Selbstkonzept, Problemlösefähigkeiten und ein guter Gesundheitszustand genannt (WUSTMANN 2011). Im umweltbezogenen Bereich ist hierbei vor allem die soziale Unterstützung bzw. Eingebundenheit zu nennen, welche eine zentrale Ressource darstellt (DUNKEL-SCHETTER & BENNETT 1990). Insbesondere die salutogenetische Perspektive, welche eine dichotome Klassifizierung in die Kategorien „gesund“ und „krank“ zugunsten eines multidimensionalen Gesundheits-Krankheits-Kontinuums verwirft, betont personale und soziale Schutzfaktoren, die dem Individuum in belastenden Situationen als Ressourcen zur Bewältigung zur Verfügung stehen (ANTONOVSKY 1997). DÖRING-SEIPEL und DAUBER (2013) gehen von einer engen Beziehung zwischen Gesundheitszustand und personalen Ressourcen aus. Mit zunehmender Ressourcenbasis nimmt das subjektive Belastungsgefühl ab und es zeigen sich weniger körperliche und psychische Belastungssymptome. In diesem Zusammenhang versteht die Charta der Weltgesundheitsorganisation Gesundheit „[as] state of complete physical, mental and social wellbeing, and not merely the absence of disease or infirmity ...“ (WHO 1978). Ein zentraler Aspekt besteht hierbei darin, dass es in der Definition nicht um die objektive Beurteilung durch einen medizinischen Experten geht, sondern um die subjektive Bewertung des Einzelnen hinsichtlich seines individuellen Wohlbefindens und seiner Lebenszufriedenheit (BULLINGER & KIRCHBERGER 1998; FAHRENBERG et al. 2000; KALUZA 2011; LIPPKE & RENNEBERG 2006). Weiterhin ist Gesundheit als ein dynamischer und flexibler Anpassungs- und Auseinandersetzungsprozess zu verstehen, im Rahmen dessen der Organismus im Sinne von Selbstorganisation ständig neue psychische und physiologische Balancen herzustellen versucht (FRANKE 2012; KALUZA 2011; LIPPKE & RENNEBERG 2006). Dabei sind in gewisser Weise sowohl die Leistungsfähigkeit als auch die Sinnfindung und Selbstverwirklichung im Leben zu berücksichtigen, was beispielsweise das Selbstaktualisierungsmodell von BECKER (1982) berücksichtigt. Der Ressourcenbegriff wird häufig auch im Zusammenhang mit dem Resilienz-Konstrukt gebraucht, worunter die psychische Widerstands-

higkeit gegenüber physischen sowie psychosozialen Entwicklungsrisiken und der Fähigkeit zur Bewältigung belastender Lebensumstände verstanden wird (FRANKE 2012; WUSTMANN 2011). Resilienz wird auch als ein dynamischer und transaktionaler Anpassungs- und Entwicklungsprozess definiert, der im Zeitverlauf und situationsabhängig variieren kann und bei dem es sich um eine „elastische“ Widerstandsfähigkeit handelt, welche beispielsweise durch positive Bewältigungserfahrungen erworben werden kann (WUSTMANN 2011). Im Zuge der Adaptation an belastende Bedingungen kommt ebenso dem Kohärenzgefühl eine zentrale Bedeutung zu. Dies bringt zum Ausdruck, in welchem Ausmaß ein Individuum ein Gefühl des Vertrauens hat, dass externale und/oder internale Stimuli vorhersehbar, strukturiert und erklärbar sind, dass entsprechende Bewältigungsressourcen zur Verfügung stehen und dass es sich lohnt, sich den wahrgenommenen Herausforderungen zu stellen (ANTONOVSKY 1997).

2.4 Fragestellung und Hypothesen

Dem vorliegenden Beitrag liegt die Fragestellung zugrunde, inwieweit Work-Life-Balance, Belastung und Ressourcen zusammenhängen und inwiefern sich Lehrkräfte beruflicher Schulen von Arbeitnehmern anderer Berufsgruppen hinsichtlich der genannten Variablen unterscheiden.

Hierbei ist mit Bezug zum theoretischen Hintergrund anzunehmen, dass die Arbeitszeitgestaltung von Lehrkräften im Vergleich zu anderen Berufsgruppen durch eine stärkere Entgrenzung von Arbeit und Privatleben gekennzeichnet ist, was sich einerseits in der tatsächlichen Zeiterfassung (z. B. Arbeit am Wochenende) und andererseits in der subjektiv eingeschätzten Work-Life-Balance widerspiegeln sollte (z. B. BIERI 2006; RUPPRECHT 2011). In diesem Zusammenhang werden folgende Hypothesen aufgestellt:

- *Hypothese 1:* Lehrkräfte an beruflichen Schulen (LK) berichten im Vergleich zu Arbeitnehmern anderer Berufsgruppen (AN) über eine *geringer* ausgeprägte Work-Life-Balance;
- *Hypothese 2:* LK arbeiten im Vergleich zu AN gemessen an den jeweiligen Arbeitsstunden sowohl an regulären Arbeitstagen (Mo. – Fr.) als auch am Wochenende (Sa., So.) *mehr*;
- *Hypothese 3:* LK haben im Vergleich zu AN gemessen an den jeweiligen Zeitstunden sowohl *weniger* Zeit für sich selbst als auch für den Partner/die Partnerin und ggf. für die Kinder.

Weiterhin ist anzunehmen, dass Lehrkräfte im Vergleich zu Arbeitnehmern anderer Berufsgruppen über ein stärker ausgeprägtes Belastungserleben und über eine geringer ausgeprägte Lebenszufriedenheit sowie über eine geringer ausgeprägte Widerstandsfähigkeit berichten (z. B. SCHAARSCHMIDT 2009; SCHAARSCHMIDT & KIESCHKE 2007). In diesem Zusammenhang werden folgende Hypothesen aufgestellt:

- *Hypothese 4*: LK berichten im Vergleich zu AN über eine *geringer* ausgeprägte Resilienz sowie über eine *geringere* Zufriedenheit mit dem eigenen Gesundheitszustand sowie mit der Freizeitgestaltung;
- *Hypothese 5*: LK berichten im Vergleich zu AN über ein *höher* ausgeprägtes Belastungserleben.

Hinsichtlich der postulierten Zusammenhänge zwischen Belastung, Ressourcen und Arbeits- und Freizeitgestaltung sind folgende Hypothesen anzunehmen (z. B. BIERI 2006; DÖRING-SEIPEL & DAUBER 2013; ROTHLAND 2007; RUDOW 2011; RUPPRECHT 2011; SCHAARSCHMIDT 2005; VAN DICK & STEGMANN 2007; WINGEN et al. 2004; WUSTMANN 2011):

- *Hypothese 6*: Die selbstberichtete Work-Life-Balance, die Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand und der Freizeitgestaltung sowie die eingeschätzte Widerstandsfähigkeit korrelieren *negativ* mit dem Belastungserleben;
- *Hypothese 7*: Die selbstberichtete Work-Life-Balance, die Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand und der Freizeitgestaltung sowie die eingeschätzte Widerstandsfähigkeit korrelieren *positiv* mit der Zeit für sich persönlich sowie mit der Zeit für den Partner/die Partnerin und ggf. für die Kinder und *negativ* mit der Arbeitszeit an einem Wochentag sowie mit der Arbeitszeit an einem Wochenendtag;
- *Hypothese 8*: Das Belastungserleben korreliert *negativ* mit der Zeit für sich persönlich sowie mit der Zeit für den Partner/die Partnerin und ggf. für die Kinder und *positiv* mit der Arbeitszeit an einem Wochentag sowie mit der Arbeitszeit an einem Wochenendtag.

