

*Abschlussbericht zum Vorhaben*

*„Gesund und sicher an Hochschulen mit dem Bielefelder Verfahren  
– Belastungen analysieren – Maßnahmen evaluieren – Prävention sichern“*

*Kurztitel: „Psyche Hochschulen“  
(Kennziffer **FP-0398**)*

*Laufzeit*

01.10.2016 – 30.09.2019

Bericht vom 20.12.2019

*Autor\*innen*

Julia Burian, M.Sc. Psych.  
Dr. Jana M. Gieselmann, Dr. rer. pol.  
Johanna Radtke, M.Sc. PH  
Mika Steinke, M.Sc. PH  
Kristin Unnold, Dipl. Psych.

## Inhaltsverzeichnis

<b>Tabellenverzeichnis (inkl. Tabellen der Anlage 1: Tabellarische Details zu den Ergebnissen)</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Problemstellung</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Forschungszweck/-ziel</b> .....	<b>7</b>
2.1 Zielstellung des Forschungsvorhabens .....	8
2.2 Theoretische Grundlage des Forschungsvorhabens .....	8
<b>3. Methodik</b> .....	<b>8</b>
3.1 Arbeits- und Zeitplanung .....	8
3.2 Statistische Auswertungen .....	9
<b>4. Ergebnisse des Gesamtvorhabens</b> .....	<b>10</b>
4.1 Teilprojekt 1: Aufbau einer Hochschuldatenbank .....	10
4.1.1. Teilprojekt 1.1: Generierung und standardisierte Bereitstellung von Vergleichswerten zu den Befragungsergebnissen (externer Benchmark) .....	11
4.1.2. Teilprojekt 1.2: Ermittlung der zentralen Belastungen und gesundheitsfördernden Faktoren an Hochschulen anhand der Berechnung und Ermittlung von Zusammenhängen .....	11
4.1.2.1 Deskriptive Ergebnisse .....	12
4.1.2.2 Bivariate Korrelationsergebnisse .....	14
4.1.2.3 Multiple lineare Regressionsergebnisse .....	15
4.1.2.4 Zusammenfassung der Ergebnisse / Beantwortung der Forschungsfragen .....	23
4.1.3 Teilprojekt 1.3: Überprüfung des Bewertungssystems zur standardisierten Bewertung der Ergebnisse .....	28
4.2 Teilprojekt 2: Dokumentation und Erprobung von Maßnahmen .....	28
4.3 Teilprojekt 3: Etablierung eines Hochschulnetzwerks zur Vernetzung der Akteur*innen aus den beteiligten Hochschulen und zur systematischen Auswertung von Praxiserfahrungen .....	29
4.4 Teilprojekt 4: Anpassung des Instruments auf die Gruppe der Studierenden .....	30
<b>5. Auflistung der für das Vorhaben relevanten Veröffentlichungen, Schutzrechtsanmeldungen und erteilten Schutzrechte von nicht am Vorhaben beteiligten Forschungsstellen</b> .....	<b>33</b>
<b>6. Bewertung der Ergebnisse hinsichtlich des Forschungszwecks/-ziels, Schlussfolgerungen</b> .....	<b>34</b>
<b>7. Aktueller Umsetzungs- und Verwertungsplan</b> .....	<b>35</b>
<b>Anlagen</b> .....	<b>35</b>

## Tabellenverzeichnis (inkl. Tabellen der Anlage 1: Tabellarische Details zu den Ergebnissen)

**Tab. 1:** Hochschuldatenbank

**Tab. 2:** Forschungsdatenstichprobe:

**Tab. 3:** Skalen und Items zu den gesundheitsbezogenen Skalen im Fragebogen

**Tab. 4:** Inhaltliche Themenblöcke für Erforschung von Einflussfaktoren (Zuordnung von Items und Skalen)

**Tab. 5:** Äußere Rahmenbedingungen und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in Universitäten

**Tab. 6:** Äußere Rahmenbedingungen und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in (Fach-) Hochschulen

**Tab. 7:** Arbeitsaufgaben und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in Universitäten

**Tab. 8:** Arbeitsaufgaben und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in (Fach-) Hochschulen

**Tab. 9:** Zeitliche Anforderungen und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in Universitäten

**Tab. 10:** Zeitliche Anforderungen und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in (Fach-) Hochschulen

**Tab. 11:** Arbeitsorganisation im eigenen Arbeitsbereich und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in Universitäten

**Tab. 12:** Arbeitsorganisation im eigenen Arbeitsbereich und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren (Fach-) Hochschulen

**Tab. 13:** Arbeitsorganisation Verwaltung und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in Universitäten

**Tab. 14:** Arbeitsorganisation Verwaltung und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in (Fach-) Hochschulen

**Tab. 15:** Führungskultur: Mitarbeiterorientierung/Information und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in Universitäten

**Tab. 16:** Führungskultur: Mitarbeiterorientierung/Information und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in (Fach-) Hochschulen

**Tab. 17:** Führungskultur: Aufgabenbezogene Unterstützung/Berufliche Entwicklung und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in Universitäten

**Tab. 18:** Führungskultur: Aufgabenbezogene Unterstützung/Berufliche Entwicklung und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in (Fach-) Hochschulen

**Tab. 19:** Leitungsarbeit auf Ebene der Fakultät/des Fachbereichs/Dezernats und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in Universitäten

**Tab. 20:** Leitungsarbeit auf Ebene der Fakultät/des Fachbereichs/Dezernats und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in (Fach-) Hochschulen

**Tab. 21:** (Leitungs-) Kultur und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in Universitäten

**Tab. 22:** (Leitungs-) Kultur und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in (Fach-) Hochschulen

**Tab. 23:** Kollegiale Zusammenarbeit und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in Universitäten

**Tab. 24:** Kollegiale Zusammenarbeit und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in (Fach-) Hochschulen

**Tab. 25:** Zusammenarbeit mit anderen Bereichen und psychische Gesundheit:

Signifikante Einflussfaktoren in Universitäten

- Tab. 26:** Zusammenarbeit mit anderen Bereichen und psychische Gesundheit:  
Signifikante Einflussfaktoren in (Fach-) Hochschulen
- Tab. 27:** Kultur im Arbeitsbereich und psychische Gesundheit:  
Signifikante Einflussfaktoren in Universitäten
- Tab. 28:** Kultur im Arbeitsbereich und psychische Gesundheit:  
Signifikante Einflussfaktoren in (Fach-) in Hochschulen
- Tab. 29:** Kultur in Fakultät/Fachbereich/Dezernat und psychische Gesundheit:  
Signifikante Einflussfaktoren in Universitäten
- Tab. 30:** Kultur in Fakultät/Fachbereich/Dezernat und psychische Gesundheit:  
Signifikante Einflussfaktoren in (Fach-) Hochschulen
- Tab. 31:** Kultur in der Hochschule und psychische Gesundheit:  
Signifikante Einflussfaktoren in Universitäten
- Tab. 32:** Kultur in der Hochschule und psychische Gesundheit:  
Signifikante Einflussfaktoren (Fach-) in Hochschulen
- Tab. 33:** Belastung durch Befristung und psychische Gesundheit: Signifikante Einflussfaktoren Universitäten
- Tab. 34:** Belastung durch Befristung und psychische Gesundheit:  
Signifikante Einflussfaktoren in (Fach-) Hochschulen
- Tab. 35:** Belastung durch Wettbewerbssituationen und psychische Gesundheit:  
Signifikante Einflussfaktoren in Universitäten
- Tab. 36:** Belastung durch Wettbewerbssituationen und psychische Gesundheit:  
Signifikante Einflussfaktoren in (Fach-) Hochschulen

**Tabellen in der Anlage 1: Tabellarische Details zu den Ergebnissen**

- Tab. 37:** Deskriptive Ergebnisse zur allgemeinen Arbeitssituation
- Tab. 38:** Deskriptive Ergebnisse zur Führungskultur
- Tab. 39:** Deskriptive Ergebnisse zur Zusammenarbeit
- Tab. 40:** Deskriptive Ergebnisse zur Kultur
- Tab. 41:** Deskriptive Ergebnisse zu Arbeit mit Studierenden, Inplacement, Befristungssituation
- Tab. 42:** Deskriptive Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit, Engagement, Bindung, etc.
- Tab. 43:** Deskriptive Ergebnisse zur Gesundheit
- Tab. 44:** Deskriptive Ergebnisse zur Arbeitsleistung, Fehlerquote
- Tab. 45:** *Signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Professur in Universitäten*
- Tab. 46:** *Signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Professur in (Fach-) Hochschulen*
- Tab. 47:** *Signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Wiss. Mitarbeitende in Universitäten*
- Tab. 48:** *Signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Wiss. Mitarbeitende in (Fach-) Hochschulen*
- Tab. 49:** *Signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Technik/Verwaltung in Universitäten*
- Tab. 50:** *Signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Technik/Verwaltung in (Fach-) Hochschulen*
- Tab. 51:** Bivariate Korrelationen der /Skalen mit gesundheitsbezogenen Outcomes
- Tab. 52:** Multiple lineare Regressionen für den Outcome „Psychische Gesundheit“ an Universitäten
- Tab. 53:** Multiple lineare Regressionen für den Outcome „Psychische Gesundheit“ an (Fach-) Hochschulen

## 1. Problemstellung

Das Thema psychische Belastungen hat in den vergangenen 10 bis 15 Jahren immens an Bedeutung gewonnen. Verantwortlich dafür ist u.a. die stark ansteigende Zahl der durch psychische Diagnosen verursachten Arbeitsunfähigkeitstage und Frühberentungen (die nicht gleichzusetzen ist mit einem Anstieg psychischer Erkrankungen in der Bevölkerung; vgl. DEGS 2015). Aktuell wurde das Burnout-Syndrom durch die WHO in seiner Relevanz aufgewertet, indem es in der ICD 11 als arbeitsbezogenes Phänomen geführt und detaillierter als bisher definiert wird (vgl. WHO 2019).

Diese Entwicklung hängt u.a. mit einem ständigen Veränderungsdruck in einer flexiblen Arbeitswelt und all seinen Begleiterscheinungen zusammen (vgl. BDP, 2008). Nach Reusch (2010) können psychische Belastungen heute sogar als *das* zentrale Belastungsproblem am Arbeitsplatz bezeichnet werden. Bereits 2008 nahm die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie auf den grundlegenden Wandel Bezug, dem die Gesellschaft und damit verbunden auch die Arbeitswelt unterliegen: „Gesunde, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind eine wesentliche Voraussetzung für die Bewältigung der großen Umwälzungen in der Arbeitswelt“ (GDA, 2008, 4-5). Hierbei handelt es sich um eine Entwicklung, die alle Branchen und Organisationen betrifft und somit u.a. auch in Hochschulen ein Thema darstellt (vgl. Dragano 2015, Faller 2013).

In diesem Zusammenhang verfügt der Arbeitsschutz mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach § 5 ArbSchG über ein nützliches Instrument. Die Gefährdungsbeurteilung dient „der Prävention von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich der menschengerechten Gestaltung von Arbeit“ und ist „ein zentrales Instrument zur Steuerung der betrieblichen Arbeitsschutzaktivitäten“, das hilft, „diese zielgerichtet und wirkungsvoll zu gestalten“ (GDA 2014, 5). Im Unterschied zur Gefährdungsbeurteilung herkömmlicher Gefährdungen mit überwiegend standardisierten Vorgehensweisen, stellt die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen Arbeitgeber häufig vor Schwierigkeiten (vgl. Beck et al. 2012). In Hochschulen sind die diesbezüglichen Schwierigkeiten sogar noch etwas stärker ausgeprägt (vgl. Faller 2012 und 2013; s. folgender Abschnitt).

Insgesamt betrachtet stellt die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung eine „Herausforderung“ dar, die den Arbeitsschutz nach Einführung der Ziffer 6 im Jahr 2013 stark beschäftigte (Rothe 2014, 5). Nach Beck und Kollegen (2014) wurde sie in den Anfangszeiten „von Experten und betrieblichen Praktikern einhellig als schwierig eingeschätzt“ und ging mit „Unsicherheiten“ einher (S. 14). So stünden „viele Unternehmen bei dieser Aufgabe noch am Anfang; in vielen anderen wird noch gar keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt“ (ebd., 13). Schwierigkeiten bestehen dabei sowohl in der Durchführung der Beurteilung bzw. der Analyse selbst, als auch in der Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen: „Betriebe bleiben ... häufig zwischen Analyse und Umsetzung stecken“ (Rothe 2014, 5).

So kommen Beck und Kollegen (2012) in ihrer Übersichtsarbeit zu der Erkenntnis, dass – je nach Studie – nur 20% der befragten Betriebe bzw. lediglich 6% der befragten Kleinbetriebe eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchführen (S. 116). Die Situation an Hochschulen ist ähnlich<sup>1</sup>. Daten hierzu gibt es lediglich aus einer einzigen qualitativen Studie von Faller (vgl. Faller 2012 und 2013), die im Auftrag und mit der Unterstützung der Unfallkasse NRW durchgeführt wurde. Das Ergebnis dieser Studie an neun Hochschulen in NRW zeigte, dass lediglich eine<sup>2</sup> der insgesamt neun Hochschulen ein systematisches Vorgehen bezogen auf die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchführte (vgl. ebd.). Die Ursachen für den „mehr als lückenhaften Umsetzungsstand“ (Faller 2013, 180) sind vielfältig. Zu den hochschulspezifischen Faktoren zählen hierbei die große Komplexität von Hochschulen (Institute, Arbeitsbereiche und weitere Substrukturen), der aufgrund der komplexen Strukturen große zeitliche Aufwand solcher Prozesse und „die hohen Freiheitsgrade in den Leitungsebenen von Forschung und Lehre“, die viel Überzeugungsarbeit notwendig machen (ebd., 180).

Die grundlegende Ursache für die – im Vergleich zur Gefährdungsbeurteilung der herkömmlichen Belastungsfaktoren – aktuell noch mangelhafte Umsetzung liegt in der Schwierigkeit, mit dem Gegenstand „psychische Belastung“ adäquat umgehen zu können:

„Schwierigkeiten resultieren zum einen aus Unsicherheiten darüber, was unter psychischer Belastung bei der Arbeit zu verstehen ist, welche Folgen sie haben kann und welche Erfordernisse und Möglichkeiten es zur Gestaltung der

<sup>1</sup> Die folgenden Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen an Arbeitsplätzen bzw. für die Beschäftigten an Hochschulen. Die Gruppe der Studierenden ist hier zunächst nicht mit eingeschlossen.

<sup>2</sup> Laut persönlicher Rückmeldung der Autorin der Studie, handelte es sich bei der *einen* Hochschule um die Universität Bielefeld.

Arbeit [...] gibt. Zum anderen bestehen vielfach Unsicherheiten darüber, wie psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt und beurteilt werden können“ (Beck et al. 2014, 14).

Angesichts der zunehmenden Bedeutung psychischer Belastungen und der beschriebenen Schwierigkeit der handelnden Akteure – nicht nur im Arbeitsschutz –, existieren viele Programme und Ansätze, die bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen Unterstützung leisten. Zu nennen sind hier u.a. das Arbeitsprogramm „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (vgl. GDA 2015) und das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „F2266: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin“ (vgl. BAuA 2014). Die angebotenen Verfahren bieten gute und validierte Ansätze für eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen für Teile der Verwaltung an Hochschulen – wobei auch hier eine Anpassung an spezifische Bedingungen der Verwaltungsarbeit in einer Hochschule notwendig ist. Für die Arbeitsplätze in der Wissenschaft ist die Anwendbarkeit jedoch sehr begrenzt und sind die Umsetzungsmöglichkeiten mit Schwierigkeiten verbunden (vgl. Faller 2013). Darüber hinaus besteht kein umfassendes Instrument bzw. Verfahren, das für alle unterschiedlichen Beschäftigtengruppen in den Hochschulen konzipiert wurde.

Bislang gibt es nur wenige empirische Ergebnisse zur gesundheitlichen Situation und den arbeitsbezogenen Belastungen von Beschäftigten an Hochschulen (vgl. Faller, 2017; Lesener & Gusy, 2017). Eine Studie von *Banscherus et al.* hat sich sehr umfassend mit dem Wandel von Arbeitsbedingungen und der Beschäftigtensituation an Hochschulen auseinandergesetzt, um hervorzuheben, wie u. a. durch Hochschulreformen, Digitalisierungsprozesse und Veränderungen von Hochschulsteuerungsprozessen, die Anforderungen und somit auch die Belastungen von Hochschulbeschäftigten zugenommen haben. Auswirkungen auf die Gesundheit waren jedoch nicht Gegenstand der Untersuchung (Banscherus et al., 2017). Dass der Gesundheit von Hochschulbeschäftigten jedoch eine Forschungsrelevanz beigemessen werden sollte, zeigt u. a. die Studie von *Mess et al.*, in der signifikante Unterschiede im Gesundheitsverhalten und dem Gesundheitszustand von wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Personal ergründet wurden. In dieser Studie werden jedoch keine Ursachen für die Gesundheitssituation der Mitarbeitenden untersucht (Mess et al., 2015).

Die vom Gesetzgeber vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung bedeutete für die Unfallversicherung eine erhebliche Erweiterung ihres Tätigkeitsbereichs weit über die Zuständigkeit für Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle hinaus. Die Gründe dafür lagen einerseits im Wandel der Arbeitswelt von der Hand- zur Kopfarbeit. Sie lagen aber auch in Beiträgen der Natur- und Sozialwissenschaften zum Verständnis chronischer Krankheiten, insbesondere im medizinischen Risikofaktorenmodell und im Stresskonzept.

Die Diskussion in Forschung und Praxis betrieblicher Präventionsarbeit konzentrierte sich dann lange Jahre auf krankmachende Arbeitsbedingungen z.B. resultierend aus geringem Handlungsspielraum oder hoher Arbeitslast. Infrage gestellt wurde diese durch den auf Antonovsky zurückgehenden Hinweis, dass Arbeit neben krankmachenden auch gesundheitsförderliche Einflüsse ausüben könne, insbesondere wenn sie sinnstiftend und beeinflussbar ist (Antonovsky, 1987, 16ff.). Diese salutogene Wende wird mittlerweile durch Erkenntnisse gestützt, die nahelegen nicht nur Arbeitsbedingungen im engeren Sinne sowohl auf ihre pathogenen wie auch auf ihre salutogenen Wirkungen zu untersuchen, sondern das gesamte soziale System der Arbeitsorganisation: die Qualität sozialer Beziehungen, die Qualität der Führung und der Kultur eines Unternehmens, einer Verwaltung oder einer Dienstleistungseinrichtung (vgl. Badura, 2017). Unsere zentrale These lautet dabei: eine Kultur der Angst und des Misstrauens wirkt pathogen; eine Kultur vertrauensvoller Kooperation wirkt salutogen (Badura und Ehresmann, 2016; Ehresmann und Badura, 2018; Badura und Steinke, 2019). Für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen empfehlen wir deshalb eine Erweiterung ihres Gegenstandsbereiches durch Berücksichtigung organisationsbedingter Einflüsse. Und wir empfehlen eine konzeptuelle Erweiterung durch Berücksichtigung gesunderhaltender bzw. gesundheitsförderlicher Einflüsse.

Arbeit im 21. Jahrhundert erfordert hohen Verbrauch an psychischer Energie für Problemlösung, Gefühlsregulierung, Netzwerkpflege und gelingende Kooperation. Unstrittig ist, dass Arbeit mit Stress verbunden ist, die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen und krank machen kann. Unstrittig ist aber auch, dass Arbeit Wohlbefinden fördert, wenn sie positiv erlebte soziale Eingebundenheit ermöglicht, Lernchancen einräumt und Sinn stiftet. Für das Betriebliche Gesundheitsmanagement folgen daraus zwei generelle Ziele: Förderung von emotionaler Bindung, Sinnstiftung und Vertrauen sowie Vermeidung von Ängsten, Überforderung und psychischer Erschöpfung (vgl. Badura und Steinke, 2019).

