

DIU Dresden International University

Studiengang Human Communication

Masterarbeit

Thema:

**Psychische Belastung am Arbeitsplatz für
Musikschullehrkräfte**

**- Vorstudie zur Entwicklung eines Fragebogens zur
Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung**

vorgelegt von: Katja Mangold

geboren am: 18.06.1975 in Freital

Matrikelnummer: 7011651

zur

Erlangung des akademischen Grades

Master of Arts

1. Gutachter: Prof. Dr. em. Wolfgang Frindte

2. Gutachter: Dr. Volker Didier

eingereicht am: 04.08.2023

Inhalt

Inhalt.....	II
Abstract	V
Verzeichnisse	VII
Abbildungsverzeichnis.....	VII
Tabellenverzeichnis	IX
Verzeichnis der Abkürzungen.....	IX
1 Einleitung.....	1
1.1 Herleitung der Forschungsfrage.....	2
2 Hintergründe - Situationsanalyse	3
2.1 Berufsbild Musikschullehrkraft im Wandel.....	3
2.2 Musikschule als Arbeitsort	4
2.2.1 Organisation -Trägerschaft.....	5
2.2.2 Arbeitsort.....	5
2.2.3 Arbeitszeit	6
3 Psychische Belastungen in der Arbeitswelt.....	7
3.1 Begriffliche Abgrenzung.....	7
3.2 Theoretische Grundlagen	9
3.2.1 Anforderungs-Kontroll-Modell – Robert Karasek.....	9
3.2.2 Modell beruflicher Gratifikationskrisen (effort-reward imbalance model) – Johannes Siegrist	10
3.2.3 Transaktionales Stressmodell - Lazarus & Folkman	10
3.2.4 Konzept psychische Belastungen durch Regulationsbehinderungen.....	11
3.2.5 Salutogenese – Antonovsky	12
3.2.6 Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell (SAR-Modell) der Gesundheit – Peter Becker.....	13
3.3 Arbeitsschutzrechtliche Anforderungen: die Gefährdungs- beurteilung.....	14
3.3.1 Gesetzliche Grundlagen: § 5 Arbeitsschutzgesetz.....	14

3.3.2	Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung „psychische Belastung“	15
3.3.3	Situation an Musikschulen	16
4	Vorstudie zur Fragebogenentwicklung	17
4.1	Methodik	17
4.2	Datenerhebung	18
4.2.1	Beschreibung der Stichprobe allgemein	18
4.2.2	Erhebungsprozess.....	19
4.3	Allgemeine Anmerkungen zur Auswertung	21
4.4	Analyse der Ergebnisse	23
4.4.1	Persönliche Angaben und beruflicher Kontext	23
4.4.2	Merkmalsbereich 1: Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe	28
4.4.3	Merkmalsbereich 2: Arbeitsorganisation	33
4.4.4	Merkmalsbereich 3: Soziale Beziehungen	41
4.4.5	Merkmalsbereich 4: Arbeitsumgebung.....	45
4.4.6	Merkmalsbereich 5: Neue Arbeitsformen und zusätzlich belastende Faktoren.....	53
5	Fazit.....	60
5.1	Ergebnis und Handlungsempfehlungen	66
6	Literaturverzeichnis	XI
	Eidesstattliche Erklärung	XIV
7	Anhang	XV
7.1	Erläuterungen und Ergänzungen	XV
7.2	Grafiken, Word Clouds, Tabellen	XXI
7.3	Dokumentation Veränderungen im Interviewleitfaden, Anregungen für den standardisierten Fragebogen	XXIX
7.3.1	Persönliche Angaben und beruflicher Kontext	XXIX
7.3.2	Merkmalsbereich 1: Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe	XXIX
7.3.3	Merkmalsbereich 2: Arbeitsorganisation	XXXI
7.3.4	Merkmalsbereich 3 Soziale Beziehungen	XXXII
7.3.5	Merkmalsbereich 4: Arbeitsumgebung.....	XXXIII

7.3.6	Merkmalsbereich 5: Neue Arbeitsformen und zusätzlich belastende Faktoren.....	XXXIV
7.3.7	Erste und letzte Fassung Interviewleitfaden	XXXV
7.4	Feedback zum Interview	LXV
7.4.1	Allgemein	LXV
7.4.2	Weiterführende Aspekte, Empfehlungen	LXVI
7.5	Fragebogenitems	LXVIII
7.5.1	Persönliche Angaben	LXVIII
7.5.2	Merkmalsbereich 1: Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe	LXX
7.5.3	Merkmalsbereich 2: Arbeitsorganisation	LXXIII
7.5.4	Merkmalsbereich 3: Soziale Beziehungen	LXXVI
7.5.5	Merkmalsbereich 4: Arbeitsumgebung.....	LXXVIII
7.5.6	Merkmalsbereich 5: Neue Arbeitsformen und zusätzlich belastende Faktoren.....	LXXXII
7.6	Perspektiven.....	LXXXVIII
7.6.1	Politische Entwicklungen	LXXXVIII
7.6.2	Ansatzpunkt Studienprofil-ein Beispiel.....	LXXXIX
7.6.3	Praxisbeispiel „JobPsy“	XC
7.7	Hilfreiche Links	XCI

Abstract

Wird Arbeit heute als anstrengend und belastend bezeichnet, so sind damit weniger körperlich schwere Arbeiten, sondern zunehmend psychische Anforderungen gemeint, die den Einzelnen fordern bzw. überfordern.¹ Seit 2013 besteht laut Arbeitsschutzgesetz die gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers, psychische Belastungen am Arbeitsplatz für Beschäftigte im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu erfassen.²

Auch am Arbeitsplatz von Musikschullehrkräften treffen eine Vielzahl psychischer Belastungen zu, die zu einem erhöhten Gesundheitsrisiko führen. Allein die Definition desselben stellt schon die erste Herausforderung dar, denn in der Regel gibt es mehrere. Mangelnde Wertschätzung durch Gesellschaft, Politik, Vorgesetzte, durch Schüler und Eltern, mangelnde Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit, mangelnde Anerkennung des Berufsstandes belasten einen Großteil stark. Hinzu kommt die mangelhafte finanzielle Ausstattung von Musikschulen. Personalmangel im pädagogischen Bereich, in der Verwaltung und im technischen Bereich, eine unzufriedenstellende Vergütungssituation für Angestellte, prekäre Beschäftigungsverhältnisse für freie Mitarbeiter und eine mangelhafte Ausstattung mit benötigten Arbeitsmitteln sind das Ergebnis. Arbeitsplatzalternativen sind kaum vorhanden, Entwicklungsmöglichkeiten rar. Viele finden letztere eher außerhalb der Musikschule.

Eine wesentliche Eigenschaft von Musikschularbeit besteht darin, dass die Verteilung der Arbeitszeit extremen Schwankungen unterliegt und besonders in Stoßzeiten die zur Verfügung stehende Regenerationszeit nicht ausreicht. Überdies wird nur ein Teil der Arbeitszeit, i.d.R. die Unterrichtstätigkeit erfasst, jedoch nicht oder nur teilweise Tätigkeiten, die damit im Zusammenhang stehen. Die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit verschwimmen zunehmend. Die Lage der Arbeitszeit erschwert eine Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben überdies.

Zunehmende Digitalisierung im Musikschulbereich führen zu Arbeitsverdichtung, Beschleunigung, hohem Erwartungs- und Flexibilitätsdruck, Aktualitätszwang sowie einer beständig wachsenden Fülle an zu verarbeitenden Informationen. Zusätzlich findet eine weitere Entgrenzung der Arbeitszeit statt.

¹ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014, S. 22)

² Ebenda, S. 18

Aufgrund schwieriger Rahmenbedingungen wird die Tätigkeit in Kooperationen mit Schulen und Kindertagesstätten als besonders belastend erlebt, zumal eine Ausweitung in Anbetracht des gesetzlichen Anspruchs auf Ganztagesbetreuung ab 2026 zu erwarten ist.

An keiner der Musikschulen, an der die Befragten arbeiten, wurde eine Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung erstellt. Unterweisungen dazu fanden ebenfalls nicht statt.

In 23 leitfadenbasierten Experteninterviews habe ich zum einen die jeweiligen psychischen Belastungen in den verschiedenen Merkmalsbereichen nach „GDA-Checkliste“³ sowie zusätzliche Belastungen ermittelt, die bisher noch keine Berücksichtigung finden. Zum anderen wurde erforscht, wie Fragestellungen formuliert sein müssen, um das Tätigkeitsfeld von Musikschullehrkräften umfassend abzubilden und vom Großteil der Zielgruppe beantwortet werden zu können. Die Auswertung der Interviews erfolgte nach der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse von Experteninterviews nach Gläser und Laudel.

Im Ergebnis meiner Vorstudie habe ich Fragebogenitems für die einzelnen Merkmalsbereiche konstruiert, die in jeweils adaptierter Form für Musikschulen bei der Erstellung einer passgenauen Gefährdungsbeurteilung hilfreich sein können.

Die Aufgabe der einzelnen Institutionen besteht nun darin, im Anschluss Maßnahmen gezielter betrieblicher Gesundheitsförderung abzuleiten und dabei besonders interne und externe Ressourcen in den Blick zu nehmen.

Anmerkungen:

Im Sinne einer gendersensiblen Sprache verwende ich neutrale Begriffe (z.B. Lehrkräfte) bzw. nur die weibliche oder die männliche Form. Inbegriffen sind jeweils beide Formen.

Verweise sind zur besseren digitalen Lesbarkeit jeweils mit Links hinterlegt.

Die Interviewprotokolle der offenen Fragen, die Links zu den Interview - Mitschnitten und Excel-Auswertungen sowie sonstige Protokolle befinden sich im Anhang Teil II, der nur den Gutachtern aus Datenschutzgründen zur Verfügung gestellt werden kann.

³ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014, S. 30)

Verzeichnisse

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Strukturplan des VdM	5
Abbildung 2: Schritte der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung	16
Abbildung 3: Verteilung der Befragten nach Lage der Musikschule	19
Abbildung 4: Dauer Beschäftigungsverhältnis in Jahren	23
Abbildung 5: Beschäftigungsumfang in Unterrichtseinheiten pro Woche.....	23
Abbildung 6: Anteil Musikschararbeit am Gesamteinkommen	24
Abbildung 7: Beschäftigungsverhältnis	24
Abbildung 8: Unterrichtsfächer.....	24
Abbildung 9: Sonderfunktionen	25
Abbildung 10: Gründe starke Verbundenheit mit der Musikschule	25
Abbildung 11: Die Tätigkeit als Musikschullehrkraft ist für mich:	26
Abbildung 12: Entscheidungsspielraum wöchentliches Arbeitspensum.....	29
Abbildung 13: Inhaltlich/fachlicher Entscheidungsspielraum	29
Abbildung 14: Entscheidungsspielraum Auswahl Methodik und Didaktik	30
Abbildung 15: Unterforderung in manchen Tätigkeitsbereichen	30
Abbildung 16: Überforderung in manchen Tätigkeitsbereichen	31
Abbildung 17: Situationen, die emotional stark berühren	31
Abbildung 18: Strategien zum eigenen Schutz vor Entgrenzung der Arbeitszeit ..	34
Abbildung 19: Nicht zur Zusammenhangstätigkeit gehörig:.....	34
Abbildung 20: Regenerationszeit	35
Abbildung 21: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Zeit für individuelle Weiterbildung.....	35
Abbildung 22: Kommunikationsweg	36
Abbildung 23: Bereitstehen notwendiger Informationen	37
Abbildung 24: Ansprechpartner bei Informationslücken bekannt.....	37
Abbildung 25: Bestehende Kommunikationsdefizite.....	37
Abbildung 26: Vorschläge, um Kommunikationsdefizite zu beheben.....	38
Abbildung 27: Soziale Unterstützung im Bedarfsfall.....	42
Abbildung 28: Verhältnis zu meinen Schülern.....	42
Abbildung 29: Art des Einflusses beruflicher Kontakte auf Sozialleben	43
Abbildung 30: Anzahl Unterrichtsorte	45

Abbildung 31: Belastungsfaktoren Arbeitsort	46
Abbildung 32: Schwere körperliche Tätigkeit	46
Abbildung 33: Vorhandene Arbeitsmittel	47
Abbildung 34: Bereitstellung/ Zufriedenheit mit elektronischen Arbeitsmitteln	48
Abbildung 35: Bereitstellung/ Zufriedenheit mit Instrumentarium.....	48
Abbildung 36: Bereitstellung/ Zufriedenheit mit weiteren Arbeitsmitteln	49
Abbildung 37: Bereitstellung/ Zufriedenheit mit digitalen Arbeitsmitteln.....	49
Abbildung 38: Neue Belastungen im Zusammenhang mit Digitalisierung.....	53
Abbildung 39: Angemessene Vergütung	54
Abbildung 40: Verhältnismäßigkeit Verdienst zu Ausbildungsdauer/ Ausbildungsniveau	54
Abbildung 41: Verteilung der Befragten nach Bundesländern	XXII
Abbildung 42: Verteilung der Befragten nach Geschlecht	XXII
Abbildung 43: Alter der Interviewpartner	XXII
Abbildung 44: Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder.....	XXIII
Abbildung 45: Familienstand.....	XXIII
Abbildung 46: Musikschullehrer als ursprünglicher Berufswunsch	XXIII
Abbildung 47: Gedanken zur beruflichen Veränderung	XXIV
Abbildung 48: Beeinflussbarkeit der Arbeitsergebnisse.....	XXIV
Abbildung 49: Abwechslungsreichtum der Tätigkeit	XXIV
Abbildung 50: Klare Definition von Verantwortlichkeiten innerhalb der Musikschule.....	XXV
Abbildung 51: Bewusstheit eigene Zuständigkeit/ Verantwortung	XXV
Abbildung 52: Definition Grenze privat/ dienstlich	XXV
Abbildung 53: Gefühl, jederzeit verfügbar sein zu müssen.....	XXVI
Abbildung 54: Belastung durch Entgrenzung der Arbeitszeit.....	XXVI
Abbildung 55: Word Cloud Ferienüberhang	XXVI
Abbildung 56: Mitarbeitergespräche mit Vorgesetzten	XXVII
Abbildung 57: Tage mit mehreren Orten	XXVII
Abbildung 58: Benötigte Arbeitsmittel	XXVII
Abbildung 59: Vom Verdienst meiner Arbeit könnte ich allein leben.....	XXVIII
Abbildung 60: Öffentliche Wahrnehmung der Musikschule am Ort	XXVIII

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Psychische Belastungen in Folge gesellschaftlicher Umbrüche.....	55
Tabelle 2 : Zusammenfassung (1) wichtigste Faktoren psychischer Belastung ..	61
Tabelle 3: Zusammenfassung (2) wichtigste Faktoren psychischer Belastung ...	61
Tabelle 4: Bedürfnisse des Menschen sowie zugeordnete Emotionen bei Bedürfnisbefriedigung bzw. Deprivation.....	XXI
Tabelle 5: Erfahrungen Erteilung Onlineunterricht.....	XXI

Verzeichnis der Abkürzungen

Abb.	Abbildung
BAT	Bundesangestellten Tarif
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
E	Erläuterungen und Ergänzungen im Anhang
EG	Entgeltgruppe
EMP	Elementare Musikpädagogik
EU	Europäische Union
EUGH	Europäischer Gerichtshof
FB	Fachbereichsleiter
FBL	Fachberater
FÜ	Ferienüberhang
GBU	Gefährdungsbeurteilung
GTA	Ganztagesangebote
HSKD	Heinrich-Schütz-Konservatorium Dresden
IP	Interviewpartner/ Interviewpartnerin
KiTa	Kindertagesstätte
MAG	Mitarbeitergespräch

MSL	Musikschulleitung
NRW	Nordrhein-Westfalen
ÖPNV	Öffentlicher Personen Nahverkehr
SAR-Modell	Systemisches Anforderung-Ressourcen-Modell
SBV	Schwerbehindertenvertretung
TVöD	Tarifvertrag öffentlicher Dienst
UE	Unterrichtseinheit
VdM	Verband deutscher Musikschulen
WHO	World Health Organization

1 Einleitung

„Die Musik drückt das aus, was nicht gesagt werden kann, worüber zu schweigen aber unmöglich ist.“ (Victor Hugo 1802 -1885)

Der Psychologe Eric Maisel spricht von drei Arten von Sinn, die Menschen in ihrem Leben erfahren: „Eine ist der empfangende Sinn, wie er von der Familie und der kulturellen Umgebung gestiftet wird. Eine weitere ist der gesuchte Sinn, der daraus entsteht, dass man sich außerhalb von sich selbst umsieht. Die dritte und für ihre musikalische Vision wichtigste Art ist der geschaffene Sinn, ihr eigener persönlicher Sinn.“⁴

Musizieren - sich ausdrücken, mit anderen auf diese ganz besondere Weise kommunizieren können, das ist meine Leidenschaft. Meinen persönlichen Sinn sehe ich als Musikpädagogin darin, Kinder, Jugendliche oder Erwachsene zum eigenen Musizieren zu befähigen und sich die Welt der Musik und ihrer Möglichkeiten zu erschließen. Darüber hinaus möchte ich mich für gute Rahmenbedingungen einsetzen, so dass es auch in der nächsten Generation Menschen gibt, die ihr Leben in den musikpädagogischen Dienst stellen, davon und damit leben können.

Bei Berufsunfähigkeitsversicherungen werden Musikschullehrer, ebenso wie Dachdecker und Piloten in eine der höchsten Risikogruppen eingeordnet.⁵ „Grund hierfür ist das sehr häufige Auftreten beruflich bedingter Erkrankungen.“⁶ Um langfristig den Anforderungen des Berufes Stand halten zu können, muss die Basis der Berufsausübung, nämlich physische und psychische Gesundheit gewährleistet sein.⁷

„Ich würde mir sehr wünschen, dass man grundsätzlich die Bedingungen für Musikschullehrkräfte verbesserte. Die Lobby ist zu klein und das Verständnis für die Belastungen in dieser Tätigkeit nahezu nicht vorhanden.“ (Zitat einer Geigenlehrerin, die inzwischen ihre Stelle an einer Musikschule gekündigt hat.)

Mit dieser Masterarbeit möchte ich genau dazu beitragen.

⁴ Klickstein (2011, S. 329)

⁵ denkebene marketing & consulting Limited (2023)

⁶ Hübner (2018, S. 4)

⁷ Ebenda, S. 4

1.1 Herleitung der Forschungsfrage

Seit Beginn meiner beruflichen Laufbahn als Instrumentalpädagogin am Heinrich-Schütz-Konservatorium Dresden (HSKD) im Jahr 1996 habe ich in den verschiedensten Bereichen gearbeitet (Einzelunterricht, Gruppenunterricht, Klassenunterricht, Ensemble- und Orchesterleitung, Elementare Musikpädagogik, Betriebsrat, Personalrat) sowie verschiedene Beschäftigungsverhältnisse (Honorarlehrkraft 1996-1998, Anstellungsverhältnis ab 1998) erlebt.

Während meiner Personalratstätigkeit im Arbeitssicherheitsausschuss kam ich in Kontakt mit dem Themenfeld Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“.

Auch andere Personalräte im Land wurden aktiv und regten einen diesbezüglichen Erfahrungsaustausch an, der mich zum Thema dieser Arbeit führte. Ich fand heraus, dass seit 2013 im Arbeitsschutzgesetz die psychische Belastung bei der Arbeit ausdrücklich als ein Gefährdungsfaktor benannt wird, der bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen ist.⁸ Die Beschäftigung damit „ist momentan noch ein Pionierfeld, in dem auf unterschiedlichen Ebenen – betrieblicher Praxis, Politik und Wissenschaft – Verständnisweisen und Erfahrungen ausgetauscht und Sichtweisen und Anforderungen abgestimmt werden.“⁹

Bei meinen Recherchen habe ich festgestellt, dass es speziell für Musikschullehrkräfte noch keine adaptierten Fragebögen gibt. Aus meiner beruflichen Erfahrung weiß ich, dass bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen an Musikschulen auf Fragebögen, die für Schulen oder den Verwaltungsbereich konzipiert sind, zurückgegriffen werden muss.

Daher lautet meine Forschungsfrage:

Welches sind die wichtigsten Faktoren psychischer Belastungen bei Musikschullehrkräften?