3. Methode

3.1 Stichprobe und Datenerhebung

Dem vorliegenden Beitrag liegen die Daten einer Feldstudie zugrunde, in deren Rahmen insgesamt 40 berufstätige Personen über einen jeweiligen Zeitraum von 21 Tagen täglich mittels Tagebuchmethodik befragt wurden (ACHATZ 2015; STEINER 2015). Abzüglich fehlender Einträge ergeben sich somit insgesamt 834 von 840 (21 Tage x 40 Personen) maximal möglichen Tagebucheinträgen. Vor dem Hintergrund der Forschungsfrage haben wir uns für das Tagebuchverfahren als Erhebungsinstrument entschieden, mit welchem eine zeitnahe Erfassung von Tätigkeiten und Arbeitszeiten möglich ist. Diese Vorgehensweise ist als schwach retrospektiv und daher als ökologisch valider einzuschätzen als eine Erhebung mit stark ausgeprägter Retrospektivität (z. B. Befragung, welche sich rückwirkend auf eine komplette Woche bezieht). In diesem Kontext hat sich gezeigt, dass die Qualität der erhobenen Daten mit zunehmender Retrospektivität aufgrund von Schwankungen bei der täglichen oder wöchentlichen Arbeitsbelastung und dem zeitlichen Abstand stark abnimmt, was u. a. auf Erinnerungsverzerrungen zurückzuführen ist (vgl. RAUSCH, KOGLER & LAIREITER 2012).

Die untersuchte Gesamtpopulation setzt sich aus Lehrpersonen an beruflichen Schulen und aus Arbeitnehmerern anderer Berufsgruppen zusammen. Die befragten Lehrpersonen ($n = 19$; 8 weiblich) aus Bayern, Thüringen, Hessen und Baden-Württemberg haben alle einen Hochschulabschluss, sind im Durchschnitt 42,52 Jahre¹ ($SD = 9,67$; Min. = 26; Max. = 59) alt und verfügen im Mittel über 14,26 Jahre ($SD = 14,26$; Min. = 1; Max. = 37) Berufserfahrung. 18 Lehrpersonen sind in Vollzeit beschäftigt, eine in Teilzeit.

Die befragten Arbeitnehmer anderer Berufsgruppen ($n = 21$; 6 männlich) sind im Mittel 34,38 Jahre ($SD = 10,21$; Min. = 21; Max. = 59) alt und verfügen im Durchschnitt über 12,47 Jahre ($SD = 11,02$; Min. = 0,33; Max. = 41) Berufserfahrung. Hinsichtlich des höchsten Bildungsabschlusses finden sich in der Teilpopulation Personen mit Abitur/Fachabitur (3), abgeschlossener Lehre (8), Fachwirt/Techniker/Meister (6) und mit Hochschulabschluss (4). 18 Personen verfügen über eine Berufsausbildung, drei Personen verfügen über keine Berufsausbildung. In der Teilstichprobe sind weiterhin 19 unterschiedliche Berufe vertreten (z. B. Versicherungskaufmann, Einzelhandelskauffrau, Krankenschwester, Rechtspflegerin, Groß- u. Außenhandelskaufmann, Bürokauffrau, Pädagogin, Sozialarbeiterin, Ausbilder im Bereich Elektronik, Bautechniker, Elektromeister, Finanzbuchhalterin, Kindergartenleitung). 11 Personen sind in leitender und 10 Personen in ausführender Position tätig. Die gefundene berufliche Diversität stellt zwar keine bevölkerungsrepräsentative Stichprobe, jedoch zu der relativ homogenen Lehrerstichprobe und unter Berücksichtigung der geringen Fallzahl einen angemessenen Kontrast dar. So sind unter den befragten Arbeitnehmern Personen im produzierenden Gewerbe (z. B. Baugewerbe) sowie in unterschiedlichen Dienstleistungsbereichen tätig (z. B. Handel, Gesundheits- und Sozialwesen, öffentliche Verwaltung) (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2015). In diesem Zusammenhang ist jedoch anzumerken, dass im Rahmen einer möglichen Ausweitung der Stichprobe auch weitere Berufsgruppen (z. B. Gastgewerbe, Unterhaltung) Berücksichtigung finden sollten. Bezüglich der abgefragten Arbeitszeitmodelle zeigt sich bei den Arbeitnehmern, dass insgesamt 15 Personen in Vollzeit, 2 Personen in Teilzeit und 4 Personen in Schichtarbeitszeit (davon je eine in Vollzeit und eine in Teilzeit) tätig sind.

3.2 Operationalisierung der Variablen

Die Probanden wurden gebeten, täglich einen zweiseitigen Fragebogen auszufüllen, welcher mit folgender Anweisung eingeleitet wurde: *„Bitte lesen Sie sich jede Feststellung aufmerksam durch und kreuzen Sie gewissenhaft an, wie sehr diese auf Sie zutrifft,*

1 Im Rahmen der Korrelationsanalyse zeigen sich weder für die Gruppe der Lehrpersonen noch für die Gruppe der Arbeitnehmer signifikante Zusammenhänge zwischen dem jeweiligen Alter der Personen und den einzelnen Tagebuchangaben. Weiterhin zeigten sich in einer durchgeführten Kovarianzanalyse mit dem Alter als Kovariate keine signifikanten Haupt- und Interaktionseffekte, was auch hier einen Einfluss des Alters auf die berichteten Zusammenhänge statistisch ausschließt.

wenn Sie den heutigen Tag für sich betrachten.“ Hiermit sollte sichergestellt werden, dass sich die entsprechenden Aussagen auf den aktuellen Tag beziehen. Die Angaben zu den standardisierten Skalen erfolgten auf sechsstufigen Likert-Skalen (1 = „stimme gar nicht zu“ bis 6 = „stimme völlig zu“ bzw. 1 = „sehr unzufrieden“ bis 6 = „sehr zufrieden“). Zur Reliabilitätsprüfung wurden die Skalenreliabilitäten jeweils auf Basis der täglichen Erhebungen berechnet, weshalb bei der nachfolgenden Beschreibung der jeweilige Bereich angegeben wird. Für die durchgeführten Auswertungen wurden die jeweiligen wiederholten Messungen pro Person gemittelt.

Die Skala zur wahrgenommenen *Work-Life-Balance* wurde aus der Trierer Kurzsкала zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB) von SYREK et al. (2011) adaptiert und umfasst insgesamt fünf Items ($\alpha = 0,827-0,979$; $M = 4,05$; $SD = 0,64$; $Min. = 3,1$; $Max. = 5,84$; Beispielitem: „Ich kann heute die Anforderungen aus meinem Privatleben und die Anforderungen aus meinem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen“).

Das *subjektive Belastungserleben* wurde mittels 13 adaptierter Items aus dem Trierer Inventar zum chronischen Stress (TICS) von SCHULZ, SCHLOTZ & BECKER (2004) abgefragt und beinhaltet Fragen zu Arbeitsüberlastung, sozialer Überlastung, Erfolgsdruck, Arbeitsunzufriedenheit, Mangel an sozialer Anerkennung, sozialen Spannungen, sozialer Isolation und chronischer Besorgnis ($\alpha = 0,658-0,945$; $M = 2,66$; $SD = 0,67$; $Min. = 1,28$; $Max. = 4,11$; Beispielitems: „Heute hatte ich zu viele Verpflichtungen zu erfüllen“; „Ich hatte heute die Befürchtung, meine Aufgaben nicht erfüllen zu können“; „Heute machte ich mir viele Sorgen und konnte nicht damit aufhören“).

Die *Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand* (2 Items; $\alpha = 0,584-0,964$; $M = 4,22$; $SD = 0,74$; $Min. = 2,6$; $Max. = 5,81$; Beispielitem: „Mit meiner körperlichen [seelischen] Verfassung bin ich heute [sehr unzufrieden ... sehr zufrieden]“) und die *Zufriedenheit mit der Freizeitgestaltung* (3 Items; $\alpha = 0,692-0,985$; $M = 3,91$; $SD = 0,71$; $Min. = 2,6$; $Max. = 5,8$; Beispielitem: „Mit dem Erholungswert meines heutigen Feierabends/Wochenendes bin ich [sehr unzufrieden ... sehr zufrieden]“) wurden mit adaptierten Items aus dem Fragebogen zur Lebenszufriedenheit (FLZ) von FAHRENBERG et al. (2000) erfasst. Hierbei ist anzumerken, dass die (reduzierte) Erfassung mittels zwei bzw. drei Items (von jeweils sieben vorgesehenen) aus Gründen der Erhebungsökonomie bzw. Teilnahmemotivation erfolgte, da die Untersuchungsteilnehmer täglich einen zweiseitigen Fragebogen auszufüllen hatten.

Die *wahrgenommene Widerstandsfähigkeit* wurde mittels adaptierter Items aus der Resilienzskala von SCHUMACHER et al. (2004) erfasst und umfasst insgesamt 7 Items ($\alpha = 0,748-0,966$; $M = 4,45$; $SD = 0,69$; $Min. = 2,8$; $Max. = 5,87$; Beispielitem: „In mir steckt heute genügend Energie, um alles zu machen, was ich machen muss“).