## Quellen:

- Antonovsky A** (1987): Unraveling the mystery of health: how people manage stress and stay well. Jossey Bass, San Francisco.
- Badura B, Steinke M** (2019): Badura B, Steinke M (2019): Vom Taylorismus zur Selbstorganisation. Wie Betriebliches Gesundheitsmanagement zur Gestaltung der Digitalisierung beitragen kann. In: Badura B, Ducki A, Schröder H, Klose J, Meyer M (Hrsg.): Digitalisierung. Berlin, Springer Gabler.
- Badura B, Steinke M** (2019): Mindeststandards im Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM) der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen. Abschlussbericht zum Vergabeverfahren „Entwicklung und Festlegung von Standards für BGM in der Landesverwaltung“ (Auftragsnummer ZVSt-2018-192/BGM). Online verfügbar unter: <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV17-2114.pdf>
- Badura B, Ehresmann C** (2016): Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und Gesundheit. In: B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2016. Springer, Berlin Heidelberg, S. 19-35.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)** (2014). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Erich Schmidt Verlag: Berlin.
- Beck D, Richter M, Morschhäuser M** (2012). Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland. Prävention und Gesundheitsförderung, 7(2).
- Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP)** (2008): Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland. Verfügbar unter: <https://www.bdp-verband.de/binaries/content/assets/verband/bdp-berichte/bdp-bericht-2008-psychische-gesundheit-am-arbeitsplatz.pdf>
- Dragano N, Wahl S (2015): Zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement: Hintergründe, Strategien und Qualitätsstandards. In B. Badura et al. (Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2015. Neue Wege für mehr Gesundheit. Springer, Berlin, Heidelberg, S. 21-29.
- Ehresmann C, Badura B** (2018): Sinnquellen in der Arbeitswelt und ihre Bedeutung für die Gesundheit. In Badura B et al. (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben - Arbeit und Gesundheit. Springer, Berlin, Heidelberg, S. 47-59.
- Faller G** (2012): Evaluation des Umsetzungsstandes der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen an Hochschulen in NRW. Eine Studie im Auftrag der Unfallkasse NRW. Projektbericht. Magdeburg.
- Faller G** (2013): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen an Hochschulen als Einstieg in die Gesundheitsförderung. Eine erste Bestandsaufnahme in NRW. In Die neue Hochschule, H. 6, S. 178-181.
- Faller G** (2017). Gesund lernen, lehren und forschen: Gesundheitsförderung an Hochschulen. In G Faller (Hrsg.), Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung (3. Aufl.). Hogrefe Verlag, Bern, S. 391-401.
- GDA** (2008): Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie: Grundlagen, Ziele, Verfahren. Basispapier. <http://www.gda-portal.de/de/pdf/GDA-Basispapier.pdf>.
- Lesener T, Gusy B** (2017). Arbeitsbelastungen, Ressourcen und Gesundheit im Mittelbau. Ein systematisches Review zum Gesundheitsstatus der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an staatlichen Hochschulen in Deutschland. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
- Mess F, Gerth D, Hanke J, Rabel M, Walter U** (2015). Gesundheitsverhalten und Gesundheit bei wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Beschäftigten. In A. Göring & D. Möllenbeck (Hrsg.), Bewegungsorientierte Gesundheitsförderung an Hochschulen. Universitätsverlag, Göttingen, S. 115-129.
- Reusch J** (2010): Psychische Gesundheit im Arbeitsleben – Herausforderung an die Arbeitswelt von morgen. In M Giesert (Hrsg.) Psychisch gesund bleiben. Betriebliche Gesundheitspolitik für die Praxis – in der Praxis. Hamburg, S. 29-40.
- Rothe I** (2014): Vorwort. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin, S. 5-6.
- WHO** (2019). Burn-out an „occupational phenomenon“: International Classification of Diseases. Verfügbar unter: [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/burn-out/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/).

## 2. Forschungszweck/-ziel

Anhand der bisherigen Erkenntnisse wird deutlich, dass ein Forschungsbedarf hinsichtlich der gesundheitlichen Belastungen von Hochschulpersonal besteht. Die Ergebnisse des vorliegenden Forschungsprojekts sollen vor diesem Hintergrund empirische Ergebnisse für die Statusgruppen in Wissenschaft und Verwaltung in Universitäten und Fachhochschulen liefern. So stand insbesondere der Einfluss der Kultur an Hochschulen – Kultur der Zusammenarbeit, Führungskultur sowie Werte und Ziele in der Hochschule – auf die Mitarbeitergesundheit in bisherigen Studien nicht im Vordergrund und soll daher im Rahmen dieses Forschungsprojekts betrachtet werden. Bisherige Studien zur Gesundheit von Hochschulpersonal haben sich entweder auf die wissenschaftlichen Beschäftigten oder die Beschäftigten aus Technik und Verwaltung konzentriert, wobei insbesondere der Forschungsstand zur Situation in Technik und Verwaltung deutlich unterrepräsentiert ist. Durch die zunehmende Etablierung von Managementstrukturen mit starken Routinisierungsprozessen sowie dem erhöhten Wettbewerbsdruck wird der Verwaltung eine ebenfalls hohe Verantwortung zugeschrieben und stellt daher eine zunehmend wichtige Personalgruppe in Hochschulen dar (Haering, 2017). Ebenso existieren keine validen Vergleichsanalysen zwischen Universitäten und Fachhochschulen. Um auch diesbezüglich einen Beitrag zum Forschungsstand zu leisten, wird der Vergleich sowohl zwischen den Statusgruppen als auch zwischen (Fach-)Hochschulen und Universitäten in den Belastungen und deren Auswirkungen auf die psychische Gesundheit im Rahmen dieses Forschungsprojekts verfolgt.

## 2.1 Zielstellung des Forschungsvorhabens

Das übergeordnete Ziel des Projekts besteht daher darin, für Hochschulen und Träger der gesetzlichen Unfallversicherung anhand der mit dem Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen (Anlage 3) erhobenen Daten Aussagen zur Wirkung von Arbeitsbedingungen auf die (psychische) Gesundheit zu generieren. Weiterhin sollen empirische Erkenntnisse zu gesundheitsrelevanten Problemlagen an Hochschulen und zu erfolgreichen Maßnahmen zur Überwindung dieser Problemlagen generiert werden. Das Projekt gliedert sich in einzelne Vorhabenziele:

- Teilprojekt 1: Aufbau einer Hochschuldatenbank
- Teilprojekt 2: Dokumentation, Erprobung und Evaluation geeigneter Maßnahmen
- Teilprojekt 3: Vernetzung der Akteure aus den beteiligten Hochschulen
- Teilprojekt 4: Entwicklung, Erprobung und Validierung eines Erhebungsinstrumentes für die Gruppe der Studierenden

Die Teilprojekte 1 und 2 sollen differenziert für die verschiedenen Statusgruppen (Professor\_innen, wissenschaftliche Mitarbeitende und Mitarbeitende in Technik und Verwaltung) erfolgen.

## 2.2 Theoretische Grundlage des Forschungsvorhabens

Die theoretische Grundlage des Forschungsprojektes bilden das Unternehmensmodell nach Badura et al. (2008) und die diesem Modell zu Grunde liegenden Forschungsarbeiten. Das Unternehmensmodell und der dazu gehörige Pro-SoB-Fragebogen („Produktivität und Sozialkapital im Betrieb“) wurden im Rahmen des ersten durch die UK NRW geförderten Projekts auf den Hochschulkontext angepasst. Im Ergebnis liegen das Hochschulmodell und der Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen an Hochschulen (Anlage 3) vor.

Diese theoretische Grundlage beruht im Wesentlichen auf der Erkenntnis, dass das soziale System einer Organisation einen zentralen Einfluss ausübt auf die Gesundheit der Organisationsmitglieder, auf ihre Bindung, Motivation und ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft (Badura, 2017, Badura et al., 2013, Badura et al., 2010). Das Sozialkapital einer Organisation setzt sich zusammen aus den horizontalen sozialen Beziehungen zwischen Mitarbeiter\_innen (Netzwerkkapital), den vertikalen sozialen Beziehungen zwischen Mitarbeiter\_innen und ihren Vorgesetzten (Führungskapital) sowie den gemeinsamen Normen und Werten einer Organisation (Wertekapital) (Badura et al., 2008).

Diese bereits vielfach bewiesene Erkenntnis gilt es, im Rahmen des vorliegenden Forschungsprojekts für den Hochschulkontext zu überprüfen. Die im Modell und dem Fragebogen enthaltenen Arbeits- und Organisationsbedingungen können sich – je nach Ausprägung – sowohl positiv, als auch negativ auf die Gesundheit der Hochschulbeschäftigten auswirken. Ein weiteres Ziel des Forschungsprojektes ist daher, neben möglichen pathogenen Einflüssen auch salutogene Einflussfaktoren am Arbeitsplatz Hochschule zu identifizieren.

### Quellen:

**Badura B** (Hrsg.) (2017): Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert. Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung. Berlin, Springer Gabler.

**Badura B, Greiner W, Rixens P, Ueberle M, Behr M** (Hrsg.) (2013): Sozialkapital. Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg. 2. akt. Aufl. Berlin, Springer Gabler.

**Badura B, Walter U, Hehlmann T** (2010): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation. 2. Aufl. Springer-Verlag Berlin Heidelberg.

**Badura B, Greiner W, Rixens P, Ueberle M, Behr M** (Hrsg.) (2008): Sozialkapital. Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg. Springer-Verlag Berlin Heidelberg

**Haering, B.** (2017): Hochschulpolitische Trends in Europa. In L. Truniger (Hrsg.), Führen in Hochschulen (S. 3-14). Springer-Verlag: Wiesbaden.

## 3. Methodik

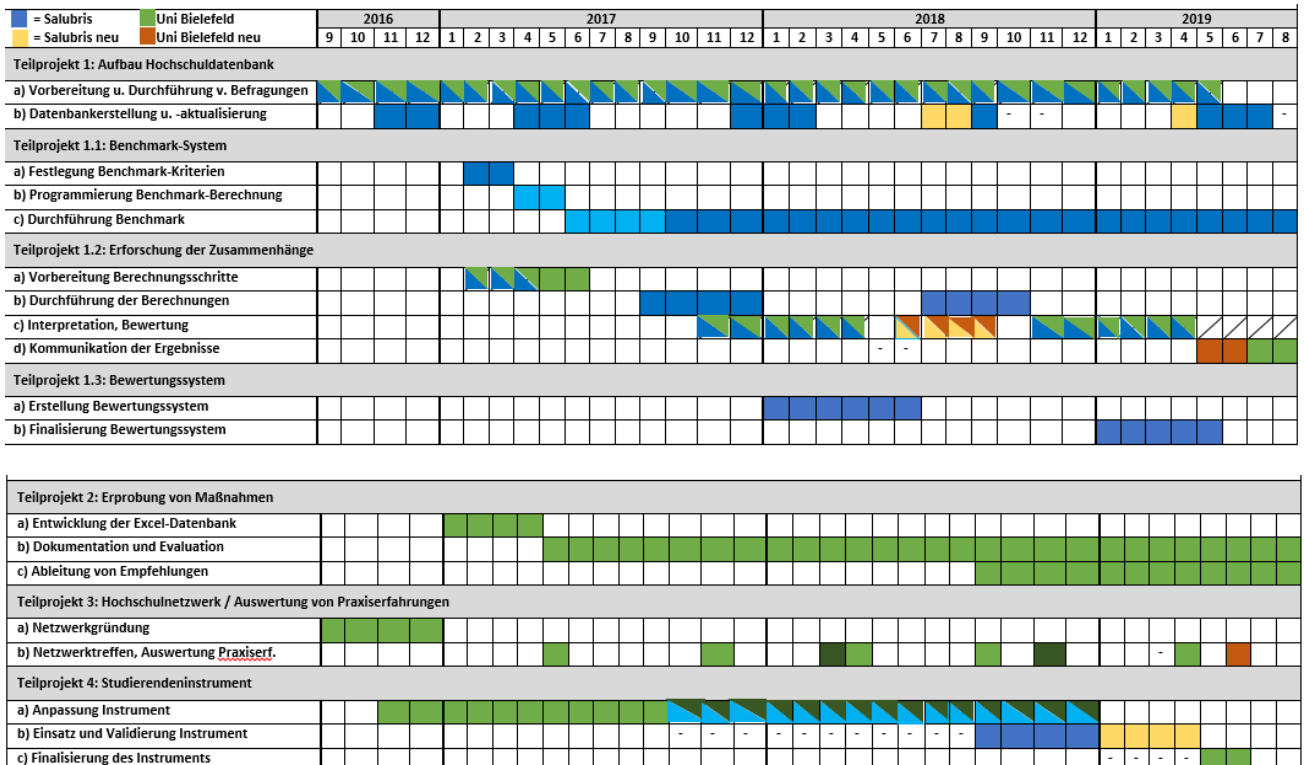
### 3.1 Arbeits- und Zeitplanung

Der Arbeits- und Zeitplan des Projekts wurde in Absprache mit dem Beirat im Verlauf des Projekts etwas angepasst. Die nachfolgende Übersicht zeigt den ursprünglichen Arbeits- und Zeitplan.





Die während der Projektzeit vorgenommenen Anpassungen sind der nachfolgenden Darstellung zu entnehmen:



### 3.2 Statistische Auswertungen

Im Zuge des Projekts (s. Teilprojekt 1) wurden unterschiedliche statistische Berechnungen durchgeführt, mit dem Ziel, die zentralen Belastungs- und gesundheitsfördernden Faktoren an den befragten Hochschulen zu ermitteln, um diese Erkenntnisse der Präventionsarbeit an Hochschulen zugänglich zu machen.

Zur Ermittlung der Einflussfaktoren wurde schrittweise vorgegangen. So erfolgte zunächst eine rein deskriptive Darstellung der univariaten Ergebnisse zu den einzelnen Bestandteilen des Fragebogens (Arbeitssituation, Führung, Kultur, Gesundheit, weitere Outcomes). Im Anschluss daran wurden bivariate Zusammenhänge zwischen den erhobenen Bedingungsfaktoren einerseits und den gesundheitsbezogenen Outcomes andererseits betrachtet. Abschließend erfolgte die Berechnung multipler linearer Regressionen. Ziel dieser Berechnungen war die Identifikation solcher Bedingungsfaktoren, die einen signifikanten Einfluss auf die psychische Gesundheit der befragten Beschäftigten (nach Statusgruppen) ausüben.

Der Fokus der Arbeit lag auf der *psychischen Gesundheit* der befragten Hochschulbeschäftigten, da dies den thematischen Schwerpunkt des Projekts bildete und insbesondere hierzu Handlungswissen für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und entsprechende Präventionsaktivitäten benötigt wird (s. o.).

Im Ergebnis können die Bedingungsfaktoren benannt werden, die in den jeweiligen Themenfeldern an Hochschulen den stärksten Einfluss auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten ausübten. Die Berechnungen erfolgten auf einer vergleichsweise breiten Datengrundlage, sie lassen jedoch keine repräsentativen Aussagen zur Situation an Hochschulen in Deutschland zu. Über die im Rahmen des Projektes durchgeführten statistischen Auswertungen hinaus bietet der aufgebaute anonymisierte Datensatz die Möglichkeit der Beforschung einer Vielzahl weiterer Fragestellungen und kann dazu von Forschenden aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen genutzt werden.

#### 4. Ergebnisse des Gesamtvorhabens

##### 4.1 Teilprojekt 1: Aufbau einer Hochschuldatenbank

Bis zum Projektende wurden bundesweit insgesamt 32 Hochschulen und 3 Institute mit dem Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen (Anlage 3) befragt (Stand: September 2019). Es haben insgesamt 22.869 Personen an einer Befragung mit dem Bielefelder Fragebogen teilgenommen. Die in diesem Zeitraum befragten Einrichtungen setzen sich wie folgt zusammen:

- 17 (Fach-)Hochschulen/Hochschulen für angewandte Wissenschaften
- 15 Universitäten/Pädagogische Hochschulen (davon 7 Technische Universitäten)
- 3 Außeruniversitäre Forschungsinstitute<sup>3</sup>

Es wurden insgesamt 34 Vollbefragungen und 2 Teilbefragungen, 31 Erstbefragungen und 5 Zweitbefragungen in insgesamt 12 verschiedenen Bundesländern durchgeführt.<sup>4</sup>

Der Gesamtdatensatz (nur Hochschulen, keine Außeruniversitären Einrichtungen) setzt sich wie folgt zusammen:

**Tab. 1:** Hochschuldatenbank insgesamt

	Universitäten (n=13)		(Fach-) Hochschulen (n=15)	
	absolut	Rückläufe	absolut	Rückläufe
Professor*innen	1.153	10-44%	1.288	21-68%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	7.386	16-52%	1.261	24-76%
Technik/Verwaltung (Dezentrale)	3.219	24-71%	914	21-81%
Technik/Verwaltung (Zentrale)	3.439	30-79%	1.793	51-83%
Technik/Verwaltung (ohne Spezifizierung nach Zentral/Dezentral)	2.094	/	/	/
Hilfskräfte und sonstige Gruppen	322	/		
<b>Gesamt</b>	<b>17.613</b>	<b>34,2%</b>	<b>5.256</b>	<b>53,8%</b>

In die durchgeführten Berechnungen sind nicht alle vorhandenen Daten eingeflossen. Berücksichtigt wurden Hochschulen, die bis Mai 2019 befragt haben. Aus Tabelle 2 ist die für die durchgeführten Forschungen zugrunde gelegte Stichprobe ersichtlich.

<sup>3</sup> Es handelt sich hierbei um drei Leibniz-Institute.

<sup>4</sup> Es wurden Hochschulen bzw. Einrichtungen in Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen befragt.

**Tab. 2:** Forschungsdatenstichprobe<sup>5</sup>

	<b>Universitäten (n=13)</b>	<b>(Fach-) Hochschulen (n=14)</b>
Professor*innen	831	1.084
Wissenschaftliche Mitarbeitende	5.122	1.001
Technik/Verwaltung (Dezentrale)	2.522	842
Technik/Verwaltung (Zentrale)	2.759	1.483
Technik/Verwaltung ( <i>ohne Spezifizierung nach Zentral/Dezentral</i> )	1.648	0
Hilfskräfte und sonstige Gruppen	<b>12.882</b>	<b>4.410</b>

#### **4.1.1. Teilprojekt 1.1: Generierung und standardisierte Bereitstellung von Vergleichswerten zu den Befragungsergebnissen (externer Benchmark)**

**Zusammenfassung Zielerreichung des (Teil-)Projekts:** Es wurde ein Benchmarking-Verfahren entwickelt, das teilnehmenden Hochschulen gemeinsam mit den Ergebnissen aus der eigenen Befragung standardisiert Vergleichswerte aus anderen Hochschulen zur Verfügung stellt.

Das Teilprojekt 1.1 ist bei dem Projektpartner Salubris verortet. Für den Aufbau des Benchmark-Systems im Rahmen des Projektes wurden, zunächst die Kriterien definiert, nach denen der Benchmark jeweils angepasst werden soll. Die Festlegung der Benchmark-Kriterien erfolgte in Abstimmung mit dem Projektteam, fachlichen Expert\_innen und Vertreter\_innen beteiligter Hochschulen. Im Rahmen dieses Prozesses wurde festgehalten, dass eine Spezifizierung der zur Verfügung gestellten Vergleichswerte nach folgenden Kriterien erfolgen sollte:

- *Hochschultyp* (Universität oder (Fach-)Hochschule)
- *Statusgruppe* (Professor\_innen, wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen, Beschäftigte aus Technik und Verwaltung (Zentralverwaltung vs. dezentrale Verwaltung))

Als Vergleichswerte werden den beteiligten Hochschulen für alle Einzelitems und Skalen die Anzahl der Teilnehmenden (n), der Mittelwert (MW) und als Streuungsmaß die Standardabweichung (s) zur Verfügung gestellt.

