

Andreas W. Fischer
Uwe Schaarschmidt

Gesund bleiben

Risiken und Ressourcen
am Arbeitsplatz Schule

Dr. Andreas W. Fischer ist Diplompsychologe mit dem Schwerpunkt Arbeitspsychologie und Personalentwicklung. Er leitet das Institut COPING (Psychologische Diagnostik und Personalentwicklung), das die Arbeiten der Potsdamer Studie zur psychischen Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern fortsetzt.

Prof. Dr. Uwe Schaarschmidt begleitet und unterstützt die Arbeit des Instituts COPING, das er 1992 mitgegründet hat. Bis zu seiner Emeritierung im Jahre 2006 war er Leiter des Lehrstuhls für Persönlichkeits- und Differentielle Psychologie an der Universität Potsdam.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Die Verlagsgruppe Beltz behält sich die Nutzung ihrer Inhalte für Text und Data Mining im Sinne von § 44b UrhG ausdrücklich vor. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.



Dieses Buch ist erhältlich als:
ISBN 978-3-407-25952-3 Print
ISBN 978-3-407-25959-2 E-Book (PDF)

1. Auflage 2025

© 2025 Beltz Verlagsgruppe GmbH & Co. KG
Werderstraße 10, 69469 Weinheim
service@beltz.de
Alle Rechte vorbehalten

Lektorat: Dr. Erik Zyber
Umschlaggestaltung: Michael Matl
Umschlagabbildung: © Getty Images/filo

Satz und Herstellung: Michael Matl
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza
Beltz Grafische Betriebe ist ein klimaneutrales Unternehmen (ID 15985-2104-1001).
Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor:innen und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhalt

Einführung	7
1. Das Analyseinstrument IEGL (Inventar zur Erfassung von Gesundheitsressourcen in der Schule)	10
1.1 Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)	11
1.2 Beschwerdenliste (BESL)	15
1.3 Arbeitsbewertungscheck für die Schule (ABC-S)	17
1.4 Kurzcheck zum Führungsverhalten, Selbst- und Fremdeinschätzung (KF-S/F)	20
2. Situationsanalyse auf der Grundlage neuerer Ergebnisse	23
2.1 Veränderungen über die Zeit	24
2.2 Ländervergleich	31
2.3 Vergleich mit anderen Beschäftigungsgruppen innerhalb der Schule	37
2.4 Zusammenhang mit dem Lebensalter	47
2.5 Vergleich von Frauen und Männern	57
2.6 Gegenüberstellung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	64
3. Führung in der Schule	74
3.1 Psychische Gesundheit der schulischen Führungskräfte	75
3.2 Die Selbst- und Fremdeinschätzung von schulischen Führungskräften	84
3.3 Der Zusammenhang von eingeschätztem Führungsverhalten und Arbeitsbedingungen	92
3.4 Der Zusammenhang von eingeschätztem Führungsverhalten und Gesundheit der Lehrerinnen und Lehrer	97

4. Das Programm <i>Denkanstöße!</i>	103
4.1 Voraussetzungen und Ablauf des Programms	103
4.2 Ergebnismrückmeldung	105
4.3 Intervention	119
4.4 Abschließende Anmerkungen zum Programm <i>Denkanstöße!</i>	123
5. Resümee	126
5.1 Wie stellt sich die Situation der Lehrerinnen und Lehrer an den deutschen Schulen heute dar?	127
5.2 Wie steht es um die Führungskräfte an der Schule und deren Einfluss auf die Gesundheit der Lehrerinnen und Lehrer?	132
5.3 Was vermag das Programm <i>Denkanstöße!</i> zu leisten?	136
Literatur	138