Hinsichtlich der konkreten täglichen *Zeiterfassung* wurde zwischen Arbeitszeit (Wie viele Stunden haben Sie heute beruflich gearbeitet?) an einem Wochentag ($M = 8,18$; $SD = 2,17$; $Min. = 3,4$; $Max. = 13,4$) und am Wochenende ($M = 2,59$; $SD = 2,54$; $Min. = 0$; $Max. = 10,33$), Zeit für Partner und/oder für Kinder (Wie viele Stunden hatten Sie heute für Ihren Partner oder Ihre Kinder Zeit?; $M = 4,13$; $SD = 2,54$; $Min. = 0$; $Max. = 10,57$) sowie der Zeit für sich persönlich (Wie viele Stunden hatten Sie heute nur für sich persönlich Zeit?; $M = 2,13$; $SD = 1,57$; $Min. = 0$; $Max. = 7,43$) un-

terschieden, wobei die Befragten jeweils die entsprechende Stundenanzahl protokollierten.

Im Rahmen offener Antwortmöglichkeiten wurden die Teilnehmenden täglich aufgefordert, ihre persönlichen Gedanken und Erlebnisse hinsichtlich Belastungen am Arbeitsplatz (*Was hat Sie heute in der Arbeit besonders belastet?*), dem Umgang mit diesen Belastungen (*Wie sind Sie damit umgegangen?*) sowie zu Verhaltensweisen hinsichtlich der Vereinbarkeit zwischen Arbeits- und Privatleben (*Was ist heute Ihr Rezept, um Arbeits- und Privatleben miteinander zu vereinbaren?*) in aussagekräftigen Stichpunkten wiederzugeben. Die dokumentierten Aussagen wurden nach Abschluss der Datenerhebung im Rahmen einer induktiv-deduktiven qualitativen Inhaltsanalyse zu entsprechenden Kategorien zusammengefasst. Hierbei wurden zunächst literaturbasiert entsprechende Kategorien gebildet, welche im Zuge der Kodierung teils angepasst und modifiziert wurden. Bei der Kategorienbildung wurden aktuelle Befunde der Forschung zu Stressoren am Arbeitsplatz (z. B. KRAUSE 2003; BARTHOLDT & SCHÜTZ 2010; RUDOW 2011; SCHULT, MÜNZER-SCHORBILDGEN & SPARFELDT 2014), der Stressverarbeitungsforschung (ERDMANN & JANKE 2008) und der Forschung zu Work-Life-Balance (KALUZA 2011; KIESCHKE & SCHAARSCHMIDT 2003; KLUSMANN et al., 2006; KUPSCH, SCHNEEWIND & REEB 2009) berücksichtigt. Eine Übersicht über die einzelnen Kategorien mit entsprechenden inhaltlichen Beschreibungen und Beispielaussagen der Befragten findet sich im Anhang (siehe Tabellen 4, 5 und 6).

4. Empirische Befunde

4.1 Korrelationen zwischen den geschlossenen Tagebuchangaben

Im Rahmen der Korrelationsanalysen, in welche die Skalen und Zeitangaben der Tagebucherhebung eingingen, zeigen sich folgende Zusammenhänge (siehe Tabelle 1).

Die wahrgenommene Work-Life-Balance korreliert sowohl für Lehrkräfte an beruflichen Schulen (im Folgenden mit LK abgekürzt) als auch für Arbeitnehmer anderer Berufe (im Folgenden mit AN abgekürzt) signifikant negativ mit dem Belastungserleben und signifikant positiv mit der Zufriedenheit mit dem eigenen Gesundheitszustand, mit der Zufriedenheit mit der Freizeitgestaltung sowie mit der psychischen Widerstandsfähigkeit. Das Belastungserleben korreliert für LK und für AN negativ mit der Zufriedenheit (Gesundheit, Freizeit) sowie mit der Resilienz. Hinsichtlich der erfassten (Arbeits-)Zeiten ist festzustellen, dass die Zeit für sich selbst und für persönliche Angelegenheiten in beiden Gruppen positiv mit Work-Life-Balance, Zufriedenheit (Gesundheit, Freizeit) und Resilienz korreliert und negativ mit dem Belastungserleben zusammenhängt. Bei den LK, nicht aber bei den AN, korreliert die Arbeitszeit an einem Wochentag und am Wochenende signifikant positiv mit dem Belastungserleben und signifikant negativ mit der Zufriedenheit mit der Freizeitgestaltung. Weiterhin hängt die Arbeitszeit bei den LK negativ mit der wahrgenomme-

nen Work-Life-Balance zusammen, wobei jeweils das 5-prozentige Signifikanzniveau knapp verfehlt wird ($r = -0,44$, $p = 0,058$; $r = -0,42$, $p = 0,072$).

Tab. 1: Korrelationen zwischen den geschlossenen Tagebuchangaben

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1) Work-Life-Balance		-0,78 **	0,47 *	0,87 **	0,56 **	-0,11	-0,02	-0,04	0,52 *
(2) Belastungserleben	-0,81 **		-0,50 *	-0,70 **	-0,76 **	-0,01	-0,15	0,24	-0,46 *
(3) Zufr. (Gesundheit)	0,82 **	-0,69 **		0,65 **	0,75 **	-0,14	0,09	-0,08	0,29
(4) Zufr. (Freizeit)	0,91 **	-0,80 **	0,82 **		0,52 *	-0,17	0,09	0,08	0,41
(5) Resilienz	0,66 **	-0,47 *	0,82 **	0,57 *		0,01	0,23	-0,41	0,57 **
(6) Arbeitszeit (Wochentag)	-0,44	0,64 **	-0,19	-0,54 *	0,12		-0,47 *	-0,01	-0,06
(7) Arbeitszeit (Wochenende)	-0,42	0,72 **	-0,37	-0,49 *	0,04	0,81 **		-0,24	0,25
(8) Zeit (Partner/Kinder)	0,22	-0,39	0,40	0,30	0,19	-0,29	-0,41		-0,70 **
(9) Zeit (persönlich)	0,65 **	-0,69 **	0,47 *	0,64 **	0,52 *	-0,39	-0,28	0,09	

Hinweise:

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$;

$n = 19$ Lehrpersonen - Korrelationen *unterhalb* der Diagonalen;

$n = 21$ Arbeitnehmer anderer Berufe - Korrelationen *oberhalb* der Diagonalen.

4.2 Korrelationen differenziert nach Werktag und Wochenende

Nachdem allgemeine Zusammenhänge zwischen den erhobenen Variablen berichtet wurden, werden nun für Werktag (Abk. WT: Montag bis Freitag) und Wochenendtag (Abk. WE) getrennt berechnete Korrelationen berichtet (siehe Tabelle 2). Zur Berechnung der Korrelationen für die Teilstichprobe der Arbeitnehmer anderer Berufsgruppen wurden diejenigen AN aus der Berechnung ausgeschlossen, welche in Schichtarbeit tätig sind, da diese auch regulär an Wochenenden arbeiten.

Betrachtet man zunächst die Zusammenhänge für die Lehrerstichprobe (LK), so ist festzustellen, dass die Anzahl an Arbeitsstunden an einem Werktag in negativem Zusammenhang mit der empfundenen WLB am Wochenende ($r = -0,51$; $p = 0,025$) und in positivem Zusammenhang mit dem Belastungserleben am Wochenende ($r = 0,58$; $p = 0,009$) steht. Bei der Zufriedenheit mit Gesundheit und Freizeit zeigen sich diesbezüglich jeweils negative, jedoch nicht signifikante Zusammenhänge. Hinsichtlich der von den Lehrkräften an Wochenenden zu leistenden Arbeitszeiten zeigen sich negative Korrelationen mit der wahrgenommenen WLB ($r = -0,37$; $p = 0,116$) sowie mit der Zufriedenheit mit der Freizeitgestaltung ($r = -0,49$; $p = 0,033$) und mit der Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand ($r = -0,41$; $p = 0,086$) an einem Wochentag. Weiterhin steht die von den Lehrpersonen am WE zu leistende Arbeitszeit in positivem Zusammenhang mit dem Belastungserleben ($r = 0,71$; $p = 0,001$) an einem Wochentag. Bei den Arbeitnehmern anderer Berufe fallen die Korrelationen durchwegs nicht signifikant aus.

