

**Burnout im österreichischen Gesundheitswesen:
Prävention durch psychische Distanzierung von der
Arbeit und soziale Unterstützung**

Masterarbeit

am

Studiengang „Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie“

an der Ferdinand Porsche FernFH

Lisa Romich

1510683033

Betreuung und Begutachtung:

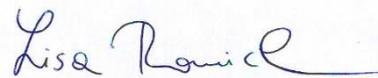
Dr. Margit H. Kanka

Bruck an der Mur, am 29. Mai 2018

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

29. Mai 2018

A handwritten signature in blue ink, reading "Lisa Renick". The signature is written in a cursive style with a long horizontal stroke at the end.

Unterschrift

Zusammenfassung

Stressige Arbeitsbedingungen und soziale Stressoren stellen mögliche Belastungsfaktoren im Berufsumfeld von Personen im Gesundheits- und Pflegewesen dar. Aufgrund dessen werden Strategien zur Stressbewältigung sowie zur psychischen Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit (*Psychological Detachment*) zur Burnout-Prävention immer wichtiger. In der vorliegenden Studie wird mittels einer quantitativen Untersuchung (N = 175) erhoben, ob die *psychische Distanzierung von der Arbeit* in der Freizeit sowie die Stressbewältigungsstrategie *soziale Unterstützung* einen Einfluss auf die Ausprägung des Burnout-Syndroms haben. Zudem wird untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen *sozialen Stressoren* und *Arbeitsbelastungen*, speziell Koordinations- und Informationsprobleme und psychophysischer Überforderung, und der Ausprägung des Burnout-Syndroms bei MitarbeiterInnen im Gesundheitswesen, wie ÄrztInnen, Krankenschwestern/-pfleger, AltenpflegerInnen und SanitäterInnen besteht. Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl soziale Stressoren als auch Arbeitsbelastungen die Ausprägung des Burnout-Syndroms negativ beeinflussen. Ein positiver Zusammenhang besteht hingegen zwischen der psychischen Distanzierung von der Arbeit und sozialer Unterstützung hinsichtlich der Ausprägung des Burnout-Syndroms.

Schlüsselbegriffe: Stress, Burnout, psychische Distanzierung von der Arbeit (psychological detachment), soziale Stressoren, Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege, Stressmanagement, soziale Unterstützung, Burnout-Prävention

Abstract

Stressful working conditions and social stressors can strain employees in the care and health professions. Therefore, stress management strategies and strategies to mentally detach from work-related thoughts, duties and conflicts in the leisure time (*psychological detachment*) become even more important for burnout prevention. A quantitative study (N = 175) is conducted to examine if *psychological detachment* and the stress management strategy *social support* have an impact on the specification of the burnout syndrome of employees of health professions such as doctors, nurses, carers for the elderly and paramedics. Furthermore, the relation between *social stressors* and *work strains*, such as coordination and information problems and psychophysics excessive demand, of health care professionals, is examined. The findings from this study reveal, that social stressors and work strains do have a negative impact on the specification of the burnout-syndrome. Moreover, the findings reveal that psychological detachment and social support have a positive effect on the specification of the burnout-syndrome.

Keywords: stress, burnout, psychological detachment, social stressors, work strain in health professions, stress management, social support, burnout prevention

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Problemstellung	1
1.1	Zielsetzung und Forschungsfragen	3
1.2	Gliederung.....	4
1.3	Begriffsbestimmung.....	5
2	Theoretischer Hintergrund	7
2.1	Stress.....	7
2.1.1	Ursprung und Begriffsdefinition	7
2.1.2	Zusammenhang von Stressniveau und Leistungsfähigkeit.....	9
2.1.3	Entstehung und Ursachen von Stress	10
2.1.4	Stress im Gesundheitswesen.....	16
2.1.5	Stressmanagement – Prävention und Bewältigung	18
2.2	Burnout	27
2.2.1	Ursprung und Begriffsdefinition	27
2.2.2	Entstehung und Ursachen von Burnout.....	28
2.2.3	Burnout im Gesundheitswesen	34
2.2.4	Burnout-Prävention	36
2.3	Psychische Distanzierung von der Arbeit	41
2.3.1	Ursprung und Begriffsdefinition	41
2.3.2	Stressor-Detachment-Model (SDM)	43
3	Empirischer Teil	46
3.1	Ableitung der Hypothesen	46
3.2	Geplante Stichprobe.....	51
3.3	Untersuchungsdesign und angewandte Methode.....	52
3.4	Erhebungsinstrument	53
3.5	Tatsächliche Stichprobe	57

3.6	Vorbereitende Analysen	60
3.6.1	Psychische Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit	60
3.6.2	Individuell wahrgenommene Stressbelastung	61
3.6.3	Soziale Stressoren am Arbeitsplatz.....	62
3.6.4	Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege.....	64
3.6.5	Soziale Unterstützung - Stressbewältigung	65
3.6.6	Burnout	66
4	Ergebnisse.....	69
4.1	Beantwortung der Hypothesen	69
5	Diskussion	76
5.1	Diskussion der Ergebnisse	76
5.2	Handlungsempfehlungen für die Praxis	79
5.3	Limitationen und Ausblick.....	82
	Literaturverzeichnis	85
	Abbildungsverzeichnis	91
	Tabellenverzeichnis	92
	Abkürzungsverzeichnis	1
	Anhang.....	2
	Anhang A: Fragebogen (Papierversion).....	2
	Anhang B: Fragebogen (Onlineversion).....	10
	Anhang C: Codebuch	23
	Anhang D: Auswertungen SPSS	29
	Anhang E: Rohdaten	30

1 Einleitung und Problemstellung

Einleitend wird auf die Problemstellung im Zusammenhang mit Stress und Burnout im Pflege- und Gesundheitswesen, welche als Basis für die vorliegende Masterarbeit dient, näher eingegangen. Abgeleitet davon werden die Forschungsfragen dieser Arbeit formuliert. Anschließend werden der Aufbau und die Zielsetzung dieser Arbeit näher betrachtet.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) bezeichnet Stress als eine der größten Gesundheitsgefahren des 21. Jahrhunderts. Im Jahr 2020 soll laut WHO jede zweite Krankmeldung auf Stress zurückzuführen sein (Poulsen, 2012, S. 13). Ob sich Stress belastend und gesundheitsschädigend auf das Individuum auswirkt, hängt stark davon ab, wie der/die Einzelne individuell mit Stress umgeht. Doch auf welche Weise Personen mit Stress umgehen, ist individuell unterschiedlich (Kaluza, 2011, S. 50). Soziale Unterstützung stellt dabei eine Stressbewältigungsstrategie dar und meint die Interaktion von zwei oder mehreren Personen in schwierigen Situationen, durch welche es zu einer Zustandsänderung beim/bei der Betroffenen führt oder für ihn/sie zumindest das Ertragen des Zustandes durch die soziale Interaktion erleichtert wird (Schwarzer, 2000 zitiert in Litzcke & Schuh, 2003, S. 92). Ein stabiles berufliches und privates Umfeld kann als wichtiger Schutzmechanismus vor Stress und Belastungen dienen und Betroffene dadurch vor psychischen Erkrankungen bewahren (Mainka-Riedel, 2013, S. 162f.). Soziale Unterstützung kann eine wichtige Funktion bei der Stressbewältigung, bei der Vorbeugung von Krankheiten und bei der Aufrechterhaltung der Gesundheit einnehmen (Litzcke & Schuh, 2007, S. 79). Wenn belastender Stress jedoch langfristig auf die Betroffenen einwirkt, aber keine Maßnahmen zur Stressbewältigung helfen bzw. keine in Anspruch genommen werden, kann dies zu Gesundheitsschädigungen sowie unterschiedlichen Erkrankungen führen.

Die Erkrankung am Burnout-Syndrom ist eine mögliche Folge von chronischem Stress (Stock, 2010, S. 8). Obwohl Burnout von der WHO nicht als psychische Erkrankung anerkannt wird, belegen mehrere Studien und Forschungsergebnisse dessen Relevanz (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, S. 398ff.; Burisch, 2010, S. 6ff.). Denn die Zahl der Burnout-Fälle nimmt in Österreich stetig zu. Dies zeigt eine aktuelle Auswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich: Rund ein Drittel der Befragten betrachtet sich als leicht burnoutgefährdet. Ein weiteres Drittel der Befragten gab außerdem an, dass es für sie immer schwerer ist, durch die steigenden Anforderungen im Beruf eine geeignete Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu finden (www.ooe.arbeiterkammer.at, 17.11.2017). Eine besonders hohe Stressbelastung

haben ArbeitnehmerInnen in Österreich im Gesundheits- und Sozialwesen, denn etwa vier von zehn ArbeitnehmerInnen in Gesundheits- und Sozialberufen in Österreich zeigen Burnout-Symptome. Zu diesem Ergebnis kam eine Studie der Sozialökonomischen Forschungsstelle (SFS), die von der steiermärkischen Arbeiterkammer im Jahr 2014 beauftragt wurde. Die im Gesundheits- und Sozialwesen vorherrschenden Arbeitsbedingungen, wie ständige Sparmaßnahmen, Zeitdruck, Personalmangel und -abbau, zunehmende Bürokratie, etc., sollen laut der Studie auf die Betroffenen derart belastend wirken, dass 39 Prozent der Befragten beginnende oder bereits fortgeschrittene Burnout-Symptome zeigen (www.stmk.arbeiterkammer.at, 17.11.2017). Besonders stark burnoutgefährdet scheinen die österreichischen Ärztinnen und Ärzte zu sein. Dies zeigt eine wissenschaftliche Studie, die von der Österreichischen Ärztekammer (ÖAK) an die Medizinische Universität Graz in Auftrag gegeben wurde. Laut der Studie befinden sich knapp 54 Prozent der österreichischen Ärztinnen und Ärzte in unterschiedlichen Phasen des Burnouts. Die Phasen der Studie beziehen sich auf das 3-Phasen-Modell der ARGE Burnout (ARGE Burnout & ÖAK, 2011, S. 1ff.). In der Phase I, welche auch als „tägliches Burnout“ bezeichnet wird, fühlen sich die Betroffenen emotional erschöpft und sind unfähig sich zu entspannen. In der Phase II kommen Gefühle der Hilflosigkeit und des Kontrollverlustes, eine steigende Abstumpfung gegenüber den eigenen Interessen und den Beziehungen zu den Mitmenschen sowie körperliche und psychosomatische Beschwerden hinzu. In Phase III verstärken sich die Symptome aus Phase II und die Menschen werden behandlungsbedürftig. Speziell betroffen sind laut den Ergebnissen der Studie KrankenhausärztInnen. Als mögliche Hauptursachen für Burnout sind mangelnde Wertschätzung und Anerkennung, überlange Dienstzeiten, Nachtdienste, überhandnehmende Bürokratie und Administration, Personalmangel sowie verbesserungsfähige Zusammenarbeit der einzelnen Berufsgruppen, etc., zu nennen (www.aerztezeitung.at, 10.01.2018).

Die überlangen Dienstzeiten enden jedoch für viele ArbeitnehmerInnen des Gesundheitswesens nicht mit dem Verlassen des Arbeitsplatzes nach Schichtende. Denn die Arbeit begleitet sie bis in den Feierabend und darüber hinaus. Einerseits weil sie von zu Hause noch arbeitsbezogene Tätigkeiten ausführen, wie zum Beispiel das Überprüfen und Schreiben von E-Mails oder die Vollendung von noch unerledigten Aufgaben, und andererseits, indem sie nicht aufhören an die Arbeit zu denken (Meier, Cho & Dumani, 2015, S. 1). Das pausenlose Durcharbeiten und die permanente Verfügbarkeit führt dazu, dass sich der Mensch in einem inneren Bereitschaftsmodus befindet und keine Zeit mehr für Entspannung und richtiges Abschalten in der Freizeit findet (Mainka-Riedel, 2013, S. 187). Die Fähigkeit in der Freizeit mental abzuschalten und sich dadurch zu

erholen wird in der englischsprachigen Literatur und Forschung als *psychological detachment* bezeichnet, welche von Wendsche & Lohmann-Haislah (2017, S. 11) als *psychische Distanzierung von der Arbeit* übersetzt wurde. Mehrere Studien (Sonntag & Fritz, 2015, S. 72ff.; Sonntag & Bayer, 2005a, S. 393) zeigen, wie förderlich und wichtig die psychische Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit als Erholungsprozess ist, und dass sie einen wesentlichen Einfluss auf das Wohlbefinden der/des Einzelnen hat. Denn eine mangelnde psychische Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit kann dazu führen, dass der Mensch sich stark belastet und weniger wohl fühlt, was zu unterschiedlichsten somatischen oder psychischen Erkrankungen und mitunter zu einer Erkrankung an Burnout führen kann (Sonntag & Fritz, 2015, S. 72).

1.1 Zielsetzung und Forschungsfragen

Das Ziel dieser Arbeit ist es einerseits zu untersuchen, ob die psychische Distanzierung von der Arbeit und die Stressbewältigungsstrategie *soziale Unterstützung* mögliche Maßnahmen zur besseren Burnout-Prävention im österreichischen Gesundheitswesen darstellen. Andererseits werden soziale Stressoren bei der Arbeit sowie Arbeitsbelastungen, welche in der Krankenpflege auftreten, als mögliche Einflussfaktoren für die Burnout-Entstehung analysiert. Zudem ist es ein Ziel dieser Arbeit zu untersuchen, ob die Belastung durch Stress bei ArbeitnehmerInnen des Gesundheitswesens eine Auswirkung auf die psychische Distanzierungsfähigkeit von der Arbeit in der Freizeit sowie auf die Ausprägung des Burnout-Syndroms nach Maslach und Leiter (2001, S. 18f.) hat.

Abgeleitet von den Zielen wurden die folgenden Forschungsfragen als Grundlage der nachfolgenden Masterarbeit formuliert:

Forschungsfrage 1: Besteht ein Zusammenhang zwischen der individuell wahrgenommenen Stressbelastung (niedrig, mittel, hoch) und der psychischen Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit?

Forschungsfrage 2: Erleben Personen, die eine höhere Stressbelastung bei sich wahrnehmen, eine höhere Ausprägung des Burnout-Syndroms nach Maslach und Leiter (2001, S. 18f.)?

Forschungsfrage 3: Erleben Personen, die sich höher psychisch in der Freizeit von der Arbeit distanzieren eine geringere Ausprägung an emotionaler Erschöpfung nach Maslach und Leiter (2001, S. 18f.)?

Forschungsfrage 4: Besteht ein Zusammenhang zwischen individuell wahrgenommenen sozialen Stressoren am Arbeitsplatz (speziell Beziehungskonflikte am Arbeitsplatz mit Vorgesetzten und KollegInnen) und der Ausprägung des Burnout-Syndroms nach Maslach und Leiter (2001, S. 18f.)?

Forschungsfrage 5: Besteht ein Zusammenhang zwischen den individuell wahrgenommenen Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege (speziell Koordinations- und Informationsprobleme und psychophysische Überforderung) und der Ausprägung des Burnout-Syndroms nach Maslach und Leiter (2001, S. 18f.)?

Forschungsfrage 6: Besteht ein Zusammenhang zwischen dem individuellen Erleben sozialer Unterstützung und der Ausprägung des Burnout-Syndroms nach Maslach und Leiter (2001, S. 18f.)?

1.2 Gliederung

Die vorliegende Masterarbeit gliedert sich grob in den Theorieteil, den empirischen Teil, den Ergebnisteil sowie den Diskussionsteil. Zu Beginn wird der theoretische Hintergrund dieser Masterarbeit näher beleuchtet, welcher sich in die Kapitel Stress, Burnout und psychische Distanzierung von der Arbeit gliedert. In diesen Kapiteln wird ein grober Überblick über bestehende Literatur, Modelle und der aktuellen Studienlage zu den Konstrukten dieser Arbeit gegeben. Die für diese Arbeit gesetzten Ziele und daraus abgeleiteten Forschungsfragen bilden die Grundlage für die Ableitung der Hypothesen, welche den ersten Abschnitt des empirischen Teils darstellt. Im empirischen Teil dieser Arbeit werden zusätzlich das Untersuchungsdesign sowie die angewandte Methode, das verwendete Erhebungsinstrument, die geplante und die tatsächliche Stichprobe sowie die vorbereitenden Analysen dieser Untersuchung beschrieben. Im darauffolgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Untersuchung aufgezeigt und beschrieben und die Überprüfung der zuvor aufgestellten Hypothesen durchgeführt. Darauf aufbauend werden die Ergebnisse im folgenden Kapitel genauer betrachtet und diskutiert. Abschließend werden die Handlungsempfehlungen für die Praxis sowie Implikationen zukünftiger Forschung zu diesem Thema abgeleitet und es werden die Limitationen der vorliegenden Untersuchung aufgezeigt.

1.3 Begriffsbestimmung

Stress(-belastung): Stress stellt eine psychische und physische Reaktion von Organismen auf äußere Reaktionen (Stressfaktoren) dar, mit Hilfe derer es Lebewesen gelingt, flexibel reagieren zu können (Mainka-Riedel, 2013, S. 55). Stress ist demnach überlebensnotwendig, jedoch gibt es zwei Formen von Stress, positiven Stress (*Eustress*) und negativen Stress (*Distress*) (Habermann-Horstmeier, 2017, S. 14). Fokus dieser Arbeit ist der negative und belastende Distress, jener Stress, welcher durch die langanhaltende Einwirkung von Stressfaktoren und die dadurch dauerhaft erlebte Überforderung Menschen schließlich krank machen kann (Struhs-Wehr, 2017, S. 32f.).

Stressoren: Stressoren stellen physische und psychische Belastungsfaktoren dar, welche auf den Organismus einwirken und eine Anpassungsreaktion erfordern, um die Belastungsfaktoren bewältigen zu können (Struhs-Wehr, 2017, S. 39).

Soziale Stressoren am Arbeitsplatz: Soziale Stressoren sind Anforderungen bzw. Belastungsfaktoren, welche durch den zwischenmenschlichen Kontakt mit anderen Personen im privaten oder im beruflichen Umfeld entstehen, wie z.B. ungelöste Konflikte, Trennung oder Verlust von geliebten Menschen, Mobbing, etc. Der Begriff *Soziale Stressoren am Arbeitsplatz* wird in dieser Arbeit verwendet um Beziehungskonflikte mit KollegInnen und Vorgesetzten im Arbeitsumfeld zu beschreiben. (Kaluza, 2012, S. 8; Struhs-Wehr, 2017, S. 40; Frese, Greif & Zapf, 1987, S. 3)

Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege: Durch die emotionale Zuwendung und den intensiven persönlichen Kontakt zwischen Arzt/Ärztin bzw. Pflegekraft und den PatientInnen, fällt es oft schwerer die persönliche Distanz zur Arbeit zu wahren. Diese stellen, speziell in diesem Berufsfeld auftretende, Arbeitsbelastungen an die MitarbeiterInnen im Pflege und Gesundheitswesen dar. Der Begriff *Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege* wird in dieser Arbeit verwendet um Informations- und Koordinationskonflikte, welche im Arbeitsumfeld zwischen KollegInnen und mit Vorgesetzten auftauchen können sowie die psychophysische Überforderung, welcher MitarbeiterInnen des Pflege- und Gesundheitswesen tagtäglich im Umgang mit Patienten und unter ständigem Zeitdruck ausgesetzt sind, zu beschreiben (Grosser, 2014, S. 212ff.; Bartholomeyczik, 2014, S. 1ff.).

Soziale Unterstützung: Der Begriff *Soziale Unterstützung* wird in dieser Arbeit als eine Strategie zur Stressbewältigung verwendet und bedeutet die gemeinsame Interaktion von zwei oder mehreren Personen, um eine schwierige Situation, unter welcher ein Betroffener leidet, zu verändern oder zumindest das Ertragen des Zustandes zu erleichtern (Schwarzer, 2000 zitiert in Litzcke & Schuh, 2003, S. 92). *Soziale Unterstützung* kann

eine positive und wichtige Funktion bei der Stressbewältigung einnehmen und kann Individuen dabei helfen Krankheiten vorzubeugen und gesund zu bleiben (Litzcke & Schuh, 2007, S. 79).

Psychological Detachment: Das Konstrukt *Psychological Detachment* wurde erstmals von Etzion (1998, S. 579) in die englische Forschungsliteratur eingeführt. Das Konstrukt beschreibt die psychische Distanzierung von der Arbeit während der Ruhezeit im Sinne des Nichtnachdenkens über arbeitsbezogene Anforderungen und mögliche belastende Herausforderungen (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017, S. 11). *Psychological Detachment* wird in dieser Forschungsarbeit gleichgesetzt mit der deutschen Übersetzung des Konstruktes *psychische (mentale) Distanzierung von der Arbeit* in der Freizeit von Wendsche & Lohmann-Haislah (2016, S. 4).

Burnout(-Syndrom): Burnout ist laut Maslach, Schaufeli und Leiter (2001, S. 397) das Ergebnis der langanhaltenden Einwirkung von chronischen und zwischenmenschlichen Stressoren im (Arbeits-)Umfeld. Das Konstrukt *Burnout(-Syndrom)* wird in dieser Arbeit als Überbegriff der drei Hauptdimensionen bzw. -symptome des Burnout-Syndroms nach Maslach und Leiter (2001, S. 18f.) emotionale Erschöpfung (Emotional Exhaustion), Depersonalisierung/(Selbst-)Entfremdung (Depersonalization) und (reduzierte) persönliche Leistungszufriedenheit ((Reduced) Personal Accomplishment) verwendet. Die *Emotionale Erschöpfung* bezieht sich auf Gefühle der völligen Überlastung der psychischen und physischen Ressourcen und verkörpert die individuelle Stressdimension von Burnout. Die *Depersonalisierung* repräsentiert die zwischenmenschliche Dimension von Burnout und äußert sich durch eine negative, gleichgültige und stark distanzierte Verhaltensweise auf unterschiedlichste Aspekte des Jobs und gegenüber den Mitmenschen. Die *(reduzierte) persönliche Leistungszufriedenheit* repräsentiert die individuelle Selbsteinschätzungs-Dimension von Burnout. Die Betroffenen sind nicht mehr zufrieden mit ihrer Leistung und Produktivität und fühlen sich inkompetent.

2 Theoretischer Hintergrund

Die nachstehenden Kapitel betrachten die für diese Arbeit relevanten Themenbereiche anhand ausgewählter Literatur näher und fassen diese zusammen.

2.1 Stress

Im folgenden Kapitel geht es um den Begriff Stress, die Stressentstehung und die Ursachen von Stress, die Relevanz von Stress im Gesundheitswesen und um eine Betrachtung von Stressmanagement in Bezug auf Stressprävention und -bewältigung.

2.1.1 Ursprung und Begriffsdefinition

Geprägt wurde der Begriff *Stress* im zwanzigsten Jahrhundert durch den Mediziner Hans Selye, der Stress als unspezifische Reaktion eines Organismus auf jegliche Formen von Belastungen sah (Habermann-Horstmeier, 2017, S. 15). Stress ist eine psychische und physische Reaktion von Organismen auf äußere Reaktionen (Stressoren), mit Hilfe dessen Lebewesen flexibel auf die Umwelt reagieren können (Mainka-Riedel, 2013, S. 55) und stellt eine ständige Begleiterscheinung in allen möglichen Lebenssituationen dar. Menschen brauchen ihn zum Leben, denn er ist verantwortlich für die Aufrechterhaltung der Funktionstüchtigkeit, die Steigerung der körperlichen und geistigen Anpassungs- und Leistungsfähigkeit und durch ihn können Menschen ihre eigenen Entwicklungsmöglichkeiten entfalten. Jedoch kann Stress, der in einem falschen Verhältnis zwischen Vorbeugung und Ausgleich steht, gesundheitsschädigend sein und ein Lebensrisiko darstellen. Daraus lässt sich ableiten, dass eine absolute Vermeidung von Stress nicht angestrebt werden sollte. Vielmehr sollte ein geeignetes Verhältnis gefunden werden, um in hohem Ausmaß für die eigene Leistung und Entwicklung zu profitieren und zugleich Schädigungen der Gesundheit durch Stress zu vermeiden (Nitsch, 1981 zitiert in Prager, 2006, S. 43).

Da nicht jede Belastung als Stress empfunden wird, kann Stress sowohl positiv als auch negativ auf Lebewesen wirken. Positiver Stress wird als *Eustress* bezeichnet und entsteht, wenn eine auf das Individuum einwirkende Tätigkeit nicht als Belastung, sondern als positive Herausforderung empfunden wird. Eustress beflügelt das Individuum und mobilisiert die benötigte Energie um die individuelle Entwicklung anzutreiben. Eustress entsteht, wenn die auf das Individuum einwirkenden Stressfaktoren als positive Herausforderung betrachtet werden und solange auf die Anstrengungsphasen auch wieder Ent-

spannungsphasen folgen, bleibt das Individuum gesund. Negativer Stress wird als *Distress* bezeichnet, welcher sich unangenehm auf Betroffene auswirkt und körperliche, geistige und seelische Folgen bewirken kann. Durch die langfristige Einwirkung von unkontrollierbaren Stressoren gerät der Mensch in eine dauerhaft erlebte Überforderung, welche es ihm schwerer macht, abzuschalten, sich zu erholen und zu entspannen (Struhs-Wehr, 2017, S. 32; Habermann-Horstmeier, 2017, S. 14). Diese Arbeit bezieht sich auf den negativen Distress, jenen der die Menschen erschöpfen und krank machen kann.

Stress sorgt bei Individuen für eine kurzfristige Aktivierung, auch akute Stressreaktion genannt, ohne diese der Mensch nicht zu Leistung bzw. Höchstleistung fähig wäre. Die akute Stressreaktion stellt ein im Menschen angelegtes Überlebensprogramm dar, welches bereits zu Urzeiten notwendig war, um ein rasches Reagieren auf Bedrohungen zu ermöglichen. Dadurch wird der Mensch kurzfristig ‚umprogrammiert‘, um schnellstmöglich die notwendigen Kräfte, die für die Reaktion auf die jeweilige herausfordernde bzw. bedrohende Situation notwendig ist, aktivieren zu können. Die akute Stressreaktion beflügelt Lebewesen Anstrengungen, sowohl bei körperlichen Aktivitäten als auch bei komplexen Tätigkeiten in der Arbeit, zu meistern. Der durch die erbrachte Leistung erzielte Erfolg stärkt das Selbstwertgefühl des Menschen und wirkt erfüllend. Auch wenn akute Stressreaktionen für den Menschen überlebensnotwendig sind und die menschliche Anpassungsfähigkeit an die Umwelt sichern, benötigt der Mensch für jede Stressreaktion ein hohes Maß an Energie aus seinem Energiespeicher. Auf jede Energieabfuhr muss demnach stets wieder eine Energiezufuhr folgen, um den Energiespeicher wieder aufzufüllen. Dies bedeutet, dass der Mensch nach jeder größeren Anspannungsphase eine Pause als Entspannungsphase benötigt, damit er sich von den Anstrengungen erholen kann. Solange der Rhythmus zwischen Anspannungsphase und Entspannungsphase eingehalten wird, besitzt der Mensch genügend Energie und Kraft für die Bewältigung der Anforderungen des Alltages, sowohl in der Arbeit als auch in der Freizeit. Daher sind regelmäßige Kurzpausen, über den Tag verteilt, wichtig, um stets leistungsbereit zu bleiben. Nur ein ausbalancierter Rhythmus aus Anspannung und Entspannung liefert die Basis für Gesundheit, Leistung und Erfolg (Mainka-Riedel, 2013, S. 55ff.).

Aufgrund von zunehmendem Druck und erhöhtem Tempo im Berufs- als auch im Privatleben wird der gesunde Rhythmus zwischen Anspannungs- und Entspannungsphasen oft vernachlässigt, indem sich der Mensch keine Erholungsphasen (z.B. kurze Arbeitspausen) mehr gönnt. Dadurch kann es langfristig zu einer Überbeanspruchung des inneren ‚Überlebensprogramms‘ kommen. Selbst wenn die Anstrengung bei herausfordernden Tätigkeiten anfänglich meist positive, rauschähnliche Gefühle mit sich bringt,

kann die Selbstverausgabung und die Anfangseuphorie durch zu viel positive Anspannung und zu wenig Entspannung, in einem schleichenden und gefährlichen Prozess der Erschöpfung enden (Mainka-Riedel, 2013, S. 59f.).

2.1.2 Zusammenhang von Stressniveau und Leistungsfähigkeit

Im Rahmen von Tests entdeckten die amerikanischen Psychologen Yerkes und Dodson (1908, zitiert in Litzcke & Schuh, 2007, S. 12) einen engen Zusammenhang zwischen Stressniveau und Leistungsfähigkeit. Diese Erkenntnisse zeigen, dass die Leistungsfähigkeit des Menschen sowohl bei niedrigem als auch bei hohem Stressniveau niedriger ist als bei mittlerem Stressniveau. Das bedeutet, bei zu wenig Stress kann sich der Mensch unterfordert und gelangweilt fühlen, wodurch seine Leistungsfähigkeit niedrig ist. Bei zu viel Stress kann sich der Mensch überfordert fühlen und unkonzentriert, nervös, vergesslich und hektisch werden, wodurch seine Leistungsfähigkeit ebenfalls abnimmt. Die AutorInnen veranschaulichen den Zusammenhang zwischen Stress und Leistung in einer umgekehrten Glockenkurve wie Abbildung 1 zeigt (Mainka-Riedel, 2013, S. 60f.). Laut Yerkes und Dodson (1908, zitiert in Litzcke & Schuh, 2007, S. 12) ist ein mittleres Maß an Stress am besten, bei mittlerem Stress erreicht die Leistungsfähigkeit des Menschen das optimale Ausmaß. Stimmen die eigenen Fähigkeiten und die Herausforderungen des Einzelnen ideal miteinander überein, so kann der Mensch in einen sogenannten ‚Flow-Zustand‘ kommen. In einem Flow-Zustand fühlt sich der Mensch als ob er mit der aktuellen Situation verschmilzt und Raum und Zeit rücken in den Hintergrund. In diesem Zustand empfindet das Individuum die Tätigkeit selbst als Belohnung (Litzcke & Schuh, 2007, S. 12). Bei höchster Stressbelastung, wenn eine Erkrankung am Burnout-Syndrom die Folge sein kann, strebt die Leistungsfähigkeit des Einzelnen schließlich gegen Null. Wichtig ist demnach das Stressausmaß, welchem das Individuum ausgesetzt ist. Während positiver, gesunder Eustress die richtige Menge an Antrieb und Herausforderung für Psyche und Körper bringt, kann ungesunder Distress auf lange Sicht einen Schaden an Körper und Psyche verursachen. Zu lange Distress-Phasen können einen negativen Einfluss auf die Gesundheit haben und psychische Erkrankungen fördern (Litzcke & Schuh, 2007, S. 12; Mainka-Riedel, 2013, S. 60f.).

Was der Einzelne als Überforderung/zu viel Stress und als Unterforderung/zu wenig Stress wahrnimmt, ist jedoch höchst individuell. Wesentlich in diesem Zusammenhang ist stets, ob die persönlichen Kompetenzen (wie Qualifikationen, Erfahrungen, etc.) in einem ausgewogenen Verhältnis mit den tatsächlichen Anforderungen (Dauer, Intensität, Menge, etc.) stehen. Solange dies der Fall ist und die Betroffenen die Herausforderungen mit ihren eigenen Kompetenzen bewältigen können wirkt dies anspornend. Wenn

die Anforderungen jedoch auf die Betroffenen dauerhaft überfordernd und nicht bewältigbar wirken kommt es zu Motivations- und Leistungsverlust und Distress entsteht, welcher zu chronischer Anspannung führen und einen erheblichen Schaden an der Gesundheit anrichten kann (Mainka-Riedel, 2013, S. 61; Litzcke & Schuh, 2007, S. 12).

Abbildung 1 Stressniveau und Leistung nach Yerkes-Dodson (1908)



Quelle: Mainka-Riedel, (2013, S. 61)

2.1.3 Entstehung und Ursachen von Stress

Die Wahrnehmung bzw. das Verständnis des Menschen von Stress ist höchst individuell. Demnach sind auch die Ursachen für Stress und die Anzeichen, wie sich Stress äußert (Stresssymptome), sehr vielfältig. (Habermann-Horstmeier, 2017, S. 33)

Stress äußert sich oft durch uncharakteristische, körperliche und/oder psychische Symptome. Stress kann sich aber auch im Verhalten des Betroffenen zeigen. Zu den körperlichen Symptomen zählen unter anderem Verspannungen, Verdauungsprobleme, Kopfschmerzen, Herz-Kreislauf-Probleme und Schlafstörungen. Psychische Symptome sind zum Beispiel das Gefühl von Überforderung, leichte Reizbarkeit, Nervosität, Angstzustände, Selbstzweifel, etc. Wenn Menschen gestresst sind äußert sich das häufig durch eine aggressive Verhaltensweise gegenüber anderen oder auch durch, meist unbewusstes, Zähneknirschen, Fingertrommeln oder Stottern oder einer Kombination aus mehreren Symptomen (Habermann-Horstmeier, 2017, S. 39f.). Doch wie der Mensch und der Körper auf unterschiedliche Situationen reagieren kann, ist sehr vielfältig. Eine einheitliche physiologische Stressreaktion gibt es laut aktuellen Forschungen nicht, denn der

Organismus reagiert je nach Art des Stressors und der durch den Stressor ausgelösten Emotionen mit unterschiedlichen Symptomen (Fadler, 2015, S. 44).

Stressauslösende Faktoren werden als Stressoren bzw. Stressfaktoren bezeichnet. Stressoren sind innere und äußere Reize, welche durch direkte Einwirkung Reaktionen bei Individuen auslösen und Anpassungsreaktionen erfordern (Habermann-Horstmeier, 2017, S. 33ff.) Ob die Einwirkung der Stressoren die Gesundheit gefährden, hängt von der Stärke, der Einwirkungsdauer und von der individuellen Wahrnehmung und Bewertung der jeweiligen Situation ab. Individuen sind Stressoren im privaten als auch im beruflichen Umfeld ausgesetzt (Struhs-Wehr, 2017, S. 39). Stressoren können Personen, Situationen, Ereignisse und Umweltreize darstellen, welche aufgrund der individuellen Bewertung des Stressors beim Organismus Stress erzeugen (Buchenau, 2014, S. 57).

Stressoren untergliedern sich in physische Stressoren (Reizüberflutung, Lärm, schwere körperliche Arbeit, Verletzungen, Durcharbeiten ohne Pause, etc.), psychische Stressoren (Zeitdruck, Überforderung, Unterforderung, Versagensängste, Kontrollverlust, Fremdbestimmung, etc.) sowie soziale Stressoren (Konflikte, Tod eines vertrauten/ geliebten Menschen, Mobbing, Isolation, mangelnde Work-Life-Balance, schlechtes Betriebsklima, etc.) (Litzcke & Schuh, 2007, S. 6).

Soziale Stressoren gelten als eine der Hauptursachen für die Entstehung von Stress (Mainka-Riedel, 2013, S. 66). Als soziale Stressoren werden Anforderungen bezeichnet, die durch den zwischenmenschlichen Kontakt mit anderen Personen im privaten oder beruflichen Umfeld entstehen. Dies wären unter anderem ungelöste Konflikte, Trennung oder Verlust von geliebten Menschen, zwischenmenschliche Konkurrenz, Einsamkeit durch Isolation, Mobbing, etc. (Kaluzka, 2012, S. 8). Die sozialen Stressoren können das menschliche Gleichgewicht sehr leicht stören, da Menschen auf belastende Situationen, die das soziale Miteinander betreffen, meist sehr empfindlich reagieren (Mainka-Riedel, 2013, S. 66). Die Belastung durch soziale Stressoren im beruflichen Umfeld durch die unterschiedlichen Erwartungen und Anforderungen von Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen kann besonders hoch sein. Dabei kann es sich um Konfliktsituationen bezüglich unterschiedlicher Zielerwartungen von Vorgesetzten und von KollegInnen sowie von zu führenden Mitarbeitern handeln. Des Weiteren kann es sich um Versagensängste mit einhergehendem Autoritätsverlust oder Einsamkeitsgefühle ausgelöst durch die soziale Distanz zu MitarbeiterInnen, weil die soziale Unterstützung durch sie fehlt, handeln (Litzcke & Schuh, 2007, S. 79). Daher legt diese Forschungsarbeit einen speziellen Fokus auf soziale Stressoren und Arbeitsbelastungen als Ursprung für Stress und die Erkrankung an Burnout.

2.1.3.1 Die drei Ebenen des Stressgeschehens

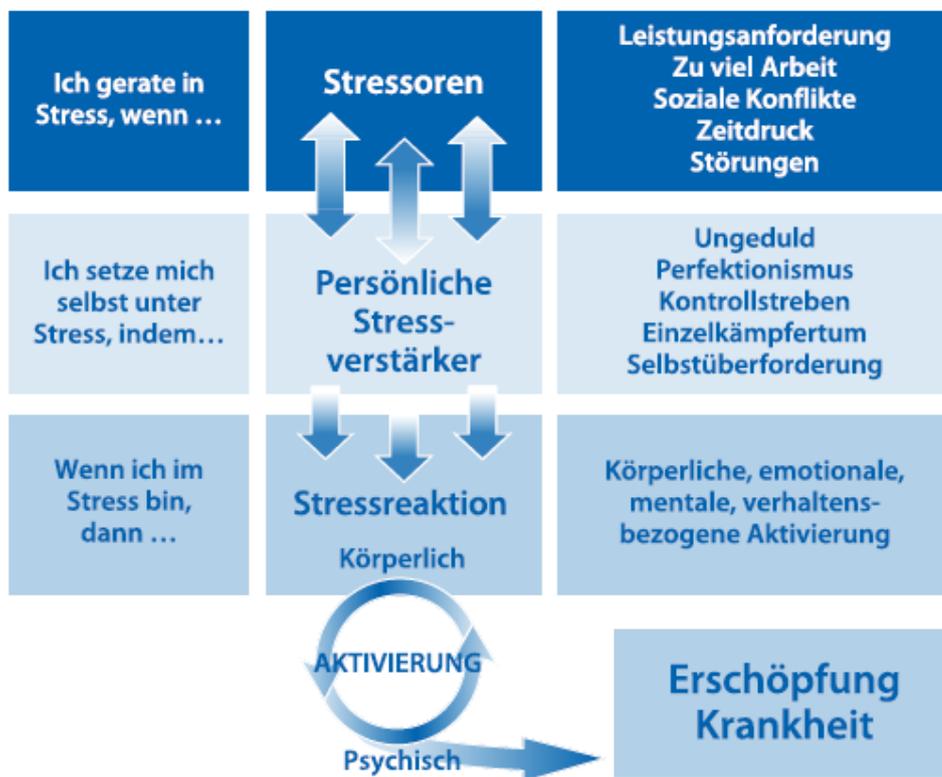
Das von Gert Kaluza (2012, S. 7) entwickelte Modell der Stresstrias (siehe Abbildung 2) beschreibt die drei Ebenen des Stressgeschehens/Stresserlebens des Organismus (äußere Stressoren, persönliche Stressverstärker und Stressreaktion) und zeigt die Zusammenhänge zwischen inneren und äußeren Stressfaktoren und die Wechselwirkung zwischen den einzelnen Ebenen.

Als erste Ebene definiert Gert Kaluza die Ebene der **äußeren Stressfaktoren** (Stressoren). Diese Ebene zielt auf die äußeren belastenden und stressauslösenden Bedingungen, Anforderungen oder Ereignisse ab, welche Anpassungen vom Individuum verlangen. Diese Faktoren können sehr unterschiedlich sein, wie zum Beispiel Informationsüberflutung, Zeitdruck, soziale Konflikte sowohl im privaten als auch im beruflichen Umfeld, etc. Äußere Stressoren führen bei Individuen nicht zwangsläufig zu Stress und bewirken nicht bei jedem die gleiche Intensität des Stresserlebens. (Kaluza, 2012, S. 7; Mainka-Riedel, 2013, S. 63).

Als zweite Ebene des Stressgeschehens sieht Kaluza die **persönlichen Stressverstärker** (innere Stressoren). Persönliche Stressverstärker umfassen unsere persönlichen Motive, Einstellungen, vergangenen Erfahrungen und individuellen Bewertungen, welche in belastenden Entscheidungen immer einen wesentlichen Einfluss auf unsere individuelle Herangehensweise und unser persönliches Stresserleben haben. Es sind die inneren Werte, Glaubenssätze, aber auch Gefühle wie zum Beispiel Ungeduld, Enttäuschung, Perfektionismus, etc. des Betroffenen, die das Agieren in stressigen und belastenden Situationen erheblich, aber unbewusst bestimmen. Persönliche Stressverstärker stellen die Verbindung zwischen den äußeren Stressfaktoren (belastende Situationen) und den Stressreaktionen dar. (Kaluza, 2012, S. 7; Mainka-Riedel, 2013, S. 63f.).

Die dritte Ebene beinhaltet die **Stressreaktion** (Stresssymptome), das individuelle Empfinden - was in und mit Individuen passiert, wenn Stressoren auf sie einwirken. Es handelt sich dabei um die physischen und psychischen Reaktionen/Antworten des Individuums auf die Stressoren, wie zum Beispiel Herzklopfen, Schwitzen, zittrige Hände, flacheres Atmen, schnelles Sprechen, usw. (Kaluza, 2012, S. 7f.; Mainka-Riedel, 2013, S. 64).

Abbildung 2 Die drei Bestandteile des Stressgeschehens



Quelle: Kaluza (2012, S. 7)

Wie ein Individuum Stress erlebt, ist von der Häufigkeit, der Vielfalt, der Dauer und der Intensität der Stressoren abhängig. Die Stressentstehung wird von Erfahrungen in ähnlichen Situationen, Veranlagungen und Rahmenbedingungen beeinflusst. Zudem ist die individuelle Bewertung der Situation, ob sie für den Einzelnen bedrohend oder bewältigbar wirkt, wichtig, was das transaktionale Stressmodell nach Lazarus (1966) darzustellen versucht (Litzcke & Schuh, 2007, S 10).

2.1.3.2 Transaktionales Stressmodell nach Lazarus

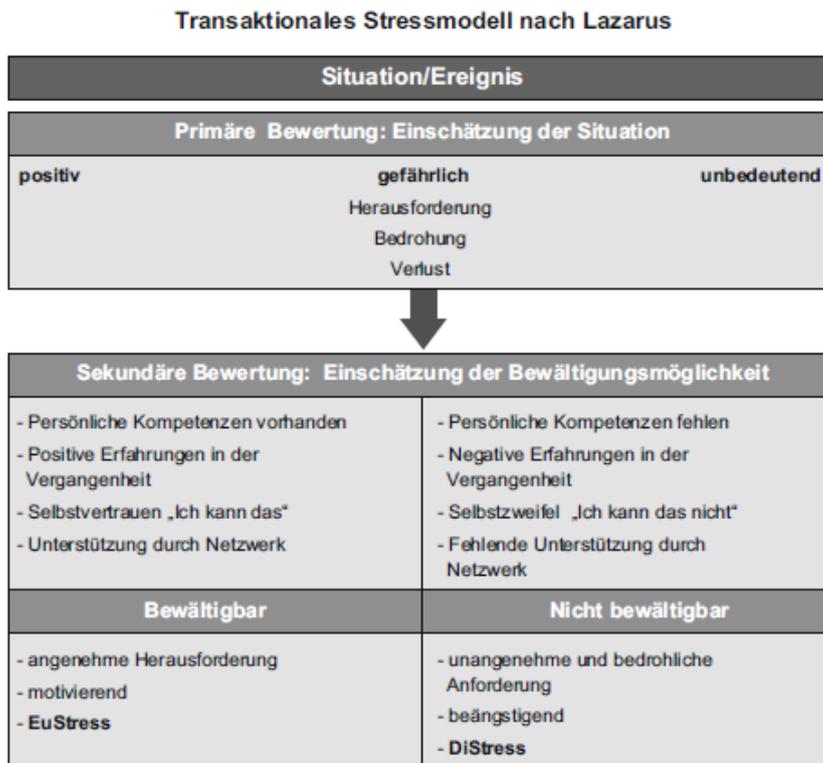
Die Darstellung von Stress als bloßer Außeneinfluss ist nach dem transaktionalen Ansatz der Stressforschung von Lazarus (1966; Lazarus & Launier, 1981 zitiert in Litzcke & Schuh, 2007, S. 6f.) eine unvollständige Sichtweise. Nach diesem Ansatz ist Stressentstehung ein komplexer Wechselwirkungsprozess von situativen Anforderungen und individuellen Beurteilungen der eigenen Ressourcen und Fähigkeiten (siehe dazu

Abbildung 3). Maßgebend für die Stressentstehung ist die *subjektive* Bewertung der Anforderungen und nicht allein die *objektive* Stärke des Stressors. (Litzcke & Schuh, 2007, S. 6ff.). Nicht jede Belastung/Anforderung, wie zum Beispiel Termin- oder Zeitdruck, wirkt bei jedem Menschen auf die gleiche Weise. Nach Lazarus (1966 zitiert in Litzcke & Schuh, 2007, S. 6f.) sind die Gedanken, Beurteilungen und Bewertungen einer Person in einer Situation wesentlich, ob Stress ausgelöst wird oder nicht. Stress entsteht, wenn es zu einem Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen und den individuellen Bewältigungsmöglichkeiten (auch Coping genannt) des Einzelnen kommt. Das bedeutet, der gleiche Stressauslöser kann den Einen stärker belasten als den Anderen, weil es dabei auf die subjektive Einschätzung und Bewertung des jeweiligen Ereignisses ankommt (Mainka-Riedel, 2013, S. 77).

Beim transaktionalen Stressmodell finden zwei Bewertungen statt. Zunächst die primäre Bewertung, indem das Individuum ein Ereignis entweder als bedrohlich/gefährlich und daher als relevant oder als positiv und daher unbedeutend bewertet. Die darauffolgende sekundäre Bewertung findet nur dann statt, wenn das Ereignis vom Individuum als bedrohlich und daher relevant eingestuft wurde. Bei der sekundären Bewertung beurteilt das Individuum die individuell verfügbaren Bewältigungsmöglichkeiten (Coping-Strategien). (Monat & Lazarus, 1991; Schwarzer, 2000 in Litzcke & Schuh, 2007, S. 6f.).

Wird ein Ereignis vom Individuum als nicht bedrohlich eingestuft, findet keine sekundäre Bewertung statt und das Ereignis wird keinen Stress auslösen. Wird ein Ereignis jedoch als bedrohlich und daher relevant bewertet, dann wird in der sekundären Bewertung darüber entschieden, ob Stress ausgelöst wird oder nicht. Im Zuge der sekundären Bewertung spielen die zur Verfügung stehenden, individuellen Bewältigungsmöglichkeiten des Einzelnen eine entscheidende Rolle. Wird das Ereignis vom Individuum als bewältigbar empfunden, wird sich das Stressausmaß im erträglichen Maße halten und kann sich als positive Herausforderung darstellen (Eustress); wird das Ereignis jedoch als nicht bewältigbar eingestuft, entwickelt sich das Ereignis für das Individuum in eine unangenehme/bedrohliche Anforderung, was den Einzelnen in eine beängstigende Stresssituation bringen kann (Distress). Wesentlich in diesem Zusammenhang ist stets die Erwartung der Selbstwirksamkeit, das heißt inwieweit sich der Einzelne die Bewältigung des Ereignisses zutraut (Litzcke & Schuh, 2007; S. 7f. Mainka-Riedel, 2013, S. 77f.).

Abbildung 3 Transaktionales Stressmodell nach Lazarus



Quelle: Mainka-Riedel (2013, S. 78)

Jedoch sind auch dem transaktionalen Stressmodell nach Lazarus Grenzen gesetzt, denn auch Individuen mit guten Stressbewältigungsfähigkeiten können, wenn die Belastungen zu groß werden und/oder die Stressoren zu lange auf sie einwirken, in Stress geraten. Anhaltender bzw. chronischer Stress entsteht, wenn es zu einer langfristigen, pausenlosen Einwirkung von Stressoren auf eine Person kommt, wodurch keine bzw. fast keine Möglichkeit zur Regeneration gegeben ist. Zudem beeinflusst auch die Intensität des Stressors die Bewältigungsfähigkeit des Einzelnen – je intensiver der Stressor (zum Beispiel Gewalt, Unfall, schwere Krankheit), desto eingeschränkter die Bewältigungsfähigkeit und desto eher muss mit einer Stressreaktion gerechnet werden. Doch auch kleine alltägliche Dinge, wie zum Beispiel der Verkehrsstau am Weg zur Arbeit, sollten nicht außer Acht gelassen werden, denn auch sie tragen ihren Teil zur Stressbilanz des Menschen bei und können die Ursache dafür sein, dass eine Situation eskaliert. Aus chronischem Stress kann die Erkrankung an Burnout resultieren. Stressoren sind daher als Auslöser wesentlich an der Entstehung des Burnout-Syndroms beteiligt. Laut Stock (2010, S. 8ff.) kann Burnout durch chronischen Stress und ein andauerndes Ungleichgewicht zwischen Anspannung und Ruhe bzw. Aktivität und Erholung entstehen.

2.1.4 Stress im Gesundheitswesen

Wie in Kapitel 2.1 bereits erwähnt, gibt es zwei Arten von Stress – positiven Eustress und negativen Distress. Stress bringt den Körper zu höherer Leistungsbereitschaft und Aufmerksamkeit, welche in Berufen des Gesundheitswesen und speziell im Krankenhaus von großer Bedeutung ist, sei es in lebensrettenden Reanimationen und Operationen oder wenn rasche Organisationsmaßnahmen gefordert werden. Solange die Handlungen und Situationen für die Betroffenen bewältigbar scheinen und sie direkten Einfluss darauf nehmen können, handelt es sich um Eustress. Erscheinen Situationen und Handlungen jedoch bedrohlich und unüberwindbar für die Betroffenen, wodurch sie von einem Scheitern ihrerseits überzeugt sind, führt dies zu Distress, welcher die persönlichen Fähigkeiten lähmt und die Krankheitsanfälligkeit der Betroffenen erhöht (Eggert in Kurze, 2015, S. 60).

Obwohl sich die Zahl der zu betreuenden PatientInnen in den letzten Jahren konstant erhöht, kam es zum Abbau von vielen Pflegestellen in Krankenhäusern. Dies führt seitens des Personals im Gesundheits- und Pflegebereich zu immer größer werdenden Belastungen wie Stress, Erschöpfung, Zeitdruck und mangelnder Wertschätzung, welche sich auch auf das Privatleben der Betroffenen auswirkt. Die Betroffenen können in ihrer Freizeit nicht mehr mental abschalten, das heißt sie denken auch in ihrer Freizeit an schwierige und herausfordernde Situationen und Tätigkeiten der Arbeit und leiden oft an Schlafstörungen. Für viele Pflegekräfte stellt der stressige Arbeitsalltag dahingehend eine Herausforderung dar, dass sie dadurch nicht mehr in der Lage sind, sich eingehend um die Versorgung ihrer PatientInnen zu kümmern, da schlichtweg die Zeit dafür fehlt. In Deutschland versorgt eine Pflegekraft durchschnittlich zehn PatientInnen gleichzeitig (Kurze, 2015, S. 59). Aber auch in Österreich gibt es im Pflegebereich grobe Missstände in Bezug auf den PatientInnen-Personal-Schlüssel. Eine von der Arbeiterkammer Oberösterreich in Auftrag gegebene Studie zum Thema *Mindestpflegepersonalschlüssel für Altenheime* ergab, dass die Personalausstattung in österreichischen Pflege- und Altenheimen von Bundesland zu Bundesland aufgrund von Landesgesetzen, Verordnungen, Erlässen und für den öffentlichen Bereich gültigen Richtlinien und Handbüchern mit Berechnungsmodellen, stark variiert. Zudem fand die qualitative Studie heraus, dass die knappe Personalstruktur Auswirkungen auf die Pflege- und Betreuungsqualität hat (Staflinger, 2016, S. 52). Laut *Österreichischem Arbeitsklima Index* fühlen sich 34% der Pflegekräfte durch ihre Arbeit stark bzw. sehr stark seelisch belastet, wobei für jede dritte Pflegekraft der Zeitdruck bei der Arbeit als große Belastung wahrgenommen wird (www.ooe.arbeiterkammer.at, 30.12.2017). Dieses alarmierende Ergebnis bestätigt

auch eine Studie, die von der steirischen Arbeiterkammer im Jahr 2014 in Auftrag gegeben wurde. Sie ergab, dass durch die Belastungen im steirischen Gesundheits- und Sozialbereich ca. 39% der ArbeitnehmerInnen Burnout-Symptome zeigen. Deutliche Missstände zeigen sich laut der Studie in Bezug auf den Personalstand, den Zeitdruck bei der Arbeit sowie dem hohen Bürokratieaufwand. Beunruhigend ist zudem, dass nach den Burnout-Kriterien von Christina Maslach über ein Drittel der Befragten erhöhte emotionale Erschöpfung und 5,7% der Befragten eine erhöhte Depersonalisierung, wodurch sie sich von den zu betreuenden PatientInnen entfremden, empfinden (www.derstandard.at, 30.12.2017).