Einführung

Seit nunmehr 25 Jahren befassen wir uns mit der gesundheitlichen Situation von Lehrerinnen und Lehrern – und das aus gutem Grund. Mit unseren Arbeiten im Rahmen der Potsdamer Studie haben wir wiederholt deren besondere Belastungssituation aufzeigen können (Schaarschmidt 2005; Schaarschmidt/Kieschke 2007; Schaarschmidt/Fischer 2013; Fischer/Schaarschmidt 2021). Auch viele weitere Autoren weisen auf die schwierigen Anforderungen dieses Berufs und daraus resultierende gesundheitliche Risiken hin (vgl. u. a. Rothland 2013; Blossfeld u. a. 2014; Kieschke/Krumrey 2019). Hervorzuheben sind dabei vor allem die psychischen Belastungen. Sie stehen auch im Fokus unserer Arbeiten. Dabei kommt es uns darauf an, nicht bei der Schilderung einer belastenden Situation und dem Herausarbeiten von Risiken und Beeinträchtigungen stehen zu bleiben, sondern vorgefundene Zustände als veränderbar zu sehen und Veränderungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Geleitet von dem Grundgedanken der Salutogenese (Antonovsky 1979) liegt der Akzent nicht primär auf der Zurückdrängung von Gefährdungsmomenten, sondern auf der Stärkung von positiven Gestaltungspotenzialen, von Haltungen, Emotionen und Kompetenzen, die der Verbesserung der individuellen Erlebens- und Bewältigungsfähigkeit dienen, mit anderen Worten: der Steigerung psychischer Gesundheit. Dies ist nicht nur im Interesse der Lebensqualität der Lehrerinnen und Lehrer erforderlich, sondern auch im Interesse der Erfüllung ihrer pädagogischen Aufgaben. Mehr noch als in anderen Berufen ist hier die psychische Gesundheit eine Basisvoraussetzung für die erfolgreiche Berufsausübung. Schließlich sollen Lehrerinnen und Lehrer motiviert und engagiert den Unterrichtsstoff vermitteln, durch das eigene Vorbild Lust am Lernen wecken und auch über das Lehren hinaus jungen Menschen Orientierung geben. Dafür ist psychische Kraft erforderlich. Wer den beruflichen Anforderungen des Schulalltags ohne Freude gegenübertritt, sich überfordert, kraftlos und ausgelaugt fühlt und in seiner täglichen Arbeit wenig Sinn erlebt, kann das nicht leisten.

Unser Verständnis von psychischer Gesundheit lässt sich dabei wie folgt fassen: »Psychische Gesundheit ist mehr als allgemeines Wohlbefinden. ... Psychisch gesund ist nach unserem Verständnis ein Mensch, dem es im Alltag gelingt, sich engagiert und doch entspannt den Anforderungen zu stellen, der über eine positive Einstellung zu sich selbst und den eigenen Wirkungsmöglichkeiten verfügt, der Ziele verfolgt, in seinem Tun Sinn erfahren kann und sich sozial aufgehoben fühlt« (Schaarschmidt/Kieschke 2007).

Entscheidende Einflussgrößen auf die so verstandene psychische Gesundheit sind die jeweils verfügbaren *Ressourcen*. Dem Ressourcenkonzept kommt im salutogenetischen Ansatz eine Schlüsselstellung zu. Generell wollen wir unter Ressourcen die Bewältigungsmöglichkeiten verstehen, die bei der Auseinandersetzung mit den jeweiligen Anforderungen zur Verfügung stehen. Dabei kann es sich sowohl um interne, in der Person liegende, als auch externe, mit den Arbeitsverhältnissen gegebene Bedingungen handeln.

In dem vorliegenden Buch werden wir neuere Ergebnisse darstellen, die unsere bisherigen Veröffentlichungen zum Thema der Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern ergänzen und weiterführen. Sie stammen aus den Jahren 2012 bis 2024 und wurden im Rahmen unserer praktischen Arbeit an zahlreichen Schulen gewonnen. Diese Arbeit war darauf ausgerichtet, unser Programm *Denkanstöße!* umzusetzen, das wir in der Folge der Potsdamer Studie als Unterstützungsangebot für die Schulen entwickelt hatten. Da das Programm gut angenommen wurde und immer breitere Anwendung fand, fielen auch umfangreiche Daten an, die sich für eine erneute Auswertung und damit auch für einen Vergleich zu den früheren Aussagen der Potsdamer Studie anboten.

Das Buch gliedert sich wie folgt: *Erstens* stellen wir unsere diagnostischen Methoden dar, mit denen die hier verarbeiteten Daten gewonnen wurden. Zusammengefasst bilden sie das Analyseinstrument *IEGL (Inventar zur Erfassung von Gesundheitsressourcen in der Schule)*. IEGL spielte bereits in unseren früheren Publikationen, u. a. in dem Buch *Lehrergesundheit fördern – Schulen stärken* (2013) eine wichtige Rolle. In den letzten Jahren wurde das Instrumentarium so weiterentwickelt, dass auch den inzwischen erfolgten Veränderungen in den Arbeitsverhältnissen Rechnung getragen wird. Es ist für das Verständnis der nachfolgenden Abschnitte unabdingbar, sich mit den unter IEGL zusammengefassten Methoden vertraut zu machen.

Zweitens befassen wir uns ausführlicher mit der Frage, wie sich die psychische Gesundheit der Lehrerinnen und Lehrer aktuell darstellt und welche Entwicklungen sich seit der vor 20 Jahren abgeschlossenen Potsdamer Studie vollzogen haben. Diese Situationsanalyse stützt sich auf Erhebungen an über 16 000 Lehrerinnen und Lehrern, darunter auch Lehrkräfte aus Österreich und der Schweiz, um Vergleiche mit Nachbarländern ziehen zu können. Und schließlich wurde auch weiteres an den Schulen tätiges pädagogisches sowie verwaltendes und technisches Personal berücksichtigt, denn es geht uns auch um den Arbeitsplatz Schule als Ganzes.