Tab. 2: Zusammenhänge differenziert nach Werktag und Wochenende

		LK		AN	
		Arbeit [h] (WT)	Arbeit [h] (WE)	Arbeit [h] (WT)	Arbeit [h] (WE)
Work-Life-Balance	WE	-0,51 *		0,03	
	WT		-0,37		-0,17
Belastungserleben	WE	0,58 **		-0,05	
	WT		0,71 **		0,01
Resilienz	WE	0,04		0,09	
	WT		0,08		-0,18
Zufriedenheit (Gesundheit)	WE	-0,09		-0,13	
	WT		-0,41		0,07
Zufriedenheit (Freizeit)	WE	-0,40		0,01	
	WT		-0,49 *		0,17

Hinweise:

** p < 0,01; * p < 0,05;

n = 19 Lehrpersonen;

n = 17 Arbeitnehmer anderer Berufe (ohne Schichtarbeit);

WT = Werktag (Mo.-Fr.), WE = Wochenende (Sa., So.).

4.3 Unterschiede zwischen Lehrkräften und anderen Berufsgruppen

Um Unterschiede zwischen den Lehrpersonen und den Arbeitnehmern anderer Berufsgruppen hinsichtlich der erhobenen Variablen zu identifizieren, wurden entsprechende Varianzanalysen berechnet. Die Ergebnisse sind in Tabelle 3 dargestellt.

Tab. 3: Unterschiede zwischen Lehrkräften und anderen Berufsgruppen

	LK (n = 19)		AN (n = 21)		p	η^2
	M	SD	M	SD		
Work-Life-Balance	3,92	0,64	4,18	0,64	0,208	0,041
Belastungserleben	2,95	0,73	2,40	0,49	0,007	0,174
Zufr. (Gesundheit)	4,00	0,69	4,43	0,74	0,062	0,089
Zufr. (Freizeit)	3,70	0,80	4,11	0,58	0,068	0,085
Resilienz	4,14	0,63	4,73	0,63	0,005	0,187
Arbeitszeit (Wochentag) [h]	8,65	2,42	7,74	1,86	0,189	0,045
Arbeitszeit (Wochenende) [h]	3,59	2,55	1,69	2,22	0,016	0,142
Zeit (Partner/Kinder) [h]	3,16	1,56	5,01	2,95	0,020	0,135
Zeit (persönlich) [h]	2,01	1,29	2,24	1,82	0,649	0,005

Hinweise:

Multivariate Tests: Wilks-Lambda = 0,472; F(df) = 3,736(9); p = 0,003; partielles η^2 = 0,528.

Es zeigt sich, dass LK im Vergleich zu AN über eine geringer ausgeprägte Work-Life-Balance berichten, wobei der Mittelwertunterschied nicht signifikant ausfällt. Jedoch zeigt sich ein signifikanter Unterschied beim Belastungserleben, wobei LK hierbei über mehr Belastung berichten als Arbeitnehmer anderer Berufsgruppen. Bei der selbstberichteten psychischen Widerstandsfähigkeit weisen LK im Vergleich zu AN signifikant geringere Ausprägungen aus. Gleiches gilt hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand und mit der Freizeitgestaltung, wobei hier jeweils das 5-prozentige Signifikanzniveau verfehlt wird. Bezüglich der Zeitangaben zeichnen sich LK verglichen mit AN deskriptiv durch mehr Arbeitsstunden (8,65 vs. 7,74 Stunden; n. s.) an regulären Werktagen sowie durch eine signifikant höhere zeitliche Arbeitsbelastung an einem Wochenendtag aus (3,59 vs. 1,69 Stunden; $p = 0,016$) aus. Die Zeit, welche die befragten Lehrpersonen mit dem Partner und/oder mit den Kindern zubringen, fällt bei ihnen signifikant geringer aus als bei der Gruppe der AN (die Häufigkeitsverteilungen hinsichtlich des Familienstands – ledig, verheiratet, geschieden – und Kinderanzahl unterscheiden sich hierbei nicht signifikant zwischen LK und AN). Bezüglich der Zeit für sich persönlich zeigt sich kein signifikanter Mittelwertunterschied zwischen den beiden untersuchten Gruppen. Zur Veranschaulichung der Gruppenunterschiede wurden in Abbildung 1 die jeweiligen Profile mittels z-standardisierter Werte dargestellt.

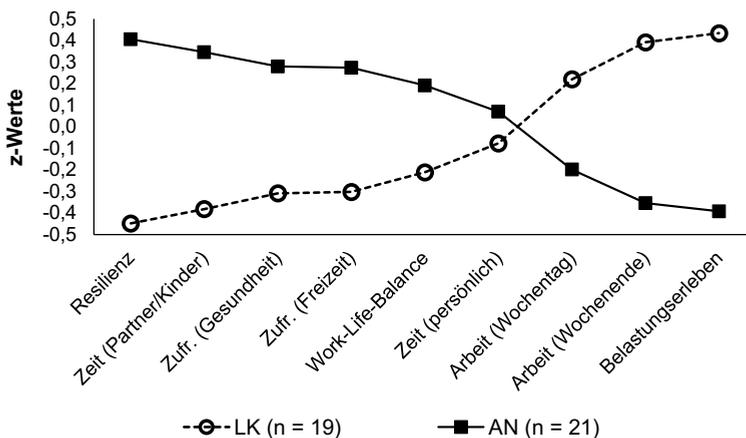


Abb. 1: Profile der beiden Gruppen (standardisierte Items)

4.4 Qualitative Analyse der offenen Tagebuchangaben

Im Zuge der offenen Tagebuchangaben wurden zunächst die Aussagen zu den täglichen beruflichen Belastungsquellen inhaltsanalytisch ausgewertet, wobei insgesamt 504 Aussagen kodiert wurden (siehe Abbildung 2).

Sowohl die Lehrkräfte an beruflichen Schulen als auch die Arbeitnehmer anderer Berufsgruppen nennen am häufigsten *hohen Workload und Leistungsdruck* als berufli-

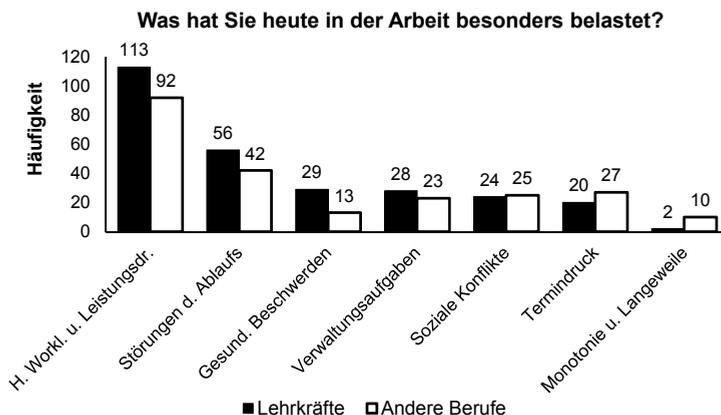


Abb. 2: Berufliche Belastungsquellen

chen Stressor, welchem *Störungen des regulären Arbeitsablaufs* hinsichtlich der Nennungshäufigkeit folgen. Weiterhin werden *Termin- bzw. Zeitdruck*, *soziale Konflikte am Arbeitsplatz*, *zusätzliche Verwaltungsaufgaben*, *seelische und/oder körperliche gesundheitliche Beschwerden* und *Monotonie und Langeweile* als berufliche Belastungsquellen genannt.

Auf die Frage hin, wie die Personen mit den Belastungen am Arbeitsplatz umgegangen sind, gaben die Teilnehmenden insgesamt 471 Aussagen ab, welche sich entsprechend Abbildung 3 auf die kodierten Bewältigungsmechanismen verteilen.