Die Grundlage für die Vergleichswerte, die den Hochschulen zur Verfügung gestellt wurden, bildet ein *gewichtet Benchmark*. Hierbei fließt jede beteiligte Hochschule „als eine Stimme“ und damit gleichberechtigt ein und es wird hieraus der Durchschnitt der beteiligten Hochschulen berechnet. So werden die Vergleichswerte nicht durch größere Hochschulen überproportional beeinflusst.

#### **4.1.2. Teilprojekt 1.2: Ermittlung der zentralen Belastungen und gesundheitsfördernden Faktoren an Hochschulen anhand der Berechnung und Ermittlung von Zusammenhängen**

**Zusammenfassung Zielerreichung des (Teil-)Projekts:** Die Gütekriterien des Bielefelder Fragebogens zu Arbeitsbedingungen (Anlage 3) wurden überprüft und zeigten gute bis sehr gute Werte bezüglich der Reliabilität des Instrumentes (Zuverlässigkeit) (vgl. Burian et al. 2019). Im Anschluss daran wurden – hypothesengeleitet – (Zusammenhangs-) Analysen berechnet, um Belastungen und gesundheitsförderliche Faktoren für die psychische Gesundheit der Beschäftigten an Hochschulen zu ermitteln.

Zur Bestimmung der testtheoretischen Güte des Bielefelder Fragebogens zu Arbeitsbedingungen (Anlage 3) wurden gängige Maße zur Bestimmung der Reliabilität der Skalen berechnet mittels konfirmatorischen Faktorenanalysen (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium, Bartlett-Test, extrahierte Faktoren und deren Varianzaufklärung, Faktorladungen, korrigierte Item-Skala-Korrelation (Trennschärfekoeffizient, Cronbachs Alpha). Die Ergebnisse weisen auf gute bis sehr gute Reliabilitäten der Skalen des Bielefelder Fragebogens zu Arbeitsbedingungen (Anlage 3) hin und wurden in dem Artikel „Der Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen – Entwicklung und Erprobung eines hochschulspezifischen Befragungsinstrumentes“ in der Zeitschrift Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung (Ausgabe 1/2019) veröffentlicht.

Im Zentrum des Forschungsprojekts standen die folgenden Fragestellungen:

1. *Welche Faktoren der Arbeits- und Organisationsbedingungen ("Treiber") haben in den untersuchten Hochschulen einen Einfluss auf die psychische Gesundheit der Beschäftigtengruppen?*

<sup>5</sup> Bei Zweitbefragungen wurden nur die aktuellsten Befragungen für die Berechnungen inkludiert.

2. Welche statusgruppenspezifischen Unterschiede bestehen bezogen auf diese „Treiber“ in den Hochschulen?
3. Welche hochschulspezifischen Unterschiede bestehen bezogen auf diese „Treiber“ (Universität vs. Hochschule)?

Im Ergebnis sollen thematische Schwerpunkte für die Präventionsarbeit (u.a. durch die Unfallversicherungsträger) an Hochschulen identifiziert werden.

Zur Beantwortung dieser Fragestellungen erfolgt zunächst eine kurze Zusammenfassung der deskriptiven Ergebnisse (differenziert nach Statusgruppen und Hochschultypen) (Kap. 4.1.2.1). Im Anschluss hieran werden die Ergebnisse aus den bivariaten Zusammenhangsberechnungen beschrieben (Kap. 4.1.2.2). Anschließend werden die Ergebnisse aus den Regressionsanalysen dargestellt (Kap. 4.1.2.3). Die Ergebnisse zeigen, welche Bedingungsfaktoren einen signifikanten Einfluss ausüben auf das psychische Befinden der befragten Beschäftigten und wie stark dieser Einfluss ausfällt. Eine ausführliche tabellarische Darstellung der Ergebniswerte zu den drei Teilkapiteln ist der Anlage 1 zu entnehmen.

#### 4.1.2.1 Deskriptive Ergebnisse

Im Folgenden werden die drei Themen (auf Itemebene) berichtet, die in den einzelnen Statusgruppen in Universitäten und (Fach-) Hochschulen am besten bzw. am kritischsten bewertet wurden<sup>6</sup>. Alle weiteren Ergebnisse – auch z.B. zu geschlechtsspezifischen Unterschieden – sind den Tabellen 37-50 zu entnehmen.

**Zentrale Ressourcen an Hochschulen** (berichtet werden die i.d.R. drei Themen<sup>7</sup>, die im Mittel am besten bewertet werden):

Hochschultypübergreifend (Universitäten und (Fach-) Hochschulen)

Die **Qualifizierung für Aufgaben**<sup>8</sup> zählt zu den drei bestbewerteten Themen bei *wissenschaftlichen Mitarbeitenden* (MW Uni: 4,22/ MW FH: 4,24) sowie *in Technik und Verwaltung* (MW Uni 4,23 / MW FH: 4,20).

In der Gruppe der *wissenschaftlichen Mitarbeitenden* zählt zudem die **angemessene Übergabe von Verantwortung durch direkte Vorgesetzte**<sup>9</sup> zu den zentralen Ressourcen (MW Uni: 4,22/MW FH: 4,21).

*Professor\_innen* bewerten außerdem die **Klarheit der Aufgaben**<sup>10</sup> sehr positiv (MW Uni: 4,56/MW FH: 4,42).

*Alle Beschäftigten, die angegeben haben, dass sie mit Studierenden arbeiten*, bewerten die Frage, ob sie **gerne mit Studierenden arbeiten**,<sup>11</sup> besonders positiv: *Professor\_innen* (MW<sup>12</sup> Uni: 4,54/MW FH: 4,68), *wissenschaftliche Mitarbeitende* (MW Uni: 4,40/MW FH: 4,53), *Technik/Verwaltung* (MW Uni: 4,48 / MW FH: 4,49).

Weitere Ressourcen an Universitäten

*Professor\_innen* bewerten die Frage<sup>13</sup>, ob ihre **Aufgaben abwechslungsreich** sind, sehr positiv (MW: 4,56).

*Wissenschaftliche Mitarbeitende* bewerten ihre **Handlungsspielräume**<sup>14</sup> sehr positiv (MW 4,22).

Beschäftigten in *Technik und Verwaltung* bewerten die **Klarheit der Aufgaben**<sup>15</sup> sehr positiv (MW 4,19). Außerdem zählt die **angemessene Übergabe von Verantwortung durch direkte Vorgesetzte**<sup>16</sup> zu den Ressourcen (MW 3,96)

Weitere Ressourcen an (Fach-) Hochschulen

*Professor\_innen* bewerten ihre **Qualifizierung für Aufgaben**<sup>17</sup> sehr positiv (MW 4,45).

In *Technik und Verwaltung* gibt es eine große **Zufriedenheit mit Materialien, Arbeitsmitteln und der technischen Ausstattung am Arbeitsplatz**<sup>18</sup> (MW: 4,09).

<sup>6</sup> Items aus Teil 2 des Fragebogens (Arbeitsleistung/Fehlerquote, Arbeitszufriedenheit/Engagement/Bindung und Gesundheit) wurden in der Analyse nicht berücksichtigt.

<sup>7</sup> Bei identischer Bewertung einzelner Items oder bei mehreren Items aus einer Skala werden ggfs. mehr als 3 Items berichtet.

<sup>8</sup> Item „Meine Kenntnisse und Fähigkeiten reichen aus, um erfolgreich arbeiten zu können.“

<sup>9</sup> Item „Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r übergibt mir in einem angemessenen Maße Verantwortung.“

<sup>10</sup> Item „Ich weiß, was von mir bei der Arbeit erwartet wird.“

<sup>11</sup> Item „Ich arbeite gerne mit Studierenden bzw. für Studierende.“

<sup>12</sup> MW = Mittelwert, ungewichteter Benchmark

<sup>13</sup> Item „Meine Aufgaben sind abwechslungsreich.“

<sup>14</sup> Item „Bei der Erledigung meiner Arbeitsaufgaben habe ich angemessene Handlungsspielräume (z.B. bezogen auf Planung, Einteilung, Arbeitsinhalte).“

<sup>15</sup> Item „Ich weiß, was von mir bei der Arbeit erwartet wird.“

<sup>16</sup> Item „Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r übergibt mir in einem angemessenen Maße Verantwortung.“

<sup>17</sup> Item „Meine Kenntnisse und Fähigkeiten reichen aus, um erfolgreich arbeiten zu können.“

<sup>18</sup> Item „Wie zufrieden sind Sie mit den Materialien, Arbeitsmitteln und der technischen Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes?“

## Zentrale Belastungen an Hochschulen (berichtet werden die i.d.R. drei Themen, die im Mittel am kritischsten bewertet werden):

### Hochschultypübergreifend (Universitäten und (Fach-) Hochschulen)

Von *Professor\_innen* werden die Themen **Zeitdruck**<sup>19</sup> (MW Uni: 1,84/MW FH: 2,35) sowie „**zu viele Dinge auf einmal bewältigen müssen**“ (MW Uni: 2,09 / MW FH: 2,43) sehr kritisch bewertet.

*Wissenschaftliche Mitarbeitende* bewerten die **Angemessenheit der Vertretungsregelung**<sup>20</sup> kritisch (MW Uni: 2,57/MW FH 2,56).

*Befristet Beschäftigte* bewerten die **Belastung durch einen befristeten Vertrag**<sup>21</sup> am kritischsten (MW Unis: Wiss. MA 2,02; Verw. 1,83; / MW FH: Profs 2,27; Wiss. MA 2,22; Verw. 2,01).

Von *befristet beschäftigten Wissenschaftler\*innen* wird zudem die **Unterstützung im Hinblick auf außeruniversitäre Karrierewege**<sup>22</sup> (MW Uni: 2,18/MW FH: 2,23) sehr kritisch bewertet.

### Weitere Belastungsfaktoren an Universitäten

Von *wissenschaftlichen Mitarbeitenden* werden die Themen **Zeitdruck**<sup>23</sup> (MW 2,38) sowie „**zu viele Dinge auf einmal bewältigen müssen**“ (MW 2,57) sehr kritisch bewertet. Außerdem ist die Zufriedenheit mit den **beruflichen Perspektiven innerhalb von wissenschaftlichen Einrichtungen** unter den eher kritisch bewerteten Themen (MW 2,60).

In *Technik und Verwaltung* zählen die **Anpassung der Aufgaben bei hoher Arbeitsbelastung**<sup>24</sup> (MW 2,65) sowie **Partizipation im Arbeitsbereich**<sup>25</sup> (MW 2,70) zu den eher kritisch bewerteten Themen. Auch die Skala **Partizipation auf Ebene der Fakultät/des Fachbereichs bzw. des Dezernats**<sup>26</sup> wird eher kritisch bewertet (MW 2,73). Ebenso zählt das Item „**Was in der Hochschule auf Hochglanzpapier steht, wird im Alltag auch gelebt.**“ (MW 2,71) zu den eher kritisch bewerteten Themen.

*Professor\_innen* bewerten die **Angemessenheit der Aufgaben**<sup>27</sup> (MW 2,62) eher kritisch: Dazu zählt, dass sie **Dinge tun müssen, die von anderen Personen** (MW: 2,59) **oder auf eine andere Art und Weise** (MW: 2,66) **getan werden sollten bzw. die ihnen unnötig erscheinen** (MW: 2,60). Auch die Zufriedenheit mit der Unterstützung durch die Verwaltung fällt eher kritisch aus (MW 2,76).

### Weitere Belastungsfaktoren an (Fach-) Hochschulen

Von *wissenschaftlichen Mitarbeitenden* wird die **Anpassung der Aufgaben bei hoher Arbeitsbelastung**<sup>28</sup> (MW: 2,72) ebenso wie die **fehlende Zeit für die wissenschaftliche Qualifikation**<sup>29</sup> eher kritisch bewertet (MW FH: 2,71).

Das Item „**Was in der Hochschule auf Hochglanzpapier steht, wird im Alltag auch gelebt.**“ wird sowohl von *wissenschaftlichen Mitarbeitenden* (MW: 2,70) als auch in *Technik und Verwaltung* (MW: 2,63) eher kritisch bewertet.

*Beschäftigte in Technik und Verwaltung* bewerten es eher kritisch, dass sie „**zu viele Dinge auf einmal bewältigen müssen**“ (MW: 2,68) und die **Anpassung der Aufgaben bei hoher Arbeitsbelastung**<sup>30</sup> (MW: 2,62).

*Professor\_innen* bewerten die **Transparenz der Entscheidungen der Hochschulleitung**<sup>31</sup> (MW: 2,66) eher kritisch.

---

<sup>19</sup> Item „Ich stehe bei meiner Arbeit unter Zeitdruck.“

<sup>20</sup> Item „Für meinen Arbeitsplatz gibt es eine angemessene Vertretungsregelung.“

<sup>21</sup> Item: „Die Tatsache, dass mein Arbeitsvertrag befristet ist, stellt für mich eine Belastung dar.“

<sup>22</sup> Item „Ich werde im Hinblick auf außeruniversitäre Karrierewege unterstützt.“

<sup>23</sup> Item „Ich stehe bei meiner Arbeit unter Zeitdruck.“

<sup>24</sup> Item „Bei hoher Arbeitsbelastung werden meine Aufgaben angepasst (z.B. durch Umverteilung, Abstriche in Qualität oder Priorisierung).“

<sup>25</sup> Item „Bei wichtigen Themen in meinem Dezernat wird mein Arbeitsbereich vor vollendete Tatsachen gestellt.“

<sup>26</sup> Skala mit den Items „An wichtigen Entscheidungen des Dezernats wird mein Arbeitsbereich beteiligt.“ und „Bei wichtigen Themen in meinem Dezernat wird mein Arbeitsbereich vor vollendete Tatsachen gestellt.“

<sup>27</sup> Skala mit den drei nachfolgend benannten Items

<sup>28</sup> Item „Bei hoher Arbeitsbelastung werden meine Aufgaben angepasst (z.B. durch Umverteilung, Abstriche in Qualität oder Priorisierung).“

<sup>29</sup> Item „Ich habe die notwendige Zeit für meine wissenschaftliche Weiterqualifikation (z.B. Promotion).“

<sup>30</sup> Item „Bei hoher Arbeitsbelastung werden meine Aufgaben angepasst (z.B. durch Umverteilung, Abstriche in Qualität oder Priorisierung).“

<sup>31</sup> Item „Wichtige Entscheidungen der Hochschulleitung sind transparent.“

#### 4.1.2.2 Bivariate Korrelationsergebnisse

Aufbauend auf diesen deskriptiven Auswertungen wurden im nächsten Schritt Korrelationsanalysen durchgeführt (s. Tab. 51 in der Anlage 1). Dabei wurden Zusammenhänge zwischen allen Bedingungsfaktoren (auf Skalen- bzw. bei einzelnen Items auf Itemebene) des Bielefelder Fragebogens zu Arbeitsbedingungen (Anlage 3) einerseits und dem Outcome Gesundheit andererseits untersucht.<sup>32</sup>

Das Outcome Gesundheit wird abgebildet durch die folgenden sechs Skalen:

**Tab. 3:** Items zu den gesundheitsbezogenen Skalen im Fragebogen

<b>Gesundheitszustand</b> <i>Bewertung auf Skala: stark beeinträchtigt, eher beeinträchtigt, teils/teils, eher nicht beeinträchtigt, gar nicht beeinträchtigt</i>		<b>Gesundheitliche Beschwerden</b> <i>Bewertung auf Skala: (fast) nie, selten, gelegentlich, oft, (fast) immer</i>	
<i>Mein Gesundheitszustand war in den letzten 2 Arbeitsmonaten insgesamt ....</i>		<i>Ich hatte Beschwerden im Bereich von Nacken, Schultern, Armen .</i>	
		<i>Ich hatte Beschwerden im Bereich der Lendenwirbelsäule oder der Beine.</i>	
		<i>Ich hatte Beschwerden im Magen-Darm-Bereich.</i>	
		<i>Ich hatte Kopfschmerzen.</i>	
		<i>Ich hatte Schlafstörungen.</i>	
		<i>Ich hatte Kreislaufprobleme.</i>	
		<i>Ich wurde schnell müde.</i>	
<b>Psychische Gesundheit</b> <i>Bewertung auf Skala: (fast) nie, selten, gelegentlich, oft, (fast) immer</i>			
<b>WOHLBEFINDEN</b>	<b>DEPRESSIVE VERSTIMMUNG</b>	<b>KOGNITIVE STRESS-SYMPTOME</b>	<b>ERSCHÖPFUNG</b>
<i>Ich war unbeschwert und gut aufgelegt.</i>	<i>Es fiel mir schwer, etwas zu genießen.</i>	<i>Ich hatte Konzentrationsprobleme.</i>	<i>Jeden Tag zu arbeiten, war eine Belastung für mich.</i>
<i>Ich war ruhig und ausgeglichen.</i>	<i>Ich konnte mich nicht so freuen wie früher.</i>	<i>Ich hatte Schwierigkeiten, Entscheidungen zu treffen.</i>	<i>Ich fühlte mich durch meine Arbeit ausgebrannt.</i>
	<i>Ich fühlte mich in meiner Aktivität gehemmt.</i>	<i>Ich hatte Schwierigkeiten, mich zu erinnern.</i>	<i>Ich konnte mich in meiner arbeitsfreien Zeit erholen.</i>
	<i>Ich musste mich zu jeder Tätigkeit zwingen.</i>	<i>Ich hatte Schwierigkeiten, klar zu denken.</i>	
	<i>Ich fühlte mich traurig.</i>		

Alle Fragen beziehen sich auf die letzten zwei Arbeitsmonate. Alle Outcomes sind im Rahmen der Auswertung so kodiert worden, dass der niedrigste Wert immer inhaltlich die negativste Bedeutung und der höchste Wert inhaltlich die positivste Bedeutung innehat. Dies ermöglicht es, die Ergebnisse einheitlich zu bewerten („Je höher der Wert, desto positiver das Ergebnis“). Es wurden Korrelationen nach Spearman berechnet und das übliche Signifikanzniveau von 0,05 angenommen. Die detaillierten Ergebnisse der Korrelationsanalysen sind in Tabelle 51 in der Anlage 1 enthalten.

Ausgewiesen werden der Korrelationskoeffizient nach Spearman sowie das jeweilige Signifikanzniveau. Die Ergebnisse der Korrelationsanalyse geben Auskunft darüber, ob ein – signifikanter, nicht-zufälliger – Zusammenhang besteht zwischen einem Bedingungsfaktor und einer gesundheitsbezogenen Skala und darüber, wie stark dieser Zusammenhang ausfällt. Die Ergebnisse lassen allerdings keinen Schluss über Wirkrichtungen zu. Sie stellen jedoch eine notwendige und gängige Vorarbeit für die die Vorbereitung und Berechnung multivariater Berechnungen im nächsten Schritt dar, denn alle untersuchten Bedingungsfaktoren wiesen in mindestens einer Beschäftigtengruppe einen signifikanten Zusammenhang mit den gesundheitsbezogenen Outcomes auf.

Im Ergebnis der Korrelationsanalysen zeigten sich bis auf einzelne Ausnahmen *signifikante Zusammenhänge zwischen den Bedingungsfaktoren und den gesundheitsbezogenen Outcomes*. Angesichts der Größe der Stichprobe ist das so auch zu erwarten (vgl. Bühner 2011). Entscheidend dafür, ob es sich um bedeutsame Zusammenhänge handelt, ist damit vor allem die Stärke des Zusammenhangs bzw. die Größe des angegebenen Korrelationskoeffizienten. Zur Beurteilung der Zusammenhangsgröße orientieren wir uns an Kühnel u. Krebs 2001 und Weins 2010. Danach sind Korrelationen zwischen 0,00 und 0,05 zu vernachlässigen sind, Korrelationen zwischen 0,05 und 0,20 als gering zu bewerten und Korrelationen zwischen 0,200 und 0,500 im mittleren Bereich liegen. Korrelationen über 0,500 gelten als hoch und Korrelationen über 0,700 als sehr hoch.

<sup>32</sup> Entsprechend des Forschungsauftrages wurden nur die gesundheitsbezogenen Outcomes berücksichtigt und die weiteren Outcomes außer Acht gelassen.