Weitverbreitet in Berufen des Pflege- und Gesundheitswesens ist das sogenannte ‚Helfersyndrom‘ (Schmidbauer, 1992; Flatten, Roissant, Petzold & Seiger, 2003, S. 265), wodurch sich die Betroffenen für ihre PatientInnen ‚aufopfern‘ und ihre eigenen Bedürfnisse hintenanstellen. Dies kann zwar einerseits das Selbstwertgefühl der Betroffenen stärken, kann jedoch andererseits auch zu einer seelischen Überlastung des Einzelnen führen. Zusätzlich stellen Schichtarbeit, Dienstplanänderungen, Bereitschaftsdienste und Wochenendarbeit enorme Belastungen für die Betroffenen dar, welche durch das Fehlen von ausreichend Erholungs- und Regenerationsphasen die Gefahr am Burnout-Syndrom zu erkranken wesentlich erhöhen (Kurze, 2015, S. 59f.).

Eine Studie im Jahre 2014 von Tania Singer und Veronika Engert vom Max-Planck-Institut (www.mpg.de, 10.04.2018) kam zu dem Ergebnis, dass Stress hoch ansteckend sein kann. In der Studie beobachtete eine Gruppe von ProbandInnen Menschen in belastenden Situationen (zum Beispiel Vorstellungsgespräche) und es wurde festgestellt, dass bei 30% der Personen aus der Beobachtergruppe Stress durch das Hochschnellen des Cortisolspiegels nachgewiesen wurde. Diese Erkenntnis hat eine wesentliche Bedeutung für Menschen, die in helfenden Berufen arbeiten, da sie tagtäglich den (Krankheits-)Stress ihrer PatientInnen beobachten und damit persönlich zurechtkommen müssen, wodurch eine emotionale und psychische Distanzierung zur Arbeit und den PatientInnen notwendig wird (Gross, 2015; Grosser, 2014, S. 212ff.). Ein weiterer belastender Faktor in der Krankenpflege ist, dass es häufig aufgrund der Arbeit nicht möglich ist, dass die MitarbeiterInnen ihre ihnen gesetzlich zustehende Pause einhalten. Pausen sind zwar in den meisten Dienstplanprogrammen eingeplant und werden dadurch automatisch von der Arbeitszeit abgezogen, die ArbeitnehmerInnen haben jedoch aus unterschiedlichen Gründen nicht immer die Möglichkeit die Pause auch effektiv nutzen zu können. (Kurze, 2015, S. 59f.).

Diese Situationen und Belastungen können bei den ArbeitnehmerInnen in helfenden Berufen zu Stress führen und Stress kann zu Unzufriedenheit führen, die Betroffenen krank machen und im schlimmsten Fall Gewalt hervorrufen. Daher ist es essentiell, dass die Betroffenen versuchen ein Gleichgewicht zwischen beruflichen und privaten Anforderungen herzustellen, um belastenden Stress vorzubeugen. Nachstehend folgen einige Ratschläge zur Schaffung einer Balance zwischen beruflichen und privaten Anforderungen (Kurze, 2015, S. 59f.). Fixe Zeitpläne mit Prioritätensetzung in Bezug auf Familie, Beruf und Freizeit sollten erstellt werden und Tagespläne sollten festgelegt werden für eine bessere und strukturiertere Arbeitserledigung. Hilfreich ist zusätzlich eine Fixierung von täglichen Zielen, welche Pufferzeiten für unerwartete Ereignisse einplanen. Vor allem im Gesundheitswesen treten sehr häufig unerwartete Ereignisse ein, was eine Planung von ausreichend Pufferzeiten wesentlich macht. Zur Konfliktvermeidung zwischen KollegInnen und Vorgesetzten sollte eine offene Gesprächskultur herrschen, in der regelmäßige Rückmeldungsgespräche zu Arbeitsanforderungen und -vorstellungen durchgeführt werden. Das regelmäßige Betreiben von Sport kann den Stressabbau und die Stressprävention fördern. Förderlich für den Stressabbau sind auch Entspannungsmethoden, wie zum Beispiel autogenes Training oder progressive Muskelentspannung. Durch das Angebot wöchentlicher Trainings, in welchen Übungen zur progressiven Muskelentspannung und zum autogenen Training gezeigt werden, welche auch direkt am Arbeitsplatz anwendbar sind, kann seitens der Organisation ein Beitrag zum Stressabbau der Mitarbeiter geleistet werden. Ein wichtiger Punkt zum Selbstschutz ist auch, dass Individuen lernen nein zu sagen. Durch die Umsetzung einiger dieser Ratschläge kann einer Überlastung und einer damit einhergehenden Gefahr der Erkrankung am Burnout-Syndrom möglicherweise vorgebeugt werden (Kurze, 2015, S. 60).

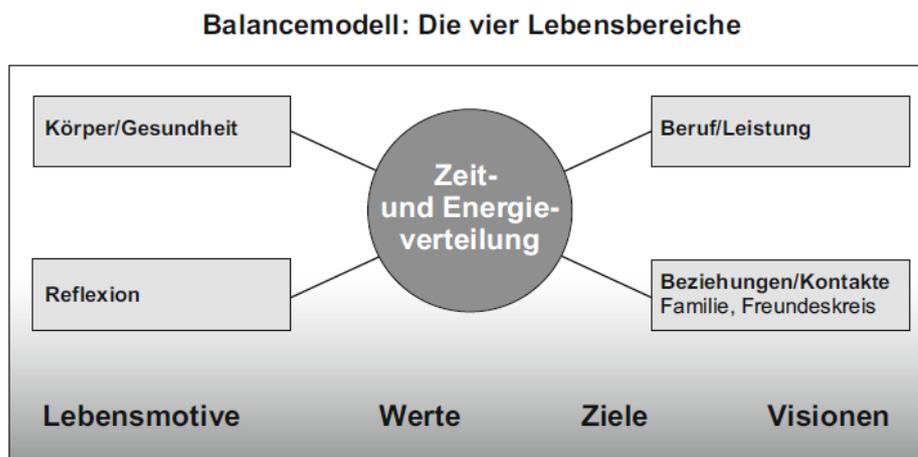
2.1.5 Stressmanagement – Prävention und Bewältigung

Bei einem effektiven Stressmanagement geht es nicht darum, das eigene Leben möglichst anforderungsarm und mit geringen Anstrengungen zu bewältigen. Es geht vielmehr darum, die eigenen Energieressourcen auf jene Weise einzusetzen, dass die an sich selbst gestellten und die von außen gesetzten Anforderungen gesundheits- und das eigene Wohlbefinden fördernd erfüllt werden können. Dafür ist ein gutes Gleichgewicht zwischen den Phasen der Anspannung und des Einsatzes für die Anforderungen und

den Phasen der Entspannung, der Erholung und der Distanzierung von den Anforderungen sehr bedeutend. Desto länger und intensiver der Mensch seine Ressourcen in die Erfüllung einer Anforderung einsetzt, desto intensiver und länger muss auch die darauf folgende Entspannungs- und Erholungsphase sein (Kaluza, 2012, S. 86) und die Balancefindung zwischen den einzelnen Lebensbereichen. Dies versucht das Balancemodell von Peseschkian et. al (2009) aufzuzeigen (Mainka-Riedel, 2013, S. 51).

2.1.5.1 Das Balancemodell der vier Lebensbereiche nach Peseschkian et. al (2009)

Abbildung 4 Die vier Lebensbereiche - Balancemodell. Nach Peseschkian et al. (2009)



Quelle: Mainka-Riedel (2013, S. 51)

2.1.5.2 Individuelles Stressmanagement

Wie in Abbildung 4 ersichtlich, gib es im Leben eines Menschen unterschiedliche Lebensbereiche (siehe **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**), wie zum Beispiel Beruf, Familie, Gesundheit, etc., in welche vom Individuum unterschiedlich viel Zeit, Energie und Aufmerksamkeit investiert werden. Diese Lebensbereiche konkurrieren aufgrund von begrenzten Ressourcen des Öfteren miteinander. Aufgrund dessen müssen Individuen wieder und wieder neu darüber entscheiden und priorisieren, welche Bereiche sie vorrangig behandeln und wie viele Ressourcen sie diesen widmen. Denn auch die Lebensbereiche wenden sich meist mit sehr widersprüchlichen Erwartungen an den Menschen, die nicht immer miteinander vereinbar sind. Im günstigsten Fall werden die Ressourcen auf jene Weise eingeteilt, dass sich die Lebensmotive und Werte des Einzelnen erfüllen, doch die optimale Balance zwischen

diesen Lebensbereichen zu finden, ist eine lebenslange Herausforderung. Widmet der Einzelne einem Lebensbereich zu viele Ressourcen, so führt dies zur Benachteiligung eines anderen Lebensbereiches. Daher ist das Treffen einer angemessenen Entscheidung meist schwierig. Ein Beispiel hierfür wäre der ehrgeizige Medizinstudent, der das Studium in Mindestzeit abschließen möchte und daher den Großteil seiner Zeit nur noch mit Lernen verbringt (Bereich Leistung/Beruf), wodurch er zu wenig auf sich selbst und seine Gesundheit achtet (Bereich Reflexion und Körper/Gesundheit) und seine Kontakte mit Freunden und Familie (Bereich Beziehungen/Kontakte) hinten anstellt. Oft schenkt der Mensch den anderen Lebensbereichen erst dann Beachtung, wenn sich der Körper durch Krankheit meldet oder soziale Kontakte und Beziehungen zu zerbrechen drohen. Der Mensch sollte vor allem auch den Bereich *Reflexion* beachten, denn dieser Bereich ist verantwortlich für die Sinngebung unseres Handelns und Agierens. Wenn keine Zeit mehr bleibt, um über das eigene Handeln nachzudenken und es zu reflektieren, da die gesamte Zeit und Energie in einen anderen Bereich investiert wird, funktioniert der Mensch nur noch wie eine Maschine und die Gefahr stressbedingter Krankheiten ist um ein Vielfaches höher. Erfolg und Gesundheit im eigenen Leben ist demnach eng mit der Balancefindung zwischen den vier Lebensbereichen verbunden ist (Mainka-Riedel, 2013, S. 51f.). Um Stress vorzubeugen und zu bewältigen, ist ein Gleichgewicht zwischen den Lebensbereichen daher von großer Bedeutung.

Das in Kapitel 2.1.3.2. näher betrachtete transaktionale Stressmodell von Lazarus (1966 zitiert in Litzcke & Schuh, 2007, S. 6f.) widmet sich neben der Bewertung von Stress auch sehr intensiv der Bewältigung von Stress. Denn ob sich Stress negativ, belastend und gesundheitsschädigend auf das Individuum auswirkt, ist auch stark davon abhängig, wie ein Individuum mit Stress umgeht. Gleich wie sich die Bewertung des persönlichen Stresserleben als höchst individuell erweist, ist auch der Umgang mit Stress von Mensch zu Mensch sehr unterschiedlich. Nach der bekannten Definition von Lazarus und Launier (1981 zitiert in Kaluza, 2011, S. 50ff.) umfasst Bewältigung alle Anstrengungen, sowohl verhaltensorientierte wie intrapsychische, mit externen oder internen Anforderungen (sowie Konflikten zwischen beiden), die die Mittel einer Person beanspruchen oder übersteigen fertig zu werden, d.h. sie zu meistern, zu tolerieren, zu mildern bzw. zu vermeiden. Bewältigung umfasst demnach nicht nur jene Reaktionen, die zur erfolgreichen Überwindung von Belastungssituationen dienen, sondern auch Reaktionen wie das Aushalten, das Tolerieren, die Vermeidung oder die Verleugnung von Belastungssituationen. Im Folgenden werden drei Bewältigungskonzepte zum individuellen Stressmanagement vorgestellt, welche an das Modell der Stresstrias von Kaluza, das in Kapitel 2.1.3.1

dieser Arbeit näher betrachtet wurde, anknüpft. Die Bewältigungsstrategien setzen hierbei jeweils an einer der drei Ebenen Stressoren, Persönliche Stressverstärker und Stressreaktion (siehe Abbildung 5) an (Kaluza, 2011, S. 50ff. & Kaluza, 2012, S. 86f.):

Abbildung 5 Individuelles Stressmanagement



Quelle: Kaluza (2011, S. 88)

2.1.5.2.1 Instrumentelles Stressmanagement

Das primäre Ziel des instrumentellen Stressmanagementansatzes ist es belastenden Stress gar nicht erst entstehen zu lassen. Es geht um die Reduktion bzw. um den völligen Abbau von einzelnen stark belastenden beruflichen und/oder privaten Stressoren. Eine mögliche Strategie wäre die Veränderung von Arbeitsprozessen und -abläufen. Auch eine bessere Informationssuche zur Lösung der jeweiligen Herausforderung kann hilfreich sein. Dieser Ansatz kann reaktiv auf bereits existente belastende Situationen oder proaktiv auf die Reduktion bzw. Eliminierung zukünftiger belastender Situationen angewandt werden, um weitgehend stressfreie Arbeits- und Lebensbedingungen für den Einzelnen zu schaffen. Der Stressentstehung proaktiv entgegenzuwirken kann durch die Aneignung von fachlichen und sozialen Kompetenzen zur Anforderungsbewältigung, wie zum Beispiel die Entwicklung eines guten Zeitmanagements, gelingen. Damit instrumentelles Stressmanagement funktioniert, werden unterschiedliche Qualifikationen und Kompetenzen benötigt. Hierzu zählen eine ausreichende Sachkompetenz zur Erfüllung der jeweiligen Anforderungen, sozial-kommunikative Kompetenzen sowie Selbstmanagementkompetenzen, um selbstständiges und zielgerichtetes Agieren zu ermöglichen (Kaluza, 2011, S. 50f. & Kaluza, 2012, S. 87ff.).

Beispiele für Ansatzpunkte des instrumentellen Stressmanagement sind laut Habermann-Horstmeier (2017, S. 75) unter anderem die Aneignung von sozial-kommunikativen Kompetenzen. Dabei ist es wesentlich, dass die Individuen sich selbst Grenzen setzen, in bestimmten belastenden Situationen, die es zulassen, lernen ‚nein‘ zu sagen, sich Unterstützung und Hilfe organisieren, ein berufliches und privates Netzwerk aufbauen, welches als soziale Unterstützung in herausfordernden Situationen dient. Aber auch die Weitergabe von positiven Feedback und das Verständnis für Mitmenschen stellen wichtige sozial-kommunikative Kompetenzen dar. Im Organisationsumfeld sollte es laut dem instrumentellen Stressmanagementansatz zu einer besseren Verteilung von Aufgaben sowie einer besseren Planung der Prozesse und Aufgaben, etc., kommen. Des Weiteren stellt die Aneignung von Selbstmanagementkompetenzen eine wesentliche Komponente beim instrumentellen Stressmanagement dar. Dabei geht es um die gezielte Strukturierung der täglichen Aufgaben, sowie die Definition und Festlegung von klaren persönlichen und beruflichen Prioritäten und eine bessere Delegation von (Arbeits-)Aufgaben. Diese Maßnahmen wurden bereits in Kapitel 2.1.4 näher betrachtet. Zudem wichtig ist die Aneignung von Konfliktlösungskompetenzen, welche dazu dienen klärende Gespräche mit Mitmenschen zu führen. Es geht darum Konflikte nicht zu scheuen, sondern anzusprechen und in klärenden Gesprächen Lösungswege zu finden. Die Erweiterung der fachlichen Sachkompetenzen durch den Besuch von Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie der Austausch im privaten und beruflichen Umfeld über belastende Ereignisse oder Herausforderungen, etc., stellen einen weiteren Ansatz des instrumentellen Stressmanagements dar.

2.1.5.2.2 Mentales Stressmanagement

Das mentale Stressmanagement setzt an der Ebene der individuellen Stressverstärker an. Es zielt darauf ab eine Änderung bei stresserzeugenden und/ oder stressverschärfenden Motiven, Einstellungen, Bewertungen und Denkmustern, also den persönlichen Stressverstärkern, herbeizuführen. Es geht um das selbstkritische Bewusstmachen und Reflektieren dieser belastenden Stressverstärker und um die Transformation dieser in förderliche, positive Gedanken und Einstellungen. Wichtig ist dabei auch, dass Menschen nicht verlernen sollten sich an Positivem und Gelungenem zu erfreuen und Dankbarkeit zu empfinden. Es geht dabei einerseits um eine Veränderung der Bewertung situativer Anforderungen (primäre Bewertung nach Lazarus (1966)) sowie um die Veränderung eigener Bewältigungs- und Reaktionsmöglichkeiten (sekundäre Bewertung nach Lazarus (1966)). Dieser Stressmanagementansatz setzt an der individuellen

Stresskompetenz an. Auf dieser Ebene ist eine professionelle Begleitung durch ÄrztInnen und PsychologInnen in vielen Fällen sinnvoll (Kaluza, 2012, S. 86ff.; Habermann-Horstmeier, 2017, S. 74f.).

Beispiele für Ansatzpunkte des mentalen (kognitiven) Stressmanagement sind laut Habermann-Horstmeier (2017, S. 74f.) unter anderem, dass die Betroffenen Schwierigkeiten nicht als Bedrohung, sondern als Herausforderung wahrnehmen. Des Weiteren sollten perfektionistische Leistungsansprüche kritisch überprüft werden und die Betroffenen sollte die eigenen Leistungsgrenzen akzeptieren lernen. Wesentlich ist auch, dass sich die Betroffenen eine innere Distanz bewahren und sich dadurch weniger mit den alltäglichen Aufgaben identifizieren. Der eigene Blick sollte sich auf das Wesentliche bzw. das individuell wirklich Wichtige im Leben wenden. Die Betroffenen sollten zudem versuchen sich von unangenehmen Gefühlen wie Verletzt-Sein, Wut und Ärger loszueisen sowie sich selbst weniger wichtig zu nehmen. Von großer Bedeutung ist auch, dass die Betroffenen die Realität zu akzeptieren lernen sowie weniger fixe Vorstellungen und Erwartungen an andere haben.

2.1.5.2.3 Regeneratives Stressmanagement:

Das regenerative Stressmanagement knüpft an die Ebene der Stressreaktion an. Da das Auftreten von körperlichen und seelischen Stressreaktionen niemals ganz vermeidbar ist, geht es in diesem Ansatz darum, bereits existente körperliche Anspannungen zu lösen und innere Unruhe und Nervosität zu mäßigen und zwar meist im Sinne einer Intensitätsverringering. Dadurch können negative Stressfolgen langfristig gelindert werden und Strategien zur Erhaltung der individuellen Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen und zum Aufbau neuer Energien entwickelt werden. Dieser Ansatz zielt einerseits auf kurzfristige Maßnahmen, welche der Erleichterung und Entspannung einer akuten Stressreaktion dienen (Palliation) sowie andererseits auf langfristige Maßnahmen, welche der regelmäßigen Erholung und Entspannung dienen (Regeneration) (Kaluza, 2011, S. 52 & Kaluza, 2012, S. 87ff.).

Beispiele für Methoden des regenerativen Stressmanagements sind laut Habermann-Horstmeier (2017, S. 73.) unter anderem die Anwendung von Entspannungstechniken wie progressiver Muskelentspannung, Yoga, autogenes Training, etc. sowie, wenn aus gesundheitlicher Sicht möglich, regelmäßige Bewegung und/oder das regelmäßige Betreiben von Sport. Die Organisation könnte mit dem Angebot von wöchentlichen Trainings, in welchen Entspannungstechniken, die auch während der Arbeitszeit anwendbar

sind, gezeigt werden, einen Beitrag zum Stressabbau der MitarbeiterInnen leisten. Zudem ist die fixe Einplanung von kurzen, aber regelmäßigen Pausen über den Tag verteilt wichtig. Wenn es die Arbeitszeit, speziell im Schichtdienst, zulässt, sollte der Mensch stets darauf achten ausreichend zu schlafen und sich gesund und abwechslungsreich zu ernähren. Wesentlich ist es auch außerberufliche soziale Kontakte und Freundschaften zu pflegen, stets einen Ausgleich zur Arbeit durch Hobbies und Freizeitbeschäftigungen zu haben und zu lernen, die kleinen Dinge des Lebens bzw. des Alltags zu genießen. Das Problem bei dauergestressten und ausgebrannten Menschen ist es, dass sie verlernt haben sich über kleine Dinge zu freuen bzw. diese zu genießen. Daher ist es wichtig, dass Betroffene im Alltag innerlich offen bleiben, um die kleinen, angenehmen Erlebnisse des alltäglichen Lebens zu entdecken und zu genießen. Eine mögliche Methode um die kleinen Dinge des Lebens wieder schätzen zu lernen, wäre über eine gewisse Zeit hinweg ganz bewusst jeden Tag zu reflektieren, welche Ereignisse und Situationen am jeweiligen Tag positiv und schön waren und dem Betroffenen Freude bereitet haben.

Die näher betrachteten individuellen Stressmanagement-Strategien können erste Ansätze zur Prävention und Bewältigung von Stress bieten. Da das Stressempfinden jedoch sehr individuell und subjektiv ist, gibt es nicht nur einen erfolgreichen Lösungsansatz. Daher ist es wichtig, dass Betroffene ihren eigenen individuellen Weg zur Prävention bzw. Bewältigung finden (Kaluzza, 2012, S. 90f.). Nachstehend werden noch zwei weitere Stressmanagement-Strategien näher betrachtet, welche Schwerpunkte dieser Arbeit darstellen. Zudem wird noch kurz auf ungesunde Bewältigungsversuche eingegangen.

2.1.5.3 Richtiges Erholen und Entspannen

Immer öfter verbringen Menschen auch ihre Freizeit online unabhängig davon, ob es vom Arbeitgeber gefordert wird oder ob sie es sich selbst freiwillig aufbürden. Ob am Smartphone, am Tablet oder am Laptop – viele Menschen sind überall und zu jeder Zeit erreichbar und verfügbar. Ein Großteil der Beschäftigten ist heutzutage sogar im Urlaub für die Arbeitgeber online und dadurch erreichbar. Die sogenannte *Always-on Mentalität* verbreitet sich immer stärker in unserer Gesellschaft. Dieses Verhalten in der Freizeit vernichtet den eigentlichen Sinn von Freizeit, denn das Gefühl ständig erreichbar und verfügbar sein zu müssen, stellt langfristig gesehen eine starke Belastung und Anstrengung dar. Diese Verhaltensweise untergräbt die psychische/mentale Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit. Dieses Thema wird unter Kapitel 2.3 dieser Forschungsarbeit

näher betrachtet. Grundsätzlich sollte Freizeit auch wirklich Freizeit sein. Die vielen Stunden, die die meisten Menschen arbeitsbedingt vor einem Bildschirm verbringen müssen, werden noch durch jene Stunden vermehrt, die in der Freizeit durch das Surfen in sozialen Netzwerken zusätzlich vor einem Bildschirm verbracht werden. Diese vielen Stunden vor einem Bildschirm können eine große Belastung und Überforderung der/des Einzelnen darstellen. Die ständige Vernetzungs- und Informationssucht kann bei Menschen zu psychischen Erkrankungen führen. In der Freizeit sollte sich der Mensch erholen und entspannen, sollte Pausen einlegen, von der Arbeit abschalten und sich Zeit für Erholung und Muße nehmen. Es scheint, als ob sich immer weniger Menschen die Fähigkeit in der Freizeit wirklich abschalten zu können behalten haben, doch Forscher sind sich inzwischen einig, dass es für die Regenerationsphase des Menschen unerlässlich ist, Zeiten offline, also unerreichbar, zu verbringen (Mainka-Riedel, 2013, S. 183ff.).

2.1.5.4 Soziale Unterstützung

Bei sozialer Unterstützung interagieren zwei oder mehrere Menschen miteinander, um eine herausfordernde Situation, welche beim Betroffenen Leid erzeugt, zu verändern oder das Ertragen des Zustandes zu erleichtern (Schwarzer, 2000 zitiert in Litzcke & Schuh, 2003, S. 92). Soziale Unterstützung kann die menschlichen Bedürfnisse nach Nähe, Geborgenheit, Beruhigung, Entspannung und praktischer Hilfe befriedigen und stellt eine positive und wichtige Funktion bei der Stressbewältigung, bei der Vorbeugung von Krankheiten und bei der Aufrechterhaltung der Gesundheit dar (Litzcke & Schuh, 2007, S. 79).

Angelehnt an die Austauschtheorie ergeben sich vier Ebenen sozialer Unterstützung nach House (1981, S. 39). Die Ebene der *emotionalen Unterstützung* umfasst die freundliche Anerkennung, Zuwendung, das aktive Zuhören und Trostspenden sowie die Hilfe bei der Lebensbewältigung. Die Ebene der *instrumentellen Unterstützung* beinhaltet alle jene (materielle) Leistungen des sozialen Netzwerkes, wie z.B. das Leihen von Geld in Notsituationen oder das Erledigen von Behördengängen, die für den Betroffenen begünstigend auf die Lebensbewältigung wirken. Zur Ebene der *informationellen Unterstützung* gehören immaterielle Unterstützungsleistungen, wie z.B. das Wissen um mögliche Hilfe, Ratschläge, Informationen zur Bewältigung eines Ereignisses oder des Lebens. Die Ebene der *evaluativen Unterstützung* beinhaltet Unterstützungsleistungen in Form von Feedback, Bestätigung von Meinungen, die Relativierung der eigenen Situation, sozialer Vergleich, etc. Es muss beachtet werden, dass sich die einzelnen Ebenen nicht klar voneinander trennen lassen. Je enger eine soziale Beziehung ist, desto mehr

Ebenen der sozialen Unterstützung werden gewährt (House, 1981, S. 39; Litzcke & Schuh, 2007, S. 80f.). Wesentlich ist in jedem Fall, dass ein stabiles, unterstützendes berufliches und privates Netzwerk bzw. Umfeld als wichtiger Schutzmechanismus gegen Belastungen und Stress wirkt und Menschen vor psychischen Erkrankungen bewahren kann (Mainka-Riedel, 2013, S. 162f.).

Laut Perrez, Laireiter und Baumann (1998, zitiert in Litzcke & Schuh, 2007, S. 81) gibt es fünf positive Effekte sozialer Unterstützung. (1) Durch den *sozialen Schildeffekt* reduzieren sich belastende Ereignisse und positive Erfahrungen erhöhen sich. Dadurch kann es zu einer Stabilisierung der Bewältigungskompetenz des Betroffenen kommen. (2) Der *kognitive Schildeffekt* wirkt indem die wahrnehmbare Verfügbarkeit sozialer Unterstützung eine positivere Einschätzung der Gesamtsituation und der Bewältigungsmöglichkeiten zur Folge hat und es dadurch zu einer Stabilisierung der Befindlichkeit des Betroffenen kommt. (3) Der *emotionale Erleichterungs- und Puffereffekt* wirkt, in dem das alleinige Wissen des Betroffenen um die Verfügbarkeit von Bezugspersonen die Angst und Unsicherheit vor Belastungen verringern kann. (4) Der *kognitive Bewältigungseffekt* wirkt, indem die Betroffenen wissen, dass sie jemanden haben, der bei der Lösung von bestimmten Herausforderungen herangezogen und gefragt werden kann. Das kann helfen, dass die Situation als bewältigbar und lösbar wahrgenommen wird. (5) Die *soziale Bewältigung* wirkt durch tatsächlich erhaltene Unterstützung. Dies kann zu einer Stärkung des Selbstwertgefühls, zu einer Förderung von aktiven Stressbewältigungsversuchen und zu einer Eliminierung bzw. Minderung von Stressoren führen.

2.1.5.5 Ungesunde Bewältigungsversuche

Aufgrund von langanhaltendem Stress kann es dazu kommen, dass Menschen auf ungesunde Stressbewältigungsstrategien, wie unter anderem erhöhten Kaffeekonsum, Alkohol, Zigaretten, Medikamente und/oder ungesunde Ernährungsweisen zurückgreifen. Die vorgetäuschte Entlastung durch diese ungesunden Strategien kann zwar meistens kurz- bzw. mittelfristig die Leistung steigern, endet aber langfristig gesehen meist in Erschöpfungszuständen (Fadler, 2015, S. 41).

Die Abwärtsspirale, die durch den langfristigen Einsatz ungesunder Stressbewältigungsstrategien entsteht, beschleunigt oft bereits existente Erkrankungen und/oder bringt neue Erkrankungen hervor. Die Arbeit ist für viele Menschen ein häufiger Ursprung von Stress. Durch die Schnelllebigkeit der Gesellschaft und der Technologie stehen Indivi-

den tagtäglich vielen unberechenbaren und unerwarteten Anforderungen und Herausforderungen gegenüber. Zusätzlich fordern Zeit- und Termindruck, berufliche und private Konflikte und die Angst um den Arbeitsplatz das Leben des Einzelnen immens. Die Antwort des Körpers auf diese Anforderungen ist das Auslösen einer energieintensiven, akuten Stressreaktion, was abhängig von der Anforderung meist mehrmals täglich geschieht. Während der Stressreaktion schnellen der Blutdruck und der Puls in die Höhe und es kommt zu einer Überflutung des Körpers mit Stresshormonen. Nur bei umsichtigem Umgang des Menschen mit seinen persönlichen Ressourcen ist ein solcher energieaufwändiger Arbeitsalltag möglich, ansonsten würden die individuellen Körperrhythmen aus dem Takt geraten und stressbedingte Erkrankungen wären die Folge, wodurch sich der Einsatz von ungesunden Bewältigungsversuchen als nicht ratsam darstellt. Um sich tagtäglich den neuen beruflichen und privaten Herausforderungen stellen zu können und um langfristig gesund und leistungsfähig zu bleiben, sollte der Mensch genügend ausgleichende Strategien zur Stressbewältigung anwenden, wobei jeder Mensch für sich selbst herausfinden bzw. entscheiden muss, welche Stressbewältigungsstrategie individuell am wirksamsten ist (Mainka-Riedel, 2013, S. 104).

2.2 Burnout

Im folgenden Kapitel geht es um die den Ursprung von Burnout, die möglichen Ursachen und die Entstehung von Burnout. Zudem erfolgt eine genauere nähere Betrachtung von Burnout im Gesundheitswesen und von Burnout-Präventions- und Bewältigungsmaßnahmen.

2.2.1 Ursprung und Begriffsdefinition

Als Begründer des Burnout-Begriffes wird der amerikanische Psychoanalytiker Herbert J. Freudenberger bezeichnet, welcher die emotionale und physische Erschöpfung zunächst in Sozial- und Pflegeberufen untersuchte und beschrieb. Laut der internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme der WHO (ICD-10) ist Burnout nicht als eigenständige Behandlungsdiagnose, sondern lediglich als Zusatzdiagnose ‚Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen und zur Inanspruchnahme des Gesundheitswesens führen‘ unter dem Schlüssel Z73 eingestuft. Die Z-Kategorien Z00-Z99 beinhalten Diagnosen und Probleme, die nicht als Krankheit eingestuft werden. Burnout wird in Z73 als ‚Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung‘ bzw. in Z73.0 als ‚Ausgebranntsein (Burnout), Zustand der totalen Erschöpfung‘ geführt (DGPPN, 2012, S. 3ff.; Scherrmann, 2015, S. 11).

Dahingehend gibt es bis heute auch keine einheitlich geltende Definition von Burnout, denn zumindest umgangssprachlich werden des Öfteren Stress, Motivationsverlust oder Ermüdungszustände mit Burnout assoziiert (Scherrmann, 2015, S. 8). Doch Burnout ist nicht gleich Stress. Burnout ist vielmehr das mögliche Resultat aus chronischem Stress, welcher durch das langanhaltende Einwirken von Stressoren und einem dauerhaften Ungleichgewicht zwischen Anspannungs- und Entspannungsphasen ausgelöst wird (Stock, 2010, S. 8). Im Gegensatz zu Stresssituationen, in welchen es Individuen durch kurze Erholungsphasen gelingen kann wieder neue Energie zu gewinnen, kommt es bei Burnout, ausgelöst durch lang anhaltenden Stress, welcher das individuelle Beanspruchungslimit übersteigt, zu einer emotionalen Erschöpfung (Burisch, 2010 zitiert in Greif, 2013, S. 223). Bei einer langfristigen Überlastung durch anhaltenden Stress kommt es zu einer chronischen Beeinträchtigung der Erholungsfähigkeit. Das bedeutet in Folge, dass es die meisten Betroffenen nicht mehr schaffen, ihre frühere Leistungsfähigkeit durch Erholung an arbeitsfreien Wochenenden oder im Urlaub wiederzuerlangen (Greif, 2013, S. 223).

Burnout im Arbeitsumfeld ist laut Rösing (2008, S. 20) ein Zustand emotionaler Erschöpfung, welcher eine negative Einstellung zum Job, den Inhalten und Aufgaben des Jobs und auch zu den Mitmenschen, KollegInnen und KundInnen mit sich bringt. Burnout äußert sich durch die drei Kernsymptome psychische und physische Erschöpfung, Depersonalisierung/Selbstentfremdung und Leistungsreduktion, welche im Zusammenhang mit der jeweiligen Arbeitssituation stehen. Neben der Quantität der Arbeit, wie zum Beispiel Überstunden, hat auch die Qualität der Arbeit, wie zum Beispiel zwischenmenschliche Konflikte mit KollegInnen und Vorgesetzten (soziale Stressoren) und/oder schlechtes Betriebsklima, einen entscheidenden Einfluss auf die Entstehung von Burnout (Gross, 2015, S. 77).

2.2.2 Entstehung und Ursachen von Burnout

Erste Warnsignale bzw. -symptome von Burnout werden von den Betroffenen meist nicht ernst genommen oder auf eine falsche Weise gedeutet. Betroffene versuchen oft erste Warnsignale abzuschwächen indem sie sich einreden, dass es sich nur um gewöhnliche Erschöpfungssymptome handelt. Ein erstes Warnsignal ist z. B., wenn es den Betroffenen in ihrer Freizeit nicht mehr gelingt von der Arbeit abzuschalten (Litzcke & Schuh, 2007, S. 164). Der Burnout-Kreislauf in die völlige Erschöpfung kann durch die zu lange Nichtbeachtung des eigenen physischen und psychischen Wohlbefindens entstehen (Ratheiser, 2011, S. 16). Burnout wird in dieser Arbeit als Überbegriff der drei Hauptdimensionen bzw. -symptome des Burnout-Syndroms nach Maslach und Leiter (2001, S.

18f.) emotionale Erschöpfung (Emotional Exhaustion), Depersonalisierung/(Selbst-)Entfremdung (Depersonalization) und reduzierte persönliche Leistungszufriedenheit (Reduced Personal Accomplishment) verwendet, welche im Folgenden näher erläutert werden.

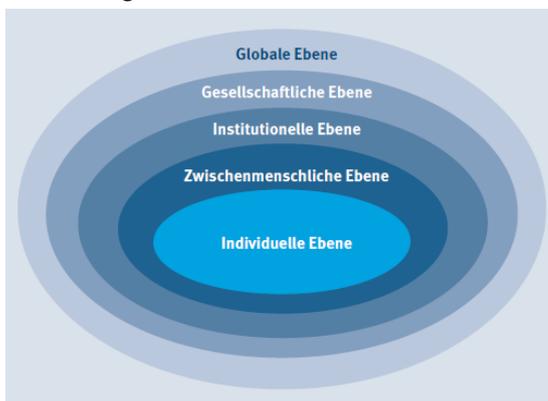
Die erste Dimension *emotionale Erschöpfung* beinhaltet die psychische (emotionale) und physische Erschöpfung und stellt bei Betroffenen die erste Reaktion auf Stress bedingt durch Anforderungen der Arbeit oder durch große Schwierigkeiten und Veränderungen dar. Die Betroffenen fühlen sich ausgelaugt, energie- und kraftlos, überbeansprucht und verbraucht. Die zweite Dimension *Zynismus/Depersonalisierung* beinhaltet, dass sich die Betroffenen gegenüber der Arbeit und den Menschen an Ihrem Arbeitsplatz, wie zum Beispiel KollegInnen oder KundInnen distanziert, abweisend, kontaktvermeidend und unter Umständen auch aggressiv verhalten. Sie zeigen wenig Interesse und Engagement gegenüber ihren Mitmenschen. Diese negative Verhaltensweise wird als Schutzmechanismus vor Erschöpfung und Enttäuschung gezeigt, führt aber gleichzeitig zu Beeinträchtigungen der Gesundheit und der Effizienz bei der Arbeit. Die dritte Dimension *Ineffizienz/reduzierte persönliche Leistungszufriedenheit* umfasst, dass die Betroffenen sich unzufrieden mit der eigenen Leistung und ineffizient in ihrem beruflichen Handeln fühlen. Dies führt zu einem weitest gehenden Verlust des Vertrauens in ihre eigene berufliche Kompetenz und in Folge dessen verlieren auch andere das Vertrauen in sie. Maslach und Leiter (2001, S. 18f.) Wesentlich ist, dass es auf die Dauer der Belastung ankommt und dass das Individuum davor gesund war. Ein kurzfristiger Erschöpfungszustand stellt kein Burnout dar. Auch eine Erschöpfung, welche durch eine schwere Krankheit, wie z.B. einen Tumor, ausgelöst wird, benötigt eine andere Art der Behandlung als ein Burnout (Scherrmann, 2017, S. 3).

Die Ursachen für das Burnout-Syndrom liegen oft im Arbeitsumfeld und nicht beim Individuum selbst. Maslach und Leiter (2001, S. 41ff.) nennen als mögliche Ursachen für Burnout die folgenden sechs Missverhältnisse zwischen Mensch und Arbeit. Anzumerken ist, dass diese Missverhältnisse nicht bei jedem Individuum zu einer Erkrankung am Burnout-Syndrom führen. Die Ursache für Burnout ist vielmehr meist ein Komplex aus mehreren unterschiedlichen Faktoren. (1) Durch die aktuell schnellelebige Zeit wird die Arbeit stets intensiver, komplexer und nimmt mehr Zeit in Anspruch, was zu einer Erschöpfung durch Arbeitsüberlastung führen kann. (2) Menschen verlieren schnell das Interesse an der Arbeit, wenn sie das Gefühl haben, keine Kontrolle und Entscheidungsfreiheit bei wichtigen Aspekten ihrer Arbeit zu haben und demnach selbst nichts bewirken können. Schuld daran sind zentral vorgegebene Kontrollstrukturen, -mechanismen

und Richtlinien, die die individuelle Autonomie, die Selbstbestimmung und das Engagement verringern können. (3) Damit Unternehmen konkurrenzfähig bleiben, werden oft Gehälter bzw. Benefits gekürzt, wodurch die extrinsische Motivation der MitarbeiterInnen produktiver zu sein und mehr zu leisten abnimmt. Zusätzlich gibt es in den stetig flacher werdenden Organisationsstrukturen immer weniger Chancen auf Beförderungen und Karrieresprünge. Durch den Verlust dieser und anderer Belohnungsmechanismen, wie z.B. fehlende Entfaltungsmöglichkeiten, mangelnde Wertschätzung und Anerkennung, geht auch die intrinsische Motivation und in Folge dessen die Freude an der Arbeit verloren. (4) Durch die schwindende Arbeitsplatzsicherheit und das uneingeschränkte Fokussieren auf kurzfristige Gewinnmaximierung spielen die Menschen im Unternehmen oft eine nachrangige Rolle. Dadurch werden persönliche Beziehungen zerstört und das Wir-Gefühl bei Teamarbeiten kann dabei verloren gehen. (5) Die Grundvoraussetzungen für Fairness sind Vertrauen, Offenheit und Respekt. Fairness kann für MitarbeiterInnen z.B. eine offene und ehrliche Kommunikationsstruktur sowie der faire und respektvolle Umgang mit Ressourcen im Sinne des Gemeinschaftssinns innerhalb des Unternehmens sein. Sind die Grundvoraussetzungen gegeben, ist die Basis geschaffen, dass MitarbeiterInnen ihre Arbeit engagiert vollziehen; fehlen sie jedoch, kann dies zu Burnout führen. (6) Eine starke Unternehmenskultur verfügt über gemeinsame Werte, mit denen sich die Belegschaft identifiziert. Dadurch entsteht ein Gemeinschaftsgefühl im Unternehmen. Vor allem in Krisenzeiten kommt es oft zu Wertekonflikten in Unternehmen, da die Krise die Unternehmen dazu zwingt Entscheidungen zu treffen, die den Kernwerten ihrer Arbeitnehmer widersprechen, wie zum Beispiel Personalabbau.

Nach Betrachtung von möglichen Ursachen der Entstehung von Burnout, werden nun die unterschiedlichen Ebenen auf welchen Burnout-Prozesses entstehen können, beleuchtet. Diese Ebenen können sich gegenseitig beeinflussen und verstärken. Burisch (2010, S. 10f.) beschreibt diese verschiedenen Ebenen als Schalen in dem Zwiebelmodell von Burnout, welches in Abbildung 6 veranschaulicht ist.

Abbildung 6 Das Zwiebelmodell von Burnout



Quelle: Burisch (2010, S. 10)

Den Kern bildet die individuelle Ebene mit den persönlichen Wünschen, Bedürfnissen, Zielen, Fähigkeiten, Lebenserfahrungen, Denkmustern und sonstigen Ressourcen über die der/die Betroffene zu einem bestimmten Zeitpunkt verfügt. Die Anfälligkeit an Burn-out zu erkranken ist von Mensch zu Mensch sehr unterschiedlich, wobei bestimmte Persönlichkeitseigenschaften diese begünstigen können. Dies bedeutet, dass nicht nur die Umweltfaktoren, auf welche sich die meisten Burnout-ForscherInnen im Speziellen fokussieren, sondern auch gewisse Persönlichkeitsfaktoren eine wesentliche Rolle im Burnout-Entstehungsprozess spielen können. Dazu zählen unter anderem eine erhöhte Fixierung auf Leistungsziele, welchen die Betroffenen alles andere unterordnen, und die Scheu vor Ungewissheit und Risiko. Weil es solchen Menschen oft schwer fällt ‚Nein‘ zu sagen, lassen sie sich mit Arbeit und Aufgaben ohne Widerstand überhäufen, sodass ihre To-Dos und Belastungen nie weniger werden (Burisch, 2010, S. 10).

Die zweite Ebene beinhaltet zwischenmenschliche Schwierigkeiten wie ungelöste Konflikte, Spannungen, mangelnde Wertschätzung und Anerkennung, Mobbing, das Gefühl übergangen worden zu sein bzw. kein sozialer Rückhalt im beruflichen oder privaten Umfeld. Diese können die Basis vieler Burnout-Fälle sein. Den Betroffenen von Burnout fehlt es oft schwer sich gegenüber Vorgesetzten, KollegInnen, PatientInnen, KundInnen, Veränderungsprozessen und/oder gegenüber sich selbst zur Wehr zu setzen. Folglich gilt, dass eine gewisse Bereitschaft für seine persönlichen Interessen einzutreten und selbst Forderungen einzubringen, das Risiko an Burnout zu erkranken reduzieren kann (Burisch, 2010, S. 10f.).

Die institutionelle Ebene umfasst die Organisationskultur bzw. den organisationalen Rahmen. Dies umfasst den Umgang mit MitarbeiterInnen, die offiziellen und inoffiziellen Regeln des Miteinanders, die Führungskultur und die Kommunikations- und Entscheidungsprozesse der Organisation. Auch Mobbing ist auf dieser Ebene von wesentlicher Bedeutung. Obwohl Mobbing grundsätzlich zur zwischenmenschlichen Ebene gehört, geht es bei Mobbing auch immer sehr stark darum, inwieweit etwas Unternehmen bzw. von den Vorgesetzten dagegen unternommen wird. Auf dieser Ebene kommt den Führungskräften eine entscheidende Rolle zu, denn sie gestalten die Rahmenbedingungen und Abläufe des sozialen Miteinanders sowie die Kommunikation in den einzelnen Abteilungen (Burisch, 2010, S. 11).

Die äußersten Ebenen bilden die gesellschaftliche und die globale Ebene. Es geht hier um Aspekte wie Auswirkungen der Technologie und Globalisierung, Leistungsansprüche der Gesellschaft, etc. Diese können zwar einen direkten Einfluss auf das Arbeitsleben nehmen, sind jedoch durch die/den Einzelne/n nur sehr eingeschränkt beeinflussbar.

Von zentraler Bedeutung ist, wie die/der Einzelne mit der geringen Beeinflussbarkeit umgeht. Es geht demnach wieder um den Kern, also um die Persönlichkeit, die Einstellungen, die Bewältigungsstrategien, etc. Gesellschaftlichen Trends und Meinungen geben oft vor welche Art von Arbeit als sinnvoll betrachtet wird und können dadurch die Meinung der/des Einzelnen prägen. Wenn Betroffene ihre Arbeit als sinnlos erleben, können Menschen in kurzer Zeit ausbrennen, wodurch Sinnstiftung notwendig wird (Abbildung 6) (Burisch, 2010, S. 11f.).

Festzuhalten ist, dass Burnout keine plötzlich auftretende Erkrankung ist. Burnout ist vielmehr ein langer, schleichender Prozess. Laut Fadler (2015, S. 56) lässt sich der Burnout-Prozess in die folgenden drei Phasen unterteilen. Die erste Phase stellt die *Aktivierungsphase* dar. In dieser Phase zeigen die Betroffenen sehr großen Einsatz, jedoch fällt es ihnen meist schwer sich während der Freizeit zu entspannen. Körperliche Symptome in dieser Phase sind unter anderem Herzrasen, körperliche Unruhe, erhöhte Stresshormone. Die Betroffenen verhalten sich redselig und nervös. Selbsthilfe durch das Selbsteingeständnis der Dringlichkeit der Entlastung ist in dieser Phase meist noch möglich. Die zweite Phase wird als *Widerstandsphase* bezeichnet. Körperliche Symptome in dieser Phase sind unter anderem Bluthochdruck, welcher durch die erhöhten Stresshormone ausgelöst wird, Schlafstörungen, leichte Reizbarkeit, sexuelles Desinteresse, Zynismus. Außerdem dezimieren Betroffene ihre sozialen Kontakte zur Außenwelt. Auch wenn die Betroffenen es meist im Gefühl haben, dass etwas mit ihnen nicht stimmt, versuchen sie diese negativen Gefühle oft zu verdrängen und strengen sich noch mehr an. In dieser Phase kann mithilfe einer zweiseitigen Behandlung noch Abhilfe geschaffen werden. Einerseits mithilfe eines Arztes, um die körperlichen Symptome zu behandeln, und andererseits mithilfe von FreundInnen und Familie. Ratsam ist dennoch bereits in dieser Phase die Begleitung und Unterstützung durch PsychotherapeutInnen. Die Letzte stellt die Erschöpfungsphase. In dieser Phase kommt es im beruflichen als auch im privaten Alltag zu ständigen Erschöpfungszuständen und einer höheren Krankheitsanfälligkeit bei den Betroffenen. Der Alltag wird zur Qual, was sich in einer aggressiven Verhaltensweise äußert. Depressionen und Selbstmordgedanken können entstehen. Wenn sich Menschen in dieser Phase befinden, ist die ärztliche Behandlung durch SpezialistInnen unbedingt notwendig und die Betroffenen sollten einen stationären Aufenthalt in einer Rehabilitationseinrichtung in Erwägung ziehen (Fadler, 2015, S. 56).

Ein etwas detaillierteres Phasenmodell wurde von Freudemberger und North 1992 entwickelt. Das 12-Stadienmodell versucht einen Burnout-Verlauf inklusive der jeweiligen Symptome je Stadium zu erfassen. Die einzelnen Stadien und Symptome treten nicht bei allen Betroffenen gleich auf. Es können zum Beispiel bestimmte Symptome gar nicht

oder erst in einer anderen Stufe vorkommen (Fadler, 2015, S. 57). Des Weiteren ist zu beachten, dass Phasenmodelle in den Details nicht durch systematische empirische Studien belegt wurden; sie stellen lediglich intuitive Versuche zur Typisierung eines Burn-out-Prozesses dar (Burisch, 2006, S. 40f.). Im Folgenden werden die zwölf Stadien näher betrachtet. Im *ersten Stadium* haben die Betroffenen übertriebene Erwartungen an sich selbst und übersehen dabei leicht ihre eigenen Grenzen und Möglichkeiten. Sie verspüren einen Zwang sich etwas zu beweisen und die eigenen Bedürfnisse werden hintenangestellt. Anfängliche Ermüdungs- und Erschöpfungssymptome werden entschlossen verleugnet. Im *zweiten Stadium* zeigen die Betroffenen einen verstärkten Einsatz durch eine besondere Bereitschaft zur Übernahme von neuen Aufgaben, arbeiten freiwillig mehr und sind bereit zu unbezahlten Überstunden auch an freien Tagen. Sie delegieren die Aufgaben nicht an andere, da sie Angst haben, dadurch die Kontrolle zu verlieren. Im *dritten Stadium* kommt es zur Aufrechterhaltung des Leistungsniveaus zu einer chronischen Vernachlässigung der eigenen Bedürfnisse. Um Stress abzubauen kann dies bei den Betroffenen zum Einsatz ungesunder Bewältigungsstrategien, wie unter anderem erhöhten Kaffee-, Aufputzmittel-, Zigaretten-, Alkoholkonsum, führen. Oft kann dies auch zu einer Einnahme von Schlafmitteln führen, da die Betroffenen in diesem Stadium an Schlafstörungen leiden. Die sexuelle Lust und Leidenschaft schwindet. Die Pflege von sozialen Kontakten und Ruhe- und Entspannungsphasen rücken in den Hintergrund, da dafür keine Zeit mehr bleibt. Im *vierten Stadium* beginnt die Verdrängung von Konflikten und Bedürfnissen. Fehlerhafte Leistungen, wie zum Beispiel das Nichterledigen von versprochenen Aufgaben, das Vergessen von Terminen, Ungenauigkeit, Unpünktlichkeit kommen immer häufiger vor. Die Betroffenen fühlen sich energielos und schwach und eine chronische Müdigkeit wird deutlich. Warnungen aus dem sozialen Umfeld werden verdrängt. Im *fünften Stadium* kommt es bei den Betroffenen zu Wahrnehmungsveränderungen der Realität (Abstumpfung) und zu drastischen Prioritätenverschiebungen. Private Kontakte, die als belastend empfunden werden, werden gemieden und Beziehungskrisen können entstehen. Das Wiederbeleben alter Freundschaften kann helfen, die radikalen Werteverstärkungen sichtbar und rückgängig zu machen. Im *sechsten Stadium* werden auftretende Schwierigkeiten von den Betroffenen verdrängt und verleugnet, um weiter funktionieren zu können. Sie zeigen eine zynische, aggressive, ungeduldige und intolerante Verhaltensweise. Zudem ziehen sich die Betroffenen immer mehr von der Umwelt zurück. Die Fehlzeiten häufen sich und oft fällt in diese Phase die innere Kündigung, da die Betroffenen das Gefühl haben zu wenig Anerkennung zu bekommen. Es kommt zu körperlichen Beschwerden und drastischen Leistungseinbrüchen. Im *siebten Stadium* erleben die Betroffenen das soziale Umfeld als Bedrohung bzw. Überforderung und fühlen sich orientierungs- und hoffnungslos. Sie

leisten nur noch Dienst nach Vorschrift und sie ziehen sich zurück. Im *achten Stadium* kommt es zu deutlich sichtbaren Verhaltensänderungen bei den Betroffenen. Sie beginnen im Selbstmitleid zu versinken und verstehen jede Zuwendung und Aufmerksamkeit als Angriff. Im *neunten Stadium* kommt es bei den Betroffenen zum Verlust des Gefühls für die eigene Persönlichkeit. Die Betroffenen fühlen sich, als würden sie nur noch automatisch, wie Maschinen, und nicht mehr eigenständig funktionieren. Alles fühlt sich für sie sinnlos an. Psychosomatische Beschwerden treten häufiger auf und sie zeigen Depersonalisierungstendenzen gegenüber den Mitmenschen. Im *zehnten Stadium* fühlen sich die Betroffenen nutzlos, ermüdet, leer, mutlos und erleiden des Öfteren Panikattacken und Angstzustände, weswegen sie andere Menschen und Menschenansammlungen meiden. Die verspürte ‚innere Leere‘ äußert sich bei jedem/jeder Betroffenen unterschiedlich. Einige Betroffene suchen sich exzessive Befriedigung durch Fressattacken, Kaufräusche, etc. Die *elfte Phase* gleicht jener der klinischen Depression, wodurch eine Differentialdiagnose zwischen Depression und Burnout oft schwierig ist. Die Betroffenen zeigen eine negative Einstellung zum Leben, wodurch Selbstmordfantasien entstehen. Sie fühlen sich verzweifelt, hoffnungslos und erschöpft und schleppen sich durch das Leben. Es kommt auch zu einer körperlichen Vernachlässigung, wodurch sie ihre Mitmenschen (PatientInnen, KundInnen, PartnerInnen, etc.) durch ihr Erscheinungsbild und Verhalten abschrecken. In der *zwölften Phase* kommt es zu einer vollkommenen, lebensgefährlichen Erschöpfung und zum geistigen, körperlichen und psychischen Zusammenbruch. Das Immunsystem ist schwer geschwächt und angegriffen, wodurch oft Herz-Kreislauf-Erkrankungen sowie Magen-Darm-Erkrankungen auftreten können. Eine sofortige stationäre Behandlung der Betroffenen ist erforderlich (Ratheiser, 2011, S. 16ff.; Litzcke & Schuh, 2007, S. 167f.; Fadler, 2015, S. 57f.).