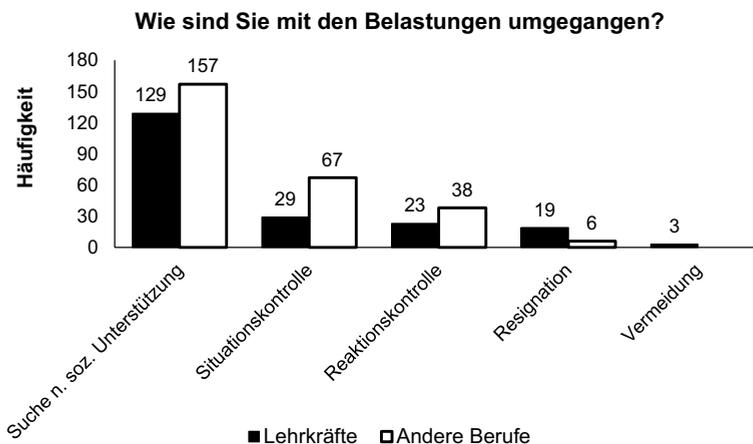


Abb. 3: Umgang mit beruflichen Belastungen

Lehrpersonen und Arbeitnehmer anderer Berufsgruppen suchen im Zuge des Umgangs mit beruflicher Belastung nach *sozialer Unterstützung*. Dies zeigt sich an den meistgenannten Coping-Massnahmen. Weiterhin werden *Situationskontrolle* im Sinne

problemorientierten Copings, *Reaktionskontrolle* und *Resignation* genannt. *Vermeidung* wird nur von Lehrpersonen genannt.

Hinsichtlich des individuellen „Rezepts“ für die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben machten die Befragten insgesamt 489 Aussagen, die sich entsprechend Abbildung 4 auf die folgenden Kategorien verteilen.

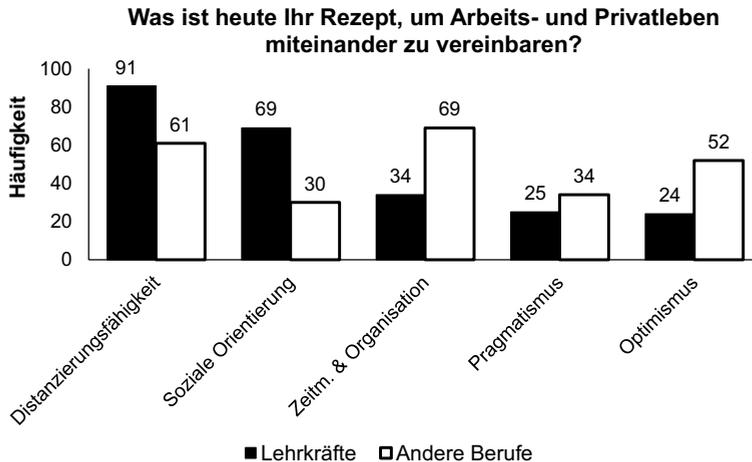


Abb. 4: Vereinbarkeit zwischen Arbeits- und Privatleben

Hierbei zeigt sich, dass Lehrpersonen am häufigsten die *Distanzierungs-fähigkeit* im Sinne einer bewussten Ausblendung berufsbezogener Inhalte durch Sport, mentales Training oder bewussten Freizeitaktivitäten nannten, mit welcher sie versuchen, Schulisches und Privates zu trennen. Dies wird gefolgt von *sozialer Orientierung*, *Zeitmanagement* und *Organisation* und einer allgemeinen Lebenseinstellung wie *Pragmatismus* und *Optimismus*. Für die Arbeitnehmer anderer Berufe stellt das *Zeitmanagement* die häufigste Aussage zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben dar, was von *Distanzierungs-fähigkeit*, einer *optimistischen Lebenseinstellung*, *Pragmatismus* und sozialer Orientierung gefolgt wird.

5. Zusammenfassung und Diskussion

Im Rahmen einer längsschnittlich angelegten Tagebuchstudie über insgesamt 21 Tage wurden 19 Lehrpersonen an beruflichen Schulen sowie 21 Arbeitnehmer anderer Berufsgruppen täglich befragt und es wurde den Fragen nachgegangen, inwieweit Work-Life-Balance, empfundene Belastung und wahrgenommene Ressourcen zusammenhängen und inwiefern sich die beiden untersuchten Teilpopulationen hinsichtlich der genannten Merkmale unterscheiden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich Lehrkräfte (LK) im Vergleich zu Arbeitnehmern anderer Berufsgruppen (AN) zwar deskriptiv, jedoch nicht

signifikant hinsichtlich der berichteten Work-Life-Balance (WLB) unterscheiden (vgl. Abschnitt 2.4, Hypothese 1; sowie Tabelle 3). Ein signifikanter Unterschied in den berichteten Arbeitsstunden zeigte sich nur für die am Wochenende aufgewendete Arbeitszeit, wobei LK in diesem Fall ein höheres Arbeitspensum berichten als AN. Im Falle der Arbeitsstunden an einem regulären Wochentag fallen die Mittelwertunterschiede deskriptiv zwar erwartungskonform, jedoch nicht signifikant aus (vgl. Hypothese 2). Hinsichtlich der Zeit, welche den Befragten für Partner/in und/oder Kinder zur Verfügung steht, berichten LK erwartungskonform einen geringeren Wert als AN. Der Mittelwertunterschied bei der Zeit, welchen den Befragten für sich persönlich zur Verfügung steht, fällt deskriptiv erwartungskonform, aber nicht signifikant aus (vgl. Hypothese 3). Wie angenommen, so zeigte sich in unseren Daten, dass LK im Vergleich zu AN ein stärkeres Belastungserleben, eine geringere psychische Widerstandsfähigkeit (Resilienz) sowie eine geringere Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand und mit der Freizeitgestaltung berichten, wobei die Mittelwertunterschiede bei den beiden letztgenannten Variablen lediglich auf einem Niveau von 10 % signifikant ausfallen (vgl. Hypothese 4 und Hypothese 5). Hypothesenkonforme negative Zusammenhänge zwischen dem berichteten Belastungserleben und der WLB, der Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand und der Freizeitgestaltung sowie der Resilienz zeigen sich sowohl für die Gruppe der LK als auch für die Gruppe AN (vgl. Hypothese 6). In der Gruppe der LK korreliert die Zeit für sich persönlich signifikant positiv mit der selbstberichteten WLB, der Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand und der Freizeitgestaltung sowie mit der eingeschätzten Widerstandsfähigkeit. Weiterhin zeigen sich in der Gruppe der LK hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen Resilienz, Zufriedenheit und WLB mit der Arbeitszeit an einem Wochentag sowie mit der Arbeitszeit an einem Wochenendtag deskriptiv erwartungskonforme Korrelationen, welche jedoch nur für die Zufriedenheit mit der Freizeitgestaltung signifikant ausfallen. In der Gruppe der AN korrelieren WLB und Resilienz hypothesenkonform und signifikant positiv mit der Zeit für sich persönlich. In Bezug auf die Arbeitszeit an einem Wochentag/Wochenendtag zeigen sich in der Gruppe der AN keine überzufälligen Korrelationen mit WLB, Zufriedenheit oder Resilienz (vgl. Hypothese 7). Entsprechend Hypothese 8 steht das Belastungserleben in der Gruppe der LK in signifikant positivem Zusammenhang mit der Arbeitszeit an einem Wochentag sowie mit der Arbeitszeit an einem Wochenendtag und in signifikant negativem Zusammenhang mit der Zeit für sich persönlich. In der Gruppe der AN korreliert das Belastungserleben lediglich signifikant negativ mit der Zeit für sich persönlich. Im Zusammenhang mit den berichteten Korrelationen ist anzumerken, dass bei manchen Korrelationen das 5-prozentige Signifikanzniveau vermutlich aufgrund der Stichprobengröße zwar knapp verfehlt wird, es sich bei den zugehörigen Effekten jedoch um mittelstarke Ausprägungen handelt (vgl. ROST 2013).