⁸ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020, S. 18)

⁹ Beck, David, Schuller, Katja (2020, S.12)

2 Hintergründe - Situationsanalyse

2.1 Berufsbild Musikschullehrkraft im Wandel

Angehende Musikschullehrkräfte, die in den neuen Bundesländern vor 1989 studiert haben, sind bei Aufnahme des Studiums von einem Beruf ausgegangen, dessen Ziele in instrumentenspezifischen Lehrplänen formuliert wurden (siehe Erläuterungen und Ergänzungen (E 1) im Anhang). War „Musikschullehrer“ bis dahin ein hochangesehener Beruf, den Lehrern an allgemeinbildenden Schulen gleichgestellt (auch finanziell), erlebten sich Absolventinnen ab den 90ern zunehmend als Dienstleister, abhängig von der Zahlungskraft der Schüler bzw. deren Eltern. In vielen Bundesländern - so auch in Sachsen - sind Musikschulen den Kommunen unterstellt und damit den sogenannten „freiwilligen Aufgaben“ zugeordnet, die den „Pflichtaufgaben“, wie z.B. Müllabfuhr, öffentlicher Nahverkehr, Bau-/Instandhaltung von Schulen und Kindertagesstätten, gegenüberstehen. Das bedeutet, je nach kommunaler Finanzlage werden finanzielle Mittel für die Musikschule gewährt oder gestrichen, die Musikschulgebühren in Folge beständig erhöht.

Seit Jahren verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen. Ein Großteil des Unterrichts wird durch Honorarkräfte erteilt, die in ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten (E 2 im Anhang). Für angestellte Lehrkräfte „ist ein tariflicher Aufstieg [...] grundsätzlich nicht möglich. Lediglich eine überschaubare Zahl an Funktionsstellen ist mit anderen Entgeltgruppen versehen. Auch angesichts der erheblichen Vorleistungen bereits vor dem Eintritt in das Studium durch die notwendige langjährige Instrumental- bzw. Vokalausbildung, die mit hohen Kosten einhergeht (welche durch die Anschaffung von Instrumenten noch erhöht werden) und angesichts des erheblich fordernden Studiums selbst ist die tarifliche Eingruppierung nicht angemessen. Gleichzeitig haben sich bereits seit vielen Jahren die Anforderungen an den Beruf von Musikschul-Lehrkräften deutlich verändert und sind komplexer geworden: Die Felder von Kooperationen mit Schulen und Kindertageseinrichtungen, Großgruppen-Unterrichten, Inklusionsangeboten, digitalen Angeboten, Programmen aufsuchender pädagogischer Arbeit u. v. m. haben sich bisher in den Tarifstrukturen nicht niedergeschlagen! [...] Die Tarifmerkmale für Musikschullehrkräfte sind seit dem BAT-Urteil 1987 unverändert geblieben [...] gehen von Tätigkeiten aus, die vor 35 Jahren Gültigkeit hatten und das Berufsbild heute nicht mehr angemessen abbilden.“¹⁰ Hinzu kommt, dass sich mit Einführung des

¹⁰ Bundesversammlung des VdM (2023, S. 1)

Ganztagsanspruches 2026 die Musikschulwelt noch einmal deutlich verändern wird.¹¹

Das Berufsbild von Musikschullehrkräften ist unattraktiv geworden: inzwischen wird ein „Mangel an Fachkräften“ beklagt, der sich längst nicht mehr nur auf den ländlichen Raum bezieht und bereits jetzt zu deutlichen Problemen in der Unterrichtsversorgung führt.¹²

2.2 Musikschule als Arbeitsort

„Öffentliche Musikschulen sind Bildungseinrichtungen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene. Sie sind kommunal verantwortete Einrichtungen mit bildungs-, kultur-, jugend- und sozialpolitischen Aufgaben. Musikschulen sind Orte des Musizierens, der Musikerziehung und der Musikpflege, Orte der Kunst und der Kultur und Orte für Bildung und Begegnung. In der Musikschule kommen Menschen aus unterschiedlichen Bevölkerungsschichten, allen Generationen und verschiedenen Kulturkreisen zusammen und lernen voneinander.“¹³

Musikschulen in Deutschland können auf eine Tradition zurückblicken, die bis in das 19. Jahrhundert zurückreicht.¹⁴ (E 3 im Anhang)

„Musikschulen haben gegenüber den Kindertagesstätten und den allgemeinbildenden Schulen eine eigenständige pädagogische und kulturelle Aufgabe, [...] sind [jedoch] wesentliche Kooperationspartner (derselben und müssen in ihrer) Angebotsstruktur [...] die zunehmend ganztägige Bildung“¹⁵ berücksichtigen. Zielgruppe sind neben Kindern und Jugendlichen in Anbetracht des demografischen Wandels auch Erwachsene und Senioren. Mit öffentlichen Veranstaltungen bzw. eigenen Beiträgen eingebettet in Veranstaltungen anderer, tragen sie zum kulturellen Gesamtangebot der Kommune bei.¹⁶

Musikschulen werden gern als Bildungseinrichtungen bezeichnet, nicht aber als solche behandelt,¹⁷ was sich z.B. auch in den Öffnungsdebatten während der Corona-Krise zeigte (Bildungseinrichtung vs. Freizeiteinrichtung).

¹¹ Bundesversammlung des VdM (2023, S.1)

¹² Ebenda, S. 1

¹³ Verband deutscher Musikschulen (2009, S. 1)

¹⁴ Präsidium des Deutschen Städtetages, des Deutschen Landkreistages und Ausschuss für Bildung, Sport und Kultur des Deutschen Städte- und Gemeindebundes (2010, S. 4)

¹⁵ Ebenda, S. 6 f.

¹⁶ Ebenda, S. 6 f.

¹⁷ Mangold et al. (2019, S. 1)

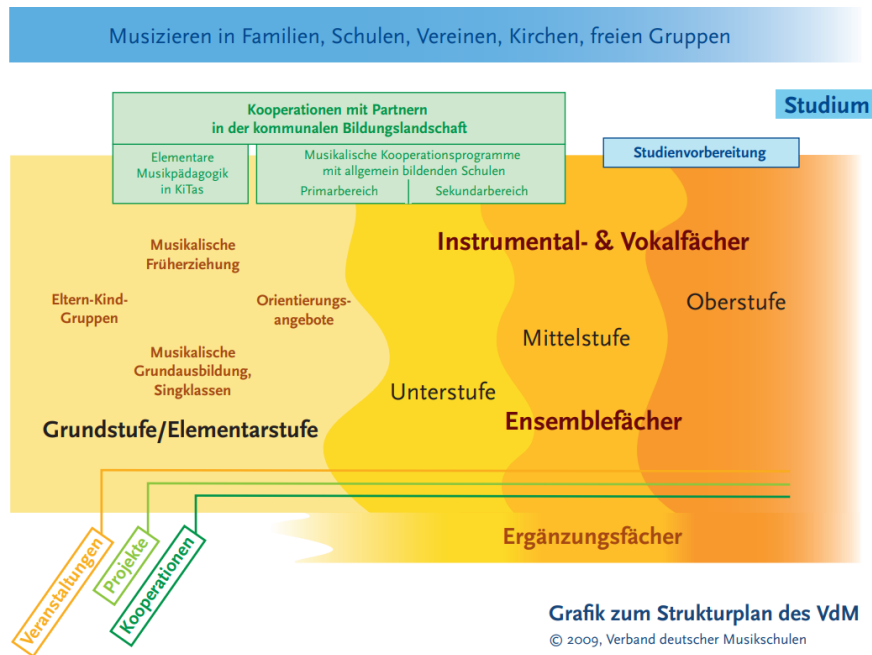


Abbildung 1: Strukturplan des VdM¹⁸

Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Struktur einer Musikschule im VdM.

2.2.1 Organisation -Trägerschaft

Der Träger einer „Musikschule ist entweder [...] die Kommune (Gemeinde, Stadt, Landkreis, Zweckverband, Verwaltungsgemeinschaft) in geeigneter organisatorischer oder rechtlicher Ausgestaltung (Amt, Dienststelle, Regiebetrieb, Eigenbetrieb, GmbH, AöR, Stiftung öffentlichen Rechts) oder eine als gemeinnützig anerkannte privatrechtliche Einrichtung, in der die Kommune/Kommunen als Gewährträger wesentliche Verantwortung übernimmt/übernehmen, in der Regel ein eingetragener Verein, möglich auch eine gemeinnützige GmbH oder eine Stiftung des privaten Rechts“¹⁹ (E 4 im Anhang).

Wenige Musikschulen sind dem Land zugeordnet. Beispiele sind das Konservatorium Halle oder auch die Jugendmusikschule Hamburg, die somit als Bildungseinrichtungen anerkannt und ebenso wie Schulen dem Kultusministerium zugeordnet sind.

2.2.2 Arbeitsort

Je nach Größe und Lage der Musikschulen gibt es neben einem zentralen Gebäude häufig auch dezentrale Angebote, jeweils in Abhängigkeit von der Struktur

¹⁸ Verband deutscher Musikschulen (2009)

¹⁹ Ebenda, S. 1

der jeweiligen Gebietskörperschaft vor Ort. Musikschulen ab einer bestimmten Größe sind in der Regel inhaltlich in Fachbereiche (Fachgruppen) und räumlich in Zweigstellen (Bezirke) gegliedert.²⁰ Somit ergibt sich eine unterschiedliche Anzahl an Standorten und Gebäuden. Der Unterricht findet im Hauptgebäude oder/und in eigenen Zweigstellen bzw. in den Räumen der Kooperationspartner statt. Manche Musikschule verfügt über keine eigenen Räume bzw. nur über Verwaltungsräume innerhalb eines Amtsgebäudes. In der Jugendmusikschule Hamburg zählt beispielsweise die gesamte Stadt als Dienstort.

Manche Musikschullehrerin arbeitet an jedem Wochentag an einem anderen Arbeitsort. Andere unterrichten täglich im selben Raum.

2.2.3 Arbeitszeit

In meinen Interviews habe ich festgestellt, dass jede der befragten Musikschulen eine andere Lösung zu Berechnung und Nachweis der zu erbringenden Arbeitszeit gefunden hat. Der Tarifvertrag besagt lediglich unter „Nr. 2 zu § 6 - Regelmäßige Arbeitszeit -“, dass Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer vollbeschäftigt sind, „wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 30 Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten (= 1350 Unterrichtsminuten) beträgt“.²¹

Das bedeutet, dass nur ein Teil der erbrachten Arbeitszeit (in der Regel die Unterrichtszeit) erfasst wird, anders, als der EuGH in seinem Urteil vom 14.5.2019 verfügt hat. Darin wurde entschieden, „dass die Mitgliedstaaten der EU die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die täglich geleistete Arbeitszeit der Beschäftigten gemessen werden kann.“²²

2.2.3.1 Besonderheiten an Musikschulen

Daraus ergibt sich eine Unterteilung der Arbeitszeit in Unterrichtstätigkeit und Tätigkeiten, die damit im Zusammenhang stehen. Eine offizielle Definition von „Zusammenhangstätigkeit“ findet sich im TVöD § 52 (E 5 im Anhang).

Eine weitere Besonderheit in der Arbeitszeitgestaltung, die bei vielen Musikschullehrkräften für Unmut sorgt, ist der sogenannte „Ferienüberhang“. Genau wie an

²⁰ Präsidium des Deutschen Städtetages, des Deutschen Landkreistages und Ausschuss für Bildung, Sport und Kultur des Deutschen Städte- und Gemeindebundes (2010, S. 10 f.)

²¹ Haufe.de (S. 1)

²² BAG: Pflicht zur Arbeitszeiterfassung folgt aus Arbeitsschutzgesetz (2023, S. 1)

allgemeinbildenden Schulen gelten an Musikschulen die regulären Ferienzeiten. Im Schnitt handelt es sich dabei um 12 Wochen, denen durchschnittlich sechs Wochen Urlaub gegenüberstehen. Rüdiger Lühr schreibt dazu: „Der Ferienüberhang wird fast schon traditionell dazu genutzt, die eigentlich eindeutige Arbeitszeitregelung im Tarifvertrag auszuhebeln. Mit der Begründung, die während der ferienbedingten Schließungszeiten über den Tarifurlaub hinaus ausfallenden Stunden (Ferienüberhang) müssten zu anderen Zeiten nachgearbeitet werden, verlangen Musikschulen [...] ihren Beschäftigten zusätzliche Unterrichtsstunden ab“²³ (E 6 im Anhang).

3 Psychische Belastungen in der Arbeitswelt

3.1 Begriffliche Abgrenzung

Der Begriff „**psychische Belastung**“ wird laut internationaler Norm DIN EN ISO 10075-1 „definiert als ‚die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken‘. Mit ‚psychisch‘ sind kognitive, informationsverarbeitende und emotionale Vorgänge im Menschen gemeint. Psychische Belastung bei der Arbeit [...] bezieht sich damit auf die Arbeitsbedingungen und nicht etwa auf Personen, psychische Störungen oder andere Beanspruchungsfolgen.“²⁴

Die Definition „**psychischer Beanspruchung**“ gemäß DIN EN ISO 10075-1 lautet: „die unmittelbare [...] Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien‘. Unmittelbare Auswirkungen psychischer Belastung können gemäß der DIN-Norm sowohl sogenannte ‚Anregungseffekte‘ (Aufwärmeeffekt, Aktivierung) als auch beeinträchtigende Effekte sein [...]. Anhaltende beeinträchtigende psychische Beanspruchung birgt längerfristig Gesundheitsrisiken.“²⁵

„**Psychische Fehlbeanspruchung**“ ist die Folge einer dauernden Fehlbelastung. Das bedeutet, dass psychische Belastungen dann als Fehlbelastungen bezeichnet werden, wenn sie zu negativen Beanspruchungen und Folgen führen. Erst aufgrund der Belastungsfolgen ist feststellbar, ob eine Belastung auch eine

²³ Lühr (2011, S. 53)

²⁴ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014, S. 20)

²⁵ Ebenda, S. 21 f.

Fehlbelastung ist. Diese zeigen sich häufig in gesundheitlichen Beschwerden und Krankheiten, wie z.B. Muskel- und Skeletterkrankungen, psychische Störungen, einem schwachen Immunsystem, Kopf- und Migräneattacken sowie Rückenschmerzen.²⁶

Der Begriff „**Gefährdung**“ meint „die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung [...] ohne bestimmte Anforderungen an ihr Ausmaß oder ihre Eintrittswahrscheinlichkeit.“²⁷

Das Ziel einer **Gefährdungsbeurteilung** ist, „Gefährdungen bei der Arbeit frühzeitig zu erkennen und diesen präventiv entgegenzuwirken, das heißt bevor gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Unfälle auftreten. Dies geschieht in einem systematischen Prozess, in dem auf der Basis einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen ggf. erforderliche Maßnahmen festgestellt, umgesetzt und im Hinblick auf ihre Wirksamkeit kontrolliert werden.“²⁸

Als „**Anforderungen**“ werden Einflüsse bezeichnet, „die von Beschäftigten zu bewältigen sind (z.B. emotional, kognitiv). Anforderungen können über- oder unterfordern [...] aber auch anregend, lernrelevant oder sinnstiftend sein. Anforderungen, die bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung eine Rolle spielen, sind zum Beispiel die Arbeitsintensität, Verantwortung oder Kommunikationsanforderungen. Die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ermittelten Anforderungen der Arbeit können bei kritischer Ausprägung, Dauer und je nach Zusammenspiel mit anderen Belastungsfaktoren zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen, eine ‚Gefährdung‘ darstellen und Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich machen“.²⁹

Ressourcen: „Als ‚Ressourcen‘ werden in der Gesundheitspsychologie solche Faktoren bezeichnet, die geeignet sind, die psychische, physische und soziale Gesundheit eines Menschen zu fördern, vor allem bei einer Gefährdung der Gesundheit durch Belastungen und Krankheit.“(Weber, 2002, zitiert nach Becker, S. 131)³⁰

Stress meint „eine mögliche Form psychischer Beanspruchung. Arbeitsbedingter Stress kann als ein Prozess der emotionalen, kognitiven, verhaltensmäßigen und physiologischen Reaktion auf widrige Aspekte des Arbeitsinhalts, der

²⁶ Jäkel und Stein (2016, S. 20)

²⁷ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014, S. 21)

²⁸ Ebenda, S. 13

²⁹ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014, S. 21)

³⁰ Becker (2006, S.131)

Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung definiert werden. Bestandteil dieses Prozesses sind starke Emotionen und ein Gefühl des Überfordert-Seins" (Hasselhorn & Portuné, 2010, zitiert nach BAuA, 2014, S. 22).³¹

Nach C. Wustmann ist unter **Resilienz** „die psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber biologischen, psychologischen und psychosozialen Entwicklungsrisiken“ (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2019, zitiert nach Hübner 2018, S. 8)³² zu verstehen. Der Begriff ist lateinischen Ursprungs und bedeutet „resilire – abprallen, zurückspringen“. Es handelt sich dabei um einen lebenslangen „dynamischen Anpassungs- und Entwicklungsprozess“.³³ Faktoren, die ein entsprechendes Verhalten unterstützen, sollten bei der Ableitung geeigneter Maßnahmen im Anschluss an eine entsprechende GBU eine wichtige Rolle spielen. In der Vorstudie selbst ist Resilienz eher nachgeordnet.

3.2 Theoretische Grundlagen

3.2.1 Anforderungs-Kontroll-Modell – Robert Karasek

Im Anforderungs-Kontroll-Modell, auch als Job-Demand/Control-Modell bezeichnet, wird zwischen „für die Gesundheit positiv zu wertendem Entscheidungsspielraum und negativ zu wertender psychischer Belastung unterschieden [...] (Es enthält) Aussagen zu besonderen Wirkungen bestimmter Kombinationen von Entscheidungsspielraum und Belastung.“³⁴ Robert Karasek hat in mehreren empirischen Untersuchungen Zusammenhänge zwischen psychischen Merkmalen der Arbeitstätigkeit und Gesundheit untersucht.³⁵

In meiner Befragung beschäftigte ich mich mit der Erfassung von Entscheidungsspielräumen im Bereich Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe (Selbstbestimmtheit) und Arbeitsorganisation (Arbeitszeit). Fragen zu sozialer Unterstützung im Bereich „Soziale Beziehungen“ (Verhältnis zu Kolleginnen, Vorgesetzten/Schülern und Eltern) werden untersucht. Laut Aussagen aus Befunden seiner Forschungstätigkeit ist belegt, dass u.a.

- ein höherer Entscheidungsspielraum in der Arbeit ein aktiveres Freizeitverhalten begünstigt

³¹ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014, S. 22)

³² Hübner (2018, S. 8 f.)

³³ Ebenda S. 8

³⁴ Oesterreich (1999, S.155 ff.)

³⁵ Ebenda, S. 156

- höhere psychische Belastungen in der Arbeit ein höheres Risiko für die Gesundheit darstellen
- das Gesundheitsrisiko besonders hoch ist, wenn mit hoher psychischer Arbeitsbelastung zugleich der Entscheidungsspielraum in der Arbeit gering ist ("high strain job")
- soziale Unterstützung in der Arbeit die negativen Wirkungen der arbeitsbedingten psychischen Belastungen vermindert.³⁶

3.2.2 Modell beruflicher Gratifikationskrisen (effort-reward imbalance model) – Johannes Siegrist

„Im Mittelpunkt des austauschtheoretischen Modells der Gratifikationskrisen [...] steht das Missverhältnis von hoher Verausgabung im Beruf und niedrigen gewährten Belohnungen. Zu den wichtigsten beruflichen Belohnungen zählen Lohn bzw. Gehalt, Arbeitsplatzgarantien und Karrierechancen sowie Anerkennung und Lob (insbesondere durch Vorgesetzte). Personen, die sich immer wieder stark verausgaben, ohne im Vergleich hierzu angemessene Belohnungen zu erhalten, sind beruflichen Gratifikationskrisen ausgesetzt, da in diesem Missverhältnis eine gesellschaftlich verankerte Reziprozitätserwartung enttäuscht wird. Mit dieser Enttäuschung gehen starke Stressreaktionen (chronifizierte Gefühle von Enttäuschung und Verärgerung, von Benachteiligung, Kränkung und negativem Selbstwörterleben) einher.“³⁷

In den geführten Interviews spielten Fragen zu möglichen beruflichen Veränderungsoptionen (Wünsche und tatsächliche Alternativen) eine Rolle, Einschätzungen im Bereich angemessener Vergütung (in Bezug auf Ausbildungsdauer, Ausbildungsniveau, im Vergleich zu Lehrern an allgemeinbildenden Schulen) wurden erfragt. Diese stehen im direkten sowie weitergefassten Bezug zu den drei Bedingungen, unter denen laut Siegrist ein fortgesetztes Ungleichgewicht zu erwarten ist (fehlende Arbeitsplatzalternative; ungünstige Arbeitsverträge, Vorliegen eines hinderlichen Bewältigungsmusters angesichts von Leistungssituationen).³⁸

3.2.3 Transaktionales Stressmodell - Lazarus & Folkman

Diese Konzept geht davon aus, dass bei Stress ein Ungleichgewicht zwischen Person und Umwelt vorliegt, d.h. die Anforderungen der Umwelt übersteigen die

³⁶ Oesterreich (1999, S. 157)

³⁷ Becker (2006, S. 85)

³⁸ Ebenda, S. 85 f.