Zusammenfassend ist erkennbar, dass alle abgefragten Items bzw. Skalen aus dem Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen (Anlage 3) einen signifikanten Zusammenhang mit mindestens einem Gesundheitsoutcome in mindestens einer Statusgruppe aufweisen.

Die höchsten Zusammenhänge zeigen sich mit der Skala „Depressive Verstimmung“ und „Erschöpfung“. Hingegen finden sich die niedrigsten Zusammenhänge der Items und Skalen mit der Skala „Kognitive Stresssymptome“. Die insgesamt höchsten Korrelationen mit der psychischen Gesundheit (insb. „Depressive Verstimmung“ und „Erschöpfung“) in allen Statusgruppen zeigen sich bei den meisten Skalen aus dem Kontext *Führung*, sowie bei den Themen *Passung, Sinnhaftigkeit und Angemessenheit (Legitimität) der Aufgaben, Handlungsspielraum, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Widersprüchliche Anforderungen, Angemessene Anerkennung für Leistungen* und bei Führungskräften außerdem der Wertschätzung der Leitungsarbeit durch die übergeordnete Ebene (Tab. 51 in der Anlage 1)

#### 4.1.2.3 Multiple lineare Regressionsergebnisse

Für die Ermittlung zentraler Einflussfaktoren für die psychische Gesundheit wurde eine zusammengefasste Skala „Psychische Gesundheit“, bestehend aus den vier abgefragten Skalen (Depressive Verstimmung, Wohlbefinden, Kognitive Stresssymptome und Erschöpfung) und ihren jeweiligen Items, berechnet. Die vorherige Durchführung einer konfirmatorischen Faktorenanalyse (CFA) bestätigte die gemeinsame Faktorladung aller Items der vier Skalen auf einen einzigen Faktor. Aussagen zu „psychischer Gesundheit“ beziehen sich in dieser Studie somit auf diese vier Dimensionen. Andere Aspekte von „psychischer Gesundheit“ wurden nicht untersucht (z. B. Ängste). Die Berechnung der Einflussfaktoren beruht auf multiplen linearen Regressionsanalysen, die differenziert für Universitäten und (Fach-) Hochschulen sowie für die drei Statusgruppen (Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen, Professor\_innen und Technik/Verwaltung) durchgeführt wurden.

In die Regressionen gingen alle Items aus dem Fragebogen in die Regression ein, da die vorab durchgeführten Korrelationsanalysen einer Relevanz jeder Skala (bzw. Items) für die psychische Gesundheit bestätigen konnte.<sup>33</sup> Für die Regressionsanalysen wurden die Items ebenfalls so kodiert, dass der niedrigste Wert immer inhaltlich die negativste Bedeutung und der höchste Wert inhaltlich die positivste Bedeutung innehat. Um möglichst sinnvolle Aussagen zu den Einflussfaktoren (in Abhängigkeit von anderen Faktoren) treffen zu können, wurden die Items zunächst nach inhaltlichen Kriterien den nachfolgenden 14 Themenblöcken zugeordnet (Tab. 4). Diese Zuordnung wurde anschließend mittels Faktorenanalysen überprüft und bestätigt. Für jeden Themenblock wurde eine eigene Regression durchgeführt.

**Tab. 4.:** Themenblöcke

<b>Allgemeine Arbeitssituation</b>	Äußere Rahmenbedingungen
	Arbeitsaufgaben
	Zeitliche Anforderungen
	Arbeitsorganisation im eigenen Bereich
	Arbeitsorganisation in der Verwaltung ( <i>nur: Technik und Verwaltung</i> )
<b>Führungskultur</b>	Führung durch direkte Vorgesetzte: Mitarbeiterorientierung und Information ( <i>nur: Wissenschaftliche Mitarbeitende sowie Technik und Verwaltung</i> )
	Führung durch direkte Vorgesetzte: Aufgabenbezogene Unterstützung / Berufliche Weiterentwicklung ( <i>nur: Wissenschaftliche Mitarbeitende sowie Technik und Verwaltung</i> )
	Leitungsarbeit in Fakultäten/Fachbereichen/Dezernaten/etc.
	(Leistungs-) Kultur in der Hochschule
<b>Kultur der Zusammenarbeit</b>	Kollegiale Zusammenarbeit
	Zusammenarbeit mit anderen Bereichen in der Hochschule
<b>Kultur auf verschiedenen organisationalen Ebenen</b>	Kultur im <i>Arbeitsbereich</i>
	Kultur in den <i>Fakultäten/Fachbereichen/Dezernaten</i>
	Kultur in der <i>Hochschule</i>

<sup>33</sup> Bei der Eignungsprüfung der Items für die Regressionen wurden aufgrund von Multikollinearitäten vereinzelt Items ausgeschlossen.

Die Regressionstabellen sind in Tab. 52 / 53 der Anlage 1 dargestellt. Für die Interpretation der Regressionsanalysen wurde ein Signifikanzniveau von 0,05 angenommen. Die Signifikanz eines Items ist von den anderen inkludierten Items abhängig.

Die Interpretation der Einflussstärke des jeweiligen Items erfolgt über den standardisierten Beta-Koeffizienten und ist (beispielsweise) wie folgt zu interpretieren: *Ein standardisierter Beta-Koeffizient bei dem Item „Widersprüchliche Anforderungen“ von 0,191 bedeutet, dass bei Anstieg der Bewertung von „Widersprüchlichen Anforderungen“ um die Einheit 1 (z. B. von ‚trifft gar nicht zu‘ hin zu ‚trifft eher nicht zu‘ auf der fünfstufigen Likert-Skala), die psychische Gesundheit um 0,191 (auf der fünfstufigen Likert-Skala) zunimmt.*

Weiterhin wird für jede Regressionsanalyse das (korrigierte) R-Quadrat berichtet, das angibt, wie viel Prozent der Varianz des Outcomes „Psychische Gesundheit“ durch die jeweiligen eingefügten Items erklärt werden kann, d. h. wie viel Aufklärungsbeitrag der inkludierten Items für die „psychische Gesundheit“ in dem jeweiligen Regressionsmodell geleistet werden kann. In den Regressionen konnte das Geschlecht nicht mitaufgenommen werden, da dies eine zu geringe Stichprobe in den Regressionen impliziert hätte.

## Ergebnisse

Im Folgenden werden die *relevanten Einflussfaktoren auf psychische Gesundheit* aus jedem Themenblock für Universitäten und (Fach-) Hochschulen sowie für die drei Statusgruppen zunächst *tabellarisch dargestellt und im Anschluss zusammenfassend berichtet*. Weitere Detailberechnungen der Regressionsanalysen befinden sich in den Tabellen 52 und 53 in der Anlage 1.

### I Themenblock „Allgemeine Arbeitssituation“

#### *Signifikante Einflussfaktoren aus dem Themenfeld „Äußere Rahmenbedingungen“*

**Tab. 5: Äußere Rahmenbedingungen: Universitäten**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Materialien, Arbeitsmittel, technische Ausstattung ( $\beta=0,182, p<0,001$ )	Materialien, Arbeitsmittel, technische Ausstattung ( $\beta=0,133, p<0,001$ )	Materialien, Arbeitsmittel, technische Ausstattung ( $\beta=0,181, p<0,001$ )
Äußere Bedingungen des Arbeitszimmers (z. B. Beleuchtung, Lärm) ( $\beta=0,151, p=0,002$ )	Äußere Bedingungen des Arbeitszimmers (z. B. Beleuchtung, Lärm) ( $\beta=0,111, p<0,001$ )	Äußere Bedingungen des Arbeitszimmers (z. B. Beleuchtung, Lärm) ( $\beta=0,142, p<0,001$ )

**Tab. 6: Äußere Rahmenbedingungen: (Fach-) Hochschulen**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Äußere Bedingungen des Arbeitszimmers (z. B. Beleuchtung, Lärm) ( $\beta=0,196, p<0,001$ )	Materialien, Arbeitsmittel, technische Ausstattung ( $\beta=0,144, p<0,001$ )	Äußere Bedingungen des Arbeitszimmers (z. B. Beleuchtung, Lärm) ( $\beta=0,210, p<0,001$ )
Materialien, Arbeitsmittel, technische Ausstattung ( $\beta=0,134, p<0,001$ )	Äußere Bedingungen des Arbeitszimmers (z. B. Beleuchtung, Lärm) ( $\beta=0,140, p=0,001$ )	Materialien, Arbeitsmittel, technische Ausstattung ( $\beta=0,115, p<0,001$ )

#### *Signifikante Einflussfaktoren aus dem Themenfeld „Arbeitsaufgaben“*

**Tab. 7: Arbeitsaufgaben: Universitäten**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Erwartungen an mich entsprechen dem, wovon ich ausgegangen bin ( $\beta=0,217, p<0,001$ )	Widersprüchliche Anforderungen ( $\beta=0,191, p<0,001$ )	Widersprüchliche Anforderungen ( $\beta=0,176, p<0,001$ )
Möglichkeit, zu tun, was ich gut kann ( $\beta=0,174, p=0,034$ )	Möglichkeit, zu tun, was ich gut kann ( $\beta=0,100, p=0,001$ )	Arbeit als persönliche Bereicherung erleben ( $\beta=0,121, p<0,001$ )
Arbeit als persönliche Bereicherung erleben ( $\beta=0,137, p=0,042$ )	Möglichkeit zur Kompetenzentfaltung ( $\beta=0,090, p=0,003$ )	Erwartungen an mich entsprechen dem, wovon ich ausgegangen bin ( $\beta=0,095, p<0,001$ )
	Ausreichende Kenntnisse / Fähigkeiten ( $\beta=0,089, p<0,001$ )	Wissen, was bei der Arbeit erwartet wird ( $\beta=0,091, p<0,001$ )



	Arbeit als persönliche Bereicherung erleben ( $\beta=0,085, p<0,001$ )	Ausreichende Kenntnisse / Fähigkeiten ( $\beta=0,090, p<0,001$ )
	Erwartungen an mich entsprechen dem, wovon ich ausgegangen bin ( $\beta=0,077, p=0,002$ )	Dinge tun müssen, die von anderen getan werden sollten ( $\beta=0,088, p<0,001$ )
	Wissen, was bei der Arbeit erwartet wird ( $\beta=0,066, p=0,007$ )	Angemessene Handlungsspielräume ( $\beta=0,079, p<0,001$ )
	Abwechslungsreiche Aufgaben ( $\beta=0,051, p=0,019$ )	Unnötige Dinge tun müssen ( $\beta=0,072, p<0,001$ )
	Angemessene Handlungsspielräume ( $\beta=0,049, p=0,031$ )	Möglichkeit zur Kompetenzzentfaltung ( $\beta=0,070, p=0,001$ )

**Tab. 8: Arbeitsaufgaben: (Fach-) Hochschulen**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Arbeit als persönliche Bereicherung erleben ( $\beta=0,257, p<0,001$ )	Dinge tun müssen, die von anderen getan werden sollten ( $\beta=0,184, p<0,001$ )	Arbeit als persönliche Bereicherung erleben ( $\beta=0,232, p<0,001$ )
Widersprüchliche Anforderungen ( $\beta=0,136, p=0,001$ )	Widersprüchliche Anforderungen ( $\beta=0,172, p<0,001$ )	Widersprüchliche Anforderungen ( $\beta=0,164, p<0,001$ )
Möglichkeit, zu tun, was ich gut kann ( $\beta=0,107, p=0,035$ )	Ausreichende Kenntnisse / Fähigkeiten ( $\beta=0,146, p<0,001$ )	Ausreichende Kenntnisse / Fähigkeiten ( $\beta=0,145, p<0,001$ )
Ausreichende Kenntnisse / Fähigkeiten ( $\beta=0,103, p=0,002$ )	Möglichkeit, zu tun, was ich gut kann ( $\beta=0,137, p=0,011$ )	Möglichkeit, zu tun, was ich gut kann ( $\beta=0,141, p<0,001$ )
	Unnötige Dinge tun müssen ( $\beta=0,128, p=0,004$ )	Unnötige Dinge tun müssen ( $\beta=0,080, p=0,005$ )
	Arbeit als persönliche Bereicherung erleben ( $\beta=0,105, p=0,029$ )	Dinge tun müssen, die von anderen getan werden sollten ( $\beta=0,067, p=0,015$ )
	Abwechslungsreiche Aufgaben ( $\beta=0,086, p=0,027$ )	

**Signifikante Einflussfaktoren aus dem Themenfeld „Zeitliche Anforderungen“**

**Tab. 9: Zeitliche Anforderungen: Universitäten**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Unter Zeitdruck stehen ( $\beta=0,221, p<0,001$ )	Arbeit zum vorgesehenen Zeitpunkt beenden können ( $\beta=0,190, p<0,001$ )	Arbeit zum vorgesehenen Zeitpunkt beenden können ( $\beta=0,145, p<0,001$ )
Zu viele Dinge auf einmal bewältigen müssen ( $\beta=0,116, p=0,013$ )	An mich gerichtete Erwartung, über die vertraglich vereinbarte Zeit hinaus zu arbeiten ( $\beta=0,158, p<0,001$ )	An mich gerichtete Erwartung, über die vertraglich vereinbarte Zeit hinaus zu arbeiten ( $\beta=0,132, p<0,001$ )
	Notwendige Zeit für die wiss. Weiterqualifikation haben ( $\beta=0,130, p<0,001$ )	Unter Zeitdruck stehen ( $\beta=0,108, p<0,001$ )
	Unter Zeitdruck stehen ( $\beta=0,097, p=0,001$ )	

**Tab. 10: Zeitliche Anforderungen: (Fach-)Hochschulen**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Unter Zeitdruck stehen ( $\beta=0,285, p<0,001$ )	Zu viele Dinge auf einmal bewältigen müssen ( $\beta=0,189, p=0,002$ )	Zu viele Dinge auf einmal bewältigen müssen ( $\beta=0,196, p<0,001$ )
Zu viele Dinge auf einmal bewältigen müssen ( $\beta=0,219, p<0,001$ )	Arbeit zum vorgesehenen Zeitpunkt beenden können ( $\beta=0,133, p=0,010$ )	Arbeit zum vorgesehenen Zeitpunkt beenden können ( $\beta=0,126, p<0,001$ )
	An mich gerichtete Erwartung, über die vertraglich vereinbarte Zeit hinaus zu arbeiten ( $\beta=0,120, p=0,017$ )	Unter Zeitdruck stehen ( $\beta=0,100, p=0,003$ )
	Notwendige Zeit für die wiss. Weiterqualifikation haben ( $\beta=0,102, p=0,034$ )	An mich gerichtete Erwartung, über die vertraglich vereinbarte Zeit hinaus zu arbeiten ( $\beta=0,091, p<0,001$ )

## Signifikante Einflussfaktoren aus dem Themenfeld „Arbeitsorganisation im eigenen Bereich“

**Tab. 11: Arbeitsorganisation im eigenen Bereich: Universitäten**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Phasen, in denen ungestört gearbeitet werden kann ( $\beta=0,255, p<0,001$ )	Arbeitsbedingungen ermöglichen es, den beruflichen und familiären Belangen gerecht zu werden ( $\beta=0,338, p<0,001$ )	Arbeitsbedingungen ermöglichen es, den beruflichen und familiären Belangen gerecht zu werden ( $\beta=0,280, p<0,001$ )
Arbeitsbedingungen ermöglichen es, den beruflichen und familiären Belangen gerecht zu werden ( $\beta=0,245, p<0,001$ )	Phasen, in denen ungestört gearbeitet werden kann ( $\beta=0,110, p<0,001$ )	Phasen, in denen ungestört gearbeitet werden kann ( $\beta=0,150, p<0,001$ )
	Angemessene Vertretungsregelung ( $\beta=0,080, p=0,001$ )	Angemessene Vertretungsregelung ( $\beta=0,099, p<0,001$ )
		Anpassung der Aufgaben bei hoher Belastung (z.B. durch Priorisierung) ( $\beta=0,066, p<0,001$ )
		Arbeitszeit entsprechend familiärer Belange flexibel gestalten können ( $\beta=0,052, p<0,001$ )

**Tab. 12: Arbeitsorganisation im eigenen Bereich: (Fach-) Hochschulen**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Arbeitsbedingungen ermöglichen es, den beruflichen und familiären Belangen gerecht zu werden ( $\beta=0,416, p<0,001$ )	Arbeitsbedingungen ermöglichen es, den beruflichen und familiären Belangen gerecht zu werden ( $\beta=0,397, p<0,001$ )	Arbeitsbedingungen ermöglichen es, den beruflichen und familiären Belangen gerecht zu werden ( $\beta=0,308, p<0,001$ )
Phasen, in denen ungestört gearbeitet werden kann ( $\beta=0,134, p<0,001$ )	Phasen, in denen ungestört gearbeitet werden kann ( $\beta=0,160, p<0,001$ )	Phasen, in denen ungestört gearbeitet werden kann ( $\beta=0,150, p<0,001$ )
Möglichkeit, die Aufgaben bei hoher Belastung anzupassen ( $\beta=0,112, p=0,001$ )		Anpassung der Aufgaben bei hoher Belastung (z.B. durch Priorisierung) ( $\beta=0,107, p<0,001$ )
		Angemessene Vertretungsregelung ( $\beta=0,105, p<0,001$ )

## Signifikante Einflussfaktoren aus dem Themenfeld „Arbeitsorganisation in der Verwaltung“

**Tab. 13: Arbeitsorganisation in der Verwaltung: Universitäten**

<i>Technik / Verwaltung</i>
Gute Zusammenarbeit mit anderen Bereichen der Hochschule bei gemeinsamen Aufgaben/Projekten ( $\beta=0,267, p<0,001$ )
Gut organisierte Abläufe in der Verwaltung ( $\beta=0,154, p=0,006$ )

**Tab. 14: Arbeitsorganisation in der Verwaltung: (Fach-) Hochschulen**

<i>Technik / Verwaltung</i>
Gute Zusammenarbeit mit anderen Bereichen der Hochschule bei gemeinsamen Aufgaben/Projekten ( $\beta=0,303, p<0,001$ )
Gut organisierte Abläufe in der Verwaltung ( $\beta=0,278, p=0,001$ )

## II Themenblock „Führungskultur“

### Signifikante Einflussfaktoren aus dem Themenfeld „Führung: Mitarbeiterorientierung und Information“

**Tab. 15: Mitarbeiterorientierung/Information der direkten Vorgesetzten: Universitäten**

<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Direkte Vorgesetzte erkennen Leistung an ( $\beta=0,156, p<0,001$ )	Direkte Vorgesetzte erkennen Leistung an ( $\beta=0,142, p<0,001$ )
Direkte Vorgesetzte beachten individuelle Belastungsgrenzen ( $\beta=0,115, p=0,002$ )	Direkte Vorgesetzte beachten individuelle Belastungsgrenzen ( $\beta=0,123, p<0,001$ )

Direkte Vorgesetzte stimmen Aufgaben mit mir ab ( $\beta=0,098, p=0,008$ )	Direkte Vorgesetzte formulieren ihre Erwartungen klar ( $\beta=0,119, p<0,001$ )
Direkte Vorgesetzte treffen notwendige Entscheidungen ( $\beta=0,079, p=0,021$ )	Direkte Vorgesetzte äußern Kritik konstruktiv ( $\beta=-0,103, p=0,006$ )
Direkte Vorgesetzte informieren über wichtige Vorgänge ( $\beta=-0,064, p=0,044$ )	Direkte Vorgesetzte stehen zu dem, was sie sagen ( $\beta=0,093, p=0,006$ )
	Direkte Vorgesetzte stimmen Aufgaben mit mir ab ( $\beta=0,085, p=0,010$ )