Die erlebten Belastungsfaktoren, welche von den Teilnehmenden erfragt und qualitativ ausgewertet wurden, entsprechen denjenigen, welche auch in der bestehenden Literatur zur Lehrerbelastrungsforschung genannt werden (z. B. Probleme mit Schülern, hoher Workload, Termindruck, siehe Abbildung 2). Dies gilt auch für die

qualitativ ausgewerteten Entlastungs- bzw. Bewältigungsfaktoren (z. B. soziale Unterstützung im Kollegenkreis, Entspannungsmöglichkeiten; siehe Abbildung 3) (vgl. ROTHLAND 2007; RUDOW 2000; SCHAARSCHMIDT 2005). Entsprechend unserer Annahmen (siehe auch BIERI 2006; RUPPRECHT 2011) konnte gezeigt werden, dass die Arbeitszeitgestaltung bzw. -verteilung von Lehrkräften an beruflichen Schulen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen durch eine stärkere Entgrenzung von Arbeit und Privatleben gekennzeichnet ist. Dies wird einerseits anhand der tatsächlichen Zeiterfassung (insb. Arbeitszeit an einem Wochenendtag und Zeit für Kinder und/oder Partner) und andererseits anhand der subjektiv eingeschätzten Skalen (insb. Zufriedenheit mit Freizeit) deutlich, wobei Lehrkräfte verglichen mit anderen Arbeitnehmern hierbei jeweils ungünstiger abschneiden. Bei der Frage nach dem individuellen Rezept zur Vereinbarkeit zwischen Arbeits- und Privatleben nimmt insbesondere die persönliche Distanzierungsfähigkeit bei den Lehrkräften einen großen Stellenwert ein (siehe Abbildung 4; vgl. auch SCHAARSCHMIDT 2009; SCHAARSCHMIDT & KIESCHKE 2007). Diese muss jedoch bewusst erfolgen und konsequent durchgesetzt werden, auch dann, wenn beispielsweise aufgrund eines empfundenen hohen Arbeitsaufkommens im Sinne problemorientierten Copings Arbeit mit nach Hause genommen und am Wochenende erledigt wird, was wiederum der WLB wenig zuträglich sein dürfte. Dies wird u. a. anhand der in Tabelle 2 berichteten Korrelationen deutlich. Demnach steht bei Lehrkräften an beruflichen Schulen die Werktagsarbeitszeit in negativem Zusammenhang mit der WLB und in positivem Zusammenhang mit dem Belastungserleben am Wochenende. Die am Wochenende aufzubringende Arbeitszeit steht wiederum in positivem Zusammenhang mit dem Belastungserleben an regulären Werktagen. Dieses Muster, welches auf eine Wechselwirkung bzw. auf einen sich selbst verstärkenden Prozess hinweist, zeigt sich nicht bei den Arbeitnehmern anderer Berufsgruppen und deutet auf eine Einschränkung des wochenendlichen Erholungsraums hin, welche sich wiederum negativ auf die Leistungsfähigkeit an den regulären Werktagen auswirken könnte – was jedoch in weiterführenden Studien zu prüfen wäre (siehe auch RUPPRECHT 2011; SCHAARSCHMIDT 2009; SCHAARSCHMIDT & KIESCHKE 2007).

Die Befunde der vorliegenden Studie lassen sich vor dem Hintergrund unterschiedlicher Ebenen diskutieren, welche die Schule als Institution (z. B. Reduktion der Fehlzeiten und vorzeitiger Pensionierungen, Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes und Initiierung von Gesundheitsschutzmaßnahmen), die einzelne Lehrperson (z. B. sinkende Belastungen und damit abnehmende Gesundheitsbeeinträchtigungen sowie zunehmend positive emotionale Bindung an die Schule) sowie die Schüler (z. B. Senkung der Unterrichtsausfälle und Erhöhung der Unterrichtsqualität durch motivierte und engagierte Lehrpersonen) betreffen. Hierbei ist davon auszugehen, dass Qualitätsverbesserung und -sicherung durch die Balance zwischen potentiellen Anforderungen, institutionellen Rahmenbedingungen sowie persönlichen Potentialen möglich wird (vgl. SEMBILL 2012; SEMBILL 2015). Auf schulorganisatorischer Ebene definiert sich beispielsweise die Entwicklung der Schulkultur über die Intention der Schulleitung mit ihrem Führungsstil und -verhalten sowie über die individu-

elle Sicht auf die Entwicklungsrichtung und den Entwicklungsbedarf (vgl. WARWAS 2012). In diesem Zusammenhang sollte vor allem die Arbeitnehmergesundheit in der Schulkultur einen hohen Stellenwert einnehmen und entsprechend in das Gesamtkonzept integriert werden (BRUHN 2013). Allerdings ist in diesem Kontext zu berücksichtigen, dass Schulentwicklungskonzepte an die individuelle Schule und ihre Lehrer angepasst werden müssen, da globale Konzepte – bedingt durch die Heterogenität der Schulen – hier nur geringfügige Fortschritte vermuten lassen. Auf Personenebene ist zu berücksichtigen, dass Beanspruchung nicht immer zwangsweise als Risiko, sondern auch als Chance zur Weiterentwicklung gesehen werden kann. Neue Herausforderung eröffnen beispielsweise die Möglichkeit, bei erfolgreicher Bewältigung die Selbstwirksamkeit und das Selbstwertgefühl zu steigern, wodurch sich positive Entwicklungssynergien ergeben können (EPPEL 2007). Wesentliche Aspekte stellen daher die Identifizierung, der Aufbau und der Erhalt relevanter Ressourcen dar, um im Kontext des Berufs- und Privatlebens bei entsprechenden Belastungen nicht an Handlungsfähigkeit einzubüßen. Dieser Prozess sollte bereits in der Lehrerausbildungsphase beginnen, um stressbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen entgegenzuwirken. Dadurch können beispielsweise Distanzierungsfähigkeit, Selbstwirksamkeit und Beziehungskompetenz gestärkt werden, welche im Kontext des Professionalisierungsprozesses wesentliche Facetten darstellen (HINZ 2008). Entsprechende zentrale Empfehlungen zur Prävention psychischer Erkrankungen und von Burnout bei Beschäftigten im Bildungswesen werden auch vom *Aktionsrat Bildung* ausgesprochen. Hierbei sollen beispielsweise bereits Lehramtsstudierende durch Aufnahmegespräche an den Hochschulen sowie durch die frühzeitige Integration von Praxisphasen im Studium unterstützt werden. Lehrpersonen sollen mittels entsprechender Aus- und Weiterbildungsangebote bei der Entwicklung von Bewältigungsfähigkeiten gefördert werden und auf organisationaler Ebene kommt insbesondere der Förderung von Kooperationen sowie der Integration sozialer Unterstützungssysteme eine besondere Bedeutung zu (BLOSSFELD et al. 2014).

Literatur

- ACHATZ, M. (2015). *Zusammenhänge zwischen Work-Life-Balance, Ressourcen und Belastung bei Arbeitnehmern*. Unveröffentlichte Masterarbeit, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik an der Universität Bamberg.
- ABELE, A. (2005). Ziele, Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49 (23), 176–186.
- ANTONOVSKY, A. (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Tübingen: Verlag der Deutschen Gesellschaft für Verhaltenstherapie (dgvT).
- BARTHOLD, L. & SCHÜTZ, A. (2010). *Stress im Arbeitskontext. Ursachen, Bewältigung und Prävention*. Weinheim: Beltz.
- BECKER, P. (1982). *Psychologie der seelischen Gesundheit. Band 1: Theorien, Modelle, Diagnostik*. Göttingen: Hogrefe.