Drittens wenden wir uns den schulischen Führungskräften zu. Aus der Potsdamer Studie hatten wir bereits wichtige Hinweise darauf erhalten, wie eng die gesundheitliche Situation der Lehrerinnen und Lehrer mit dem Führungshandeln an der jeweiligen Schule verknüpft ist. Nun kam es uns auf eine gründlichere Analyse des Wirkens der schulischen Führungskräfte an. Sie beginnt mit der Frage nach

der psychischen Verfassung der Führungskräfte selbst, widmet sich im Weiteren der Einschätzung des Führungsverhaltens aus unterschiedlicher Perspektive und prüft schließlich dessen gesundheitsrelevanten Einfluss auf die Mitarbeitenden.

Viertens fügt sich eine nochmalige Darstellung des Programms *Denkanstöße!* an, das die Schulleitungen und Kollegien dabei unterstützen soll, die Beanspruchungsverhältnisse an ihrer Schule zu analysieren und zum Besseren zu verändern. Über dieses Programm hatten wir in dem oben genannten Buch *Lehrergesundheit fördern – Schulen stärken* schon ausführlicher berichtet. Hier konzentrieren wir uns auf die knappe Darstellung einer aktualisierten Fassung, in der sich die Anwendungserfahrungen der letzten Jahre niederschlagen.

Fünftens ziehen wir ein Resümee, mit dem die aus unserer Sicht wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen festgehalten werden, die der weiteren Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz Schule zugutekommen sollten.

Danksagung

Die Daten, auf die sich die Ausführungen des Buches stützen, wurden bei der Anwendung unseres Programms *Denkanstöße!* an zahlreichen Schulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz gewonnen. Wir danken allen Beschäftigten der Schulen, die daran aktiv mitgewirkt haben, den Moderatorinnen und Moderatoren, die die Schulen mit Engagement und Verantwortungsbewusstsein begleiteten, sowie den zuständigen Ministerien und Schulbehörden, die mit ihrer Unterstützung zum Gelingen des Projekts beitrugen.

Unser Dank gilt auch dem Beltz-Verlag, der es uns ermöglichte, mit diesem Buch unsere Reihe von Publikationen zum Thema Schule und Gesundheit fortzusetzen. Insbesondere sei dem Lektor Dr. Erik Zyber für die angenehme und konstruktive Zusammenarbeit gedankt.

1. Das Analyseinstrument IEGL¹ (Inventar zur Erfassung von Gesundheitsressourcen in der Schule)

Das Analyseinstrument IEGL liegt ausschließlich in digitaler Form vor. Es setzt sich aus vier diagnostischen Verfahren zusammen. Den Kern bildet der Fragebogen *Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)*. AVEM ermöglicht die entscheidenden Aussagen über das Ausmaß psychischer Gesundheit, über bestehende Risiken und vorliegende Ressourcen. Wegen der zentralen Bedeutung für all unsere Arbeiten werden wir der Beschreibung dieses Verfahrens im Folgenden auch den größten Raum widmen.

Als eine Ergänzung des AVEM ist das zweite Instrument zu verstehen, die *Beschwerdenliste (BESL)*. Sie ist dazu geeignet, den AVEM-Befund auf der Symptomebene, das heißt in Form körperlicher und psychischer Beschwerden, zu unterfüttern. Neben diesen beiden an den Personen ansetzenden Verfahren gehört zu IEGL ein auf die Arbeitsbedingungen abzielendes Diagnoseinstrument, der *Arbeitsbewertungscheck für die Schule (ABC-S)*.

Indem wir sowohl personen- als auch bedingungsbezogene Verfahren einsetzen, ist es uns eher möglich, den Anteil der Person und der Arbeitsumstände an einer vorgefundenen gesundheitlichen Situation abzuschätzen und zu entscheiden, ob persönlichen oder arbeitsgestalterischen Maßnahmen das Hauptaugenmerk bei der Gesundheitsförderung gelten sollte.

Um der wichtigen Rolle der schulischen Führungskräfte bei der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz Schule Rechnung zu tragen, gehört zu IEGL als viertes Verfahren ein *Kurzcheck zum Führungsverhalten (KF-S/F)*. Erfasst wird hier auf dem Wege der Selbst- und Fremdeinschätzung, inwieweit sich in der Schule ein gesundheitsförderliches Führungshandeln feststellen lässt. Und das muss nach unserem Verständnis ein kooperativ-unterstützendes Verhalten der Führungskräfte sein.