2.2.3 Burnout im Gesundheitswesen

Ursprünglich fokussierte sich die Forschung zum Thema Burnout auf helfende Berufe, wie z.B. ÄrztInnen, Krankenschwestern und -pfleger, etc., also jenen Berufen, welche die permanente Zuwendung zu abhängigen Personen erfordert. Denn speziell Personen in helfenden Berufen weisen ein hohes Risiko auf Erschöpfungssymptome zu entwickeln und Depersonalisierungstendenzen zu zeigen (Schaufeli & Enzmann, 1998 zitiert in Ulich & Wülser, 2015, S. 81). Bei einer branchenspezifischen Betrachtung von Burnout zeigt sich ein unverhältnismäßig hohes Auftreten von Burnout-Erkrankungen im Gesundheitswesen (Grosser, 2014, S. 211). Auch in Österreich zeigt eine Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Steiermark die Relevanz der eingehenden Betrachtung von Burnout im

Gesundheitswesen. Die Studie kam zum Ergebnis, dass etwa 39% der ArbeitnehmerInnen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich Burnout-Symptome, wie unter anderem eine emotionale Erschöpfung und Depersonalisierungstendenzen, zeigen. Als Gründe werden unter anderem Personalmangel, überbordender Bürokratieaufwand, Zeitdruck, etc., von den Studienteilnehmern genannt (stmk.arbeiterkammer.at, 17.11.2017). Diese starken Belastungen führen dazu, dass ein Großteil der ArbeitnehmerInnen aus dem Gesundheitswesen nur kurzzeitig in seinem Beruf bleibt. Im Gegensatz dazu steht ein steigender Bedarf an professionellen PflegedienstleisterInnen. Im Pflegebericht 2006 fand das Österreichische Bundesinstitut für Gesundheitswesen (ÖBIG) heraus, dass etwa ein Drittel der im Pflegebereich tätigen ArbeitnehmerInnen mehrmals im Jahr über einen Berufsaustritt zumindest nachdenkt (Schadenhofer & Stummer, 2011, S. 43).

Ein weiteres Beispiel für die hohe Burnout-Erkrankungsrate im Gesundheitswesen in Österreich ist eine durch die Universitätsklinik für Psychiatrie der Medizinischen Universität Graz durchgeführte Studie zum Thema *Burnout-Gefährdung der heimischen Ärztinnen und Ärzte*, welche von der Österreichischen Ärztekammer (ÖAK) im Jahr 2011 beauftragt wurde. An dieser Studie nahmen österreichweit ca. 6.200 ÄrztInnen teil. Das Ergebnis der Studie zeigte, dass sich etwa 54 Prozent der österreichischen Ärztinnen und Ärzte in unterschiedlichen Stadien des Burnouts befanden (www.aerztezeitung.at, 10.01.2018).

Mögliche Ursachen für die hohe Erkrankung an Burnout im Gesundheitswesen sind neben den allgemeinen Risikofaktoren und Ursachen für die Entstehung von Burnout wie Arbeitsverdichtung, Notwendigkeit zur permanenten Erreichbarkeit, Zeitdruck, geringe Arbeitszufriedenheit, schlechtes Betriebsklima, Mobbing, Konflikte und fehlende Unterstützung im beruflichen und privaten Umfeld, etc., insbesondere persönliche Stressoren bzw. spezielle Arbeitsbelastungen, welche im Kontext helfender Berufe entstehen. Ein Beispiel dafür wäre, dass bei der Arbeit im Pflege- und Gesundheitswesen von den ArbeitnehmerInnen starker individueller Einsatz und ein hohes Maß an persönlichem Kontakt zu den PatientInnen gefordert wird. Dies führt dazu, dass viele ArbeitnehmerInnen sich sehr stark persönlich in den Arbeitsprozess involvieren. Zudem bestehen viele PatientInnen über die medizinische Behandlung hinweg auf eine emotionale Zuwendung, wodurch oft sehr vertrauensvolle Beziehungen zwischen Arzt/Ärztin bzw. Pflegekraft und PatientIn entstehen. Jedoch entsteht dadurch das Risiko, dass die ArbeitnehmerInnen mit dem Schicksal ihrer erkrankten PatientInnen zum Teil stark mitleiden und sich dadurch die zur persönlichen Burnout-Prävention wichtige persönliche Distanz nicht bewahren können. ArbeitnehmerInnen, ob ÄrztInnen oder Pflegepersonal, betreuen PatientInnen oft in sehr komplexen Lebens- und Ausnahmesituationen. Hierbei stellen nicht

nur PatientInnen und ihr soziales Umfeld hohe Ansprüche und Erwartungen an die Arbeitsleistung der ÄrztInnen und des Pflegepersonals, sondern auch sie selbst haben sehr hohe Leistungserwartungen an ihre Arbeit, wodurch der Umgang mit Fehlern meist sehr schwerfällt und stark belastet (Grosser, 2014, S. 212ff.). Dies kann sich in einer psychophysischen Überforderung äußern, welche sich bei den ArbeitnehmerInnen des Gesundheitswesens z.B. durch eine körperliche Erschöpfung bzw. in Form einer starken seelischen Belastung äußern kann. Weitere Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege stellen Koordinations- und Informationsprobleme dar, welche z.B. bei der Abstimmung von Arbeitsläufen, bei der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und KollegInnen sowie bei fehlender Informationstransparenz im Unternehmen auftreten können (Bartholomeyczik, 2014, S. 2ff.).

2.2.4 Burnout-Prävention

Die Prävention von Burnout sollte spätestens dann beginnen, wenn erste wesentliche Anzeichen von Stress und Warnzeichen für die Entstehung von Burnout deutlich werden. Präventionsmaßnahmen sollten eine Verschlechterung der Symptomatik von Burnout vermeiden bzw. ihr entgegenwirken. Bei der Erkennung von ersten Warnzeichen sollte eine genaue Analyse und Diagnose der Arbeitssituation mit den MitarbeiterInnen durchgeführt werden. Durch die Analyse können Handlungsstrategien erarbeitet werden, welche sowohl die individuellen/personalen als auch die organisationalen Faktoren einbeziehen. Wenn Betroffene erste Anzeichen von Erschöpfung erleben, wird ihnen grundsätzlich erstmals empfohlen sich zurückzunehmen bzw. besser von der Arbeit abzugrenzen. Auch wenn diese Ratschläge zutreffend sind und auch eingehalten werden sollen, berücksichtigen sie als Ursache lediglich die personalen Faktoren und nicht die organisationalen Faktoren. Vor allem wenn von diesen Erschöpfungserscheinungen mehr als eine Person betroffen ist, sollte auch die Organisation als Ursache für die Belastungen genauer betrachtet werden (Scherrmann, 2017, S. 41f.).

2.2.4.1 Präventionsansatz bei personalen Faktoren

Die ersten Symptome, die eine Überlastung und Erschöpfung beim Betroffenen anzeigen, können erste Warnzeichen für eine drohende Erkrankung am Burnout-Syndrom sein. Diese Anzeichen können aber sehr unterschiedlich sein. Von essentieller Bedeutung ist demnach, dass die/der Betroffene selbst und/oder Personen aus dem sozialen Umfeld der/des Betroffenen, wie zum Beispiel Vorgesetzte, KollegInnen, Familie, FreundInnen, etc., erste Warnzeichen für mögliche Erschöpfungssymptome erkennen und dementsprechend handeln, indem sie z.B. ihre Besorgnis mit der/dem Betroffenen teilen

und Verständnis zeigen. Jedoch sollte dabei immer bedacht werden, dass die Symptome einer möglichen Burnout-Erkrankung auch durch andere Erkrankungen ausgelöst werden können und daher eine genauere psychologische bzw. medizinische Abklärung bei den von den Symptomen Betroffenen unumgänglich ist (Scherrmann, 2015, S. 186).

Erste Warnzeichen bzw. Symptome eines möglichen Burnouts werden im Folgenden auf der körperlichen, der geistigen, der sozialen und der emotionalen Ebene vorgestellt. Seitens der *körperlichen Ebene* haben die Betroffenen oft Schwierigkeiten beim Ein- und Durchschlafen, haben eine steigende Krankheitsanfälligkeit, z.B. in Form von Erkältungen, Grippe, Magen-Darm-Erkrankungen, fühlen sich ständig müde und erschöpft und leiden an Verspannungen und Kopfschmerzen. Zusätzlich kann es individuell zu erhöhtem Alkohol-, Nikotin-, Koffein- und Drogenkonsum kommen. Auf der *geistigen Ebene* kommt es bei den Betroffenen zu einem Motivationsverlust sowie einem Verlust der Freude an der Arbeit, wodurch die ArbeitnehmerInnen oft nur noch Dienst nach Vorschrift machen. Außerdem treten Aufmerksamkeits- und Konzentrationsschwierigkeiten auf, welche eine erhöhte Vergesslichkeit bedingen. Die Betroffenen zeigen oft eine geringere Leistungsfähigkeit und das kann zu einem steigenden Fehleraufkommen in der Arbeit führen. Durch ein fehlendes Zeitmanagement bzw. einer fehlenden Prioritätensetzung erleben die Betroffenen oft Gefühle von Stress, innerer Unruhe und Nervosität. Zudem können die Betroffenen oft auch in der Freizeit nicht aufhören über arbeitsbezogene Schwierigkeiten nachzudenken. Auf der *sozialen Ebene* kommt es bei den Betroffenen oft zu einem Verlust ihrer Fähigkeit zu Empathie, da sie sich nicht mehr in ihre Mitmenschen hineinversetzen, wodurch sie sich auch vor KollegInnen und FreundInnen, etc., zurückziehen und Kontakte zur Umwelt vermeiden. Die Betroffenen versuchen oft sich völlig sozial zu isolieren und ihre Konfliktfähigkeit ist beschränkt. Daher meiden sie auch meist jegliche betrieblichen oder außerbetrieblichen Veranstaltungen. Auf der *emotionalen Ebene* kann es zu häufigen Stimmungs- und Gefühlsschwankungen kommen und die Betroffenen zeigen oft eine aggressive Verhaltensweise gegenüber ihren Mitmenschen und können unerwartete Wutanfälle bekommen, da sie meist sehr leicht reizbar sind (Scherrmann, 2017, S. 43; Scherrmann, 2015, S. 187f.).

Werden diese Symptome von den Führungskräften bemerkt bzw. wahrgenommen, sollten sie mit dem Betroffenen schnellstmöglich in Hinblick auf die Fürsorgepflicht des Vorgesetzten ein Gespräch suchen. Wesentlich ist dabei, dass sich der Vorgesetzte ausreichend Zeit für das Gespräch nimmt, dem Betroffenen aktiv zuhört und einfühlsam auf die Befindlichkeiten des Betroffenen reagiert, jedoch gleichzeitig das Nähe-Distanz-Verhältnis zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterIn einhält. In diesem unterstützenden Gespräch sollen betriebsinterne, personale und organisationale, aber auch betriebsexterne,

wie zum Beispiel private Belastungen angesprochen werden. Weiters sollen als Intervention die möglichen Veränderungen im Unternehmen für den Betroffenen wie zum Beispiel Änderungen der Arbeitsumgebung, des Arbeitsinhaltes und/oder der Arbeitsorganisation, besprochen werden. Bei internen Positionswechseln bzw. neuen MitarbeiterInnen ist auch eine explizite Rollenklärung sowie die Klärung von Aufgaben und Funktionen notwendig. Im Gespräch sollen auch mögliche weitere Auslöser, wie z.B. mangelnde Arbeitszufriedenheit, zu geringe Wertschätzung sowie Motivationsdefizite thematisiert werden. Am Ende des Gesprächs ist die Vereinbarung von konkreten Maßnahmen, wie unter anderem Veränderungen des Arbeitsumfanges oder des Arbeitsinhaltes, von entscheidender Bedeutung. Falls es notwendig ist sollen direkt weiterführende medizinische und psychologische Abklärungen durch ExpertInnen wie ÄrztInnen, PsychotherapeutInnen, Coaches, etc., der/dem MitarbeiterIn nahegelegt werden (Scherrmann, 2015, S. 188f.; Scherrmann, 2017, S. 44).

2.2.4.2 Präventionsansatz bei organisationalen Faktoren

Werden Erschöpfungssymptome bei einem/r MitarbeiterIn wahrgenommen, ist meist nicht sofort erkennbar, ob die/der betroffene MitarbeiterIn als SymptomträgerIn stellvertretend für eine Gruppe oder das gesamte Team fungiert. Bei begründeter Vermutung dahingehend, sollten die in der Gruppe bzw. im Team bestehenden Belastungen und verfügbaren Ressourcen erhoben werden. Für diese Erhebung eignet sich eine MitarbeiterInnenbefragung, vorzugsweise, zur Anonymitätswahrung, als Onlinebefragung (Scherrmann, 2015, S. 190). Wichtig bei MitarbeiterInnenbefragungen ist, dass die Organisationen die Befragungen ernst nehmen und den Befragungen nach Auswertungen der Ergebnisse auch Taten bzw. Veränderungsprozesse folgen (Burisch, 2010, S. 25f.).

Leiden mehrere Personen in einem Team oder einer Gruppe an Erschöpfungszuständen und kommt es dadurch zu einem Anstieg der Krankmeldungen innerhalb der Organisation, sollten als Folge dessen, nicht nur die individuellen Krankheitsfälle, sondern auch die Arbeitsverhältnisse und -bedingungen in der Organisation näher untersucht werden. Schwierig festzustellen ist jedoch, ob die ganze Organisation oder lediglich eine Abteilung oder ein Team von den Überlastungen betroffen ist. Die Untersuchung der Organisation sollte sowohl verhaltens- als auch verhältnispräventiv durchgeführt werden. Die Verhältnisprävention setzt bei der Organisation bzw. dem Team als Ganzes an. Es geht darum, die Organisation als Ganzes zu überprüfen und dabei die belastenden Faktoren zu identifizieren und zugleich die vorhandenen Ressourcen zu eruieren. Im Gegensatz dazu steht die Verhaltensprävention, welche bei der einzelnen Person ansetzt. Bei der

Verhaltensprävention soll die/der Einzelne durch Bewusstseinsbildung und Informationen motiviert werden, dass sie/er sich gesundheitsfördernder verhält, zum Beispiel durch mehr Bewegung und Sport, einer gesünderen Ernährungsweise, etc. Die Verantwortung, diese Maßnahmen einzuleiten, sollte bei der Geschäftsführung, welche dabei von Abteilungs- bzw. TeamleiterInnen und der Human-Resource-Abteilung unterstützt wird, liegen. Präventionsmaßnahmen sollen stets sowohl die von Burnout betroffenen Personen sowie die Organisation, die Abteilung bzw. das Team als Ganzes einbeziehen (Scherrmann, 2017, S. 190ff.).

Von wesentlicher Bedeutung ist der persönliche Schutz der ArbeitnehmerInnen. Die Organisation kann zum Schutz der ArbeitnehmerInnen einen Beitrag leisten, indem sie unter anderem das Ausmaß und die Art des Kontaktes der MitarbeiterInnen mit den PatientInnen abwechslungsreich gestaltet. Dies kann durch die Gewährung von häufigeren Kurzurlauben oder durch die Einführung von Job-Rotation-Prozessen gelingen, wodurch die ArbeitnehmerInnen nicht immer mit den gleichen PatientInnen und ihren Schicksalen konfrontiert sind. Weiters können seitens der Organisation MentorInnen und Coaches für die ArbeitnehmerInnen bereitgestellt werden, mit denen sie belastende Situationen und Erfahrungen des Arbeitsalltages reflektieren, besprechen und aufrollen können (Burisch, 2006, S. 241f.). Eine mögliche Beratungsform dafür wäre die Supervision. In Supervisionen geht es um Erkenntnis- Lern- und Veränderungsprozesse. Das Ziel einer Supervision ist es in Gesprächen, unabhängig ob mit Einzelpersonen, Gruppen, Teams oder Organisationen, schwierige Situationen aus dem beruflichen Umfeld zu reflektieren und die Betroffenen bei den gewünschten Veränderungsprozessen und deren Bewältigung zu begleiten (Schütze, 1994, S. 10ff.) Zusätzlich können Trainings zur Erhöhung und Stärkung der sozialen Kompetenzen, wie unter anderem der Kommunikationsstärke, Empathie, aktives Zuhören, etc., für die ArbeitnehmerInnen und auch die Vorgesetzten nützlich sein. Diese Trainings können einen offenen und verständnisvollen Umgang zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen fördern. Sehr wichtig ist auch die Planung von regelmäßigen, konstruktiven Feedbackgesprächen zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen. Regelmäßige Feedbackgespräche, in welchen die Vorgesetzten den MitarbeiterInnen aktiv zuhören und ihnen mit Wertschätzung entgegenkommen, können präventiv wirken, da z.B. mögliche Schwierigkeiten und Konflikte bereits in einem frühen Stadium erkannt werden (Burisch, 2006, S. 241f.).

2.2.4.3 Coaching zur Burnout-Prävention

Insbesondere wenn die Ursachen für die Erschöpfung der/des Einzelnen im beruflichen bzw. organisationalen Kontext liegen, eignet sich der Einsatz eines professionellen Coachings zur Klärung des Grundes der Erschöpfung (Mainka-Riedel, 2013, S. 117). Coachings können den Betroffenen in den Vor- und Anfangsphasen von Burnout helfen einer zukünftigen Entstehung von Burnout vorzubeugen. Bei einem Präventionscoaching geht es um die frühzeitige Erkennung von Vorseignalen und darum rechtzeitig etwas dagegen zu unternehmen, sodass sich Burnoutsymptome erst gar nicht weiterentwickeln. In den Gesprächen sollen Themen für ein gutes Stressmanagement angesprochen werden. Primär sollen in den Coachings jedoch Themen zu zukünftig drohender Überforderung durch Stress, ersten Warnzeichen von emotionaler Erschöpfung, wie Energieverlust und subjektiver Leistungsabfall, sowie ersten Hinweisen einer Beeinträchtigung der Erholungsfähigkeit (zum Beispiel eingeschränkte Erholung in der Freizeit durch das Nachdenken über arbeitsbezogene Herausforderungen bzw. Schlafstörungen) des Betroffenen besprochen werden (Greif, 2013, S. 224). Das Coaching stellt eine begleitende Maßnahme zur Burnout-Prävention dar und soll den Betroffenen dabei helfen, dass sie wieder die Kontrolle über die belastende Situation zurückbekommen. Dadurch kann die/der Betroffene wieder zum GestalterIn ihres/seines Schicksals werden, welches sie/er selbst beeinflussen und mitgestalten kann. Es geht darum, gemeinsam einen geeigneten Umgang mit stressigen Situationen zu finden, auch wenn die Arbeitsbedingungen nicht vom Betroffenen verändert werden können (Mainka-Riedel, 2013, S. 118).

2.3 Psychische Distanzierung von der Arbeit

Durch die ständige und ortsunabhängige Erreichbarkeit verschwimmen die Grenzen zwischen Privatleben und Beruf. Ein Großteil der ArbeitnehmerInnen überprüft auch an Wochenenden oder Urlaubstagen den E-Mail-Posteingang, ob vom Vorgesetzten gefordert oder nicht. Doch auch im privaten Bereich nimmt die ständige Erreichbarkeit durch das permanente Überprüfen von Newsfeeds, Benachrichtigungen, etc., in sozialen Netzwerken immer stärker zu. Die permanente Erreichbarkeit ist für viele sowohl im Berufs- als auch im Privatleben zur einer Selbstverständlichkeit geworden (Gross, 2015, S. 126).

Die Arbeit endet für immer mehr Beschäftigte nicht mehr mit dem Verlassen des Arbeitsplatzes. Die strukturierte Trennung des Tages in Arbeits- und Freizeitphase scheint in der heutigen Zeit durch die Forderung der ständigen Erreichbarkeit für KundInnen, Vorgesetzte, KollegInnen, etc., nicht mehr möglich zu sein. Die modernen technologischen Entwicklungen, wie unter anderem das Internet, Smartphones, Tablets, etc., haben die ständige Erreichbarkeit erst ermöglicht, denn durch sie kann orts- und zeitunabhängig gearbeitet werden. Die flexibler gewordenen Arbeitszeiten und -bedingungen fordern vom Individuum ein hohes Maß an Selbstorganisation und Entscheidungsfähigkeit. Individuen benötigen eine gute Zeiteinteilung und Prioritätensetzung, um einen ausbalancierten Rhythmus zwischen Anspannungs- und Entspannungsphasen zu erreichen und dadurch gesund zu bleiben (Mainka-Riedel, 2013, S. 59). Jedoch überfordern die Anforderungen zum Selbstmanagement viele Menschen und die klare Festlegung von Grenzen zwischen Beruf- und Privatleben fällt ihnen dadurch immer schwerer. Dies führt auf lange Sicht meist zu dem verhängnisvollen Ergebnis, dass die zur Regeneration von der Arbeit wichtige *Freizeit* nicht mehr existiert (Kaluza, 2012, S. 60f.).

Denn wenn der Mensch ohne Pausen durcharbeitet und permanent verfügbar ist, befindet sich der Organismus innerlich ständig im Bereitschaftsmodus und kann sich deswegen nicht angemessen regenerieren (Mainka-Riedel, 2013, S. 187). Ein solches Verhalten zerstört den wahren Sinn von Freizeit, denn das Gefühl der permanenten Erreichbarkeit und Verfügbarkeit ist auf lange Sicht gesehen eine große Belastung und Anstrengung für den Menschen. Diese Verhaltensweise verhindert die psychische Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit (Mainka-Riedel, 2013, S. 183).

2.3.1 Ursprung und Begriffsdefinition

In vielen früheren, traditionellen Arbeitsverhältnissen hatten Menschen die Möglichkeit sich von der Arbeit in ihrer Freizeit zu distanzieren. Beim Verlassen des Arbeitsplatzes begann für viele die Freizeitphase. Gegenwärtig bedeutet das physische Verlassen des

Arbeitsplatzes nicht mehr, dass die/der Einzelne die Arbeit auch mental hinter sich lässt und sich von ihr distanziert, denn im modernen Arbeitskontext sollen sich die Menschen auf die Arbeitserledigung fokussieren, unabhängig davon, wo sie erledigt wird. Dies führt dazu, dass viele Menschen berufliche Aufgaben und Anforderungen, wie das Überprüfen von E-Mails, Vorbereitungstätigkeiten für den nächsten Arbeitstag oder das Lesen von Berichten, von zu Hause aus erledigen (Sonntag & Bayer, 2005a, S. 395). Etzion, Eden und Lapidot (1998, S. 579) führten erstmals den Begriff *Detachment* in der arbeits- und organisationspsychologischen Literatur ein. Sie beschrieben *Detachment* als einen individuellen Sinn bzw. das individuelle Empfinden völlig weg von jeglichen Arbeitssituationen zu sein. Wendsche & Lohmann-Haislah (2016, S.4) übersetzten *Psychological Detachment* als *psychische (mentale) Distanzierung von der Arbeit* in der Freizeit. Das Konstrukt beschreibt die psychische/mentale Distanzierung bzw. das Loslösen von arbeitsbedingten Pflichten, Gedanken und Gefühlen in der Freizeit im Sinne des Nichtausführens von Arbeitstätigkeiten, wie zum Beispiel das Erhalten von arbeitsbezogenen Telefonanrufen, Nachrichten und E-Mails, das Ausführen von arbeitsbedingten Aktivitäten, zum Beispiel Home-Office-Work oder auch nur das generelle Nachdenken über die Arbeit (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017, S. 11). Es bedeutet, dass MitarbeiterInnen in ihrer Freizeit aufhören an Konflikte, Schwierigkeiten und Aktivitäten der Arbeit und auch an die Arbeit selbst zu denken (Sonntag & Bayer, 2005a, S. 395).

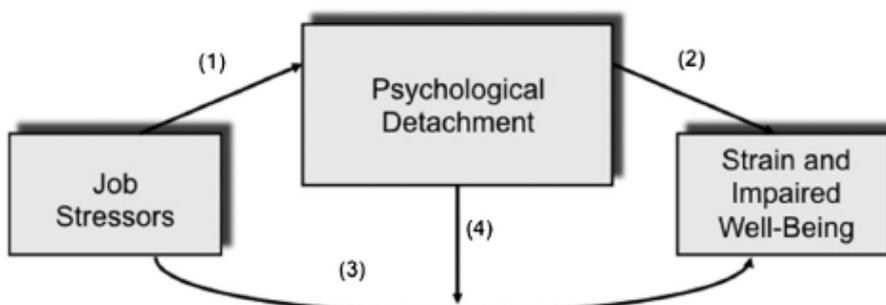
Individuen können sich in ihrer Freizeit schlechter mental von der Arbeit distanzieren, wenn sie tagsüber mit arbeitsbedingten Stressoren, insbesondere ausgelöst durch ein hohes Arbeitsvolumen, konfrontiert sind. Dies impliziert einen höheren Erholungsbedarf bei hohem Arbeitsvolumen (Sonntag & Bayer, 2005a, S. 408). Die psychische Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit ist ein wesentlicher Erholungsprozess vom Arbeitsstress. Eine mangelnde psychische Distanzierung von der Arbeit impliziert schlechtes Wohlbefinden bei den Individuen, welches sich in einer niedrigen Lebenszufriedenheit widerspiegeln kann, sowie hohe Belastungslevels, die im schlimmsten Fall eine Erkrankung an Burnout zur Folge haben können (Sonntag & Fritz, 2015, S. 72ff.). Empirische Forschungen haben außerdem gezeigt, dass eine unzureichende Erholung mit einer schlechten mentalen und körperlichen Gesundheit und daraus folgend mit psychosomatischen Beschwerden und mit dem Burnout-Syndrom assoziiert werden können (Eifering, Grebner, Semmer & Gerber, 2002; Sluiter, Van der Beek & Frings-Dresen, 1999 zitiert in Sonntag & Bayer, 2005, S. 393).

2.3.2 Stressor-Detachment-Model (SDM)

Sonnentag (2010, 254ff.) entwickelte das Stressor-Detachment-Modell, welches die wichtige Rolle von psychischer Distanzierung von der Arbeit im Stressor-Belastungs-Prozess hervorhebt. Nicht die akute Stressreaktion selbst sei schädlich für den Menschen, sondern vielmehr die chronische, anhaltende Einwirkung des Stressors auf das Individuum, selbst wenn der Stressfaktor gar nicht mehr vorhanden ist. Wie in **Fehler! V erweisquelle konnte nicht gefunden werden.** ersichtlich, hat die psychische Distanzierung von der Arbeit sowohl die Rolle als Mediator (Pfad 1 und 2) als auch als Moderator (Pfad 4) im Stressor-Belastungs-Prozess. Die Mediatorrolle von psychischer Distanzierung von der Arbeit meint, dass arbeitsbedingte Stressoren die psychische Distanzierung von der Arbeit beeinträchtigen, was wiederum bedeutet, dass eine schlechte psychische Distanzierung von der Arbeit einen direkten Einfluss auf das Belastungsniveau und das Wohlbefinden der/des Einzelnen hat. Dies lässt die Folgerung zu, dass mangelnde psychische Distanzierung von der Arbeit während der Freizeit ein Grund dafür ist, weshalb arbeitsbedingte Stressoren zu erhöhten Belastungsniveaus führen. Als Moderator beeinflusst die psychische Distanzierung von der Arbeit die Auswirkungen von arbeitsbedingten Stressoren auf die Belastungslevels und das Wohlbefinden der Individuen. Das bedeutet, wenn es Individuen gelingt sich psychisch von der Arbeit distanzieren, fühlen sie sich weniger belastet durch arbeitsbedingte Stressoren (Sonnentag & Fritz, 2015, S. 75f.).

zeigt, dass die psychische Distanzierung von der Arbeit beeinflusst die Auswirkungen von arbeitsbedingten Stressoren auf Belastungen und schlechtes Wohlbefinden.

Abbildung 7 Stressor-Detachment-Model



Quelle: Sonnentag & Fritz (2015, S. 76)

Das Modell untersuchte die psychische Distanzierung von der Arbeit in Erholungskontexten von verschiedener Dauer, zum Beispiel während des Feierabends, des Wochenendes, des Urlaubs (Sonntag & Fritz, 2015, S. 76), welche im Folgenden kurz betrachtet werden.

Prozesse und Dynamiken, die innerhalb eines Arbeitstages entstehen können:

Arbeitsbedingte Stressoren können zu unmittelbaren Belastungsreaktionen, die sich durch körperliche und emotionale Antworten des Körpers zeigen, führen. Ein Beispiel hierfür wäre die erhöhte Herzfrequenz (körperliche Antwort) und/oder negative Gefühle wie Angst und Ärger (emotionale Antwort), wenn Individuen unter Zeitdruck stehen und/oder negative Ereignisse bei der Arbeit erleben (Ilies, Dimotakis & de Pater, 2010; Rodell & Judge, 2009 zitiert in Sonntag & Fritz, 2015, S. 76). Am Ende des Arbeitstages wird das physische und psychische Belastungslevel der/des Betroffenen nach wie vor hoch sein, wodurch es für ihn/sie schwierig ist sich psychisch von der Arbeit in der Freizeit zu distanzieren. Zusätzlich könnte die/der Betroffene aufgrund des aktuell belastenden Arbeitstages erwarten, dass auch der nächste Arbeitstag sehr belastend wird. Dies könnte dazu führen, dass die/der Betroffene über eine Lösung der belastenden Situation nachdenkt, wodurch sie/er auf die Idee kommen könnte, unerledigte Aufgaben in der Freizeit zu verrichten. Das ununterbrochene Denken an die Arbeit während der Freizeit verhindert die psychische Distanzierung, was dazu führt, dass das Belastungslevel der/des Betroffenen durchgängig hoch bleibt (Sonntag & Fritz, 2015, S. 76).

Prozesse und Dynamiken, die innerhalb einer Woche entstehen können:

Wochenenden oder mehrere freie Tage bieten meist mehr Möglichkeiten sich psychisch von der Arbeit zu distanzieren als Feierabende an Arbeitstagen. Auch wenn es die/den Betroffene/n nicht gelingt unter der Arbeitswoche mental abzuschalten, so kann eine adäquate psychische Distanzierung von der Arbeit an Wochenenden durch die längere Freizeitphase dabei helfen, sich zu entspannen und zu erholen. Je besser es den ArbeitnehmerInnen gelingt sich an Wochenenden bzw. arbeitsfreien Tagen psychisch von der Arbeit zu distanzieren, desto stärker verlieren die arbeitsbedingten Stressoren ihren Einfluss auf das Belastungslevel der/des Einzelnen. Doch auch an arbeitsfreien Tagen kann es vorkommen, dass es Individuen nicht gelingt, sich psychisch von der Arbeit zu distanzieren. Das Stressor-Detachment-Modell weist darauf hin, dass dies der Fall sein kann, wenn die Arbeitswoche für die/den Einzelnen als belastend empfunden wurde. Unter optimalen Bedingungen sollte es den Betroffenen gelingen, sowohl am Feierabend an Arbeitstagen als auch an arbeitsfreien Tagen mental von der Arbeit abzuschalten. Grundsätzlich gilt, wenn sich die Betroffenen nicht ausreichend psychisch von der Arbeit

während der Freizeit distanzieren können, ob an Arbeitstagen oder an arbeitsfreien Tagen, wird das Belastungslevel der/des Einzelnen hoch bleiben. Langfristig betrachtet werden die Belastungen dadurch immer größer werden und das Wohlbefinden wird immer stärker abnehmen (Sonnentag & Fritz, 2015, S. 77).

Prozesse und Dynamiken, die während eines Urlaubs entstehen können:

Während Urlauben sollte das Belastungsniveau der ArbeitnehmerInnen sinken. Wenn Individuen eine Woche oder mehr fern von der Arbeit, oft verbunden mit einem Ortswechsel bedingt durch eine Reise, verbringen, sollte es ihnen gelingen, sich psychisch von der Arbeit von arbeitsbedingten Stressfaktoren und Belastungen zu distanzieren (Westman & Eden, 1997 zitiert in Sonnentag & Fritz, 2015, S. 77). Eine Studie von Kühnel & Sonnentag (2011, 125ff.) zeigte zwar, dass sich während eines Urlaubes Belastungen reduzieren können und das Wohlbefinden der/des Einzelnen steigt, diese jedoch nach Rückkehr zum Arbeitsplatz relativ schnell wieder am gleichen Stand sind wie vor dem Urlaub.

3 Empirischer Teil

In den nachstehenden Unterkapiteln werden die Forschungshypothesen auf der Grundlage des theoretischen Hintergrunds abgeleitet und das Untersuchungsdesign bzw. die Methode sowie das Erhebungsinstrument vorgestellt. Des Weiteren wird ein Überblick über die Stichprobe bzw. die UntersuchungsteilnehmerInnen gegeben und die vorbereitenden Analysen für die Auswertung beschrieben.

3.1 Ableitung der Hypothesen

Basierend auf der Zielsetzung und den daraus abgeleiteten Forschungsfragen, welche nachfolgend nochmals angeführt werden, wurden Hypothesen aufgestellt. Die Hypothesen sollen einzeln untersuchen, ob Zusammenhänge zwischen der Ausprägung des Burnout-Syndroms nach Maslach, Schaufeli & Leiter (2001, S. 18f.) und der individuell wahrgenommenen Stressbelastung, sozialen Stressoren in der Arbeit sowie Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege bestehen, um Einflussfaktoren, welche die Burnout-Prävention im Gesundheitswesen möglicherweise beeinträchtigen aufzuzeigen. Des Weiteren sollen die Hypothesen prüfen, ob Zusammenhänge zwischen der Ausprägung des Burnout-Syndroms nach Maslach, Schaufeli & Leiter (2001, S. 18f.) und der psychischen Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit sowie der Stressbewältigungsstrategie sozialer Unterstützung als mögliche Präventionsmaßnahmen für Burnout im Gesundheitswesen bestehen. Zusätzlich wird untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen der psychischen Distanzierung von der Arbeit und der individuell wahrgenommenen Stressbelastung besteht.

Forschungsfrage 1: Besteht ein Zusammenhang zwischen der individuell wahrgenommenen Stressbelastung (niedrig, mittel, hoch) und der psychischen Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit?

Die psychische Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit meint das Nichtausführen von Arbeitstätigkeiten in der Freizeit, wie zum Beispiel das Überprüfen von E-Mails, als auch das Nachdenken bzw. das Sinnieren über arbeitsbezogene Schwierigkeiten, Konflikte oder Aktivitäten (Sonntag & Bayer, 2005, S. 395). In mehreren empirischen Studien wurde belegt, dass die psychische Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit ein wichtiger Erholungsprozess vom Arbeitsstress ist (Sonntag & Fritz, 2007, S. 261f.; Sonntag, Kuttler & Fritz, 2010, S. 359ff.; Sonntag & Fritz, 2015, S. 72). Unter Kapitel

2.3.2 wurde das Stressor-Detachment-Modell von Sonnentag (2010, S. 254ff.) beschrieben, welches unter anderem zeigt, dass arbeitsbedingte Stressoren die psychische Distanzierung in der Freizeit erschweren können. Dies impliziert einen möglichen Zusammenhang zwischen der individuell wahrgenommenen Stressbelastung und der psychischen Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit, welchen die nachfolgende Hypothese überprüfen soll:

H_{1.0}: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen der individuell wahrgenommenen Stressbelastung und der psychischen Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit.

H_{1.1}: Je höher die individuell wahrgenommene Stressbelastung der Personen ist, desto niedriger ist die psychische Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit.

Forschungsfrage 2: Erleben Personen, die eine höhere Stressbelastung bei sich wahrnehmen, eine höhere Ausprägung des Burnout-Syndroms nach Maslach und Leiter (2001, S. 18f.)?

Burnout ist ein mögliches Resultat aus chronischem Stress und einem permanenten Ungleichgewicht aus Anspannung und Entspannung (Stock, 2010, S. 8). Daher möchten die nachfolgenden Hypothesen untersuchen, ob ein Zusammenhang zwischen der individuell wahrgenommenen Stressbelastung sowie der Ausprägung der drei Burnout-Dimensionen emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung und persönliche Leistungszufriedenheit besteht.

H_{2.0}: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen der individuell wahrgenommenen Stressbelastung und der Ausprägung des Burnout-Syndroms.

H_{2.1.1}: Je höher die individuell wahrgenommene Stressbelastung der Personen ist, desto höher ist die Ausprägung an emotionaler Erschöpfung.

H_{2.1.2}: Je höher die individuell wahrgenommene Stressbelastung der Personen ist, desto höher ist die Ausprägung der Depersonalisierung gegenüber den PatientInnen.

H_{2.1.3}: Je höher die individuell wahrgenommene Stressbelastung der Personen ist, desto geringer ist die Ausprägung der persönlichen Leistungsfähigkeit.

Forschungsfrage 3: Erleben Personen, die sich höher psychisch in der Freizeit von der Arbeit distanzieren eine geringere Ausprägung an emotionaler Erschöpfung nach Maslach und Leiter (2001, S. 18f.)?

Wie bereits in Kapitel 2.3 beschrieben, kann eine mangelnde psychische Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit zu hohen Belastungsniveaus bei Menschen führen, wodurch eine hohe Ausprägung des Burnout-Syndroms die Folge sein kann. Die psychische Distanzierung in der Freizeit stellte sich als wichtiger Erholungsprozess von der Arbeit heraus (Sonnentag & Fritz, 2007, S. 261f.; Sonnentag, Kuttler & Fritz, 2010, S. 359ff.). Eine schlechte psychische Distanzierung kann zu hohen Belastungslevels bei den Betroffenen führen, die im schlimmsten Fall durch die langanhaltende Einwirkung auf die Betroffenen eine Erkrankung an Burnout zur Folge haben können (Sonnentag & Fritz, 2015, S. 72ff.). Mehrere Studien (Sonnentag, Kuttler, et al., 2010, S. 360ff.; Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2010, S. 970ff.) zeigen den Zusammenhang zwischen der psychischen Distanzierung von der Arbeit und der emotionalen Erschöpfung, wodurch die folgende Hypothese aufgestellt wurde:

H_{3.0}: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen der psychischen Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit und der Ausprägung an emotionaler Erschöpfung.

H_{3.1}: Je höher die psychische Distanzierung in der Freizeit von der Arbeit ist, desto geringer ist die Ausprägung an emotionaler Erschöpfung.

Forschungsfrage 4: Besteht ein Zusammenhang zwischen individuell wahrgenommenen sozialen Stressoren am Arbeitsplatz (speziell Beziehungskonflikte am Arbeitsplatz mit Vorgesetzten und KollegInnen) und der Ausprägung des Burnout-Syndroms nach Maslach und Leiter (2001, S. 18f.)?

Zwischenmenschliche Schwierigkeiten, welche als soziale Stressoren auf Menschen einwirken, werden als eine der Hauptursachen für die Entstehung von Stress betrachtet und können die Basis von Burnout sein. Soziale Stressoren beinhalten ungelöste Konflikte im beruflichen oder privaten Umfeld, mangelnde Wertschätzung und Anerkennung, Spannungen, Mobbing, kein sozialer Rückhalt, etc., wobei für die vorliegende Arbeit soziale Stressoren in Form von Beziehungskonflikten am Arbeitsplatz mit Vorgesetzten und KollegInnen wesentlich sind. Individuen können sehr empfindlich und emotional auf belastende Situationen, welche das soziale Miteinander betreffen, reagieren (Mainka-Riedel, 2013, S. 66; Burisch, 2010, S. 10), wodurch die folgenden Hypothesen formuliert wurden:

H_{4.0}: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen sozialen Stressoren am Arbeitsplatz und der Ausprägung des Burnout-Syndroms.

H_{4.1.1}: Je mehr soziale Stressoren die Personen am Arbeitsplatz individuell wahrnehmen, desto höher ist die Ausprägung an emotionaler Erschöpfung.

H_{4.1.2}: Je mehr soziale Stressoren die Personen am Arbeitsplatz individuell wahrnehmen, desto höher ist die Ausprägung der Depersonalisierung gegenüber den PatientInnen.

H_{4.1.3}: Je mehr soziale Stressoren die Personen am Arbeitsplatz individuell wahrnehmen, desto geringer ist die Ausprägung der persönlichen Leistungszufriedenheit.

Forschungsfrage 5: Besteht ein Zusammenhang zwischen den individuell wahrgenommenen Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege (speziell Koordinations- und Informationsprobleme und psychophysische Überforderung) und der Ausprägung des Burnout-Syndroms nach Maslach und Leiter (2001, S. 18f.)?

Insbesondere im Pflege- und Gesundheitswesen wirken tagtäglich viele unterschiedliche Arbeitsbelastungen und persönliche Stressoren auf die ArbeitnehmerInnen ein. Durch die emotionale Zuwendung entsteht ein meist sehr intensiver persönlicher Kontakt zu den PatientInnen. Dadurch fällt es vielen ÄrztInnen bzw. Pflegekräften meist schwer eine persönliche Distanz zu ihrer Arbeit zu wahren, da sie oft mit dem Schicksal der PatientInnen mitleiden. Die Wahrung der persönlichen Distanz zur Arbeit kann jedoch einen wesentlichen Faktor für die persönliche Burnout-Prävention darstellen (Grosser, 2014, S. 212ff.). Arbeitsbelastungen in Form von Koordinations- und Informationsprobleme, welche z.B. bei der Abstimmung von Arbeitsläufen, bei der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und KollegInnen sowie bei fehlender Informationstransparenz im Unternehmen auftreten, sind in der vorliegenden Arbeit wesentlich. Aber auch Arbeitsbelastungen in Form von psychophysischer Überforderung, welche z.B. durch eine körperliche Erschöpfung, die starke seelische Belastung durch die Pflege der PatientInnen und ihrer Probleme auftreten kann, sind von Bedeutung für diese Arbeit. Dies impliziert, einen möglichen Zusammenhang von Arbeitsbelastungen, die bei der Krankenpflege entstehen, und der Ausprägung des Burnout-Syndroms, woraus sich die folgenden Hypothesen ableiten lassen:

H_{5.0}: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege und der Ausprägung des Burnout-Syndroms.

H_{5.1.1}: Je mehr Arbeitsbelastungen die Personen in der Krankenpflege individuell wahrnehmen, desto höher ist die Ausprägung an emotionaler Erschöpfung.

H_{5.1.2}: Je mehr Arbeitsbelastungen die Personen in der Krankenpflege individuell wahrnehmen, desto höher ist die Ausprägung der Depersonalisierung gegenüber den PatientInnen.

H_{5.1.3}: Je mehr Arbeitsbelastungen die Personen in der Krankenpflege individuell wahrnehmen, desto geringer ist die Ausprägung der persönlichen Leistungszufriedenheit.

Forschungsfrage 6: Besteht ein Zusammenhang zwischen dem individuellen Erleben sozialer Unterstützung und der Ausprägung des Burnout-Syndroms nach Maslach und Leiter (2001, S. 18f.)?

Ob sich Stress belastend und gesundheitsschädigend auf das Individuum auswirkt, hängt stark davon ab, wie der/die Einzelne individuell mit Stress umgeht. Doch auf welche Weise Personen mit Stress umgehen, ist individuell unterschiedlich (Kaluza, 2011, S. 50). Soziale Unterstützung stellt eine Stressbewältigungsstrategie dar und meint die Interaktion von zwei oder mehreren Menschen in herausfordernden, schwierigen Situationen, durch welche sich der Zustand beim Betroffenen verändert oder zumindest das Ertragen des Zustandes durch die soziale Interaktion erleichtert wird (Schwarzer, 2000 zitiert in Litzcke & Schuh, 2003, S. 92). Ein stabiles berufliches und privates Umfeld kann als wichtiger Schutzmechanismus vor Stress und Belastungen fungieren und Betroffene dadurch vor psychischen Erkrankungen bewahren (Mainka-Riedel, 2013, S. 162f.). Soziale Unterstützung hat laut Litzcke & Schuh (2007, S. 79) eine wichtige Funktion bei der Stressbewältigung, bei der Vorbeugung von Krankheiten und bei der Aufrechterhaltung der Gesundheit. Dies lässt die Folgerung zu, dass es Personen, die soziale Unterstützung erhalten, besser gelingt mit belastendem Stress umzugehen und dadurch bedingt gesundheitsschädliche Folgen, wie unter anderem eine Erkrankung am Burnoutsyndrom, seltener auftreten können, wodurch sich die folgenden Hypothesen ableiten lassen:

H_{6.0}: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen dem individuellen Erleben sozialer Unterstützung und der Ausprägung des Burnout Syndroms.

H_{6.1.1}: Je mehr soziale Unterstützung die Personen individuell erleben, desto geringer ist die Ausprägung an emotionaler Erschöpfung.

H_{6.1.2}: Je mehr soziale Unterstützung die Personen individuell erleben, desto geringer ist die Ausprägung der Depersonalisierung gegenüber den PatientInnen.

H_{6.1.3}: Je mehr soziale Unterstützung die Personen individuell erleben, desto höher ist ihre Leistungszufriedenheit.

3.2 Geplante Stichprobe

Zur Grundgesamtheit für die zu ziehende Stichprobe zählen alle berufstätigen Personen aus dem Gesundheits- und Pflegewesen. Um mittels der Stichprobe ein möglichst repräsentatives, verkleinertes Bild der Grundgesamtheit zu erhalten, wurde die ProbandInnenauswahl anhand einer geschichteten Zufallsstichprobe geplant. Als wesentliche Verteilungskriterien der Schichtung wurden das Geschlecht und der Berufsstand angewandt. Als Verteilungsparameter für die Stichprobe in Bezug auf die Anzahl der ProbandInnen je Geschlecht und je Berufsstand wurde der Personalstand in Gesundheitsberufen aus dem Gender-Index des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen aus dem Jahr 2017 (S. 54 f.) herangezogen. Laut diesem Gender-Indexes sind bei den berufsausübenden ÄrztInnen ca. 53% männlich (ca. 23.500 Beschäftigte) und ca. 47% weiblich (ca. 20.500 Beschäftigte), daher wurde in der stratifizierten Zufallsstichprobe eine Prozentverteilung der männlichen und weiblichen ÄrztInnen von 50 zu 50% geplant. Es wurde geplant, dass 10% der befragten ÄrztInnen AssistenzärztInnen darstellen. Im Gegensatz dazu sind beim nichtärztlichen Personal in Gesundheitsberufen nur etwa 18% (ca. 16.300 Beschäftigte) der Beschäftigten männlich und ca. 82% weiblich (ca. 74.500 Beschäftigte): Demnach wurde für die Berufsgruppen Krankenpfleger/-schwestern, AltenpflegerInnen und SanitäterInnen eine Prozentverteilung von 80% weiblich und 20% männlich geplant. Insgesamt gibt es laut dem Gender-Index 2017 ca. 44.000 ärztliches Personal und ca. 107.000 nichtärztliches Personal, wodurch für die Verteilung der Stichprobe ca. 30% ärztliche und 70% nichtärztliche ProbandInnen geplant wurden (Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, 2017, S. 54f.). Daraus ergab sich die in Tabelle 1 abgebildete zweidimensionale Matrix an Auswahlkriterien mit einer Gesamtanzahl von 170 TeilnehmerInnen.

Tabelle 1: Geplante stratifizierte Zufallsstichprobe

Berufsstand	Männlich	Weiblich
Arzt/Ärztin*	25	25
Krankenpfleger/-schwester	8	32
AltenpflegerIn	8	32
SanitäterIn	8	32
Summe	49	121
Prozentverteilung	~30%	~70%
N = 170		
* 10% der ÄrztInnen stellen AssistenzärztInnen dar.		

Quelle: Eigene Darstellung

3.3 Untersuchungsdesign und angewandte Methode

Als Methode zur quantitativen Datenerhebung wurde die schriftliche Befragung gewählt, welche in Form einer Papier- und einer Onlinebefragung durchgeführt wurde. Schriftliche Befragungen eignen sich zur Erhebung von Fakten, Meinungen und Einstellungen, welche mit Skalenfragen bzw. mit geschlossenen Fragen abgefragt werden (Hofte-Fankhauser & Wälty, 2013, S. 71). Als Erhebungsinstrument wurde ein standardisierter Fragebogen eingesetzt.

Ein Vorteil der schriftlichen Befragung ist, dass die UntersuchungsteilnehmerInnen nicht wie bei mündlich durchgeführten Befragungen durch steuernde Eingriffe der/des Interviewenden beeinflusst werden können, da die UntersuchungsteilnehmerInnen die vorgelegten Fragebögen selbstständig in einem von ihnen selbst gewählten Umfeld beantworten können (Bortz & Döring, 2006, S. 252). Grundsätzlich erfüllt die Datenerhebung mittels schriftlicher Befragung in Form eines Fragebogens daher das Gütekriterium der Objektivität, welches fordert, dass weder die Befragungsmethode noch das Befragungsinstrument die Antworten der UntersuchungsteilnehmerInnen inhaltlich verfälschen oder manipulieren dürfen, da die ProbandInnen die Befragung selbstständig, ohne Beeinflussung durch eine/n Interviewer/In und unter der Zusicherung der Anonymität ihrer Daten ausfüllen (Töpfer, 2010, S. 217). Ein weiterer Vorteil von schriftlichen Befragungen ist, dass die ProbandInnen die Beantwortung der Befragung zeit- und ortsunabhängig wählen können und dass auch eine Unterbrechung und spätere Durchführung der Beantwortung möglich ist.

Ein Nachteil von schriftlichen Befragungen ist jedoch die unkontrollierbare Erhebungssituation, weil die Befragung nicht unter standardisierten Bedingungen stattfindet, da die UntersuchungsteilnehmerInnen unter anderem nicht zum selben Zeitpunkt im selben Raum befragt werden (Bortz & Döring, 2006, S. 252). Dadurch kann eine mögliche Beeinflussung der ProbandInnen durch die Mitmenschen in der unmittelbaren Umgebung beim Ausfüllen des Fragebogens nicht ausgeschlossen werden (Hofte-Fankhauser & Wälty, 2013, S. 68). Ein weiterer Nachteil von schriftlichen Befragungen ist die meist geringe Rücklaufquote und die dadurch bedingte fehlende Repräsentativität der Stichprobe (Hofte-Fankhauser & Wälty, 2013, S. 67ff.). Daher ist es von wesentlicher Bedeutung die TeilnehmerInnen zum vollständigen Ausfüllen des Fragebogens zu motivieren, indem auf die Relevanz der Befragung sowie auf das Thema und die Wichtigkeit des vollständigen Ausfüllens einleitend im Fragebogen hingewiesen wird.

3.4 Erhebungsinstrument

Auf Basis der Forschungsfragen und aufgestellten Thesen wurde ein Fragebogen erstellt, welcher sich aus empirisch bestätigten standardisierten Instrumenten zusammensetzt. Der Fragebogen wurde sowohl als Papier- als auch als Onlineversion erstellt, um möglichst viele Personen aller Altersstrukturen aus Pflege- und Gesundheitsberufen zu erreichen. Für die Erstellung des Onlinefragebogens wurde die Homepage *SoSci Survey* (soscisurvey.de) verwendet. Eine schriftliche Befragung erfordert eine gute Strukturierung der Befragungsinhalte (Bortz & Döring, 2006, S. 252), deshalb wurden jene Items, welche ein Konstrukt messen, im Fragebogen hintereinander in einem Frageblock angeführt. Der Fragebogen besteht aus insgesamt 135 Items. Das Ausfüllen des Fragebogens benötigte etwa fünfzehn bis zwanzig Minuten. Im Fragebogen wurden geschlossene Skalenfragen verwendet und es wurden dieselben Antwortskalen, welche in den Original-Instrumenten angegeben wurden, verwendet. Deshalb wurden keine einheitlichen Antwortskalen im Fragebogen verwendet. Zur detaillierten Betrachtung der einzelnen Fragen befindet sich der gesamte Fragebogen, sowohl in der Papier- als auch in der Onlineversion, im Anhang dieser Arbeit.

In der Einleitung des Fragebogens wurde das Thema der Befragung vorgestellt und darauf hingewiesen, dass die anfallenden Daten streng vertraulich behandelt werden und nur in anonymisierter Form weiterverarbeitet werden. Die Relevanz der Befragung wurde den ProbandInnen mit dem Hinweis, dass die Befragung im Rahmen einer Masterarbeit durchgeführt wird, näher gebracht. Zudem werden die ProbandInnen gebeten, soweit es möglich ist, alle Fragen vollständig zu beantworten und nur eine Antwort pro Frage anzukreuzen. Beim Onlinefragebogen konnte durch eine Einstellung sichergestellt werden, dass nur eine Antwort pro Frage angekreuzt wurde.

Die erste Frage umfasste eine subjektive Einschätzung der ProbandInnen über ihre momentane Belastung durch die Arbeit. Dafür wurde eine Skala von 0 = gar nicht belastet bis 100 = extrem belastet vorgegeben.