Ressourcen einer Person, was zu Stress(reaktionen) führt, so es als subjektiv bedeutsam und aversiv erlebt wird.³⁹ „Dementsprechend sind Stressoren oder Belastungen Ereignisse in der Umwelt, die die Auftretenswahrscheinlichkeit von Stressreaktionen oder Stresszuständen erhöhen. Im transaktionalen Stresskonzept von Lazarus und Mitarbeitern [...] wird insbesondere die Bedeutung der psychischen Verarbeitung von Stressoren thematisiert. Ob ein Ereignis zu einem Stressor wird, hängt (u.a.) von psychischen Bewertungsprozessen ab. Dies erklärt auch, warum Ereignisse oder Belastungen sich nicht auf alle Menschen gleich auswirken.“⁴⁰ Die individuelle psychische Verarbeitung entscheidet demnach, ob ein Mensch Stress empfindet bzw. wie er mit Stressoren umgeht. Sind Situationen oder Ereignisse beeinflussbar, die höchstwahrscheinlich für eine bestimmte Personengruppe zu Stressempfinden führen und die nicht oder nur schwer aktiv bewältigt werden können, sollten diese identifiziert und geändert werden (Lazarus, 1995, zitiert nach Steffgen, S. 42 f.).⁴¹

Mittels meiner Interviews wollte ich die Faktoren identifizieren, die bei der Mehrzahl der Musikschullehrkräfte zu erhöhtem Stressempfinden führen und dabei besonders Fragen im Bereich der Arbeitsorganisation in den Blick nehmen, wie z.B. extreme Schwankungen/Verdichtung der Arbeitszeit aufgrund der Schuljahresstruktur, Entgrenzung der Arbeitszeit sowie Faktoren im Zusammenhang mit dem Merkmalsbereich Arbeitsumgebung, z.B. hinsichtlich der Arbeitswege, schwerer körperlicher Arbeit und neuer Arbeitsformen (im Zusammenhang mit Digitalisierung).

3.2.4 Konzept psychische Belastungen durch Regulationsbehinderungen

Für die Entwicklung menschlicher Handlungsfähigkeit ist die Erwerbsarbeit von besonderer Bedeutung: ein großer Teil der Lebenszeit wird hier verbracht. Lernprozesse für und durch die Erwerbsarbeit spielen für die individuelle Entwicklung eine wichtige Rolle.⁴² Maßgeblich für diesen Bereich ist, dass „Handlungsforderungen in Form von Arbeitsaufgaben gestellt sind, die sich aus der gesellschaftlichen und betrieblichen Arbeitsteilung ergeben“.⁴³ Psychische Belastungen ergeben sich dann, wenn bestimmte Bedingungen das Arbeitshandeln behindern, wie z.B. ungünstige Umgebungsbedingungen, Zeitdruck, ständige Unterbrechungen,

³⁹ Steffgen (2004, S. 42)

⁴⁰ Ebenda

⁴¹ Ebenda, S. 42 f.

⁴² Ebenda, S. 44 f.

⁴³ Ebenda

unvollständige oder widersprüchliche Informationen, unzureichende oder fehlende Arbeitsmittel.⁴⁴ „Aufgabenbezogene psychische Belastungen entstehen somit dann, wenn die konkreten Arbeitsbedingungen die Arbeitsausführung behindern, ohne dass die arbeitende Person diesen Bedingungen effizient begegnen kann. Da diese Behinderungen in das Handeln – genauer in die Regulation des Handelns – eingreifen, werden sie Regulationsbehinderungen genannt.“⁴⁵

Während meiner Befragungen wurde oft von Situationen oder Umständen berichtet, die die Arbeitsausführung behindern. Diese erfasste ich systematisch im Bereich Arbeitsumgebung (Arbeitsort, körperliche Tätigkeit, Arbeitsmittel) sowie unter „Neue Arbeitsformen“ (z.B. Digitalisierung).

3.2.5 Salutogenese – Antonovsky

Aaron Antonovsky „beschreibt mit seinem Salutogenese-Modell einen Blickwinkel, der sich mit der Entstehung von Gesundheit befasst. [...] Gesundheit hat hier etwas mit Lebensqualität bzw. Lebensgefühl zu tun“.⁴⁶ Er empfiehlt, „Gesundheit nicht nur als Zustand, sondern als einen Wechselwirkungsprozess zwischen zwei Polen zu verstehen. Der Mensch bewegt sich demnach auf einem permanenten Gesundheits-Krankheitskontinuum. (Antonovsky 1997, zitiert nach Hübner, 2018, S. 6 ff.). Das Erreichen der Pole (völlige) Gesundheit oder (völlige) Krankheit ist im Leben unwahrscheinlich (Schneider, 2018, zitiert nach Hübner, 2018, S. 6 ff.). [...] Entscheidend ist die Frage, wo man sich auf dem Kontinuum gerade befindet und welche Faktoren daran beteiligt sind, dass man seine Position auf dem Kontinuum beibehalten bzw. sich auf den gesunden Pol hinbewegen kann. Als Kernantwort formulierte Antonovsky das Konzept des Kohärenzgefühls. Wichtige Bestandteile hierbei sind Verstehbarkeit und Erklärbarkeit von Veränderungen im Umfeld eines Menschen. Hinzu kommt das Gefühl von Bedeutsamkeit in Form von Partizipation an Prozessen im Leben sowie die Handhabbarkeit, gut mit Aufgaben und Veränderungen im Leben umgehen zu können. Ein ausgewogenes Verhältnis aller Elemente führt zu einem inneren Zusammenhang und äußeren Zusammenhalt.“⁴⁷

„Das Saluto-Genese-Modell ist angelehnt an Ansätze aus der Stressforschung (Lazarus & Folkman, 1984, zitiert nach Steffgen, 2004, S.173) und beschreibt

⁴⁴ Steffgen (2004, S. 44 f.)

⁴⁵ Ebenda

⁴⁶ Hübner (2018, S. 6 ff.)

⁴⁷ Ebenda

Gesundheit als das Ergebnis der dynamischen Balance von Risikofaktoren und Schutzfaktoren.“⁴⁸

In meiner qualitativen Befragung wurde die Partizipation an Prozessen im Bereich der sozialen Beziehungen - vor allem hinsichtlich des Verhältnisses zu Vorgesetzten - untersucht: es sollten Einschätzungen zum (gefühlten) Grad der Mitbestimmung innerhalb der Fachgruppe beziehungsweise gesamtschulisch getroffen werden.

Im Bereich „Qualifikation“ wurde erfasst, ob es zu Situationen fachlicher/ emotionaler Über-/ Unterforderung kommt. Einen großen Raum nahmen Fragen danach ein, in wie weit die Arbeit (Unterrichtstätigkeit) und deren Ergebnisse aus unterschiedlichen Blickwinkeln als sinnhaft erlebt werden sowie zum diesbezüglichen Selbstgestaltungsgrad.

3.2.6 Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell (SAR-Modell) der Gesundheit – Peter Becker⁴⁹

„Ausgehend von einigen Grundannahmen der Systemtheorie, insbesondere der Leitidee einer Hierarchie von Systemen, wird Gesundheit mit der Bewältigung externer und interner psychosozialer und physischer Anforderungen mithilfe interner und externer psychosozialer und physischer Ressourcen in Verbindung gebracht.“⁵⁰ Eine der motivationspsychologischen Grundannahmen lautet: „Nicht nur als Reaktion auf (veränderte) äußere Umstände und fremdbestimmte Anforderungen oder zum Zweck der Befriedigung physiologischer Bedürfnisse werden Menschen aktiv, sondern sie suchen sich selbst Probleme und Aufgaben [...], die sie herausfordern, ihrem Handeln Ziele setzen und einen Prozess der Diskrepanzreduktion einleiten bzw. aufrechterhalten.“⁵¹ Interne Anforderungen „beziehen sich zum einen auf Bedürfnisse und zum anderen auf erworbene Sollwerte“.⁵² Der Mensch ist mit vielen Bedürfnissen ausgestattet, die nur mit Ressourcen der Umwelt befriedigt und vor allem von anderen Menschen bereitgestellt werden.⁵³ Becker hat eine sehr stimmige Übersicht menschlicher Bedürfnisse sowie zugeordneter Emotionen bei Bedürfnisbefriedigung/-deprivation erstellt (Tabelle 4 im

⁴⁸ Steffgen (2004, S. 173)

⁴⁹ Becker (2006, S. 104)

⁵⁰ Ebenda

⁵¹ Ebenda, S. 121

⁵² Ebenda, S. 111

⁵³ Ebenda, S. 183 f.

Anhang) und schreibt die Maslowsche Bedürfnispyramide insofern fort, als er die Hierarchie der Motive im Sinne der Wichtigkeit der Bedürfnisse (Priorität bei Befriedigung) interpretiert und von der Universalhierarchie der Motive abweicht. Aus seiner Sicht unterscheidet sich die Rangfolge bei verschiedenen Menschen bzw. sogar bei demselben zu verschiedenen Zeitpunkten, ganz abgesehen von der Übertragbarkeit auf andere Kulturen.⁵⁴ „Menschen stellen Anforderungen aneinander und treten in einen Austausch von Ressourcen. Im Falle befriedigender sozialer Interaktionen kommt es zur Bewältigung wechselseitiger Anforderungen durch gegenseitige Bereitstellung von Ressourcen.“⁵⁵ Das gesundheitsförderliche Prinzip nach dem SAR - Modell lautet also: „Verbesserung der Voraussetzungen für die Bewältigung externer und interner Anforderungen mithilfe interner und externer Ressourcen“⁵⁶.

In meiner Befragung nahm ich die gestellten Anforderungen bzw. solche, die sich aus spezifischen Umständen ergeben in den Blick und versuchte herauszufinden, in welchen Bereichen diese als besonders hoch empfunden werden. In allen untersuchten Bereichen spielten externe und/ oder interne Anforderungen mehr oder weniger eine Rolle. Nun gilt es nach dem gesundheitsförderlichen SAR - Prinzip interne und externe Ressourcen zur Bewältigung der Anforderungen herauszufinden, was perspektivisch einen wesentlichen Bestandteil gezielter betrieblicher Gesundheitsförderung darstellen sollte.

3.3 Arbeitsschutzrechtliche Anforderungen: die Gefährdungsbeurteilung

3.3.1 Gesetzliche Grundlagen: § 5 Arbeitsschutzgesetz

Die Pflicht zur Ermittlung von Gefährdungen am Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber, um erforderliche Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit abzuleiten, ergibt sich aus § 5 des Arbeitsschutzgesetzes, in dem unter Punkt 3 eine Reihe möglicher relevanter Gefährdungen aufgezählt sind, darunter im sechsten Absatz „psychische Belastungen bei der Arbeit“.⁵⁷ Bereits seit dem Inkrafttreten des Gesetzes im Jahr 1996 wurde vom ganzheitlichen Gesundheitsbegriff der WHO⁵⁸ ausgegangen. In der konkretisierten Fassung wird ab 2013 explizit die

⁵⁴ Becker (2006, S.114)

⁵⁵ Ebenda, S. 184

⁵⁶ Ebenda, S. 284

⁵⁷ Arbeitsschutzgesetz § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen (2023, S. 3)

⁵⁸ WHO (1986, S. 1)

Berücksichtigung psychischer Belastungen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber gefordert, um dem schwierigen Umgang mit dem Phänomen der psychischen Fehlbelastungen in der betrieblichen Praxis sowie dem gesellschaftlichen Druck aufgrund steigender Erkrankungen Rechnung zu tragen.⁵⁹

Besondere Beachtung ist in diesem Zusammenhang dem Arbeitsprogramm „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zu widmen. Hierin werden Empfehlungen zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung entwickelt, weitere Instrumente und Handlungshilfen erarbeitet und zusammengestellt sowie Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen für betriebliche Adressatengruppen und Aufsichtspersonen konzipiert und durchgeführt.⁶⁰

3.3.2 Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung „psychische Belastung“

Wie unter Punkt 3.1 beschrieben, wird eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, um Gefährdungen bei der Arbeit frühzeitig zu erkennen und diesen vorzubeugen.⁶¹

Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen sowie Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen sollen systematisch überprüft und bei festgestellten Mängeln so gestaltet werden, dass Risiken für gesundheitliche Beeinträchtigungen und Unfälle gemindert und Potenziale humaner Arbeitsbedingungen aufgezeigt und genutzt werden. Diese wiederum haben einen wichtigen Einfluss auf die Motivation, die Arbeitszufriedenheit und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.⁶²

Aus folgender Grafik wird ersichtlich, dass es sich dabei um einen strukturierten, roulierenden Prozess handelt mit dem Ziel über Verbesserungen der Arbeitssituation nachzudenken sowie diese einzuleiten bevor gesundheitliche Folgen oder Arbeitsunfälle auftreten (Abb. 2). Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, stehen mögliche Störungen des Arbeitsablaufs oder der Kommunikation im Fokus, nicht psychische Besonderheiten einzelner. Durch den Aufbau von Kompetenzen sowohl zu Analyse und Reflektion als auch zum Umgang mit psychischer

⁵⁹ Jäkel und Stein (2016, S. 40)

⁶⁰ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014, S. 14)

⁶¹ Ebenda, S. 13

⁶² Ebenda, S. 41

Belastung⁶³ in der Organisation wird aus meiner Sicht die Unternehmenskultur beständig verbessert und im Idealfall eine hilfreiche Feedback-Kultur etabliert.

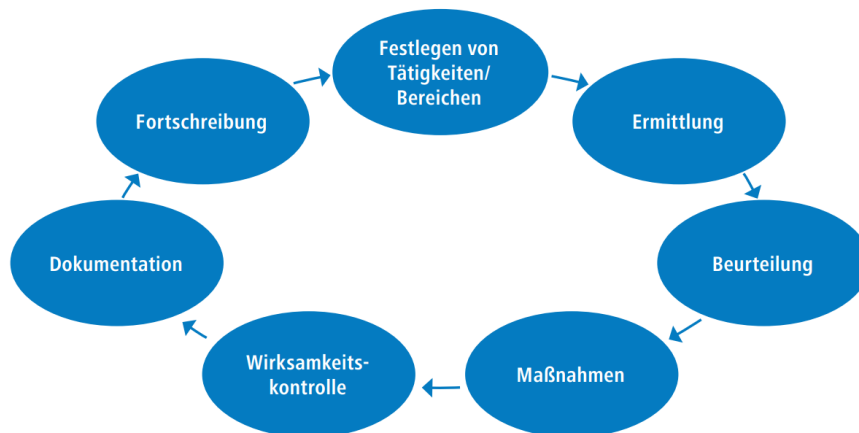


Abbildung 2: Schritte der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung⁶⁴

Die Träger der GDA kommen zum Schluss, dass es bei der Wahl der Methoden zur Ermittlung der psychischen Belastung nicht den „einen richtigen Weg“ gibt. Folgende drei methodische Ansätze werden benannt, die bisher in der betrieblichen Praxis einzeln oder in Kombination zum Einsatz kommen - je nach Gegebenheiten, Erfahrungen und Präferenzen im Betrieb:

- Beobachtung/Beobachtungsinterviews
- Standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragungen
- Moderierte Analyseworkshops⁶⁵

3.3.3 Situation an Musikschulen

Keinem der Befragten waren Unterweisungen zur psychischen Belastung an der jeweiligen Institution bekannt. Ich erfuhr über mein berufliches Netzwerk lediglich davon, dass an der Musikschule Bochum im Auftrag der Stadt durch die Sicherheitsbeauftragte eine „Psychische Belastungsgruppe“ eingerichtet wurde. Eine Mitarbeiterbefragung zu Zufriedenheit und Arbeitsklima im Jahr 2010 hatte erhebliche Kommunikationsdefizite aufgedeckt.

⁶³ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014, 43 f.)

⁶⁴ Ebenda, S. 45 f.

⁶⁵ Ebenda, S. 55 f.

4 Vorstudie zur Fragebogenentwicklung

4.1 Methodik

Zur Beantwortung meiner Forschungsfrage und um ein geeignetes Messinstrument zur Erstellung einer entsprechenden Gefährdungsbeurteilung für Musikschullehrkräfte zu entwerfen, führte ich 23 leitfadenbasierte Experteninterviews im persönlichen Gespräch durch. Insbesondere bei offenen Fragestellungen wurde vorwiegend partnerzentriert kommuniziert⁶⁶ (siehe E 7 im Anhang).

Als methodische Grundlage zur Auswertung der Interviews nutzte ich die qualitative Inhaltsanalyse von Experteninterviews nach Gläser und Laudel. Diese wertet Texte aus, indem sie ihnen in einem systematischen Verfahren Informationen entnimmt. Die wichtigsten Informationen werden aus den Aussagen der Protokolle anhand eines Suchrasters herausgefiltert und relativ unabhängig davon weiterverarbeitet.⁶⁷ Damit unterscheidet sie sich von den dominierenden qualitativen Verfahren vor allem in zwei wesentlichen Punkten: erstens bleibt sie also „nicht dem Ursprungstext verhaftet, sondern extrahiert Informationen und verarbeitet diese Informationen getrennt vom Text weiter.“⁶⁸ Zweitens ist ein wesentliches Kennzeichen die Offenheit des Kategoriensystems. Merkmalsausprägungen werden frei verbal beschrieben. Die nominalskalierte Skala entsteht im Prozess der Extraktion. Sie wird an die Eigenart der theoretischen Variablen angepasst, komplexe Zustände zu beschreiben und kann um nicht antizipierte Merkmalsausprägungen ergänzt werden. Das Kategoriensystem kann somit im gesamten Verlauf der Auswertung an die Besonderheiten des Materials angepasst werden. Ein Probedurchlauf durch einen größeren Teil des Materials erübrigt sich.⁶⁹

Diese beiden Kennzeichen stellen einen wesentlichen Unterschied, quasi eine Erweiterung zu anderen bewährten Verfahren, allen voran beispielsweise der qualitativen Inhaltsanalyse nach P. Mayring, dar. Die Grundformen des Interpretierens werden hier vor allem in der Zusammenfassung (Material so reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben), Explikation (zu einzelnen fraglichen Textteilen zusätzliches Material herantragen, um das Verständnis zu erweitern) und Strukturierung (Aspekte aus dem Material herausfiltern, unter vorher festgelegten

⁶⁶ Wirtz und Dorsch (2020)

⁶⁷ Gläser und Laudel (2010, S. 46)

⁶⁸ Ebenda

⁶⁹ Ebenda, S. 201

Ordnungskriterien einen Querschnitt durch das Material legen oder es aufgrund bestimmter Kriterien einschätzen) gesehen.⁷⁰

Bereits die Extraktion stellt laut Gläser und Laudel einen entscheidenden Interpretationsschritt dar, denn das Herausfiltern relevanter Informationen aus dem Text setzt Interpretation desselben voraus.⁷¹

Die Quelle der vorliegenden Inhaltsanalyse sind die Interviewprotokolle der offenen Fragen auf Grundlage der Interviewmitschnitte im Anhang Teil II.