Im Weiteren werden die vier Verfahren genauer vorgestellt.

1 IEGL wurde 2007 für Lehrerinnen und Lehrer entwickelt. Der aktualisierte Fragebogen steht heute für alle Berufsgruppen an Schulen zur Verfügung.

1.1 Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM) (Schaarschmidt/Fischer 1996; 2025)

AVEM ist das grundlegende diagnostische Instrument, auf das sich unsere bisherigen Arbeiten stützen. In ihm schlägt sich vor allem unser Verständnis psychischer Gesundheit in Bezug auf Arbeit und Beruf nieder, wie es oben erläutert wurde. Verlangt werden Selbsteinschätzungen über 66 Items (in der Standardform) bzw. 44 Items (in der Kurzform). In der folgenden Abbildung 1 ist ein Ausschnitt dargestellt.

Teil: 2 von 28 Seite: 1 von 4

	trifft völlig zu	trifft überwie- gend zu	trifft teil- weis zu	trifft überwie- gend nicht zu	trifft über- haupt nicht zu
1. Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt.....	●	◐	◑	◒	○
2. Was meine berufliche Entwicklung angeht, so halte ich mich für ziemlich ehrgeizig....	●	◐	◑	◒	○
3. Wenn es sein muss, arbeite ich bis zur Erschöpfung.....	●	◐	◑	◒	○
4. Meine Arbeit soll stets ohne Fehl und Tadel sein.....	●	◐	◑	◒	○
5. Auch in der Freizeit beschäftigen mich viele Arbeitsprobleme.....	●	◐	◑	◒	○
6. Wenn ich keinen Erfolg habe, resigniere ich schnell.....	●	◐	◑	◒	○
7. Ein Misserfolg kann bei mir neue Kräfte wecken.....	●	◐	◑	◒	○
8. Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe.....	●	◐	◑	◒	○
9. Mein bisheriges Berufsleben war recht erfolgreich.....	●	◐	◑	◒	○
10. Ich habe allen Grund, meine Zukunft optimistisch zu sehen.....	●	◐	◑	◒	○
11. Mein Partner/meine Partnerin ¹ zeigt Verständnis für meine Arbeit.....	◑	◐	◑	◒	○

¹ bzw. die Person, zu der die engste persönliche Beziehung besteht

Abbildung 1: Ausschnitt aus dem Fragebogen AVEM

Die Items sind elf Merkmalen des arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens zugeordnet: (1) *Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit*, (2) *Beruflicher Ehrgeiz*, (3) *Verausgabung*, (4) *Perfektionsstreben*, (5) *Distanzierungsfähigkeit*, (6) *Resignationstendenz bei Misserfolg*, (7) *Offensive Problembewältigung*, (8) *Innere Ruhe und Ausgeglichenheit*, (9) *Erfolgs erleben im Beruf*, (10) *Lebenszufriedenheit*, (11) *Erleben sozialer Unterstützung*.

Diese elf Merkmale lassen sich wiederum nach drei übergreifenden Bereichen gliedern, dem *Engagement*, mit dem die Arbeit in Angriff genommen wird (Merkmale 1-5), der *Widerstandskraft* gegenüber den auftretenden Belastungen (Merkmale 5-8, womit Merkmal 5 zweifach zugeordnet wird) und den *Emotionen*, die die Auseinandersetzung mit den Anforderungen begleiten (Merkmale 9-11).

Die Auswertung der AVEM-Ergebnisse erfolgt zunächst in Form von Profilen, die die Ausprägungen in den genannten elf Merkmalen anzeigen. Ein Beispielprofil ist Abbildung 2 zu entnehmen.