Der erste Fragenblock betrifft das Konstrukt *Psychische Distanzierung von der Arbeit* in der Freizeit (*Psychological Detachment*) (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2016, S. 4). Zur Messung der psychischen Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit wurde die deutsche Version der Skala *The recovery experience questionnaire* (Skala *Erholungserfahrung*) von Sonnentag & Fritz (2007) verwendet. Diese Skala umfasst sechszehn Items, welche sich in die vier Subskalen *Psychological Detachment* (psychische Distanzierung von der Arbeit), *Relaxation* (Entspannung), *Mastery* und *Control* (Kontrolle) zu

jeweils vier Items unterteilen. Als Zeitbezug für die Skala wurde *In meiner Freizeit* gewählt. Das Antwortformat ist eine fünfstufige Likert-Skala, welche von 1 = trifft gar nicht zu bis 5 = trifft völlig zu reicht. Da diese Arbeit einen speziellen Fokus auf den Erholungsprozess *Psychological Detachment* legt, wurden für die weiteren Auswertungsschritte nur die vier Items zur Messung der psychischen Distanzierung von der Arbeit einbezogen.

Der zweite Fragebogenblock betraf das Konstrukt *Individuell wahrgenommene Stressbelastung* und umfasste die zehn Items der *Perceived Stress Scale* von Cohen et. al (1983, S. 387f.) in der deutschen Übersetzung von Arndt Büssing (2011). Die Items fragen die Gefühle und Gedanken der Befragten bezüglich der individuell wahrgenommenen Stressbelastung in den letzten sechs Monaten ab. Die Antwortskala erstreckte sich von 1 = nie bis 5 = sehr oft.

Der dritte, vierte und fünfte Fragenblock enthielt die 21 Items zur Messung der aktuellen Stressbelastung aus dem *Stress- und Coping-Inventar* von Satow (2012), wobei jeweils sieben Items zu den Subskalen *Stress durch Unsicherheit*, *Stress durch Überforderung* und *Stress durch tatsächlich eingetretene negative Ereignisse* zusammengefasst sind. Als Antwortskala wurde die vorgegebene siebenstufige Likert-Skala von 1 = nicht belastet/nicht überfordert/nicht eingetreten bis 7 = sehr stark belastet/sehr stark überfordert angegeben. Die Items dieser Skala wurden für die weiteren Auswertungen nicht verwendet, da sie sich in den ersten Analysen im SPSS als stark schiefverteilt darstellten und die Ergebnisse nicht verwertbar waren. Daher wurde in den weiteren Analysen zur Messung des Konstruktes *Individuell wahrgenommene Stressbelastung* die *Perceived Stress Scale* von Cohen verwendet.

Der sechste Frageblock betraf das Konstrukt *Stresssymptome*. Körperliche und psychische Stresssymptome werden mittels des *Stress- und Coping-Inventars* von Satow (2012) gemessen. Die Skala umfasste dreizehn Items, welche typische Anzeichen von Stress abfragten. Als Antwortformat wurde die vorgegebene vierstufige Likertskala von 1 = trifft nicht zu bis 4 = trifft genau zu verwendet. Die Items dieser Skala wurden in den weiteren Auswertungen und Analysen in SPSS nicht mehr verwendet, da sie in den Forschungsfragen dieser Arbeit nicht von Bedeutung sind.

Der siebte Fragenblock betraf das Konstrukt *Soziale Stressoren in der Arbeit*. Zur Messung wurde die Skala *Soziale Stressoren am Arbeitsplatz* von Frese, Greif & Zapf (2014) gewählt. Die siebzehn Items der Skala fokussieren sich auf Beziehungskonflikte am Arbeitsplatz mit KollegInnen und Vorgesetzten, welche in sozialen Stressoren resultieren

können. Als Antwortvorgabe wurde die vorgegebene vierstufige Skala von 1 = trifft nicht zu bis 4 = trifft genau zu verwendet.

Der achte Fragenblock beinhaltete das Konstrukt *Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege*. Zur Messung wurde die Skala *Arbeitsbelastung in der Krankenpflege* von Bartholomeyczik (2014) verwendet. Die zwölf Items der Skala sollen die subjektiv empfundene Arbeitsbelastung in der Krankenpflege, unterteilt in die Dimensionen Koordinations- und Informationsprobleme und psychophysische Überforderung, abbilden. Diese Dimensionen wurden gewählt, da diese Arbeit auf Überforderung durch negativen Distress und die Einwirkung von sozialen Stressoren fokussiert. Koordinations- und Informationskonflikte können für den Betroffenen als soziale Stressoren wahrgenommen werden und können aus sozialen Konflikten im Arbeitsumfeld resultieren. Als Antwortformat wurde die vorgegebene fünfstufige Skala von 1 = nie bis 5 = immer angeführt.

Der neunte Frageblock beinhaltete die zwanzig Items zur Messung von *Stressbewältigung* aus dem *Stress- und Coping-Inventars* von Satow (2012), wobei sich jeweils vier Items auf eine Stressbewältigungsstrategie beziehen. Die im Fragebogen angeführten Stressbewältigungsstrategien waren *positives Denken*, *aktive Stressbewältigung*, *soziale Unterstützung*, *Halt im Glauben* und *erhöhter Alkohol- und Zigarettenkonsum*. Die Antwortmöglichkeiten reichten von 1 = trifft nicht zu bis 4 = trifft genau zu. Da sich diese Arbeit auf die Stressbewältigungsstrategie *soziale Unterstützung* fokussiert, wurden für die weiteren Auswertungsschritte nur die vier Items zur Messung von *sozialer Unterstützung* verwendet.

Der zehnte Frageblock beinhaltete 25 Items zur Messung des Konstrukts *Burnout*. Zur Messung wurde eine deutsche Übersetzung des *Maslach Burnout Inventory's* in der *Human-Services-Survey* Version (HSS) von Maslach und Jackson (1981, S. 101ff.) aus dem Journal *Deutsches Ärzteblatt* (Kaschka, Korczak & Broich, 2011, S. 785) verwendet, wodurch sich die Fragen auf die von den ProbandInnen betreuten PatientInnen beziehen. Das *Maslach Burnout Inventory's* ist ein Screening-Instrument zur Messung des Burnout-Syndroms und untergliedert sich in drei Subskalen –emotionale Erschöpfung (*Emotional Exhaustion* – neun Items) Depersonalisation/Entfremdung (*Depersonalization* – fünf Items) und reduzierte persönliche Leistungszufriedenheit (*Reduced Personal Accomplishment* – acht Items). Außerdem enthält die Skala noch drei optionale Items, welche die persönliche Betroffenheit bei Menschen messen soll (Kaschka, Korczak & Broich, 2011, S. 783). Die drei optionalen Items konnten in keine der drei Hauptskalen des *Maslach Burnout Inventory's* eingeschlossen werden, da sich die Items in der Fak-

torenanalyse von Maslach & Jackson (1981, S. 104) als eigener Faktor und vierte Dimension darstellten. Jedoch war der Eigenwert des Faktors kleiner 1, wodurch diese Items nicht als eine eigene Subskala in das *Maslach Burnout Inventory* aufgenommen wurde. Aus diesem Grund wurden die optionalen Items in die weiterführenden Auswertungen dieser Forschungsarbeit auch nicht einbezogen. Die Antwortvorgabe ist eine siebenstufige Skala, welche sich unterteilt in 1 = nie, 2 = einige Male im Jahr 3 = einmal im Monat, 4 = einige Male im Monat, 5 = einmal pro Woche, 6 = einige Male pro Woche und 7 = täglich unterteilt.

Abschließend wurden den Befragten noch acht Fragen zu soziodemographischen und beruflichen Merkmalen gestellt. Es wurde das Alter, das Geschlecht, der Familienstand, die Anzahl der Kinder, der Beruf, die Dauer der Berufszeit im Gesundheitswesen, die wöchentlichen Arbeitsstunden und die durchschnittliche tägliche Pausenzeit abgefragt. Diese Fragen dienten der näheren Spezifizierung und Definition der Stichprobe bei der Auswertung.

Schlussendlich wurde den ProbandInnen für die Teilnahme gedankt und es wurde darauf hingewiesen, dass sie die Ergebnisse nach Fertigstellung der Untersuchung auf Wunsch erhalten können. Im Fragebogen wurde hierzu eine E-Mail-Adresse angegeben.

Der Link der Onlinebefragung wurde über E-Mail an die TeilnehmerInnen verschickt. Die Erhebung der Daten über den Onlinefragebogen erfolgte über einen Zeitraum von 33 Tagen. Der Papierfragebogen wurde an verantwortliche Personen in Altenheime und Krankenhäuser verteilt, welche die weitere Verteilung der Fragebögen übernahmen. Nach einer Frist von fünfzehn Tagen wurden die ausgefüllten Fragebögen von den Krankenhäusern und Altenheimen wieder eingesammelt.

Das erhobene Datenmaterial aus den Online- und Papierfragebögen wurde mit dem Statistik- und Analyse-Programm SPSS Statistics Version 24 vom Hersteller IBM analysiert und ausgewertet.

3.5 Tatsächliche Stichprobe

An der Befragung haben insgesamt 221 ProbandInnen (100 Personen Onlineversion, 121 Personen Papierversion) teilgenommen, von denen 176 Personen den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben, was eine hohe Ausfallrate darstellt.

Die Onlineversion des Fragebogens wurde von 100 Personen begonnen und von 70 Personen vollständig beantwortet. Eine Onlinebefragung wurde für die weitere Auswertung der Ergebnisse ausgeschlossen, da ungültige Werte in der Befragung angegeben wurden. Daher wurden 69 Onlinefragebögen in die weiteren Auswertungen einbezogen. Elf ProbandInnen brachen die Befragung auf Seite 2 ab, jeweils fünf auf Seite 3 und 4. Auf den restlichen Seiten des Fragebogens war die Abbruchquote sehr gering (neun ProbandInnen). Auf Seite 2 wurde die subjektive Einschätzung der momentanen Belastung durch die Arbeit abgefragt, auf Seite 3 folgten Fragen zum Verhalten in der Freizeit in Bezug auf Erholungsprozesse und auf Seite 4 wurden Fragen zur individuell wahrgenommenen Stressbelastung gestellt. Die Papierversion des Fragebogens wurde von insgesamt 121 Personen ausgefüllt, wobei davon fünfzehn Fragebögen für die nachfolgenden Analysen und Auswertungen ausgeschlossen wurden, da diese nicht vollständig ausgefüllt wurden. Für die Auswertung der Untersuchungsergebnisse wurden die beiden Fragebogenversionen (Online- und Papierfragebogen) gemeinsam verwendet-

Bezogen auf das Geschlecht waren ca. 85% (148 Personen) der ProbandInnen weiblich und ca. 15% (26 Personen) männlich. Eine Person machte keine Angaben zu ihrem Geschlecht, da jedoch alle anderen Fragen des Fragebogens vollständig ausgefüllt wurden, wurde die Befragung in die Auswertungen einbezogen.

Wie in Tabelle 11 ersichtlich, gaben 53% (92 Personen) der Befragten an als Krankenschwestern/-pfleger, 11% (19 Personen) als ÄrztInnen, 11% (20 Personen) als AltenpflegerInnen, 2% (3 Personen) als AssistenzärztInnen und 2% (3 Personen) als SanitäterInnen tätig zu sein. 18% (32 Personen) aller Befragten machten die Angabe einen sonstigen Beruf auszuüben, wobei die am häufigsten genannten sonstigen Berufe PflegeassistentIn, BehindertenbetreuerIn, SozialbetreuerIn und PhysiotherapeutIn waren. 3% (6 Personen) der TeilnehmerInnen machten keine Angabe bezüglich des Berufsstandes.

Tabelle 2: Tatsächliche Zufallsstichprobe

Berufsstand	Männlich	Weiblich
Assistenzarzt/-ärztin	1	2
Arzt/Ärztin	10	9
Krankenpfleger/-schwester	4	88
AltenpflegerIn	2	18
SanitäterIn	2	1
Sonstige	6	26
Keine Angabe	1	5
Summe	26	149
Prozentverteilung	15%	85%
N = 175		

Quelle: Eigene Darstellung

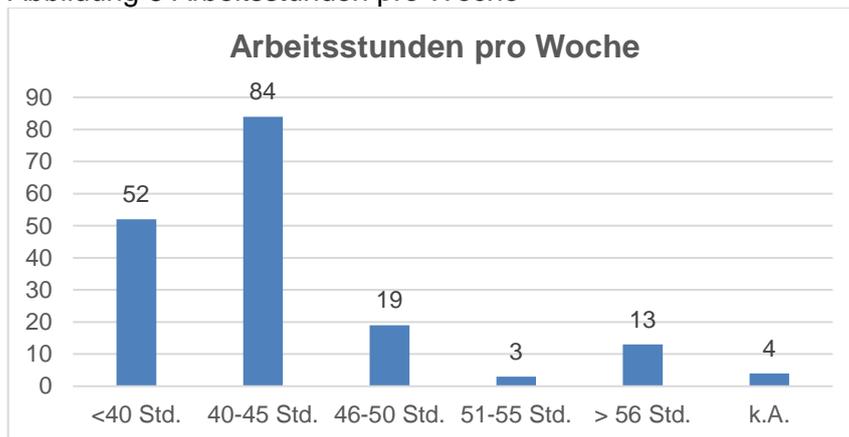
Bezüglich des Familienstandes waren 16% (28 Personen) der ProbandInnen alleinstehend, 36% (63 Personen) lebten mit einer/m Partner/In zusammen, 42% (74 Personen) waren verheiratet, 4% (8 Personen) waren geschieden, 1% (1 Person) war verwitwet und 1% (1 Person) gab keine Angabe zum Familienstand. Die ProbandInnen waren zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 19 und 64 Jahre alt. Fünf Personen machten keine Angabe zu ihrem Alter.

74% (130 Personen) der BefragungsteilnehmerInnen gaben an Kinder zu haben, 21% der (37 Personen) TeilnehmerInnen hatten keine Kinder und 5% (8 Personen) der TeilnehmerInnen machten keine Angabe, ob sie Kinder hatten.

38% (67 Personen) der TeilnehmerInnen waren seit über zehn Jahre im Gesundheitswesen tätig, 29% (51 Personen) seit ein bis fünf Jahren, 21% (37 Personen) seit sechs bis zehn Jahren, 9% (15 Personen) seit weniger als einem Jahr und 3% (5 Personen) der TeilnehmerInnen machten keine Angabe dazu, wie lange sie im Gesundheitswesen tätig waren.

Bezüglich der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsstunden machten die ProbandInnen folgende Angaben: 30% (52 Personen) gaben an weniger als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten, 48% (84 Personen) 40-45 Stunden, 11% (19 Personen) 46-50 Stunden, 2% (3 Personen) 51-55 Stunden und 7% (13 Personen) über 56 Stunden. 2% (4 Personen) der Befragten gaben keine Antwort darüber wie viele Stunden sie durchschnittlich gearbeitet haben.

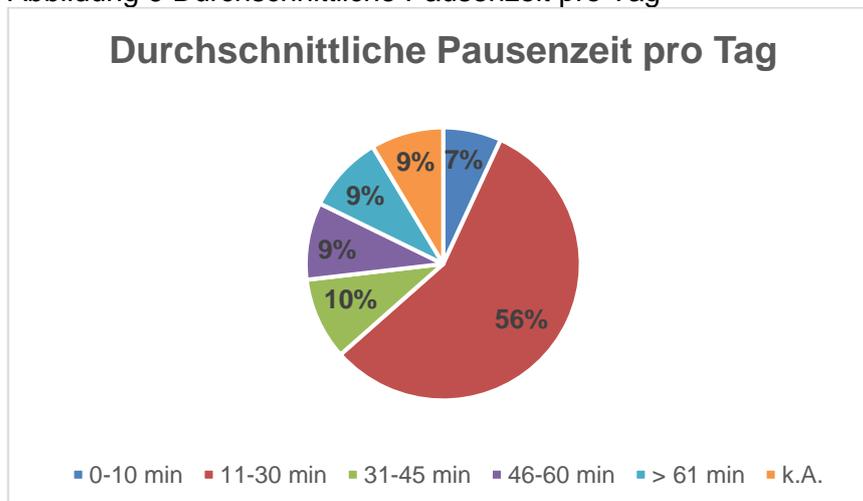
Abbildung 8 Arbeitsstunden pro Woche



Quelle: Eigene Darstellung

Die durchschnittliche Pausenzeit pro Arbeitsschicht betrug bei den TeilnehmerInnen wie folgt: 7% (12 Personen) gaben an 0-10 Minuten Pause zu haben, 56% (99 Personen) 11-30 Minuten Pause, 10% (17 Personen) 31-45 Minuten Pause, 9% (16 Personen) 46-60 Minuten Pause, 9% (16 Personen) mehr als 61 Minuten Pause und 9% (15 Personen) der Befragten gaben keine Antwort darüber wie lange ihre durchschnittliche Pausenzeit pro Arbeitsschicht war.

Abbildung 9 Durchschnittliche Pausenzeit pro Tag



Quelle: Eigene Darstellung

3.6 Vorbereitende Analysen

In den nachfolgenden Subkapiteln wird dargestellt wie die Skalen analysiert und gebildet wurden. Obgleich im Erhebungsinstrument lediglich empirisch bestätigte Original-Instrumente verwendet wurden, wurden die Verteilung, die Faktorenstruktur sowie die Reliabilität der erhobenen Daten dieser Untersuchung näher betrachtet, um zu prüfen ob die Daten dieser Untersuchung reliabel und valide sind. Wie im Kapitel 3.4 bereits erwähnt, wurden die Daten mittels des Statistik- und Analyse-Programms SPSS 24 von IBM analysiert. Für jede Frage bzw. jedes Item des Erhebungsinstrumentes wurde ein Code vergeben. Zur näheren Erläuterung befindet sich im Anhang dieser Arbeit das detaillierte Codebuch. In den folgenden Darstellungen der Analysen werden die Items der Skalen mit den gewählten Codes angegeben.

3.6.1 Psychische Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit

Zunächst wurde mit den Items PSYDE_1-4 zur Messung der *psychischen Distanzierung von der Arbeit* eine explorative Datenanalyse durchgeführt. Dadurch wurde die Normal- bzw. Schiefverteilung sowie der Mittelwert und die Standardabweichung der einzelnen Items überprüft. Mittelwert und Standardabweichung der Items sind in Tabelle 2 ersichtlich. Alle Items stellten sich als normalverteilt dar und lagen im Schiefe-Bereich zwischen -1 und +1 liegen, wodurch kein Item ausgeschlossen wurde.

Als nächster Schritt wurde eine Faktorenanalyse durchgeführt. Diese Analyse dient dazu Items zu ‚Faktoren‘ zusammenzufassen, welche untereinander hohe Zusammenhänge aufweisen und sich statistisch als eindimensional erweisen (Moosbrugger & Kelava, 2012, S. 38). Es wurde eine explorative Faktorenanalyse mit den Items zur Messung der *psychischen Distanzierung von der Arbeit* gerechnet und es wurde die Rotationsart *Varimax* gewählt. Bei einer explorativen Faktorenanalyse werden die im jeweiligen Datensatz zugrundeliegende Anzahl der Faktoren analysiert (Moosbrugger & Kelava, 2012, S. 327). Der Abbruch der explorativen Faktorenanalyse erfolgt entweder durch den *Screeplot*, welcher anzeigt auf wie viele zu extrahierende Faktoren in der Analyse fixiert werden soll, oder aufgrund des Eigenwertkriteriums, bei welchem nur jene Faktoren, die einen Eigenwert von über 1 haben, extrahiert werden.

Bei der Faktorenanalyse der Items zur *psychischen Distanzierung von der Arbeit* wurde als Abbruchkriterium der Eigenwert gewählt. Wie in Tabelle 3 ersichtlich, wurde ein Faktor mit einem Eigenwert über 1 extrahiert und die Item-Ladungen auf diesen Faktor stellten sich als sehr hoch dar mit Werten von 0.85 bis 0.91. Dadurch bestätigten sich die Ergebnisse der Skalentestung von Sonntag und Fritz (2007, S. 213), dass alle Items

der Skala auf den selben Faktor laden. Dies lässt darauf schließen, dass die Skala dem Gütekriterium der Validität entspricht, welches fordert, dass das gemessen wird, was gemessen werden soll (Töpfer, 2010, S. 231). Die Faktorenlösung erklärte rund 78% der Gesamtvarianz.

Darauffolgend wurde eine Reliabilitätsanalyse zur Messung der internen Konsistenz der Skala durchgeführt. Die Reliabilität gibt die Genauigkeit einer Messung an. Ein Testverfahren ist reliabel, wenn die Testwerte frei von Messfehlern sind (Moosbrugger & Kelava, 2012, S. 120ff.) Die anschließende Reliabilitätsanalyse ergab, dass die Items der Skala *Psychische Distanzierung von der Arbeit* eine gute interne Konsistenz mit einem Cronbach Alpha von 0.91 aufwies. Durch den Ausschluss von weiteren Items konnte das Cronbach Alpha nicht erhöht werden. Als Folge dessen wurde die Mittelwertskala *Psychische Distanzierung von der Arbeit* gebildet, welche sich bei der explorativen Datenanalyse als normalverteilt mit einem Mittelwert von 3.51 (SD= 0.98) darstellte.

Tabelle 3: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zu psychischer Distanzierung sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala *Psychische Distanzierung von der Arbeit*

Code	Frage: In meiner Freizeit...	M	SD	F1
PSYDE_1	... vergesse ich die Arbeit.	3.40	1.14	0.91
PSYDE_2	... denke ich überhaupt nicht an die Arbeit.	3.18	1.17	0.88
PSYDE_3	... gelingt es mir mich von meiner Arbeit zu distanzieren.	3.74	1.08	0.90
PSYDE_4	... gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.	3.73	1.07	0.85
Skala		M	SD	Alpha
Psychische Distanzierung von der Arbeit		3.51	0.98	0,91

Quelle: Eigene Darstellung

3.6.2 Individuell wahrgenommene Stressbelastung

Mit allen Items zur Messung der *individuell wahrgenommenen Stressbelastung* (PSS1-10) wurde eine explorative Datenanalyse durchgeführt, welche zu dem Ergebnis kam, dass sich alle Items als normalverteilt darstellten. Die Items PSS4, PSS5, PSS7 und PSS8 wurden umgepolt, da sie das Konstrukt *Individuell wahrgenommene Stressbelastung* in die entgegengesetzte Richtung abfragten. Theoriegestützt nach Cohen et al. (1983, S. 387f.) wurde eine konfirmatorische Faktorenanalyse durchgeführt. Bei einer konfirmatorischen Faktorenanalyse wird überprüft, ob eine ausreichende Übereinstimmung zwischen den empirischen Daten und dem theoretischen Modell besteht oder ob dieses verworfen werden sollte (Moosbrugger & Kelava, 2012, S. 334). Die konfirmatorische Faktorenanalyse fixiert sich abgeleitet aus der Theorie der überprüften Skala auf eine festgelegte Anzahl von Faktoren und überprüft eine Übereinstimmung der Ergebnisse (Faktorladungen) dieser Arbeit mit den Ergebnissen (Faktorladungen) aus der Theorie.

Da die Items PSS1, PSS4, PSS5 und PSS7, wie in Tabelle 4 ersichtlich, Faktorladungen von unter 0.6 aufwiesen, wurden diese ausgeschlossen. Die quadrierten Faktorladungen der verbleibenden Items erklärten somit eine Gesamtvarianz von 52.22%. Anschließend wurde mit den übrigen Items eine Reliabilitätsanalyse durchgeführt, welche eine interne Konsistenz mittels eines Cronbach Alphas von 0.81 ergab. Die Reliabilitätsanalyse zeigte durch das Weglassen von zusätzlichen Items kein weiteres wesentliches Erhöhungspotential des Cronbach Alphas. Deshalb wurde die Mittelwertskala *Individuell wahrgenommene Stressbelastung* gebildet, welche sich als normalverteilt darstellte und einen Mittelwert von 2.78 (SD= 0.79) hatte.

Tabelle 4: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zur individuell wahrgenommene Stressbelastung sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala *Individuell wahrgenommene Stressbelastung*

Code	Frage	M	SD	F1
PSS1 f	Wie oft haben Sie sich im letzten Monat darüber aufgeregt, dass etwas völlig Unerwartetes eingetreten ist?	2.90	1.09	0.53
PSS2	Wie oft hatten Sie im letzten Monat das Gefühl, wichtige Dinge in Ihrem Leben nicht beeinflussen zu können?	2.89	1.16	0.67
PSS3	Wie oft haben Sie sich im letzten Monat nervös und „gestresst“ gefühlt?	3.37	1.12	0.60
PSS4 r f	Wie oft haben Sie sich im letzten Monat sicher im Umgang mit persönlichen Aufgaben und Problemen gefühlt?	2.50	1.03	0.47
PSS5 r f	Wie oft hatten Sie im letzten Monat das Gefühl, dass sich die Dinge nach Ihren Vorstellungen entwickeln?	2.68	1.09	0.59
PSS6	Wie oft hatten Sie im letzten Monat das Gefühl, mit all den anstehenden Aufgaben und Problemen nicht richtig umgehen zu können?	2.50	0.99	0.75
PSS7 r f	Wie oft hatten Sie im letzten Monat das Gefühl, mit Ärger in Ihrem Leben klar zu kommen?	2.74	1.04	0.31
PSS8 r	Wie oft hatten Sie im letzten Monat das Gefühl, alles im Griff zu haben	2.63	1.05	0.73
PSS9	Wie oft haben Sie sich im letzten Monat darüber geärgert, wichtige Dinge nicht beeinflussen zu können?	2.97	1.09	0.67
PSS10	Wie oft hatten Sie im letzten Monat das Gefühl, dass sich die Probleme so aufgestaut haben, dass Sie diese nicht mehr bewältigen können?	2.30	1.18	0.76
Skala		M	SD	Alpha
Individuell wahrgenommene Stressbelastung		2.78	0.79	0.81

Anmerkung: r bedeutet, dass das Item umkodiert wurde, f bedeutet, dass das Item aufgrund einer zu geringen Faktorladung ausgeschlossen wurde.

Quelle: Eigene Darstellung

3.6.3 Soziale Stressoren am Arbeitsplatz

Als erster Schritt wurde eine explorative Datenanalyse zur Prüfung der Items zur Messung von *sozialen Stressoren am Arbeitsplatz* auf Normalverteilung durchgeführt. Aufgrund von Schiefverteilung wurden die Items SOZST_9 (Mein Vorgesetzter spielt die Kollegen gegeneinander aus) und SOZST_13 (Mein Vorgesetzter hat keine Ahnung.) für die weiteren Auswertungen ausgeschlossen. Anschließend wurde das Item SOZST_8 (Mein Vorgesetzter treibt einen an.) umkodiert, da es das Konstrukt *Soziale Stressoren*

am Arbeitsplatz in die entgegengesetzte Richtung abfragte. Mit den verbleibenden Items wurde gestützt durch die Skalentheorie von Frese und Zapf (1987, S. 136ff.) eine konfirmatorische Faktorenanalyse mit einem festgesetzten Faktor durchgeführt (siehe Tabelle 5). Es kam zum Ausschluss der Items SOZST_1 und SOZST_8 aufgrund von zu geringen Faktorladungen. Die Faktorenlösung mit einem Faktor erklärt 53.45% der Gesamtvarianz. Die anschließende Reliabilitätsanalyse mit den übriggebliebenen Items ergab eine exzellente interne Verlässlichkeit der Skala mit einem Cronbach Alpha von 0.93 und es zeigte sich kein Erhöhungspotential des Cronbach Alphas durch den Ausschluss von weiteren Items. Daraufaufgehend wurde die Mittelwertskala *Soziale Stressoren am Arbeitsplatz* gebildet, welche sich mit einem Mittelwert von 1.76 (SD= 0.68) normalverteilt darstellte.

Tabelle 5: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zu sozialen Stressoren am Arbeitsplatz sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala *Soziale Stressoren am Arbeitsplatz*

Code	Frage	M	SD	F1
SOZST_1 f	Mit einigen Kollegen hat man oft Streit.	1.55	0.81	0.59
SOZST_2	Einige Kollegen sind unangenehme Mitarbeiter.	2.06	1.06	0.73
SOZST_3	Hier wird man wegen jeder Kleinigkeit gleich fertiggemacht.	1.57	0.88	0.73
SOZST_4	Hier gibt es immer nur Kritik, was man gut macht sieht keiner.	1.89	0.99	0.78
SOZST_5	Man muss mit unfreundlichen Leuten zusammenarbeiten.	1.87	0.95	0.74
SOZST_6	Der normale Arbeitsrhythmus wird von manchen Kollegen immer wieder unterbrochen.	1.99	0.97	0.75
SOZST_7	Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spaß verstehen.	1.79	0.96	0.77
SOZST_8 r f	Mein Vorgesetzter treibt einen an.	3.20	0.95	-0.38
SOZST_9 s	Mein Vorgesetzter spielt die Kollegen gegeneinander aus.	1.46	1.73	-
SOZST_10	Wenn ein Fehler passiert, findet der Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	1.73	0.93	0.77
SOZST_11	Mein Vorgesetzter lässt seine Leute im Stich, wenn sie kritisiert werden.	1.61	0.92	0.65
SOZST_12	Mein Vorgesetzter teilt die angenehme Arbeit immer bestimmten Leuten zu.	1.55	0.83	0.66
SOZST_13 s	Mein Vorgesetzter hat keine Ahnung.	1.47	1.61	-
SOZST_14	Es gibt Schwierigkeiten bei der Abstimmung mit Kollegen.	1.88	0.98	0.75
SOZST_15	Es ist unklar, was die Vorgesetzten von einem wollen.	1.51	0.76	0.64
SOZST_16	Man muss ausbaden, was die anderen falsch machen.	1.83	0.98	0.76
SOZST_17	Der Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine Anweisungen.	1.58	0.85	0.71
Skala		M	SD	Alpha
Soziale Stressoren am Arbeitsplatz		1.76	0.68	0.93

Anmerkung: r bedeutet, dass das Item rekodiert wurde. s bedeutet, dass das Item aufgrund von Schiefverteilung ausgeschlossen wurde und f bedeutet, dass das Item aufgrund einer zu geringen Faktorladung ausgeschlossen wurde.

Quelle: Eigene Darstellung

3.6.4 Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege

Die explorative Datenanalyse aller Items ergab, dass sie normalverteilt sind. Die getestete Skala von Bartholomeyczik (2014, S. 2) unterteilt die Skala in die zwei Subskalen *Koordinations- und Informationsprobleme* und *psychophysische Überforderung*. Bei der Auswertung der explorativen Faktorenanalyse zeigte sich jedoch, dass aus den Items zur Messung von *Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege* (ARBB_1-12) nur ein Faktor mit einem Eigenwert über 1 extrahiert wurde, welcher 51.71% der Gesamtvarianz erklärte. Demzufolge fixierten sich die weiteren Analysen auf einen Faktor. Wie in Tabelle 6 ersichtlich waren die Faktorladungen aller Items über 0.6, wodurch die Reliabilitätsanalyse mit allen zwölf Items durchgeführt wurde. Die Skala wies eine exzellente interne Verlässlichkeit mit einem Cronbach Alpha von 0.91 auf. Durch den Wegfall einzelner Items konnte kein weiteres Erhöhungspotential des Cronbach Alphas gezeigt werden. Daraus folgend wurde die Mittelwertskala *Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege* gebildet, welche sich als normalverteilt mit einem Mittelwert von 2.53 (SD= 0.87) erwies.

Tabelle 6: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zu Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala *Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege*

Code	Frage: Wie oft kommt es vor, dass...	M	SD	F1
ARBB_1	Sie aus Zeitgründen nicht auf die Wünsche oder Probleme der PatientInnen eingehen können.	2.78	1.11	0.67
ARBB_2	Sie nach der Arbeit körperlich völlig erschöpft sind.	3.24	1.21	0.75
ARBB_3	Sie das Gefühl haben, zu viel Verantwortung übernehmen zu müssen.	2.59	1.25	0.71
ARBB_4	die Arbeitsaufteilung und Arbeitsläufe nicht so klar und eindeutig geregelt sind, wie Sie sich das wünschen.	2.58	1.27	0.78
ARBB_5	Sie das Gefühl haben, die Arbeit sei so viel, dass Sie nie damit fertig werden können.	2.60	1.33	0.77
ARBB_6	die Zusammenarbeit mit ÄrztInnen und MitarbeiterInnen nicht so klappt, wie Sie sich das wünschen.	2.65	1.26	0.77
ARBB_7	Sie sich durch die PatientInnen und ihre Probleme seelisch stark beansprucht fühlen.	2.23	1.15	0.63
ARBB_8	Ihnen wichtige Informationen nicht gegeben werden.	2.42	1.18	0.76
ARBB_9	Sie mehr Verantwortung haben möchten, als Ihnen zugestanden wird.	2.03	1.11	0.61
ARBB_10	Sie nicht ausreichend Gelegenheit haben, über bestimmte PatientInnen oder anfallende Arbeiten mit ÄrztInnen und anderen MitarbeiterInnen zu sprechen.	2.34	1.18	0.76
ARBB_11	Sie sich an eine Vorschrift halten müssen, die Ihrer Ansicht nach keinen Sinn hat.	2.77	1.33	0.71
ARBB_12	Sie das Gefühl haben, das die anderen MitarbeiterInnen Ihre Vorschläge und Wünsche nicht berücksichtigen.	2.13	1.14	0.71
Skala		M	SD	Alpha
Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege		2.53	0.87	0.91

Quelle: Eigene Darstellung

3.6.5 Soziale Unterstützung - Stressbewältigung

Bei der explorativen Datenanalyse stellten sich die Items zur Messung von *sozialer Unterstützung* (SCI_BEW9-12) als normalverteilt dar, wodurch kein Item ausgeschlossen werden musste. Anschließend wurde eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt, bei welcher ein Faktor extrahiert wurde. Wie in Tabelle 7 ersichtlich, waren die Faktorladungen aller Items zwischen 0.71 und 0.86, wodurch kein Item ausgeschlossen werden musste. Dadurch konnten die Faktorladungen der Subskala *Soziale Unterstützung* aus der Skalentheorie von Satow (2012, S. 19) bestätigt werden. Die Faktorenlösung erklärte eine Gesamtvarianz von 63.59% und die Reliabilitätsanalyse kam auf eine gute interne Konsistenz der Subskala, welche sich durch ein Cronbach Alpha von 0.80 zeigte. Durch das Ausscheiden einzelner Items konnte kein weiteres Erhöhungspotential des Cronbach Alphas gezeigt werden. Daher wurde die Mittelwertskala *Soziale Unterstützung* gebildet, welche sich als normalverteilt mit einem Mittelwert von 3.35 (SD= 0.68) darstellte.

Tabelle 7: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zu soziale Unterstützung sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala *Soziale Unterstützung*

Code	Frage	M	SD	F1
SCI_BEW9	Wenn ich unter Druck gerate, habe ich Menschen, die mir helfen.	3.14	0.89	0.76
SCI_BEW10	Egal wie schlimm es wird, ich habe gute Freunde, auf die ich mich immer verlassen kann.	3.43	0.85	0.86
SCI_BEW11	Wenn ich mich überfordert fühle, gibt es Menschen, die mich wiederaufbauen.	3.43	0.78	0.85
SCI_BEW12	Bei Stress und Druck finde ich Rückhalt bei meinem Partner oder einem guten Freund.	3.41	0.89	0.71
Skala		M	SD	Alpha
Soziale Unterstützung		3.35	0.68	0.80

Quelle: Eigene Darstellung

3.6.6 Burnout

Zur Messung des Konstrukts *Burnout* wurden theoriegestützt nach dem *Maslach Burnout Inventory* von Maslach und Jackson (1981, S. 101ff.) drei Subskalen gebildet, welche die drei Hauptdimensionen des Burnout-Syndroms emotionale Erschöpfung (Emotional Exhaustion), Depersonalisierung (Depersonalization) und persönliche Leistungszufriedenheit (Personal Accomplishment) abbilden (Maslach & Leiter, 2001, S. 18f.). Das *Maslach Burnout Inventory* (Maslach & Jackson, 1981, S. 101ff.) wurde in der *Human Service Survey*-Version verwendet, wodurch sich die Fragen zu den Burnout-Dimensionen auf die von den ProbandInnen betreuten PatientInnen beziehen. Die Dimension *emotionale Erschöpfung* soll Gefühle der völligen Überlastung der psychischen und physischen Ressourcen abbilden und stellt die Stress-Dimension von Burnout dar. Die Dimension *Depersonalisierung* repräsentiert die zwischenmenschliche Dimension von Burnout und zeigt sich durch eine negative, gleichgültige und stark distanzierte Verhaltensweise auf unterschiedlichste Aspekte des Jobs und gegenüber den Mitmenschen. Die Dimension *reduzierte persönliche Leistungszufriedenheit* verkörpert die individuelle Selbsteinschätzungs-Dimension von Burnout. Die Betroffenen sind nicht mehr zufrieden mit ihrer Leistung und Produktivität und fühlen sich inkompetent (Maslach et al., 2001, S. 399). Auf Grund der zugrundeliegenden Daten dieser Erhebung und der ausgewerteten Histogramme wurde bei den Items zur Messung der drei Burnout-Dimensionen eine Schiefverteilung ab einem Wert von +/- 2 angenommen. Die Bildung der drei Subskalen wird im Folgenden näher betrachtet.

3.6.6.1 Emotionale Erschöpfung

Als erster Schritt wurde eine explorative Datenanalyse mit den Items (BO_EE1, BO_EE2, BO_EE3, BO_EE6, BO_EE8, BO_EE13, BO_EE14, BO_EE16, BO_EE20) zur Messung von *emotionaler Erschöpfung* durchgeführt. Da alle Items im Schiefe-Bereich von +/- 2 lagen, wurde mit den Items theoriegestützt nach Maslach und Jackson (1981, S. 101ff.) eine konfirmatorische Faktorenanalyse mit einem festgesetzten Faktor durchgeführt. Wie in Tabelle 8 ersichtlich, reichten die Faktorladungen der Items von 0.60 bis 0.83 und bestätigten die Subskala *Emotionale Erschöpfung*. Durch die Faktorenlösung konnten 52.64% der Gesamtvarianz erklärt werden. Die darauffolgende Reliabilitätsanalyse zeigte eine sehr gute, innere Konsistenz der Skala mit einem Cronbach Alpha von 0.89 und es konnte kein Erhöhungspotential des Cronbach Alphas durch den Wegfall einzelner Items gezeigt werden. Aufgrund dessen wurde die Mittelwertskala *Emotionale Erschöpfung* gebildet, welche sich als normalverteilt mit einem Mittelwert von 3.00 (SD= 1.27) darstellte.

Tabelle 8: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zu Burnout emotionale Erschöpfung und Reliabilität der Skala *Emotionale Erschöpfung*

Code	Frage	M	SD	F1
BO_EE1	Ich fühle mich von meiner Arbeit ausgelaugt.	3.64	1.75	0.78
BO_EE2	Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich erledigt.	4.22	1.79	0.78
BO_EE3	Ich fühle mich müde, wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Arbeitstag vor mir habe.	4.01	2.00	0.72
BO_EE6	Den ganzen Tag mit Leuten zu arbeiten, ist wirklich eine Strapaze für mich.	2.42	1.66	0.69
BO_EE8	Durch meine Arbeit fühle ich mich ausgebrannt.	2.85	1.83	0.83
BO_EE13	Meine Arbeit frustriert mich.	2.19	1.57	0.74
BO_EE14	Ich glaube, ich strenge mich bei meiner Arbeit zu sehr an.	3.40	2.01	0.66
BO_EE16	Mit Menschen in der direkten Auseinandersetzung arbeiten zu müssen, belastet mich sehr.	2.32	1.58	0.72
BO_EE20	Ich glaube, ich bin mit meinem Latein am Ende.	1.98	1.53	0.60
Skala		M	SD	Alpha
Emotionale Erschöpfung		3.00	1.26	0.89

Quelle: Eigene Darstellung

3.6.6.2 Depersonalisierung

Die Items (BO_DP5, BO_DP10, BO_DP11 und BO_DP15) zur Messung von *Depersonalisierung* befanden sich bei der explorativen Datenanalyse im genannten Schiefe-Bereich. Mit den Items wurde wiederum eine konfirmatorische Faktorenanalyse mit einem festgelegten Faktor durchgeführt, welche die Subskala von Maslach und Jackson (1981, S. 101ff.) bestätigte. Das Item BO_DP22 (Ich spüre, dass die PatientInnen mich für einige ihrer Probleme verantwortlich machen.) wurde jedoch aufgrund einer zu niedrigen Faktorladung von 0.47 ausgeschlossen. Die übrig gebliebenen Faktoren wiesen Faktorladungen zwischen 0.64 und 0.80 auf (siehe Tabelle 9) und erklärten eine Gesamtvarianz von 51.88%. Die darauffolgende Reliabilitätsanalyse ergab ein Cronbach Alpha von 0.70, was einer akzeptablen internen Verlässlichkeit der Skala entsprach. Die Reliabilitätsanalyse zeigte kein Erhöhungspotential des Cronbach Alphas durch den Wegfall weiterer Items. Daher wurde die Mittelwertskala *Depersonalisierung* mit einem Mittelwert von 2.19 (SD= 1.23) gebildet.

Tabelle 9: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zu Burnout Depersonalisierung und Reliabilität der Skala *Depersonalisierung*

Code	Frage	M	SD	F1
BO_DP5	Ich glaube, ich behandle einige PatientInnen, als ob sie unpersönliche „Objekte“ wären.	1.83	1.51	0.64
BO_DP10	Seit ich diese Arbeit mache, bin ich gleichgültiger gegenüber Leuten geworden.	2.18	1.81	0.80
BO_DP11	Ich befürchte, dass diese Arbeit mich emotional verhärtet.	2.71	1.96	0.74
BO_DP15	Bei manchen PatientInnen interessiert es mich eigentlich nicht wirklich, was aus/mit ihnen wird.	2.02	1.51	0.69
BO_DP22 f	Ich spüre, dass die PatientInnen mich für einige ihrer Probleme verantwortlich machen.	2.48	1.83	0.47
Skala		M	SD	Alpha
Depersonalisierung		2.19	1.23	0.70

Anmerkung: f bedeutet, dass das Item aufgrund einer zu geringen Faktorladung ausgeschlossen wurde.

Quelle: Eigene Darstellung

3.6.6.3 Persönliche Leistungszufriedenheit

Bei der explorativen Datenanalyse befanden sich die Items (BO_PA4, BO_PA7, BO_PA9, BO_PA12, BO_PA17, BO_PA18, BO_PA19 und BO_PA21) zur Messung der persönlichen Leistungszufriedenheit im genannten Schiefe-Bereich, wodurch kein Item ausgeschlossen wurde. Geleitet von der Skalentheorie von Maslach und Jackson (1981, S. 101ff.) wurde erneut eine konfirmatorische Faktorenanalyse mit den Items gerechnet, welche zu dem Ergebnis kam, dass die Faktorladungen aller Items im Bereich von 0.61 bis 0.74 waren und somit die Subskala des Original-Instrumentes bestätigten (siehe Tabelle 10). Die Faktorenlösung erklärte 45.88% der Gesamtvarianz. Die Reliabilitätsanalyse zeigte eine gute, interne Konsistenz der Skala mit einem Cronbach Alpha von 0.83 und es konnten kein weiteres Erhöhungspotentiale des Cronbach Alphas durch das Ausscheiden einzelner Items gezeigt werden. Es wurde die Mittelwertskala *Persönliche Leistungszufriedenheit* gebildet, welche sich als normalverteilt mit einem Mittelwert von 5.16 (SD= 1.23) darstellte.

Tabelle 10: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zu Burnout persönliche Leistungszufriedenheit und Reliabilität der Skala *Persönliche Leistungszufriedenheit*

Code	Frage	M	SD	F1
BO_PA4	Es gelingt mir gut, mich in meine PatientInnen hineinzuversetzen.	5.43	1.81	0.61
BO_PA7	Den Umgang mit Problemen meiner PatientInnen habe ich sehr gut im Griff.	5.41	1.92	0.66
BO_PA9	Ich glaube, dass ich das Leben anderer Leute durch meine Arbeit positiv beeinflusse.	5.32	1.79	0.74
BO_PA12	Ich fühle mich voller Tatkraft.	4.82	1.84	0.68
BO_PA17	Es fällt mir leicht, eine entspannte Atmosphäre mit meinen PatientInnen herzustellen.	5.33	1.72	0.70
BO_PA18	Ich fühle mich angeregt, wenn ich intensiv mit meinen PatientInnen gearbeitet habe.	4.69	2.01	0.67
BO_PA19	Ich habe viele wertvolle Dinge in meiner derzeitigen Arbeit erreicht.	5.21	1.72	0.66
BO_PA21	In der Arbeit gehe ich mit emotionalen Problemen sehr ruhig und ausgeglichen um.	5.11	1.74	0.69
Skala		M	SD	Alpha
Persönliche Leistungszufriedenheit		5.16	1.23	0.83

Quelle: Eigene Darstellung

4 Ergebnisse

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Erhebung präsentiert und die Beantwortung der Forschungsfragen sowie die Überprüfung der Hypothesen dargestellt. Die Daten wurden mithilfe des Statistik Programmes IBM SPSS 24 Statistics analysiert und ausgewertet. Die im Kapitel *Vorbereitende Analysen* gebildeten Skalen bilden die Grundlage für die Vorgehensweise in diesem Kapitel.

4.1 Beantwortung der Hypothesen

Bei den aufgestellten Hypothesen handelt es sich um Zusammenhangshypothesen. Mittels einer Korrelationsanalyse nach Pearson wurde ausgewertet, ob zwischen den jeweiligen Variablen ein signifikanter Zusammenhang besteht. Der Korrelationskoeffizient r , welcher als Maß für den Zusammenhang zwischen Variablen gilt, wird nach Cohen (1988) beurteilt, welcher ein $r = +/-0.10$ als kleinen, ein $r = +/-0.30$ als mittleren und ein $r = +/-0.50$ als großen Effekt interpretiert.

H_{1.0}: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen der individuell wahrgenommenen Stressbelastung und der psychischen Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit.

H_{1.1}: Je höher die individuell wahrgenommene Stressbelastung der Personen ist, desto niedriger ist die psychische Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit.

Um festzustellen, ob die individuell wahrgenommene Stressbelastung und die psychische Distanzierung von der Arbeit negativ korrelieren, wurde eine Korrelationsanalyse nach Pearson mit den Skalen *Individuell wahrgenommene Stressbelastung* sowie *Psychische Distanzierung von der Arbeit* berechnet. Das Ergebnis zeigte einen mittleren höchstsignifikanten negativen Zusammenhang zwischen den Skalen ($r = -0.32$, $p < 0.01$). Das bedeutet, wenn Betroffene individuell wahrnehmen hohen Stressbelastungen ausgesetzt zu sein, gelingt es ihnen weniger sich in der Freizeit psychisch von der Arbeit zu distanzieren. Die Alternativhypothese H_{1.1} wurde somit angenommen und die Nullhypothese H_{1.0} wurde verworfen.

Da die Ausprägung des Burnout-Syndroms mittels der drei Hauptdimensionen von Burnout *Emotionale Erschöpfung*, *Depersonalisierung* und *Persönliche Leistungszufriedenheit* nach Maslach und Jackson (1981, S. 101ff.) in dieser Untersuchung gemessen wird, wurden je Hypothese jeweils drei Subhypothesen in den Auswertungen berücksichtigt.

Die Items zu den Burnout-Dimensionen bezogen sich auf die von den ProbandInnen betreuten PatientInnen. Zur Prüfung der Hypothesen wurden die Skala *Individuell wahrgenommene Stressbelastung* sowie die drei Burnout-Subskalen *Emotionale Erschöpfung*, *Depersonalisierung* und *Persönliche Leistungszufriedenheit* auf deren Zusammenhang analysiert. Die Ergebnisse der Korrelationsanalysen sind in Tabelle 11 ersichtlich und werden im Folgenden je Subskala erläutert.

Tabelle 11: Korrelationen Individuell wahrgenommene Stressbelastung und Burnout-Subskalen

Skala	1	2	3	4
1. Individuell wahrgenommene Stressbelastung	1.00			
2. Emotionale Erschöpfung	0.53**	1.00		
3. Depersonalisierung	0.33**	0.60**	1.00	
4. Persönliche Leistungszufriedenheit	-0.32*	-0.18*	-0.23**	1.00

Anmerkung: ** signifikant auf Niveau 0.01
* signifikant auf Niveau 0.05

Quelle: Eigene Darstellung

H_{2.0}: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen der individuell wahrgenommenen Stressbelastung und der Ausprägung des Burnout-Syndroms.

H_{2.1.1}: Je höher die individuell wahrgenommene Stressbelastung der Personen ist, desto höher ist die Ausprägung an emotionaler Erschöpfung.

H_{2.1.2}: Je höher die individuell wahrgenommene Stressbelastung der Personen ist, desto höher ist die Ausprägung der Depersonalisierung gegenüber den PatientInnen.

H_{2.1.3}: Je höher die individuell wahrgenommene Stressbelastung der Personen ist, desto geringer ist die Ausprägung der persönlichen Leistungszufriedenheit.

Die Subhypothese H_{2.1.1} sagte einen positiven Zusammenhang zwischen der individuell wahrgenommenen Stressbelastung und der emotionalen Erschöpfung voraus, welcher mit einer Korrelationsanalyse nach Pearson überprüft wurde. Es zeigte sich ein starker höchstsignifikanter positiver Zusammenhang zwischen den Skalen ($r = 0.53$, $p < 0.01$). Das bedeutet, je höher die individuell wahrgenommene Stressbelastung bei den Betroffenen ist, desto höher ist die Ausprägung an emotionaler Erschöpfung.

Die Subhypothese H_{2.1.2} ging von einem positiven Zusammenhang zwischen der individuell wahrgenommenen Stressbelastung und der Depersonalisierung gegenüber den PatientInnen aus. Das Ergebnis der Korrelation nach Pearson zeigte einen mittleren höchstsignifikanten positiven Zusammenhang zwischen den Skalen ($r = 0.33$, $p < 0.01$).

Das bedeutet, je höher die individuell wahrgenommene Stressbelastung bei den Betroffenen ist, desto höher ist die Ausprägung der Depersonalisierung gegenüber ihren PatientInnen.

Die Subhypothese $H_{2.1.3}$ postulierte einen negativen Zusammenhang zwischen der individuell wahrgenommenen Stressbelastung und persönliche Leistungszufriedenheit. Die Korrelation nach Pearson zeigte einen mittleren signifikanten negativen Zusammenhang zwischen den Skalen ($r = -0.32$, $p < 0.05$). Das heißt, je höher die individuell wahrgenommene Stressbelastung bei den Betroffenen ist, desto niedriger ist die Ausprägung ihrer persönlichen Leistungszufriedenheit.

Alle drei Alternativhypothesen ($H_{2.1.1}$, $H_{2.1.2}$, $H_{2.1.3}$) wurden somit angenommen und die Nullhypothese $H_{2.0}$ wurde verworfen.

H_{3.0}: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen der psychischen Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit und der Ausprägung an emotionaler Erschöpfung.

H_{3.1}: Je höher die psychische Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit ist, desto geringer ist die Ausprägung an emotionaler Erschöpfung.

Um zu überprüfen, ob die psychische Distanzierung von der Arbeit sowie die emotionale Erschöpfung negativ korrelieren, wurde eine Korrelation nach Pearson mit den Skalen *Psychische Distanzierung von der Arbeit* und *Emotionale Erschöpfung* berechnet. Die Korrelationsanalyse zeigte einen mittleren höchstsignifikanten negativen Zusammenhang zwischen den Skalen ($r = -0.33$, $p < 0.01$). Das heißt, je besser es den Betroffenen gelingt sich psychisch von der Arbeit in der Freizeit zu distanzieren, desto geringer ist die Ausprägung an emotionaler Erschöpfung. Dadurch wurde die Alternativhypothese $H_{3.1}$ angenommen und die Nullhypothese $H_{3.0}$ wurde verworfen.

H_{4.0}: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen sozialen Stressoren am Arbeitsplatz und der Ausprägung des Burnout-Syndroms.

H_{4.1.1}: Je mehr soziale Stressoren die Personen am Arbeitsplatz individuell wahrnehmen, desto höher ist die Ausprägung an emotionaler Erschöpfung.

H_{4.1.2}: Je mehr soziale Stressoren die Personen am Arbeitsplatz individuell wahrnehmen, desto höher ist die Ausprägung der Depersonalisierung gegenüber den PatientInnen.

H_{4.1.3}: Je mehr soziale Stressoren die Personen am Arbeitsplatz individuell wahrnehmen, desto geringer ist die Ausprägung der persönlichen Leistungszufriedenheit.

Zur Überprüfung, ob die sozialen Stressoren am Arbeitsplatz und die emotionaler Erschöpfung positiv korrelieren, wurde eine Korrelationsanalyse nach Pearson mit den Skalen *Soziale Stressoren am Arbeitsplatz* und *Emotionale Erschöpfung* berechnet. Die Korrelation zeigte einen mittleren höchstsignifikanten positiven Zusammenhang zwischen den Skalen ($r = 0.47$, $p < 0.01$). Das bedeutet, je mehr soziale Stressoren die Betroffenen am Arbeitsplatz individuell wahrnehmen, desto höher ist die Ausprägung an emotionaler Erschöpfung.