**Tab. 16: Mitarbeiterorientierung/Information der direkten Vorgesetzten: (Fach-) Hochschulen**

<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Direkte Vorgesetzte beachten individuelle Belastungsgrenzen ( $\beta=0,211, p=0,010$ )	Direkte Vorgesetzte erkennen Leistung an ( $\beta=0,183, p<0,001$ )
	Direkte Vorgesetzte äußern Kritik konstruktiv ( $\beta=-0,150, p=0,004$ )
	Direkte Vorgesetzte formulieren ihre Erwartungen klar ( $\beta=0,115, p=0,014$ )
	Direkte Vorgesetzte stehen zu dem, was sie sagen ( $\beta=0,109, p=0,019$ )
	Direkte Vorgesetzte stimmen Aufgaben mit mir ab ( $\beta=0,096, p=0,004$ )
	Direkte Vorgesetzte treffen notwendige Entscheidungen ( $\beta=0,094, p=0,025$ )
	Direkte Vorgesetzte unterstützen bei der Vereinbarkeit der Arbeitsaufgaben mit Familienaufgaben ( $\beta=0,090, p=0,024$ )

**Signifikante Einflussfaktoren aus dem Themenfeld „Führung: Aufgabenbezogene Unterstützung / Berufliche Entwicklung“**

**Tab. 17: Aufgabenbezogene Unterstützung/Berufliche Entwicklung: Universitäten**

<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Direkte Vorgesetzte übergeben Verantwortung in angemessenem Maß ( $\beta=0,171, p<0,001$ )	Direkte Vorgesetzte unterstützen mich bei Arbeitsaufgaben ( $\beta=0,248, p<0,001$ )
Direkte Vorgesetzte unterstützen bei der Übernahme von Leitungsaufgaben (z.B. Projekt-, Team- oder Laborleitung) ( $\beta=0,147, p<0,001$ )	Direkte Vorgesetzte übergeben Verantwortung in angemessenem Maß ( $\beta=-0,130, p<0,001$ )
	Direkte Vorgesetzte achten darauf, dass ich meine Kompetenzen (weiter-)entwickeln kann ( $\beta=0,119, p<0,001$ )

**Tab. 18: Aufgabenbezogene Unterstützung/Berufliche Entwicklung: (Fach-) Hochschulen**

<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Direkte Vorgesetzte übergeben Verantwortung in angemessenem Maß ( $\beta=0,328, p<0,001$ )	Direkte Vorgesetzte unterstützen mich bei Arbeitsaufgaben ( $\beta=0,213, p<0,001$ )
	Direkte Vorgesetzte übergeben Verantwortung in angemessenem Maß ( $\beta=-0,186, p<0,001$ )
	Direkte Vorgesetzte achten darauf, dass ich meine Kompetenzen (weiter-)entwickeln kann ( $\beta=0,087, p=0,012$ )

**Signifikante Einflussfaktoren aus dem Themenfeld „Leitungsarbeit auf Ebene Fakultät/ Fachbereich/Dezernat“**

**Tab. 19: Leitungsarbeit auf Ebene der Fakultät/des Fachbereichs/Dezernats: Universitäten**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Anerkennung der Leistungen des Arbeitsbereichs durch die Leitung der Fakultät/des Fachbereichs/Dezernats ( $\beta=174, p=0,027$ )	Anerkennung der Leistungen des Arbeitsbereichs durch die Leitung der Fakultät/des Fachbereichs/Dezernats ( $\beta=129, p=0,001$ )	Anerkennung der Leistungen des Arbeitsbereichs durch die Leitung der Fakultät/des Fachbereichs/Dezernats ( $\beta=0,162, p<0,001$ )
	Transparenz der Entscheidungen der Hochschulleitung ( $\beta=110, p=0,001$ )	Unterstützung gemeinsamer Ziele durch die Leitung der Fakultät/des Fachbereichs/Dezernats ( $\beta=0,152, p<0,001$ )

	Insgesamt gute Arbeit der Leitung der Fakultät/des Fachbereichs/Dezernats ( $\beta=106, p=0,008$ )	Insgesamt gute Arbeit der Leitung der Fakultät/des Fachbereichs/Dezernats ( $\beta=0,097, p=0,009$ )
		Transparenz der Entscheidungen der Hochschulleitung ( $\beta=0,083, p=0,005$ )

**Tab. 20: Leitungsarbeit auf Ebene der Fakultät/des Fachbereichs/Dezernats: (Fach-) Hochschulen**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Anerkennung der Leistungen des Arbeitsbereichs durch die Leitung der Fakultät/des Fachbereichs/Dezernats ( $\beta=220, p<0,001$ )	( $\beta=0,188, p=0,018$ )	( $\beta=0,143, p<0,001$ )
		Unterstützung gemeinsamer Ziele durch die Leitung der Fakultät/des Fachbereichs/Dezernats ( $\beta=0,119, p=0,014$ )
		Insgesamt gute Arbeit der Leitung der Fakultät/des Fachbereichs/Dezernats ( $\beta=0,105, p=0,025$ )
		Transparenz der Entscheidungen der Hochschulleitung ( $\beta=0,084, p=0,040$ )

**Signifikante Einflussfaktoren aus dem Themenfeld „(Leistungs-) Kultur in der Hochschule“**

**Tab. 21: (Leistungs-) Kultur in der Hochschule: Universitäten**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
	Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen der Hochschulleitung ( $\beta=0,137, p<0,001$ )	Gemeinsame Vorstellungen zur Weiterentwicklung der Hochschule ( $\beta=0,208, p<0,001$ )
	Gemeinsame Vorstellungen zur Weiterentwicklung der Hochschule ( $\beta=0,125, p<0,001$ )	Information über wichtige Vorgänge in der Hochschule ( $\beta=0,080, p<0,001$ )
		Transparenz der Entscheidungen der Hochschulleitung ( $\beta=0,075, p=0,012$ )

**Tab. 22: (Leistungs-) Kultur in der Hochschule: (Fach-) Hochschulen**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Schwerpunktsetzungen der Hochschule unterstützen die eigene wissenschaftliche Arbeit ( $\beta=0,140, p=0,010$ )	Information über wichtige Vorgänge in der Hochschule ( $\beta=0,136, p=0,014$ )	Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen der Hochschulleitung ( $\beta=0,157, p<0,001$ )
		Gemeinsame Vorstellungen zur Weiterentwicklung der Hochschule ( $\beta=0,134, p<0,001$ )
		Transparenz der Entscheidungen der Hochschulleitung ( $\beta=0,110, p=0,002$ )

**III Themenblock „Zusammenarbeit“**

**Signifikante Einflussfaktoren aus dem Themenfeld „Kollegiale Zusammenarbeit“**

**Tab. 23: Kollegiale Zusammenarbeit: Universitäten**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Gutes persönliches Verhältnis zwischen den Kolleg_innen ( $\beta=0,185, p=0,012$ )	Gute Zusammenarbeit der einzelnen Arbeitsbereiche in Fakultät/ Fachbereich ( $\beta=0,182, p<0,001$ )	Gute Zusammenarbeit der einzelnen Arbeitsbereiche in Fakultät/Fachbereich/Dezernat ( $\beta=0,224, p<0,001$ )
Gute Zusammenarbeit der einzelnen Arbeitsbereiche in Fakultät/Fachbereich ( $\beta=0,162, p=0,001$ )	Gegenseitige Unterstützung der Kolleg_innen ( $\beta=0,113, p<0,001$ )	Spannungen und Konflikte zwischen Kolleg_innen ( $\beta=0,118, p<0,001$ )

	Spannungen und Konflikte zwischen Kolleg_innen ( $\beta=0,081, p=0,002$ )	Gutes persönliches Verhältnis zwischen den Kolleg_innen ( $\beta=0,091, p=0,002$ )
	Gutes persönliches Verhältnis zwischen den Kolleg_innen ( $\beta=0,070, p=0,028$ )	Gegenseitige Unterstützung der Kolleg_innen ( $\beta=0,070, p<0,001$ )

**Tab. 24: Kollegiale Zusammenarbeit: (Fach-) Hochschulen**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Gegenseitige Unterstützung der Kolleg_innen ( $\beta=0,137, p=0,017$ )	Gutes persönliches Verhältnis zwischen den Kolleg_innen ( $\beta=0,214, p=0,001$ )	Gute Zusammenarbeit der einzelnen Arbeitsbereiche in Fakultät/Fachbereich/Dezernat ( $\beta=0,264, p<0,001$ )
Gutes persönliches Verhältnis zwischen den Kolleg_innen ( $\beta=0,133, p=0,002$ )	Spannungen und Konflikte zwischen Kolleg_innen ( $\beta=0,183, p<0,001$ )	Spannungen und Konflikte zwischen Kolleg_innen ( $\beta=0,141, p<0,001$ )
	Gute Zusammenarbeit der einzelnen Arbeitsbereiche in Fakultät/ Fachbereich ( $\beta=0,181, p<0,001$ )	Gutes persönliches Verhältnis zwischen Kolleg_innen ( $\beta=0,100, p=0,009$ )

**Signifikante Einflussfaktoren aus dem Themenfeld „Zusammenarbeit mit anderen Bereichen in der Hochschule“**

**Tab. 25: Zusammenarbeit mit anderen Bereichen: Universitäten**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Zusammenarbeit mit anderen Lehrgebieten/Fachbereichen ( $\beta=0,175, p<0,001$ )		Zusammenarbeit mit der Wissenschaft ( $\beta=0,194, p<0,001$ )
Unterstützung durch die Hochschulverwaltung ( $\beta=0,144, p<0,001$ )		Unterstützung durch Servicebereiche ( $\beta=0,092, p=0,010$ )

**Tab. 26: Zusammenarbeit mit anderen Bereichen: (Fach-) Hochschulen**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
	Unterstützung durch die Hochschulverwaltung ( $\beta=0,238, p=0,003$ )	Unterstützung durch Servicebereiche ( $\beta=0,277, p<0,001$ )

**IV Themenblock „Kultur“**

**Signifikante Einflussfaktoren aus dem Themenfeld „Kultur im Arbeitsbereich“ auf psychische Gesundheit**

**Tab. 27: Kultur im Arbeitsbereich: Universitäten**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Gemeinsame Ziele im Arbeitsbereich verfolgen ( $\beta=0,213, p=0,036$ )	Gemeinsame Ziele im Arbeitsbereich verfolgen ( $\beta=0,148, p<0,001$ )	Beteiligung an wichtigen Entscheidungen ( $\beta=0,115, p<0,001$ )
	Beteiligung an wichtigen Entscheidungen ( $\beta=0,109, p<0,001$ )	Gemeinsame Ziele im Arbeitsbereich verfolgen ( $\beta=0,114, p=0,010$ )
	Probleme werden angegangen ( $\beta=0,090, p=0,026$ )	Möglichkeit, über Fehler zu sprechen ( $\beta=0,097, p=0,001$ )
	Möglichkeit, über Fehler zu sprechen ( $\beta=0,085, p=0,021$ )	Gemeinsame Vorstellung zur Weiterentwicklung des Bereichs ( $\beta=0,092, p=0,001$ )
		Orientierung an gemeinsamen Regeln und Werten ( $\beta=0,066, p=0,039$ )

**Tab. 28: Kultur im Arbeitsbereich: (Fach-) Hochschulen**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
	Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sachlich austragen ( $\beta=0,149, p=0,030$ )	Probleme werden angegangen ( $\beta=0,142, p=0,003$ )

	Probleme werden angegangen ( $\beta=0,137, p=0,040$ )	Beteiligung an wichtigen Entscheidungen ( $\beta=0,115, p<0,001$ )
	Möglichkeit über Fehler zu sprechen ( $\beta=0,135, p=0,042$ )	Orientierung an gemeinsamen Regeln und Werten ( $\beta=0,100, p=0,022$ )
		Gemeinsame Vorstellung zur Weiterentwicklung des Bereichs ( $\beta=0,098, p=0,012$ )
		Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sachlich austragen ( $\beta=0,085, p=0,048$ )
		Probleme werden offen angesprochen ( $\beta=-0,084, p=0,045$ )

**Signifikante Einflussfaktoren aus dem Themenfeld „Kultur in Fakultäten/Fachbereichen/Dezernaten“**

**Tab. 29: Kultur in Fakultät/Fachbereich/Dezernat.: Universitäten**

<b>Professor_innen</b>	<b>Wiss. Mitarbeiter_innen</b>	<b>Technik / Verwaltung</b>
	Orientierung an gemeinsamen Regeln und Werten ( $\beta=0,122, p=0,007$ )	Arbeitsbereich wird vor vollendete Tatsachen gestellt bei wichtigen Themen ( $\beta=0,118, p<0,001$ )
	Arbeitsbereich setzt sich für gemeinsame Ziele ein ( $\beta=0,120, p<0,001$ )	
	Beteiligung an wichtigen Entscheidungen ( $\beta=0,102, p=0,003$ )	Probleme werden angegangen ( $\beta=0,092, p=0,010$ )
	Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sachlich austragen ( $\beta=0,084, p=0,026$ )	Orientierung an gemeinsamen Regeln und Werten ( $\beta=0,082, p=0,045$ )
		Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sachlich austragen ( $\beta=0,072, p=0,038$ )

**Tab. 30: Kultur in Fakultät/Fachbereich/Dezernat.: (Fach-) Hochschulen**

<b>Professor_innen</b>	<b>Wiss. Mitarbeiter_innen</b>	<b>Technik / Verwaltung</b>
Orientierung an gemeinsame Regeln und Werten ( $\beta=0,154, p=0,038$ )	Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sachlich austragen ( $\beta=0,201, p=0,011$ )	Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sachlich austragen ( $\beta=0,151, p=0,001$ )
	Arbeitsbereich wird vor vollendete Tatsachen gestellt bei wichtigen Themen ( $\beta=0,141, p=0,015$ )	Arbeitsbereich wird vor vollendete Tatsachen gestellt bei wichtigen Themen ( $\beta=0,146, p<0,001$ )
		Arbeitsbereich setzt sich für gemeinsame Ziele ein ( $\beta=0,135, p<0,001$ )

**Signifikante Einflussfaktoren aus dem Themenfeld „Kultur in der Hochschule“**

**Tab. 31: Kultur in Hochschule: Universitäten**

<b>Professor_innen</b>	<b>Wiss. Mitarbeiter_innen</b>	<b>Technik / Verwaltung</b>
Generelle berufliche Entwicklungsmöglichkeiten ( $\beta=0,337, p<0,001$ )		
	Wertschätzung durch direkte Vorgesetzte ( $\beta=0,136, p=0,001$ )	Eindruck, dass meine Arbeit in der Hochschule wertgeschätzt wird ( $\beta=0,130, p=0,001$ )
	Wertschätzungen der Bemühungen um gute Betreuung von Studierenden durch die Hochschule wertgeschätzt ( $\beta=0,116, p=0,029$ )	Angemessene Anerkennung für erbrachte Leistungen ( $\beta=0,126, p<0,001$ )
	Angemessene Anerkennung für erbrachte Leistungen ( $\beta=0,102, p=0,046$ )	Wertschätzung durch direkte Vorgesetzte ( $\beta=0,103, p<0,001$ )
		Wertschätzungen der Bemühungen um guten Service durch die Hochschule ( $\beta=0,085, p=0,021$ )

**Tab. 32: Kultur in Hochschule: (Fach-) Hochschulen**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Generelle berufliche Entwicklungsmöglichkeiten ( $\beta=0,248, p<0,001$ )	Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung ( $\beta=0,142, p=0,025$ )	Eindruck, dass meine Arbeit in der Hochschule wertgeschätzt wird ( $\beta=0,236, p<0,001$ )
Angemessene Anerkennung für erbrachte Leistungen ( $\beta=0,228, p=0,002$ )		Angemessene Anerkennung für erbrachte Leistungen ( $\beta=0,115, p=0,007$ )
		Leben, was auf „Hochglanzpapier“ steht ( $\beta=0,106, p=0,001$ )
		Generelle berufliche Entwicklungsmöglichkeiten ( $\beta=0,087, p=0,014$ )
		Wertschätzung durch direkte Vorgesetzte ( $\beta=0,075, p=0,029$ )

**V Weitere Signifikante Einflussfaktoren auf psychische Gesundheit**

**Signifikanter Einfluss durch „Belastung durch Befristung“ auf psychische Gesundheit**

**Tab. 33: Belastung durch Befristung: Universitäten**

<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Belastung durch Befristung ( $\beta=0,170, p<0,001$ )	

**Tab. 34: Belastung durch Befristung: (Fach-) Hochschulen**

<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Kein signifikanter Einfluss	

**Signifikanter Einfluss durch „Belastung durch Wettbewerbssituationen“ auf psychische Gesundheit**

**Tab. 35: Belastung durch Wettbewerbssituationen: Universitäten**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Belastung durch Wettbewerbssituationen (z. B. um Ressourcen)		
( $\beta=0,398, p<0,001$ )	( $\beta=0,273, p<0,001$ )	( $\beta=0,305, p<0,001$ )

**Tab. 36: Belastung durch Wettbewerbssituationen: (Fach-) Hochschulen**

<i>Professor_innen</i>	<i>Wiss. Mitarbeiter_innen</i>	<i>Technik / Verwaltung</i>
Belastung durch Wettbewerbssituationen (z. B. um Ressourcen)		
( $\beta=0,324, p<0,001$ )	( $\beta=0,367, p<0,001$ )	( $\beta=0,332, p<0,001$ )

**4.1.2.4 Zusammenfassung der Ergebnisse / Beantwortung der Forschungsfragen**

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen zeigen, dass die Einflussfaktoren sowie die Einflussstärke der einzelnen Faktoren auf die psychische Gesundheit zwischen den Hochschultypen (Fachhochschule/Universität) sowie zwischen den Statusgruppen variiert. Die Relevanz einzelner Faktoren fällt damit – je nach Statusgruppe – unterschiedlich aus, so dass für die Praxis der Gefährdungsbeurteilung ein differenziertes statusgruppenspezifisches Vorgehen angezeigt ist.

Die Ergebnisse der Analysen zeigen außerdem, dass das zugrunde gelegte Hochschulmodell (auf der Grundlage von Badura et al. 2008) und seine Zusammenhänge belegt werden konnten. Dies wird zum einen durch die bivariaten Korrelationsanalysen bestätigt, da alle im Fragebogen inkludierten Faktoren in einem signifikanten Zusammenhang mit den zentralen Gesundheitsindikatoren (u. a. der psychischen Gesundheit) standen. Weiterhin zeigte sich in allen Regressionsanalysen, dass die untersuchten Faktoren einen signifikanten Beitrag zur Erklärung der psychischen Gesundheit leisten konnten. Neben den Arbeitsbedingungen an Hochschulen sind damit vor allem auch Fragen der Zusammenarbeit, Führung und Kultur zu berücksichtigen.

**Quellen:**

Bühner M (2011): Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion. 3. Aktualisierte Auflage. Pearson Studium, München.  
 Kühnel S, Krebs D (2001) Statistik für die Sozialwissenschaften. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, Hamburg.  
 Weins C (2010) Uni- und bivariate deskriptive Statistik. In: Wolf C: Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden S 65–90

Zusammenfassend lassen sich aus den Einflussfaktoren auf die psychische Gesundheit (Depressive Verstimmung, Wohlbefinden, Kognitive Stresssymptome und Erschöpfung) **wichtige Erkenntnisse im Hinblick auf Ansatzpunkte für die Prävention** identifizieren. Betrachtet man diese Einflussfaktoren im Hinblick auf ihre Bewertung (siehe „zentrale Ressourcen“ bzw. „zentrale Belastungen“ im Kapitel 4.1.2.1), ergeben sich besonders relevante Ansatzpunkte („Stellschrauben“) für präventive Maßnahmen bzgl. der psychischen Gesundheit von Beschäftigten an Hochschulen.

Dazu wird betrachtet, wie groß die Personengruppe innerhalb der jeweiligen Statusgruppe ist (in %), die den jeweiligen *Einflussfaktor auf psychische Gesundheit im sehr/eher kritischen Bereich und im mittleren Bereich bewertet haben*. Hier ist davon auszugehen, dass es sich tendenziell um geeignete **Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen** im Hinblick auf psychische Gesundheit handelt. Im salutogenetischen Sinn sind zudem *Einflussfaktoren auf psychische Gesundheit, die sehr/eher positiv bewertet wurden*, interessant für Prävention und Gesundheitsmanagement. Diese gilt es als **Ressourcen zu stärken**.