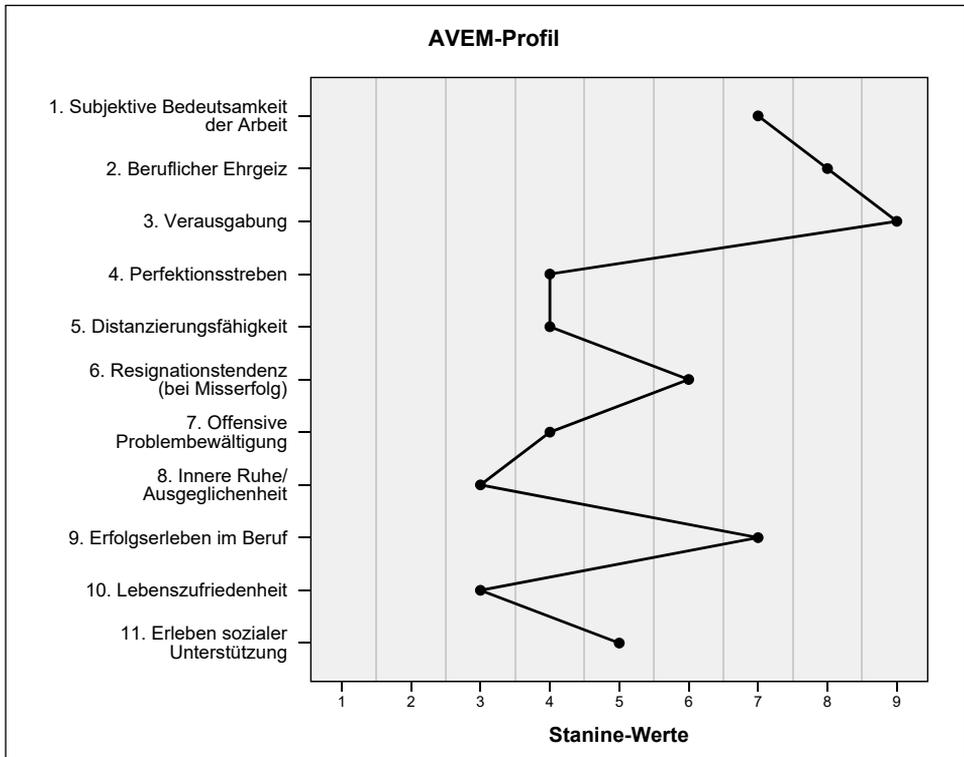


Abbildung 2: Beispiel eines Profils über die elf AVEM-Merkmale

Die Darstellung bezieht sich auf eine neunstufige Standardskala (Stanine-Skala). Der Mittelwert liegt bei 5. Auch 4 und 6 gehören noch zum mittleren Skalenbereich, in den sich insgesamt 54 Prozent der Population einordnen. Die Werte 1-3 bzw. 7-9 weisen dann auf unter- bzw. überdurchschnittliche Ausprägungen hin.

Im Weiteren lassen sich auf der Grundlage dieser Profile vier Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens ableiten, die wir als die *Muster G, S, A* und *B* bezeichnen. Es handelt sich hier um aussagekräftige Indikatoren psychischer Gesundheit.

Das **Muster G** steht für **G**esundheit und für ein gesundheitsförderliches Verhältnis gegenüber der Arbeit. Wir finden hier ein deutliches, doch nicht exzessives Arbeitsengagement, gute Widerstandskraft gegenüber Belastungen, berufliches Erfolgserleben und ein positives Lebensgefühl vor. Bei Menschen mit diesem Bewältigungsmuster kann davon ausgegangen werden, dass sie bereit und in der Lage sind, sich den beruflichen und auch den darüber hinausgehen-

den Lebensanforderungen mit Zuversicht, Elan und Freude zu stellen. So gesehen handelt es sich um das vorteilhafteste Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens.

Beim **Muster S** ist das Verhältnis gegenüber der Arbeit durch eine Schutz- oder auch Schonungshaltung charakterisiert. Kennzeichnend sind relativ gute Widerstandsfähigkeit und ein positives Lebensgefühl. Das Engagement zeigt geringere Ausprägung. Es konzentriert sich eher auf Lebensbereiche außerhalb des Berufs. Im Vordergrund steht die Bewahrung der eigenen Ressourcen. Das drückt sich besonders auch im Rückzugsverhalten bei stärker beanspruchenden Arbeitsanforderungen und bei Unzufriedenheit mit den Arbeitsverhältnissen aus. Nicht selten sind es auch erhöhte Belastungen im privaten Bereich, die zur beruflichen Zurücknahme führen. Was für alle Muster gilt, trifft für S in besonderem Maße zu: Es besteht eine starke Abhängigkeit von den jeweiligen Arbeits- und Lebensbedingungen.

Unter dem Gesundheitsaspekt und insbesondere mit Sicht auf die Prävention verdienen die beiden weiteren Muster besondere Aufmerksamkeit. Sie sind als *Risikomuster* zu verstehen, da in beiden Fällen arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensweisen auszumachen sind, die auf Gefährdungen und Beeinträchtigungen hinweisen.

Das **Risikomuster A** ist durch überhöhtes Engagement und die Neigung zur Perfektion und Selbstüberforderung bis hin zur schonungslosen Selbstausschöpfung gekennzeichnet. Zur Problematik dieses Musters gehört im Weiteren das Erleben, dass die übermäßige berufliche Anstrengung nicht mit der erwarteten Anerkennung und Wertschätzung einhergeht, also ein Ungleichgewicht zwischen Geben und Empfangen besteht. Es ist vor allem die daraus resultierende Unzufriedenheit, die die starke Verausgabung zu einem deutlichen Gesundheitsrisiko werden lässt, das sich häufig auch in körperlich-funktionellen Beeinträchtigungen niederschlägt. Hier liegt zudem eine mögliche Quelle für die Herausbildung des Burnout-Syndroms (siehe Muster B).