Um festzustellen, ob die sozialen Stressoren am Arbeitsplatz und die Depersonalisierung gegenüber PatientInnen positiv zusammenhängen, wurde eine Korrelationsanalyse nach Pearson zwischen den Skalen *Soziale Stressoren am Arbeitsplatz* und *Depersonalisierung* berechnet. Das Ergebnis zeigte einen mittleren höchstsignifikanten positiven Zusammenhang zwischen den Skalen ($r = 0.40$, $p < 0.01$). Das bedeutet, je mehr soziale Stressoren von den Betroffenen am Arbeitsplatz individuell wahrgenommen werden, desto höher ist die Ausprägung der Depersonalisierung gegenüber ihren PatientInnen.

Um zu prüfen, ob die sozialen Stressoren am Arbeitsplatz und die persönliche Leistungszufriedenheit negativ korrelieren, wurde eine Korrelationsanalyse nach Pearson mit den Skalen *Soziale Stressoren am Arbeitsplatz* und *Persönliche Leistungszufriedenheit* durchgeführt. Das Ergebnis dieser ergab einen kleinen höchstsignifikanten negativen Zusammenhang ($r = -0.26$, $p < 0.01$) zwischen den sozialen Stressoren am Arbeitsplatz und der persönlichen Leistungszufriedenheit. Das bedeutet, je mehr soziale Stressoren von den Betroffenen am Arbeitsplatz individuell wahrgenommen werden, desto niedriger ist die Ausprägung ihrer persönlichen Leistungszufriedenheit.

Alle drei Alternativhypothesen ($H_{4.1.1}$, $H_{4.1.2}$, $H_{4.1.3}$) wurden daher angenommen und die Nullhypothese $H_{4.0}$ wurde verworfen.

Zur besseren Veranschaulichung wurden die Ergebnisse der Korrelationsanalyse in Tabelle 12 dargestellt.

Tabelle 12: Korrelationen Soziale Stressoren und Burnout-Subskalen

Skala	1	2	3	4
1. Soziale Stressoren am Arbeitsplatz	1.00			
2. Emotionale Erschöpfung	0.47**	1.00		
3. Depersonalisierung	0.40**	0.60**	1.00	
4. Persönliche Leistungszufriedenheit	-0.26*	-0.18*	-0.23**	1.00

Anmerkungen: ** signifikant auf Niveau 0.01

* signifikant auf Niveau 0.05

Quelle: Eigene Darstellung

H_{5.0}: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege und der Ausprägung des Burnout-Syndroms.

H_{5.1.1}: Je mehr Arbeitsbelastungen die Personen in der Krankenpflege individuell wahrnehmen, desto höher ist die Ausprägung an emotionaler Erschöpfung.

H_{5.1.2}: Je mehr Arbeitsbelastungen die Personen in der Krankenpflege individuell wahrnehmen, desto höher ist die Ausprägung der Depersonalisierung gegenüber den PatientInnen.

H_{5.1.3}: Je mehr Arbeitsbelastungen die Personen in der Krankenpflege individuell wahrnehmen, desto geringer ist die Ausprägung der persönlichen Leistungszufriedenheit.

Zur Überprüfung, ob Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege sowie emotionale Erschöpfung positiv zusammenhängen, wurde eine Korrelation nach Pearson mit den Skalen *Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege* und *Emotionale Erschöpfung* berechnet. Das Ergebnis zeigte eine starke höchstsignifikante positive Korrelation zwischen den Skalen ($r = 0.70$, $p < 0.01$). Dies bedeutet, je mehr Arbeitsbelastungen die Betroffenen in der Krankenpflege individuell wahrnehmen, desto höher ist die Ausprägung an emotionaler Erschöpfung.

Um festzustellen, ob ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege und Depersonalisierung gegenüber den PatientInnen besteht, wurde eine Korrelationsanalyse nach Pearson mit den Skalen *Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege* und *Depersonalisierung* berechnet. Die Korrelation zeigte einen starken höchstsignifikanten positiven Zusammenhang zwischen den Skalen ($r = 0.50$, $p < 0.01$). Das bedeutet, desto mehr Arbeitsbelastungen die Betroffenen in der Krankenpflege individuell wahrnehmen, desto höher ist die Ausprägung der Depersonalisierung gegenüber ihren PatientInnen.

Um zu überprüfen, ob Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege und persönliche Leistungszufriedenheit negativ korrelieren, wurde eine Korrelationsanalyse nach Pearson mit den Skalen *Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege* und *Persönliche Leistungszufriedenheit* berechnet. Der durch die Subhypothese H_{5.1.3} vorausgesagte negative Zusammenhang zwischen den Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege und der persönlichen Leistungszufriedenheit konnte durch eine signifikante, negative Korrelation zwischen den Variablen bestätigt werden ($r = -0.26$, $p < 0.05$). Das heißt, desto mehr Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege die Betroffenen individuell wahrnehmen, desto geringer ist die Ausprägung ihrer persönlichen Leistungszufriedenheit.

Alle drei Alternativhypothesen ($H_{5.1.1}$, $H_{5.1.2}$, $H_{5.1.3}$) wurden angenommen, wodurch die Nullhypothese $H_{5.0}$ verworfen wurde.

Die Ergebnisse der Korrelationsanalyse wurden in Tabelle 13 veranschaulicht.

Tabelle 13: Korrelationen Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege und Burnout-Subskalen

Skala	1	2	3	4
1. Arbeitsbelastungen Krankenpflege	1.00			
2. Emotionale Erschöpfung	0.70**	1.00		
3. Depersonalisierung	0.50**	0.60**	1.00	
4. Persönliche Leistungszufriedenheit	-0.26*	-0.18*	-0.23**	1.00

Anmerkungen: ** signifikant auf Niveau 0.01
* signifikant auf Niveau 0.05

Quelle: Eigene Darstellung

H_{6.0}: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen dem individuellen Erleben sozialer Unterstützung und der Ausprägung des Burnout Syndroms.

H_{6.1.1}: Je mehr soziale Unterstützung die Personen individuell erleben, desto geringer ist die Ausprägung an emotionaler Erschöpfung.

H_{6.1.2}: Je mehr soziale Unterstützung die Personen individuell erleben, desto geringer ist die Ausprägung der Depersonalisierung.

H_{6.1.3}: Je mehr soziale Unterstützung die Personen individuell erleben, desto höher ist ihre Leistungszufriedenheit.

Zur Feststellung, ob soziale Unterstützung und emotionale Erschöpfung negativ korrelieren, wurde eine Korrelationsanalyse nach Pearson mit den Skalen *Soziale Unterstützung* und *Emotionale Erschöpfung* berechnet. Das Ergebnis der Korrelation zeigte einen kleinen signifikanten negativen Zusammenhang zwischen den Skalen ($r = -0.19$, $p < 0.05$). Das heißt, je mehr soziale Unterstützung die Betroffenen individuell erleben, desto geringer ist die Ausprägung an emotionaler Erschöpfung.

Um zu prüfen, ob soziale Unterstützung und Depersonalisierung gegenüber PatientInnen negativ zusammenhängen, wurde mit den Skalen *Soziale Unterstützung* und *Depersonalisierung* eine Korrelation nach Pearson berechnet. Die Korrelation zeigte einen kleinen höchstsignifikanten negativen Zusammenhang ($r = -0.23$, $p < 0.01$) zwischen den Skalen. Dies bedeutet, je mehr soziale Unterstützung die Betroffenen individuell erleben, desto geringer ist die Ausprägung der Depersonalisierung gegenüber ihren PatientInnen.

Um festzustellen, ob soziale Unterstützung und persönliche Leistungsfähigkeit positiv miteinander korrelieren, wurde eine Korrelationsanalyse nach Pearson mit den Skalen *Soziale Unterstützung* und *Persönliche Leistungsfähigkeit* gerechnet. Das Ergebnis zeigte einen kleinen höchstsignifikanten positiven Zusammenhang ($r = 0.25$, $p < 0.01$) zwischen den Skalen. Das bedeutet, je mehr soziale Unterstützung die Betroffenen individuell erleben, desto höher ist die Ausprägung ihrer persönlichen Leistungszufriedenheit.

Alle drei Alternativhypothesen ($H_{6.1.1}$, $H_{6.1.2}$, $H_{6.1.3}$) wurden angenommen, wodurch die Nullhypothese $H_{5.0}$ verworfen wurde.

Zur besseren Veranschaulichung wurden die Ergebnisse der Korrelation in Tabelle 14 dargestellt.

Tabelle 14: Korrelationen Soziale Unterstützung und Burnout-Subskalen

Skala	1	2	3	4
1. Soziale Unterstützung	1.00			
2. Emotionale Erschöpfung	-0.19*	1.00		
3. Depersonalisierung	-0.23**	0.60**	1.00	
4. Persönliche Leistungszufriedenheit	0.25**	-0.18*	-0.23**	1.00

Anmerkungen: ** signifikant auf Niveau 0.01
* signifikant auf Niveau 0.05

Quelle: Eigene Darstellung

5 Diskussion

Das letzte Kapitel dieser Masterarbeit umfasst die Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse. Des Weiteren werden die Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen näher betrachtet. Abschließend werden die Limitationen dieser Arbeit sowie die Implikationen für die zukünftige Forschung zu diesem Thema aufgezeigt.

Das Ziel dieser Masterarbeit war es einerseits den Zusammenhang der individuell wahrgenommenen Stressbelastung bei ArbeitnehmerInnen des Gesundheitswesens bedingt durch soziale Stressoren und Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege auf die Ausprägung des Burnout-Syndroms nach Maslach und Leiter (2001, S. 18f.) zu analysieren. Andererseits wurden die psychische Distanzierung von der Arbeit und die soziale Unterstützung als Stressbewältigungsstrategie als mögliche Maßnahmen zur besseren Burnout-Prävention im österreichischen Gesundheitswesen untersucht. Zudem wurde der Zusammenhang zwischen der individuell wahrgenommenen Stressbelastung auf die psychische Distanzierungsfähigkeit von der Arbeit in der Freizeit untersucht.

5.1 Diskussion der Ergebnisse

Zunächst wurde untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen der individuell wahrgenommenen Stressbelastung und der psychischen Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit besteht. Die bestehende Literatur zeigt, dass sich eine chronisch anhaltende Stressbelastung, vor allem bedingt durch Belastungen am Arbeitsplatz, negativ auf die psychische Distanzierungsfähigkeit des Menschen von der Arbeit in der Freizeit auswirken kann (Sonnentag & Fritz, 2015, S. 75). Die Ergebnisse der vorliegenden Studie bestätigen die bestehende Literatur. Die Prüfung der Hypothese H_1 zeigte, dass ein signifikanter negativer Zusammenhang zwischen der individuell wahrgenommenen Stressbelastung der Betroffenen und der psychischen Distanzierungsfähigkeit von der Arbeit in der Freizeit besteht. Je mehr die Betroffenen durch Stress belastet waren, desto schlechter konnten sie sich psychisch von der Arbeit in der Freizeit distanzieren.

Die vorliegende Arbeit überprüfte außerdem, ob es einen Zusammenhang zwischen der individuell wahrgenommenen Stressbelastung und der Ausprägung des Burnout-Syndroms nach Maslach und Leiter (2001, S. 18f.), welche durch die drei Dimensionen emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung und persönliche Leistungszufriedenheit gekennzeichnet ist, gibt. Die Literaturrecherche zeigte, dass Burnout ein mögliches Resultat von chronischem Stress sein kann, welcher durch die langfristige Einwirkung von

Stressoren und ein ständiges Ungleichgewicht zwischen An- und Entspannung ausgelöst werden kann (Stock, 2010, S. 8). Die Untersuchung bestätigte die bestehende Forschung und Literatur. Es zeigte sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen der individuell wahrgenommenen Stressbelastung und der emotionalen Erschöpfung und der Depersonalisierung, was bedeutet, dass sich die Betroffenen bei hohen individuell wahrgenommenen Stressbelastungen emotional erschöpfter fühlten und sich depersonalisierter gegenüber ihren PatientInnen verhielten. Zwischen der individuell wahrgenommenen Stressbelastung und der persönlichen Leistungszufriedenheit zeigte sich ein signifikanter negativer Zusammenhang, was bedeutet, dass die Betroffenen weniger mit ihrer persönlichen Leistung zufrieden waren, wenn sie individuell hohe Stressbelastungen wahrnahmen.

In weiterer Folge wurde geprüft, ob ein Zusammenhang zwischen der psychischen Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit und der Ausprägung der emotionalen Erschöpfung der Betroffenen besteht. In der Literaturrecherche wurde festgestellt, dass eine mangelnde psychische Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit mit hohen Belastungsniveaus, welche im schlimmsten Fall zu einer Erkrankung an Burnout führen können, im Zusammenhang stehen (Sonntag & Fritz, 2015, S. 72). Des Weiteren zeigen die Forschungsergebnisse, dass die psychische Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit einen wesentlichen Erholungsprozess (Sonntag & Fritz, 2007, S. 261f.; Sonntag, Kuttler & Fritz, 2010, S. 359ff.) vom Arbeitsstress darstellt und dass eine unzureichende Erholung zu einer schlechten mentalen und körperlichen Gesundheit führen kann, wodurch psychosomatische Beschwerden und eine Erkrankung an Burnout die Folge sein können (Elfering, Grebner, Semmer & Gerber, 2002; Sluiter, Van der Beek & Frings-Dresen, 1999 zitiert in Sonntag & Bayer, 2005, S. 393). Die empirische Prüfung der Hypothesen ergab, dass zwischen der psychischen Distanzierung von der Arbeit und emotionaler Erschöpfung ein signifikanter negativer Zusammenhang besteht, wodurch der Einfluss der psychischen Distanzierung von der Arbeit auf die Burnout-Komponente emotionale Erschöpfung bestätigt werden konnte. Das bedeutet, wenn Betroffene sich psychisch von der Arbeit in der Freizeit distanzieren können, fühlen sie sich weniger emotional erschöpft.

Des Weiteren wurde der Einfluss von sozialen Stressoren in Form von Beziehungsproblemen im Arbeitsumfeld und von Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege in Form von Koordinations- und Informationsproblemen im Arbeitsumfeld sowie psychophysischer Überforderung auf die Ausprägung des Burnout-Syndroms untersucht. Die Betrachtung der bestehenden Literatur zeigte, dass soziale Stressoren zu den Hauptursachen für die Entstehung von Stress zählen und in weiterer Folge bei langfristiger Einwirkung auch die

Basis vieler Burnout-Erkrankungen sein können (Mainka-Riedel, 2013, S. 66; Burisch, 2010, S. 10). Soziale Stressoren hatten in der vorliegenden Untersuchung einen großen Einfluss auf die drei Burnout-Dimensionen emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung und persönliche Leistungszufriedenheit. Dies bestätigt die Erkenntnisse der bestehenden Literatur. In Hinblick auf Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege zeigte die Literatur, dass persönliche und emotionale Arbeitsbelastungen speziell im Gesundheitswesen sehr groß sind. Pflegekräfte und ÄrztInnen haben durch die emotionale Zuwendung oft einen sehr intensiven persönlichen Kontakt zu ihren PatientInnen, wodurch die Wahrung der persönlichen Distanz zur Arbeit oft misslingt. Diese ist jedoch ein wesentlicher Faktor zur persönlichen Burnout-Prävention (Grosser, 2014, S. 212ff.). Dadurch kann zu einer psychophysischen Überforderung z.B. in Form einer körperliche Erschöpfung bzw. einer starken seelischen Belastung bei den ArbeitnehmerInnen führen. Auch Koordinations- und Abstimmungsprobleme im Arbeitsumfeld sowie keine transparente Informationsweitergabe stellen wesentliche Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege dar (Bartholomeyczik, 2014, S. 3ff.). Die vorliegende Untersuchung zeigte, dass Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege einen entscheidenden Einfluss auf die Burnout-Dimensionen emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung und persönliche Leistungszufriedenheit haben, wodurch die bestehende Literatur bestätigt werden konnte. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigten, dass die Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege insbesondere einen entstehenden Einfluss auf die Burnout-Dimensionen emotionale Erschöpfung sowie Depersonalisierung hatten. Das bedeutet, dass die Betroffenen sich stark emotional erschöpft fühlen sowie depersonalisiert gegenüber den PatientInnen verhalten, wenn es in ihrer Arbeit zu Koordinations- und Informationsproblemen bzw. sie sich körperlich erschöpft bzw. durch persönliche Involviertheit psychisch überfordert fühlen.

Abschließend wurde untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen dem individuellen Erleben von sozialer Unterstützung und der Ausprägung des Burnout-Syndroms besteht. Die bestehende Literatur zeigte, dass der Umgang mit Stress bzw. die Bewältigung von Stress einen starken Einfluss darauf hat, ob sich Stress belastend und gesundheitsschädigend auf den Menschen auswirkt. Aber auch der individuelle Umgang mit Stress ist von Mensch zu Mensch sehr unterschiedlich (Kaluza, 2011, S. 50). Die Literatur bestätigt sowohl die wichtige Rolle von sozialer Unterstützung zur Stressbewältigung als auch zur Vorbeugung von Krankheiten und bei der Aufrechterhaltung der Gesundheit (Litzcke & Schuh, 2007, S. 79). Ein stabiles berufliches und privates Umfeld kann demzufolge als wichtiger Schutzmechanismus vor Stress und Belastungen dienen und Betroffene dadurch vor psychischen Erkrankungen bewahren (Mainka-Riedel, 2013, S. 162f.). Die

empirische Überprüfung der Hypothesen hat gezeigt, dass die Stressbewältigungsstrategie soziale Unterstützung einen Einfluss auf die drei Burnout-Dimensionen *emotionale Erschöpfung*, *Depersonalisierung* und *reduzierte persönliche Leistungszufriedenheit* hat, wodurch die bestehende Literatur bestätigt werden konnte.

Zusammenfassend kann auf Basis der Ergebnisse der Literaturrecherche sowie aus der empirischen Untersuchung dieser Arbeit festgehalten werden, dass die psychische Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit sowie soziale Unterstützung zur Burnout-Prävention im Gesundheitswesen eingesetzt werden können. Dies bestätigen die signifikanten Zusammenhänge der empirischen Untersuchung. Die Ergebnisse zeigen, dass die psychische Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit insbesondere einen höchstsignifikanten Einfluss auf die Ausprägung der emotionalen Erschöpfung hat. Die soziale Unterstützung hat den Ergebnissen zufolge einen höchstsignifikanten Einfluss auf die Ausprägung der Depersonalisierung sowie der persönlichen Leistungszufriedenheit. Dies lässt die Folgerung zu, dass die gemeinsame Anwendung der Maßnahmen der psychischen Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit sowie der sozialen Unterstützung präventiv gegen alle drei Hauptsymptome von Burnout nach Maslach und Leiter (2001, S. 18f.) wirken. Festzuhalten ist zudem der wesentliche Einfluss von sozialen Stressoren am Arbeitsplatz in Form von Beziehungskonflikten mit Vorgesetzten und KollegInnen sowie von Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege in Form von Koordinations- und Informationsproblemen und psychophysischer Überforderung, auf alle drei Burnout-Dimensionen. Weiters zeigten die Ergebnisse den starken Einfluss der individuell wahrgenommenen Stressbelastung auf die Burnout-Dimensionen emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung und persönliche Leistungszufriedenheit sowie auf die psychische Distanzierung von der Arbeit in der Freizeit.

5.2 Handlungsempfehlungen für die Praxis

Die Ergebnisse der Studie zeigen den signifikanten Einfluss der psychischen Distanzierung von der Arbeit auf die emotionale Erschöpfung, welche die wesentlichste Dimension von Burnout darstellt. Folglich ist es essentiell, dass ArbeitnehmerInnen aus dem Gesundheitswesen darüber aufgeklärt werden, dass mangelnde kurz- oder längerfristige Distanzierungsfähigkeit von der Arbeit in der Freizeit ein erstes Warnsignal für schwerwiegende negative Belastungs- und Erschöpfungszustände sein kann. Daher sollten sie dazu ermutigt werden, Erholungsaktivitäten, welche die psychische Distanzierung von der Arbeit unterstützen, wie z.B. körperliche und soziale Aktivitäten, zu nutzen (Wendtsche & Lohmann-Haislah, 2017, S. 66). Unternehmen können diesbezüglich einen Bei-

trag leisten, in dem sie den MitarbeiterInnen gesundheitsfördernde betriebliche Maßnahmen, wie gemeinsame sportliche Veranstaltungen z.B. in Form von betrieblichen Ra-
dausflüge, Sportturniere (Tennis, Fußball, Volleyball, etc.) oder z.B. bewegte Arbeits-
pausen, in denen den Mitarbeiter Muskelentspannungs- und Dehnungsübungen gezeigt
werden, anbieten. Zur Förderung der psychischen Distanzierungsfähigkeit durch soziale
Aktivitäten können Unternehmen dazu beitragen, indem sie z.B. Betriebsausflüge ver-
anstalten, die das Wir-Gefühl unter den MitarbeiterInnen stärken können. Eine weitere
Möglichkeit seitens des Unternehmens wäre die Errichtung von Sozialräumen für die
Arbeitspausen der MitarbeiterInnen. Solche Räume bringen die MitarbeiterInnen zumin-
dest in den Pausen physisch und psychisch weg von ihren Arbeitsplätzen und fördern
das Miteinander und die Kommunikation zwischen den KollegInnen. Zur Förderung der
psychischen Distanzierung von der Arbeit während der Freizeit sollten seitens der Orga-
nisation keine arbeitsbezogenen Telefonate sowie Nachrichten in Form von E-Mails und
Textnachrichten gestattet werden. Insbesondere sollten Unternehmen ihren Mitarbeite-
rInnen nicht gestatten im Urlaub zu arbeiten. Die Unternehmen sollten ihre Mitarbeite-
rInnen zumindest darauf aufmerksam machen, dass das Arbeiten im Urlaub oder das
bloße Überprüfen von E-Mails aufgrund des wesentlichen Erholungseffekts des Urlaubes
untersagt sind.

Des Weiteren impliziert der große Einfluss der individuell wahrgenommenen Stressbe-
lastung auf die psychische Distanzierungsfähigkeit von der Arbeit in der Freizeit sowie
auf die Ausprägung des Burnout-Syndroms, wie wichtig ein gutes individuelles Stress-
management für die MitarbeiterInnen ist. Die oft anstrengenden und stressigen Arbeits-
bedingungen im Gesundheitswesen bedingt durch Zeitdruck, ständige Erreichbarkeit,
fehlende Zeit zur eingehenden Versorgung der PatientInnen, etc., erfordern von den Ar-
beitnehmerInnen des Gesundheitswesens die Entwicklung eines individuell passenden
und abgestimmten Stressmanagements, welches auf den drei Stressmanagement-Ebe-
nen ansetzt. Auf der instrumentellen Ebene wäre eine Empfehlung, dass sich die Mitar-
beiterInnen des Gesundheitswesens z.B. sozial-kommunikative Kompetenzen aneig-
nen, sich selbst Grenzen setzen, sich Unterstützung und Hilfe zu organisieren. Eine wei-
tere Empfehlung in belastenden Situationen ist das Führen von klärenden Gesprächen
mit Vorgesetzten oder KollegInnen, um zu versuchen Herausforderungen und Schwie-
rigkeiten zu lösen. Zusätzlich geht es um eine gezielte Strukturierung des Arbeitstages
und der Aufgaben sowie um die Definition und Festlegung von persönlichen und beruf-
lichen Prioritäten. Empfehlungen für die ArbeitnehmerInnen des Gesundheitswesens auf
der mentalen Ebene sind eine gelungene Wahrung der inneren Distanz zur Arbeit sowie
die Wahrnehmung von arbeitsbezogenen Schwierigkeiten zu überdenken, sodass diese

nicht mehr als Bedrohung, sondern vielmehr als Herausforderung empfunden werden. Auf der regenerativen Ebene wird den ArbeitnehmerInnen des Gesundheitswesens die regelmäßige Anwendung von Entspannungstechniken (z.B. autogenes Training), sowie eine regelmäßige sportliche Betätigung, ausreichend Schlaf, gesunde Ernährung, das Pflegen von außerberuflichen Kontakten, etc., empfohlen (Kaluza, 2012, S. 87ff. & Habermann-Horstmeier, 2017, S. 73ff.). Soziale Stressoren am Arbeitsplatz in Form von Beziehungskonflikten im Arbeitsumfeld und Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege in Form von Koordinations- und Informationsproblemen sowie psychophysischer Überforderung hatten in der vorliegenden Untersuchung einen wesentlichen Einfluss auf die drei Burnout-Dimensionen. Speziell im Gesundheitswesen wirken neben den allgemeinen Risikofaktoren und Ursachen einer Entstehung von Burnout wie z.B. Zeitdruck, Arbeitsverdichtung, fehlende Unterstützung im privaten und beruflichen Umfeld, fehlende Anerkennung, usw., insbesondere persönliche Stressoren und Arbeitsbelastungen auf die Betroffenen ein. Persönliche Stressoren und Arbeitsbelastungen entstehen meist durch den intensiven, persönlichen Kontakt durch die emotionale Zuwendung zu den PatientInnen und gefährden durch Missachtung der persönlichen Distanz zur Arbeit die eigenen Burnout-Präventionsmaßnahmen (Grosser, 2014, S. 212ff.). Demzufolge ist es wesentlich, dass ArbeitgeberInnen bzw. Organisationen Maßnahmen ergreifen, um den persönlichen Schutz ihrer MitarbeiterInnen bestmöglich zu wahren. Empfohlene Maßnahmen sind unter anderem eine abwechslungsreiche Gestaltung des Ausmaßes und der Art des Kontaktes der ArbeitnehmerInnen mit den PatientInnen. Dies kann z.B. durch die Einführung von Job-Rotation-Programmen, in welchen die MitarbeiterInnen immer wieder die Abteilung wechseln und dadurch nicht ständig mit den gleichen PatientInnen und deren Schicksalen konfrontiert sind, gelingen. Eine weitere Möglichkeit wäre die Gewährung von häufigeren Kurzurlauben. Des Weiteren können organisationsseitig MentorInnen und Coaches für die ArbeitnehmerInnen bereitgestellt werden, mit denen sie belastende Situationen und Erfahrungen des Arbeitsalltages reflektieren, besprechen und aufrollen können (Burisch, 2006, S. 241f.). Die Supervision stellt hierfür eine mögliche Beratungsform dar. Bei der Supervision geht es um Erkenntnis-, Lern- und Veränderungsprozesse. Die Supervision verfolgt das Ziel in Gesprächen, unabhängig diese mit einzelnen MitarbeiterInnen, in Gruppen, Teams oder Organisationen durchgeführt wird, belastende und schwierige Situationen des beruflichen Umfelds zu reflektieren und die Betroffenen bei Veränderungsprozessen und der Bewältigung der Situation zu unterstützen und begleiten (Schütze, 1994, S. 10ff.). Das Angebot von Trainings zur Erhöhung und Stärkung der sozialen Kompetenzen, wie z.B. der Kommunikationsstärke, kann sowohl für MitarbeiterInnen als auch für Vorgesetzte sinnvoll und nützlich sein.

Diese Trainings fördern den offenen und verständnisvollen Umgang mit den Mitmenschen. Wesentlich ist die Planung von regelmäßigen, konstruktiven Feedbackgesprächen zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen. In diesen Gesprächen sollen Vorgesetzte den MitarbeiterInnen aktiv zuhören und ihnen mit Wertschätzung entgegenkommen. Regelmäßige Feedbackgespräche können präventiv wirken, da z.B. mögliche Schwierigkeiten und Konflikte von MitarbeiterInnen bereits in einem frühen Stadium erkannt werden können (Burisch, 2006, S. 241f.).

5.3 Limitationen und Ausblick

Dieses Kapitel beinhaltet die kritische Reflexion der Limitationen dieser Arbeit sowie die Implikationen weiterführender Forschungsmöglichkeiten.

Zunächst ist festzuhalten, dass für die empirische Datenerhebung eine eher kleine Zufallsstichprobe $N = 175$ aus Personen aus dem Gesundheitswesen herangezogen wurde, wodurch die Ergebnisse lediglich begrenzt auf die Grundgesamtheit aus Personen des Gesundheitswesens in Österreich umgelegt werden kann. TeilnehmerInnen der Studie waren Personen aus den Berufsständen AssistenzärztInnen, ÄrztInnen, Krankenschwester/-pflegerInnen, AltenpflegerInnen und SanitäterInnen. Die geplante stratifizierte Zufallsstichprobe, welche durch geschichtete Gleichverteilung in Bezug auf demographische Merkmale, wie im Fall dieser Arbeit Berufsstand und Geschlecht, eine bessere Repräsentativität der Stichprobe auf die Grundgesamtheit liefert, konnte in der tatsächlichen Erhebung und Datenauswertung nicht vollständig angewandt werden, da von den Berufsgruppen ÄrztInnen, AltenpflegerInnen sowie SanitäterInnen zu wenige Rückmeldungen kamen. Da sich diese Arbeit auf die Burnout-Prävention von ArbeitnehmerInnen des österreichischen Gesundheitswesens spezialisiert, wurden für die Verteilung der stratifizierten Stichprobe typische Berufe aus dem Gesundheitswesen gewählt. Die Geschlechterverteilung in Bezug auf die Berufsstände wurde laut dem Gender-Index des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen (2017, S. 54 f.) gewählt. Die Verteilung der stratifizierten Stichprobe hinsichtlich des Geschlechtes wurde nur beim Berufsstand der ÄrztInnen erreicht. Grundsätzlich füllten etwa 85% weibliche und 15% männliche ProbandInnen aus den jeweiligen Berufen die Befragung aus. Deshalb ist die Aussagekraft der Untersuchung in Richtung Generalisierbarkeit beschränkt, da die geplante stratifizierte Zufallsstichprobe nicht in allen Parametern in den Analysen und Auswertungen einbezogen werden konnte.

Kritisch anzumerken ist zudem die Länge bzw. der Umfang des Erhebungsinstrumentes. Der Fragebogen umfasste 135 Items, welche als geschlossene Fragen mit

Antwortskalen vorgegeben wurden. Die Beantwortungsdauer lag zwischen 20 und 25 Minuten. Bei der Analyse der Datenerhebung wurde festgestellt, dass etwa 30% der ProbandInnen die Beantwortung der Onlineversion des Fragebogens auf den ersten drei Seiten abbrachen, was einen hohen Drop-Out darstellt. Die Länge des Fragebogens könnte ein Grund dafür gewesen sein, dass so viele ProbandInnen die Befragung abbrachen. Da die meisten ProbandInnen den Onlinefragebogen auf den ersten drei Seiten abbrachen, könnte ein Grund dafür sein, dass viele ProbandInnen den Link der Befragung zwar aus Neugier angeklickt haben, aber nicht geplant hatten die Befragung fertig auszufüllen, die Lust daran verloren oder planten die Befragung zu einem späteren Zeitpunkt fertigzustellen. Es ist anzumerken, dass nicht sichergestellt wurde, dass die Probanden den Fragebogen nur einmal ausgefüllt haben. Es wurden keine personalisierten Links für die Onlinebefragung versendet und die Papierfragebogen wurden nicht nummeriert ausgegeben, wodurch das einmalige Ausfüllen des Fragebogens pro Teilnehmer nicht gesichert wurde. Zusätzlich ist anzuführen, dass die erhobenen Daten der Papierversionen und die Onlineversionen des Fragebogens gemeinsam in den Auswertungen der Ergebnisse verwendet wurden. Da das Umfeld und die Einflüsse der Befragung bei Onlinebefragungen bzw. bei Papierbefragungen unterschiedlich sind, wäre es möglich, dass das Antwortverhalten der Befragten voneinander abweicht und daher eine getrennte Auswertung sinnvoll wäre. Da jedoch dann nur wenige Fragebögen zur Testung der Hypothesen je Fragebogentyp verwendbar gewesen wären, wurden die erhobenen Daten der beiden Fragebogentypen gemeinsam verwendet.

Da die Befragung auch Items mit sensiblen Daten über Sexualität, Gewicht, Suchverhalten/Drogenkonsum, soziale Konflikte, etc., beinhaltet, kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle Fragen von den ProbandInnen wahrheitsgetreu beantwortet wurden. Dieser Aspekt wurde in den Ergebnissen nicht berücksichtigt, was eine weitere Limitation der Untersuchung darstellt. Um die TeilnehmerInnen zu einer möglichst wahrheitsgetreuen Beantwortung der Fragen zu motivieren, wurde in der Einleitung des Erhebungsinstrumentes darauf hingewiesen, dass alle Daten streng vertraulich behandelt und nur in anonymisierter Form weiterverarbeitet werden. Das Antwortformat wurde vorwiegend aus einer geraden Anzahl von Antwortabstufungen gewählt, um die *Tendenz zur Mitte*, welche ProbandInnen, z.B. bei Unsicherheit über die Beantwortung einer Frage, dazu verleitet, eine mittlere, neutrale Antwortmöglichkeit zu wählen, weitestgehend zu verhindern. Der Erholungsprozess der psychischen Distanzierung von der Arbeit (psychological detachment) stellt ein relativ neues bzw. bislang wenig erforschtes Konstrukt dar. In der vorliegenden Studie wurde psychische Distanzierung von der Arbeit

nur im Rahmen der Freizeit abgefragt und in die Auswertungen eingeschlossen. Für zukünftige Forschungsarbeiten wäre es interessant die psychische Distanzierung von der Arbeit während kürzerer Erholungsphasen, wie zum Beispiel während Arbeitspausen, bzw. während längerer Erholungsphasen, wie zum Beispiel während des Urlaubs, zu untersuchen. Die nähere Betrachtung der psychischen Distanzierung von der Arbeit während kürzerer bzw. längerer Erholungsphasen als mögliche Maßnahme zur Burnout-Prävention im Gesundheitswesen ist für zukünftige Forschungsarbeiten interessant. Die Untersuchung von Möglichkeiten der psychischen Distanzierung während Arbeitspausen kann auch für Organisationen interessant sein. Zu erforschen wäre z.B. ob die MitarbeiterInnen durch die psychische Distanzierung während der Arbeitspause wieder produktiver arbeiten als vor der Pause. Eine Möglichkeit, wie psychische Distanzierung in Pausen während der Arbeitszeit funktionieren könnte, wäre z.B. die Schaffung von Sozialräumen, in welchen die MitarbeiterInnen die Pausen verbringen können und sich mit anderen KollegInnen über Befindlichkeiten und Themen, die nichts mit der Arbeit zu tun haben unterhalten können. Zudem wären die MitarbeiterInnen dann in der Pause nicht an ihrem Arbeitsplatz, was das Loslösen von arbeitsbezogenen Gedanken möglicherweise erleichtern würde. Für zukünftige Forschungen in Bezug Erholung von der Arbeit zur Burnout-Prävention wäre es außerdem interessant neben dem in dieser Forschungsarbeit näher betrachteten Erholungsprozess der psychischen Distanzierung von der Arbeit auch die anderen Erholungsprozesse von Sonnentag und Fritz (2007, S. 205ff.) Relaxation, Mastery und Control als mögliche Maßnahmen zur Burnout-Prävention einzubeziehen. Für zukünftige Forschungen wäre eine speziellere Betrachtung der einzelnen Berufsstände zum Thema dieser Arbeit interessant. Es könnten z.B. nur Krankenschwestern/-pflegerInnen oder nur ÄrztInnen befragt werden, um die Ausprägung des Burnout-Syndroms bzw. die Burnout-Präventionsmaßnahmen psychische Distanzierung von der Arbeit und soziale Unterstützung bei einem fokussierten Berufsstand zu untersuchen und somit die Relevanz dieses Themas in den jeweiligen Berufsständen offenzulegen. Eine genauere Spezifizierung der stratifizierten Stichprobe durch den Einbezug von mehreren relevanten Verteilungscharakteristiken, wie z.B. das Kompetenzlevel, die Jahre der Tätigkeit im Gesundheitswesen, etc., würde zudem eine bessere Repräsentativität der Stichprobe hinsichtlich Generalisierbarkeit schaffen. Des Weiteren wäre die Untersuchung von psychischer Distanzierung und sozialer Unterstützung als Burnout-Präventionsmaßnahmen auch bei anderen Berufsgruppen interessant. Neuere Forschungsartikel zum Thema Burnout zeigen, dass Burnout nicht nur in helfenden Berufen relevant ist, sondern dass Burnout prinzipiell jeden Menschen in jedem Lebensbereich und in jedem beruflichen Umfeld treffen kann (Sonneck & Pucher-Matzner, 2005, S. 30; Burisch, 2010, S. 8).

Literaturverzeichnis

- AK Oberösterreich (2015). Mindestpflegepersonalschlüssel deckt Arbeitsbedarf nicht ab. Online: https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/gesundheitsund-sozialberufe/Pflege_braucht_mehr_Personal.html [Abruf am 30.12.2017].
- AK Oberösterreich (2017a). Überlastung führt oft zu Burnout. Online: https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsundgesundheit/arbeitsklima/arbeitsklima_index/Arbeitsklima_Index_Mai_2017.html [Abruf am 17.11.2017].
- AK Oberösterreich (2017b). Burnout: Fast jede/r Dritte gefährdet. Online: https://ooe.arbeiterkammer.at/service/presse/presseaussendungen/Burnout_Fast_jede_r_Dritte_gefaehrdet.html [Abruf am 17.11.2017].
- AK Steiermark (2014). Alarmglocken im Gesundheitsbereich. Online: <https://stmk.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/gesundheitsberufe/Arbeitsbedingungen.html> [Abruf am 15.11.2017].
- Albers, Sönke (Hrsg.) (2009). Methodik der empirischen Forschung. Wiesbaden: Gabler.
- APA (2014). Gesundheitsberufe: 40 Prozent zeigen Burnout-Symptome. der Standard. Online: <http://derstandard.at/1389857725075/Gesundheitsberufe-40-Prozent-mit-Burnout-Symptomen> [Abruf am 11.12.2017].
- ARGE Burnout, MUG/ÖAK (2011). Burnout-Risiko bei Ärzt/innen, Graz: ARGE Burnout.
- Bamberg, Eva/Busch, Christine (1996). Betriebliche Gesundheitsförderung durch Streßmanagementtraining: Eine Metaanalyse (quasi-)experimenteller Studien. Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie, 40, 127–137.
- Bartholomeyczik, Eike (2014). Arbeitsbelastung in der Krankenpflege. Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. ZIS - GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Bortz, Jürgen/Döring, Nicola (2006). Forschungsmethoden und Evaluation: für Human- und Sozialwissenschaftler. Heidelberg: Springer-Medizin-Verlag.
- Buchenau, Peter (2014). Der Anti-Stress-Trainer: 10 humorvolle Soforttipps für mehr Gelassenheit. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Abteilung IV1-Gleichstellungspolitische Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten (2017). Gleichstellung in Zahlen - Gender Index 2017. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, 7, 1-68.
- Burisch, Matthias (2006). Das Burnout-Syndrom: Theorie der inneren Erschöpfung. Heidelberg: Springer Medizin.

- Burisch, Matthias (2010). Burnout erkennen, verstehen, bekämpfen - Informationen für Führungskräfte. VBG, 4–26.
- Büssing, Arndt (2011). Translation of Cohen's 10 item PERCEIVED STRESS SCALE (PSS), Witten/Herdecke.
- Cohen, Sheldon/Karmarck, Tom/Mermelstein, Robin (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 386-396.
- DGPPN (2012). Positionspaper der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN) zum Thema Burnout. Berlin: DGPPN.
- Elfering, Achim/Grebner, Simone/Semmer, Norbert K./Gerber, Hans (2002). Time control, catecholamines and back pain among young nurses. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 28, 386–393.
- Fadler, Astrid (2015). Stress- und Burnout: erkennen - vorbeugen - handeln. Wien: Verlag des ÖGB.
- Flatten, Guido/Roissant, Rolf/Petzold, Ernst R./Seiger, K. (2003). Der hilflose Helfer. *Notfall & Rettungsmedizin*, 6, 265–270.
- Frese, Michael/Zapf, Dieter (1987). Eine Skala zur Erfassung von sozialen Stressoren am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 41, 134–141.
- Freudenberger, Herbert J./North, Gail (2011). Burn-out bei Frauen: über das Gefühl des Ausgebranntseins. Frankfurt am Main: Fischer-Taschenbuch-Verlag.
- Greif, Siegfried (1991). Stress in der Arbeit - Einführung und Grundbegriffe. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.). *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (s. 1-28). Göttingen: Hogrefe.
- Greif, Siegfried (2013). Coaching bei Stress und Burnout: Nicht ohne Diagnostik. In H. Möller & S. Kotte, hrsg. *Diagnostik im Coaching*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 217–232.
- Greif, Siegfried/Bamberg, Eva/Semmer, Norbert (Hrsg.) (1991). *Psychischer Stress am Arbeitsplatz*. Göttingen: Hogrefe.
- Gross, Rainer (2015). *Angst bei der Arbeit - Angst um die Arbeit: psychische Belastungen im Berufsleben*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Grosser, Michaela (2014). Burnout im Krankenhaus: Ursachen, Folgen und Prävention. S. 209–237. In Dieter von der Oelsnitz, Frank Schirmer & Kerstin Wüstner (Hrsg.) *Die auszehrende Organisation*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Habermann-Horstmeier, Lotte (2017). Risikofaktor „Stress“: kompakte Einführung und Prüfungsvorbereitung für alle interdisziplinären Studienfächer. Bern: Hogrefe.

- Hofte-Fankhauser, Kathrin ter/Wälty, Hans F. (2013). Marktforschung: Grundlagen mit zahlreichen Beispielen, Repetitionsfragen mit Antworten und Glossar. Zürich: Compendio Bildungsmedien.
- House, James S. (1981). Work stress and social support, Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Pub. Co.
- Ilies, Remus et al. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1368–1379.
- Kaluza, Gert (2011). Stressbewältigung: Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung. Berlin: Springer.
- Kaluza, Gert (2012). Gelassen und sicher im Stress. Berlin Heidelberg: Springer Verlag.
- Kaschka, Wolfgang/Korczak, Dieter/Broich, Karl (2011). Modediagnose Burn-out. *Deutsches Ärzteblatt*, 46, 781–787.
- Kühnel, Jana/Sonnentag, Sabine (2011). How long do you benefit from vacation? A closer look at the fade-out of vacation effects: VACATION BENEFITS AND FADE-OUT. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 125–143.
- Kurze, Johanna (2015). Stress lass nach! *Heilberufe*, 67, 59–60.
- Lazarus, Richard S. (1966). Psychological stress and the coping process. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, Richard S./Launier, R. (1981). Streßbezogene Transaktionen zwischen Personen und Umwelt. In J.R. Nitsch (Hrsg.). *Stress, Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen*. Bern: Huber.
- Litzcke, Sven Max/Schuh, Horst (2007). Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz: Umgang mit Leistungs- und Zeitdruck, Belastungen im Beruf meistern. Heidelberg: Springer.
- Litzcke, Sven/Schuh, Horst (2003). Belastungen am Arbeitsplatz: Strategien gegen Stress, Mobbing und Burn-out. Köln: Deutscher Instituts-Verlag GmbH.
- Mainka-Riedel, Maritta (2013). Stressmanagement - Stabil trotz Gegenwind: Wie Sie Ihren eigenen Weg zu gesunder Leistungsfähigkeit finden. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Maslach, Christina (1981). Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, Christina/Jackson, Susan E. (1981). The measurement of experienced burn-out. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113.
- Maslach, Christina/Leiter, Michael P. (2001). Die Wahrheit über Burnout: Stress am Arbeitsplatz und was Sie dagegen tun können. Wien: Springer.
- Maslach, Christina/Schaufeli, Wilmar B./Leiter, Michael P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

- Mayrhofer, Ruth (2011). Ergebnisse der Burnout-Studie: Kampf gegen das „Ausbrennen“. ÖAZ - Österreichische Ärzte Zeitung. Online: <http://www.aerztezeitung.at/archiv/oeaez-2011/oeaez-8-25042011/burnout-studie-umfrage-burnout-aerzte.html> [Abruf am 10.01.2017].
- Meier, Laurenz L./Cho, Eunae/Dumani, Soner (2016). The effect of positive work reflection during leisure time on affective well-being: Results from three diary studies: Positive Work Reflection. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 255–278.
- Moosbrugger, Helfried/Kelava, Augustin (Hrsg.) (2012). Testtheorie und Fragebogenkonstruktion. Berlin Heidelberg: Springer.
- Nitsch, Jürgen (Hrsg.) (1981). Stress: Theorien, Untersuchungen, Massnahmen. Bern: H. Huber.
- ÖBIG (2006). Pflegebericht. Endbericht: 2006, 34-66.
- Peseschkian, Nossrat/Peseschkian, Nawid/Peseschkian, Hamid (2009). Lebensfreude statt Stress: persönliche Stressfaktoren erkennen und hinter sich lassen. Stuttgart: Trias.
- Poulsen, Irmhild (2012a). Annäherung an das Thema: Stress als Volkskrankheit? In *Stress und Belastung bei Fachkräften der Jugendhilfe*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Poulsen, Irmhild (2012). Stress und Belastung bei Fachkräften der Jugendhilfe - Ein Beitrag zur Burnoutprävention. Wiesbaden: Springer.
- Prager, Sonja/Hlous, Nora (Hrsg.) (2006). Psychosoziale Krisen in Unternehmen: Praxishandbuch für Führungskräfte. Wien: Facultas.
- Ratheiser, Klaus (Hrsg.) (2011). Burnout und Prävention: ein Lesebuch für Ärzte, Pfleger und Therapeuten. Wien: Springer.
- Rodell, Jessica B./Judge, Timothy A. (2009). Can “good” stressors spark “bad” behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1438–1451.
- Rösing, Ina (2008). Ist die Burnout-Forschung ausgebrannt? Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung. Kröning: Asanger.
- Schadenhofer, Petra/Stummer, Harald (2011). Genderspezifische Vulnerabilität für Burnout in der Gesundheits- und Krankenpflege: Untersuchungsergebnisse einer Querschnittsstudie bei Bediensteten des gehobenen Dienstes in der Gesundheits- und Krankenpflege anhand des Modells der Burnoutgefährdung nach Maslach. *Heilberufe SCIENCE*, 2, 42–47.
- Schaufeli, Wilmar/Enzmann, Dirk (1998). The burnout companion to study and practice: a critical analysis. London ; Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Scherrmann, Ulrich (2015). Stress und Burnout in Organisationen: ein Praxisbuch für Führungskräfte, Personalentwickler und Berater. Berlin: Springer.
- Scherrmann, Ulrich (2017). Erste Hilfe bei Burnout in Organisationen: Ein Ratgeber für Führungskräfte und Personalverantwortliche. Wiesbaden: Springer.

- Schmidbauer, Wolfgang (1992). *Hilflose Helfer: Über die seelische Problematik der helfenden Berufe*. Hamburg: Rowohlt.
- Schütze, Fritz (1994). Strukturen des professionellen Handelns, biographische Betroffenheit und Supervision. *Supervision*, 26, 10–39.
- Schwarzer, Ralf (2000). *Streß, Angst und Handlungsregulation*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Semmer, Norbert (1984). *Stressbezogene Tätigkeitsanalyse: psychologische Untersuchungen zur Analyse von Stress am Arbeitsplatz*. Weinheim: Beltz.
- Sluiter, Judith K. (1999). The influence of work characteristics on the need for recovery and experienced health: a study on coach drivers. *Ergonomics*, 42, 573–583.
- Sonneck, Gernot/Pucher-Matzner, Ingeborg (2005). Das Burnout-Syndrom. *Österreichische Ärztezeitung*, 4, 28–36.
- Sonnentag, Sabine (2010). Recovery from fatigue: The role of psychological detachment. In P. L. Ackerman, hrsg. *Cognitive fatigue: Multidisciplinary perspectives on current research and future applications*. Washington: American Psychological Association.
- Sonnentag, Sabine/Bayer, Ute-Vera (2005). Switching Off Mentally: Predictors and Consequences of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 393–414.
- Sonnentag, Sabine/Binnewies, Carmen/Mojza, Eva J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95, 965–976.
- Sonnentag, Sabine/Fritz, Charlotte (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204–221.
- Sonnentag, Sabine/Fritz, Charlotte (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 72–103.
- Sonnentag, Sabine/Kuttler, Iris/Fritz, Charlotte (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 355–365.
- Staflinger, Heidemarie (2016). *Der OÖ. Mindestpflegepersonalschlüssel für Alten- und Pflegeheime auf dem Prüfstand - Grundlagen - Herausforderungen - Entwicklungsbedarf*. Linz: Kammer für Arbeiter und Angestellte Oberösterreich.
- Stock, Christian (2010). *Burnout: erkennen und verhindern*. Freiburg: Haufe.
- Struhs-Wehr, Karin (2017). *Betriebliches Gesundheitsmanagement und Führung: gesundheitsorientierte Führung als Erfolgsfaktor im BGM*. Wiesbaden: Springer.
- Töpfer, Armin (2010). *Erfolgreich forschen: ein Leitfaden für Bachelor-, Master-Studierende und Doktoranden*. Berlin: Springer.
- Ulich, Eberhard/Wülser, Marc (2015). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen: arbeitspsychologische Perspektiven*. Wiesbaden: Springer Gabler.

Von der Oelsnitz, Dietrich/Schirmer, Frank/Wüstner, Kerstin (Hrsg.) (2014). Die auszehrende Organisation: Leistung und Gesundheit in einer anspruchsvollen Arbeitswelt. Wiesbaden: Springer Gabler.

Wendsche, Johannes/Lohmann-Haislah, Andrea (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt.

Wendsche, Johannes/Lohmann-Haislah, Andrea (2017). Detachment als Bindeglied zwischen psychischen Arbeitsanforderungen und ermüdungsrelevanten psychischen Beanspruchungsfolgen: Eine Metaanalyse. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 71, 52–70.

Westman, Mina/Eden, Dov (1997). Effects of a respite from work on burnout: Vacation relief and fade-out. Journal of Applied Psychology, 82, 516–527.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Stressniveau und Leistung nach Yerkes-Dodson (1908)	10
Abbildung 2 Die drei Bestandteile des Stressgeschehens	13
Abbildung 3 Transaktionales Stressmodell nach Lazarus.....	15
Abbildung 4 Die vier Lebensbereiche	19
Abbildung 5 Individuelles Stressmanagement	21
Abbildung 6 Das Zwiebelmodell von Burnout	30
Abbildung 7 Stressor-Detachment-Model	43
Abbildung 8 Arbeitsstunden pro Woche.....	59
Abbildung 9 Durchschnittliche Pausenzeit pro Tag.....	59

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Geplante stratifizierte Zufallsstichprobe	51
Tabelle 2: Tatsächliche Zufallsstichprobe	58
Tabelle 3: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zu psychischer Distanzierung sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala <i>Psychische Distanzierung von der Arbeit</i>	61
Tabelle 4: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zur individuell wahrgenommene Stressbelastung sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala <i>Individuell wahrgenommene Stressbelastung</i>	62
Tabelle 5: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zu sozialen Stressoren am Arbeitsplatz sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala <i>Soziale Stressoren am Arbeitsplatz</i>	63
Tabelle 6: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zu Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala <i>Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege</i>	64
Tabelle 7: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zu soziale Unterstützung sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala <i>Soziale Unterstützung</i>	65
Tabelle 8: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zu Burnout emotionale Erschöpfung und Reliabilität der Skala <i>Emotionale Erschöpfung</i>	67
Tabelle 9: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zu Burnout Depersonalisierung und Reliabilität der Skala <i>Depersonalisierung</i>	67
Tabelle 10: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Items zu Burnout persönliche Leistungszufriedenheit und Reliabilität der Skala <i>Persönliche Leistungszufriedenheit</i>	68
Tabelle 11: Korrelationen Individuell wahrgenommene Stressbelastung und Burnout-Subskalen	70
Tabelle 12: Korrelationen Soziale Stressoren und Burnout-Subskalen	72
Tabelle 13: Korrelationen Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege und Burnout-Subskalen	74
Tabelle 14: Korrelationen Soziale Unterstützung und Burnout-Subskalen	75

Abkürzungsverzeichnis

%	Prozent
ARGE	Arbeitsgemeinschaft
bzw.	bzw.
ca.	zirka
d. h.	das heißt
etc.	et cetera
usw.	und so weiter
z.B.	zum Beispiel

Anhang

Anhang A: Fragebogen (Papierversion)

Code:
Bitte nicht ausfüllen!

Fragebogen zu Stressmanagement im Gesundheitswesen in Österreich

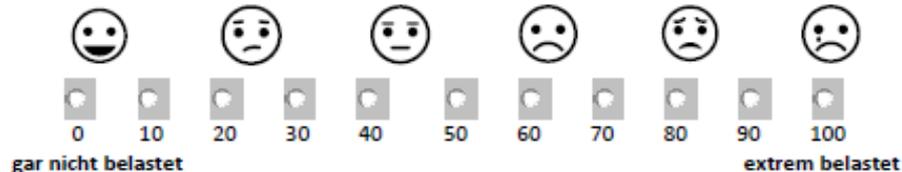
Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer!

Ich möchte Sie zu meiner Befragung, welche ich im Rahmen meiner Masterarbeit zum Thema „Stressmanagement im Gesundheitswesen“ durchführe, herzlich einladen. Alle in der Befragung anfallenden Daten werden streng vertraulich behandelt und nur in anonymisierter Form weiterverarbeitet. Zudem können die von Ihnen getätigten Angaben bei der Auswertung nicht mit Ihrer Person in Verbindung gebracht werden. Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Die Durchführung der Befragung wird ca. 15-20 Minuten in Anspruch nehmen.