Aufgrund des standardisierten Aufbaus des Leitfadens ließ sich ein Teil der Informationen anhand von Diagrammen veranschaulichen. Zuvor wurden die erforderlichen, bereinigten Daten in Excel-Tabellen erfasst und über Pivot-Tabellen ausgewertet. Ein großer Teil der Antworten im Bereich der offenen Fragen konnte kategorisiert und somit sortiert, verglichen, zusammengefasst und ausgewertet werden. Dabei erfolgten Extraktion, Zusammenfassung und Auswertung der Informationen auf Grundlage nachvollziehbarer Interpretation der gewonnenen Daten.⁷²

Es handelt sich somit um einen Mixed-Methods-Ansatz. Dieser kombiniert qualitative und quantitative Vorgehensweisen.⁷³ Im Zuge empirischer Sozialforschung ist es laut Döring und Bortz oft sinnvoll, „qualitative und quantitative Daten - und somit auch qualitative und quantitative Datenerhebungsmethoden (z.B. Leitfaden-Interview sowie standardisierte Fragebogenerhebung) zu nutzen.“⁷⁴

4.2 Datenerhebung

4.2.1 Beschreibung der Stichprobe allgemein

In meiner 27-jährigen Berufspraxis als Musikschulpädagogin und besonders während meiner Tätigkeit als Betriebs-/Personalrätin sind mir zahlreiche Experten begegnet, die zum einen langjährige intensive Erfahrungen als Musikschullehrkräfte gesammelt haben oder/ und sich zum anderen darüber hinaus in verschiedenen Gremien (Gewerkschaft, Berufsverbände, Sächsischer Musikrat etc.) u.a. für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen. Viele von ihnen können daher als Multiplikatoren angesehen werden. Teilweise habe ich mit ihnen zusammengearbeitet. Die vorwiegend erfahrenen Lehrkräfte arbeiten ausnahmslos an

⁷⁰ Mayring (2015, S. 65 ff.)

⁷¹ Gläser und Laudel (2010, S. 201)

⁷² Hübner (2018, S. 42)

⁷³ Bortz, Jürgen, Döring, Nicola (2016, S. 184)

⁷⁴ Ebenda, S. 72

öffentlichen Musikschulen, die im Verband deutscher Musikschulen e.V. (VdM) organisiert sind.

Um möglichst das gesamte Spektrum des Arbeitsfeldes einer Musikschullehrkraft abzubilden, habe ich Lehrkräfte verschiedener Instrumente in unterschiedlichen Bereichen (Einzel-/Gruppenunterricht, Elementarerziehung in Kindergärten und Schulen, Orchester/Ensembleleitung, Tanzunterricht) sowie solche mit verschiedenen Sonderfunktionen ausgewählt.

Die Befragung fand überwiegend im mitteldeutschen Raum (Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt), aber auch mit einzelnen Vertretern aus Bayern, Hamburg sowie Mecklenburg- Vorpommern statt (Abbildung 41 im Anhang).

Wichtig war mir, Lehrkräfte an Musikschulen sowohl in Städten (z.B. Hamburg, Halle, Dresden, Jena, Stralsund) als auch im ländlichen Raum (z.B. im Dreiländereck, Tirschenreuth, Landkreis Zwickau, Zeulenroda-Triebis) zu befragen (Abb. 3).

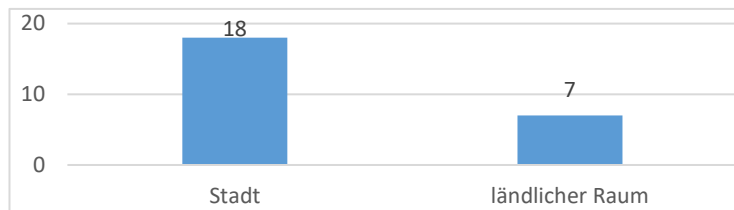


Abbildung 3: Verteilung der Befragten nach Lage der Musikschule

Dieser Vorstudie liegt keine repräsentative Stichprobe zu Grunde.

4.2.2 Erhebungsprozess

Das Leitfadeninterview wurde zunächst mehreren Pretests mit Kolleginnen, einer Kommunikationspsychologin und einem Psychologen unterzogen und anschließend modifiziert.

Die Auswahl der Interviewpartner erfolgte in der Weise, dass alle notwendigen Informationen potentiell verfügbar gemacht werden können und letztlich die Zeit als limitierender Faktor beeinflusst, wie viele zusätzliche Partnerinnen einbezogen werden, um die empirische Absicherung der Rekonstruktion zu verbessern. Sie stand demnach nicht vor Beginn der Erhebung fest, sondern wurde im Verlauf um wichtige Interviewpartner erweitert.⁷⁵

⁷⁵ Gläser und Laudel (2010, S. 118)

Die Interviews erstreckten sich über einen Zeitraum von drei Monaten und fanden im Zeitraum Februar bis Anfang Mai 2023 statt. Die Termine dazu wurden vorab im persönlichen Gespräch bzw. per Mail vereinbart, anschließend via Microsoft - Teams (mit einer Ausnahme) durchgeführt. Dadurch eröffnete sich die Möglichkeit, im persönlichen Kontakt Erläuterungen zu Begrifflichkeiten zu geben bzw. Unklarheiten zu beseitigen, durch Nachfragen ein umfassendes Bild zu Kontext und individuellen Erfahrungen und zusätzlich unmittelbares Feedback zu Verständlichkeit von Fragestellungen, passendem Skalenniveau sowie fehlenden Aspekten zu erhalten. Durch diese Form der aktiven Datenerhebung sind einerseits Intention und Verständlichkeit sichergestellt, andererseits wird ein aussagekräftiges Ergebnis gewährleistet.⁷⁶ Anhand der Aufzeichnungen konnten die Aussagen detailliert protokolliert und somit nachvollziehbar gemacht werden. Im gesamten Untersuchungsablauf wurde der Leitfaden selbst an die jeweilige Interviewpartnerin und die individuelle Interviewsituation angepasst, um dem Prinzip der Offenheit und des größtmöglichen Verständnisses des Untersuchungsgegenstandes sowie der Konkretisierung abstrakter theoretischer Vorüberlegungen Rechnung zu tragen.⁷⁷

Zunächst wurden allgemeine Angaben zu Person, Institution und beruflichem Kontext erfasst. Danach folgten speziell auf die Situation von Musikschullehrkräften angepasste Fragen zu Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Sozialen Beziehungen, Arbeitsumgebung und Neuen Arbeitsformen, orientiert an den fünf Merkmalsbereichen und Inhalten der Gefährdungsbeurteilung nach „GDA-Checkliste“.⁷⁸

Während des Interviews fertigte ich erste Mitschriften an und hielt direkt im Anschluss an das Interview erste Eindrücke von Interviewpartnerin und Gesprächsatmosphäre fest. Antworten auf Fragen, die in allen Interviews unverändert geblieben und die damit quantifizierbar sind, übertrug ich in Exceltabellen. Durch Nachhören jedes einzelnen Interviews wurden die Aussagen der qualitativen Teile des Interviews protokolliert, zusammengefasst und überwiegend Kategorien (Merkmalsbereiche eins – vier) zugeordnet, wobei anzumerken ist, dass die Struktur der GDA-Checkliste im Grunde genommen bereits ein Kategoriengrundgerüst bildet, erweitert um einige musikschulspezifische Kategorien. Hier handelt es sich um eine deduktive Vorgehensweise. Vor allem im fünften Merkmalsbereich – „Neue

⁷⁶ Hübner (2018, S. 39)

⁷⁷ Gläser und Laudel (2010, S. 149 f.)

⁷⁸ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014, S. 30)

Arbeitsformen/Zusätzlich belastende Faktoren“ – herrscht der erkundende Charakter der Studie vor. Der Anteil offener Fragestellungen ist hier am höchsten. Manche davon wurden ausschließlich deskriptiv ausgewertet. Weiterhin erstellte ich Zusammenfassungen und Übersichten zu den Faktoren mit den höchsten Belastungsgraden im Arbeitsalltag und bildete induktiv neue Kategorien.

Schließlich protokollierte ich alle Anmerkungen zu den einzelnen Merkmalsbereichen sowie zum Interview selbst. In 15 Fällen wurde der Interviewleitfaden direkt nach dem Interview modifiziert bzw. erweitert und teilweise Erläuterungen zu einzelnen Fragen mit dem Ziel der besseren Verständlichkeit angepasst. Im Anhang finden sich eine präzise Dokumentation der einzelnen Schritte der Modifikation des Interviews (siehe 7.3), die erste und die letzte Fassung des Interviewleitfadens (siehe 7.3.7) sowie das Feedback zum Interview selbst (siehe 7.4).

Die Auswertung erfolgt in Übereinstimmung mit der Struktur des Interviewleitfadens.

4.3 Allgemeine Anmerkungen zur Auswertung

Die Länge der Interviews betrug zwischen einer Stunde (in einem Fall), anderthalb bis zwei (in den meisten) und sogar drei Stunden (in drei Fällen.).

Oft wurde bereits im Laufe des Interviews auf weitere bzw. größte psychische Belastungen verwiesen oder auch ausführliche Begründungen zu gegebenen (quantitativen) Einschätzungen geliefert. Diese erfasste ich quasi „laufend“ unter „Zusätzliche Faktoren“, „Größte psychische Belastung“ oder „Neue psychische Belastungen aufgrund gesellschaftlicher Umbrüche bzw. Digitalisierung“. Im Gegensatz zum neutralen Begriffsverständnis „psychische Belastung“ laut DIN Norm erfolgte die Verwendung des Begriffes während der Interviews eher alltagssprachlich, d.h. im Sinne von „Fehlbeanspruchung“ (siehe Punkt 3.1).

Ich nutzte für Einschätzungsfragen (z.B. trifft voll zu – trifft überhaupt nicht zu, gar nicht zufrieden – voll zufrieden) eine Sechskerskala, um die sogenannte „Tendenz zur Mitte“⁷⁹ zu vermeiden und Entscheidungen entweder zum positiven oder negativen Ausschlag der Skala bei den Befragten zu erwirken. Da die Einschätzungen mündlich gegeben wurden, kam es dennoch ab und zu vor, dass als Wert „3,5“ angegeben wurde.

⁷⁹ Bortz, Jürgen, Döring, Nicola (2016, S. 253)

Aufgrund der digitalen Durchführung der Interviews bot sich mir im Nachgang die Möglichkeit, zugleich Beobachterin zu sein und „von außen“ Interview und Interviewsituation kritisch zu reflektieren. Die Qualität der Übertragung war in wenigen Fällen instabil und es kam dadurch teilweise zu Unterbrechungen oder Aussetzern, was inhaltlich der Untersuchung aber keinen Abbruch tat.

An dieser Stelle möchte ich kurz darauf eingehen, dass es einen Unterschied machte, ob mich der Interviewpartner kannte (z.T. sehr gut durch langjährige Zusammenarbeit) oder nicht. Es kam durchaus vor, dass Antworten quasi in Halbsätzen erfolgten, davon ausgehend, dass mir der Sachverhalt bewusst ist bzw. explizit Antworten mit „Du weißt ja selbst....“ eingeleitet wurden. Zur besseren Verständlichkeit wurden daher in den Protokollen manche Aussagen leicht modifiziert. Trotz der „Bias“ - Gefahr aufgrund der persönlichen Beziehung habe ich versucht, in methodologischer Hinsicht die geeignetsten Gesprächspartner auszuwählen.⁸⁰

Allerdings bot gerade die Tatsache der langjährigen Verbundenheit gleich mehrere Chancen: im Interview wurden zum Teil sehr persönliche Details preisgegeben, was nur auf dieser Vertrauensbasis möglich war und wiederum zum tiefgreifenden Verständnis der Gesamtsituation beitrug. In einem Fall ähnelte das Interview eher einer Therapiestunde: alles, was die Seele belastete, durfte ausgesprochen werden. In anderen Fällen fanden die Interviews vor allem auf der Metaebene, dem „Interview über das Interview“ statt. Es handelte sich dann quasi um ein Gespräch unter Experten, in dem auf Seiten der Fragenden fachliches Hintergrundwissen vorausgesetzt wurde. Vor allem im rechtlichen Kontext sowie bezüglich von Regelungen in den einzelnen Bundesländern ergaben sich dadurch neue Erkenntnisse. Außerdem waren diese Gespräche hinsichtlich der beabsichtigten Fragebogenkonstruktion sowie bezüglich der Empfehlungen für weitere Interviewpartner bzw. Ansprechpartnerinnen zu einzelnen Themen sehr hilfreich.

Ein Einfluss vorangegangener auf folgende Interviews über die dokumentierte Modifikation der Fragen hinaus, lässt sich bei der Formulierung von Fragehilfen feststellen, z.B. bei der Wahl der Beispiele als Antworthilfe.

Da es sich lediglich um eine Vorstudie mit wenigen Teilnehmer handelt, sind umfassende Interpretationen der Ergebnisse (abgesehen von der Extraktion als

⁸⁰ Gläser und Laudel (2010, S. 118)

Interpretationsschritt⁸¹) erst nach Durchführung der eigentlichen Befragung sinnvoll. In den Punkten „Diskussion, Feedback und weiterführende Fragestellungen“ nach jedem Merkmalsbereich habe ich mich daher auf das Feedback der Teilnehmer und sich abzeichnende Schwerpunkte psychischer Belastung beschränkt sowie teilweise auf weitere Forschungsfragen verwiesen.

4.4 Analyse der Ergebnisse

4.4.1 Persönliche Angaben und beruflicher Kontext

Der überwiegende Teil der Interviewpartnerinnen war weiblich (Abbildung 42 im Anhang), 40 Jahre und älter (Abbildung 43 im Anhang). Bei nur sechs Teilnehmern lebten noch Kinder im Haushalt (Abbildung 44 im Anhang), was sicher mit dem Alter der Befragten korreliert: bei vielen sind die Kinder bereits ausgezogen. Zu pflegende Angehörige gab es in (noch) keinem Haushalt. Die meisten leben in fester Partnerschaft (Abbildung 45 im Anhang).

Der Großteil der Befragten ist bereits seit 15 Jahren und länger beschäftigt (Abbildung 4) und arbeitet mehr als 15 Unterrichtseinheiten pro Woche (Abbildung 5).

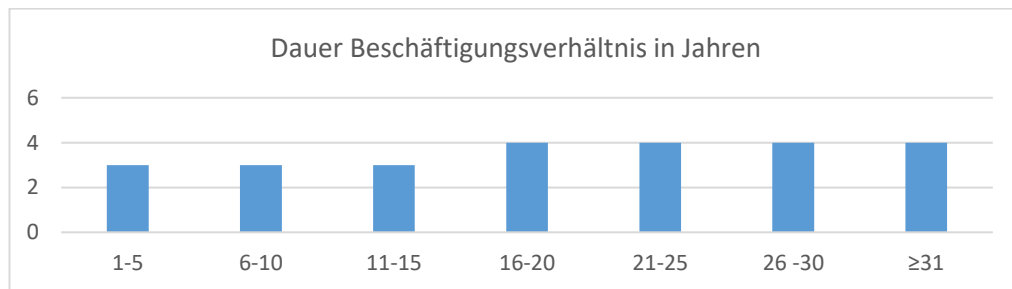


Abbildung 4: Dauer Beschäftigungsverhältnis in Jahren

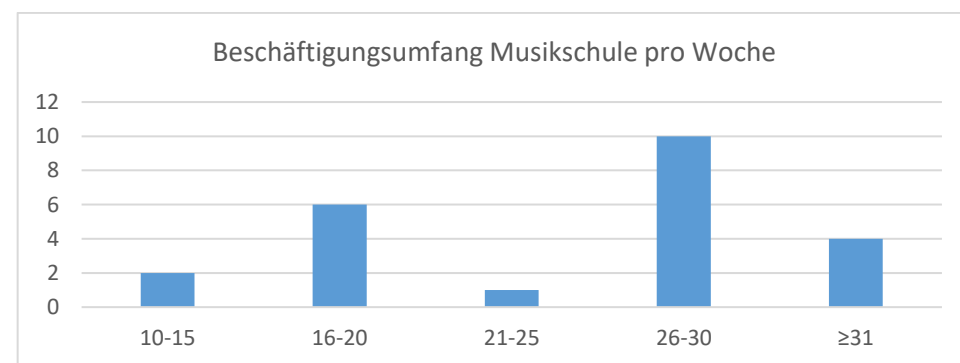


Abbildung 5: Beschäftigungsumfang in Unterrichtseinheiten pro Woche

⁸¹ Gläser und Laudel (2010, S. 201)

Bei den meisten Befragten umfasst die Arbeit an der Musikschule den größten Teil ihrer gesamten Erwerbstätigkeit (Abbildung 6).

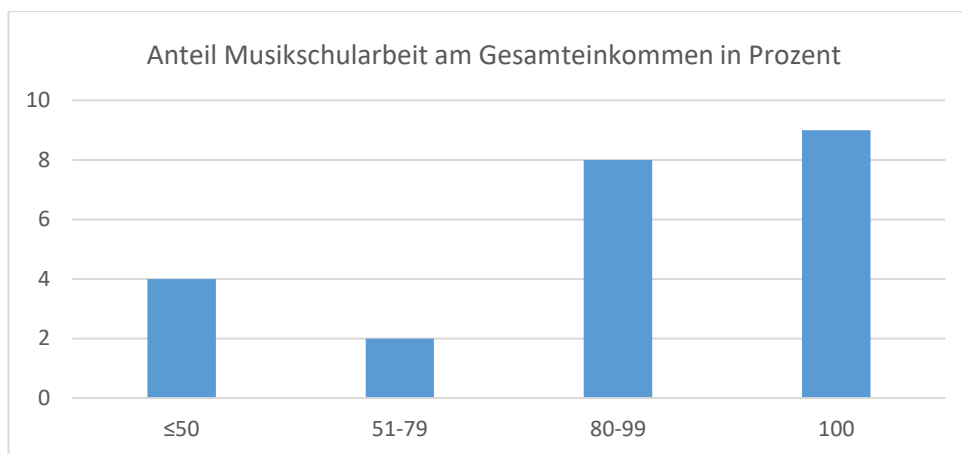


Abbildung 6: Anteil Musikschularbeit am Gesamteinkommen

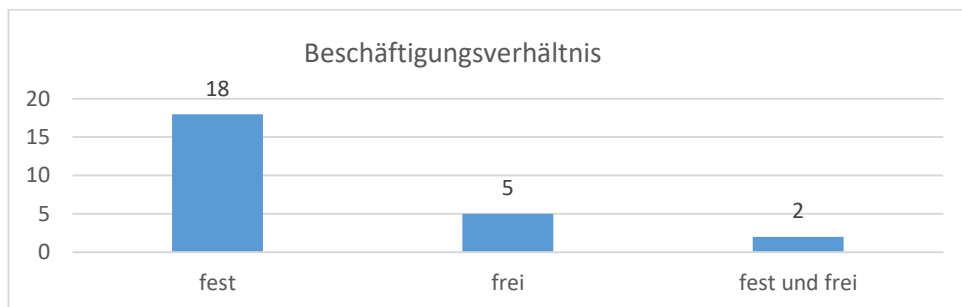


Abbildung 7: Beschäftigungsverhältnis

Der überwiegende Teil arbeitet im festangestellten Verhältnis, zwei sogar in beiden Beschäftigungsverhältnissen zugleich (Abbildung 7).