Das **Risikomuster B** ist zweifellos das problematischste Muster. Es ist gekennzeichnet durch stark verminderte Widerstandskraft, eingeschränktes Engagement, massives Überforderungserleben, Resignation und Verzweiflung. Solche Erscheinungen zählen zum Kern des Burnout-Syndroms. Doch setzen wir Muster B und Burnout nicht unbedingt gleich. Nicht jede Person, die die Charakteristika des Risikomusters B zeigt, muss eine Burnout-Entwicklung hinter sich haben. Eine solche Entwicklung liegt vor allem dann vor, wenn der Weg zum Muster B über das Muster A verlief. Klar ist, dass ein ausgeprägtes Muster B gerade in Berufen, die aktives und eigenverantwortliches Handeln erfordern, ein starkes Handicap bedeutet.

Zusammenfassend lassen sich die vier Muster – auch in ihrer Beziehung zueinander – wie folgt darstellen (siehe Abb. 3):

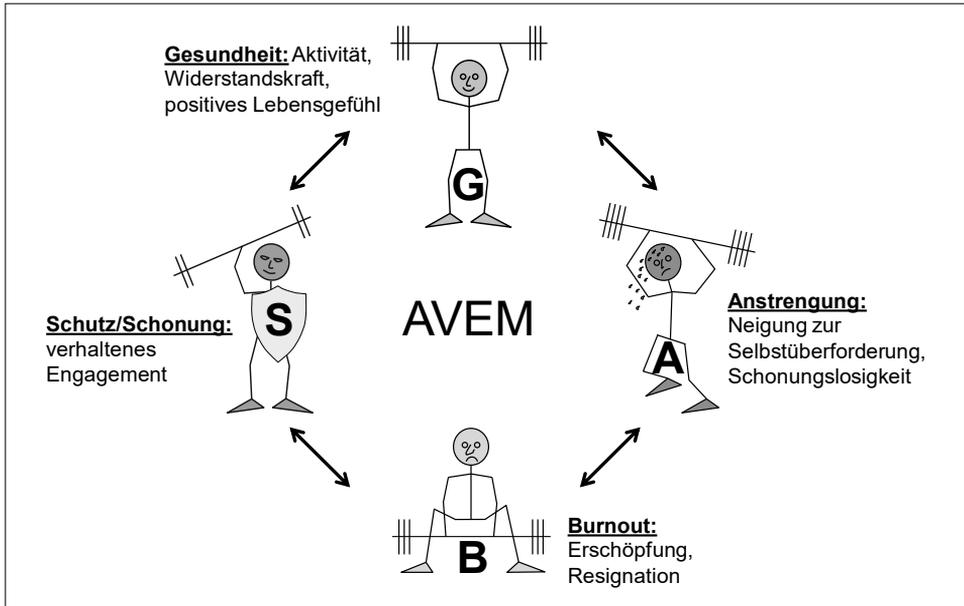


Abbildung 3: Die vier AVEM-Muster in ihrer Beziehung zueinander

Die Abbildung macht auch deutlich, zwischen welchen Mustern größere Nähe bzw. größere Distanz besteht, wo Musterübergänge möglich sind und wo nicht. So ist z. B. ein Übergang von G zu A oder auch zu S möglich, jedoch nicht zu B. Demzufolge können auch G/A- oder G/S-Mischmuster auftreten, nicht aber G/B.

Im AVEM schlägt sich das Ressourcenkonzept in besonderer Weise nieder. Wenn wir die vier Muster explizit unter dem Aspekt der Ressourcen betrachten, so lässt sich Folgendes festhalten (vgl. auch Schaarschmidt/Kieschke 2015):

Muster G steht für einen optimalen Umgang mit den persönlichen Ressourcen. Auch kann bei G ein geeigneter Ressourcenpool für die Bewältigung künftiger Anforderungen vorausgesetzt werden.

Muster S ist primär auf den Schutz und die Erhaltung der vorhandenen Ressourcen orientiert. Persönliche Ressourcen werden weniger investiert. Es existieren berufliche und/oder private Umstände, die den Ressourceneinsatz hemmen.

Risikomuster A ist dadurch gekennzeichnet, dass persönliche Ressourcen in sehr hohem Maße eingebracht werden, dabei deren Schonung vernachlässigt wird und sich keine der Höhe der Investition entsprechenden Gewinne einstellen. Damit ist zwangsläufig ein zunehmender Ressourcenverlust verbunden.