## **I. Zusammenfassung für Universitäten: Stärkste Einflussfaktoren auf psychische Gesundheit (berichtet wird ab $\beta=0,2$ ) und ihre Bewertung durch die jeweilige Statusgruppe**

### **‘Belastung durch Wettbewerbssituationen’**

- Die ‘Belastung durch Wettbewerbssituationen (z.B. um Ressourcen)’ zählt **bei allen Statusgruppen**– insbesondere bei Professor\_innen sowie bei Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (in diesen Gruppen steht das Thema an erster Stelle) aber auch bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden (hier steht es an zweiter Stelle) – zu den stärksten Einflussfaktoren auf die psychische Gesundheit ( $\beta>0,3$ ).
- *Bewertung des Faktors*: Wettbewerbssituationen mit Kolleg\_innen werden von 39% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, von **50%** der Professor\_innen und von **35%** der Beschäftigten in Technik und Verwaltung in Universitäten als sehr/eher oder teils **belastend** empfunden.
- *Fazit*: Damit bietet dieses Thema in allen Statusgruppen **Ansatzpunkte für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen**.

### **‘Vereinbarkeit von Beruf und Familie’**

- In der Gruppe der **wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen** haben ‘Arbeitsbedingungen, die es ermöglichen, den beruflichen und familiären Belangen gerecht zu werden’, den *größten Einfluss* auf die psychische Gesundheit ( $\beta>0,3$ ).
- In **Technik und Verwaltung** sowie bei **Professor\_innen** stellt dieses Thema ebenfalls einen bedeutenden Faktor für psychische Gesundheit dar ( $\beta>0,2$ ).
- *Bewertung des Faktors*: **46%** der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, **53%** der Professor\_innen und **27%** der beschäftigten in Technik und Verwaltung haben (eher) **keine oder nur teilweise Arbeitsbedingungen, die es ermöglichen, den beruflichen und familiären Belangen gerecht zu werden**.
- *Fazit*: Damit bietet dieses Thema insbesondere in der Wissenschaft geeignete **Ansatzpunkte für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen**.

### **‘Zeitdruck’ / ‘ungestörtes Arbeiten’ (Statusgruppe: Professor\_innen)**

- In der Gruppe der **Professor\_innen** haben die Themen ‘Zeitdruck’ und ‘Ungestörtes Arbeiten’ einen bedeutsamen Einfluss auf die psychische Gesundheit ( $\beta>0,2$ ).
- *Bewertung der Faktoren*: **95%** der Professor\_innen stehen bei ihrer Arbeit sehr/eher oder teils unter **Zeitdruck**. **32%** geben außerdem an, dass es (eher) **keine Phasen gibt, in denen sie ungestört arbeiten können**.
- *Fazit*: Damit wird sehr deutlich, dass diese Themen für die Statusgruppe Professur einen geeigneten **Ansatzpunkt für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen** darstellt.

### **‘Generelle berufliche Entwicklungsmöglichkeiten’, ‘Erwartungen an Tätigkeit’ sowie ‘Gemeinsame Ziele im Arbeitsbereich’ (Statusgruppe: Professor\_innen)**

- Zu den besonders wirksamen Einflussfaktoren auf die psychische Gesundheit zählen in der Gruppe der **Professor\_innen (an zweiter Stelle)** die **generellen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten** ( $\beta>0,3$ ). Bedeutsame Einflussfaktoren ( $\beta>0,2$ ) stellen darüber hinaus die Themen ‘An mich gerichtete Erwartungen entsprechen dem, wovon ich ausgegangen bin’ und ‘Gemeinsame Ziele im Arbeitsbereich’ dar.
- *Bewertung der Faktoren*: **71%** der Professor\_innen sehen ihre generellen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sehr/eher **positiv**. **70%** geben an, dass die an sie gerichteten Erwartungen sehr/eher dem entsprechen, wovon sie ausgegangen sind und **78%** stimmen sehr/eher zu, dass sie im Arbeitsbereich gemeinsame Ziele verfolgen.



- *Fazit:* Damit stellen diese drei Themen für die Statusgruppe Professur eher **Ressourcen** dar, die gestärkt werden sollten.

#### ‘Zusammenarbeit mit anderen Lehrgebieten/Fachbereichen’ (Statusgruppe: **Wissenschaftliche Mitarbeitende**)

- In der Gruppe der **wissenschaftlichen Mitarbeitenden** hat das Thema ‘Zusammenarbeit mit anderen Lehrgebieten/Fachbereichen’ einen bedeutsamen Einfluss auf die psychische Gesundheit ( $\beta > 0,2$ ).
- *Bewertung der Faktoren:* **49%** der wissenschaftlichen Mitarbeitenden geben an, dass es gar nicht/eher nicht/nur teils zutrifft, dass es eine gute Zusammenarbeit mit anderen Lehrgebieten Fachbereichen gibt.
- *Fazit:* Damit bietet dieses Thema **Ansatzpunkte für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen**.

#### ‘Zusammenarbeit mit anderen Bereichen in der Hochschule bzw. in Fakultät/Fachbereich/Dezernat’; ‘Vorstellungen zur Weiterentwicklung der Hochschule’ und ‘Unterstützung bei Arbeitsaufgaben durch direkte Vorgesetzte’ (Statusgruppe: **Technik und Verwaltung**)

- In der Gruppe der Beschäftigten in **Technik und Verwaltung** haben die in der Überschrift genannten Themen einen bedeutsamen Einfluss auf die psychische Gesundheit ( $\beta > 0,2$ ).
- *Bewertung der Faktoren:* Die ‘Zusammenarbeit mit anderen Bereichen der Hochschule bei gemeinsamen Aufgaben/Projekten’ wird von **49%** dieser Statusgruppe teils, eher oder sehr **kritisch** gesehen. Ähnliches gilt für die ‘Zusammenarbeit der einzelnen Arbeitsbereiche in Fakultät/Fachbereich/Dezernat’ (46%) und die ‘Unterstützung bei Arbeitsaufgaben durch direkte Vorgesetzte’ (**48%**). Besonders kritisch werden die ‘Gemeinsamen Vorstellungen zur Weiterentwicklung der Hochschule’ gesehen (**75%**).
- *Fazit:* Damit bieten diese Themen **Ansatzpunkte für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen**.

## II. Zusammenfassung für (Fach-)Hochschulen: Einflussfaktoren auf psychische Gesundheit (berichtet wird ab $\beta = 0,2$ ) und ihre Bewertung durch die jeweilige Statusgruppe

### ‘Belastung durch Wettbewerbssituationen’

- Die ‘Belastung durch Wettbewerbssituationen (z.B. um Ressourcen)’ zählt **bei allen Statusgruppen in (Fach-)Hochschulen** zu den stärksten Einflussfaktoren auf die psychische Gesundheit ( $\beta > 0,3$ ).
- *Bewertung des Faktors:* ‘Wettbewerbssituationen mit Kolleg\_innen’ werden von **30%** der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, von **44%** der Professor\_innen und von **36%** der Beschäftigten in Technik und Verwaltung als sehr/eher oder teils **belastend** empfunden.
- *Fazit:* Damit bietet dieses Thema in allen Statusgruppen **Ansatzpunkte für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen**.

### ‘Vereinbarkeit von Beruf und Familie’

- Die ‘Vereinbarkeit von Beruf und Familie’ zählt ebenfalls **bei allen Statusgruppen in (Fach-)Hochschulen** zu den stärksten Einflussfaktoren auf die psychische Gesundheit ( $\beta > 0,3$ ).
- *Bewertung des Faktors:* **33%** der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, **42%** der Professor\_innen und **29%** der beschäftigten in Technik und Verwaltung haben (eher) **keine oder nur teilweise Arbeitsbedingungen, die es ermöglichen, den beruflichen und familiären Belangen gerecht zu werden**.
- *Fazit:* Damit bietet dieses Thema insbesondere in der Wissenschaft geeignete **Ansatzpunkte für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen**.

#### ‘Zusammenarbeit mit anderen Bereichen in der Hochschule bzw. in Fakultät/Fachbereich/Dezernat’; ‘Vorstellungen zur Weiterentwicklung der Hochschule’ und ‘Unterstützung bei Arbeitsaufgaben durch direkte Vorgesetzte’ (Statusgruppe: **Technik und Verwaltung**)

- In der Gruppe der Beschäftigten in **Technik und Verwaltung** haben die in der Überschrift genannten Themen einen bedeutsamen Einfluss ( $\beta > 0,2$ ) und die ‘Zusammenarbeit mit anderen Bereichen in der Hochschule’ zählt zu den größten Einflussfaktoren auf die psychische Gesundheit ( $\beta > 0,3$ ).
- *Bewertung der Faktoren:* Die ‘Zusammenarbeit mit anderen Bereichen der Hochschule bei gemeinsamen Aufgaben/Projekten’ wird von **49%** dieser Statusgruppe teils, eher oder sehr **kritisch** gesehen. Ähnliches gilt für die ‘Zusammenarbeit der einzelnen Arbeitsbereiche in Fakultät/Fachbereich/Dezernat’ (**41%**) und die ‘Unterstützung bei Arbeitsaufgaben durch direkte Vorgesetzte’ (**45%**). **Besonders kritisch** werden die ‘Gemeinsamen Vorstellungen zur Weiterentwicklung der Hochschule’ gesehen (**76%**).

- *Fazit:* Damit bieten diese Themen für diese Statusgruppe geeignete **Ansatzpunkte für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen**.

#### ‘Gut organisierte Abläufe in der Verwaltung’ (Statusgruppe: Technik und Verwaltung)

- In dieser Statusgruppe haben die Abläufe in der Verwaltung einen bedeutsamen Einfluss ( $\beta > 0,2$ ) auf psychische Gesundheit.
- *Bewertung des Faktors:* Die ‘Organisation der Abläufe in der Verwaltung’ wird von **66%** der Beschäftigten in **Technik und Verwaltung** teils, eher oder sehr **kritisch** gesehen.
- *Fazit:* Damit eignet sich dieses Thema für diese Statusgruppe als **Ansatzpunkt für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen**.

#### ‘Äußere Bedingungen des Arbeitszimmers’ (Statusgruppe: Technik und Verwaltung)

- Die ‘Zufriedenheit mit den äußeren Bedingungen des Arbeitszimmers’ hat in dieser Statusgruppe einen bedeutsamen Einfluss ( $\beta > 0,2$ ) auf die psychische Gesundheit.
- *Bewertung des Faktors:* Mit den ‘äußeren Bedingungen des Arbeitszimmers’ sind **56%** der Beschäftigten in **Technik und Verwaltung** sehr/eher **zufrieden**, 21% eher/gar nicht zufrieden und weitere 24% teils zufrieden.
- *Fazit:* Damit stellt dieses Thema für einen Teil dieser Statusgruppe eher eine **Ressource** dar und für einen ähnlich großen Teil eher einen **Ansatzpunkt für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen**.

#### ‘Unterstützung durch Servicebereiche’ (Statusgruppe: Technik und Verwaltung)

- In dieser Statusgruppe hat die ‘Unterstützung durch Servicebereiche’ einen bedeutsamen Einfluss ( $\beta > 0,2$ ) auf die psychische Gesundheit.
- *Bewertung des Faktors:* Die ‘Unterstützung durch Servicebereiche’ wird von **71%** der Beschäftigten in **Technik und Verwaltung** sehr/eher **positiv** bewertet.
- *Fazit:* Damit stellt dieses Them für diese Statusgruppe eher eine **Ressource** dar, die gestärkt werden sollten.

#### ‘Arbeit als persönliche Bereicherung erleben’ (Sinnhaftigkeit) (Statusgruppe: Technik und Verwaltung)

- Ob die Arbeit als persönliche Bereicherung erlebt wird, hat einen bedeutsamen Einfluss ( $\beta > 0,2$ ) auf die psychische Gesundheit dieser Statusgruppe.
- *Bewertung des Faktors:* Die Beschäftigten in **Technik und Verwaltung** erleben ihre Arbeit überwiegend (57%) als persönliche Bereicherung. Bei 28% ist das jedoch nur teils der Fall und 16% erleben ihre Arbeit gar nicht oder eher nicht als persönliche Bereicherung.
- *Fazit:* Damit stellt dieses Thema für diese Statusgruppe **überwiegend** eine **Ressource** dar, die gestärkt werden sollte, **teils** aber auch einen Belastungsfaktor, der einen **Ansatzpunkt für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen** bietet.

#### ‘Wertschätzung der Arbeit in der Hochschule’ (Statusgruppe: Technik und Verwaltung)

- Ob die Arbeit in der Hochschule wertgeschätzt wird, hat einen bedeutsamen Einfluss ( $\beta > 0,2$ ) auf die psychische Gesundheit dieser Statusgruppe.
- *Bewertung des Faktors:* Die Hälfte (50%) der Beschäftigten in **Technik und Verwaltung** gibt an, dass ihre Arbeit in der Hochschule wertgeschätzt wird. Bei 29% ist das jedoch nur teils der Fall und 22% haben gar nicht oder eher nicht den Eindruck, dass ihre Arbeit in der Hochschule wertgeschätzt wird.
- *Fazit:* Damit stellt dieses Them für diese Statusgruppe **teils** eine **Ressource** dar, die gestärkt werden sollten, **teils** aber auch einen Belastungsfaktor, der einen **Ansatzpunkt für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen** bietet.

#### ‘Übergabe von Verantwortung durch direkte Vorgesetzte’ (Statusgruppe: Wissenschaftliche Mitarbeitende)

- In dieser Statusgruppe hat die ‘Übergabe von Verantwortung durch direkte Vorgesetzte’ einen großen Einfluss ( $\beta > 0,3$ ) auf die psychische Gesundheit.
- *Bewertung des Faktors:* Die ‘Übergabe von Verantwortung durch direkte Vorgesetzte’ wird von **82%** der **wissenschaftlichen Mitarbeitenden** sehr/eher **positiv** bewertet.
- *Fazit:* Damit stellt dieses Them für diese Statusgruppe eine **Ressource** dar, die gestärkt werden sollten.

#### ‘Beachtung der individuellen Belastungsgrenzen durch direkte Vorgesetzte’ (Statusgruppe: Wissenschaftliche Mitarbeitende)

- In dieser Statusgruppe hat die `Beachtung der individuellen Belastungsgrenzen durch direkte Vorgesetzte´ einen bedeutsamen Einfluss ( $\beta > 0,2$ ) auf die psychische Gesundheit.
- *Bewertung des Faktors:* Die Beachtung der individuellen Belastungsgrenzen durch direkte Vorgesetzte´ wird von **62% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden** sehr/eher **positiv** und von **20%** sehr/eher **kritisch** bewertet.
- *Fazit:* Damit stellt dieses Them für diese Statusgruppe *teils* eine **Ressource** dar, die gestärkt werden sollte, *teils* aber auch einen Belastungsfaktor, der einen **Ansatzpunkt für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen** bietet.

#### `Persönliches Verhältnis zwischen Kolleg\_innen´ (Statusgruppe: Wissenschaftliche Mitarbeitende)

- In dieser Statusgruppe hat das persönliche Verhältnis zwischen den Kolleg\_innen einen bedeutsamen Einfluss ( $\beta > 0,2$ ) auf die psychische Gesundheit.
- *Bewertung des Faktors:* Das persönliche Verhältnis zwischen den Kolleg\_innen wird von **76% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden** sehr/eher **positiv** bewertet. Nur 6% bewerten diese Frage kritisch.
- *Fazit:* Damit stellt dieses Them für diese Statusgruppe eine **Ressource** dar, die gestärkt werden sollten.

#### `Sachliches Austragen von Konflikten und Meinungsverschiedenheiten´ (Statusgruppe: Wissenschaftliche Mitarbeitende)

- Die Frage, ob Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sachlich ausgetragen werden, hat in dieser Statusgruppe einen bedeutsamen Einfluss ( $\beta > 0,2$ ) auf die psychische Gesundheit.
- *Bewertung des Faktors:* Die Frage, ob Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sachlich ausgetragen werden wird von **43% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden** sehr/eher oder teils **kritisch** bewertet.
- *Fazit:* Damit bietet dieses Them für diese Statusgruppe einen **Ansatzpunkt für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen**

#### `Unterstützung durch die Verwaltung´ (Statusgruppe: Wissenschaftliche Mitarbeitende)

- In dieser Statusgruppe hat die Unterstützung durch die Verwaltung einen bedeutsamen Einfluss ( $\beta > 0,2$ ) auf psychische Gesundheit.
- *Bewertung des Faktors:* Die `Organisation der Abläufe in der Verwaltung´ wird von **63% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden** teils, eher oder sehr **kritisch** gesehen.
- *Fazit:* Damit eignet sich dieses Thema für diese Statusgruppe als geeigneter **Ansatzpunkt für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen**.

#### `Unterstützung durch die Verwaltung´ (Statusgruppe: Professor\_innen)

- Auch in dieser Statusgruppe hat die Unterstützung durch die Verwaltung einen bedeutsamen Einfluss ( $\beta > 0,2$ ) auf psychische Gesundheit.
- *Bewertung des Faktors:* Die `Organisation der Abläufe in der Verwaltung´ wird von **62% der Professor\_innen** teils, eher oder sehr **kritisch** gesehen.
- *Fazit:* Damit eignet sich dieses Thema für diese Statusgruppe als geeigneter **Ansatzpunkt für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen**.

#### `Zeitdruck´ / `zu viele Dinge auf einmal erledigen müssen´ (Statusgruppe: Professor\_innen)

- In der Gruppe der **Professor\_innen** haben die Themen `Zeitdruck´ und `zu viele Dinge auf einmal erledigen müssen´ einen bedeutsamen Einfluss auf die psychische Gesundheit ( $\beta > 0,2$ ).
- *Bewertung der Faktoren:* **85%** der Professor\_innen stehen bei ihrer Arbeit sehr/eher oder teils unter **Zeitdruck**. **81%** geben außerdem an, dass sie **zu viele Dinge auf einmal** erledigen müssen.
- *Fazit:* Damit wird sehr deutlich, dass diese Themen für die Statusgruppe Professur einen geeigneten **Ansatzpunkt für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen** darstellt.

#### `Generelle berufliche Entwicklungsmöglichkeiten´, `Arbeit als Bereicherung´ (Statusgruppe: Professor\_innen)

- Zu den bedeutsamen Einflussfaktoren auf die psychische Gesundheit zählen in dieser Statusgruppe die `generellen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten´ und die Wahrnehmung der `Arbeit als persönliche Bereicherung´.
- *Bewertung der Faktoren:* **67%** der **Professor\_innen** sehen ihre generellen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sehr/eher **positiv**. **85%** erleben ihre Arbeit sehr/eher als persönliche **Bereicherung**.
- *Fazit:* Damit stellen diese Themen für die Statusgruppe Professur **Ressourcen** dar, die gestärkt werden sollten.

#### `Anerkennung für Leistungen´, `Anerkennung der Leistungen des Arbeitsbereichs durch Leitung der Fakultät/des Fachbereichs´ (Statusgruppe: Professor\_innen)

- Diese beiden Themen aus dem Kontext Anerkennung von Leistungen zählen in der Gruppe der Professor\_innen zu den bedeutsamen Einflussfaktoren auf die psychische Gesundheit.
- *Bewertung der Faktoren:* **66%** der **Professor\_innen** halten die erfahrene **Anerkennung für erbrachten Leistungen** und Anstrengungen **gar nicht/eher nicht oder nur teils für angemessen**. **Umgekehrt** sieht es für die **Anerkennung der Leistungen des Arbeitsbereichs durch die Leitung der Fakultät/des Fachbereichs** aus: hier äußern sich **65%** sehr/eher **positiv**.
- *Fazit:* In Bezug auf die **Anerkennung für erbrachte Leistungen** zeigen sich **Ansatzpunkte für Verbesserungen**, während die **Anerkennung der Leistungen des Arbeitsbereichs durch die Leitung der Fakultät/des Fachbereichs** eher eine **Ressourcen** darstellt, die gestärkt werden sollte.