Die Lehrkräfte unterrichten in folgenden Fächern (Abbildung 8):

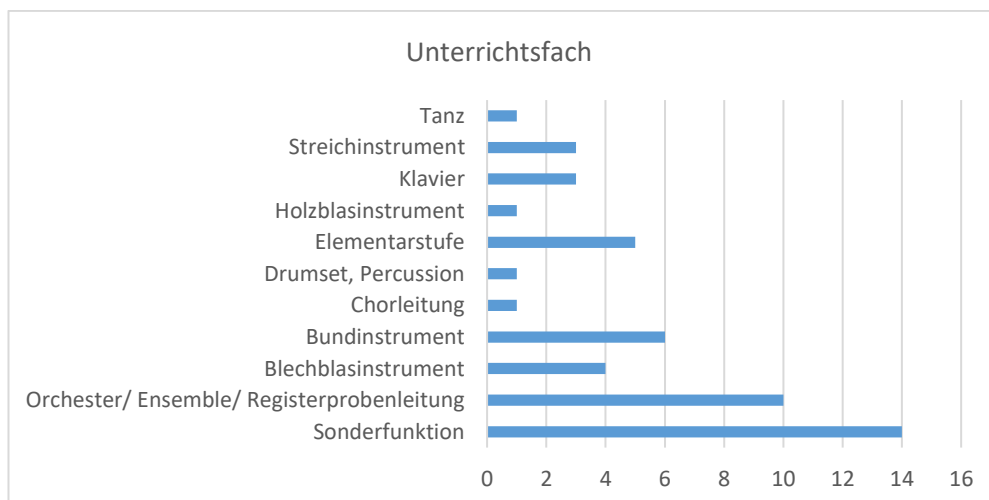


Abbildung 8: Unterrichtsfächer

Ein großer Teil unterrichtet in mehreren Fächern: Hauptinstrument(e) und Elementarstufe oder Hauptinstrument(e) und Orchester/Ensemble/Registerprobenleitung. Folgende Sonderfunktionen begleiten 14 Interviewpartner (Abbildung 9):

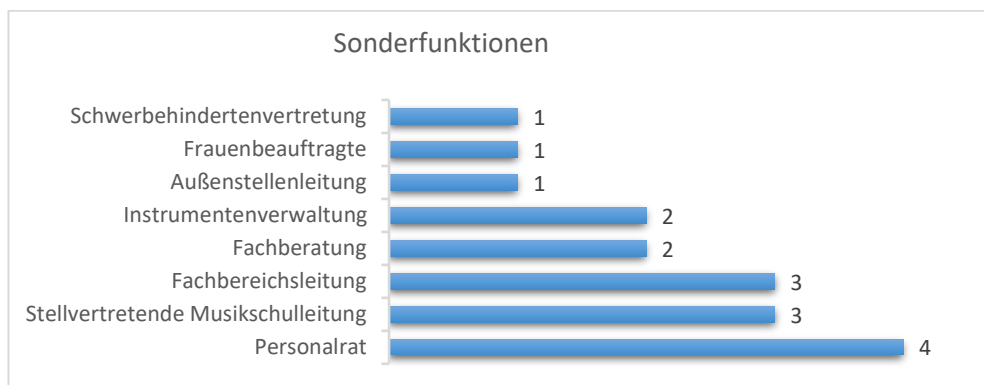


Abbildung 9: Sonderfunktionen

Von den Befragten unterrichteten fünf ausschließlich große Gruppen (Elementarstufe, Tanz, Chor-/Orchesterleitung), zwei erteilten ausschließlich Einzelunterricht. Bei allen anderen setzte sich die Unterrichtstätigkeit aus verschiedenen Kombinationen von Einzel-/Partner-/Gruppenunterricht, Ensemble-/Orchesterleitung und teilweise Klassenunterricht zusammen. Die Vielfalt bei der vergleichsweise geringen Anzahl der Befragten ist so hoch, dass sie grafisch nicht darstellbar ist.

Gefragt nach der gefühlten Verbundenheit zur Musikschule gaben manche zwei Werte an, die sich auf unterschiedliche Aspekte bezogen, z.B. auf die hohe Identifikation mit der Tätigkeit als solche (sehr stark verbunden) und auf den konkreten Umgang mit der Person (gar nicht verbunden). Diese Werte sind daher nicht darstellbar. Die Gründe für die Verbundenheit/ Nicht-Verbundenheit variieren sehr stark. Wie folgt lassen sich „Gründe dafür“ kategorisieren (Abbildung 10):

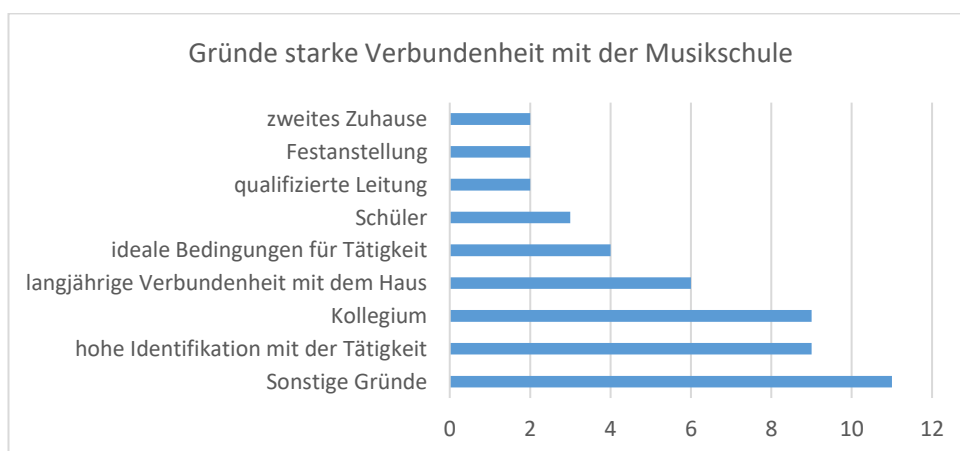


Abbildung 10: Gründe starke Verbundenheit mit der Musikschule

Unter „Sonstige Gründe“ (dafür) wurden jeweils einmal genannt: gute Kommunikation, ein gutes Arbeitsklima, die Möglichkeit zur Mitgestaltung und damit Selbstwirksamkeit, die Möglichkeiten, die eine öffentliche Musikschule in der Großstadt bietet (Erreichbarkeit der Angebote, Dezentralisierung, Sozialermäßigung, Zielgruppenorientierung), sich zugehörig fühlen wollen, dass „es Spaß macht“ sowie die Vielfalt der Tätigkeit.

Die Gründe, die tendenziell zu Nichtverbundenheit führen, waren sehr individuell. „Defizitäre Führung“ sowie „konkreter Umgang mit mir/persönliche Erlebnisse“ wurden jeweils dreimal genannt, die folgenden jeweils einmal: schlechte Vergütung, freies Beschäftigungsverhältnis, strukturelle Defizite, mangelnde Wertschätzung, Kommunikationsdefizite, innere Kündigung, lange Fahrtwege, Situation Außenstelle in einer Schule, Berufsanfänger, Einzelkämpfer sowie das Gefühl, austauschbar zu sein.

Rückmeldungen aus den Pretests im Vorfeld ergaben, dass es für die Identifikation mit der Tätigkeit wichtig ist, zusätzlich zu erfassen, ob es sich beim Beruf der Musikschullehrkraft um den ursprünglichen Berufswunsch handelt, was in etwa bei der Hälfte zutraf (Abbildung 46 im Anhang).

Auf die Frage, was die Tätigkeit für alle diejenigen ist, deren ursprünglicher Berufswunsch ein anderer war, erhielt ich folgende Antworten (Abbildung 11):

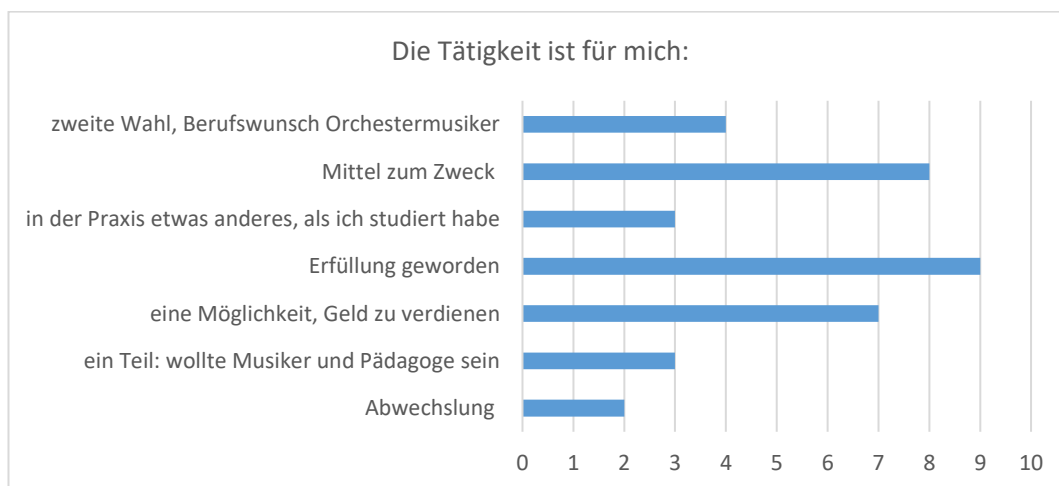


Abbildung 11: Die Tätigkeit als Musikschullehrkraft ist für mich:

Bei etwa der Hälfte der Befragten bestehen Gedanken zur beruflichen Veränderung (Abbildung 47 im Anhang). Die Gründe, die dazu bewegen, über berufliche Veränderung nachzudenken sind sehr individuell, und zwar:

- Hohe Arbeitsbelastung (zweimal)
- Veränderung im Tätigkeitsfeld generell, Midlife-Crisis (zweimal)
- Tätigkeit entspricht nicht meiner Berufung, anderer ursprünglicher Berufwunsch (zweimal)
- Differenzen mit dem Vorgesetzten
- Schlechte Arbeitsbedingungen als Honorarkraft
- Schlechte Bezahlung (zweimal)
- Angebote von außen (zweimal)
- Hohe psychische Belastung während der Coronazeit
- Belastendes Wohnumfeld

Die Schlüsselfrage dieser Studie „Werden an Ihrer Musikschule Unterweisungen zur psychischen Belastung durchgeführt?“ verneinten alle Befragten ausnahmslos. Das Thema „psychische Belastung“ spielt lediglich im weitesten Sinne in wenigen städtischen Einrichtungen eine Rolle. Hier wurden Fortbildungen mit den Schwerpunkten „Achtsamkeit“, „Pilates“, „Körperarbeit“ (IP 10), Gesundheitskurse im städtischen Kontext (IP 19) oder über den Landesverband (IP 21) angeboten. Initiiert von einer übergeordneten Dachorganisation hatte eine Befragung zur psychischen Belastung stattgefunden, deren Fragen aber auf den Musikschulbereich nicht zutrafen (IP 7).

4.4.1.1 Diskussion, Feedback, weiterführende Fragestellungen

Ursprünglich war geplant, neben der Schülerzahl auch das Verhältnis zwischen Festangestellten und freien Mitarbeitern an den Musikschulen zu erheben, um den institutionellen Kontext genauer und gegebenenfalls daraus folgende Korrelationen zwischen Beschäftigungsverhältnissen und Verortung (Stadt/Land) abzubilden. Aufgrund der geringen Teilnehmerzahl und der Art der Befragung war das in diesem Rahmen nicht aussagekräftig darstellbar. In einer weiterführenden quantitativen Befragung könnte eine Erhebung dieser Daten durchaus interessante Ergebnisse bringen, wobei diese Frage i.d.R. nur von der Leitungsebene zu beantworten ist. Ebenso war die genaue Schülerzahl nicht ausschlaggebend, sondern lediglich ein Richtwert für die Größe der Institution. Erfasst wurde letztlich nur, ob es sich um eine städtische oder um eine Musikschule im ländlichen Raum handelt.

Als Einstieg ins Thema bat ich, einen „typischen“ Musikschultag zu beschreiben, wohlwissend, dass es diesen in den meisten Fällen gar nicht gibt, sondern jeder Wochentag seine eigene Spezifik hat. In vielen Fällen kristallisierten sich hierbei

erste Belastungsfaktoren heraus. Bereits an dieser Stelle war beabsichtigt, die größten psychischen Belastungen zu erfragen, ohne dass der Interviewte durch die Beantwortung der Fragen voreingestellt war, was sich allerdings schon im ersten Durchlauf als ungünstig erwies. Dieses Interview drohte den zeitlichen Rahmen zu sprengen. In der Folge schloss diese Frage den inhaltlichen Teil ab.

Bei der Erfassung der Tätigkeit an Schulen stellte sich heraus, dass eine Vielzahl von Unterrichtsformen existiert und zum Teil den Befragten die genaue Abgrenzung der unterschiedlichen Formen nicht bewusst ist. In folgenden Varianten findet der Unterricht statt:

- Die Schule ist eine Außenstelle der Musikschule, es findet „traditioneller“, kostenpflichtiger Musikschulunterricht statt.
- Der Unterricht findet im Rahmen der Ganztagesangebote der Schulen im Nachmittagsbereich oder als Klassenunterricht, teilweise mit geteilten Klassen kostenlos statt.
- In bestimmten Programmen unterrichtet die Musikschullehrerin im Tandem mit dem Musiklehrer im regulären Schulunterricht.

Eine Frage, die sich nicht mit Sicherheit beantworten lässt, bezieht sich darauf, ob die Erfassung inklusiven Unterrichts mit seinen individuellen zusätzlichen Herausforderungen nötig ist oder nicht, wird doch in einigen Fällen ein solcher erteilt, ohne dass er diese Bezeichnung trägt. In meiner Befragung wurde nur einmal inklusiver Unterricht explizit angegeben. Dazu bedarf es einer größeren Stichprobe.

4.4.2 Merkmalsbereich 1: Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

Bereich Selbstbestimmtheit

Die Formulierung der Fragen im ersten Teil dieses Merkmalsbereiches stellte die größte Herausforderung dar und wurde immer wieder modifiziert, daher sind die Antworten, die sich auf Entscheidungsspielräume in den Bereichen Reihenfolge und Umfang der Tätigkeiten beziehen, grafisch nicht darstellbar.

Knapp die Hälfte der Befragten (11) empfindet den Entscheidungsspielraum bezogen auf das wöchentliche Arbeitspensum insgesamt hoch - sehr hoch (Abb.12).

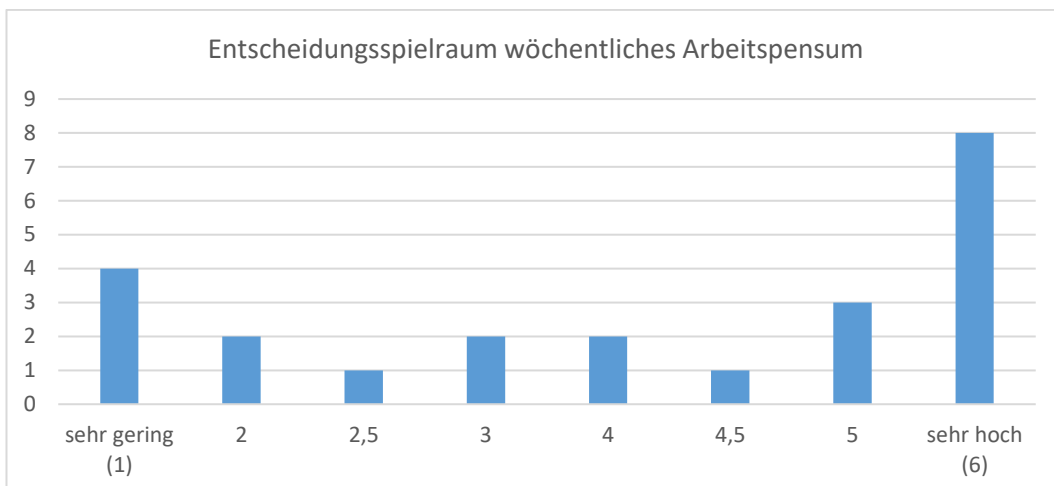


Abbildung 12: Entscheidungsspielraum wöchentliches Arbeitspensum

Der Entscheidungsspielraum als Musikschullehrkraft insgesamt wird sogar von der überwiegenden Mehrheit als hoch – sehr hoch eingeschätzt (Abbildung 13).

Sehr weit gingen die Einschätzungen im Bereich der Beeinflussbarkeit der Arbeitsergebnisse auseinander (Abbildung 48 im Anhang).

Einig waren sich die Interviewpartner, dass der Entscheidungsspielraum bezogen auf die Auswahl von Methodik und Didaktik im oberen, für die meisten sogar im höchsten Bereich lag (Abbildung 14).

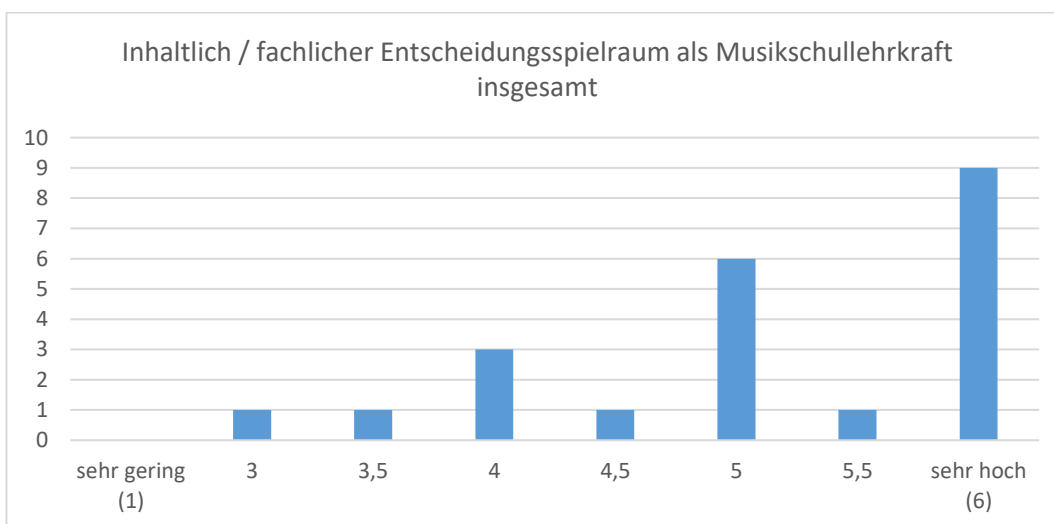


Abbildung 13: Inhaltlich/fachlicher Entscheidungsspielraum

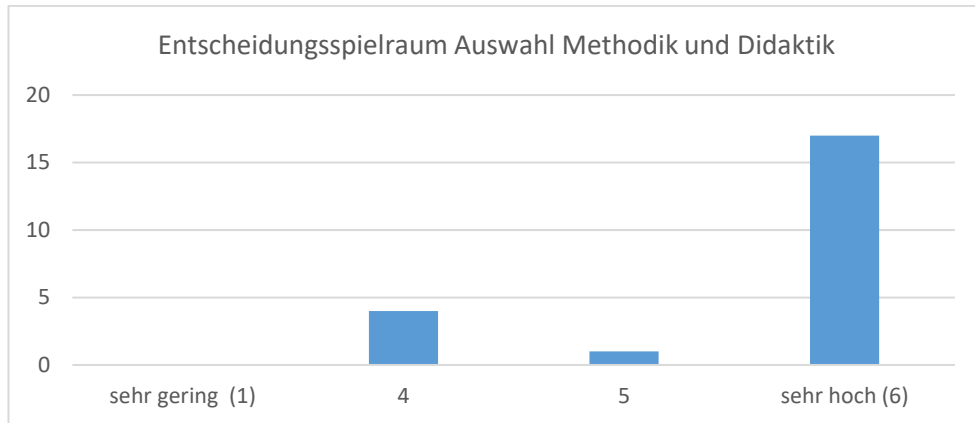


Abbildung 14: Entscheidungsspielraum Auswahl Methodik und Didaktik

Ebenso empfanden die meisten Befragten ihre Tätigkeit tendenziell abwechslungsreich bis sehr abwechslungsreich (Abbildung 49 im Anhang).

Die Definition von Verantwortlichkeiten und Kompetenzen innerhalb der Musikschule lässt sich unter „Überwiegend – vollkommen klar“ subsumieren (Abbildung 50 im Anhang). Wie weit die eigene Zuständigkeit/Verantwortung reicht, ist den meisten bewusst (Abbildung 51 im Anhang).

Bereich Qualifikation

Viele der Fragen im Bereich der Qualifikation wurden im Verlauf des Interviews immer wieder verändert. Konstant geblieben ist die Frage nach der gefühlten Unterforderung, die die meisten verneinten (Abbildung 15).