Ich bitte Sie sich alle Fragen zunächst gut durchzulesen und sie im Anschluss schnell und ohne lange darüber nachzudenken zu beantworten. Bitte kreuzen Sie bei jeder Frage nur eine Antwort an und bitte beantworten Sie, sofern es Ihnen möglich ist, alle Fragen des Fragebogens. Zusätzlich möchte ich betonen, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Antworten Sie bitte einfach nach Ihren eigenen Ansichten und Einschätzungen und sollten Sie sich bei der Beantwortung einer Frage nicht sicher sein, so wählen Sie bitte jene, die Ihren Einschätzungen am ehesten entspricht.

Vielen Dank für Ihre Hilfe und Kooperation!

Auf einer Skala von 0 (gar nicht belastet) -100 (extrem belastet):
Wie stark belastet fühlen Sie sich im Moment durch Ihre Arbeit?



Wie verhalten Sie sich in Ihrer Freizeit?

In meiner Freizeit... (1=Trifft gar nicht zu bis 5=Trifft völlig zu)

	Trifft gar nicht zu				Trifft völlig zu
... vergesse ich die Arbeit.	<input type="radio"/>				
... denke ich überhaupt nicht an die Arbeit.	<input type="radio"/>				
... gelingt es mir mich von meiner Arbeit zu distanzieren.	<input type="radio"/>				
... gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.	<input type="radio"/>				
... lasse ich meine Seele baumeln.	<input type="radio"/>				
... unternehme ich Dinge bei denen ich mich entspanne.	<input type="radio"/>				
... nutze ich die Zeit um zu relaxen.	<input type="radio"/>				
... nehme ich mir Zeit zur Muße*.	<input type="radio"/>				
... lerne ich Neues dazu.	<input type="radio"/>				
... suche ich die geistige Herausforderung.	<input type="radio"/>				
... tue ich Dinge, die mich herausfordern.	<input type="radio"/>				
... unternehme ich etwas, um meinen Horizont zu erweitern.	<input type="radio"/>				
... habe ich das Gefühl selbst entscheiden zu können, was ich tue.	<input type="radio"/>				

	Trifft gar nicht zu					Trifft völlig zu				
... bestimme ich meinen Tagesablauf selbst.	<input type="radio"/>									
... bestimme ich selbst, wie ich meine Zeit verbringe.	<input type="radio"/>									
... erledige ich die Dinge, wie ich will.	<input type="radio"/>									

Sonntag, Sabine/Fritz, Charlotte (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure assessing recuperation and unwinding at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204-221 dt. Version

Wie haben Sie sich in den letzten 6 Monaten gefühlt?

(1=Nie bis 5=Sehr oft)

	Nie					Sehr oft				
Wie oft haben Sie sich in den letzten 6 Monaten darüber aufgeregt, dass etwas völlig Unerwartetes eingetreten ist?	<input type="radio"/>									
Wie oft hatten Sie in den letzten 6 Monaten das Gefühl, wichtige Dinge in Ihrem Leben nicht beeinflussen zu können?	<input type="radio"/>									
Wie oft haben Sie sich in den letzten 6 Monaten nervös und „gestresst“ gefühlt?	<input type="radio"/>									
Wie oft haben Sie sich in den letzten 6 Monaten sicher im Umgang mit persönlichen Aufgaben und Problemen gefühlt?	<input type="radio"/>									
Wie oft hatten Sie in den letzten 6 Monaten das Gefühl, dass sich die Dinge nach Ihren Vorstellungen entwickeln?	<input type="radio"/>									
Wie oft hatten Sie in den letzten 6 Monaten das Gefühl, mit all den anstehenden Aufgaben und Problemen nicht richtig umgehen zu können?	<input type="radio"/>									
Wie oft hatten Sie in den letzten 6 Monaten das Gefühl, mit Ärger in Ihrem Leben klar zu kommen?	<input type="radio"/>									
Wie oft hatten Sie in den letzten 6 Monaten das Gefühl, alles im Griff zu haben?	<input type="radio"/>									
Wie oft haben Sie sich in den letzten 6 Monaten darüber geärgert, wichtige Dinge nicht beeinflussen zu können?	<input type="radio"/>									
Wie oft hatten Sie in den letzten 6 Monaten das Gefühl, dass sich die Probleme so aufgestaut haben, dass Sie diese nicht mehr bewältigen können?	<input type="radio"/>									

Cohen, Sheldon/Karmarck, Tom/Mermelstein, Robin (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 386-396. (Übersetzung von Cohen's PERCEIVED STRESS SCALE (PSS); © dt. Version: Arndt Büssing, University of Witten/Herdecke)

Inwieweit haben Sie sich in den 6 letzten Monaten durch folgende Unsicherheiten belastet gefühlt?

(1=nicht belastet bis 7=sehr stark belastet)

	Nicht belastet						Sehr stark belastet
Unsicherheit durch finanzielle Probleme	<input type="radio"/>						
Unsicherheit in Bezug auf Ihren Wohnort	<input type="radio"/>						
Unsicherheit in Bezug auf Arbeitsplatz, Ausbildungsplatz, Studium oder Schule	<input type="radio"/>						
Unsicherheit in Bezug auf eine ernsthafte Erkrankung	<input type="radio"/>						
Unsicherheit in Bezug auf Familie oder Freunde	<input type="radio"/>						
Unsicherheit in Bezug auf die Partnerschaft	<input type="radio"/>						
Unsicherheit in Bezug auf wichtige Lebensziele	<input type="radio"/>						

Satow, Lars (2012). Stress- und Coping-Inventar (SCI): Test- und Skaldokumentation. Online im Internet: URL: <http://www.dr.satow.de>.

Inwieweit haben Sie sich in den letzten 6 Monaten durch folgende Ereignisse oder Probleme überfordert gefühlt?

(1=nicht überfordert bis 7=sehr stark überfordert)

	Nicht überfordert					Sehr stark überfordert	
Schulden oder finanzielle Probleme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
Wohnungssuche oder Hausbau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
Leistungsdruck am Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
Erwartungen und Ansprüche der Familie oder Freunde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
Erwartungen und Ansprüche des Partners	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
Gesundheitliche Probleme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
Eigene Erwartungen und Ansprüche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					

Satow, Lars (2012). Stress- und Coping-Inventar (SCI): Test- und Skalendokumentation. Online im Internet: URL: <http://www.dr.satow.de>.

Inwieweit haben Sie sich in den letzten 6 Monaten durch tatsächlich eingetretene negative Ereignisse belastet gefühlt?

(1=nicht eingetreten/belastet bis 7=sehr stark belastet)

	Nicht eingetreten/ belastet					Sehr stark belastet	
Verlust von finanziellen Mitteln (mehr als 50.000 EUR)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlust von Wohnung oder Haus/ Umzug/ neuer Wohnort	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlust von Arbeitsplatz, Ausbildungsplatz, Studienplatz oder Verweis von der Schule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlust von Familienangehörigen oder Freunden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlust oder Trennung vom Partner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlust von Gesundheit oder Handlungsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigenes Scheitern in wichtigen Lebensbereichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Satow, Lars (2012). Stress- und Coping-Inventar (SCI): Test- und Skalendokumentation. Online im Internet: URL: <http://www.dr.satow.de>.

Welche Symptome haben Sie bei sich in den letzten 6 Monaten beobachtet?

(1=Trifft nicht zu bis 4=Trifft genau zu)

	Trifft nicht zu		Trifft genau zu	
Ich schlafe schlecht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich leide häufig unter Magendrücken oder Bauchschmerzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe häufig das Gefühl einen Kloß im Hals zu haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich leide häufig unter Kopfschmerzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich grübele oft über mein Leben nach.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin oft traurig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe oft zu nichts mehr Lust.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe stark ab- oder zugenommen (mehr als 5kg).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Lust auf Sex ist deutlich zurückgegangen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ziehe mich häufig in mich selbst zurück und bin dann so versunken, dass ich nichts mehr mitbekomme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Trifft nicht zu		Trifft genau zu	
Ich habe Zuckungen im Gesicht, die ich nicht kontrollieren kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich schlecht konzentrieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Alpträume.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Satow, Lars (2012). Stress- und Coping-Inventar (SCI): Test- und Skaldokumentation. Online im Internet: URL: <http://www.dr.satow.de>.

Wie stellt sich Ihr soziales Arbeitsumfeld dar?

(1=Trifft nicht zu bis 4=Trifft genau zu)

	Trifft nicht zu		Trifft genau zu	
Mit einigen KollegInnen hat man oft Streit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einige KollegInnen sind unangenehme Mitarbeiter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hier wird man wegen jeder Kleinigkeit gleich fertiggemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hier gibt es immer nur Kritik, was man gut macht sieht keiner.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man muss mit unfreundlichen Leuten zusammenarbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der normale Arbeitsrhythmus wird von manchen KollegInnen immer wieder unterbrochen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spaß verstehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Vorgesetzter treibt einen an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Vorgesetzter spielt die KollegInnen gegeneinander aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ein Fehler passiert, findet der Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Vorgesetzter lässt seine Leute im Stich, wenn sie kritisiert werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Vorgesetzter teilt die angenehme Arbeit immer bestimmten Leuten zu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Vorgesetzter hat keine Ahnung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt Schwierigkeiten bei der Abstimmung mit KollegInnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist unklar, was die Vorgesetzten von einem wollen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man muss ausbaden, was die anderen falsch machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine Anweisungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Frese, Michael/Greif, Siegfried/Zapf, Dieter (2014). Soziale Stressoren am Arbeitsplatz. Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. doi:10.6102/zis21

Die folgenden Fragen betreffen Ihren Arbeitsalltag.

Wie oft kommt es vor, dass ...
(1=Nie bis 5=Immer)

	Nie			Immer	
Sie aus Zeitgründen nicht auf die Wünsche oder Probleme der PatientInnen eingehen können.	<input type="radio"/>				
Sie nach der Arbeit körperlich völlig erschöpft sind.	<input type="radio"/>				
Sie das Gefühl haben, zu viel Verantwortung übernehmen zu müssen.	<input type="radio"/>				
die Arbeitsaufteilung und Arbeitsläufe nicht so klar und eindeutig geregelt sind, wie Sie sich das wünschen.	<input type="radio"/>				
Sie das Gefühl haben, die Arbeit sei so viel, dass Sie nie damit fertig werden können.	<input type="radio"/>				
die Zusammenarbeit mit ÄrztInnen und MitarbeiterInnen nicht so klappt, wie Sie sich das wünschen.	<input type="radio"/>				
Sie sich durch die PatientInnen und ihre Probleme seelisch stark beansprucht fühlen.	<input type="radio"/>				
Ihnen wichtige Informationen nicht gegeben werden.	<input type="radio"/>				
Sie mehr Verantwortung haben möchten, als Ihnen zugestanden wird.	<input type="radio"/>				
Sie nicht ausreichend Gelegenheit haben, über bestimmte PatientInnen oder anfallende Arbeiten mit ÄrztInnen und anderen MitarbeiterInnen zu sprechen.	<input type="radio"/>				
Sie sich an eine Vorschrift halten müssen, die Ihrer Ansicht nach keinen Sinn hat.	<input type="radio"/>				
Sie das Gefühl haben, das die anderen MitarbeiterInnen Ihre Vorschläge und Wünsche nicht berücksichtigen.	<input type="radio"/>				

Bartholomeyczik, Eike (2014). Arbeitsbelastung in der Krankenpflege. Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. doi:10.6102/zis32

Wie gehen Sie mit Stress um?

(1=Trifft nicht zu bis 4=Trifft genau zu)

	Trifft nicht zu		Trifft genau zu	
Ich sage mir, dass Stress und Druck auch ihre guten Seiten haben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich sehe Stress und Druck als positive Herausforderung an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Stress und Druck konzentriere ich mich einfach auf das Positive.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch wenn ich sehr unter Druck stehe, verliere ich meinen Humor nicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich tue alles, damit Stress erst gar nicht entsteht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache mir schon vorher Gedanken, wie ich Zeitdruck vermeiden kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche Stress schon im Vorfeld zu vermeiden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Stress und Druck beseitige ich gezielt die Ursachen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich unter Druck gerate, habe ich Menschen, die mir helfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egal wie schlimm es wird, ich habe gute Freunde, auf die ich mich immer verlassen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich mich überfordert fühle, gibt es Menschen, die mich wiederaufbauen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Stress und Druck finde ich Rückhalt bei meinem Partner oder einem guten Freund.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Stress und Druck finde ich Halt im Glauben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gebete helfen mir dabei, mit Stress und Bedrohungen umzugehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egal wie schlimm es wird, ich vertraue auf höhere Mächte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Stress und Druck erinnere ich mich daran, dass es höhere Werte im Leben gibt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn mir alles zu viel wird, greife ich manchmal zur Flasche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Stress und Druck entspanne ich mich abends mit einem Glas Wein oder Bier.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egal wie groß der Stress wird, ich würde niemals wegen Stress zu Alkohol oder Zigaretten greifen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich zu viel Stress habe, rauche ich eine Zigarette.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Satow, Lars (2012). Stress- und Coping-Inventar (SCI): Test- und Skalendokumentation. Online im Internet: URL: <http://www.dr.satow.de>.

Ich bitte Sie nun zu beurteilen, wie sehr bzw. wie oft die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zutreffen.

(1=Nie bis 7=Täglich)

	Nie	Einige Male im Jahr	Einmal im Monat	Einige Male im Monat	Einmal pro Woche	Einige Male pro Woche	Täglich
Ich fühle mich von meiner Arbeit ausgelaugt.	<input type="radio"/>						
Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich erledigt.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich müde, wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Arbeitstag vor mir habe.	<input type="radio"/>						
Es gelingt mir gut, mich in meine PatientInnen hineinzusetzen.	<input type="radio"/>						
Ich glaube, ich behandle einige PatientInnen, als ob sie unpersönliche „Objekte“ wären.	<input type="radio"/>						
Den ganzen Tag mit Leuten zu arbeiten, ist wirklich eine Strapaze für mich.	<input type="radio"/>						
Den Umgang mit Problemen meiner PatientInnen habe ich sehr gut im Griff.	<input type="radio"/>						
Durch meine Arbeit fühle ich mich ausgebrannt.	<input type="radio"/>						
Ich glaube, dass ich das Leben anderer Leute durch meine Arbeit positiv beeinflusse.	<input type="radio"/>						
Seit ich diese Arbeit mache, bin ich gleichgültiger gegenüber Leuten geworden.	<input type="radio"/>						
Ich befürchte, dass diese Arbeit mich emotional verhärtet.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich voller Tatkraft.	<input type="radio"/>						
Meine Arbeit frustriert mich.	<input type="radio"/>						
Ich glaube, ich strenge mich bei meiner Arbeit zu sehr an.	<input type="radio"/>						
Bei manchen PatientInnen interessiert es mich eigentlich nicht wirklich, was aus/mit ihnen wird.	<input type="radio"/>						
Mit Menschen in der direkten Auseinandersetzung arbeiten zu müssen, belastet mich sehr.	<input type="radio"/>						
Es fällt mir leicht, eine entspannte Atmosphäre mit meinen PatientInnen herzustellen.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich angeregt, wenn ich intensiv mit meinen PatientInnen gearbeitet habe.	<input type="radio"/>						
Ich habe viele wertvolle Dinge in meiner derzeitigen Arbeit erreicht.	<input type="radio"/>						
Ich glaube, ich bin mit meinem Latein am Ende.	<input type="radio"/>						
In der Arbeit gehe ich mit emotionalen Problemen sehr ruhig und ausgeglichen um.	<input type="radio"/>						
Ich spüre, dass die PatientInnen mich für einige ihrer Probleme verantwortlich machen.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich meinen PatientInnen in vieler Hinsicht ähnlich.	<input type="radio"/>						
Von den Problemen meiner PatientInnen bin ich persönlich berührt.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich unbehaglich bei dem Gedanken daran, wie ich einige meiner PatientInnen behandelt habe.	<input type="radio"/>						

Maslach, Christine/ Jackson, Susan E./Leiter, Michael P.: Maslach Burnout Inventory. Manual. 3rd edition. Palo Alto, CA; Consulting Psychologists Press, 1996. In Kaschka, Wolfgang/Korcak, Dieter/Broich, Karl (2011). Modediagnose Burn-out. Deutsches Ärzteblatt, 46, 781-787.

Zum Schluss möchte ich Sie noch um einige demografische Daten bitten:

Alter: Jahre

Geschlecht: männlich weiblich

Familienstand: alleinstehend mit Partner/-in zusammenlebend
 verheiratet geschieden verwitwet

Anzahl der Kinder:

Beruf: Assistenzarzt/-ärztin Arzt/Ärztin
 Krankenpfleger/-schwester Altenpfleger/In
 Sanitäter/In Sonstige

Wie viele Jahre (exkl. Ihrer Ausbildungszeit) sind Sie bereits in einem Beruf im Gesundheitswesen tätig?

< 1 Jahr 1-5 Jahren 6-10 Jahren > 10 Jahren

Wie viele Stunden (exkl. Pausenzeit) arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche?

..... Stunden

Wie lang ist Ihre gesamte durchschnittliche Pausenzeit pro Tag? (Angabe in Minuten)

..... Minuten

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Falls Sie es wünschen versende ich die Ergebnisse nach Fertigstellung der Untersuchung gerne per Mail. Bitte richten Sie Ihre Anfragen diesbezüglich an lisa.romich@gmail.com.

Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag!

Lisa Romich, BSc
Masterstudentin an der Ferdinand Porsche FernFH Wien
Studiengang: Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie
E-Mail: lisa.romich@gmail.com

Anhang B: Fragebogen (Onlineversion)



Fragebogen zu Stressmanagement im Gesundheitswesen in Österreich

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer!

Ich möchte Sie zu meiner Befragung, welche ich im Rahmen meiner Masterarbeit zum Thema „Stressmanagement im Gesundheitswesen“ durchführe, herzlich einladen. Alle in der Befragung anfallenden Daten werden streng vertraulich behandelt und nur in anonymisierter Form weiterverarbeitet. Zudem können die von Ihnen getätigten Angaben bei der Auswertung nicht mit Ihrer Person in Verbindung gebracht werden. Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Die Durchführung der Befragung wird ca. 15-20 Minuten in Anspruch nehmen.

Ich bitte Sie sich alle Fragen zunächst gut durchzulesen und sie im Anschluss schnell und ohne lange darüber nachzudenken zu beantworten. Bitte kreuzen Sie bei jeder Frage nur eine Antwort an und bitte beantworten Sie, sofern es Ihnen möglich ist, alle Fragen des Fragebogens. Zusätzlich möchte ich betonen, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Antworten Sie bitte einfach nach Ihren eigenen Ansichten und Einschätzungen und sollten Sie sich bei der Beantwortung einer Frage nicht sicher sein, so wählen Sie bitte jene, die Ihren Einschätzungen am ehesten entspricht.

Vielen Dank für Ihre Hilfe und Kooperation!

Weiter

B.Sc. Lisa Romich, Ferdinand Porsche FernFH – 2017

0% ausgefüllt



Auf einer Skala von 0 (gar nicht belastet) -100 (extrem belastet): Wie stark belastet fühlen Sie sich im Moment durch Ihre Arbeit?



Weiter

B.Sc. Lisa Romich, Ferdinand Porsche FernFH – 2017

7% ausgefüllt

Wie verhalten Sie sich in Ihrer Freizeit?
(1=Trifft gar nicht zu bis 5=Trifft völlig zu)

In meiner Freizeit...	Trifft gar nicht zu		Trifft völlig zu		
... vergesse ich die Arbeit.	<input type="radio"/>				
... denke ich überhaupt nicht an die Arbeit.	<input type="radio"/>				
... gelingt es mir mich von meiner Arbeit zu distanzieren.	<input type="radio"/>				
... gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.	<input type="radio"/>				
... lasse ich meine Seele baumeln.	<input type="radio"/>				
... unternehme ich Dinge bei denen ich mich entspanne.	<input type="radio"/>				
... nutze ich die Zeit um zu relaxen.	<input type="radio"/>				
... nehme ich mir Zeit zur Muße*.	<input type="radio"/>				
... lerne ich Neues dazu.	<input type="radio"/>				
... suche ich die geistige Herausforderung.	<input type="radio"/>				
... tue ich Dinge, die mich herausfordern.	<input type="radio"/>				
... unternehme ich etwas, um meinen Horizont zu erweitern.	<input type="radio"/>				
... habe ich das Gefühl selbst entscheiden zu können, was ich tue.	<input type="radio"/>				
... bestimme ich meinen Tagesablauf selbst.	<input type="radio"/>				
... bestimme ich selbst, wie ich meine Zeit verbringe.	<input type="radio"/>				
... erledige ich die Dinge, wie ich will.	<input type="radio"/>				

Weiter

Wie haben Sie sich in den letzten 6 Monaten gefühlt?

(1=Nie bis 5=Sehr oft)

	Nie				Sehr oft
Wie oft haben Sie sich in den letzten 6 Monaten darüber aufgeregt, dass etwas völlig Unerwartetes eingetreten ist?	<input type="radio"/>				
Wie oft hatten Sie in den letzten 6 Monaten das Gefühl, wichtige Dinge in Ihrem Leben nicht beeinflussen zu können?	<input type="radio"/>				
Wie oft haben Sie sich in den letzten 6 Monaten nervös und „gestresst“ gefühlt?	<input type="radio"/>				
Wie oft haben Sie sich in den letzten 6 Monaten sicher im Umgang mit persönlichen Aufgaben und Problemen gefühlt?	<input type="radio"/>				
Wie oft hatten Sie in den letzten 6 Monaten das Gefühl, dass sich die Dinge nach Ihren Vorstellungen entwickeln?	<input type="radio"/>				
Wie oft hatten Sie in den letzten 6 Monaten das Gefühl, mit all den anstehenden Aufgaben und Problemen nicht richtig umgehen zu können?	<input type="radio"/>				
Wie oft hatten Sie in den letzten 6 Monaten das Gefühl, mit Ärger in Ihrem Leben klar zu kommen?	<input type="radio"/>				
Wie oft hatten Sie in den letzten 6 Monaten das Gefühl, alles im Griff zu haben?	<input type="radio"/>				
Wie oft haben Sie sich in den letzten 6 Monaten darüber geärgert, wichtige Dinge nicht beeinflussen zu können?	<input type="radio"/>				
Wie oft hatten Sie in den letzten 6 Monaten das Gefühl, dass sich die Probleme so aufgestaut haben, dass Sie diese nicht mehr bewältigen können?	<input type="radio"/>				

Weiter

Inwieweit haben Sie sich in den letzten 6 Monaten durch folgende Unsicherheiten belastet gefühlt?

(1=Nicht belastet bis 7=Sehr stark belastet)

	Nicht belastet	Sehr stark belastet					
Unsicherheit durch finanzielle Probleme	<input type="radio"/>						
Unsicherheit in Bezug auf Ihren Wohnort	<input type="radio"/>						
Unsicherheit in Bezug auf Arbeitsplatz, Ausbildungsplatz, Studium oder Schule	<input type="radio"/>						
Unsicherheit in Bezug auf eine ernsthafte Erkrankung	<input type="radio"/>						
Unsicherheit in Bezug auf Familie oder Freunde	<input type="radio"/>						
Unsicherheit in Bezug auf die Partnerschaft	<input type="radio"/>						
Unsicherheit in Bezug auf wichtige Lebensziele	<input type="radio"/>						

Weiter

Inwieweit haben Sie sich in den letzten 6 Monaten durch folgende Ereignisse oder Probleme überfordert gefühlt?

(1=Nicht überfordert bis 7=Sehr stark überfordert)

	Nicht überfordert	Sehr stark überfordert					
Schulden oder finanzielle Probleme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wohnungssuche oder Hausbau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leistungsdruck am Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erwartungen und Ansprüche der Familie oder Freunde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erwartungen und Ansprüche des Partners	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesundheitliche Probleme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigene Erwartungen und Ansprüche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Inwieweit haben Sie sich in den letzten 6 Monaten durch tatsächlich eingetretene negative Ereignisse belastet gefühlt?
 (1=Nicht eingetreten/belastet bis 7=Sehr stark belastet)

	Nicht eingetreten/belastet							Sehr stark belastet
Verlust von finanziellen Mitteln (mehr als 50.000 EUR)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlust von Wohnung oder Haus/Umzug/neuer Wohnort	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlust von Arbeitsplatz, Ausbildungsplatz, Studienplatz oder Verweis von der Schule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlust von Familienangehörigen oder Freunden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlust oder Trennung vom Partner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlust von Gesundheit oder Handlungsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigenes Scheitern in wichtigen Lebensbereichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Welche Symptome haben Sie bei sich in den letzten 6 Monaten beobachtet?
 (1=Trifft nicht zu bis 4=Trifft genau zu)

	Trifft nicht zu		Trifft genau zu	
Ich schlafe schlecht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich leide häufig unter Magendrücken oder Bauchschmerzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe häufig das Gefühl einen Kloß im Hals zu haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich leide häufig unter Kopfschmerzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich grübele oft über mein Leben nach.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin oft traurig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe oft zu nichts mehr Lust.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe stark ab- oder zugenommen (mehr als 5kg).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Lust auf Sex ist deutlich zurückgegangen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ziehe mich häufig in mich selbst zurück und bin dann so versunken, dass ich nichts mehr mitbekomme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Zuckungen im Gesicht, die ich nicht kontrollieren kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich schlecht konzentrieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Alpträume.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Wie stellt sich Ihr soziales Arbeitsumfeld dar?
(1=Trifft nicht zu bis 4=Trifft genau zu)

	Trifft nicht zu		Trifft genau zu	
Mit einigen KollegInnen hat man oft Streit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einige KollegInnen sind unangenehme Mitarbeiter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hier wird man wegen jeder Kleinigkeit gleich fertiggemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hier gibt es immer nur Kritik, was man gut macht sieht keiner.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man muss mit unfreundlichen Leuten zusammenarbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der normale Arbeitsrhythmus wird von manchen KollegInnen immer wieder unterbrochen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spaß verstehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Vorgesetzter treibt einen an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Vorgesetzter spielt die KollegInnen gegeneinander aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ein Fehler passiert, findet der Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Vorgesetzter lässt seine Leute im Stich, wenn sie kritisiert werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Vorgesetzter teilt die angenehme Arbeit immer bestimmten Leuten zu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Vorgesetzter hat keine Ahnung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt Schwierigkeiten bei der Abstimmung mit KollegInnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist unklar, was die Vorgesetzten von einem wollen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man muss ausbaden, was die anderen falsch machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine Anweisungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Weiter](#)

Die folgenden Fragen betreffen Ihren Arbeitsalltag.

(1=Nie bis 5=Immer)

Wie oft kommt es vor, dass ...	Nie		Immer		
Sie aus Zeitgründen nicht auf die Wünsche oder Probleme der PatientInnen eingehen können.	<input type="radio"/>				
Sie nach der Arbeit körperlich völlig erschöpft sind.	<input type="radio"/>				
Sie das Gefühl haben, zu viel Verantwortung übernehmen zu müssen.	<input type="radio"/>				
die Arbeitsaufteilung und Arbeitsläufe nicht so klar und eindeutig geregelt sind, wie Sie sich das wünschen.	<input type="radio"/>				
Sie das Gefühl haben, die Arbeit sei so viel, dass Sie nie damit fertig werden können.	<input type="radio"/>				
die Zusammenarbeit mit ÄrztInnen und MitarbeiterInnen nicht so klappt, wie Sie sich das wünschen.	<input type="radio"/>				
Sie sich durch die PatientInnen und ihre Probleme seelisch stark beansprucht fühlen.	<input type="radio"/>				
Ihnen wichtige Informationen nicht gegeben werden.	<input type="radio"/>				
Sie mehr Verantwortung haben möchten, als Ihnen zugestanden wird.	<input type="radio"/>				
Sie nicht ausreichend Gelegenheit haben, über bestimmte PatientInnen oder anfallende Arbeiten mit ÄrztInnen und anderen MitarbeiterInnen zu sprechen.	<input type="radio"/>				
Sie sich an eine Vorschrift halten müssen, die Ihrer Ansicht nach keinen Sinn hat.	<input type="radio"/>				
Sie das Gefühl haben, das die anderen MitarbeiterInnen Ihre Vorschläge und Wünsche nicht berücksichtigen.	<input type="radio"/>				

Weiter

Wie gehen Sie mit Stress um?

(1=Trifft nicht zu bis 4=Trifft genau zu)

	Trifft nicht zu		Trifft genau zu	
Ich sage mir, dass Stress und Druck auch ihre guten Seiten haben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich sehe Stress und Druck als positive Herausforderung an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Stress und Druck konzentriere ich mich einfach auf das Positive.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch wenn ich sehr unter Druck stehe, verliere ich meinen Humor nicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich tue alles, damit Stress erst gar nicht entsteht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache mir schon vorher Gedanken, wie ich Zeitdruck vermeiden kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche Stress schon im Vorfeld zu vermeiden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Stress und Druck beseitige ich gezielt die Ursachen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich unter Druck gerate, habe ich Menschen, die mir helfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egal wie schlimm es wird, ich habe gute Freunde, auf die ich mich immer verlassen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich mich überfordert fühle, gibt es Menschen, die mich wiederaufbauen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Stress und Druck finde ich Rückhalt bei meinem Partner oder einem guten Freund.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Stress und Druck finde ich Halt im Glauben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gebete helfen mir dabei, mit Stress und Bedrohungen umzugehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egal wie schlimm es wird, ich vertraue auf höhere Mächte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Stress und Druck erinnere ich mich daran, dass es höhere Werte im Leben gibt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn mir alles zu viel wird, greife ich manchmal zur Flasche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Stress und Druck entspanne ich mich abends mit einem Glas Wein oder Bier.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egal wie groß der Stress wird, ich würde niemals wegen Stress zu Alkohol oder Zigaretten greifen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich zu viel Stress habe, rauche ich eine Zigarette.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Weiter](#)

Ich bitte Sie nun zu beurteilen, wie sehr bzw. wie oft die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zutreffen.

(1=Nie bis 7=Täglich)

	Einige Male						
	Nie	im Jahr	Einmal im Monat	Einige Male im Monat	Einmal pro Woche	Einige Male pro Woche	Täglich
Ich fühle mich von meiner Arbeit ausgelaugt.	<input type="radio"/>						
Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich erledigt.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich müde, wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Arbeitstag vor mir habe.	<input type="radio"/>						
Es gelingt mir gut, mich in meine PatientInnen hineinzusetzen.	<input type="radio"/>						
Ich glaube, ich behandle einige PatientInnen, als ob sie unpersönliche „Objekte“ wären.	<input type="radio"/>						
Den ganzen Tag mit Leuten zu arbeiten, ist wirklich eine Strapaze für mich.	<input type="radio"/>						
Den Umgang mit Problemen meiner PatientInnen habe ich sehr gut im Griff.	<input type="radio"/>						
Durch meine Arbeit fühle ich mich ausgebrannt.	<input type="radio"/>						
Ich glaube, dass ich das Leben anderer Leute durch meine Arbeit positiv beeinflusse.	<input type="radio"/>						
Seit ich diese Arbeit mache, bin ich gleichgültiger gegenüber Leuten geworden.	<input type="radio"/>						
Ich befürchte, dass diese Arbeit mich emotional verhärtet.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich voller Tatkraft.	<input type="radio"/>						
Meine Arbeit frustriert mich.	<input type="radio"/>						
Ich glaube, ich strenge mich bei meiner Arbeit zu sehr an.	<input type="radio"/>						
Bei manchen PatientInnen interessiert es mich eigentlich nicht wirklich, was aus/mit ihnen wird.	<input type="radio"/>						
Mit Menschen in der direkten Auseinandersetzung arbeiten zu müssen, belastet mich sehr.	<input type="radio"/>						
Es fällt mir leicht, eine entspannte Atmosphäre mit meinen PatientInnen herzustellen.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich angeregt, wenn ich intensiv mit meinen PatientInnen gearbeitet habe.	<input type="radio"/>						
Ich habe viele wertvolle Dinge in meiner derzeitigen Arbeit erreicht.	<input type="radio"/>						
Ich glaube, ich bin mit meinem Latein am Ende.	<input type="radio"/>						
In der Arbeit gehe ich mit emotionalen Problemen sehr ruhig und ausgeglichen um.	<input type="radio"/>						
Ich spüre, dass die PatientInnen mich für einige ihrer Probleme verantwortlich machen.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich meinen PatientInnen in vieler Hinsicht ähnlich.	<input type="radio"/>						
Von den Problemen meiner PatientInnen bin ich persönlich berührt.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich unbehaglich bei dem Gedanken daran, wie ich einige meiner PatientInnen behandelt habe.	<input type="radio"/>						

Weiter

Zum Schluss möchte ich Sie noch um einige demografische Daten bitten:

Alter

 Jahre keine Angabe

Geschlecht

weiblich

männlich

keine Angabe

Familienstand

alleinstehend

mit Partner/-in zusammenlebend

verheiratet

geschieden

verwitwet

keine Angabe

Anzahl der Kinder

[Bitte auswählen] ▼

Weiter

1. Beruf

- Assistenzarzt/-ärztin
- Arzt/Ärztin
- Krankenpfleger/-schwester
- Altenpfleger/In
- Sanitäter/In
- Sonstige

keine Angabe

Wie viele Jahre (exkl. Ihrer Ausbildungszeit) sind Sie bereits in einem Beruf im Gesundheitswesen tätig?

- < 1 Jahr
- 1-5 Jahre
- 6-10 Jahre
- > 10 Jahre

keine Angabe

Weiter

Wie viele Stunden (exkl. Pausenzeit) arbeiten Sie tatsächlich durchschnittlich pro Woche? (unabhängig von Ihrem Beschäftigungsverhältnis)

Stunden

keine Angabe

**Wie lang ist Ihre gesamte durchschnittliche Pausenzeit pro Tag?
(Angabe bitte in Minuten)**

Minuten

keine Angabe

Weiter



Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Falls Sie es wünschen versende ich die Ergebnisse nach Fertigstellung der Untersuchung gerne per Mail. Bitte richten Sie Ihre Anfragen diesbezüglich an lisa.romich@gmail.com. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag!

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Anhang C: Codebuch

Code	Fragen	Antwortformat	
SD09	Momentane Belastung	0 = nicht belastet	100 = extrem belastet
PSYDE_1	... vergesse ich die Arbeit.	1= Trifft gar nicht zu	5= Trifft völlig zu
PSYDE_2	... denke ich überhaupt nicht an die Arbeit.	1= Trifft gar nicht zu	5= Trifft völlig zu
PSYDE_3	... gelingt es mir mich von meiner Arbeit zu distanzieren.	1= Trifft gar nicht zu	5= Trifft völlig zu
PSYDE_4	... gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.	1= Trifft gar nicht zu	5= Trifft völlig zu
RELAX_5	... lasse ich meine Seele baumeln.	1= Trifft gar nicht zu	5= Trifft völlig zu
RELAX_6	... unternehme ich Dinge bei denen ich mich entspanne.	1= Trifft gar nicht zu	5= Trifft völlig zu
RELAX_7	... nutze ich die Zeit um zu relaxen.	1= Trifft gar nicht zu	5= Trifft völlig zu
RELAX_8	... nehme ich mir Zeit zur Muße*.	1= Trifft gar nicht zu	5= Trifft völlig zu
MAST_9	... lerne ich Neues dazu.	1= Trifft gar nicht zu	5= Trifft völlig zu
MAST_10	... suche ich die geistige Herausforderung.	1= Trifft gar nicht zu	5= Trifft völlig zu
MAST_11	... tue ich Dinge, die mich herausfordern.	1= Trifft gar nicht zu	5= Trifft völlig zu
MAST_12	... unternehme ich etwas, um meinen Horizont zu erweitern.	1= Trifft gar nicht zu	5= Trifft völlig zu
CONTR_13	... habe ich das Gefühl selbst entscheiden zu können, was ich tue.	1= Trifft gar nicht zu	5= Trifft völlig zu
CONTR_14	... bestimme ich meinen Tagesablauf selbst.	1= Trifft gar nicht zu	5= Trifft völlig zu
CONTR_15	... bestimme ich selbst, wie ich meine Zeit verbringe.	1= Trifft gar nicht zu	5= Trifft völlig zu
CONTR_16	... erledige ich die Dinge, wie ich will.	1= Trifft gar nicht zu	5= Trifft völlig zu
PSS1	Wie oft haben Sie sich im letzten Monat darüber aufgeregt, dass etwas völlig Unerwartetes eingetreten ist?	1= Nie	5= Sehr oft
PSS2	Wie oft hatten Sie im letzten Monat das Gefühl, wichtige Dinge in Ihrem Leben nicht beeinflussen zu können?	1= Nie	5= Sehr oft
PSS3	Wie oft haben Sie sich im letzten Monat nervös und „gestresst“ gefühlt?	1= Nie	5= Sehr oft
PSS4	Wie oft haben Sie sich im letzten Monat sicher im Umgang mit persönlichen Aufgaben und Problemen gefühlt?	1= Nie	5= Sehr oft
PSS5	Wie oft hatten Sie im letzten Monat das Gefühl, dass sich die Dinge nach Ihren Vorstellungen entwickeln?	1= Nie	5= Sehr oft
PSS6	Wie oft hatten Sie im letzten Monat das Gefühl, mit all den anstehenden Aufgaben und Problemen nicht richtig umgehen zu können?	1= Nie	5= Sehr oft
PSS7	Wie oft hatten Sie im letzten Monat das Gefühl, mit Ärger in Ihrem Leben klar zu kommen?	1= Nie	5= Sehr oft
PSS8	Wie oft hatten Sie im letzten Monat das Gefühl, alles im Griff zu haben?	1= Nie	5= Sehr oft
PSS9	Wie oft haben Sie sich im letzten Monat darüber geärgert, wichtige Dinge nicht beeinflussen zu können?	1= Nie	5= Sehr oft
PSS10	Wie oft hatten Sie im letzten Monat das Gefühl, dass sich die Probleme so aufgestaut haben, dass Sie diese nicht mehr bewältigen können?	1= Nie	5= Sehr oft
SCI_UN1	Unsicherheit durch finanzielle Probleme	1= Nicht belastet	7= Sehr stark belastet
SCI_UN2	Unsicherheit in Bezug auf Ihren Wohnort	1= Nicht belastet	7= Sehr stark belastet
SCI_UN3	Unsicherheit in Bezug auf Arbeitsplatz, Ausbildungsplatz, Studium oder Schule	1= Nicht belastet	7= Sehr stark belastet

SCI_UN4	Unsicherheit in Bezug auf eine ernsthafte Erkrankung	1= Nicht belastet	7= Sehr stark belastet
SCI_UN5	Unsicherheit in Bezug auf Familie oder Freunde	1= Nicht belastet	7= Sehr stark belastet
SCI_UN6	Unsicherheit in Bezug auf die Partnerschaft	1= Nicht belastet	7= Sehr stark belastet
SCI_UN7	Unsicherheit in Bezug auf wichtige Lebensziele	1= Nicht belastet	7= Sehr stark belastet
SCI_UB1	Schulden oder finanzielle Probleme	1= Nicht überfordert	7= Sehr stark überfordert
SCI_UB2	Wohnungssuche oder Hausbau	1= Nicht überfordert	7= Sehr stark überfordert
SCI_UB3	Leistungsdruck am Arbeitsplatz	1= Nicht überfordert	7= Sehr stark überfordert
SCI_UB4	Erwartungen und Ansprüche der Familie oder	1= Nicht überfordert	7= Sehr stark überfordert
SCI_UB5	Erwartungen und Ansprüche des Partners	1= Nicht überfordert	7= Sehr stark überfordert
SCI_UB6	Gesundheitliche Probleme	1= Nicht überfordert	7= Sehr stark überfordert
SCI_UB7	Eigene Erwartungen und Ansprüche	1= Nicht überfordert	7= Sehr stark überfordert
SCI_NE1	Verlust von finanziellen Mitteln (mehr als 50.000 EUR)	1= Nicht eingetreten/belastet	7= Sehr stark belastet
SCI_NE2	Verlust von Wohnung oder Haus/ Umzug/ neuer Wohnort	1= Nicht eingetreten/belastet	7= Sehr stark belastet
SCI_NE3	Verlust von Arbeitsplatz, Ausbildungsplatz, Studienplatz oder Verweis von der Schule	1= Nicht eingetreten/belastet	7= Sehr stark belastet
SCI_NE4	Verlust von Familienangehörigen oder Freunden	1= Nicht eingetreten/belastet	7= Sehr stark belastet
SCI_NE5	Verlust oder Trennung vom Partner	1= Nicht eingetreten/belastet	7= Sehr stark belastet
SCI_NE6	Verlust von Gesundheit oder Handlungsfähigkeit	1= Nicht eingetreten/belastet	7= Sehr stark belastet
SCI_NE7	Eigenes Scheitern in wichtigen Lebensbereichen	1= Nicht eingetreten/belastet	7= Sehr stark belastet
SCI_SYM1	Ich schlafe schlecht.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_SYM2	Ich leide häufig unter Magendrücken oder Bauchschmerzen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_SYM3	Ich habe häufig das Gefühl einen Kloß im Hals zu haben.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_SYM4	Ich leide häufig unter Kopfschmerzen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_SYM5	Ich grübele oft über mein Leben nach.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_SYM6	Ich bin oft traurig.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_SYM7	Ich habe oft zu nichts mehr Lust.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_SYM8	Ich habe stark ab- oder zugenommen (mehr als 5kg).	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_SYM9	Meine Lust auf Sex ist deutlich zurückgegangen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_SYM10	Ich ziehe mich häufig in mich selbst zurück und bin dann so versunken, dass ich nichts mehr mitbekomme.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_SYM11	Ich habe Zuckungen im Gesicht, die ich nicht kontrollieren kann.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_SYM12	Ich kann mich schlecht konzentrieren.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_SYM13	Ich habe Alpträume.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SOZST_1	Mit einigen Kollegen hat man oft Streit.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SOZST_2	Einige Kollegen sind unangenehme Mitarbeiter.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SOZST_3	Hier wird man wegen jeder Kleinigkeit gleich fertiggemacht.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SOZST_4	Hier gibt es immer nur Kritik, was man gut macht sieht keiner.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SOZST_5	Man muss mit unfreundlichen Leuten zusammenarbeiten.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SOZST_6	Der normale Arbeitsrhythmus wird von manchen Kollegen immer wieder unterbrochen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu

SOZST_7	Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spaß verstehen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SOZST_8	Mein Vorgesetzter treibt einen an.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SOZST_9	Mein Vorgesetzter spielt die Kollegen gegeneinander aus.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SOZST_10	Wenn ein Fehler passiert, findet der Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SOZST_11	Mein Vorgesetzter lässt seine Leute im Stich, wenn sie kritisiert werden.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SOZST_12	Mein Vorgesetzter teilt die angenehme Arbeit immer bestimmten Leuten zu.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SOZST_13	Mein Vorgesetzter hat keine Ahnung.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SOZST_14	Es gibt Schwierigkeiten bei der Abstimmung mit Kollegen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SOZST_15	Es ist unklar, was die Vorgesetzten von einem wollen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SOZST_16	Man muss ausbaden, was die anderen falsch machen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SOZST_17	Der Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine Anweisungen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
ARBB_1	Sie aus Zeitgründen nicht auf die Wünsche oder Probleme der PatientInnen eingehen können.	1= Nie	5= Immer
ARBB_2	Sie nach der Arbeit körperlich völlig erschöpft sind.	1= Nie	5= Immer
ARBB_3	Sie das Gefühl haben, zu viel Verantwortung übernehmen zu müssen.	1= Nie	5= Immer
ARBB_4	die Arbeitsaufteilung und Arbeitsläufe nicht so klar und eindeutig geregelt sind, wie Sie sich das wünschen.	1= Nie	5= Immer
ARBB_5	Sie das Gefühl haben, die Arbeit sei so viel, dass Sie nie damit fertig werden können.	1= Nie	5= Immer
ARBB_6	die Zusammenarbeit mit ArztInnen und MitarbeiterInnen nicht so klappt, wie Sie sich das wünschen.	1= Nie	5= Immer
ARBB_7	Sie sich durch die PatientInnen und ihre Probleme seelisch stark beansprucht fühlen.	1= Nie	5= Immer
ARBB_8	Ihnen wichtige Informationen nicht gegeben werden.	1= Nie	5= Immer
ARBB_9	Sie mehr Verantwortung haben möchten, als Ihnen zugestanden wird.	1= Nie	5= Immer
ARBB_10	Sie nicht ausreichend Gelegenheit haben, über bestimmte PatientInnen oder anfallende Arbeiten mit ArztInnen und anderen MitarbeiterInnen zu sprechen.	1= Nie	5= Immer
ARBB_11	Sie sich an eine Vorschrift halten müssen, die Ihrer Ansicht nach keinen Sinn hat.	1= Nie	5= Immer
ARBB_12	Sie das Gefühl haben, das die anderen MitarbeiterInnen Ihre Vorschläge und Wünsche nicht berücksichtigen.	1= Nie	5= Immer
SCI_BEW1	Ich sage mir, dass Stress und Druck auch ihre guten Seiten haben	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW2	Ich sehe Stress und Druck als positive Herausforderung an.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW3	Bei Stress und Druck konzentriere ich mich einfach auf das Positive.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW4	Auch wenn ich sehr unter Druck stehe, verliere ich meinen Humor nicht.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW5	Ich tue alles, damit Stress erst gar nicht entsteht.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu

SCI_BEW6	Ich mache mir schon vorher Gedanken, wie ich Zeitdruck vermeiden kann.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW7	Ich versuche Stress schon im Vorfeld zu vermeiden.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW8	Bei Stress und Druck beseitige ich gezielt die Ursachen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW9	Wenn ich unter Druck gerate, habe ich Menschen, die mir helfen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW10	Egal wie schlimm es wird, ich habe gute Freunde, auf die ich mich immer verlassen kann.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW11	Wenn ich mich überfordert fühle, gibt es Menschen, die mich wiederaufbauen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW12	Bei Stress und Druck finde ich Rückhalt bei meinem Partner oder einem guten Freund.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW13	Bei Stress und Druck finde ich Halt im Glauben.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW14	Gebete helfen mir dabei, mit Stress und Bedrohungen umzugehen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW15	Egal wie schlimm es wird, ich vertraue auf höhere Mächte.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW16	Bei Stress und Druck erinnere ich mich daran, dass es höhere Werte im Leben gibt.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW17	Wenn mir alles zu viel wird, greife ich manchmal zur Flasche.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW18	Bei Stress und Druck entspanne ich mich abends mit einem Glas Wein oder Bier.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW19	Egal wie groß der Stress wird, ich würde niemals wegen Stress zu Alkohol oder Zigaretten greifen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW20	Wenn ich zu viel Stress habe, rauche ich eine Zigarette.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
BO_EE1	Ich fühle mich von meiner Arbeit ausgelaugt.	1= Nie	7= Täglich
BO_EE2	Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich erledigt.	1= Nie	7= Täglich
BO_EE3	Ich fühle mich müde, wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Arbeitstag vor mir habe.	1= Nie	7= Täglich
BO_PA4	Es gelingt mir gut, mich in meine PatientInnen hineinzusetzen.	1= Nie	7= Täglich
BO_DP5	Ich glaube, ich behandle einige PatientInnen, als ob sie unpersönliche „Objekte“ wären.	1= Nie	7= Täglich
BO_EE6	Den ganzen Tag mit Leuten zu arbeiten, ist wirklich eine Strapaze für mich.	1= Nie	7= Täglich
BO_PA7	Den Umgang mit Problemen meiner PatientInnen habe ich sehr gut im Griff.	1= Nie	7= Täglich
BO_EE8	Durch meine Arbeit fühle ich mich ausgebrannt.	1= Nie	7= Täglich
BO_PA9	Ich glaube, dass ich das Leben anderer Leute durch meine Arbeit positiv beeinflusse.	1= Nie	7= Täglich
BO_DP10	Seit ich diese Arbeit mache, bin ich gleichgültiger gegenüber Leuten geworden.	1= Nie	7= Täglich
BO_DP11	Ich befürchte, dass diese Arbeit mich emotional verhärtet.	1= Nie	7= Täglich
BO_PA12	Ich fühle mich voller Tatkraft.	1= Nie	7= Täglich
BO_EE13	Meine Arbeit frustriert mich.	1= Nie	7= Täglich
BO_EE14	Ich glaube, ich strengte mich bei meiner Arbeit zu sehr an.	1= Nie	7= Täglich

SCI_BEW6	Ich mache mir schon vorher Gedanken, wie ich Zeitdruck vermeiden kann.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW7	Ich versuche Stress schon im Vorfeld zu vermeiden.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW8	Bei Stress und Druck beseitige ich gezielt die Ursachen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW9	Wenn ich unter Druck gerate, habe ich Menschen, die mir helfen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW10	Egal wie schlimm es wird, ich habe gute Freunde, auf die ich mich immer verlassen kann.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW11	Wenn ich mich überfordert fühle, gibt es Menschen, die mich wiederaufbauen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW12	Bei Stress und Druck finde ich Rückhalt bei meinem Partner oder einem guten Freund.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW13	Bei Stress und Druck finde ich Halt im Glauben.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW14	Gebete helfen mir dabei, mit Stress und Bedrohungen umzugehen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW15	Egal wie schlimm es wird, ich vertraue auf höhere Mächte.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW16	Bei Stress und Druck erinnere ich mich daran, dass es höhere Werte im Leben gibt.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW17	Wenn mir alles zu viel wird, greife ich manchmal zur Flasche.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW18	Bei Stress und Druck entspanne ich mich abends mit einem Glas Wein oder Bier.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW19	Egal wie groß der Stress wird, ich würde niemals wegen Stress zu Alkohol oder Zigaretten greifen.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
SCI_BEW20	Wenn ich zu viel Stress habe, rauche ich eine Zigarette.	1= Trifft nicht zu	4= Trifft genau zu
BO_EE1	Ich fühle mich von meiner Arbeit ausgelaugt.	1= Nie	7= Täglich
BO_EE2	Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich erledigt.	1= Nie	7= Täglich
BO_EE3	Ich fühle mich müde, wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Arbeitstag vor mir habe.	1= Nie	7= Täglich
BO_PA4	Es gelingt mir gut, mich in meine PatientInnen hineinzusetzen.	1= Nie	7= Täglich
BO_DP5	Ich glaube, ich behandle einige PatientInnen, als ob sie unpersönliche „Objekte“ wären.	1= Nie	7= Täglich
BO_EE6	Den ganzen Tag mit Leuten zu arbeiten, ist wirklich eine Strapaze für mich.	1= Nie	7= Täglich
BO_PA7	Den Umgang mit Problemen meiner PatientInnen habe ich sehr gut im Griff.	1= Nie	7= Täglich
BO_EE8	Durch meine Arbeit fühle ich mich ausgebrannt.	1= Nie	7= Täglich
BO_PA9	Ich glaube, dass ich das Leben anderer Leute durch meine Arbeit positiv beeinflusse.	1= Nie	7= Täglich
BO_DP10	Seit ich diese Arbeit mache, bin ich gleichgültiger gegenüber Leuten geworden.	1= Nie	7= Täglich
BO_DP11	Ich befürchte, dass diese Arbeit mich emotional verhärtet.	1= Nie	7= Täglich
BO_PA12	Ich fühle mich voller Tatkraft.	1= Nie	7= Täglich
BO_EE13	Meine Arbeit frustriert mich.	1= Nie	7= Täglich
BO_EE14	Ich glaube, ich strengte mich bei meiner Arbeit zu sehr an.	1= Nie	7= Täglich

BO_DP15	Bei manchen PatientInnen interessiert es mich eigentlich nicht wirklich, was aus/mit ihnen wird.	1= Nie	7= Täglich
BO_EE16	Mit Menschen in der direkten Auseinandersetzung arbeiten zu müssen, belastet mich sehr.	1= Nie	7= Täglich
BO_PA17	Es fällt mir leicht, eine entspannte Atmosphäre mit meinen PatientInnen herzustellen.	1= Nie	7= Täglich
BO_PA18	Ich fühle mich angeregt, wenn ich intensiv mit meinen PatientInnen gearbeitet habe.	1= Nie	7= Täglich
BO_PA19	Ich habe viele wertvolle Dinge in meiner derzeitigen Arbeit erreicht.	1= Nie	7= Täglich
BO_EE20	Ich glaube, ich bin mit meinem Latein am Ende.	1= Nie	7= Täglich
BO_PA21	In der Arbeit gehe ich mit emotionalen Problemen sehr ruhig und ausgeglichen um.	1= Nie	7= Täglich
BO_DP22	Ich spüre, dass die PatientInnen mich für einige ihrer Probleme verantwortlich machen.	1= Nie	7= Täglich
BO_OI23	Ich fühle mich meinen PatientInnen in vieler Hinsicht ähnlich.	1= Nie	7= Täglich
BO_OI24	Von den Problemen meiner PatientInnen bin ich persönlich berührt.	1= Nie	7= Täglich
BO_OI25	Ich fühle mich unbehaglich bei dem Gedanken daran, wie ich einige meiner PatientInnen behandelt habe.	1= Nie	7= Täglich
SD01	Alter	1 = 15-25 Jahre 2 = 26-35 Jahre 3 = 36-45 Jahre 4 = 46-55 Jahre 5 = 56 Jahre oder älter	
SD02	Geschlecht	1 = weiblich 2 = männlich	
SD03	Familienstand	1 = alleinstehend 2 = mit Partner/-in zusammenlebend 3 = verheiratet 4 = geschieden 5 = verwitwet	
SD04	Kinder	1= ja 2= nein	
SD05	Beruf	1 = Assistenzarzt/-ärztin 2 = Arzt/Ärztin 3 = Krankenpfleger/-schwester 4 = Altenpfleger/In 5 = Sanitär/In 6 = Sonstige	
SD06	Berufstätig im Gesundheitswesen seit	1 = < 1 Jahr 2 = 1-5 Jahren 3 = 6-10 Jahren 4 = > 10 Jahre	
SD07	Wöchentliche ø Arbeitsstunden	1 = < 40 Stunden 2 = 40-45 Stunden 3 = 46-50 Stunden 4 = 51-55 Stunden 5 = > 56 Stunden	
SD08	ø Pausenzeit pro Tag	1 = 0-10 Minuten 2 = 11-30 Minuten 3 = 31-45 Minuten 4 = 46-60 Minuten 5 = > 61 Minuten	
Für alle Items gilt:		0 = keine Angaben	