- BECKER, P., BÖS, K. & WOLL, A. (1994). Ein Anforderungs-Ressourcen-Modell der körperlichen Gesundheit: pfadanalytische Überprüfungen mit latenten Variablen. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 2, 25–48.
- BIERI, Th. (2006). *Lehrpersonen: Hoch belastet und trotzdem zufrieden?* Bern: Haupt.
- BLOSSFELD, H.-P., BOS, W., DANIEL, H.-D., HANNOVER, B., LENZEN, D., PRENZEL, M., ROSSBACH, H.-G., TIPPELT, R., WÖSSMANN, L. & KLEIBER, D. (2014). *Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal. Empfehlungen zur Kompetenz- und Organisationsentwicklung.* vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.). Münster: Waxmann.
- BPTK (Bundes Psychotherapeuten Kammer) (2012). *BPTK-Studie zur Arbeitsunfähigkeit. Psychischer Erkrankungen und Burnout.* http://www.bptk.de/uploads/media/20120606_AU-Studie-2012.pdf, Stand: 14.11.2014.
- BRAUCHLI, R., HÄMMIG, O., GÜNTERT, St., BAUER, G. & WEHNER, Th. (2012). Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 56 (30), 24–36.
- BRUHN, C. (2013). Präsentismus: Arbeiten trotz Krankheit. *Deutsche Medizinische Wochenschrift*, 138 (43), 2183.
- BULLINGER, M. & KIRCHBERGER, I. (1998). *SF Fragebogen zum Gesundheitszustand.* Göttingen: Hogrefe.
- DÖRING-SEIPEL, E. & DAUBER, H. (2013). *Was Lehrerinnen und Lehrer gesund hält.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- DUNKEL-SCHETTER, Ch. & BENNETT, Th. (1990). Differentiating the cognitive and behavioral aspects of social support. In SARASON, I., SARASON, B. & PIERCE, G. (Eds.): *Social support: And interactional view*, (pp. 267–296). New York: Wiley.
- EPPEL, H. (2007). *Stress als Risiko und Chance. Grundlagen von Belastung, Bewältigung und Ressourcen.* Stuttgart: Kohlhammer.
- ERDMANN, G. & JANKE, W. (2008). *SVF. Stress, Stressverarbeitung und ihre Erfassung durch ein mehrdimensionales Testsystem.* Göttingen: Hogrefe.
- FAHRENBERG, J., MYRTEK, M., SCHUMACHER, J. & BRÄHLER, E. (2000). *Fragebogen zur Lebenszufriedenheit (FLZ).* Göttingen: Hogrefe.
- FRANKE, A. (2012). *Modelle von Gesundheit und Krankheit.* Bern: Huber.
- GOLYSZNY, K., KÄRNER, T. & SEMBILL, D. (2012). Unischulprojekt „Belastung und Stress am Arbeitsplatz Schule, insbesondere in Lehr-Lern-Kontexten“ – Relevanz der Thematik und erste Ergebnisse. *Wirtschaft & Erziehung*, 64 (7), 221–224.
- HINZ, S. (2008). *Erwerbsarbeit im Wandel unter besonderer Berücksichtigung der Frauenerwerbstätigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.* Uelvesbüll: Der Andere Verlag.
- HOFF, E., GROTE, St., DETTMER, S., HOHNER, H.-U. & OLOS, L. (2005). Work-Life-Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49 (4), 196–207.
- HORNUNG, R. & GUTSCHER, H. (1994). Gesundheitspsychologie: Die sozialpsychologische Perspektive. In SCHWENKMEZGER, P. & SCHMIDT, L. (Hrsg.): *Lehrbuch der Gesundheitspsychologie* (S. 65–87). Stuttgart: Ferdinand Enke.
- JACOBSHAGEN, N., AMSTAD, F. T., SEMMER, N. K. & KUSTER, M. (2005). Work-Family-Balance im Topmanagement. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49 (4), 208–219.
- KÄRNER, T. (2015). *Erwartungswidrige Minderleistung und Belastung im kaufmännischen Unterricht. Analyse pädagogischer, psychologischer und physiologischer Aspekte.* Frankfurt a. M.: Lang.
- KALUZA, G. (2011). *Stressbewältigung.* Berlin: Springer.
- KIESCHKE, U. & SCHAARSCHMIDT, U. (2003). Bewältigungsverhalten als einigungsrelevantes Merkmal bei Existenzgründern: Ergebnisse einer Längsschnittstudie. *Zeitschrift für Psychologie*, 2 (3), 107–117.

- KLUSMANN, U., KUNTER, M., TRAUTWEIN, U. & BAUMERT, J. (2006). Lehrerbelastung und Unterrichtsqualität aus der Perspektive von Lehrenden und Lernenden. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 20 (3), 161–173.
- KRAUSE A. (2003). Lehrerbelastungsforschung – Erweiterung durch ein handlungspsychologisches Belastungskonzept. *Zeitschrift für Pädagogik*, 49 (2), 254–273.
- KUPSCH, M., SCHNEEWIND, K. & REEB, Ch. (2009). Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung Adaptiver Strategien in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. *Diagnostica*, 55 (3), 184–197.
- LAZARUS, R. & LAUNIER, R. (1981). Stressbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt. In NITSCH, J. (Hrsg.): *Stress Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen*, (S. 213–259). Stuttgart: Hans Huber.
- LIPPKE, S. & RENNEBERG, B. (2006). *Konzepte von Gesundheit und Krankheit*. Heidelberg: Springer.
- RAUSCH, A., KÖGLER, K. & LAIREITER, A.-R. (2012). Editorial. In RAUSCH, A., KÖGLER, K. & LAIREITER, A.-R. (Hrsg.): *Tagebuchverfahren zur prozessnahen Datenerhebung in Feldstudien – Gestaltungsparameter und Anwendungsempfehlungen*, (S. 183–199). Themenheft *Empirische Pädagogik*, 26 (2).
- RESCH, M. & BAMBERG, E. (2005). Work–Life-Balance – Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49 (4), 171–175.
- ROST, D. H. (2013). *Interpretation und Bewertung pädagogisch-psychologischer Studien*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt UTB.
- ROTHLAND, M. (2007). *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- RUDOW, B. (2000). *Der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Lehrerberuf – Gefährdungsbeurteilung der Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern*. Ludwigsburg: Süddeutscher Pädagogischer Verlag.
- RUDOW, B. (2011). *Die gesunde Arbeit*. (Oldenbourg Wissenschaftsverlag) München.
- RUPPRECHT, S. (2011). *Lehrergesundheit. Was hält Lehrkräfte gesund?* https://www.schulberatung.bayern.de/imperia/md/content/schulberatung/pdfschw/pdfsw1112/dak_studie_lehrergesundheit.pdf, Stand: 20.10.2014.
- SCHAARSCHMIDT, U. (2005). *Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes*. Weinheim: Beltz.
- SCHAARSCHMIDT, U. (2009). Beanspruchung und Gesundheit im Lehrerberuf. In ZLATKIN-TROITSCHANSKAIA, O., BECK, K., SEMBILL, D., NICKOLAUS, R. & MULDER, R. (Hrsg.): *Lehrprofessionalität. Bedingungen, Genese, Wirkungen und ihre Messung*, (S. 605–616). Weinheim: Beltz.
- SCHAARSCHMIDT, U. (2011). Potsdamer Lehrerstudie – ein erstes Fazit. In SCHAARSCHMIDT, U. (Hrsg.): *Halbtagsjobber?: Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes?* (S. 141–156). Weinheim: Beltz.
- SCHAARSCHMIDT, U. & KIESCHKE, U. (2007). Beanspruchungsmuster im Lehrerberuf. Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus der Potsdamer Lehrerstudie. In ROTHLAND, M. (Hrsg.): *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modelle, Befunde, Interventionen*, (S. 81–98). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- SCHMIDT-LELLEK, Ch. (2008). Vier Dimensionen des Tätigseins – ein heuristisches Modell zur Work–Life-Balance. In SCHMIDT-LELLEK, Ch. & SCHREYÖGG, A. (Hrsg.): *Praxeologie des Coaching*, (S. 157–168). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- SCHULT, J., MÜNZER-SCHROBILDGEN, M. & SPARFELDT, J. (2014). Belastet, aber hochzufrieden? Arbeitsbelastung von Lehrkräften im Quer- und Längsschnitt. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 22 (2), 61–67.
- SCHULZ, P., SCHLOTZ, W. & BECKER, P. (2004). *Trierer Inventar zum chronischen Stress*. Göttingen: Hogrefe.