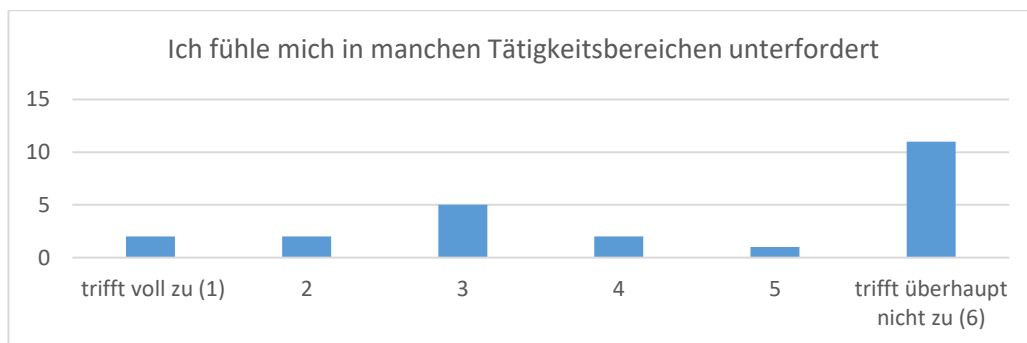


Abbildung 15: Unterforderung in manchen Tätigkeitsbereichen

Die folgende Aussage wurde sofort nach dem zweiten Interview geteilt in fachlich und sozial/emotional, sind hier doch Unterschiede ablesbar (Abbildung 16):

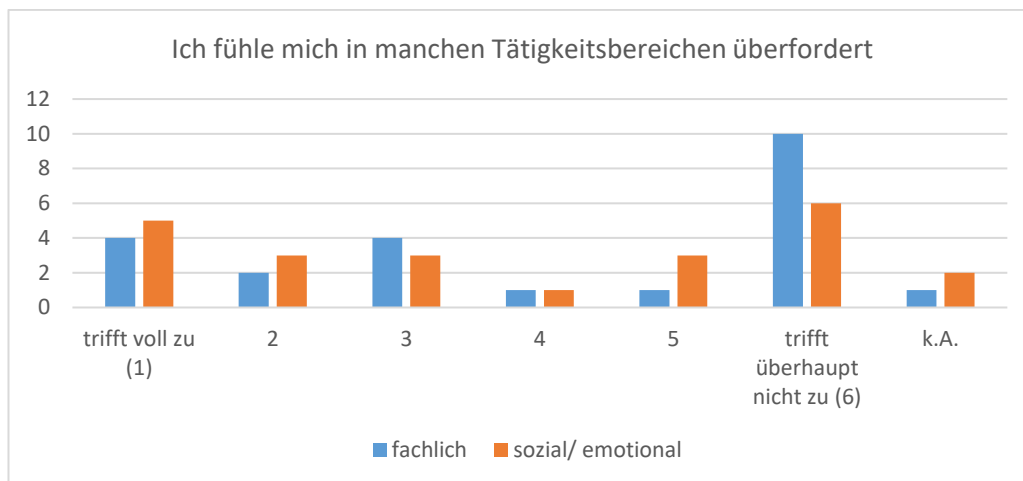


Abbildung 16: Überforderung in manchen Tätigkeitsbereichen

Bereich Emotionale Involviertheit

Aufgrund der oft langjährigen Arbeit mit den Schülern von klein auf (besonders intensiv im Einzelunterricht) werden in diesem Zusammenhang am häufigsten emotional berührende Situationen beschrieben (Abbildung 17), gefolgt von herausfordernden Gruppensituationen bzw. starken Gruppenerlebnissen z.B. durch Orchesterkonzerte/ Projekte, Schuljahreshöhepunkte oder einfach nur gemeinsames Musizieren.

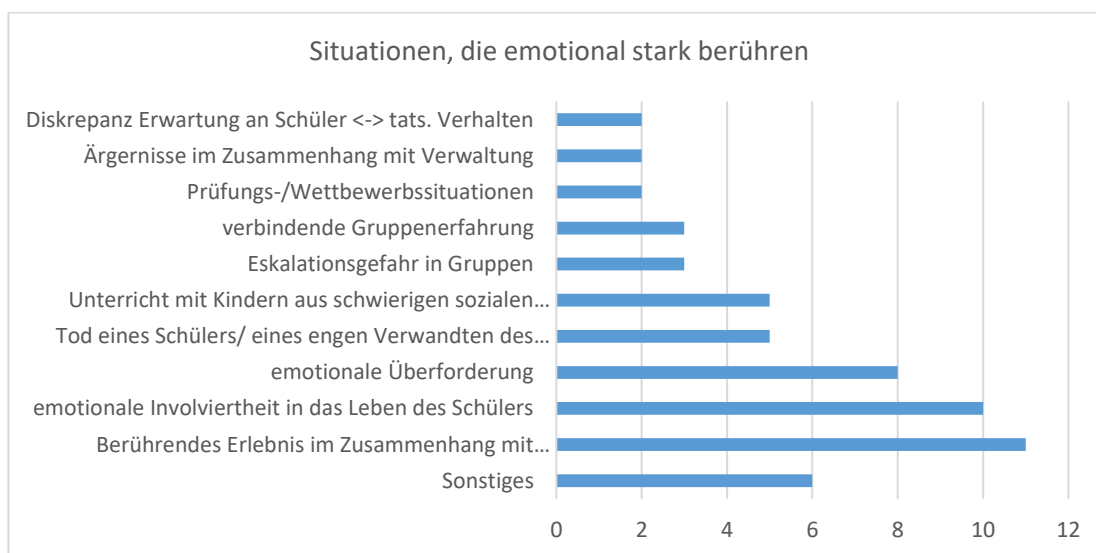


Abbildung 17: Situationen, die emotional stark berühren

Unter dem Punkt „Sonstiges“ (einfache Nennung) wurden Kollegenschicksale, innere Kündigung, Desinteresse seitens des Schülers, Konkurrenz mit anderen Freizeitaktivitäten, Personalauswahlentscheidungen, hoher Termindruck oder Schülerabmeldung begabter Schülerinnen genannt.

4.4.2.1 Diskussion, Feedback, weiterführende Fragestellungen

Selbstbestimmtheit

An dieser Stelle ist anzumerken, dass natürlich bei freien Mitarbeitern der Entscheidungsspielraum wesentlich höher, gar „völlig frei“ ist, denn hier liegt keine Weisungsgebundenheit vor.

Hinsichtlich der Beeinflussbarkeit der Arbeitsergebnisse ergaben sich meist sehr interessante Gespräche darüber, ob sich eine allgemeingültige Definition zu „Ergebnis von Musikschultätigkeit“ finden lässt: Sind es erfolgreiche Wettbewerbsteilnahmen bei „Jugend musiziert“? Ist es eine gelungene Stunde mit einer großen Gruppe, wenn eine Kollegin stolz erzählt: „Ich habe die Kinder mit jeder Faser ihres Körpers während der gesamten Stunde gehabt.“? Ist vielleicht das Erlebnis das Ergebnis? Genauso kontrovers wurde die Frage an sich diskutiert, inwieweit die Arbeitsergebnisse beeinflussbar sind: „Kann ich mit meinem Handeln jederzeit den Stundenverlauf und somit das erwünschte Ergebnis beeinflussen oder nicht?“ IP 15 erklärte, nach systemischem Ansatz zu unterrichten: die Lehrperson könne sich in Gruppen nicht herausnehmen, es gäbe aber Parameter, die bedingen, dass Ergebnisse auf eine bestimmte Weise Gestalt gewinnen. Es handele sich also stets um eine sich gegenseitig beeinflussende Interaktion zwischen Lehrkraft und Schülern.

Mehrere Gesprächspartnerinnen (IP 4, 7, 15, 17, 22) wiesen darauf hin, dass der Abwechslungsreichtum der Tätigkeit vor allem dadurch entstehe, dass an der Musikschule nur ein Teilzeitarbeitsverhältnis besteht und so auch in anderen Tätigkeitsfeldern (z.B. meist eigene künstlerische Betätigung vielfältigster Art, ehrenamtliche Gremienarbeit, o.ä.) gearbeitet wird. Das Motto lautet „Die Vielfalt macht's“ (IP 22).

Qualifikation

An dieser Stelle sei ein Zitat (IP 19) eingefügt, der auf die Frage nach der Qualifikation für die auszuführende Tätigkeit antwortete: "Unsere Ausbildung war doch wohl ein Treppenwitz! Sie hat mit Musikschularbeit nichts zu tun." Er verwies damit auf die für ihn unzureichende pädagogische Ausbildung im Studium.

Da viele der Interviewpartner in mindestens zwei Bereichen/ Fächern tätig sind, müssten die Fragen zur Qualifikation entsprechend für die jeweiligen Bereiche getrennt erfasst werden. Darüber hinaus wäre auch hier die Trennung in Unterrichtstätigkeit – Zusammenhangstätigkeit sinnvoll. Ein Teilnehmer (17) merkte an,

dass er sich in der Regel in Konferenzen und der Art, wie sie abgehalten werden, unterfordert fühle, niemals jedoch bei der Ausführung seiner professionellen Tätigkeit.

Ein Problem, was von vielen Befragten bemängelt wird, sind unzureichende oder gar fehlende Prozessdefinitionen, Unklarheit hinsichtlich der Zuständigkeiten, Ansprechpartner (Organigramm) etc.. Die sogenannte „Onboarding-Phase“ ist an vielen Institutionen daher für neue Mitarbeiter sehr beschwerlich (IP 4, 15, 21).

4.4.3 Merkmalsbereich 2: Arbeitsorganisation

Arbeitszeit

Genau wie im ersten Merkmalsbereich unterlagen manche Fragen einer ständigen Modifikation und sind daher grafisch nicht darstellbar. Ein wesentliches Merkmal von Musikschularbeit ist die Zersplitterung (IP 8), da ein großer Teil der Zusammenhangstätigkeiten im häuslichen Bereich, am privaten Schreibtisch erbracht wird. Oft ist nicht klar definierbar, wo der dienstliche Teil endet und der private beginnt oder umgekehrt (Abbildung 52 im Anhang). Festzustellen ist, dass sich die Angaben beim Gefühl (Abbildung 53 im Anhang), jederzeit verfügbar sein zu müssen sowie beim Belastungsgrad durch Entgrenzung der Arbeitszeit (Abbildung 54 im Anhang) ungefähr hälftig verhalten.

Musikschultätigkeit findet selbstredend in der Freizeit der Schülerschaft statt. Die Wochenplanung der Familien erfolgt oft, wenn diese versammelt ist, d.h. vorzugsweise abends oder am Wochenende. Daraus ergeben sich oftmals organisatorische Anfragen (Unterrichtsverlegungswünsche, Absagen etc.) in dieser Zeit. Ungefähr die Hälfte der Befragten hat diese Besonderheit der Tätigkeit akzeptiert und empfindet sie als tendenziell nicht belastend.

Die allermeisten Befragten haben Strategien, um sich vor der Entgrenzung der Arbeitszeit zu schützen (Abbildung 18). „Freizeit“ beim unteren Punkt („Keine Antwort/ kurze Rückmeldung während der Freizeit“) bezieht sich auf die Zeit spät abends, am Wochenende und während der Ferien. „Selbstregulierend“ bedeutet Begrenzung aufgrund zeitlich limitierter Ressourcen.

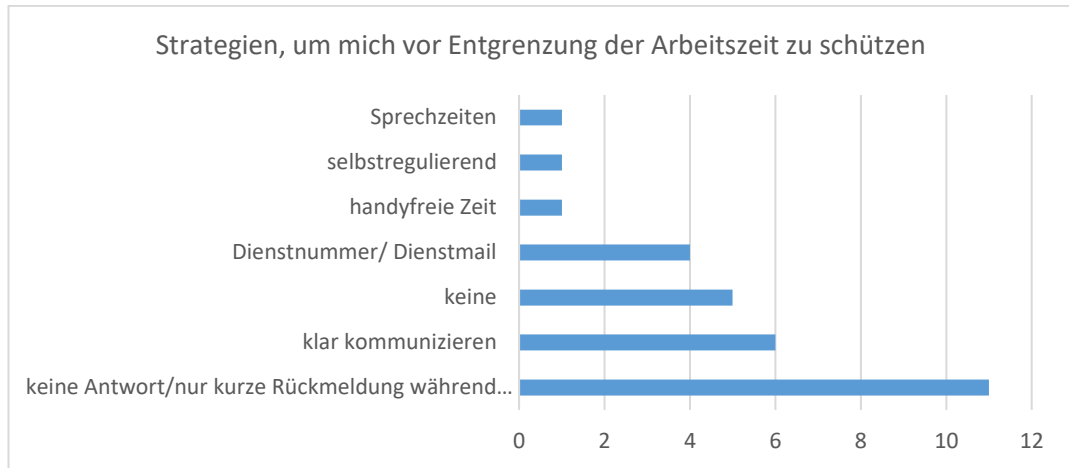


Abbildung 18: Strategien zum eigenen Schutz vor Entgrenzung der Arbeitszeit

Wie unter Punkt 2.2.3.1 beschrieben, ist eine Besonderheit an Musikschulen die Unterteilung der Arbeitszeit in Unterrichtstätigkeit und die sogenannte Zusammenhangstätigkeit.

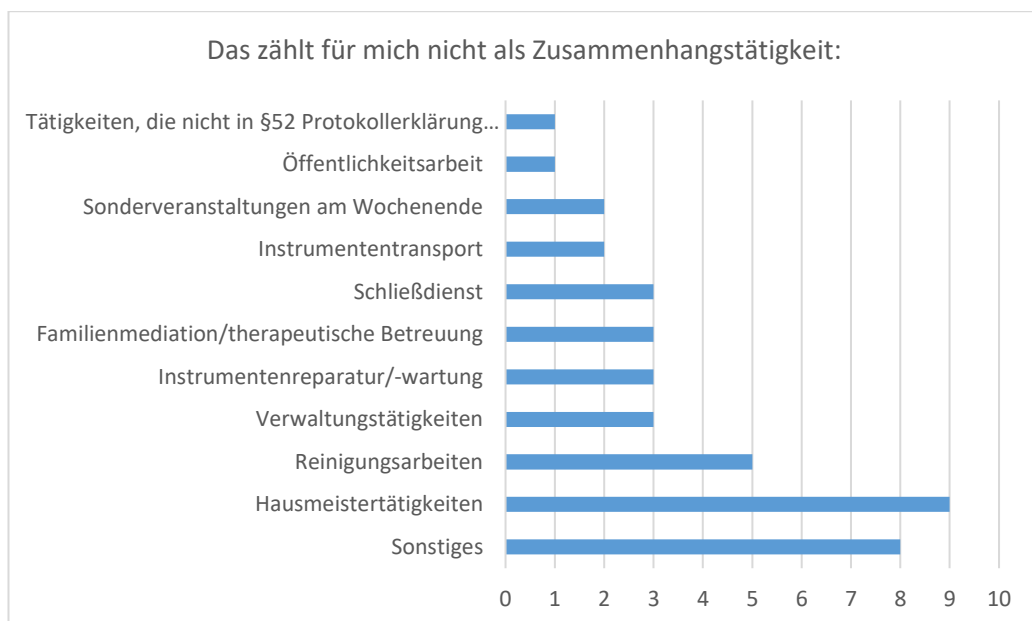


Abbildung 19: Nicht zur Zusammenhangstätigkeit gehörig:

Abbildung 19 zeigt, welche Aufgaben die Befragten übernehmen, obwohl sie weit über den Rahmen der definierten Zusammenhangstätigkeiten hinausgehen. Nähere Erläuterungen zu „Verwaltungstätigkeiten“, „Hausmeistertätigkeiten“ sowie „Sonstiges“ sind unter E 8 im Anhang gegeben.

Ausführliche Erläuterungen zu den Assoziationen der Befragten zum Thema Ferienüberhang finden sich ebenfalls im Anhang (Abbildung 55, E 9).

Ein weiteres Merkmal von Musikschullehrtätigkeit besteht darin, dass die Arbeitszeitbelastung stark schwankt. Es gibt Wochen mit „durchschnittlicher“ zeitlicher Belastung sowie Wochen mit hoher zeitlicher Belastung, in der Regel die Adventszeit/ Weihnachtszeit, der Jahresbeginn mit den Regionalwettbewerben „Jugend musiziert“ sowie am Schuljahresende die Wochen mit Präsentationen der Jahresergebnisse (Konzerte, Vorstellungen, große Musizierstunden).

Abbildung 20 zeigt, wie die Befragten die jeweils zur Verfügung stehende Regenerationszeit einschätzen:

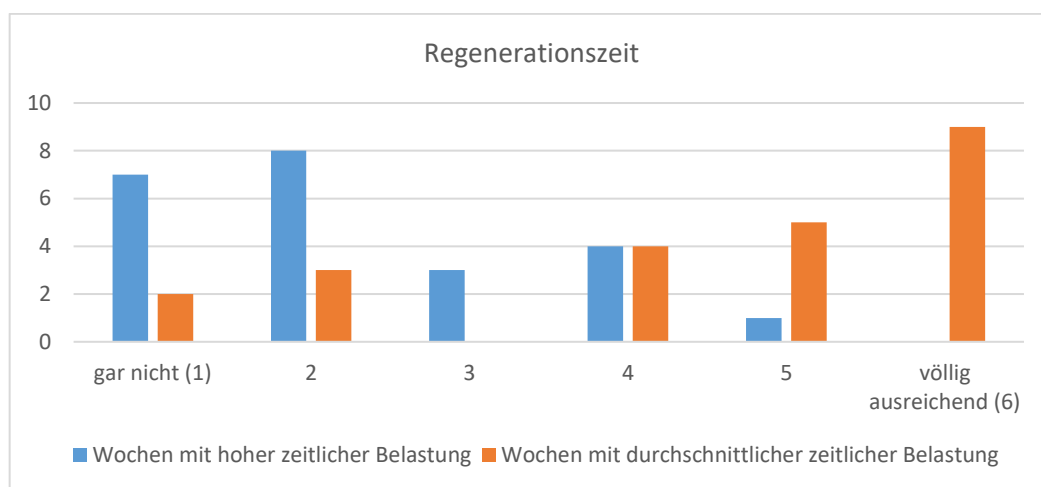


Abbildung 20: Regenerationszeit

Erwartungsgemäß findet ca. zwei Drittel in Wochen mit hoher zeitlicher Belastung nicht genügend Regenerationszeit. Genauso so hoch ist in etwa der Anteil, der genügend Regenerationszeit in Wochen mit durchschnittlicher zeitlicher Belastung findet.

Befragt nach der Einschätzung in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Zeit für individuelle Weiterbildung ergibt sich folgende Grafik (Abb.21):

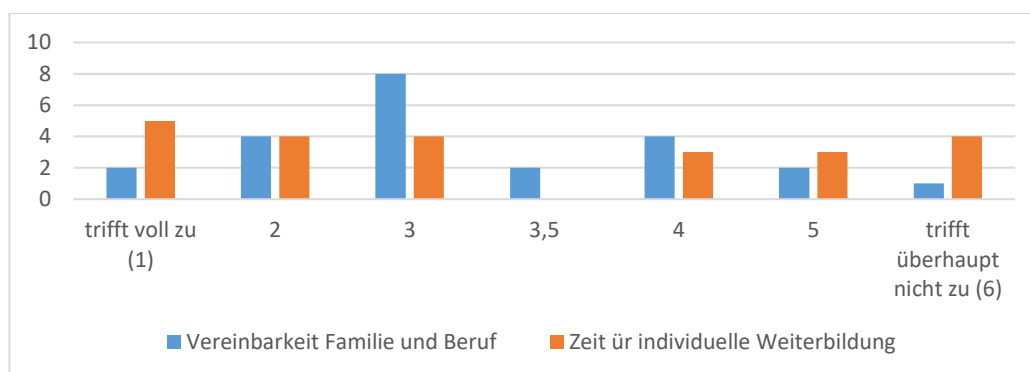


Abbildung 21: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Zeit für individuelle Weiterbildung

Nur die Hälfte der Befragten machte Angaben im Bereich „Vorschläge, eine bessere Vereinbarkeit zu erzielen“. Fünf Teilnehmer (IP 6, 9, 11, 12, 20) haben sich mit dieser Eigenschaft von Musikschularbeit (mangelnde bis fehlende Vereinbarkeit) arrangiert. Die Vorschläge lauteten: Reduzierung der Stunden bei gleichbleibender Vergütung (achtmal), Teilzeitvertrag („auf eigene Kosten“ - zweimal), bessere personelle Ausstattung der Musikschulen (zweimal), Reduktion von Fahrtzeiten/ weniger Standorte (einmal), Integration der Musikschultätigkeit in die Regel-schulzeit (zweimal), weniger Ferienüberhang (einmal). Ein stellvertretender Musikschulleiter hatte sich mit dieser Intention dafür eingesetzt, dass allen Mitarbeitern ein Dienstgerät zur Verfügung gestellt wird.

Kommunikation

Zunächst wurden die Teilnehmerinnen gebeten zu beschreiben, wie an der jeweiligen Musikschule vorwiegend kommuniziert wird und im zweiten Schritt eine Auswahl aus vorgegebenen Möglichkeiten zu treffen. Hierbei spielen verschiedene Einflussfaktoren, wie z.B. die Größe der Musikschule eine Rolle. Eine Interviewpartnerin berichtete, dass an manchen Tagen im Anschluss an eine Konferenz gekocht wird (IP 9). Ein anderer gab an, dass die Fachgruppenkonferenzen als Fachgruppenfrühstücke stattfinden und in zwangloser Atmosphäre formell und informell kommuniziert wird (IP 7). In Musikschulen im ländlichen Raum, wo der Unterricht in Schulen stattfindet, gibt es kein eigenes Lehrerzimmer für Musikschullehrkräfte bzw. einen Ort, wo Informationen ausgehängt werden könnten (IP 4 und 12). Darüber hinaus werden Aushänge im Lehrerzimmer oftmals überlesen, so nur einmal pro Woche in der Hauptgeschäftsstelle unterrichtet wird. Die Form offener Beschreibung war für einige Teilnehmer unpassend.