Anhang D: Auswertungen SPSS

Korrelationstabelle nach Pearson der Skalen dieser Arbeit:

		Psychische Distanzierung von der Arbeit	Individuell wahrgenommene Stressbelastung	Soziale Stressoren am Arbeitsplatz	Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege	Soziale Unterstützung	Burnout Emotionale Erschöpfung	Burnout Depersonalisierung	Burnout Persönliche Leistungszufriedenheit
Psychische Distanzierung von der Arbeit	r	1	-.32**	-.17*	-.24**	.06	-.33**	-.05	.07**
	p		.000	.027	.002	.407	.000	.489	.327
Individuell wahrgenommene Stressbelastung	r	-.32**	1	.35**	.51**	-.29**	.53**	.33**	-.32**
	p	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
Soziale Stressoren am Arbeitsplatz	r	-.17*	.35**	1	.66**	-.31**	.47**	.40**	-.26**
	p	.027	.000		.000	.000	.000	.000	.000
Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege	r	-.24**	.51**	.66**	1	-.26**	.70**	.50**	-.26**
	p	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000
Soziale Unterstützung	r	.06	-.29**	-.31**	-.26**	1	-.19*	-.23**	.25**
	p	.407	.000	.000	.000		.012	.003	.001
Burnout Emotionale Erschöpfung	r	-.33**	.53**	.47**	.70**	-.19*	1	.60**	-.18*
	p	.000	.000	.000	.000	.012		.000	.017
Burnout Depersonalisierung	r	-.05	.33**	.40**	.50**	-.23**	.60**	1	-.23**
	p	.489	.000	.000	.000	.003	.000		.003
Burnout Persönliche Leistungszufriedenheit	r	.07	-.32**	-.26**	-.26**	.25**	-.18*	-.23**	1
	p	.327	.000	.000	.000	.001	.017	.003	

N= 175

** signifikant auf Niveau 0.01

* signifikant auf Niveau 0.05

Anhang E: Rohdaten

Nr.	Online/Papier	SD01	SD02	SD03	SD04	SD05	SD05_06	SD06	SD07	SD08	SD09	PSYDE_1	PSYDE_2	PSYDE_3	PSYDE_4	PSYDE_5
1	O0001	24	2	1	1	3	-	2	3	4	36	2	1	4	4	3
2	O0002	20	1	2	1	3	-	1	2	1	76	2	2	4	1	4
3	O0003	32	2	3	1	6	Vertriebspartner Gesundheit	1	1	5	81	4	4	4	3	3
4	O0004	38	1	4	1	3	-	4	3	4	71	1	2	4	2	2
5	O0005	23	1	2	1	3	-	2	3	2	72	5	4	5	5	5
6	O0006	41	1	2	1	4	-	2	1	2	68	3	2	3	3	3
7	O0007	49	1	3	1	3	-	3	2	2	101	3	2	5	5	1
8	O0008	30	1	3	1	3	-	4	5	0	42	5	4	4	3	3
9	O0009	27	1	2	1	3	-	2	2	3	42	3	3	4	3	3
10	O0010	34	1	3	1	3	-	3	2	2	72	3	4	3	3	3
11	O0011	21	1	2	1	3	-	1	3	2	11	3	3	3	4	5
12	O0012	30	1	1	1	3	-	2	2	2	42	3	3	5	5	4
13	O0013	25	1	2	1	3	-	2	2	3	80	5	4	3	3	4
14	O0014	25	1	1	1	3	-	2	3	2	61	5	3	5	3	5
15	O0015	26	1	1	1	3	-	2	2	3	35	4	5	5	4	4
16	O0016	56	1	3	1	3	-	4	3	2	34	3	3	3	3	3
17	O0017	28	1	2	1	3	-	3	2	4	71	5	4	5	5	5
18	O0019	30	1	2	1	3	-	3	2	2	17	5	5	5	5	5
19	O0020	23	1	1	1	3	-	2	3	2	30	4	3	5	5	4
20	O0021	43	1	2	1	4	-	3	1	2	41	3	3	3	3	5
21	O0022	25	1	2	1	3	-	2	2	2	101	2	3	3	4	4
22	O0023	25	1	1	1	3	-	2	2	2	49	3	3	3	3	3
23	O0024	27	2	1	1	3	-	2	3	3	91	3	3	4	4	5
24	O0025	33	1	2	1	3	-	3	2	3	8	5	5	5	5	4
25	O0026	25	1	1	1	3	-	2	2	3	21	4	3	4	4	5
26	O0027	24	1	2	1	3	-	1	2	2	15	4	3	5	5	4
27	O0028	30	1	1	1	3	-	3	2	4	66	3	3	4	4	4

28	O0029	24	1	1	1	3	-	2	2	2	30	3	3	3	3	4
29	O0030	31	1	2	1	3	-	2	5	3	94	3	3	4	4	4
30	O0031	53	2	3	1	2	-	4	5	1	75	1	1	2	2	3
31	O0032	28	1	3	1	3	-	3	1	0	19	4	4	4	4	3
32	O0033	36	2	1	1	2	-	3	2	3	13	5	4	5	5	5
33	O0034	45	1	3	1	3	-	4	1	2	14	3	3	3	3	5
34	O0035	42	1	3	1	2	-	3	4	3	73	2	2	2	2	3
35	O0036	27	1	2	1	3	-	3	2	2	31	3	3	4	4	5
36	O0037	27	1	2	1	3	-	2	3	2	39	5	5	5	5	5
37	O0038	37	2	3	1	6	Physiotherapeut	4	1	5	19	4	4	5	3	3
38	O0039	41	1	3	1	6	Physiotherapeut	4	1	0	29	4	4	5	5	3
39	O0040	37	2	3	1	3	-	4	3	2	91	1	1	1	1	3
40	O0041	0	1	1	1	3	-	2	2	2	58	3	2	3	5	3
41	O0042	32	1	2	0	3	-	2	0	1	16	4	4	5	5	5
42	O0043	27	1	2	1	3	-	2	1	4	71	5	4	4	5	5
43	O0044	28	1	2	0	4	-	2	2	4	11	5	5	5	5	5
44	O0045	40	1	3	1	3	-	4	1	2	32	5	4	5	5	5
45	O0046	26	1	2	1	3	-	2	2	2	80	2	2	3	3	3
46	O0047	35	1	3	1	4	-	4	1	4	17	4	3	4	5	5
47	O0048	52	1	3	1	3	-	0	1	2	83	3	2	2	2	3
48	O0049	28	2	2	1	3	-	2	2	3	41	3	4	5	3	5
49	O0050	35	1	2	1	6	Pflegeassistent	4	1	4	71	5	4	4	4	5
50	O0051	48	0	4	1	4	-	4	2	4	83	3	2	2	2	2
51	O0052	34	1	2	1	3	-	2	2	4	45	3	3	4	4	2
52	O0053	25	1	2	1	3	-	2	3	2	51	3	3	3	3	5
53	O0054	0	2	3	1	6	-	2	3	3	76	3	3	3	4	4
54	O0055	30	1	2	1	3	Psychiatrische Diplom- krankenschwester	3	1	2	12	3	3	3	4	2
55	O0056	30	1	3	1	3	-	3	1	2	33	4	4	5	5	4
56	O0057	0	1	4	1	3	-	4	2	2	81	2	2	3	2	4
57	O0058	30	1	2	1	3	-	3	3	2	71	2	2	3	3	3

58	O0059	40	1	3	1	3	-	4	2	2	41	1	1	1	3	3
59	O0060	55	1	3	1	3	Krankenschwester im intensivbereich	4	2	2	17	4	3	5	2	3
60	O0061	40	1	3	1	3	-	4	2	0	21	4	4	4	5	4
61	O0062	42	1	3	1	3	-	4	1	1	80	1	1	2	2	3
62	O0063	50	1	3	1	3	-	4	0	0	0	3	3	3	4	4
63	O0064	36	1	3	1	3	-	4	1	0	53	4	4	3	3	4
64	O0065	36	1	3	1	3	-	4	2	2	83	4	4	4	4	2
65	O0066	59	1	3	1	3	-	4	2	4	35	1	2	1	2	2
66	O0067	23	1	2	0	3	-	1	2	2	75	2	2	3	3	3
67	O0068	37	1	2	1	3	-	4	3	1	45	5	5	5	5	5
68	O0069	36	1	2	1	3	-	2	5	2	101	2	2	2	2	2
69	O0070	30	1	2	1	3	-	3	2	2	72	4	2	4	5	5
70	P0001	58	1	3	1	3	-	4	2	1	70	4	4	4	5	5
71	P0002	50	1	3	1	3	-	4	2	2	0	4	4	5	5	5
72	P0003	50	1	3	1	6	Pflegeassistentin	3	1	2	20	4	4	4	5	5
73	P0006	39	1	1	1	3	-	4	5	2	80	1	4	2	2	2
74	P0007	42	1	2	2	2	-	3	2	1	80	1	1	1	1	1
75	P0008	59	1	3	1	6	Reinigungsdienst im Krankenhaus	4	2	2	10	5	5	5	5	5
76	P0009	45	2	2	2	2	-	4	5	4	40	3	3	4	4	4
77	P0010	50	2	1	1	2	-	4	5	2	80	3	2	4	3	4
78	P0011	45	2	3	1	2	-	4	3	4	20	4	1	4	5	5
79	P0012	50	1	3	2	3	-	4	0	0	0	4	4	4	4	4
80	P0013	36	1	3	2	2	-	3	2	0	20	5	4	5	5	5
81	P0015	40	1	3	1	3	-	4	1	2	10	3	2	4	2	4
82	P0016	50	2	3	1	2	-	4	2	2	20	2	2	2	2	2
83	P0017	52	2	3	1	5	-	4	2	4	80	3	2	4	4	4
84	P0018	55	1	3	1	5	-	4	1	2	50	5	5	5	5	5
85	P0019	34	1	1	1	0	-	2	1	3	0	5	5	5	5	5
86	P0021	56	1	3	1	2	-	4	2	2	30	3	3	4	4	3
87	P0023	36	1	3	1	3	-	4	1	3	10	5	4	5	5	2

88	P0024	20	1	2	2	3	-	1	2	2	0	3	3	4	4	5
89	P0025	31	1	2	1	3	-	2	1	2	0	3	3	4	4	5
90	P0026	21	1	1	2	3	-	1	2	2	40	1	1	2	2	2
91	P0027	53	1	2	2	6	Pflegehelferin	4	2	2	60	3	3	3	4	4
92	P0028	19	1	1	2	6	Pflegeassistentin	1	2	2	50	3	2	2	2	3
93	P0029	28	1	2	2	3	-	2	2	2	60	4	4	4	4	5
94	P0030	43	1	2	2	4	-	3	2	2	40	2	2	3	3	2
95	P0032	50	1	3	1	3	-	4	2	2	50	4	4	4	4	5
96	P0033	46	1	2	1	4	-	4	2	2	40	4	4	4	4	4
97	P0034	24	1	1	2	6	Pflegeassistentin	2	2	2	50	3	4	4	4	4
98	P0035	34	1	1	2	3	-	2	2	2	60	3	3	4	2	3
99	P0036	49	1	3	1	3	-	4	2	1	60	4	4	4	4	3
100	P0037	50	1	3	0	4	-	4	1	0	80	5	5	5	4	4
101	P0038	30	1	3	1	3	-	4	1	2	80	3	2	3	3	4
102	P0039	50	1	2	1	3	-	4	2	0	70	4	4	5	5	5
103	P0040	29	1	1	2	3	-	3	2	2	80	4	3	4	3	4
104	P0041	25	1	4	2	3	-	2	2	2	80	4	3	5	5	5
105	P0042	46	1	3	1	3	-	4	2	2	0	4	4	4	4	4
106	P0043	41	1	3	1	3	-	4	2	2	50	4	4	5	5	5
107	P0044	37	1	2	1	3	-	4	2	2	70	1	1	2	2	2
108	P0045	44	1	3	1	3	-	4	1	4	60	4	3	3	3	5
109	P0046	29	1	2	2	3	-	3	2	5	30	5	5	5	5	5
110	P0047	21	1	1	2	3	-	1	2	2	10	4	4	5	5	5
111	P0048	0	1	3	0	3	-	3	5	0	70	4	5	5	4	5
112	P0049	36	1	1	2	3	-	4	2	2	90	3	2	3	3	4
113	P0050	33	2	2	2	2	-	1	2	3	80	4	3	4	3	2
114	P0051	31	1	2	2	1	-	3	3	2	0	3	2	4	4	5
115	P0052	26	1	1	2	2	-	1	4	2	40	3	3	4	4	4
116	P0053	40	1	3	1	6	Pflegeassistentin/ Sekretärin	4	1	2	50	4	4	4	4	4
117	P0054	0	1	3	1	2	-	3	1	1	70	4	4	4	4	4

118	P0055	37	1	2	1	2	-	2	1	2	0	4	4	4	5	5
119	P0056	39	1	2	0	3	-	4	2	2	0	4	4	4	4	4
120	P0057	34	2	3	1	2	-	2	3	2	0	4	4	5	5	5
121	P0058	35	1	3	1	6	Behindertenbegleiterin	3	1	2	20	3	3	5	3	4
122	P0059	25	1	2	2	6	Behindertenbegleiterin	2	1	2	90	5	4	5	4	4
123	P0060	29	1	2	2	6	Dipl. Sozialbetreuerin (Behindertenarbeit)	3	2	2	10	2	4	5	4	5
124	P0061	33	1	2	2	6	Sozialpädagogin	3	2	1	0	5	5	5	5	5
125	P0062	43	2	3	1	4	-	2	2	2	90	3	1	3	3	3
126	P0063	22	1	2	2	4	-	2	2	3	0	3	2	3	3	3
127	P0064	31	1	2	2	4	-	3	1	2	50	2	2	4	4	4
128	P0065	26	2	1	2	6	Pflegeassistent	2	0	0	0	1	1	1	3	5
129	P0066	39	1	3	1	4	-	4	1	2	0	3	3	3	4	3
130	P0067	51	1	2	1	4	-	4	1	2	40	1	1	2	2	2
131	P0069	51	1	2	0	4	-	1	2	2	100	3	1	3	3	4
132	P0071	60	1	3	1	6	k.A.	2	1	2	0	2	3	2	2	2
133	P0076	46	1	3	1	6	Reinigungsdienst im Krankenhaus	0	1	2	0	3	3	3	3	2
134	P0077	30	1	2	1	6	k.A.	2	1	0	0	3	3	3	3	3
135	P0078	39	2	1	2	4	-	4	2	2	50	5	5	5	3	5
136	P0079	33	1	2	2	2	-	2	5	2	10	5	5	4	4	5
137	P0080	49	1	2	2	1	-	4	4	3	80	2	2	2	2	1
138	P0081	56	2	3	1	5	-	4	1	2	50	2	1	2	2	3
139	P0082	54	1	3	1	6	k.A.	0	1	2	0	3	5	4	4	5
140	P0083	51	2	3	2	2	-	4	3	2	10	3	2	2	2	2
141	P0084	39	1	4	1	4	-	4	5	5	80	3	3	2	4	4
142	P0085	29	1	2	2	4	-	3	5	5	60	4	4	4	4	4
143	P0086	35	1	3	1	4	-	4	5	5	20	4	4	4	4	4
144	P0087	57	1	4	1	0	-	4	2	5	60	1	2	3	4	4
145	P0088	64	1	3	1	4	-	4	2	5	10	4	4	4	4	4
146	P0089	47	1	3	1	3	-	0	2	5	40	4	4	4	4	4
147	P0090	45	1	3	1	3	-	3	2	5	20	4	4	4	4	4

148	P0091	55	1	3	1	4	-	3	2	5	0	4	4	4	4	4
149	P0092	43	1	5	1	0	-	3	2	5	40	4	4	4	4	3
150	P0093	40	1	4	1	0	-	2	2	5	60	5	5	5	5	5
151	P0094	49	1	3	1	3	-	4	2	5	20	4	4	4	4	4
152	P0095	50	1	3	1	3	-	4	2	5	10	2	2	4	4	3
153	P0097	32	2	2	2	0	-	0	2	2	70	2	2	2	3	4
154	P0098	29	1	2	2	6	Vertriebspartner Gesundheit	1	1	4	10	2	1	4	5	4
155	P0099	47	1	3	1	6	Vertriebspartner Gesundheit	4	3	2	0	3	3	4	4	5
156	P0100	32	1	2	1	3	-	2	2	2	0	3	2	4	4	4
157	P0101	23	1	2	2	3	-	2	2	2	0	3	3	3	4	5
158	P0102	25	1	2	2	3	-	2	2	3	0	5	5	5	5	5
159	P0103	34	1	0	1	6	Fach-Sozialbetreuerin Behindertenarbeit	1	1	1	0	3	4	5	3	3
160	P0104	42	1	1	1	6	Fach-Sozialbetreuerin Behindertenarbeit	3	1	2	20	4	3	3	5	5
161	P0105	49	1	3	1	6	Fach-Sozialbetreuerin Behindertenarbeit	2	1	2	0	5	5	5	5	5
162	P0107	25	1	1	2	6	Fach-Sozialbetreuerin Behindertenarbeit	2	2	2	0	4	3	5	5	4
163	P0108	23	1	2	1	6	Fach-Sozialbetreuerin Behindertenarbeit	2	1	2	30	4	1	3	3	5
164	P0109	29	1	2	1	0	-	1	1	2	0	4	4	4	4	3
165	P0110	33	1	2	1	3	-	3	1	2	50	4	4	4	5	4
166	P0111	36	2	3	1	1	-	3	5	2	40	1	1	1	1	1
167	P0113	48	1	1	0	2	-	2	1	0	0	5	5	5	5	5
168	P0114	54	1	3	1	3	-	3	1	2	20	3	3	2	4	4
169	P0115	44	1	3	1	6	Heimhilfe	2	1	2	0	4	4	3	4	5
170	P0116	44	1	3	2	3	-	4	1	2	10	5	5	5	5	5
171	P0117	32	1	3	1	6	Ordinationshilfe	2	1	2	0	4	3	3	4	5
172	P0118	47	2	3	1	6	Zahntechniker	4	2	2	30	5	4	5	5	5
173	P0119	48	1	4	1	6	Arztassistentin	4	1	1	30	3	4	4	4	5
174	P0120	35	2	3	1	2	-	3	1	0	50	4	4	4	4	3
175	P0121	38	2	3	1	6	Apotheker	4	2	5	0	3	2	3	3	4

Nr.	Online/Papier	PSYDE_6	PSYDE_7	PSYDE_8	PSYDE_9	PSYDE_10	PSYDE_11	PSYDE_12	PSYDE_13	PSYDE_14	PSYDE_15	PSYDE_16	PSS1	PSS2
1	O0001	5	3	2	5	4	5	4	4	4	4	5	3	2
2	O0002	4	5	3	2	3	2	2	5	4	4	5	2	2
3	O0003	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
4	O0004	4	3	1	2	4	3	4	2	2	2	3	2	3
5	O0005	5	5	5	3	1	2	2	5	5	5	5	4	3
6	O0006	5	3	3	2	2	2	3	5	5	5	5	4	1
7	O0007	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
8	O0008	4	3	3	4	5	5	4	4	2	2	2	3	3
9	O0009	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	3
10	O0010	4	4	4	5	2	3	3	5	5	3	4	4	3
11	O0011	5	5	3	4	2	4	3	5	5	5	5	3	2
12	O0012	4	5	4	3	2	2	2	5	3	3	3	3	5
13	O0013	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3
14	O0014	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3
15	O0015	3	4	3	2	3	4	4	5	5	5	4	2	2
16	O0016	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
17	O0017	5	5	5	3	1	1	3	5	5	5	5	3	2
18	O0019	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2
19	O0020	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	3	1
20	O0021	5	5	5	5	1	1	3	3	5	5	5	5	1
21	O0022	5	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4
22	O0023	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	5
23	O0024	5	5	4	3	2	4	4	5	5	5	5	3	2
24	O0025	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5
25	O0026	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	3	2
26	O0027	5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	2	2
27	O0028	5	5	3	2	3	3	3	5	5	5	5	4	4
28	O0029	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	5	4
29	O0030	5	5	4	2	1	1	3	4	3	3	4	3	4

30	O0031	5	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	5	4
31	O0032	4	3	3	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2
32	O0033	5	5	3	3	1	4	3	5	5	5	5	2	1
33	O0034	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4
34	O0035	4	4	3	3	4	4	5	2	3	2	2	4	4
35	O0036	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4
36	O0037	5	5	5	4	1	1	1	5	5	5	5	5	5
37	O0038	4	2	3	4	3	3	4	5	3	3	4	5	2
38	O0039	3	3	2	4	2	4	4	4	2	2	3	3	2
39	O0040	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
40	O0041	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	2	2
41	O0042	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1
42	O0043	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4
43	O0044	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	2
44	O0045	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4
45	O0046	5	4	5	4	3	3	4	2	4	4	4	5	4
46	O0047	5	4	4	2	2	3	2	5	5	5	4	4	5
47	O0048	2	3	3	2	4	4	2	1	2	3	3	4	4
48	O0049	5	4	1	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4
49	O0050	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3
50	O0051	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4
51	O0052	4	3	3	4	5	4	3	5	5	4	5	4	2
52	O0053	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	1	1
53	O0054	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	2
54	O0055	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3
55	O0056	4	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2
56	O0057	5	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	2	3
57	O0058	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
58	O0059	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
59	O0060	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3

60	O0061	5	4	4	3	3	4	3	5	5	4	5	3	2	
61	O0062	2	2	2	5	5	5	5	3	3	3	3	1	5	
62	O0063	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	
63	O0064	3	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	
64	O0065	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	
65	O0066	2	4	4	4	5	3	4	1	1	1	1	1	4	
66	O0067	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	2	3	
67	O0068	5	5	5	4	2	3	2	5	5	5	5	3	5	
68	O0069	1	4	2	2	3	1	1	1	2	3	3	4	4	
69	O0070	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	
70	P0001	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	
71	P0002	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2
72	P0003	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2
73	P0006	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	
74	P0007	3	3	3	4	4	1	3	1	3	3	3	5	1	
75	P0008	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
76	P0009	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
77	P0010	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
78	P0011	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	2
79	P0012	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
80	P0013	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	P0015	4	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	1
82	P0016	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	5	5
83	P0017	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	5	5
84	P0018	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2
85	P0019	5	4	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5
86	P0021	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4
87	P0023	2	1	2	2	1	2	2	3	5	4	4	4	2	3
88	P0024	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	2	4
89	P0025	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	2

90	P0026	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	2	1
91	P0027	5	5	5	1	1	2	3	5	4	4	3	3	4
92	P0028	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	2	3
93	P0029	5	5	5	2	1	3	3	5	5	5	5	3	4
94	P0030	3	4	3	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3
95	P0032	5	5	5	4	1	4	1	4	4	4	4	3	3
96	P0033	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3
97	P0034	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4
98	P0035	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4
99	P0036	3	3	3	5	5	4	5	4	3	3	4	3	3
100	P0037	5	4	4	2	2	3	3	5	4	4	5	4	3
101	P0038	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	3	5	5
102	P0039	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5
103	P0040	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3
104	P0041	5	5	5	3	1	2	3	5	5	5	5	3	4
105	P0042	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3
106	P0043	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	1	4
107	P0044	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4
108	P0045	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	1
109	P0046	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2
110	P0047	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	2
111	P0048	2	2	2	3	2	4	3	4	5	5	4	4	2
112	P0049	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1	4
113	P0050	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3
114	P0051	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3
115	P0052	4	5	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4
116	P0053	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	3	3
117	P0054	2	4	4	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3
118	P0055	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	2
119	P0056	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	2

120	P0057	5	5	3	3	2	2	2	4	4	4	4	2	2
121	P0058	3	3	3	2	4	4	5	5	2	2	3	3	3
122	P0059	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
123	P0060	5	5	4	4	3	3	2	5	5	5	5	2	2
124	P0061	5	5	5	5	1	2	3	5	5	5	5	1	2
125	P0062	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2
126	P0063	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	1
127	P0064	5	5	2	3	2	2	2	5	5	5	5	3	3
128	P0065	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	1
129	P0066	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	2	2
130	P0067	3	4	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4
131	P0069	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
132	P0071	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	2	2
133	P0076	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
134	P0077	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4
135	P0078	5	2	2	3	3	3	3	5	4	5	4	2	3
136	P0079	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2
137	P0080	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	4	4
138	P0081	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3
139	P0082	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5
140	P0083	2	3	3	4	5	5	3	5	5	5	4	2	4
141	P0084	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
142	P0085	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2
143	P0086	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
144	P0087	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
145	P0088	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
146	P0089	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
147	P0090	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	1
148	P0091	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	1	1
149	P0092	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	1	2

150	P0093	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
151	P0094	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	2
152	P0095	4	4	4	5	3	3	3	2	3	4	4	2	2
153	P0097	4	4	2	3	1	4	3	3	3	3	3	4	3
154	P0098	5	2	2	4	1	3	3	5	5	5	5	1	1
155	P0099	5	5	3	2	2	2	4	5	5	5	4	2	2
156	P0100	5	5	5	4	3	3	2	5	5	5	5	3	2
157	P0101	5	5	3	3	3	3	2	5	5	5	5	1	1
158	P0102	5	5	2	3	2	2	2	5	5	5	5	3	3
159	P0103	4	4	3	3	4	5	4	2	2	2	4	3	3
160	P0104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2
161	P0105	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3
162	P0107	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
163	P0108	4	2	1	2	4	4	2	2	3	3	3	2	3
164	P0109	4	3	3	4	3	2	2	5	5	5	5	2	2
165	P0110	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
166	P0111	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5
167	P0113	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	2	2
168	P0114	5	5	3	3	5	2	4	5	5	5	5	4	5
169	P0115	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	1	1
170	P0116	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	1	1
171	P0117	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3
172	P0118	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	1	2
173	P0119	5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	2
174	P0120	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3
175	P0121	5	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2

Nr.	Online/Papier	PSS3	PSS4	PSS5	PSS6	PSS7	PSS8	PSS9	PSS10	SCI_UN1	SCI_UN2	SCI_UN3	SCI_UN4	SCI_UN5	SCI_UN6	SCI_UN7
1	O0001	3	4	4	2	3	4	2	1	1	2	4	1	2	1	3
2	O0002	3	4	4	2	3	4	2	3	6	5	4	3	4	2	3
3	O0003	5	4	3	4	3	3	3	2	5	2	1	2	2	2	3
4	O0004	5	3	2	2	4	1	2	4	1	1	1	1	7	1	7
5	O0005	5	2	4	2	3	3	4	2	2	1	1	4	2	3	7
6	O0006	5	4	3	1	3	3	1	3	1	1	5	4	1	1	1
7	O0007	5	5	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
8	O0008	5	2	1	2	2	3	3	4	1	1	7	1	1	1	1
9	O0009	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	1	4	6	6
10	O0010	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	6	4	5	3	5
11	O0011	2	5	5	2	4	5	1	1	1	1	3	4	3	1	1
12	O0012	3	4	2	2	3	2	2	4	6	4	2	2	3	1	4
13	O0013	4	5	4	3	3	4	4	3	2	1	4	2	1	1	1
14	O0014	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	6	4
15	O0015	3	4	4	2	4	4	2	1	1	1	2	2	1	4	3
16	O0016	4	5	5	1	4	5	2	2	1	1	1	3	1	1	1
17	O0017	2	4	4	3	3	3	4	4	4	2	1	2	5	2	4
18	O0019	2	5	5	2	5	5	2	1	2	1	1	1	1	1	1
19	O0020	2	5	5	1	5	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1
20	O0021	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1
21	O0022	4	2	3	4	2	3	3	3	4	5	6	2	1	1	3
22	O0023	4	3	3	2	2	1	2	1	1	4	1	1	3	7	4
23	O0024	4	4	2	3	4	4	4	2	1	3	1	1	1	4	3
24	O0025	4	3	3	4	3	3	5	4	3	1	2	7	5	1	3
25	O0026	2	4	4	2	4	4	3	1	5	5	2	1	1	4	2
26	O0027	3	3	5	3	4	4	3	2	2	1	2	1	3	6	4
27	O0028	3	3	4	2	3	3	4	1	7	1	1	3	1	4	3
28	O0029	3	4	2	4	2	2	5	1	1	1	6	1	1	1	6
29	O0030	5	4	4	3	4	4	4	5	5	1	3	2	3	6	6

30	O0031	4	4	4	2	4	4	1	3	2	1	1	1	2	2	2
31	O0032	3	4	5	1	4	5	3	1	4	1	5	3	1	1	1
32	O0033	2	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	7	1
33	O0034	4	4	4	2	4	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2
34	O0035	5	2	3	4	4	2	4	4	1	1	4	1	5	1	5
35	O0036	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	4	1	1	2
36	O0037	5	1	2	5	2	1	5	5	7	1	1	7	7	1	7
37	O0038	4	3	4	3	2	3	3	2	7	1	4	1	5	2	2
38	O0039	4	4	5	2	4	1	2	1	5	1	1	4	6	2	5
39	O0040	4	3	3	3	3	2	4	4	1	1	1	1	1	1	3
40	O0041	4	3	2	1	4	1	5	1	2	2	2	1	3	7	6
41	O0042	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2
42	O0043	3	3	2	2	4	2	4	2	4	2	6	6	1	2	5
43	O0044	5	4	5	2	5	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1
44	O0045	3	4	4	1	4	3	3	3	4	2	1	5	2	2	2
45	O0046	5	4	2	3	3	2	4	4	3	2	5	2	6	4	6
46	O0047	4	4	3	3	3	3	4	1	3	1	1	4	4	1	3
47	O0048	5	3	3	4	2	2	4	4	2	1	7	3	1	1	2
48	O0049	5	3	4	2	3	3	2	2	3	1	4	1	6	7	5
49	O0050	3	5	5	1	5	5	5	1	1	1	3	7	2	2	2
50	O0051	4	2	3	4	2	2	5	4	6	3	4	2	3	5	5
51	O0052	4	4	4	2	1	4	4	2	6	5	6	2	2	6	4
52	O0053	2	3	3	3	2	4	3	1	2	1	4	1	3	6	6
53	O0054	3	5	4	2	5	4	2	1	1	1	3	2	1	1	3
54	O0055	4	3	3	2	4	4	2	2	2	2	3	2	1	2	2
55	O0056	2	4	4	2	2	4	2	1	3	1	1	1	3	5	2
56	O0057	4	4	3	3	3	3	2	2	3	1	2	5	2	4	4
57	O0058	5	3	3	4	2	2	4	2	3	2	3	5	1	4	4
58	O0059	3	4	4	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2
59	O0060	2	4	4	1	4	4	2	2	4	6	1	3	6	2	2

60	O0061	4	4	3	2	4	4	3	1	1	1	1	1	2	1	2
61	O0062	5	4	2	4	3	3	3	5	7	1	7	5	5	4	6
62	O0063	3	4	4	4	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2
63	O0064	4	2	2	4	3	4	3	3	1	1	4	1	3	5	5
64	O0065	4	3	4	3	3	3	3	3	6	2	2	2	2	2	2
65	O0066	2	2	1	2	5	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1
66	O0067	4	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	4	2	5
67	O0068	4	3	2	4	3	3	3	1	5	1	6	2	2	2	4
68	O0069	5	3	2	4	2	2	5	5	2	2	3	4	6	6	6
69	O0070	2	4	4	2	4	4	3	2	4	1	1	1	1	1	1
70	P0001	4	4	3	4	4	3	4	3	5	2	1	4	2	1	1
71	P0002	3	5	5	1	5	5	4	1	1	1	1	5	1	1	3
72	P0003	2	5	5	2	4	5	2	1	2	1	1	3	1	1	1
73	P0006	5	4	3	3	3	3	4	2	2	1	1	1	1	1	1
74	P0007	5	3	1	5	2	2	5	5	1	1	2	3	1	2	7
75	P0008	2	2	5	5	3	3	3	2	1	1	1	3	1	1	1
76	P0009	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	2
77	P0010	3	4	3	1	4	3	2	1	2	2	2	3	4	3	1
78	P0011	2	5	5	1	5	5	2	1	1	1	1	1	2	1	1
79	P0012	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80	P0013	2	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1
81	P0015	3	5	5	2	3	5	1	1	1	1	1	2	1	1	4
82	P0016	3	5	3	3	3	3	5	3	1	1	1	1	4	7	7
83	P0017	5	3	2	5	3	2	5	5	6	1	1	7	4	6	7
84	P0018	3	5	4	1	5	5	3	1	2	1	1	1	2	3	1
85	P0019	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	1	2	1	6	3
86	P0021	3	4	2	3	4	3	2	2	1	1	1	5	5	2	2
87	P0023	3	3	3	3	5	4	2	1	1	1	1	3	3	2	1
88	P0024	5	4	4	3	3	4	3	4	1	1	3	1	1	2	3
89	P0025	2	5	5	1	3	5	2	1	1	1	1	1	1	2	2

90	P0026	2	5	3	3	4	3	4	2	1	1	1	1	5	1	4
91	P0027	3	4	1	3	3	4	3	2	1	1	1	1	2	1	1
92	P0028	5	3	4	2	3	4	2	4	3	1	2	1	1	1	2
93	P0029	4	5	3	3	3	3	5	4	4	1	2	2	5	7	6
94	P0030	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	1	3	2	3
95	P0032	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
96	P0033	3	4	4	3	3	4	3	2	1	1	1	3	2	1	1
97	P0034	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	1	1	1	2
98	P0035	4	3	2	4	2	2	4	4	4	3	6	1	4	7	7
99	P0036	3	5	4	2	4	4	3	2	2	1	1	2	1	1	1
100	P0037	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	1	3	2	1	2
101	P0038	5	2	2	5	5	2	5	5	3	1	5	2	7	1	7
102	P0039	5	4	3	4	4	3	4	3	7	1	7	7	6	2	5
103	P0040	3	3	3	3	2	4	3	2	5	1	4	2	3	4	4
104	P0041	3	3	2	3	2	2	3	2	5	1	5	1	1	6	3
105	P0042	3	4	4	3	3	4	3	2	2	1	4	2	3	4	4
106	P0043	4	4	4	3	3	4	4	4	1	1	1	5	3	1	1
107	P0044	5	3	3	2	2	2	3	4	1	1	4	1	1	1	1
108	P0045	4	4	4	3	4	4	2	3	1	1	1	1	2	1	3
109	P0046	2	2	5	2	4	4	2	2	2	1	2	1	1	1	1
110	P0047	2	4	4	2	2	5	2	1	2	1	1	1	2	2	1
111	P0048	5	3	3	2	4	4	3	3	4	1	1	1	4	1	4
112	P0049	4	3	1	3	3	2	4	4	4	2	2	6	6	6	6
113	P0050	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	1	4	4	5
114	P0051	3	4	3	2	4	4	3	2	2	3	3	5	2	2	5
115	P0052	3	3	4	2	4	4	3	1	2	4	1	1	2	1	2
116	P0053	5	5	3	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2
117	P0054	4	3	4	2	3	4	3	2	2	1	1	1	1	1	2
118	P0055	3	4	3	3	4	2	4	3	2	2	2	1	1	2	2
119	P0056	3	4	4	2	4	4	2	1	1	1	1	1	3	1	3

120	P0057	3	4	4	2	4	4	3	1	2	1	2	1	1	1	2
121	P0058	4	4	4	3	3	4	3	2	1	1	1	1	2	2	1
122	P0059	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	7	1	2	1	3
123	P0060	2	3	4	2	1	4	3	1	2	1	1	1	1	1	1
124	P0061	2	5	3	1	5	5	1	1	1	1	2	1	1	2	2
125	P0062	4	4	3	3	3	3	5	2	4	1	2	3	6	6	4
126	P0063	5	5	5	2	5	3	5	5	1	1	1	1	1	1	1
127	P0064	3	5	3	3	4	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2
128	P0065	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1
129	P0066	3	4	4	4	4	4	3	2	2	1	1	1	1	2	1
130	P0067	3	3	2	2	3	3	5	3	1	1	1	1	3	1	1
131	P0069	5	3	3	3	3	3	3	3	6	6	6	1	1	1	1
132	P0071	2	4	2	2	3	3	1	4	2	1	1	4	2	1	1
133	P0076	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
134	P0077	5	2	2	4	3	3	4	4	4	4	1	2	2	2	4
135	P0078	5	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	1	2
136	P0079	1	1	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
137	P0080	4	1	5	4	4	1	4	4	6	5	6	5	6	7	7
138	P0081	3	3	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	2	1	3
139	P0082	2	3	3	2	2	2	4	2	1	1	1	2	1	1	1
140	P0083	4	4	4	2	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1
141	P0084	5	3	3	3	3	4	4	4	6	6	5	6	5	4	4
142	P0085	2	2	1	1	5	5	1	2	1	1	2	1	1	1	1
143	P0086	1	5	5	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	2	2
144	P0087	2	3	2	2	4	3	5	3	6	5	6	5	5	5	5
145	P0088	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
146	P0089	2	3	3	3	4	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5
147	P0090	1	1	1	2	2	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5
148	P0091	1	1	2	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3
149	P0092	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2

150	P0093	4	4	4	4	5	2	4	4	6	6	6	2	6	6	6
151	P0094	2	5	5	3	1	4	3	1	2	2	1	3	1	1	1
152	P0095	1	2	2	2	2	3	3	2	5	5	1	4	5	5	4
153	P0097	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2
154	P0098	3	4	5	2	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2
155	P0099	4	4	3	3	1	4	3	1	3	1	1	2	1	1	1
156	P0100	3	3	4	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1
157	P0101	3	4	4	1	1	5	2	1	1	1	1	1	2	2	1
158	P0102	3	4	4	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
159	P0103	2	3	2	2	2	2	4	1	5	1	7	1	7	7	6
160	P0104	3	4	4	3	4	4	3	1	2	1	4	5	3	1	2
161	P0105	2	4	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1
162	P0107	4	3	5	3	4	4	2	2	4	1	5	1	2	1	6
163	P0108	4	4	3	3	3	3	3	3	7	6	6	6	3	2	6
164	P0109	5	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2
165	P0110	4	3	4	2	4	4	3	1	4	1	2	1	2	2	2
166	P0111	4	2	2	5	4	2	4	4	2	1	7	1	4	1	5
167	P0113	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	1	1	4	2
168	P0114	5	5	4	2	4	5	5	2	1	1	1	3	3	1	1
169	P0115	3	4	3	2	3	4	2	2	3	1	1	1	4	6	4
170	P0116	2	4	5	2	3	4	2	1	5	1	1	1	3	3	1
171	P0117	3	3	3	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
172	P0118	2	5	4	1	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
173	P0119	3	4	4	2	4	4	2	1	6	2	2	4	2	1	4
174	P0120	4	3	4	2	4	4	1	2	1	1	1	1	6	1	1
175	P0121	3	4	4	2	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1

Nr.	Online/Papier	SCI_ÜB1	SCI_ÜB2	SCI_ÜB3	SCI_ÜB4	SCI_ÜB5	SCI_ÜB6	SCI_ÜB7	SCI_NE1	SCI_NE2	SCI_NE3	SCI_NE4	SCI_NE5	SCI_NE6	SCI_NE7
1	O0001	1	3	2	1	1	1	4	1	3	1	1	1	3	1
2	O0002	5	6	5	3	4	3	6	7	5	1	1	1	1	1
3	O0003	5	1	5	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
4	O0004	1	1	2	7	1	1	7	1	1	1	6	1	7	1
5	O0005	1	1	6	5	2	5	6	1	1	1	1	4	6	1
6	O0006	1	1	5	3	2	4	6	1	1	1	1	1	1	1
7	O0007	1	2	5	6	6	2	2	1	1	1	1	1	1	1
8	O0008	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4
9	O0009	1	1	6	4	2	1	6	1	1	1	1	1	4	1
10	O0010	1	1	6	1	1	2	4	1	1	1	1	3	1	1
11	O0011	1	1	3	5	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1
12	O0012	6	3	4	4	1	3	4	2	3	4	3	3	3	2
13	O0013	1	3	5	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1
14	O0014	2	1	5	1	5	1	5	1	1	1	5	1	4	1
15	O0015	1	1	4	4	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1
16	O0016	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1
17	O0017	4	1	1	4	3	1	2	4	1	2	1	2	4	1
18	O0019	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	O0020	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1
20	O0021	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	O0022	2	3	6	2	2	2	4	1	3	1	1	1	1	1
22	O0023	5	5	3	1	1	2	5	1	7	1	7	1	1	1
23	O0024	1	3	4	2	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1
24	O0025	3	4	2	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1
25	O0026	4	1	3	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1
26	O0027	1	2	3	2	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1
27	O0028	5	1	4	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1
28	O0029	1	1	2	4	1	5	5	1	1	1	1	5	1	1
29	O0030	1	1	7	7	7	1	7	1	1	3	3	1	3	1

30	O0031	2	1	4	4	5	2	3	1	1	1	1	1	1	1
31	O0032	4	1	1	1	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1
32	O0033	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	O0034	2	4	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1
34	O0035	1	1	3	5	2	1	6	1	1	6	1	1	6	1
35	O0036	1	1	3	1	1	6	6	1	1	1	1	6	2	1
36	O0037	7	1	1	3	3	7	7	1	1	1	1	7	7	1
37	O0038	7	5	3	4	2	3	4	1	1	2	1	2	1	1
38	O0039	6	6	4	4	3	6	5	1	6	1	1	6	4	1
39	O0040	1	1	6	3	3	1	5	1	1	1	1	1	3	1
40	O0041	3	1	2	5	1	1	6	1	1	1	2	1	2	1
41	O0042	2	1	3	4	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1
42	O0043	1	6	3	1	2	6	2	1	2	2	2	2	4	2
43	O0044	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	O0045	2	1	3	4	1	2	4	1	1	1	1	1	3	1
45	O0046	1	1	6	4	3	2	7	1	1	4	1	2	5	1
46	O0047	1	1	1	6	5	4	4	1	1	3	1	2	2	1
47	O0048	1	1	7	5	2	4	7	1	1	1	1	3	4	1
48	O0049	2	2	4	5	7	3	5	1	1	1	3	1	3	2
49	O0050	1	1	4	2	2	6	4	1	1	6	1	4	1	3
50	O0051	5	1	5	5	1	4	6	1	1	1	1	4	4	1
51	O0052	5	1	5	5	7	2	5	1	1	6	5	1	4	1
52	O0053	1	1	3	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1
53	O0054	1	1	4	3	2	1	4	1	1	5	1	1	1	1
54	O0055	1	3	3	1	2	2	2	1	1	5	1	1	1	1
55	O0056	2	1	2	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1
56	O0057	2	3	5	2	3	5	2	1	1	3	4	4	3	1
57	O0058	2	1	5	2	1	7	5	1	1	1	1	3	3	1
58	O0059	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
59	O0060	4	1	3	5	3	3	4	1	1	6	1	1	2	1

120	P0057	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
121	P0058	1	1	3	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1
122	P0059	1	1	5	2	2	2	5	1	1	1	1	1	1	2
123	P0060	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
124	P0061	1	1	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
125	P0062	2	1	5	5	6	3	4	1	1	1	1	1	1	2
126	P0063	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
127	P0064	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
128	P0065	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1
129	P0066	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1
130	P0067	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1
131	P0069	1	1	7	1	1	1	6	1	1	1	6	1	1	1
132	P0071	1	1	3	2	2	3	4	1	1	1	7	1	4	2
133	P0076	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
134	P0077	5	3	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	5	6
135	P0078	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
136	P0079	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
137	P0080	6	5	6	7	7	4	6	6	1	1	1	6	1	5
138	P0081	2	1	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	1
139	P0082	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
140	P0083	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
141	P0084	6	6	6	6	5	5	5	1	1	2	6	5	4	4
142	P0085	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
143	P0086	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
144	P0087	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	5	3	5
145	P0088	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
146	P0089	4	4	3	5	5	6	6	2	2	1	2	2	5	2
147	P0090	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
148	P0091	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
149	P0092	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1

Nr.	Online/Papier	SCI_SYM1	SCI_SYM2	SCI_SYM3	SCI_SYM4	SCI_SYM5	SCI_SYM6	SCI_SYM7	SCI_SYM8	SCI_SYM9	SCI_SYM10	SCI_SYM11	SCI_SYM12
1	O0001	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
2	O0002	2	4	1	4	4	3	3	4	1	1	1	3
3	O0003	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1
4	O0004	4	2	4	4	4	4	4	1	4	1	1	3
5	O0005	3	4	1	4	4	3	3	1	1	1	1	2
6	O0006	3	4	1	4	1	1	4	1	3	1	1	3
7	O0007	3	2	2	4	4	4	4	3	2	2	1	1
8	O0008	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
9	O0009	3	1	1	1	4	3	3	3	1	2	1	3
10	O0010	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	1	3
11	O0011	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1
12	O0012	3	2	2	3	2	3	2	4	1	2	1	1
13	O0013	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
14	O0014	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	3
15	O0015	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1
16	O0016	3	3	2	4	2	2	2	1	1	1	1	2
17	O0017	1	1	1	4	4	3	2	4	1	3	1	1
18	O0019	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	O0020	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
20	O0021	4	2	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1
21	O0022	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	1	3
22	O0023	3	1	4	4	3	3	1	4	4	2	1	2
23	O0024	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
24	O0025	2	1	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1
25	O0026	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
26	O0027	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	O0028	4	3	3	4	3	2	1	3	1	1	3	2
28	O0029	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3
29	O0030	1	2	3	4	4	2	3	3	1	1	2	1

30	O0031	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1
31	O0032	3	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	3
32	O0033	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
33	O0034	2	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1
34	O0035	3	3	2	4	4	3	4	1	2	3	1	3
35	O0036	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3	1	1
36	O0037	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4
37	O0038	4	2	2	1	3	3	3	1	1	2	1	2
38	O0039	4	4	2	4	2	1	2	1	4	2	1	4
39	O0040	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1
40	O0041	2	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	2
41	O0042	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
42	O0043	1	2	3	3	3	2	3	4	4	1	1	1
43	O0044	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3
44	O0045	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1
45	O0046	2	3	3	1	4	3	3	3	1	3	1	3
46	O0047	2	2	3	1	4	2	2	1	1	2	1	1
47	O0048	4	4	3	4	4	3	3	2	4	1	1	3
48	O0049	1	2	1	2	4	4	4	1	2	2	1	1
49	O0050	2	4	2	1	4	3	2	4	4	4	1	3
50	O0051	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	1	4
51	O0052	4	3	3	4	4	2	3	2	2	1	1	3
52	O0053	2	1	1	4	4	3	2	1	2	1	1	1
53	O0054	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
54	O0055	3	3	1	4	2	1	2	2	2	2	1	1
55	O0056	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
56	O0057	3	2	3	1	2	2	1	1	1	3	1	3
57	O0058	4	4	2	3	1	3	3	1	2	3	1	4
58	O0059	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
59	O0060	3	2	2	1	2	4	1	1	4	1	1	1

60	O0061	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
61	O0062	3	3	4	2	4	3	1	1	2	1	1	1
62	O0063	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1
63	O0064	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2
64	O0065	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
65	O0066	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
66	O0067	2	3	3	2	4	2	2	1	2	2	1	2
67	O0068	4	3	1	4	3	2	1	2	2	3	1	2
68	O0069	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3
69	O0070	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
70	P0001	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2
71	P0002	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
72	P0003	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
73	P0006	4	4	2	4	2	2	3	1	2	2	1	2
74	P0007	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	1	3
75	P0008	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76	P0009	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
77	P0010	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
78	P0011	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
79	P0012	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2
80	P0013	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
81	P0015	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
82	P0016	2	2	2	2	4	2	1	1	1	3	1	1
83	P0017	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	1	2
84	P0018	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
85	P0019	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1
86	P0021	2	1	2	3	3	2	2	4	3	2	1	2
87	P0023	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2
88	P0024	3	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1
89	P0025	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1

90	P0026	3	1	1	2	4	1	3	1	1	1	3	1
91	P0027	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1
92	P0028	1	1	1	2	4	2	1	1	1	2	1	2
93	P0029	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2
94	P0030	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	1	1
95	P0032	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
96	P0033	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1
97	P0034	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2
98	P0035	4	2	2	3	4	3	3	4	2	2	1	2
99	P0036	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1
100	P0037	3	3	3	2	3	2	3	1	2	1	1	2
101	P0038	3	1	3	4	4	3	3	4	4	3	1	1
102	P0039	2	3	3	4	1	2	2	4	1	2	1	3
103	P0040	3	4	2	1	2	2	3	4	3	3	1	2
104	P0041	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1
105	P0042	2	3	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1
106	P0043	1	1	4	1	3	3	2	1	2	2	1	1
107	P0044	3	1	1	4	4	1	3	1	2	1	2	3
108	P0045	3	1	3	3	3	2	2	4	3	2	1	2
109	P0046	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
110	P0047	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
111	P0048	2	1	2	3	2	3	3	1	2	2	1	2
112	P0049	4	1	2	4	4	4	4	4	1	4	2	2
113	P0050	1	1	1	1	2	2	4	1	3	2	1	1
114	P0051	1	3	1	4	3	2	3	2	2	2	1	1
115	P0052	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
116	P0053	2	3	1	4	4	4	4	1	2	1	1	2
117	P0054	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1
118	P0055	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
119	P0056	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1

120	P0057	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
121	P0058	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2
122	P0059	3	4	2	2	4	1	1	1	4	3	1	4
123	P0060	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
124	P0061	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1
125	P0062	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2
126	P0063	4	4	1	1	4	2	2	1	1	4	1	1
127	P0064	2	3	1	2	4	2	1	1	1	1	1	1
128	P0065	4	2	3	1	4	1	3	4	4	4	1	1
129	P0066	2	2	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1
130	P0067	2	1	1	3	2	1	2	3	3	1	1	1
131	P0069	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
132	P0071	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2
133	P0076	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
134	P0077	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3
135	P0078	2	1	1	2	1	1	1	2	1	4	1	3
136	P0079	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
137	P0080	3	3	3	3	4	4	3	1	4	3	1	2
138	P0081	2	1	1	4	2	1	2	1	2	1	1	1
139	P0082	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
140	P0083	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
141	P0084	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
142	P0085	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
143	P0086	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
144	P0087	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3
145	P0088	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
146	P0089	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2
147	P0090	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3
148	P0091	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
149	P0092	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1

Nr.	Online/Papier	SCI_SYM13	SOZST_1	SOZST_2	SOZST_3	SOZST_4	SOZST_5	SOZST_6	SOZST_7	SOZST_8	SOZST_9	SOZST_10	SOZST_11	SOZST_12
1	O0001	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
2	O0002	2	1	2	3	4	1	3	2	4	4	3	3	1
3	O0003	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1
4	O0004	4	3	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1
5	O0005	3	1	3	1	4	2	2	3	1	1	3	1	2
6	O0006	1	1	3	1	3	2	4	4	1	3	3	4	3
7	O0007	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	3	4	3
8	O0008	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
9	O0009	1	2	4	4	4	4	3	4	1	1	2	2	4
10	O0010	3	2	3	2	4	3	3	3	3	1	3	4	4
11	O0011	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
12	O0012	1	1	2	2	2	3	1	2	2	4	3	4	4
13	O0013	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3
14	O0014	1	2	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2
15	O0015	1	2	4	3	3	4	4	4	2	1	3	4	1
16	O0016	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
17	O0017	1	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4
18	O0019	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3
19	O0020	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	1	4
20	O0021	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	O0022	2	1	2	2	3	2	1	1	3	3	4	3	2
22	O0023	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
23	O0024	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
24	O0025	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3
25	O0026	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3
26	O0027	1	1	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2
27	O0028	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	1
28	O0029	1	1	1	1	1	2	3	1	4	1	1	1	1
29	O0030	2	2	2	1	1	1	2	1	4	1	2	1	1