Risikomuster B lässt umfassenden Ressourcenmangel erkennen. Die Möglichkeiten für Investitionen sind stark begrenzt, womit auch ein Ressourcenzuwachs deutlich erschwert ist.

(Die Darstellung lehnt sich an die Conservation of Resources Theory von Hobfoll, 1989 an.)

Zu beachten ist, dass sich die obigen Musterbeschreibungen auf die voll ausgeprägten Muster beziehen. Die volle Musterausprägung ist aber nicht die Regel. Bei der Auswertung des Verfahrens geht es deshalb darum, für jedes Profil die Ähnlichkeit mit diesen vier Mustern zu bestimmen. Je deutlicher die für das jeweilige Muster charakteristischen Merkmale nachweisbar sind, desto stärker ist dessen Ausprägung (ausgedrückt in Prozent). Wenn in den folgenden Ergebnisdarstellungen Auswertungen nach den vier Mustern vorgenommen werden, so handelt es sich stets um Aussagen zu ihrer prozentualen Ausprägung (Näheres zu den statistischen Grundlagen der Profilerstellung und der Musterberechnung vgl. Schaarschmidt/Fischer 2025).

1.2 Beschwerdenliste (BESL) (Schaarschmidt/Fischer 2008)

BESL stellt eine Ergänzung des AVEM dar. Hier handelt es sich um kein ressourcenorientiertes Verfahren, vielmehr werden psychische und körperlich-vegetative Belastungssymptome in Form erlebter Beschwerden und Beeinträchtigungen erfasst. Es sollen damit die AVEM-Ergebnisse weiter untersetzt werden. In aller Regel geht mit der Zugehörigkeit zu den Risikomustern A und (vor allem) B ein erhöhtes Beschwerdeniveau einher. So kann das Ergebnis der Beschwerdenliste auch dazu dienen, der betreffenden Person noch deutlicher den Zusammenhang ihres arbeits- und berufsbezogenen Verhaltens mit konkreter Gesundheitsgefährdung vor Augen zu führen und die Einsicht für die Dringlichkeit gegensteuernder Maßnahmen zu erhöhen.

Bei der Entwicklung des Instruments ging es uns darum, einen ökonomisch einsetzbaren Fragebogen zu schaffen, der Auskunft über solche Beeinträchtigungen und Beschwerden gibt, die bei Lehrerinnen und Lehrern häufiger auftreten. Berücksichtigt wurden die folgenden fünf Bereiche:

- *Herz-Kreislauf- und vegetative Beschwerden* (z. B. Atemprobleme, Schweißausbruch, Zittern, Herzrasen)
- *Emotionale Beeinträchtigungen* (z. B. Stimmungsschwankungen, Niedergeschlagenheit, Selbstwertprobleme, Angstgefühle)
- *Schlafstörungen* (Schwierigkeiten beim Ein- und Durchschlafen)
- *Gedächtnis- und Konzentrationsstörungen* (z. B. Vergesslichkeit, Konzentrationschwäche)
- *Erschöpfungszustände* (z. B. Abgespanntheit, Lustlosigkeit)

Es erfolgt dann nochmals eine Zusammenfassung aller fünf Bereiche in einem Gesamtwert *Beschwerden (gesamt)*. Damit wird eine übergreifende Beurteilung des Ausmaßes erlebter Beschwerden und Beeinträchtigungen ermöglicht.

Teil: 3 von 28 Seite: 1 von 3

	ständig	häufig	gelegentlich	selten	nie
1. Abgespanntheit.....	5	X	3	2	1
2. Lustlosigkeit.....	5	4	3	X	1
3. Übermüdung.....	5	4	X	2	1
4. Nervosität.....	5	4	3	X	1
5. Überforderungserleben.....	5	4	3	X	1
6. Vergesslichkeit.....	5	4	3	2	X
7. Zerstreuung.....	5	4	3	2	X
8. Konzentrationsschwäche.....	5	4	3	2	X
9. Stimmungsschwankungen.....	5	4	3	2	X