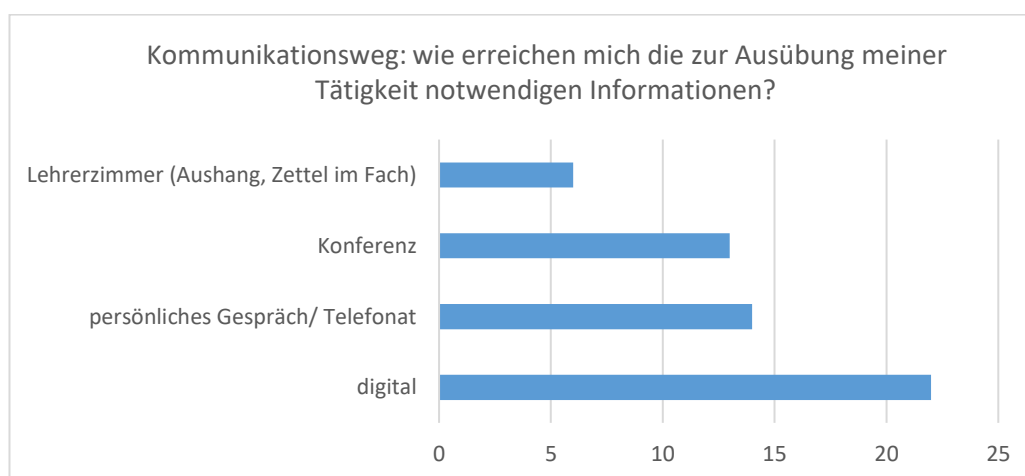


Abbildung 22: Kommunikationsweg

In diesen Fällen wurde sofort zum nächsten Punkt (Abbildung 22) übergegangen (Mehrfachnennungen möglich). Ablesbar ist, dass bis auf eine Ausnahme alle Befragten die Informationen (auch) auf digitalem Weg erhalten.

Grob zwei Drittel der Befragten stehen die zur Ausübung ihrer Tätigkeit notwendigen Informationen zur Verfügung (Abbildung 23):

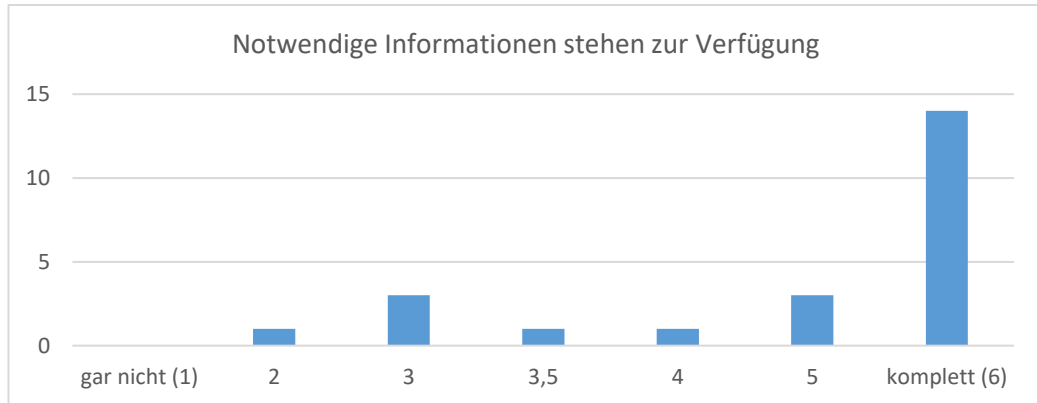


Abbildung 23: Bereitstehen notwendiger Informationen

Ebenfalls sind die Ansprechpartner bei Kommunikationslücken überwiegend bekannt (Abbildung 24).

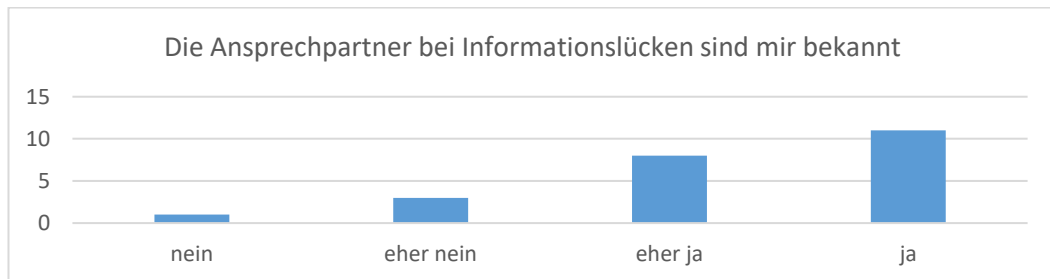


Abbildung 24: Ansprechpartner bei Informationslücken bekannt

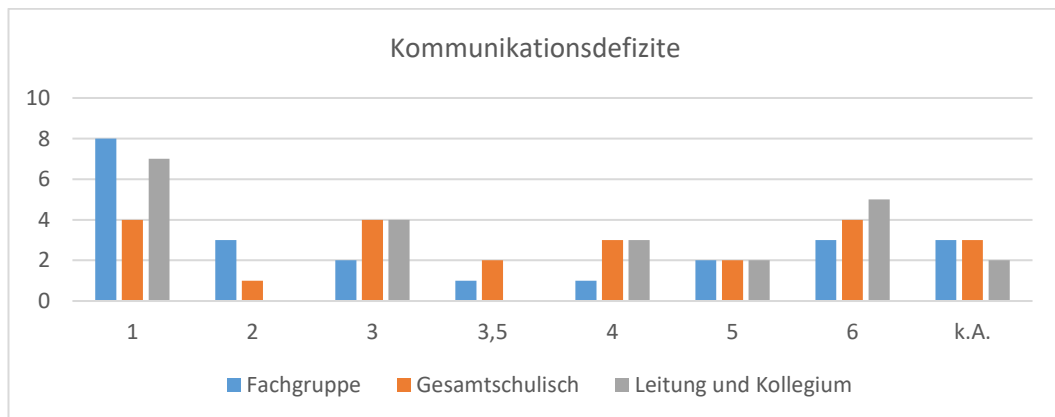


Abbildung 25: Bestehende Kommunikationsdefizite

Bereits bei der Frage nach den Kommunikationsdefiziten zeichnete sich ab, dass die Beantwortung von der Größe (bezogen auf Schüler- und Mitarbeiterzahl) der Musikschule abhängt: bei größeren Musikschulen ist eine Unterteilung in „Fachgruppe“ und „Gesamtschulisch“ sinnvoll, bei kleineren nicht. Daher sind auch Angaben im Bereich „keine Angabe“ dargestellt (Abbildung 25).

Vorschläge, die Kommunikationsdefizite zu beheben, lassen sich wie folgt kategorisieren (Abbildung 26):

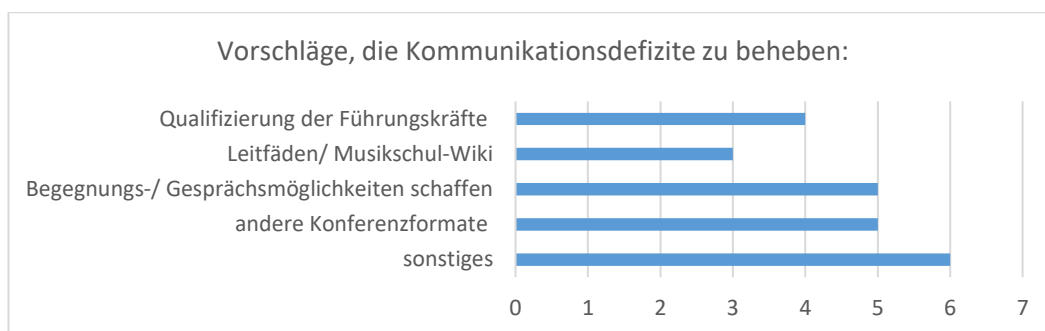


Abbildung 26: Vorschläge, um Kommunikationsdefizite zu beheben

Unter „Sonstiges“ wurden weiterhin genannt: Kommunikationsworkshops, die Einhaltung von Regeln, eine bessere personelle Ausstattung, flachere Hierarchien oder eine regelmäßige schriftliche Information der Fachgruppe zu aktuellen Themen.

4.4.3.1 Diskussion, Feedback, weiterführende Fragestellungen

Arbeitszeit

Die Aussage „Meine tägliche Arbeitszeit kann ich selbstbestimmt gestalten“ wurde nach ausführlicher Diskussion mit IP 8 geändert in „Die Lage meiner täglichen Arbeitszeit kann ich selbstbestimmt gestalten.“ Allerdings wurde die so veränderte Aussage für einige der folgenden Interviewpartner unverständlicher. Manche Anregungen ergaben, dass die Frage in „zu Schuljahresbeginn“/„im laufenden Schuljahr“ unterteilt werden müsste, was wiederum ebenfalls nicht für alle Befragten passte.

Eine Befragte (IP13) gab zu bedenken, dass der Beruf das ist, was man lebt, somit die Grenze nicht definierbar sei.

Beispielsweise ist die Definition in Gesprächen mit Eltern schwer, die man auch im privaten Kontext kennt: Wo beginnt der private Teil? In welchen Bereich fallen Telefonate mit Schülereltern, die auf dem Spielplatz bei der Betreuung der eigenen

Kinder geführt werden? Hier könnte eine interessante Diskussion darüber entstehen, ob das ausgewogene Verhältnis zwischen „Arbeit“ und „Leben“ (die sogenannte „Work-Life- Balance“) nicht impliziert, dass „Arbeit“ demzufolge kein „Leben“ ist. Aus meiner Sicht wäre es schlüssiger, das Leben in verschiedene Lebens-/Tätigkeitsbereiche (bezahlte - unbezahlte) zu unterteilen. Somit würden sich Diskussionen erübrigen, was als „Arbeit“ zählt: Ausschließlich vergütete Arbeit? Familienarbeit? Sogenannte „Care-Arbeit“? Ehrenamtliche Arbeit?

Bei den Angaben zur Zersplitterung müsste auch der persönliche Hintergrund (allein lebend/ in fester Partnerschaft, mit/ohne Kinder) berücksichtigt werden. Korrelationen sind aufgrund der geringen Teilnehmerzahl der Stichprobe nicht darstellbar, in einer weiterführenden Untersuchung aber zu empfehlen.

Ähnlich verhält es sich bei den Angaben, ob man das Gefühl hat, jederzeit verfügbar sein zu müssen. Eine Rückmeldung ergab, dass dieses Gefühl personenabhängig ist und vor allem auf den direkten Vorgesetzten zutrifft. Soll der Service den Eltern gegenüber stimmen, „muss“ ich verfügbar sein, bin also quasi „ausgeliefert“ (= belastend). Andererseits stecke natürlich auch der Aspekt des „Gebrauchtwerdens“, des „Verfügbar – Sein – Dürfens“ darin, was nicht belastend ist (IP 3).

Die Antworten auf die Fragen zu Entlastungs-/Ausgleichszeiten, die ja nur auf Festangestellte zutreffen, lassen sich nicht darstellen.

Zum Thema Zusammenhangstätigkeit merkte IP 8 an, dass die gefühlte pädagogische Verantwortung oft der einzige Maßstab ist und viele Musikschullehrkräfte all das tun, was sie für sinnvoll und notwendig erachten, was also im weitesten Sinne dazugehört. Der inhaltliche Arbeitsumfang sei somit komplett „entgrenzt“, so nicht jeder selbst diesbezüglich Grenzen setzt (und das i.d.R. mit schlechtem Gewissen). Diese Grenzen werden nicht offiziell kommuniziert, was einen zentralen Punkt psychischer Belastung darstellt. In dem Moment, wo die Lehrkraft festangestellt ist, sei hier auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verwiesen - ein allerdings zweischneidiges Schwert, denn es könnte dazu führen, dass Tätigkeiten, die die Lehrkraft für wichtig erachtet, untersagt werden und eine Diskussion über entbehrliche/unentbehrliche Zusammenhangstätigkeiten in Gang gesetzt wird.

Sowohl im Hinblick auf die Regenerationszeit, als auch auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Zeit für individuelle Weiterbildung, wäre in einer weiterführenden Befragung zu untersuchen, welchen Einfluss die individuelle Familiensituation auf die Angaben hat.

Kommunikation

Auf die Frage „Wie wird kommuniziert?“ antwortete ein Teilnehmer (IP 2) „Dieses Haus hat so viele Regeln, dass es (die Kommunikation) nur informell funktioniert, weil die Regeln einfach kaum jemand kennt.“ Interviewpartnerin 3 berichtet, dass objektiv eine gute Kommunikation in der Fachgruppe vorhanden sei, allerdings bei Anfragen von den sieben Angesprochenen zwei stets nicht antworten und diese Form der Nichtreaktion „etwas mit der betroffenen Person macht“. Die Kommunikation sei also gut und wiederum nicht gut. Dabei stellt sich die Frage, welchen Einfluss eine Minderheit auf das jeweilige Befinden hat. Eine zusätzliche psychische Belastung erwächst bei derselben Partnerin aus der Kommunikation mit dem Vorgesetzten, die als unstrukturiert, unzuverlässig, zufällig beschrieben wird und hier somit keine Sicherheit besteht, ob alle Informationen gegeben wurden.

In mehreren Fällen (IP 4, 10, 12, 13, 16) wird auf das Problem verwiesen, dass man in Außenstellen (Musikschulunterricht in Schulgebäuden) allein vor Ort ist. Da jede Kollegin die Pausen individuell festlegt und gemeinsame Pausen aktiv angestrebt werden muss(t)en, findet eine Begegnung untereinander nur zufällig statt. Es kann also auch in Hauptgebäuden vorkommen, dass man sich im Arbeitsalltag nicht begegnet (IP 22), selbst wenn man sich i. d. R. hört.

Eine Gesprächspartnerin in Honorarbeschäftigung kritisierte, dass eine Einweisung in Prozesse (z.B. Theorieunterricht, Prüfungen, Leihinstrumente) nicht automatisch stattfindet und nur durch aktives Nachfragen Informationen gegeben werden. Aufgrund der Tatsache, dass die dazu benötigte Zeit nicht vergütet wird, besteht hier der berechtigte Wunsch, umfassend informiert zu werden. Eine weitere bemerkte: „Wenn man weiß, wonach man fragen muss, weiß man meistens auch wen“ (IP 15). In diesen Antworten klingt wiederholt die Kritik an fehlenden Leitfäden bzw. Prozessdefinitionen an.

Eine Gesprächspartnerin (IP 4) gab an, dass Kommunikationsprobleme hauptsächlich in der Kommunikation mit dem Kooperationspartner Schule auftreten und ein Gefühl des Nachgeordnet-Seins („Musikschule als Anhängsel“) entsteht.

Bezüglich der Kommunikationsdefizite gelte es, die Perspektive zu berücksichtigen, ob es sich um die Sicht der Mitarbeiter oder die Sicht der Führungsebene handele (IP 19).

Der Bereich „Kommunikation“ tangiert selbstredend den dritten Merkmalsbereich „Soziale Beziehung“, da diese stets im sozialen Kontext stattfindet. Manche

Rückmeldungen der Teilnehmerinnen lassen sich daher in beiden Merkmalsbereichen darstellen.

4.4.4 Merkmalsbereich 3: Soziale Beziehungen

Verhältnis zu Kolleg/-innen und Vorgesetzten

Wie bereits unter Punkt 4.4.3 zu Kommunikation (S. 40) beschrieben, bestehen deutliche Unterschiede in der Zusammenarbeit zwischen Musikschulen mit größerer Schülerzahl und denen mit kleinerer Schülerzahl sowie zwischen Musikschulen in der Stadt und Musikschulen im ländlichen Raum. Die Bewertung der Aussagen zum Verhältnis zu Kollegen wurde im ersten Fall tendenziell sowohl auf die Fachgruppe, als auch gesamtschulisch bezogen getroffen. Teilweise beschränkten sich die Angaben ausschließlich auf die Fachgruppe. Im zweiten Fall erfolgte die Einschätzung nur gesamtschulisch in Ermangelung von Fachgruppen. Teilweise waren Befragte einzige Vertreterinnen eines Instruments. Eine quantitative Auswertung der Aussagen zu Vernetzung, Unterstützung und Zusammenarbeit ist daher in dieser Vorstudie grafisch nicht sinnvoll darstellbar.

Das Verhältnis zu Vorgesetzten unterschied sich ebenfalls: in größeren Musikschulen wurden die Einschätzungen vorwiegend in Bezug auf den direkten Vorgesetzten getroffen (mit Ausnahme der drei IP, die die Position der Stellvertretung der Musikschulleitung inne hatten), in kleineren auf die Musikschulleitung, da teilweise eine mittlere Leitungsebene fehlt. Nur zwei Punkte sind grafisch darstellbar: das Stattfinden von entwicklungsorientierten Mitarbeitergespräche mit Vorgesetzten (Abbildung 56 im Anhang), wobei „direkte Vorgesetzte“ und Musikschulleitung zusammengefasst wurden sowie die soziale Unterstützung seitens des Vorgesetzten im Bedarfsfall. Mehr als zwei Drittel der Befragten ist demnach im Gespräch mit der Leitungsebene. Zwei Anmerkungen ergaben, dass diese nur bei Bedarf stattfinden. An einer Institution werden regelmäßig zu Schuljahresbeginn Mitarbeitergespräche durchgeführt, in denen Schuljahresziele festgelegt werden, deren Erreichen am Schuljahresende prämiert werden (IP 12). Ergänzend zur zunächst freien Beschreibung der Gesprächskultur sollten die Befragten eine Auswahl zur Atmosphäre aus folgenden Items wählen: „wohlwollend“, „angespannt“, „auf Augenhöhe“, „hierarchiebetont“ und Abstufungen zwischen „trifft voll zu (1) – trifft überhaupt nicht zu (6)“ vornehmen. Diese sind allerdings grafisch nicht darstellbar. Festzustellen ist, dass der überwiegende Teil die Mitarbeitergespräche „wohlwollend“ sowie „auf Augenhöhe“ wahrnimmt.

Ebenfalls knapp zwei Drittel erfahren soziale Unterstützung im Bedarfsfall, z.B. in einer Notsituation im Zusammenhang mit der Familie (Abbildung 27).

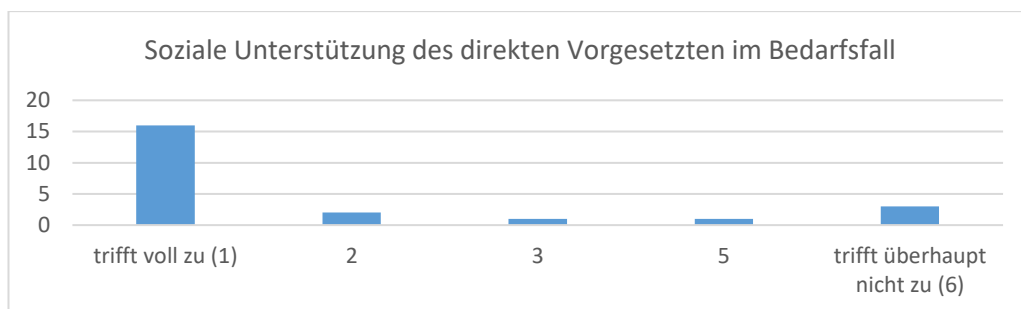


Abbildung 27: Soziale Unterstützung im Bedarfsfall

Verhältnis zu Schüler/-innen und deren Eltern

Die folgende Grafik zeigt, dass sich fast alle als Vertrauensperson sehen, die aufgrund der langjährigen Verbindung ein enges Verhältnis zu ihren Schülern entwickelt (Abb.28). Beschreibungen der Besonderheiten in der Beziehung zu den Schülern reichen bis hin zu: „Ich ‚gehöre‘ zu 20 Familien, sitze jeden Tag am Tisch und gestalte deren Familienkalender.“ (IP 3) Auch Chor-/Orchesterleiter beschreiben diese enge Verbundenheit. Unter dem Punkt „sonstige“ wurde die Beziehung zu den Schülern als verantwortungsvoll, liebevoll, positiv beschrieben. Zwei Teilnehmer sahen sich zweitweise als Mediator bzw. Coach (IP 1 und 2).