30	O0031	1	3	3	1	2	3	3	3	2	1	1	1	1
31	O0032	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1
32	O0033	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1
33	O0034	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
34	O0035	3	2	2	3	1	1	4	1	3	1	1	1	1
35	O0036	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
36	O0037	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	O0038	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	O0039	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
39	O0040	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1
40	O0041	1	2	3	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1
41	O0042	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
42	O0043	1	1	1	1	2	2	2	2	4	1	1	1	2
43	O0044	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	O0045	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	3	2	1
45	O0046	1	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
46	O0047	1	3	4	2	3	4	4	3	1	3	4	4	2
47	O0048	1	2	4	2	2	4	3	4	2	4	1	2	3
48	O0049	1	2	4	1	2	3	3	1	1	1	2	2	1
49	O0050	1	1	3	1	3	2	1	1	4	1	3	1	2
50	O0051	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
51	O0052	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2
52	O0053	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	1	2
53	O0054	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1
54	O0055	2	1	1	3	3	2	1	1	3	4	4	3	4
55	O0056	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1
56	O0057	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1	2	3	1
57	O0058	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	2	1	2
58	O0059	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	O0060	1	1	4	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1

60	O0061	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	O0062	3	1	3	3	4	3	3	1	1	1	3	1	1
62	O0063	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	O0064	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
64	O0065	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2
65	O0066	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
66	O0067	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
67	O0068	2	3	4	3	2	3	1	1	4	1	1	1	1
68	O0069	3	3	3	3	2	2	3	1	4	2	2	2	2
69	O0070	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
70	P0001	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1
71	P0002	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1
72	P0003	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
73	P0006	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3
74	P0007	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
75	P0008	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
76	P0009	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
77	P0010	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3
78	P0011	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
79	P0012	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
80	P0013	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1
81	P0015	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	3
82	P0016	1	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	2	2
83	P0017	4	4	4	3	3	2	3	4	2	1	3	1	2
84	P0018	1	1	4	1	3	4	4	3	1	3	2	3	2
85	P0019	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
86	P0021	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
87	P0023	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
88	P0024	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
89	P0025	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1

90	P0026	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
91	P0027	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
92	P0028	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
93	P0029	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
94	P0030	1	1	1	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3
95	P0032	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
96	P0033	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
97	P0034	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2
98	P0035	1	1	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	1
99	P0036	1	2	4	1	3	3	3	3	1	1	2	1	1
100	P0037	2	2	3	1	1	3	3	2	1	2	1	1	1
101	P0038	2	2	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2
102	P0039	1	2	4	3	4	4	4	4	1	1	4	3	1
103	P0040	4	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	1
104	P0041	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1
105	P0042	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2
106	P0043	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1
107	P0044	1	1	4	1	3	3	4	3	1	4	4	4	4
108	P0045	1	3	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3
109	P0046	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3
110	P0047	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
111	P0048	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
112	P0049	1	2	3	1	3	2	3	2	2	1	3	2	3
113	P0050	1	1	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2
114	P0051	3	1	4	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1
115	P0052	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
116	P0053	1	1	1	3	3	1	4	1	1	1	2	2	1
117	P0054	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2
118	P0055	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1
119	P0056	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1

Nr.	Online/Papier	SOZST_13	SOZST_14	SOZST_15	SOZST_16	SOZST_17	ARBB_1	ARBB_2	ARBB_3	ARBB_4	ARBB_5	ARBB_6	ARBB_7	ARBB_8	ARBB_9
1	O0001	1	2	1	2	1	3	4	2	3	2	2	2	3	4
2	O0002	1	4	4	4	4	3	5	2	3	2	4	1	3	4
3	O0003	2	1	2	1	1	3	4	5	5	3	3	3	4	3
4	O0004	1	1	1	1	1	1	4	5	3	5	2	5	4	1
5	O0005	2	1	1	4	3	3	5	4	1	4	2	5	2	1
6	O0006	3	2	1	4	3	4	5	5	4	5	5	2	2	3
7	O0007	2	2	1	3	2	5	5	3	3	3	3	5	4	3
8	O0008	1	1	1	1	1	4	5	5	3	4	5	4	4	2
9	O0009	4	4	2	3	3	2	4	3	4	3	3	1	4	1
10	O0010	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
11	O0011	1	2	1	2	1	3	3	5	1	1	4	1	2	1
12	O0012	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	5	4
13	O0013	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3
14	O0014	2	2	1	3	1	3	4	4	3	2	3	2	2	1
15	O0015	3	3	1	3	3	4	3	2	4	2	4	2	3	2
16	O0016	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
17	O0017	2	3	3	3	3	2	3	1	4	1	5	2	4	1
18	O0019	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2
19	O0020	2	3	2	4	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3
20	O0021	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
21	O0022	2	1	3	2	4	4	5	4	5	4	3	1	3	2
22	O0023	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	1	4	2
23	O0024	1	1	1	1	1	3	4	3	3	2	4	2	2	2
24	O0025	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	1	3	2
25	O0026	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2
26	O0027	1	3	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1
27	O0028	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2
28	O0029	1	3	1	3	1	3	4	4	4	2	3	3	5	3
29	O0030	1	1	2	2	2	3	5	5	3	4	5	3	3	2

30	O0031	1	3	2	3	1	1	4	3	1	3	3	1	2	3
31	O0032	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2
32	O0033	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
33	O0034	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
34	O0035	1	3	1	1	1	4	4	3	4	5	3	3	3	2
35	O0036	2	2	2	2	2	4	3	4	4	5	4	3	4	2
36	O0037	1	1	1	1	1	3	5	5	1	1	1	1	1	1
37	O0038	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1
38	O0039	1	1	1	1	1	1	4	3	1	3	3	1	1	1
39	O0040	1	2	2	1	1	4	3	4	3	5	5	2	3	1
40	O0041	1	1	1	2	1	5	5	2	5	2	1	1	2	3
41	O0042	1	1	1	1	1	3	3	3	3	5	5	2	1	1
42	O0043	1	3	1	2	1	4	5	3	4	4	2	2	4	3
43	O0044	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1
44	O0045	1	2	2	1	2	4	3	1	5	3	3	1	4	2
45	O0046	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2
46	O0047	4	4	1	4	4	4	5	3	2	4	4	2	4	2
47	O0048	2	4	1	1	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2
48	O0049	1	4	1	1	1	3	4	1	4	1	5	2	4	5
49	O0050	2	1	1	4	3	4	5	3	1	1	2	2	3	1
50	O0051	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
51	O0052	2	3	4	3	1	4	4	2	4	2	4	1	4	3
52	O0053	2	2	2	2	1	3	5	3	4	3	4	3	4	1
53	O0054	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1
54	O0055	2	1	1	3	3	4	4	4	2	4	1	4	4	2
55	O0056	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	3	3	2	1
56	O0057	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2
57	O0058	1	2	3	2	2	3	4	2	2	3	4	4	4	2
58	O0059	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	1	3	2	1
59	O0060	1	1	1	1	2	2	5	2	1	3	2	1	2	2

60	O0061	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	2	1	3
61	O0062	2	4	3	4	2	4	5	2	5	5	5	4	5	5
62	O0063	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
63	O0064	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1
64	O0065	2	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4
65	O0066	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
66	O0067	1	2	1	2	1	3	4	3	3	3	4	2	2	2
67	O0068	1	4	1	3	1	4	5	4	3	4	5	4	1	5
68	O0069	1	3	2	3	3	4	5	5	3	4	3	4	3	1
69	O0070	1	1	1	1	1	4	4	1	2	4	3	4	2	3
70	P0001	1	2	2	3	1	2	4	5	4	4	4	4	2	2
71	P0002	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1
72	P0003	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2
73	P0006	3	2	2	3	3	3	5	4	3	4	3	3	2	2
74	P0007	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5
75	P0008	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1
76	P0009	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	P0010	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3
78	P0011	1	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2
79	P0012	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2
80	P0013	1	4	4	4	1	5	5	1	4	2	5	1	5	1
81	P0015	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	1
82	P0016	1	3	1	4	2	3	3	3	5	3	3	2	5	3
83	P0017	1	3	3	2	3	2	5	4	3	5	5	3	2	2
84	P0018	1	4	1	3	2	3	4	1	3	2	3	1	3	1
85	P0019	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1
86	P0021	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2
87	P0023	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1
88	P0024	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	3	2	2	4
89	P0025	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	3	2	2	2

90	P0026	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4
91	P0027	1	2	1	1	1	3	4	2	3	3	2	3	2	2
92	P0028	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1
93	P0029	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	4	3	2	2
94	P0030	4	3	2	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3
95	P0032	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
96	P0033	1	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1
97	P0034	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3
98	P0035	1	3	1	4	2	3	4	5	5	4	4	1	2	2
99	P0036	1	1	1	2	1	4	2	1	2	2	4	4	2	1
100	P0037	1	3	1	3	1	4	4	3	3	2	3	3	2	2
101	P0038	1	4	2	2	2	4	5	5	2	2	5	5	5	3
102	P0039	1	3	1	3	2	4	5	4	4	4	5	4	4	3
103	P0040	1	1	1	1	1	2	4	3	2	2	3	1	3	1
104	P0041	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
105	P0042	1	1	1	1	1	3	3	2	2	4	2	2	2	2
106	P0043	2	2	1	1	1	3	4	3	4	3	2	2	2	2
107	P0044	3	4	3	4	1	4	4	2	3	5	4	2	4	3
108	P0045	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	2
109	P0046	2	2	2	1	2	2	3	2	1	4	2	3	2	1
110	P0047	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	2
111	P0048	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2
112	P0049	2	3	3	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	2
113	P0050	1	2	2	1	1	4	4	4	4	3	3	2	4	3
114	P0051	1	3	2	2	1	3	4	3	4	4	3	3	2	2
115	P0052	1	1	1	1	1	3	4	3	2	2	2	2	2	1
116	P0053	3	1	1	3	3	5	5	5	5	5	2	2	4	5
117	P0054	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	1	2	2
118	P0055	1	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	1	2	3
119	P0056	1	1	1	1	1	3	2	2	5	5	4	4	1	1

120	P0057	1	1	1	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3
121	P0058	1	2	1	1	1	3	3	3	2	3	1	3	1	1
122	P0059	3	2	1	3	3	4	3	2	2	5	4	3	5	2
123	P0060	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1
124	P0061	3	2	1	4	3	4	5	1	1	4	3	2	3	3
125	P0062	1	2	2	3	2	4	4	2	2	2	3	1	2	1
126	P0063	1	1	4	1	2	5	5	3	1	3	1	5	1	1
127	P0064	2	1	1	1	1	4	4	4	3	3	1	2	2	2
128	P0065	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	5
129	P0066	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
130	P0067	1	2	1	1	1	4	4	3	3	2	3	2	2	1
131	P0069	1	1	1	1	1	4	5	4	5	5	3	3	1	3
132	P0071	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	5
133	P0076	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
134	P0077	1	3	1	2	1	3	4	4	4	4	2	2	2	3
135	P0078	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5
136	P0079	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1
137	P0080	1	1	1	1	1	2	3	2	2	4	2	3	1	1
138	P0081	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
139	P0082	1	1	1	1	1	2	3	3	2	4	3	3	2	2
140	P0083	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
141	P0084	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1
142	P0085	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
143	P0086	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
144	P0087	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	1	2
145	P0088	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
146	P0089	1	2	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2
147	P0090	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
148	P0091	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2
149	P0092	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2

150	P0093	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3
151	P0094	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
152	P0095	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
153	P0097	1	3	2	2	1	1	1	3	4	3	1	1	2	2
154	P0098	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
155	P0099	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1
156	P0100	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	2	1	1	1
157	P0101	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	2	2
158	P0102	1	2	1	2	1	5	3	1	1	1	3	2	3	3
159	P0103	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
160	P0104	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
161	P0105	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	2	1
162	P0107	1	2	1	1	1	1	3	2	2	3	3	4	2	1
163	P0108	3	2	2	2	2	4	5	4	3	2	3	4	5	4
164	P0109	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	1
165	P0110	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2
166	P0111	1	1	2	1	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5
167	P0113	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
168	P0114	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1
169	P0115	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
170	P0116	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1
171	P0117	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
172	P0118	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
173	P0119	1	4	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	3
174	P0120	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1
175	P0121	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1

Nr.	Online/Papier	ARBB_10	ARBB_11	ARBB_12	SCI_BEW1	SCI_BEW2	SCI_BEW3	SCI_BEW4	SCI_BEW5	SCI_BEW6	SCI_BEW7	SCI_BEW8	SCI_BEW9	SCI_BEW10
1	O0001	2	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4
2	O0002	4	5	5	3	3	2	1	1	3	2	3	1	3
3	O0003	4	5	4	1	1	2	4	2	4	3	3	2	4
4	O0004	5	1	3	3	3	1	1	1	2	2	2	4	4
5	O0005	2	4	2	3	1	1	4	3	3	4	3	3	4
6	O0006	3	5	5	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4
7	O0007	4	5	3	2	2	3	4	3	3	3	1	3	3
8	O0008	3	3	2	1	1	1	3	4	4	3	4	2	2
9	O0009	1	3	3	1	1	1	3	2	4	4	2	2	3
10	O0010	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3
11	O0011	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4
12	O0012	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
13	O0013	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4
14	O0014	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
15	O0015	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4
16	O0016	1	1	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
17	O0017	1	4	4	1	1	3	3	1	1	1	3	3	4
18	O0019	1	1	1	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4
19	O0020	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
20	O0021	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	O0022	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3
22	O0023	2	2	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4
23	O0024	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4
24	O0025	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4
25	O0026	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4
26	O0027	2	3	2	1	3	3	4	2	2	2	3	4	4
27	O0028	2	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
28	O0029	5	4	2	3	3	2	1	3	2	2	2	4	4
29	O0030	3	2	4	1	2	4	4	3	4	4	2	4	4

30	O0031	1	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3
31	O0032	1	3	1	1	1	3	4	3	3	4	3	4	4
32	O0033	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	O0034	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
34	O0035	4	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	4	4
35	O0036	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
36	O0037	1	2	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
37	O0038	1	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	3	1
38	O0039	1	3	1	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3
39	O0040	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3
40	O0041	1	1	2	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4
41	O0042	1	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3
42	O0043	4	5	2	1	1	3	4	2	1	1	3	4	4
43	O0044	1	4	1	3	3	3	4	1	4	4	2	3	4
44	O0045	3	4	1	3	3	4	4	1	1	1	4	2	4
45	O0046	4	4	4	4	2	1	2	2	4	3	2	2	2
46	O0047	1	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4
47	O0048	4	3	4	2	2	2	3	2	4	4	2	3	4
48	O0049	4	5	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3
49	O0050	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	O0051	4	4	2	3	3	2	4	2	4	4	4	2	2
51	O0052	3	5	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2
52	O0053	3	5	2	1	2	1	4	3	4	4	3	2	4
53	O0054	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
54	O0055	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
55	O0056	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
56	O0057	2	4	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	4
57	O0058	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
58	O0059	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	O0060	3	2	1	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4

60	O0061	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4
61	O0062	5	5	5	2	2	3	2	2	4	3	3	2	2
62	O0063	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
63	O0064	2	5	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4
64	O0065	5	5	4	3	2	3	4	2	3	2	2	4	4
65	O0066	1	1	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
66	O0067	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3
67	O0068	5	5	2	3	3	4	2	1	1	1	2	3	2
68	O0069	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
69	O0070	2	1	1	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3
70	P0001	2	4	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2
71	P0002	2	3	1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4
72	P0003	1	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
73	P0006	3	5	2	2	2	3	5	1	3	3	3	2	4
74	P0007	5	5	5	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1
75	P0008	1	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	1
76	P0009	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
77	P0010	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
78	P0011	2	2	2	2	2	1	4	3	3	4	4	4	4
79	P0012	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2
80	P0013	1	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1
81	P0015	2	2	1	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4
82	P0016	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
83	P0017	3	3	4	1	1	1	1	1	1	2	2	4	3
84	P0018	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
85	P0019	1	1	1	2	3	3	4	2	2	3	2	4	4
86	P0021	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4
87	P0023	2	3	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4
88	P0024	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4
89	P0025	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4

90	P0026	4	1	1	1	1	3	4	2	3	3	3	4	4
91	P0027	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
92	P0028	1	1	1	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
93	P0029	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	4	4
94	P0030	3	5	4	1	1	2	2	1	3	2	3	3	2
95	P0032	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4
96	P0033	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	P0034	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3
98	P0035	2	4	4	1	1	1	3	2	4	3	2	3	4
99	P0036	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
100	P0037	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
101	P0038	2	5	5	4	3	3	4	1	1	1	1	3	4
102	P0039	4	5	4	3	3	4	3	2	1	3	1	3	4
103	P0040	3	3	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	4
104	P0041	1	4	1	1	1	3	4	2	3	3	2	4	4
105	P0042	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4
106	P0043	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4
107	P0044	4	5	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3
108	P0045	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
109	P0046	2	3	2	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3
110	P0047	1	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4
111	P0048	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
112	P0049	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
113	P0050	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
114	P0051	4	5	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4
115	P0052	3	5	1	2	3	3	4	3	2	2	2	3	4
116	P0053	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4
117	P0054	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	P0055	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
119	P0056	2	3	3	3	2	3	4	2	1	3	2	4	4

120	P0057	2	1	1	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3
121	P0058	3	2	1	4	4	3	3	1	1	1	2	3	4
122	P0059	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	4
123	P0060	1	2	1	3	3	1	4	3	3	3	2	4	4
124	P0061	5	3	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4
125	P0062	1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2
126	P0063	5	5	1	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4
127	P0064	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	4	4
128	P0065	1	1	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
129	P0066	3	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2
130	P0067	2	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	3	4
131	P0069	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4
132	P0071	1	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
133	P0076	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
134	P0077	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3
135	P0078	5	5	5	3	3	3	4	3	1	1	2	2	2
136	P0079	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
137	P0080	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
138	P0081	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
139	P0082	2	1	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
140	P0083	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
141	P0084	4	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
142	P0085	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
143	P0086	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
144	P0087	1	2	1	2	1	2	3	4	3	3	3	3	2
145	P0088	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	4
146	P0089	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	3	2
147	P0090	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
148	P0091	1	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	4	1
149	P0092	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2

150	P0093	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3
151	P0094	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
152	P0095	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4
153	P0097	3	2	2	4	3	3	1	2	3	2	3	3	4
154	P0098	1	1	1	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4
155	P0099	1	1	1	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4
156	P0100	1	1	1	1	2	2	4	3	3	3	3	4	4
157	P0101	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4
158	P0102	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4
159	P0103	1	1	1	4	3	3	4	2	2	2	2	1	2
160	P0104	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3
161	P0105	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4
162	P0107	3	3	2	4	4	3	4	1	2	2	3	4	4
163	P0108	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	1	4
164	P0109	1	1	1	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4
165	P0110	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
166	P0111	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2
167	P0113	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
168	P0114	1	4	1	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4
169	P0115	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4
170	P0116	1	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
171	P0117	1	1	1	2	1	1	4	3	3	2	3	1	1
172	P0118	2	1	1	3	3	4	2	2	3	3	2	1	4
173	P0119	3	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
174	P0120	1	1	1	3	3	2	3	2	4	3	2	4	4
175	P0121	1	1	1	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3

Nr.	Online/Papier	SCI_BEW11	SCI_BEW12	SCI_BEW13	SCI_BEW14	SCI_BEW15	SCI_BEW16	SCI_BEW17	SCI_BEW18	SCI_BEW19	SCI_BEW20	BO_1	BO_2	BO_3
1	O0001	3	4	1	1	1	2	1	1	4	1	4	4	5
2	O0002	2	4	2	1	3	3	1	3	2	4	6	6	6
3	O0003	2	4	1	1	1	3	1	1	1	1	6	5	7
4	O0004	4	4	3	2	2	1	1	1	4	1	6	7	6
5	O0005	3	4	2	2	4	4	1	1	4	1	6	6	6
6	O0006	4	4	2	1	1	4	1	1	4	4	4	6	6
7	O0007	3	4	1	1	1	2	1	1	1	1	6	6	6
8	O0008	2	1	2	3	2	2	1	1	4	4	4	6	2
9	O0009	3	3	1	1	1	1	2	3	1	4	3	5	6
10	O0010	3	4	4	4	3	3	1	1	1	1	6	6	4
11	O0011	4	4	2	1	3	3	1	1	3	4	2	2	1
12	O0012	4	3	1	1	2	2	2	4	1	4	3	2	3
13	O0013	3	4	1	1	2	2	1	2	4	1	4	4	6
14	O0014	4	3	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3
15	O0015	4	4	1	1	1	3	2	3	1	1	4	4	4
16	O0016	3	3	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2
17	O0017	4	4	1	1	1	3	1	2	3	1	2	3	6
18	O0019	4	4	1	1	1	1	1	2	4	1	4	4	4
19	O0020	4	4	2	1	1	3	1	1	4	1	2	6	3
20	O0021	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	2	2	1
21	O0022	3	4	1	1	1	3	1	1	4	1	6	6	6
22	O0023	4	3	1	1	1	2	1	3	1	1	6	6	4
23	O0024	3	4	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	4
24	O0025	4	4	2	1	4	4	1	1	4	1	2	3	4
25	O0026	4	4	1	1	3	3	1	1	4	1	3	6	6
26	O0027	4	4	1	1	1	3	1	1	4	1	5	5	5
27	O0028	4	4	1	1	3	4	3	4	1	4	4	4	6
28	O0029	4	4	1	1	2	3	1	3	4	1	4	4	7
29	O0030	4	3	4	3	4	4	1	1	4	4	6	6	6

30	O0031	3	3	2	1	1	3	2	3	3	1	5	5	2
31	O0032	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	2	4	1
32	O0033	4	1	4	1	1	4	1	1	3	2	2	3	3
33	O0034	4	4	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2
34	O0035	4	4	2	2	2	3	1	3	2	1	6	6	6
35	O0036	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3
36	O0037	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	6	6
37	O0038	3	3	4	2	3	4	1	1	4	1	6	6	5
38	O0039	3	4	3	3	3	3	1	2	2	1	2	5	2
39	O0040	3	3	1	1	1	2	2	3	2	1	6	6	6
40	O0041	4	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	7
41	O0042	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2
42	O0043	3	3	1	1	1	1	2	3	1	3	4	6	6
43	O0044	4	4	3	3	4	4	1	1	1	2	1	1	1
44	O0045	4	4	4	4	4	4	2	3	1	4	1	2	1
45	O0046	4	4	1	1	1	3	1	1	4	1	4	4	2
46	O0047	4	4	1	1	2	4	1	4	2	4	2	5	4
47	O0048	4	3	1	1	2	2	1	1	4	1	5	6	4
48	O0049	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	6	6	5
49	O0050	4	4	1	1	1	3	1	1	1	1	6	6	6
50	O0051	3	1	1	1	1	2	1	1	4	1	6	6	4
51	O0052	4	1	1	1	1	3	2	3	2	4	4	4	5
52	O0053	4	3	1	1	1	1	1	1	1	4	5	6	6
53	O0054	4	4	2	2	1	3	1	2	1	1	4	3	4
54	O0055	3	2	2	2	1	3	1	1	4	2	5	5	6
55	O0056	4	3	1	1	1	1	1	2	1	4	2	4	4
56	O0057	3	3	3	1	3	4	1	3	3	3	6	6	6
57	O0058	3	4	1	1	1	2	1	3	2	1	6	6	6
58	O0059	4	4	2	2	1	3	1	1	1	1	6	6	6
59	O0060	4	2	1	1	1	3	1	2	4	1	3	4	1

60	O0061	4	4	2	2	3	3	1	1	4	1	2	4	5
61	O0062	2	3	1	2	2	4	1	2	4	4	4	7	1
62	O0063	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	4	2
63	O0064	3	3	2	2	3	4	1	1	4	1	4	4	2
64	O0065	4	4	3	2	2	4	1	2	3	4	5	6	6
65	O0066	4	4	4	2	2	3	1	1	4	4	2	2	1
66	O0067	3	4	1	1	1	4	2	2	3	1	5	5	4
67	O0068	3	1	1	1	1	3	1	1	4	4	5	5	5
68	O0069	3	2	3	3	3	3	1	1	3	4	6	6	7
69	O0070	4	4	2	2	2	3	1	1	4	1	4	5	5
70	P0001	2	3	4	4	4	4	3	3	1	1	5	6	6
71	P0002	4	4	4	3	3	4	1	2	1	2	1	2	4
72	P0003	4	4	4	4	4	4	1	1	2	3	4	5	5
73	P0006	4	4	3	1	1	1	1	1	4	3	7	7	7
74	P0007	3	4	1	1	1	1	1	1	4	1	7	7	7
75	P0008	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	4	1
76	P0009	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
77	P0010	2	3	2	1	1	1	1	3	2	4	5	6	6
78	P0011	4	4	4	4	4	4	1	2	3	1	2	2	2
79	P0012	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	4	4	1
80	P0013	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5
81	P0015	4	4	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	1
82	P0016	4	4	1	1	1	3	1	2	2	1	6	6	3
83	P0017	2	3	1	1	1	2	4	4	1	1	7	7	7
84	P0018	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	7	3
85	P0019	4	4	3	2	1	4	1	3	1	4	1	3	1
86	P0021	4	4	2	2	1	3	1	1	1	1	2	4	6
87	P0023	3	3	1	1	1	1	1	2	4	1	1	2	6
88	P0024	4	4	1	1	3	3	1	4	3	1	4	4	4
89	P0025	4	4	2	2	2	2	1	1	4	1	3	3	2

90	P0026	4	4	1	1	1	3	1	1	3	1	4	4	4
91	P0027	4	4	4	4	4	4	1	2	4	1	3	5	5
92	P0028	4	4	2	2	1	4	2	3	3	4	6	7	6
93	P0029	4	4	1	1	1	3	1	1	2	1	4	4	4
94	P0030	1	4	3	3	4	2	2	3	2	3	5	6	3
95	P0032	3	3	2	2	3	3	1	1	4	1	1	2	1
96	P0033	3	4	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3
97	P0034	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	3
98	P0035	4	4	1	1	1	2	1	1	4	1	6	6	6
99	P0036	2	4	1	1	1	2	1	1	2	3	4	3	4
100	P0037	3	4	1	1	2	3	1	1	2	4	5	6	4
101	P0038	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	6	6
102	P0039	3	2	3	3	1	3	3	4	1	4	6	7	7
103	P0040	3	3	1	1	2	1	1	3	2	4	2	6	6
104	P0041	4	4	1	1	1	3	1	3	2	4	5	5	7
105	P0042	4	4	2	3	2	2	1	1	4	1	5	4	4
106	P0043	4	3	2	2	1	2	1	1	4	1	2	2	1
107	P0044	3	3	1	1	1	2	3	3	1	1	6	6	6
108	P0045	3	3	2	1	1	3	1	2	4	1	4	4	6
109	P0046	3	4	3	3	1	3	2	2	2	4	3	4	4
110	P0047	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	5
111	P0048	2	4	4	4	3	3	1	1	1	1	4	4	4
112	P0049	4	4	4	3	4	4	2	3	1	1	4	7	7
113	P0050	4	4	1	1	1	1	2	2	2	1	6	6	6
114	P0051	4	4	2	2	2	3	2	2	3	4	6	6	7
115	P0052	4	3	2	2	2	3	3	4	1	1	5	6	7
116	P0053	4	2	1	1	1	1	1	1	4	1	6	6	6
117	P0054	3	3	2	1	1	2	3	3	2	1	2	2	2
118	P0055	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	5	5
119	P0056	4	4	4	4	1	4	2	4	1	1	4	5	3

120	P0057	3	4	2	2	1	2	1	2	4	1	4	5	3
121	P0058	4	4	1	1	1	4	1	2	1	3	3	3	2
122	P0059	4	4	1	1	3	3	1	1	4	1	4	5	3
123	P0060	4	4	1	1	1	2	1	1	2	4	2	2	2
124	P0061	4	4	1	1	3	4	1	1	4	1	4	7	5
125	P0062	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	4
126	P0063	4	4	4	3	1	4	1	1	3	4	1	5	7
127	P0064	4	4	1	1	2	3	1	1	2	2	4	5	4
128	P0065	4	4	4	1	1	1	1	2	1	1	2	2	7
129	P0066	3	4	3	3	2	3	1	1	2	3	2	2	3
130	P0067	4	4	2	2	2	3	1	1	4	1	4	4	3
131	P0069	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1	5	7	7
132	P0071	4	4	3	1	1	3	1	1	4	4	2	5	1
133	P0076	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	5	1	1
134	P0077	3	3	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4
135	P0078	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2
136	P0079	4	4	1	1	1	4	1	4	3	1	1	2	1
137	P0080	3	1	2	1	1	4	3	4	1	4	2	3	2
138	P0081	3	4	4	3	3	3	1	1	1	1	2	4	4
139	P0082	3	3	3	3	3	2	1	1	4	1	2	4	5
140	P0083	4	4	2	2	2	2	1	1	4	1	2	1	1
141	P0084	2	3	3	3	1	2	4	4	1	4	6	6	6
142	P0085	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1
143	P0086	4	4	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1
144	P0087	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	1	1	1
145	P0088	3	2	4	3	2	3	4	2	1	3	1	1	1
146	P0089	4	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	4	2
147	P0090	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	1	7	5
148	P0091	3	2	4	2	3	2	2	4	2	4	1	1	1
149	P0092	3	2	2	2	2	1	1	4	1	2	7	7	7

150	P0093	2	3	1	3	2	4	1	2	3	2	6	5	5
151	P0094	3	3	3	3	4	4	1	1	1	4	1	1	1
152	P0095	4	3	4	1	2	2	1	1	3	3	1	1	1
153	P0097	4	4	2	1	2	3	3	3	1	4	4	4	7
154	P0098	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	2	2	4
155	P0099	4	4	4	1	2	4	1	1	3	4	2	2	2
156	P0100	4	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	4
157	P0101	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	4
158	P0102	4	4	1	1	1	1	1	2	4	1	4	4	4
159	P0103	2	2	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	3
160	P0104	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	6
161	P0105	4	4	2	2	1	3	1	1	1	4	3	3	2
162	P0107	4	3	1	1	1	2	1	3	1	3	4	4	4
163	P0108	3	4	1	1	4	3	3	3	3	3	7	6	5
164	P0109	4	4	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
165	P0110	4	4	1	1	1	3	1	2	2	1	3	4	4
166	P0111	3	3	1	1	1	1	3	4	1	1	6	6	7
167	P0113	4	4	2	2	2	4	1	1	2	3	2	2	1
168	P0114	4	4	2	2	3	3	1	3	4	1	4	4	4
169	P0115	4	3	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	2
170	P0116	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1
171	P0117	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
172	P0118	4	4	2	2	3	3	1	2	4	1	2	2	2
173	P0119	4	4	3	2	4	4	1	1	4	1	5	4	5
174	P0120	4	4	2	1	1	3	1	1	4	1	6	7	6
175	P0121	3	4	1	1	1	3	2	3	2	1	2	1	1

Nr.	Online/Papier	BO_4	BO_5	BO_6	BO_7	BO_8	BO_9	BO_10	BO_11	BO_12	BO_13	BO_14	BO_15	BO_16	BO_17	BO_18	BO_19	BO_20
1	O0001	6	5	1	6	3	6	1	6	5	2	2	1	1	6	6	5	2
2	O0002	6	3	1	6	4	6	2	1	4	2	5	5	3	4	5	3	1
3	O0003	6	1	2	7	7	6	1	6	2	3	6	1	2	7	1	1	2
4	O0004	7	1	6	1	5	1	4	1	4	4	7	1	5	1	5	6	1
5	O0005	5	1	4	6	5	6	6	6	4	2	6	5	4	7	6	6	1
6	O0006	6	1	4	6	6	6	1	4	3	2	4	4	2	4	5	5	1
7	O0007	5	1	2	6	6	5	1	2	2	1	3	2	1	6	4	6	1
8	O0008	1	5	3	3	2	3	1	1	1	4	1	3	3	4	4	3	2
9	O0009	6	1	2	6	3	4	5	5	3	2	4	5	1	2	6	6	1
10	O0010	6	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
11	O0011	6	5	1	6	2	6	3	4	3	1	4	1	1	6	6	6	1
12	O0012	5	2	1	5	3	3	3	4	4	2	5	3	3	5	5	5	1
13	O0013	6	1	1	6	4	4	1	3	6	2	2	4	2	6	1	6	3
14	O0014	3	2	3	4	2	3	1	3	3	2	2	4	2	4	4	4	1
15	O0015	6	2	2	7	2	7	1	2	6	2	4	4	2	7	7	4	2
16	O0016	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	1	1	1	7	6	7	1
17	O0017	1	3	2	6	1	5	5	5	4	4	1	4	7	2	1	2	1
18	O0019	7	1	1	5	1	7	2	2	5	1	6	2	1	7	6	7	1
19	O0020	7	1	1	7	1	7	1	2	7	1	4	1	1	7	7	7	1
20	O0021	6	1	1	6	2	6	1	1	6	1	1	1	1	1	3	5	1
21	O0022	6	1	2	6	5	5	2	2	4	2	4	2	2	6	4	5	2
22	O0023	6	1	1	1	3	6	1	5	4	1	3	1	1	1	1	4	1
23	O0024	5	1	2	7	3	3	1	4	3	3	1	1	2	2	1	2	1
24	O0025	4	1	4	6	1	6	6	7	5	2	2	2	2	6	2	3	2
25	O0026	6	1	1	6	1	5	1	2	6	1	1	1	1	6	1	4	1
26	O0027	6	1	2	6	1	7	1	1	6	1	1	1	2	6	6	7	1
27	O0028	4	2	5	5	3	6	3	4	2	2	2	4	2	6	4	4	1
28	O0029	4	1	1	4	2	4	1	1	7	1	4	1	1	7	6	7	1
29	O0030	5	6	6	6	6	3	3	6	6	4	5	4	5	6	6	5	5

30	O0031	6	2	2	6	3	2	1	3	5	1	5	1	1	4	5	5	1
31	O0032	7	1	1	7	1	7	1	2	7	1	1	2	1	7	7	7	1
32	O0033	3	2	2	6	2	6	3	3	6	1	3	6	3	6	6	1	3
33	O0034	7	1	2	6	1	6	2	1	6	1	2	1	2	7	7	7	2
34	O0035	7	3	2	5	5	5	3	3	2	6	5	1	3	4	5	3	6
35	O0036	3	3	4	4	2	5	4	2	4	2	7	2	5	5	5	6	2
36	O0037	6	1	1	6	1	6	3	3	3	1	3	1	1	6	6	6	1
37	O0038	6	1	4	7	3	6	1	1	6	5	3	5	4	6	6	6	3
38	O0039	6	1	3	7	4	7	1	1	5	4	7	2	5	6	7	6	1
39	O0040	6	1	2	7	4	6	2	2	4	4	6	1	2	6	6	6	2
40	O0041	6	1	3	7	4	7	1	7	7	1	1	1	1	7	7	7	5
41	O0042	6	1	3	3	3	4	1	2	4	1	2	2	1	5	5	3	1
42	O0043	3	3	4	4	6	5	5	6	3	4	4	3	4	5	4	4	4
43	O0044	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1
44	O0045	2	4	1	7	2	5	1	3	5	1	1	2	1	5	5	5	1
45	O0046	7	1	2	6	5	6	5	3	3	2	6	1	3	5	5	5	4
46	O0047	6	1	1	6	1	6	1	1	7	1	5	1	1	1	6	6	1
47	O0048	5	1	3	3	5	5	1	3	2	4	5	1	4	4	4	4	2
48	O0049	6	2	2	4	2	5	5	2	4	4	6	2	2	6	5	5	2
49	O0050	6	6	3	7	2	6	1	1	7	1	3	1	1	7	7	7	1
50	O0051	6	1	2	6	4	6	5	1	6	1	6	2	2	6	6	6	2
51	O0052	5	1	2	5	4	5	1	2	3	1	3	1	2	5	5	5	1
52	O0053	4	1	2	6	5	4	4	4	3	4	1	4	3	6	3	3	2
53	O0054	6	3	3	7	3	6	1	3	5	1	5	1	3	6	6	7	1
54	O0055	6	1	2	6	4	5	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	1
55	O0056	6	1	1	7	1	5	1	3	6	2	3	1	2	7	6	6	2
56	O0057	7	1	2	7	4	7	1	2	6	4	4	1	2	6	2	5	1
57	O0058	6	5	4	6	5	5	3	5	4	3	3	3	2	6	4	5	1
58	O0059	7	1	3	7	2	7	1	1	7	1	2	1	1	7	6	7	1
59	O0060	2	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1

60	O0061	5	1	4	7	3	5	2	2	6	2	4	3	2	6	5	5	1
61	O0062	7	1	3	6	5	5	1	1	5	5	6	1	3	5	6	6	3
62	O0063	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	2
63	O0064	2	1	3	4	2	5	2	1	5	2	3	1	2	3	2	5	1
64	O0065	6	4	4	6	4	6	2	4	4	3	4	3	3	5	7	7	3
65	O0066	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
66	O0067	5	1	2	5	2	6	1	5	6	1	6	1	4	4	5	5	2
67	O0068	2	1	1	3	5	5	1	1	6	1	2	1	1	3	1	3	1
68	O0069	6	5	6	6	7	6	4	4	3	5	6	1	5	4	5	5	5
69	O0070	6	1	1	7	4	7	1	4	6	1	7	1	3	5	5	7	1
70	P0001	6	4	5	7	3	4	1	7	2	1	3	1	3	7	1	6	3
71	P0002	7	1	1	1	1	2	1	1	7	2	2	1	1	7	2	7	1
72	P0003	7	1	1	7	2	7	1	1	7	2	4	1	2	7	7	7	1
73	P0006	4	1	2	6	7	6	2	2	2	3	7	2	2	6	4	4	4
74	P0007	5	4	3	4	7	5	6	7	1	1	1	5	5	2	2	1	2
75	P0008	7	1	1	7	4	7	1	7	7	1	4	1	2	7	7	7	4
76	P0009	3	2	2	7	1	7	1	7	6	1	2	1	2	7	7	7	1
77	P0010	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	3	3	6	5	5	4
78	P0011	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	2	1	1	7	7	7	1
79	P0012	7	7	1	7	1	7	1	1	1	1	3	1	1	7	7	7	1
80	P0013	1	1	1	3	3	3	6	7	4	4	4	3	3	2	2	7	3
81	P0015	7	1	1	6	1	7	1	1	6	1	1	1	1	7	7	6	1
82	P0016	4	1	5	5	4	6	1	7	4	1	4	1	4	5	3	6	2
83	P0017	3	1	7	1	7	1	3	7	3	4	7	4	7	1	3	2	7
84	P0018	7	1	4	7	1	7	1	1	7	4	4	1	2	7	7	7	1
85	P0019	7	1	1	1	1	7	1	1	7	1	1	3	1	7	7	4	2
86	P0021	6	1	2	6	2	6	1	1	6	2	6	1	4	7	7	7	2
87	P0023	7	1	1	7	1	4	1	1	4	1	2	2	2	7	4	4	1
88	P0024	7	1	1	7	1	6	1	1	6	1	6	2	1	6	6	6	1
89	P0025	7	1	2	7	1	7	1	2	7	1	1	1	2	6	6	6	1

90	P0026	7	1	1	7	3	7	1	1	7	1	6	1	2	7	7	7	1
91	P0027	7	1	1	7	2	7	1	1	7	2	2	1	2	7	7	7	1
92	P0028	6	1	1	6	4	7	1	4	6	1	1	1	1	7	6	7	6
93	P0029	6	1	2	7	2	7	3	4	6	2	1	6	2	6	1	6	1
94	P0030	4	5	3	6	5	6	4	5	4	6	5	5	5	4	5	6	4
95	P0032	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1
96	P0033	4	1	1	6	2	7	1	2	6	2	2	2	2	6	6	6	1
97	P0034	5	1	1	7	3	6	1	3	4	1	3	1	2	7	2	2	1
98	P0035	7	1	2	2	5	6	1	2	7	1	6	1	5	7	6	6	1
99	P0036	6	2	2	6	2	1	2	2	6	6	6	2	2	6	6	3	1
100	P0037	7	1	6	6	5	5	3	3	5	3	5	4	3	6	3	3	2
101	P0038	5	6	6	4	6	6	7	7	4	6	7	5	6	5	3	4	3
102	P0039	6	1	1	7	6	7	1	6	6	1	7	1	3	7	1	7	1
103	P0040	7	1	2	7	1	7	1	1	4	3	4	1	1	7	2	7	2
104	P0041	6	1	1	6	5	2	1	6	2	2	3	1	1	6	2	7	2
105	P0042	6	4	3	6	3	7	2	2	6	1	4	2	2	6	6	6	1
106	P0043	2	1	2	2	1	3	1	3	3	1	3	1	2	2	4	5	4
107	P0044	7	1	5	7	6	7	1	1	6	6	6	1	1	4	5	3	5
108	P0045	6	1	4	6	4	6	1	2	4	3	5	4	4	4	6	6	1
109	P0046	6	1	1	7	2	2	1	4	6	6	6	5	4	5	5	6	1
110	P0047	7	1	1	7	1	6	1	2	7	1	1	3	1	6	6	5	1
111	P0048	3	3	3	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2
112	P0049	7	1	4	7	4	7	1	2	6	5	7	2	7	3	4	2	6
113	P0050	6	5	5	5	4	5	1	4	5	3	3	4	4	5	4	5	3
114	P0051	6	4	7	6	5	4	7	4	6	6	6	6	2	6	1	3	3
115	P0052	6	4	4	6	3	6	4	6	6	3	2	3	4	7	6	6	1
116	P0053	4	1	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6
117	P0054	6	1	2	2	3	4	3	3	6	4	4	2	2	6	6	6	2
118	P0055	7	3	3	7	3	7	5	3	6	5	6	3	1	6	5	6	6
119	P0056	7	1	7	7	1	7	6	6	7	2	6	5	5	6	4	5	5

120	P0057	6	1	2	6	1	6	1	1	6	1	2	1	1	6	5	5	1
121	P0058	6	1	3	6	1	6	1	2	6	2	1	1	1	6	4	3	4
122	P0059	7	2	2	6	3	6	2	2	5	2	3	1	2	6	5	6	2
123	P0060	6	1	2	7	1	6	1	1	6	2	2	1	1	6	6	4	3
124	P0061	7	1	1	7	1	7	1	1	4	1	7	1	1	3	4	6	5
125	P0062	7	1	2	7	4	7	2	2	6	3	3	1	2	6	2	6	1
126	P0063	7	1	2	7	4	7	7	7	4	4	7	1	3	5	5	7	1
127	P0064	6	3	1	2	2	6	1	1	6	1	2	1	2	6	7	6	1
128	P0065	7	7	7	7	3	1	2	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7
129	P0066	6	1	1	7	1	6	1	1	6	1	6	1	1	6	7	6	1
130	P0067	6	1	1	5	2	7	1	1	6	2	2	1	1	6	6	2	1
131	P0069	7	1	1	1	7	7	7	7	1	1	7	1	4	6	7	7	1
132	P0071	2	2	1	5	4	4	1	1	7	1	6	5	5	4	4	7	1
133	P0076	7	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	2	1	1
134	P0077	1	1	4	3	4	1	1	5	4	5	1	1	3	2	4	4	4
135	P0078	2	1	2	7	2	1	7	1	1	1	7	7	1	7	1	2	1
136	P0079	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	1	1	1	6	7	7	1
137	P0080	7	1	1	7	2	7	1	2	6	1	1	1	1	6	6	6	2
138	P0081	7	1	4	2	2	2	2	1	6	2	2	1	2	5	4	3	1
139	P0082	7	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	1	1	1	2	2	2
140	P0083	7	1	1	7	3	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1
141	P0084	5	5	5	7	6	7	6	6	2	4	5	4	4	4	6	6	5
142	P0085	7	1	1	7	1	7	1	2	7	1	1	1	1	7	7	7	1
143	P0086	1	1	1	7	1	7	6	1	7	1	2	1	1	7	7	7	1
144	P0087	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7
145	P0088	1	1	1	7	1	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1
146	P0089	2	3	4	2	4	2	4	2	5	3	2	3	2	3	2	3	4
147	P0090	7	1	1	7	1	7	7	5	7	1	1	1	1	7	7	7	1
148	P0091	7	1	7	7	1	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1
149	P0092	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	7	1

150	P0093	5	5	7	6	7	6	6	5	1	1	1	1	1	4	5	5	1
151	P0094	1	1	1	1	1	7	1	1	7	1	1	1	1	1	1	7	1
152	P0095	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	7	7	1
153	P0097	5	2	4	3	4	4	2	3	4	4	2	1	4	2	2	4	4
154	P0098	7	1	2	2	1	5	1	1	6	1	1	1	1	4	1	2	1
155	P0099	7	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	1	1	7	7	7	1
156	P0100	6	1	1	6	1	6	1	1	6	1	1	2	1	6	1	1	1
157	P0101	4	2	1	4	2	4	2	1	4	1	1	4	1	4	2	4	1
158	P0102	4	1	1	6	4	4	1	1	4	1	2	2	2	4	2	4	1
159	P0103	7	1	1	6	1	6	1	1	6	1	5	1	1	6	6	4	2
160	P0104	7	1	2	2	2	7	2	2	6	2	2	1	2	6	6	7	2
161	P0105	6	1	1	6	3	6	1	1	6	1	3	1	1	1	6	6	2
162	P0107	6	2	4	7	3	5	3	3	6	2	3	1	3	6	6	7	2
163	P0108	5	5	6	5	6	2	5	5	5	5	5	3	5	5	6	7	7
164	P0109	6	2	1	7	1	7	6	2	6	1	2	1	1	7	6	6	1
165	P0110	6	4	1	4	1	6	1	1	6	1	2	1	1	4	4	4	1
166	P0111	3	6	6	4	7	4	6	6	1	7	7	2	5	4	2	5	4
167	P0113	7	1	2	7	1	6	1	1	6	1	2	1	1	7	1	6	1
168	P0114	7	1	4	7	1	6	1	1	6	1	1	1	2	6	6	6	2
169	P0115	7	1	2	7	1	7	1	1	6	1	2	1	1	7	7	7	1
170	P0116	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	4	4	1	7	7	7	1
171	P0117	4	1	1	7	1	4	1	1	3	1	1	1	1	7	1	6	1
172	P0118	6	2	1	7	1	6	2	1	4	1	1	1	1	6	6	6	1
173	P0119	7	1	3	6	1	7	1	1	6	1	3	1	2	7	7	6	1
174	P0120	7	1	4	5	4	6	1	1	5	4	4	2	7	6	1	4	2
175	P0121	6	1	1	7	1	7	1	1	6	1	2	1	7	6	6	6	1

Nr.	Online/Papier	BO_21	BO_22	BO_23	BO_24	BO_25
1	O0001	6	2	2	4	1
2	O0002	3	2	1	3	5
3	O0003	7	4	2	2	1
4	O0004	7	5	3	6	1
5	O0005	3	2	2	5	2
6	O0006	4	2	1	6	1
7	O0007	6	1	1	4	1
8	O0008	2	2	1	1	1
9	O0009	5	1	1	4	1
10	O0010	5	4	5	4	4
11	O0011	6	2	6	1	1
12	O0012	4	1	3	4	3
13	O0013	3	3	2	6	1
14	O0014	4	1	1	3	1
15	O0015	5	2	2	2	2
16	O0016	7	2	2	2	1
17	O0017	4	5	1	1	1
18	O0019	7	1	1	5	2
19	O0020	7	1	1	7	1
20	O0021	6	1	1	1	1
21	O0022	3	1	3	3	1
22	O0023	1	1	2	2	2
23	O0024	5	2	1	3	1
24	O0025	5	1	1	2	1
25	O0026	5	1	1	4	1
26	O0027	4	4	1	3	1
27	O0028	5	3	1	3	2
28	O0029	2	1	1	7	1
29	O0030	5	5	5	5	5

30	O0031	5	1	4	4	1
31	O0032	5	1	1	1	1
32	O0033	6	4	6	3	1
33	O0034	6	2	3	2	2
34	O0035	4	2	2	7	1
35	O0036	3	1	1	3	3
36	O0037	6	1	1	1	1
37	O0038	6	1	6	6	2
38	O0039	5	2	4	2	1
39	O0040	5	1	1	2	1
40	O0041	7	3	6	6	1
41	O0042	3	2	2	2	2
42	O0043	4	4	4	4	3
43	O0044	1	1	1	1	1
44	O0045	5	3	2	3	2
45	O0046	4	6	2	4	1
46	O0047	5	4	1	4	2
47	O0048	3	2	5	3	2
48	O0049	6	1	1	2	2
49	O0050	7	2	1	3	1
50	O0051	6	2	2	5	1
51	O0052	5	3	2	5	1
52	O0053	4	2	1	2	1
53	O0054	6	2	2	5	1
54	O0055	6	2	2	4	1
55	O0056	7	3	2	2	2
56	O0057	7	2	2	4	2
57	O0058	3	2	3	4	1
58	O0059	7	2	2	7	1
59	O0060	3	1	2	2	1

60	O0061	5	1	1	5	1
61	O0062	4	6	4	6	3
62	O0063	4	2	4	4	3
63	O0064	5	1	2	2	1
64	O0065	4	4	4	4	4
65	O0066	2	2	2	2	1
66	O0067	5	2	1	4	4
67	O0068	2	1	1	3	1
68	O0069	4	2	2	5	2
69	O0070	5	1	1	5	1
70	P0001	4	3	3	5	4
71	P0002	2	2	1	2	1
72	P0003	7	2	1	5	1
73	P0006	3	5	2	1	1
74	P0007	2	7	5	7	6
75	P0008	7	1	1	7	1
76	P0009	7	6	6	6	2
77	P0010	6	5	5	5	5
78	P0011	7	2	7	7	1
79	P0012	2	2	1	3	1
80	P0013	3	7	1	2	2
81	P0015	6	2	3	4	1
82	P0016	7	2	1	6	1
83	P0017	1	1	5	1	5
84	P0018	7	1	1	4	1
85	P0019	7	1	1	2	1
86	P0021	6	2	6	6	1
87	P0023	7	1	1	2	1
88	P0024	6	1	1	3	6
89	P0025	7	1	2	5	1

90	P0026	7	1	3	4	1
91	P0027	7	2	2	7	2
92	P0028	6	1	4	6	1
93	P0029	7	2	1	4	1
94	P0030	5	5	4	5	3
95	P0032	1	1	1	1	1
96	P0033	7	3	1	2	1
97	P0034	3	1	2	4	1
98	P0035	6	6	3	6	1
99	P0036	6	6	1	4	1
100	P0037	4	6	3	6	2
101	P0038	5	6	3	3	5
102	P0039	7	2	2	2	2
103	P0040	7	1	2	4	1
104	P0041	7	1	1	4	1
105	P0042	6	1	2	3	2
106	P0043	4	7	1	1	7
107	P0044	5	6	1	5	1
108	P0045	4	2	3	5	3
109	P0046	6	2	1	4	1
110	P0047	6	2	5	4	4
111	P0048	2	3	1	2	2
112	P0049	4	7	1	7	1
113	P0050	5	4	4	5	3
114	P0051	6	2	4	4	2
115	P0052	6	4	2	4	1
116	P0053	5	5	4	5	5
117	P0054	3	1	1	1	2
118	P0055	4	3	2	6	2
119	P0056	5	4	3	2	2

120	P0057	6	3	2	2	1
121	P0058	6	2	1	4	3
122	P0059	4	2	1	5	1
123	P0060	6	1	1	3	3
124	P0061	7	1	1	4	1
125	P0062	4	3	4	4	1
126	P0063	7	1	4	7	1
127	P0064	6	2	6	7	1
128	P0065	7	1	2	2	2
129	P0066	6	1	1	6	1
130	P0067	6	2	2	2	1
131	P0069	1	1	1	1	1
132	P0071	4	5	4	5	5
133	P0076	1	1	1	1	1
134	P0077	1	1	1	1	1
135	P0078	7	1	1	1	1
136	P0079	7	1	1	7	1
137	P0080	6	2	1	6	1
138	P0081	4	1	1	7	2
139	P0082	7	7	7	7	1
140	P0083	7	1	7	7	1
141	P0084	4	4	5	6	4
142	P0085	7	1	7	7	1
143	P0086	7	1	7	7	1
144	P0087	7	7	7	7	7
145	P0088	7	7	1	1	1
146	P0089	3	2	4	3	4
147	P0090	7	7	7	7	7
148	P0091	7	7	7	7	1
149	P0092	7	7	7	1	1

150	P0093	1	7	1	1	1
151	P0094	7	1	7	7	1
152	P0095	7	1	7	7	1
153	P0097	4	1	1	1	2
154	P0098	6	1	1	7	1
155	P0099	7	1	1	1	1
156	P0100	4	1	1	2	1
157	P0101	4	4	1	4	1
158	P0102	4	1	1	1	1
159	P0103	7	1	2	6	1
160	P0104	6	4	4	5	2
161	P0105	6	1	1	6	1
162	P0107	3	1	3	3	2
163	P0108	4	5	5	5	6
164	P0109	7	1	3	3	1
165	P0110	6	1	1	3	1
166	P0111	4	4	1	3	6
167	P0113	7	1	1	1	1
168	P0114	6	2	2	2	1
169	P0115	7	1	2	2	1
170	P0116	7	1	1	2	1
171	P0117	6	1	2	4	1
172	P0118	6	2	1	2	1
173	P0119	7	2	2	6	1
174	P0120	4	2	2	6	1
175	P0121	6	2	1	3	1