Abbildung 4: Ausschnitt aus dem Fragebogen BESL

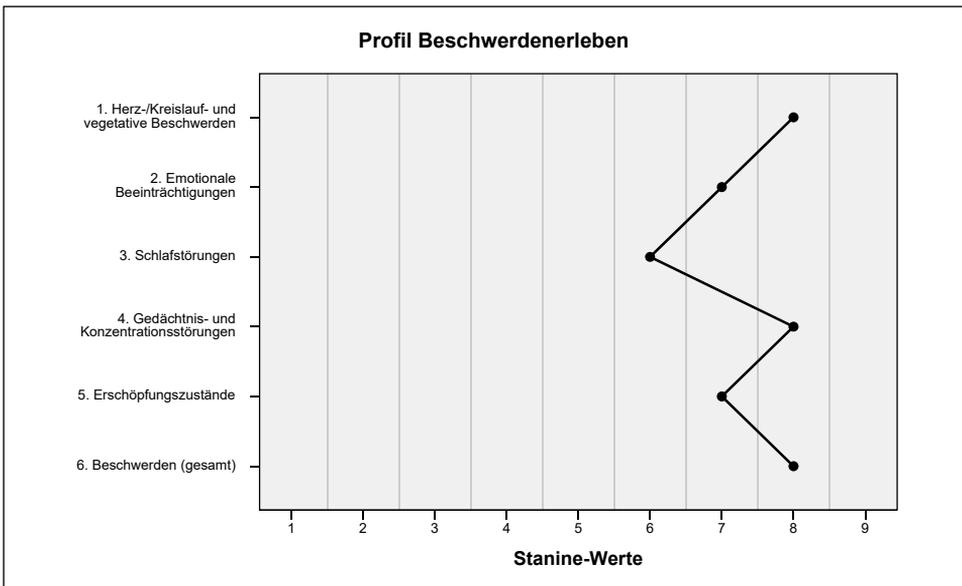


Abbildung 5: Beispiel eines Profils über die fünf Beschwerdebereiche und den Gesamtwert der BESL

Auch diese Darstellung bezieht sich auf eine neunstufige Standardskala (Stanine-Skala). Der Mittelwert liegt bei 5. Auch 4 und 6 gehören noch zum mittleren Skalenbereich, in den sich insgesamt 54 Prozent der Population einordnen. Die Werte 1-3 bzw. 7-9 weisen dann auf unter- bzw. überdurchschnittliche Ausprägungen erlebter Beschwerden hin.

Zur Veranschaulichung wird in Abbildung 4 ein Ausschnitt der insgesamt 40 Items dargestellt. Gefragt wird stets nach der Häufigkeit aufgetretener Beschwerden.

Die Ergebnisdarstellung erfolgt in Form eines Profils über die fünf Beschwerdebereiche. Außerdem ist der Gesamtwert der Beschwerden mit angegeben. Ein Beispiel ist Abbildung 5 zu entnehmen.

1.3 Arbeitsbewertungscheck für die Schule (ABC-S) (Schaarschmidt/Kieschke/Fischer 2020)

Dieses Instrument beinhaltet drei Versionen, die sich auf die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen aller an der Schule Beschäftigten beziehen. Es gibt demzufolge spezifische Formen für die Lehrerinnen und Lehrer (ABC-L), das pädagogisch unterstützende Personal (ABC-U) sowie die Personen aus dem Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich (ABC-V).

ABC-S ist ein Verfahren der subjektiven Arbeitsanalyse. Die Beschäftigten schätzen ihre eigenen Arbeitsbedingungen ein. Sie geben ein Urteil darüber ab, in welchem Ausmaß wünschenswerte Ausprägungen vorliegen, das heißt von gesundheitsfördernden Potenzialen ausgegangen werden kann. Hohe Ausprägungen weisen demzufolge auf Ressourcen hin, die es zu nutzen, zu erhalten und ggf. weiter auszubauen gilt. Geringe Ausprägungen zeigen einen Ressourcenmangel an, dem durch arbeitsgestalterische Maßnahmen entgegenzuwirken ist.

Am Beispiel der Version für die Lehrenden (ABC-L) sollen Inhalt und Struktur dieses Verfahrens noch genauer erläutert werden. Gegenstand der Bewertung sind die im beruflichen Alltag vorkommenden pädagogischen Anforderungen, die damit verbundenen sozialen Faktoren sowie die organisatorischen und sachbezogenen Arbeitsbedingungen. Nicht berücksichtigt sind solche Bedingungen, die in der Regel durch zentrale Vorgaben gesetzt sind, wie z. B. das Stundendeputat und die Arbeitszeitregelung. Es werden die folgenden nach den Bereichen A–E zusammengefassten Merkmale eingeschätzt:²

- A Pädagogische Arbeit (Arbeit mit Schülerinnen und Schülern sowie Eltern):
A1 Unterrichten, A2 Verhalten der Schülerinnen und Schüler, A3 Verhalten der Eltern, A4 Gespräche mit Eltern

2 In Abhängigkeit von den Schulformen und -strukturen sowie besonderen Anforderungen an die Schule sind weitere Ergänzungen möglich. So können z. B. auch Aufgaben und Bedingungen der inklusiven Pädagogik berücksichtigt werden. Während der Corona-Pandemie wurden zusätzlich das Distance Teaching und Distance Learning aufgenommen. Insgesamt kann ABC-L 104 Items umfassen, die adaptiv dargeboten werden.