#### 4.1.3 Teilprojekt 1.3: Überprüfung des Bewertungssystems zur standardisierten Bewertung der Ergebnisse

In den Ergebnisdateien für die teilnehmenden Hochschulen und den weiteren Ergebnisdarstellungen wird für die errechneten Mittelwerte ein „Ampel-Schema“ angelegt. Hier entsprechen die farblichen Abstufungen den inhaltlichen Antwortkategorien der Fragen. So werden positive Werte (Mittelwert 3,5 - 5,0) grün, mittlere Bewertungen (Mittelwerte 2,5 - 3,49) gelb und negative Werte (Mittelwert 1,0 - 2,49) rot hinterlegt. So bieten die Ergebnisdarstellungen eine erste Orientierungshilfe und ermöglichen eine schnelle Identifikation von positiven Ergebnissen („Ressourcen“), kritischen Ergebnissen („Handlungsfelder“) und Ergebnissen mit geteilter Bewertung. Ursprünglich war es angedacht, eine datengestützte Kategorienbildung zu entwickeln. Von diesem Vorgehen wurde jedoch aufgrund der Praxiserfahrungen und dem Feedback aus den Hochschulen abgesehen. Ein normiertes Bewertungssystem würde dazu führen, dass bspw. ein problematisches, in vielen Hochschulen negativ bewertetes Thema nicht mehr als Problemfeld erkannt wird. Somit werden die Befragungsergebnisse weiterhin auf der Basis arbeits- und gesundheitswissenschaftlicher Erkenntnisse mit einem farblich markierten Bewertungssystem hinterlegt.

Zusätzlich zu dem beschriebenen „Ampel-Schema“ erhalten die Hochschulen einen externen Benchmark mit Vergleichswerten aus den weiteren befragten Hochschulen. Der Benchmark wird nach Statusgruppen auf Ebene der gesamten Hochschule berechnet und differenziert nach Hochschultyp ((Fach-) Hochschule oder Universität) dargestellt. Es erfolgt eine Gewichtung nach Hochschulen, so dass alle Hochschulen gleichermaßen (unabhängig von der Teilnehmeranzahl) in den gewichteten Benchmark miteingehen können. Anhand der Vergleichswerte können die teilnehmenden Hochschulen erkennen, inwiefern sie von dem Durchschnitt vergleichbarer Hochschulen abweichen und inwiefern ggf. erkannte Ressourcen oder Handlungsfelder an vergleichbaren Hochschulen ähnlich bestehen. Die Ergebnisse können so im einzelnen Fall besser bewertet und priorisiert werden, um auf dieser Grundlage Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

#### 4.2 Teilprojekt 2: Dokumentation und Erprobung von Maßnahmen

**Zusammenfassung Zielerreichung des (Teil-)Projekts:** Es wurde ein Maßnahmenkatalog in Form einer Excel-Datenbank erstellt und den Hochschulen eine Übersicht zur Verfügung gestellt, der zu entnehmen ist, welche Hochschulen bisher in welchen Handlungsfeldern Maßnahmen abgeleitet, umgesetzt und evaluiert haben. Diese Datei bildet zugleich eine hilfreiche Strukturierungshilfe, mit der die Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen dokumentiert und evaluiert werden können. Außerdem erhalten die beteiligten Hochschulen eine Datei, in der bezogen auf die unterschiedlichen Handlungsfelder (z.B. Führung) Kontaktdaten aus Hochschulen hinterlegt sind, die dazu gearbeitet haben und diese Erfahrungen teilen möchten.

Zunächst wurde in einem aufwendigen Verfahren eine Exceldatei entwickelt, die 2017 an die Hochschulen weitergegeben wurde und sowohl alle Items des Fragebogens abbildete, als auch vielfältige Spalten für Rückmeldungen zu abgeleiteten und umgesetzten Maßnahmen vorsah. Abgefragt wurden u.a.

- **Abgeleitete Maßnahme (mit Ziel):** Beschreibung der betreffenden Maßnahme inkl. der Ziele, die mit dem erfolgreichen Umsetzen dieser Maßnahme erreicht werden sollen.
- **Zielgruppe (Auswahl aus Dropdownliste):** Gruppe(n) der Beschäftigten, auf die sich die jeweilige Maßnahme bezieht.
- **Erläuterungen zur Zielgruppe (optional):** Falls erforderlich, können hier ergänzende Angaben zur zuvor per Dropdownmenü ausgewählten Zielgruppe vorgenommen werden.
- **Fragebogenrubrik (thematische Zuordnung) (Auswahl aus Dropdownliste):** Welcher thematischen Rubrik des Fragebogens kann die Maßnahme zugeordnet werden?

- **Befragungsergebnis (konkretes Thema innerhalb der Fragebogenrubrik):** Auf welches Befragungsergebnis bezieht sich die Maßnahme (aus welchem Handlungsbedarf oder aus welcher Belastung / Ressource wurde sie konkret abgeleitet)? Wie war das Thema in der Hochschule bewertet worden (Angabe des Mittelwerts)?
- **Prozess der Ableitung:** Wie verlief die Ableitung bzw. der Beschluss zur Umsetzung der jeweiligen Maßnahme? (Wie) wurden Mitarbeitende in die Maßnahmenableitung einbezogen?
- **Beteiligte AkteurInnen:** Nennung der Personen, Einrichtungen, Arbeitskreise, etc., die an der Umsetzung der Maßnahme beteiligt (gewesen) sind bzw. sein werden.
- **Maßnahmenkategorie (Auswahl aus Dropdownliste):**
  - *Materiell-sachbezogene Maßnahmen* („Probleme, die man mit Geld weitgehend lösen kann“),
  - *Organisatorisch-strukturelle Maßnahmen* („Probleme, die man mit Regelungen weitgehend lösen kann“),
  - *Verhaltensbezogene Maßnahmen* („Probleme, für die eine Verhaltensänderung notwendig ist“ – ohne Führungskräfte, Extrakategorie s.u.) oder
  - *Führungsbezogene Maßnahmen* („Probleme, wo sich Führungskräfte oder die Führungsrolle ändern muss/müssen“).
- **Zeitliche Perspektive (Auswahl aus Dropdownliste):** Soll die Maßnahme voraussichtlich eher kurzfristig, mittelfristig oder langfristig umgesetzt werden?
- **Umsetzungsgrad (Auswahl aus Dropdownliste):** In wie weit wurde die jeweilige Maßnahme bereits bearbeitet?
- **(Subjektive) Erfolgswertung (bei ganz / teilweise umgesetzten Maßnahmen):** Besonderheit: psychische Belastungen lassen sich i.d.R. nicht zuverlässig oder gar nachhaltig „abschalten“ → Erfolg einer Maßnahme lässt sich nur bedingt durch veränderte Zahlen abbilden. Hochschulen können jedoch Einfluss auf identifizierte Belastungsfaktoren nehmen und möglichst förderliche Bedingungen für psychische Gesundheit schaffen. Dokumentiert werden kann hier z.B.:
  - Wurde (nach Einschätzung der Projektleitung) durch die Umsetzung der Maßnahme eine Verbesserung der zuvor als belastend identifizierten Situation erreicht?
  - Wurden Rahmenbedingungen verändert?
  - Woran wird der (Miss-)erfolg der Maßnahme gemessen? (Hier können v.a. Eindrücke und Rückmeldungen aus dem Haus berücksichtigt werden)
  - Wurde (wenn mögl.) die Zielerreichung anhand einer Ergebnisevaluation überprüft?
- **Erfahrungen:** Relevante Erfahrungen, die im Zusammenhang mit dem Ableiten und Umsetzen dieser Maßnahme gemacht wurden.
- **Empfehlung an andere HS:** Würden Sie anderen Hochschulen auf Basis der gemachten Erfahrungen diese Maßnahme empfehlen? Wenn ja: Unter welchen Bedingungen und in welchem Zusammenhang?
- **Freier Kommentar:** Weitere Angaben, die in keine der anderen Kategorien passen. Hier ist außerdem Platz für Erläuterungen, falls in einer Dropdownliste „Sonstiges“ gewählt wurde.

Der Maßnahmenkatalog wurde von den Projekthochschulen mit Inhalt gefüllt. Der Versuch, diese Inhalte auf ein vergleichbares Niveau zu bringen, stellte sich jedoch als äußerst problematisch heraus. Inhaltlich war dies vor allem dadurch begründet, dass die Prozesse in den einzelnen Hochschulen kaum vergleichbar waren und die zurückgemeldeten Maßnahmen ein sehr unterschiedliches Abstraktionsniveau hatten. Darüber hinaus stellte es sich aber auch als Problem heraus, die vertraulichen Ergebnisse der Befragungen in einer Exceldatei „öffentlich“ zu machen.

So konnten die erhofften Empfehlungen zum Vorgehen für zentrale Belastungen nicht abgeleitet werden.

Dennoch profitieren die Hochschulen von der Datei als einer hilfreichen Strukturierungshilfe, mit der die Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen im eigenen Haus dokumentiert und evaluiert werden können. Außerdem haben sich die beteiligten Hochschulen darauf verständigt, untereinander eine Datei auszutauschen, in der bezogen auf die unterschiedlichen Handlungsfelder (z.B. Führung) Kontaktdaten aus Hochschulen hinterlegt sind, die dazu gearbeitet haben und diese Erfahrungen teilen möchten.

#### **4.3 Teilprojekt 3: Etablierung eines Hochschulnetzwerks zur Vernetzung der Akteur\*innen aus den beteiligten Hochschulen und zur systematischen Auswertung von Praxiserfahrungen**

**Zusammenfassung Zielerreichung des (Teil-)Projekts:** Das Hochschulnetzwerk besteht zum Projektende aus über 40 Einrichtungen und befindet sich in regelmäßigem Austausch.

Im Förderzeitraum von September 2016 bis September 2019 hat das Projekt regelmäßig zu Netzwerktreffen mit verschiedenen thematischen Schwerpunkten an die Universität Bielefeld eingeladen. Am ersten Treffen im Mai 2017 haben 16 Teilnehmende aus 13 Hochschulen teilgenommen, beim letzten Treffen im Juni 2019 waren es schon 28 Teilnehmende aus 22 Hochschulen. Auf den Netzwerktreffen wurde regelmäßig über den Stand des Projekts und die neuesten Forschungsergebnisse (insb. Benchmark) berichtet. Zudem gab es Raum für informellen und themenspezifischen Austausch (z.B. Befragungen in Hochschulen mit mehreren Standorten, Zweitbefragungen, Maßnahmenentwicklung für spezifischen Problemfelder wieder Zeitdruck etc.).

Der Schwerpunkt des Interesses bei den beteiligten Hochschulen lag bei der Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Maßnahmen, die sich aus der Befragung mit dem Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen (Anlage 3) ableiten ließen. Im Netzwerk kommen nach wie vor unterschiedliche Fachexpertisen durch Akteur\*innen aus dem Arbeits-

und Gesundheitsschutz, der Personal- und Organisationsentwicklung, Personalräten, Personalleitungen und dem Gesundheitsmanagement zusammen. Der kollegiale Austausch bereichert durch diese unterschiedlichen beruflichen Hintergründe zum einen die Akteur\*innen in den beteiligten Hochschulen in der praktischen Umsetzung der Befragungen, als auch das Projektteam in der wissenschaftlichen Arbeit. Überblick über die Netzwerktreffen:

- 05.2017: Schwerpunktthemen „Austausch guter Beispiele“ und „Benchmarkergebnisse“ (16 TN aus 13 HS)
- 03.2018: Schwerpunktthema „Ergebnisbearbeitung und Maßnahmenableitung“ (23 TN aus 17 HS)
- 11.2018: Schwerpunktthemen „Ableitung / Umsetzung von Maßnahmen“; „Kommunikation / Öffentlichkeitsarbeit“ (25 TN aus 19 HS)
- 06.2019: Schwerpunktthema „Ableiten, Umsetzen, Sichtbarmachen und Evaluieren von Maßnahmen“ (28 TN aus 22 HS)

Die Koordination der Netzwerkarbeit wird nach Ablauf der Förderphase durch das Gesundheitsmanagement der Universität Bielefeld fortgeführt und es ist bereits zu einem nächsten Termin im Januar 2020 eingeladen worden.

#### **4.4 Teilprojekt 4: Anpassung des Instruments auf die Gruppe der Studierenden**

**Zusammenfassung Zielerreichung des (Teil)Projekts:** Die Anpassung Bielefelder Fragebogens zu Arbeitsbedingungen (Anlage 3) auf die Zielgruppe der Studierenden ist erfolgreich vorgenommen worden. Es liegt ein Fragebogen für die psychische Gefährdungsbeurteilung von Studierenden vor (Bielefelder Fragebogen zu Studienbedingungen, Anlage 2). Er wurde zunächst in 4 Gruppen an 2 Hochschulen im Pretest eingesetzt und anhand der Pretestdaten validiert bzw. überarbeitet.

##### **Ausgangslage**

Die Ausgangslage zum Zeitpunkt des Projektstarts war gekennzeichnet durch das Vorhandensein einer Vielzahl an vorwiegend verhaltensorientierten Studierendenbefragungen, jedoch durch das Fehlen von verhältnisorientierten Instrumenten. Um die Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen für die Zielgruppe der Studierenden umsetzen zu können (diese Zielgruppe ist ebenfalls im Arbeitsschutzgesetz inkludiert, siehe Vorschrift 1) und darüber hinaus ggfs. entsprechende Organisationsentwicklungsprozesse in Hochschulen anstoßen zu können (z.B. die Einrichtung oder strategische Weiterentwicklung eines Studentischen Gesundheitsmanagements), sollte ein Erhebungsinstrument idealerweise auch potentiell belastende Faktoren betrachten, die nicht im Verhalten der Person liegen, sondern in der von der Institution Hochschule gestalteten Umwelt, der Studierende im Rahmen ihres Studiums ausgesetzt sind.

##### **Vom Instrument zu erfüllende Kriterien**

Um bewährte Formulierungen beibehalten und ggfs. eine zumindest teilweise Vergleichbarkeit der Situation der Studierenden mit der Situation der Mitarbeitenden ermöglichen zu können (z.B. für spätere benchmarkbasierte Forschung), sollte der Aufbau des Studierendeninstruments auf dem bereits erprobten Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen (Anlage 3) basieren.

Das verhältnisorientierte Instrument für Studierende sollte auch modular einsetzbar und explizit für die Kombination mit bereits bestehenden verhaltensorientierten Instrumenten geeignet sein. Es sollte die Bedingungen, unter denen Studierende an deutschen Hochschulen ihr Studium absolvieren, möglichst nicht nur studiengangs- sondern auch hochschulübergreifend gut abdecken, um möglichst alle relevanten (institutionellen) Faktoren, die Einflüsse auf die (psychische) Gesundheit Studierender haben könnten, zu erfassen. Damit ging die besondere Herausforderung einher, das Instrument zum einen so allgemein zu formulieren, dass es für möglichst viele Studiengänge an möglichst vielen Hochschulen relevant ist, und zum anderen so konkret, dass die hieraus resultierenden Daten die Ableitung passgenauer Maßnahmen an einzelnen Hochschulen bzw. Studiengängen erlauben.

Dieser besonderen Anforderung konnte – ähnlich wie bereits im Fragebogen für Mitarbeitende - mit einem ausführlichen Instrument begegnet werden. Da jedoch insbesondere bei der Zielgruppe der Studierenden mit erhöhten Abbruchquoten bei zu langer Befragungsdauer gerechnet wurde, wurde hier besonderes Augenmerk darauf gelegt, das Instrument trotz der vielfältigen Anforderungen so sparsam wie möglich zu konstruieren. Durch den Einsatz von Filterbedingungen (bspw. Fragen zu Prüfungsleistungen werden nicht an Personen gestellt, die zuvor angaben, im ersten Studiensemester zu sein) wurde dabei eine möglichst hohe Relevanz der Fragen für die Teilnehmenden angestrebt, die wiederum zu einer erhöhten Akzeptanz durch Adressatengerechtigkeit (auch von längeren) Fragebögen beitragen kann.

Auch bzgl. des Instruments für Studierende wurde der bereits im Kontext des Fragebogens für Mitarbeitende bewährte Anspruch aufrechterhalten, dass es sich um ein wissenschaftlich fundiertes und auf die Zielgruppe der Studierenden spezifisch angepasstes Instrument handelt. Beide Punkte tragen maßgeblich zur Akzeptanz seitens der Hochschulen bei und erforderten wiederum einen mehrstufigen Entwicklungsprozess.

## Entwicklung und Erprobung des Instruments

In einem ersten Schritt wurde der Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen (Anlage 3) an die Gruppe der Studierenden angepasst bzw. durch entsprechende Items/Skalen erweitert. Insbesondere wurde das bestehende Instrument auf Übertragbarkeit hin untersucht und in Frage kommende Elemente übernommen. Im Rahmen dieser Konzeptionsarbeit wurde deutlich, dass Studierende mit verschiedenen Belastungsfaktoren konfrontiert sind, die die Mitarbeitenden an Hochschulen nicht betreffen und die daher bislang auch nicht im Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen (Anlage 3) existierten (wie z.B. die zeitliche Beanspruchung durch parallele Erwerbstätigkeiten). Entsprechend war das zuvor vorliegende Instrument neben Anpassungen an vorhandenen Fragen auch um relevante Themenbereiche zu ergänzen, für die Items neu entwickelt und getestet werden mussten, was einen großen zusätzlichen Zeitaufwand bedeutete.

Die vorgenommenen Ergänzungen basieren zum einen auf den Einschätzungen fachlicher Expert\*innen (wie bspw. Mitarbeitenden aus der Zentralen Studienberatung und dem Familienservice), Expert\*innen aus der Psychologie und den Gesundheitswissenschaften sowie studentischen Vertreter\*innen. Zum anderen wurde eine breit angelegte Theorie- bzw. Recherchearbeit durchgeführt, in deren Rahmen einerseits bestehende Theorien und Forschung zu diesem Themengebiet gesichtet und andererseits Hinweise und Erfahrungsberichte aus Experteninterviews aufgenommen wurden.