- SCHUMACHER, J., LEPPERT, K., GUNZELMANN, Th., STRAUSS, B. & BRÄHLER, E. (2004). Die Resilienzskala – Ein Fragebogen zur Erfassung der psychischen Widerstandsfähigkeit als Personalmerkmal. *Zeitschrift für Klinische Psychologie, Psychiatrie und Psychotherapie*, 53 (1), 16–39.
- SEMBILL, D. (1996). Systemisches Denken, Selbstorganisiertes Lernen, Ganzheitliches Handeln. Systemtheoretische Reflexionen und erziehungswissenschaftliche Umsetzungen. In BECK, K., MÜLLER, W., DEISSINGER, Th. & ZIMMERMANN, M. (Hrsg.): *Berufserziehung im Umbruch*, (S. 61–78). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- SEMBILL, D. (2012). Was bedeutet die Hirnforschung für die Schul- und Lernkultur? In WARWAS, J., HARDER, P. & SEMBILL, D. (Hrsg.): *Kultur der Schule – Schule der Kultur(en)*, (S. 85–112). Hohengehren: Schneider Verlag.
- SEMBILL, D. (2015). Berufliche Bildung in einer Lerngesellschaft. In WEBER, A., PESCHKES, L. & DE BOER, W. E. L. (Hrsg.): *Return to work – Arbeit für alle*, (S. 83–93). Stuttgart: Gentner.
- SEMBILL, D. & ZILCH, C. (2010). Leistungsbereitschaft und Leistungseffekte unter dem Druck des Wandels. In SEMBILL, D. & WARWAS, J. (Hrsg.): *Schule zwischen Effizienzkriterien und Sinnfragen*, (S. 245–268). Hohengehren: Schneider Verlag.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2015). *Statistisches Jahrbuch 2015*. <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch.html>, abgerufen am 07.01.2016.
- STEINER, N. (2015). *Zusammenhänge zwischen Work-Life-Balance, Ressourcen und Belastung bei Lehrkräften*. Unveröffentlichte Masterarbeit, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik an der Universität Bamberg.
- SYREK, Ch., BAUER-EMMEL, C., ANTONI, C. & KLUSEMANN, J. (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzskaala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB). *Diagnostica*, 57 (3), 134–145.
- VAN DICK, R. (2006). *Stress und Arbeitszufriedenheit bei Lehrerinnen und Lehrern*. Marburg: Tecum.
- VAN DICK, R. & STEGMANN, S. (2007). Belastung, Beanspruchung und Stress im Lehrerberuf – Theorie und Modelle. In ROTHLAND, M. (Hrsg.): *Belastungen und Beanspruchungen im Lehrerberuf. Modelle, Befunde, Interventionen*, (S. 34–51). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- WARWAS, J. (2012). *Berufliches Selbstverständnis, Beanspruchung und Bewältigung in der Schulleitung*. Wiesbaden: Springer VS.
- WHO (1978). *Declaration of Alma-Ata. International Conference on Primary Health Care, Alma-Ata, USSR, 6–12 September 1978*. http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0009/113877/E93944.pdf, Stand: 18.12.2014.
- WIESE, B. (2007). Work-Life-Balance. In MOSER, K. (Hrsg.): *Wirtschaftspsychologie*, (S. 245–263). Heidelberg: Springer.
- WINGEN, S., HOHMANN, T., BENSCH, U. & PLUM, W. (2004). *Vertrauensarbeitszeit – Neue Entwicklung gesellschaftlicher Arbeitszeitstrukturen*. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fb 1027.
- WOLFF, H.-G. & HÖGE, Th. (2011). Konflikt zwischen Arbeit und Familie. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 55 (29), 143–152.
- WUSTMANN, C. (2011). *Resilienz – Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern*. Berlin: Cornelsen.



Anhang – Kategorienübersicht

Tab. 4: Kategorienschema – Berufliche Belastungsquellen

Berufliche Belastungsquellen

Referenzliteratur: BARTHOLDT & SCHÜTZ 2010; DÖRING-SEIPEL & DAUBER 2013; KRAUSE 2003; RUDOW 2011; SCHULT, MÜNZER-SCHORBILDGEN & SPARFELDT 2014

Kategorie	Beschreibung	Beispielaussagen von Lehrkräften (LK) und Arbeitnehmern anderer Berufsgruppen (AN)
Hoher Workload und Leistungsdruck	Wahrgenommene Erwartung, dass zu viele Arbeitsaufgaben (parallel) erledigt werden müssen und das Gefühl, diesen Erwartungen nicht gerecht werden zu können	LK „Vorbereitung für Unterricht, um Wochenende frei zu haben“; AN „alles musste auf einmal erledigt werden“
Störungen des regulären Arbeitsablaufs	Unterbrechungen bzw. Verzögerungen des Arbeitsablaufs durch Kollegen oder Vorgesetzte oder Unterrichtsstörungen durch Schüler oder Kollegen	LK „Problemschüler kam wieder zu spät“; AN „PC defekt – IT-Berater erst am nächsten Tag“
Termin- bzw. Zeitdruck	Knappe zeitliche Ressourcen zur Erledigung anstehender Arbeitsaufgaben	LK „viele Termine, neben dem Unterricht“; AN „Termindruck weil Monatsabschluss“
Soziale Konflikte am Arbeitsplatz	Streit mit Kollegen und/oder Vorgesetzten, konfliktbehaftetes Klima am Arbeitsplatz	LK „Streit im Kollegium“; AN „Schlechte Stimmung unter Kollegen aufgrund Auflösung der Abteilung“
Zusätzliche Verwaltungsaufgaben	Neben den regulären Arbeitsaufgaben müssen weitere, insb. Verwaltungsaufgaben erledigt werden	LK „Dienstberatung – ständig ändernde Verwaltungsaufgaben“; AN „Kündigung v. Kollegen; Vorstellungsgespräche führen“
Seelische und/oder körperliche gesundheitliche Beschwerden	Belastung durch körperliche oder psychische Beschwerden bzw. Krankheit	LK „Krankheitsbedingt (Schwindel, Unwohlsein, Brechreiz)“; AN „Gesundheitliche Beschwerden – Magenschmerzen“
Monotonie und Langeweile	Eintönigkeit am Arbeitsplatz, Unterforderung	LK „wenig Abwechslung“; AN „langer, sich ziehender Tag“

Tab. 5: Kategorienschema – Umgang mit beruflichen Belastungen

Umgang mit beruflichen Belastungen

Referenzliteratur: ERDMANN & JANKE 2008

Kategorie	Beschreibung	Beispielaussagen
Suche nach sozialer Unterstützung	Aussprache, soziale Unterstützung und Hilfe suchen	LK „mit Kollegen gesprochen – zusätzlich Material (Zusammenfassung) erhalten“; AN „Gespräch mit Chef-Positive Unterstützung bzw. Austausch“
Situationskontrolle	Situation analysieren, Handlungen zur Kontrolle bzw. Problemlösung planen und ausführen	LK „Arbeit wird nach Hause genommen“; AN „was nicht paßt, wird passend gemacht“
Reaktionskontrolle	Eigene belastungsbedingte Reaktionen unter Kontrolle bringen oder halten	LK „habe Ruhe bewahrt“; AN „sachlich bleiben und abschließen“
Resignation	Aufgeben bzw. Resignieren mit Gefühlen von Hilflosigkeit oder Hoffnungslosigkeit	LK „man muss es halt machen“; AN „nichts gemacht um dies zu ändern da unmöglich“
Vermeidung	Sich vornehmen, Belastungen zu verhindern oder ihnen auszuweichen	LK „nervige Kollegen ignoriert“

Tab. 6: Kategorienschema – Vereinbarkeit zwischen Arbeits- und Privatleben

Vereinbarkeit zwischen Arbeits- und Privatleben

Referenzliteratur: KALUZA 2011; KIESCHKE & SCHAARSCHMIDT 2003; KLUSMANN et al., 2006; KUPSCH, SCHNEEWIND & REEB 2009

Kategorie	Beschreibung	Beispielaussagen
Distanzierungsfähigkeit	Bewusstes Ausblenden berufsbezogener Inhalte oder Probleme durch Sport, mentales Training oder anderer Freizeitaktivitäten	LK „der Abend gehört der Erholung“; AN „Die Arbeit in der Arbeit lassen“
Soziale Orientierung	Bewusste Orientierung hin zu sozialen Kontakten (z. B. Familie, Freunde)	LK „abends mal mit Freunden treffen und abschalten“; AN „Abschalten und mit Ehepartner noch etwas unternehmen“
Zeitmanagement und Organisation	Erstellung von Zeit- und Arbeitsplänen und deren Einhaltung, Prioritäten setzen und einhalten	LK „eins nach dem anderen“; AN „früher Feierabend machen“

Kategorie	Beschreibung	Beispielaussagen
Pragmatismus	Haltung, Lösung durch sach-, aufgaben- und/oder problembezogenes praktisches Handeln zu erreichen	LK „Augen zu und durch“; AN „Ruhe bewahren und Lösung suchen“
Optimismus	Zuversichtliche Haltung und positive Zukunftserwartung	LK „es kommen auch wieder ruhigere Zeiten“; AN „Nach vorne blicken. Alle Tage sind nicht gleich!“

DR. TOBIAS KÄRNER

Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Professur für Wirtschaftspädagogik, Kärntenstraße 7,
96052 Bamberg, eMail: tobias.kaerner@uni-bamberg.de

NICOLE STEINER, M. Sc. WiPäd

Ortsstraße 8, 96515 Sonneberg/Unterlind

MARINA ACHATZ, M. Sc. WiPäd, StRefin

Staatliche Berufsschule 2 Passau, Am Fernsehturm 2, 94036 Passau

PROF. DR. DETLEF SEMBILL

Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Kärntenstraße 7, 96052 Bamberg,
eMail: detlef.sembill@uni-bamberg.de