Ergebnis dieser Entwicklungsphase war eine vorläufige Version des Studierendenbogens, die einer gründlichen Pretestung unterzogen wurde (es fanden im Dezember 2018 und Januar 2019 insgesamt 4 Pretests statt):

Datum	Hochschule	Stichprobe	Pretestfragen beantwortet	Fragebogen ausgefüllt
05.12.2018	Universität Bielefeld	Vorlesung (Bachelor, 1. Semester)	120 Studierende	124 Studierende
12.12.2018	Fachhochschule Münster	Seminar (Bachelor, 3.-6. Semester)	20 Studierende	21 Studierende
08.01.2019	Fachhochschule Münster	Seminar (Bachelor, 3.-5. Semester)	50 Studierende	51 Studierende
29.01.2019	Universität Bielefeld	Seminar (Bachelor, 5. Semester)	10 Studierende	10 Studierende
<b>GESAMT</b>	<b>2 Hochschulen</b>	<b>1.-6. Semester</b>	<b>200 Studierende</b>	<b>206 Studierende</b>

Im Rahmen dieser Befragungen beantworteten die Teilnehmenden folgende Pretestfragen (zu beantworten auf einer fünfstufigen Likert-Skala von „5 = sehr gut“ bis „1 = sehr schlecht“) zur Prüfung gängiger Qualitätskriterien (vgl. Diekmann 2005, Schnell et al. 2005, Kirchhoff et al. 2008):

- Der Aufbau des Fragebogens ist sinnvoll.
- Die Fragen sind verständlich.
- Die Fragen sind teilweise redundant.
- Die Antwortkategorien sind passend zu den Fragen.
- Die Antwortkategorien geben mir angemessenen Spielraum um meine Antworten zu differenzieren.
- Die Inhalte des Fragebogens decken alle relevanten Bereiche meines Studiums ab.
- Die Zeit zum Ausfüllen des Fragebogens ist angemessen.
- Ich konnte meine Konzentration aufrechterhalten.
- Die Beantwortung der Fragen hat mich interessiert.
- Weitere Anmerkungen / Ideen: (offene Frage)

Die Gesamtmittelwerte der Pretestfragen bescheinigten dem Fragebogen insbesondere einen (sehr) sinnvollen Aufbau (Mittelwert = 4,19), (sehr) verständliche Fragen (Mittelwert = 4,30) und (sehr) passende Antwortkategorien (Mittelwert = 4,12). Am wenigsten positiv fiel mit einem Gesamtmittelwert von 3,30 die Zeit zum Ausfüllen des Fragebogens aus. Alle weiteren Fragen erzielten Gesamtmittelwerte zwischen 3,72 und 3,98 und lagen also durchweg im (sehr) positiven Bereich. Die offenen Angaben zur letzten Pretestfrage wurden thematisch geclustert, dabei ergaben sich folgende kritische Themenfelder, die für die Überarbeitung des Fragebogens aufgegriffen wurden:

- Dauer

- Fragen tlw. ungeeignet für Erstsemester
- Fehlende Abfrage des Studiengangs
- Fragen tlw. zu vage formuliert (fehlende Verständlichkeit)
- Antwortausrichtung bei Handlungsbedarf umgekehrt, zu häufige Abfrage des Handlungsbedarfs
- Fehlende Themen: Stressoren des letzten Studienjahrs (z.B. Jobsuche), Zusätzliche Zeitfaktoren (z.B. Praktikum, Pendeln)

Parallel zu dieser qualitativen Auswertung wurden im Rahmen einer quantitativen Auswertung statistische Gütekriterien bzw. Faktorenanalysen berechnet. Einige Werte erforderten die Umstellung von Skalenzusammensetzungen, so dass die erste Version des Instruments anschließend auf der Basis der Ergebnisse der genannten Pretestfragen sowie der statistischen Gütekriterien bzw. Faktorenanalysen einer Überarbeitung unterzogen wurde. Außerdem wurden entsprechend der Pretestkommentare (geschlossene Pretestfragen sowie offene Frage nach weiteren Anmerkungen) insgesamt fünf Fragen entfernt, die als weitestgehend redundant identifiziert werden konnten, sowie verschiedene Fragen bzw. Skalen mit Filterbedingungen versehen, so dass diese nur einer bestimmten Auswahl an Studierenden angezeigt werden. Beide Maßnahmen dienen einer Verkürzung der als zu lang empfundenen Bearbeitungszeit. Verschiedene Items, die als „zu vage“ formuliert bezeichnet wurden und offenbar nicht verständlich waren, wurden umformuliert bzw. durch Beispiele konkretisiert. Außerdem wurde dem Wunsch nach Ergänzung um weitere relevante Themen dort nachgekommen, wo er sinnhaft erschien. Dies betrifft die Themen „Studienabschluss“, „Prüfungsamt“ und „Praktika bzw. Praxisphasen“.

### **Ergebnis – der Bielefelder Fragebogen zu Studienbedingungen (Anlage 2)**

Im Ergebnis liegt nun ein Fragebogen vor, der mit 98 Items (zzgl. Filterfragen, Abfrage der Handlungsbedarfe, Outcome und Soziodemographie) alle o.g. Aspekte abdeckt. Der Titel dieses Fragebogens lautet „Bielefelder Fragebogen zu Studienbedingungen“ (Anlage 2).

Zu Ableitbarkeit konkreter Maßnahmen aus den Befragungsergebnissen trägt im bereits erprobten Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen (Anlage 3) nachweislich die Abfrage von sogenannten „Handlungsbedarfen“ bei. Hierbei wird nach jedem inhaltlichen Fragenblock mithilfe der folgenden Frage die Einschätzung eingeholt, wie dringlich ein Thema – unabhängig von der Bewertung dieses Themas – von der Hochschule angegangen werden sollte. Erfahrungsgemäß sind insbesondere die Ergebnisse dieser Handlungsbedarfsabfragen im Nachgang an die Befragung richtungweisend bei der Themenpriorisierung sowie der Ableitung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen, da sie als direktes Votum der Mitarbeitenden verstanden werden können. Aufgrund dieser positiven Erfahrungen wurde die Abfrage von Handlungsbedarfen auch im Fragebogen zu Studienbedingungen beibehalten und ist dort nach jedem inhaltlichen Fragenblock eingefügt.

Der Fragebogen zu Studienbedingungen ist wie geplant weitgehend äquivalent zum Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen (Anlage 3) aufgebaut. Es findet sich entsprechend der theoretischen Grundlage des Sozialkapitalansatzes (Badura, 2017) auch hier die Teilung in 2 Teile: Teil 1 des Fragebogens erfasst die „Bedingungen“ und Teil 2 die „Wirkungen“, also das „Outcome“, das nach der theoretischen Annahme mit den Bedingungen zusammenhängt.

Die 2 Teile des Fragebogens gliedern sich in folgende Themenblöcke:

#### Teil 1: Bedingungen

1. Qualität und Rahmenbedingungen
2. Führungskultur und Unterstützung durch Lehrende
3. Qualität der Zusammenarbeit
4. Kultur im Studiengang
5. Kultur in der Hochschule
6. Filterfragen (zu Bedingungen, die nur auf einen Teil der Studierenden zutreffen)

#### Teil 2: Wirkungen

1. Qualität der Studienleistung
2. Zufriedenheit mit Studium, Wohlbefinden in der Hochschule
3. Commitment, innere Kündigung/Enthusiasmus, Engagement
4. Gesundheit

Die getestete und überarbeitete Version des Fragebogens enthält im Ergebnis insgesamt 155 Items, die sich auf 37 Themenblöcke bzw. Skalen verteilen:

- **98 Items zu Studienbedingungen**, verteilt auf 20 Skalen bzw. thematische Rubriken (zzgl. Handlungsbedarfsabfragen) + 19 Items aus Filterfragen → **Aufgrund von Filterbedingungen sind von den einzelnen Teilnehmenden**



**nie alle Items zu beantworten**, bestimmte Themenblöcke bzw. Skalen oder teilweise auch Einzelitems werden ausgeblendet (z.B. in Abhängigkeit des angegebenen Studiensemesters)

- **38 Items zum „Outcome“** (z.B. Studienleistung, Gesundheit), verteilt auf 12 Skalen bzw. thematische Rubriken

Hinzu kommen die Abfrage der Handlungsbedarfe in Teil 1 des Fragebogens sowie die soziodemographischen Fragen am Ende der Befragung:

- **8 Items zur Soziodemographie:** Geschlecht, Familienaufgaben, Altersgruppe, Semesterwochenstunden/Workload, Semester, Geplante Prüfungsleistungen im aktuellen Semester

Der vollständige Fragebogen zu Studienbedingungen findet sich in der Anlage 2. Nach den im Rahmen der Überarbeitung vorgenommenen Skalenumstellungen liegen die Werte für Cronbachs Alpha aller Skalen zwischen .65 und .90, also im „akzeptablen“ bis „sehr guten“ Bereich (diese Werte sind nach ausreichendem Einsatz des aktuellen Instruments erneut zu berechnen und ggfs. zu korrigieren, da die zugrundeliegenden Daten mit der Pretestversion generiert wurden).

## **5. Auflistung der für das Vorhaben relevanten Veröffentlichungen, Schutzrechtsanmeldungen und erteilten Schutzrechte von nicht am Vorhaben beteiligten Forschungsstellen**

Seit dem letzten Zwischenbericht hat sich die Situation nach Einschätzung des Projektteams nicht grundlegend verändert. Folgende in diesem Zeitraum publizierten Studien werden jedoch als relevant für die Forschungsthematik erachtet und daher zusammenfassend dargestellt:

- *Hildebrand, C., Tribian, A., Bös, K., Simshäuser, U., Niederberger, M. & Härle, A. (2017) Umsetzungsstand Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen an Hochschulen 2017*  
Die Abschlussarbeit untersucht den aktuellen Umsetzungsgrad sowie Einflussfaktoren der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung an Hochschulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Insgesamt nahmen an der Befragung 58 deutsche (von insgesamt 397 adressierten) und 9 österreichische (von insgesamt 27 adressierten) Hochschulen teil. Auf die Frage, welches Befragungsinstrument in Deutschland verwendet wird, antworteten die Mehrheit der Befragten, dass sie einen eigenen Fragebogen (44%, n = 15) einsetzten oder, dass sie den Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen (Anlage 3) verwendeten (38%, n = 13). Dieser wurde überwiegend an kleinen und großen Hochschulen eingesetzt, wohingegen eigene Fragebögen vor allem an mittelgroßen Hochschulen angewandt wurden.
- *Schuller, K., Schulz-Dadaczynski & A., Beck, D. (2018). Methodische Vorgehensweisen bei der Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastung in der betrieblichen Praxis. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O.*  
Die Studie untersucht, welche methodischen Vorgehensweisen Unternehmen nutzen, um eine psychische Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz durchzuführen. Um die Vielzahl an Verfahrensweisen übersichtlich darzustellen, wurden die Strategien zu folgenden drei Orientierungen zusammengefasst: „1) Messen und Bewerten definierter Konstrukte psychischer Belastung, 2) Erklären und Verstehen von Entstehungszusammenhängen problematischer, mit psychischer Belastung assoziierter Arbeitssituationen, und 3) Erstellen eines (vermeintlich) rechtssicheren Dokuments zum Nachweis einer Gefährdungsbeurteilung“ (Schuller et al., 2018, S. 126). Die aktuelle Problematik liegt insbesondere in der Fokussierung auf eine der drei Orientierungen. Schuller et al. (2018) empfehlen die psychische Gefährdungsbeurteilung so zu gestalten, dass Unternehmen einen Überblick über kritische psychische Belastungsfaktoren und deren Entstehungsbedingungen erhalten.
- *Banscherus, U. Baumgärtner, A., Böhm, U., Golubchykova, O., Schmitt, S., Wolter, A (2017): Wandel der Arbeit in wissenschaftsstützenden Bereichen der Hochschulen. Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten. 362. Band der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung*  
Die Studie von Banscherus et al. gibt einen ersten Überblick über die Situation des wissenschaftsstützenden Personals an deutschen Hochschulen. Im Rahmen der Studie wurden Mitarbeitende des wissenschaftsstützenden Personals an 21 Hochschulen befragt. Gestützt wurden die Ergebnisse durch Auswertungen der amtlichen Statistik, Dokumentenanalyse sowie Experteninterviews und Fallstudien. Es wurde konkludiert, dass die Arbeitsbedingung des wissenschaftsstützenden Personals einem stetigen Wandel unterliegen. Besonders Entwicklungen, wie die Hochschulexpansion und die Digitalisierung der Arbeit führen zu Veränderungen des Arbeitsumfelds. Dieses wird von den verschiedenen Bereichen der Hochschule differenziert wahrgenommen. Als Ergebnis der Onlinebefragung kann konkludiert werden, dass ein großer Teil der befragten Personen (79%) zufrieden mit der Beschäftigung ist. Besonders zufrieden sind Beschäftigte mit Arbeitsinhalten sowie mit der Beschäftigungssicherheit. Als Kritikpunkte werden die Entlohnung sowie die fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten angegeben.
- *Lesener, T. Gusy, B., Lohmann, K., Wolter, C. (2017): Arbeitsbelastungen, Ressourcen und Gesundheit im Mittelbau Ein systematisches Review zum Gesundheitsstatus der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an staatlichen Hochschulen in Deutschland, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, gefördert von der Max-Traeger-Stiftung*

In diesem systematischen Review wurden 43 Befunde unterschiedlicher Datenquellen zu der gesundheitlichen Situation von überwiegend wissenschaftlich und künstlerisch beschäftigten Mitarbeitenden an deutschen Hochschulen integriert. Als zentrale Belastungsfaktoren wurden identifiziert: (1) zeitliche Befristung der Arbeitsverträge, (2) zeitliche Anforderungen und Mehrarbeit sowie (3) Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf. Als arbeitsbezogene Ressourcen wurden ermittelt: (1) Gestaltungsspielräume wissenschaftlicher Arbeit, (2) soziale Unterstützung z.B. durch KollegInnen und Vorgesetzte sowie die (3) konkreten Arbeitsaufgaben und -inhalte. Generell geben die Beschäftigten des wissenschaftliche Mittelbaus eine gute Arbeitszufriedenheit an sowie eine gute subjektive Gesundheit zu. Geringe AU-Tage ergeben sich besonders durch Muskelskeleterkrankungen sowie Atemwegserkrankungen. Die Studie liefert einen ersten umfassenden Überblick über die Arbeitssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus. Aus den identifizierten Belastungen wird empfohlen, dass gesundheitliche Beschwerden durch Sicherheit in der Karriereplanung, das Einhalten von Arbeitszeiten sowie der Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten anvisiert werden sollten.

- WHO (2019): Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Online unter: [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/burn-out/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/)

## **6. Bewertung der Ergebnisse hinsichtlich des Forschungszwecks/-ziels, Schlussfolgerungen**

Im Laufe des Projekts ist deutlich geworden, dass Hochschulen für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung mehr als ein passendes Instrument benötigen. Darüber hinaus sind Expert\*innen bzw. Know How im Bereich der Organisationsentwicklung und im Gesundheitsmanagement sowie geeignete Strukturen und Prozesse für die Durchführung des Befragungsprozesses und für die wichtige Phase der Ergebnisbearbeitung und der Umsetzung von Maßnahmen bzw. der Initiierung von Veränderungsprozessen für das erfolgreiche Gelingen unabdingbar. So sind die meisten Hochschulen sowohl bei der Frage nach einem geeigneten Instrument und Vorgehen als auch bei der Umsetzung des Vorgehens auf erhebliche Unterstützung und Orientierung durch das Team „Bielefelder Fragebogen“ der Universität Bielefeld angewiesen. Dies führte im Rahmen des Projekts dazu, dass vielfach auf die spezifische Situation der befragenden Hochschule zugeschnittene umfangreiche Beratungsarbeit geleistet wurde. Die zur Verfügung gestellten Vergleichswerte aus anderen Hochschulen (externer Benchmark) haben sich in der Praxis der Identifikation und Ableitung von Maßnahmen und zur Einschätzung der eigenen Ergebnisse als wichtiger Orientierungspunkt herausgestellt.

Die für die Präventionsarbeit an Hochschulen zentralen Ergebnisse (v.a. Kapitel 4.1.2.4) liefern wichtige Erkenntnisse zu signifikanten Einflussfaktoren von psychischer Gesundheit an Arbeitsplätzen in Hochschulen. Dabei hat sich der statusgruppenbezogene Ansatz als praktikabel erwiesen, da die Bedeutung und Gewichtung der einzelnen Faktoren in den Statusgruppen unterschiedlich ausfällt. Die praktischen Erfahrungen in den Hochschulen haben außerdem gezeigt, dass eine Analyse der Arbeitssituation auf Basis einer Befragung mit dem Bielefelder Fragebogens zu Arbeitsbedingungen (Anlage 3) eine sehr gute Grundlage für die beteiligungsorientierte Identifikation von Belastungen und Ressourcen sowie von Handlungsbedarfen ermöglicht und die Voraussetzung für ein systematisches und bedarfsgerechtes Vorgehen darstellt.

In Bezug auf die bislang noch nicht beachtete Gruppe der Studierenden, für die jedoch bereits eine Anforderung im Hinblick auf eine Gefährdungsbeurteilung an Studienplätzen besteht, konnte ein verhältnisorientierter Fragebogen entwickelt werden, der nicht nur spezifisch auf die Zielgruppe der Studierenden angepasst und mit bestehenden (verhaltensorientierten) Instrumenten modular kombinierbar ist, sondern der außerdem aufgrund des Einbezugs relevanter (auch praktischer) Expertise sowie des Hochschulnetzwerks und der Basierung auf anerkannten theoretischen Modellen für den Einsatz an Hochschulen hinreichend fundiert ist. Der Bielefelder Fragebogen zu Studienbedingungen (Anlage 2) eignet sich sowohl für eine onlinebasierte (empfohlen), als auch für eine Pen-and-Paper-Befragung. Bei entsprechendem Einsatz in der Hochschullandschaft könnte auch ein Benchmark für externe Vergleiche zwischen einzelnen Hochschulen entwickelt werden. Der Fragebogen eignet sich sowohl für einen hochschulübergreifenden Einsatz, als auch für einzelne Studiengänge bzw. Fakultäten oder Studierendengruppen(z.B. Erstsemester).

Wie schon zuvor bei der Entwicklung des Mitarbeitendenbogens wurde auch bei der Gestaltung des Studierendenbogens größtes Augenmerk auf die Anwendbarkeit gelegt, d.h. Inhalte der Befragung wurden kritisch dahingehend überprüft, ob Ergebnisse sich für die Ableitung konkreter Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Studierenden eignen. Die Ergebnisse können aufgrund der Verhältnisorientierung für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen genutzt werden, darüber hinaus eignen sie sich als Basis für den Aufbau oder die strategische (Weiter-) Entwicklung eines Studentischen Gesundheitsmanagements (SGM). In Kombination mit anderen Datenquellen (bei

studiengangspezifischer Auswertung) ist auch eine Nutzung der Befragungsergebnisse für das Qualitätsmanagement von Studium und Lehre denkbar.

## 7. Aktueller Umsetzungs- und Verwertungsplan

Die Forschungsergebnisse sollen auch nach Abschluss des Projekts der (Fach-) Öffentlichkeit sowohl im Rahmen von Forschung, z.B. Promotionen, als auch in anderer Weise, z.B. durch Publikationen oder Vorträge und Präsentationen zugänglich gemacht werden.

Derzeit **promoviert** Johanna Radtke (Mitarbeiterin bei Salubris) mit den Daten aus der Hochschuldatenbank zu **hochschululturellen Einflüssen auf die Mitarbeiterbindung und deren Rolle für die psychische Gesundheit bei Beschäftigten in Wissenschaft und Verwaltung an deutschen Hochschulen**.

Für Anfang 2020 ist ein **Artikel** zum Thema „Profesor\*innen als Führungskräfte“ in der „Festschrift für Wolff-Dietrich Webler zum 80. Geburtstag“ geplant.

Parallel hierzu wird an einem **Antrag zur Förderung eines Forschungsvorhabens** durch die Forschungsförderung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) gearbeitet. Ziel des Vorhabens ist die **(Weiter)Entwicklung des Bielefelder Fragebogens zu Studienbedingungen**

- als Instrument für die psychische Gefährdungsbeurteilung bei Studierenden im Rahmen von Studentischem Gesundheitsmanagement (SGM) an Hochschulen und
- zum Aufbau einer Hochschuldatenbank zu Studienbedingungen und Gesundheit an Hochschulen bundesweit (externer Benchmark).

## Anlagen

Im Anhang befinden sich (getrennte Anlagen als PDF):

### Anlage 1: Tabellarischen Details zu den Ergebnissen

- **Tabelle 37-44:**  
Deskriptive Ergebnisse zu/r: Allgemeinen Arbeitssituation, Führungskultur, Zusammenarbeit, Kultur, Arbeit mit Studierenden/Inplacement/Befristungssituation, Arbeitszufriedenheit/Engagement/Bindung, (psychische) Gesundheit
- **Tabelle 45-50:**  
Deskriptive Ergebnisse zu Themen mit signifikantem Unterschied zwischen Frauen und Männern
- **Tabelle 51:**  
Bivariate Korrelationen der /Skalen mit gesundheitsbezogenen Outcomes
- **Tabelle 52-53:**  
Multiple lineare Regressionsanalysen für den Outcome „Psychische Gesundheit“

### Anlage 2: Bielefelder Fragebogen (BiFra) zu Studienbedingungen an Hochschulen

### Anlage 3: Bielefelder Fragebogen (BiFra) zu Arbeitsbedingungen an Hochschulen

### Anlage 4: Kurzfassung/Kurzbericht auf deutsch und englisch

### Anlage 5: Schlussnachweis

### Anlage 6: Unterschriftenseite