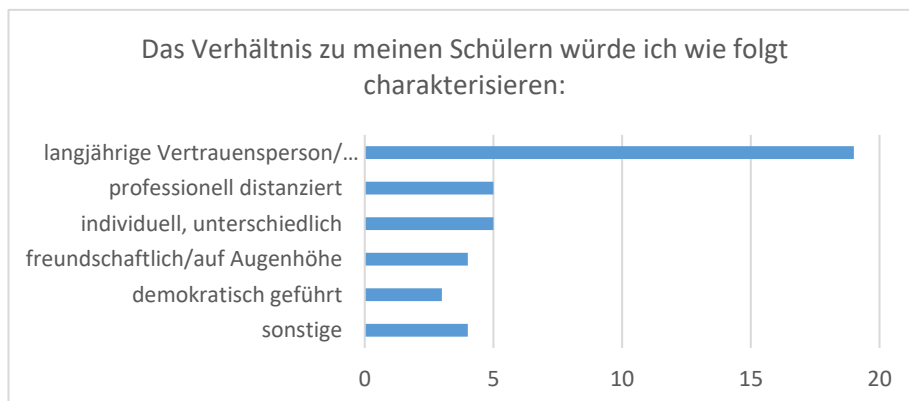


Abbildung 28: Verhältnis zu meinen Schülern

Eine weitere Rückmeldung zielte auf den Aspekt der Gleichberechtigung ab: „Ich nehme sie (die Kinder) voll ernst und erwarte, dass sie mich auch voll ernst nehmen“ (IP 22).

Gebeten um die Beschreibung der Besonderheiten in der Beziehung zu den Eltern der Schülerinnen, gaben drei Teilnehmer an, diese teilweise gar nicht zu kennen.

Neun Befragte bezeichneten das Verhältnis als „professionell: freundlich distanziert“, weitere sieben als „unproblematisch und gut“. Zwei nahmen sich teilweise in der Beraterrolle der Eltern wahr (im Elementarbereich). Wiederum zwei beschrieben die Beziehung als „sehr herzlich“. Zwei stellten eine Ähnlichkeit zur Beziehung mit den Schülern fest. In Ausnahmen sei das Verhältnis konfliktbehaftet, wobei hier anzumerken ist, dass oft ein einziges problematisches Elternteil für eine übermäßig hohe psychische Beanspruchung sorgt, auch wenn die Beziehung zu den übrigen 99% unkompliziert ist (IP 11). In einem Fall ist diese Beziehung sogar angstbesetzt (IP 16).

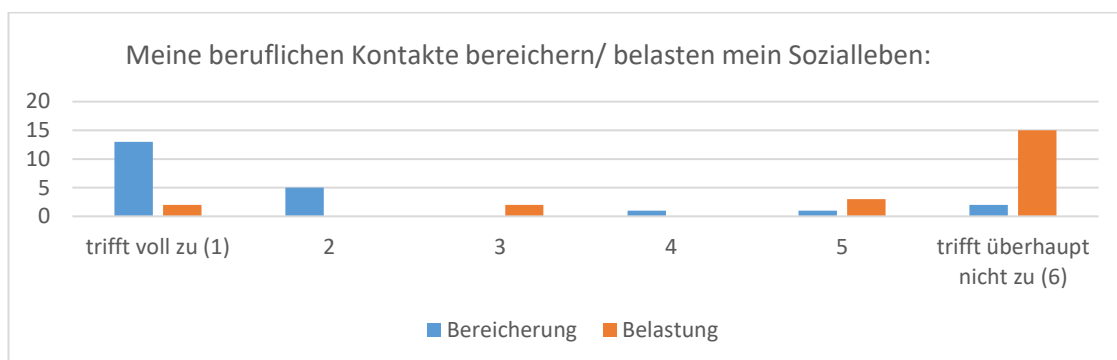


Abbildung 29: Art des Einflusses beruflicher Kontakte auf Sozialleben

Festzustellen in Abbildung 29, dass etwas mehr als die Hälfte der Aussage zustimmt, die beruflichen Kontakte stellten eine Bereicherung und eine noch größere Mehrheit, sie stellten keine Belastung für das Sozialleben dar.

4.4.4.1 Diskussion, Feedback, weiterführende Fragestellungen

Verhältnis zu Kolleg/-innen und Vorgesetzten

Bei der Frage nach der Unterstützung seitens der Kollegen müsse das Problem der Organisation von Arbeitszeit in Musikschulen berücksichtigt werden. Aufgrund der ausschließlichen Definition über ein erfülltes wöchentliches Stundendeputat (i.d.R. samt Ferienüberhang) entstehe das Gefühl, dass ja bereits 100% der vereinbarten Leistung erbracht wurde und alles, was zusätzlich angefragt wird, „on top“, also freiwillig ist und demnach nicht erbracht werden *muss* (IP 3).

Mehrere Interviewpartnerinnen wiesen darauf hin, dass sie nie mit allen gleichermaßen gut zusammenarbeiten bzw. vernetzt sind. „Ich arbeite nicht mit Kollegen zusammen, mit denen es konfliktbehaftet wäre“ (IP 5).

Ein Interviewpartner (IP2) merkte an, dass es im Mitarbeitergespräch ja zwei Richtungen zu beachten gilt: Wie nimmt es der Mitarbeiter, wie der Vorgesetzte wahr?

Bei Zugehörigkeit zu zwei Fachbereichen in großen Musikschulen müssten nach Aussagen von zwei Teilnehmerinnen die Fragen zu Zusammenarbeit, Vernetzung und Unterstützung im Verhältnis zu den Kollegen getrennt beantwortet werden, denn diese Punkte sähen in den jeweiligen Fachbereichen völlig verschieden aus.

Die Aussage „Meiner Führungskraft gelingt es, gleichzeitig die Ziele der Organisation (Musikschule) voranzutreiben und mir dabei zu helfen, mein Potential zu entfalten“ zielt auf die Qualifikation der Führungskraft ab. Aus meiner Sicht sollte diese eine gute Balance zwischen beiden Polen herstellen. Hier gab es mehrere Rückmeldungen, dass diese Aussage nur in ihren einzelnen Teilen zu bewerten sei. „Wenn ich die Ziele der Musikschule erreichen will, mache ich mich im Kollegium u.U. reichlich unbeliebt“ (IP 19). Ein Interviewpartner merkte an, dass sich Ausschreibungen für Führungskräfte an Musikschulen vor allem auf die Fachlichkeit (abgeschlossenes Hochschulstudium) und nur unzureichend auf die Leitungsqualifikation beziehen (IP 8). Eine weitere Partnerin fand sehr drastische Worte: die Leitung sei sehr darauf bedacht, eine gute Reputation bei der Stadt zu erzielen, in der Öffentlichkeit gut dazustehen, der Einzelne sei egal (IP 11). Ähnlich äußerte sich eine andere: „Es geht nicht um mich, mein Vorgesetzter empfindet keine Fürsorgepflicht für mich. Ich fühle mich als gut ausgelastetes ‚Rennpferd‘ in seinem ‚Stall‘“ (IP 10).

Die Rückmeldungen zur Feedbackkultur ergaben, dass diese an Musikschulen mindestens ausbaufähig, oft nicht vorhanden ist. Zu bedenken ist, dass wieder in Abhängigkeit von der Größe der Institution in den seltensten Fällen ein inhaltliches Feedback nur dort möglich ist, wo mehrere Kollegen das gleiche Fach unterrichten. Ansonsten kann es sich nur auf die Art der Zusammenarbeit beziehen bzw. nur allgemein gegeben werden, z.B. zu Projekten, Konzerten, etc. (IP 17).

Eine Rückmeldung zum Grad der Mitgestaltung ergab, dass oft nicht klar ist, ob die Idee überhaupt gewollt ist, Mitgestaltung zum Teil sogar behindert wird (IP 3). Ein anderer Gesprächspartner nahm die Beteiligung als „pro Forma, mit Alibifunktion“ wahr (IP 5). An einer Musikschule wurde der Grad der Mitgestaltung als sehr hoch angegeben (IP 7). Beispielsweise findet dort der Unterricht in festgelegten Wochen in alternativer Form nach dem Motto „Was Du schon immer mal machen wolltest“ statt.

Verhältnis zu Schüler/-innen und deren Eltern

Besonders der Einzelunterricht unterscheidet sich durch die 1/1 Situation deutlich vom Schulunterricht. Im Gegensatz zu letzterem bleibt diese Verbindung während der gesamten Schulzeit, oft darüber hinaus bestehen. „Wir sind neben den Eltern diejenigen, die das Kind über die gesamte Jugend begleiten, wir sind die Konstante.“ (IP 8). Dass die Lehrerin darauf angewiesen sei, in die Beziehung zu den Kindern hineingelassen zu werden, damit diese enge Vertrauensbasis entstehen kann, merkte eine Teilnehmerin (IP 3) dazu an.

Ein Befragter (IP 1) verwies auf die Herausforderung, sogenannten „Helikopter-müttern“, die sich nur schwer von ihren Kindern lösen, Grenzen zu setzen.

Nach dem zweiten Interview wurde die ursprüngliche Frage, ob die beruflichen Kontakte das Sozialleben bereichern, ergänzt um die zweite im Hinblick auf den belastenden Aspekt. Ein Interviewpartner hatte festgestellt, dass diese das Leben auf jeden Fall abwechslungsreicher machen, jedoch anzweifelte, ob diese stets das Sozialleben bereichern. Wiederum meldete eine Interviewpartnerin zurück: „Aufgrund dessen, dass ich so viel arbeite, habe ich gar keine Zeit für andere Kontakte, diese *sind* meine Sozialkontakte“ (ist alleinstehend).

4.4.5 Merkmalsbereich 4: Arbeitsumgebung

Arbeitsort

Befragt nach der Definition des Hauptarbeitsortes lauteten die Antworten „Schreibtisch zu Hause“ (zweimal), „Dirigentenpult“ (einmal), „Büro“ (einmal), Tanzsaal (einmal), mehrfach die Angabe des Hauptgebäudes der Musikschule, Nennung der Außenstelle, wo am meisten unterrichtet wird bis hin zum „eigenen“ Unterrichtsraum (viermal).

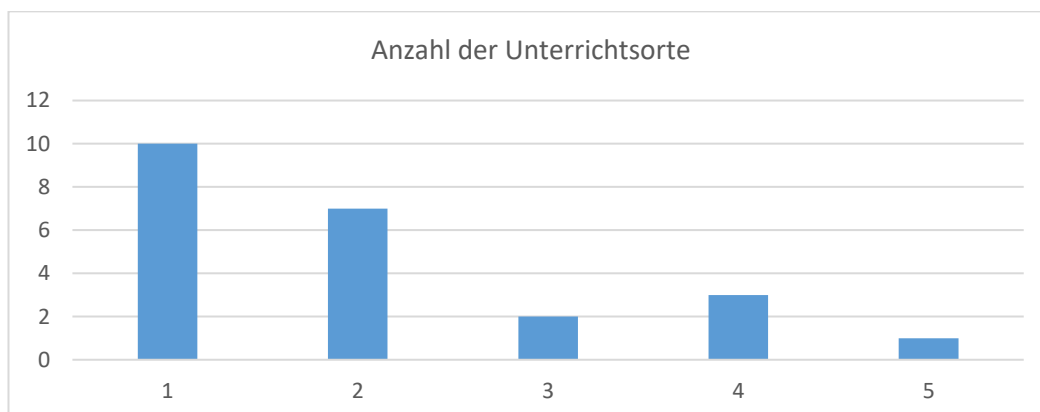


Abbildung 30: Anzahl Unterrichtsorte

Etwas weniger als die Hälfte der Befragten unterrichtet „nur“ an einem Ort, die übrigen arbeiten an zwei bis fünf verschiedenen Orten (Abbildung 30).

Von denjenigen, die an mehreren Unterrichtsorten tätig sind, arbeiten 43% am gleichen Tag an mehreren Orten (Abbildung 57 im Anhang).

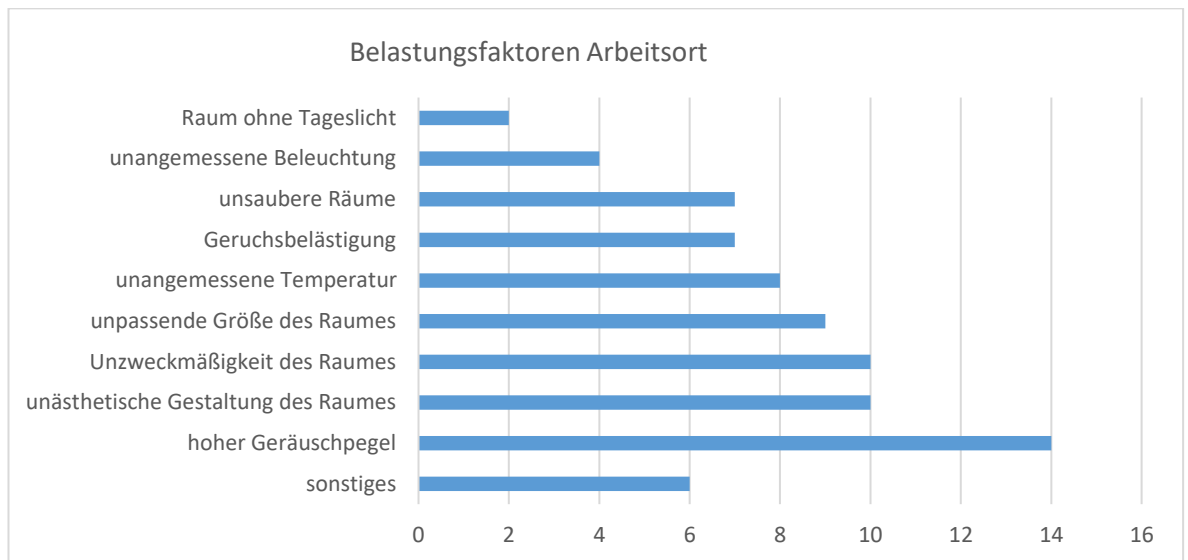


Abbildung 31: Belastungsfaktoren Arbeitsort

Aus Abbildung 31 wird ersichtlich, welche äußeren Faktoren am jeweiligen Ort das Arbeiten beeinflussen. Unter „Sonstige Faktoren“ wurden genannt: „kein eigener Umkleideraum“ (für Tanzunterricht), „abends allein unterrichten in einer großen Schule“ (zweimal), „Suche nach dem Hausmeister in Schulen“, „Unsicherheit der Schlüsselübergabe“, Schlüsselverantwortung sowie „nichtabschließbarer Raum“.

Körperliche Tätigkeit

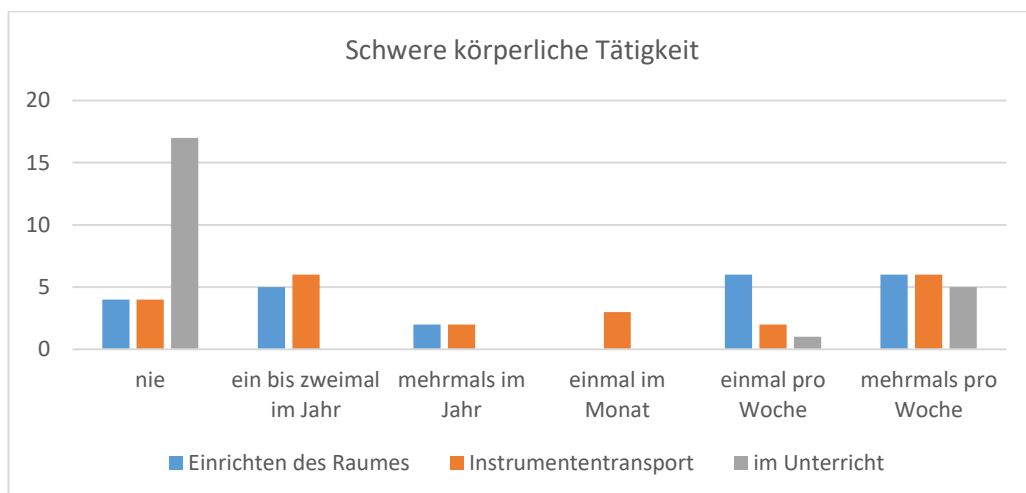


Abbildung 32: Schwere körperliche Tätigkeit

Die Antworten auf die Frage nach der Häufigkeit von Situationen im Arbeitsalltag, in denen schwere körperliche Arbeit zu verrichten ist, sind in Abbildung 32 dargestellt. Festzustellen ist, dass Interviewpartnerinnen, die mit Gruppen arbeiten (Tanz-Unterricht, Unterricht in der Elementarstufe, Orchesterleitung), besonders häufig schwere körperliche Tätigkeit (beim Einrichten des Raumes oder beim Instrumententransport) verrichten. Nur vier Befragte gaben an, dass sie nie körperlich schwer arbeiten müssen. In der Regel fällt schwere körperliche Arbeit (Instrumententransport, Räum-/Aufbauarbeiten etc.) im Zusammenhang mit Konzerten, Schuljahresendpräsentationen oder auch Musizierstunden an. Hierbei besteht natürlich auch ein instrumentenspezifischer Unterschied z.B. zwischen Schlagzeugunterricht und Gesangs-/Instrumentalunterricht mit Streich-, Blas- oder Bundinstrumenten etc..

Arbeitsmittel

Abbildung 33 verdeutlicht, wie viele Befragte über welche Arbeitsmittel verfügen bzw. unkomplizierten Zugang dazu haben. Die überwiegende Mehrheit hat eine eigene Dienstmailadresse, verfügt über einen unkomplizierten Zugang zum Kopierer, über Notenständer sowie zusätzliches Instrumentarium (Klavier als Begleitinstrument, Orff-Instrumente etc.). Die reichliche Hälfte hat einen Schreibtisch am Arbeitsplatz sowie Zugriff auf technisches Equipment (Abspielgerät, Lautsprecher etc.).

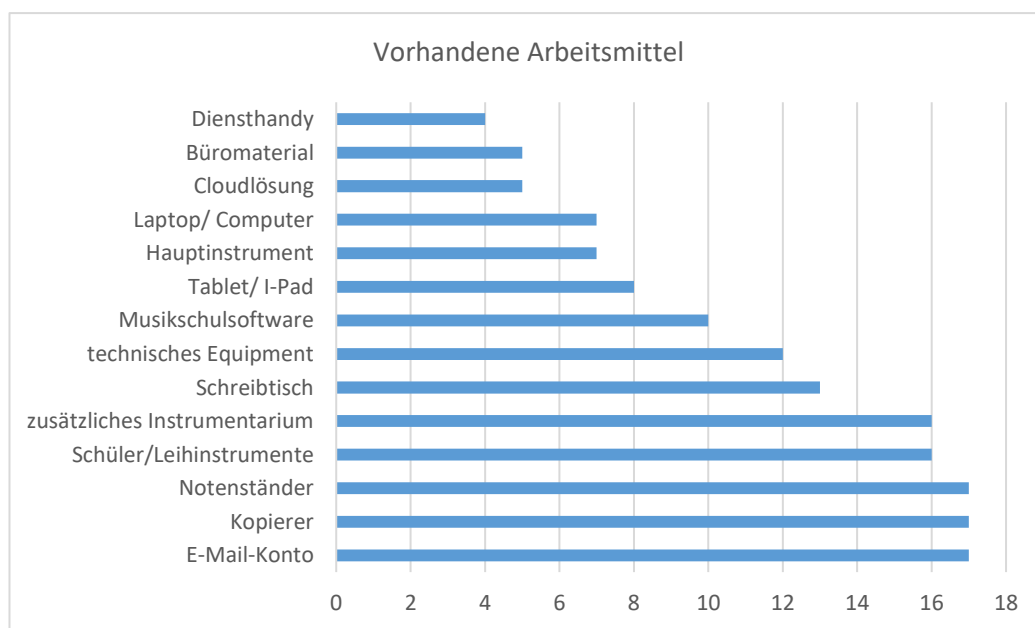


Abbildung 33: Vorhandene Arbeitsmittel

Nur vier Befragte (ausnahmelos in Führungspositionen) haben ein Diensthandy. Fünf Befragten wird Büromaterial zur Verfügung gestellt. Ein knappes Drittel verfügt über einen Laptop/Computer oder ein Tablet/I-Pad, wobei drei davon über beides verfügen. Das Hauptinstrument wird ebenfalls einem Drittel der Befragten zur Verfügung gestellt.

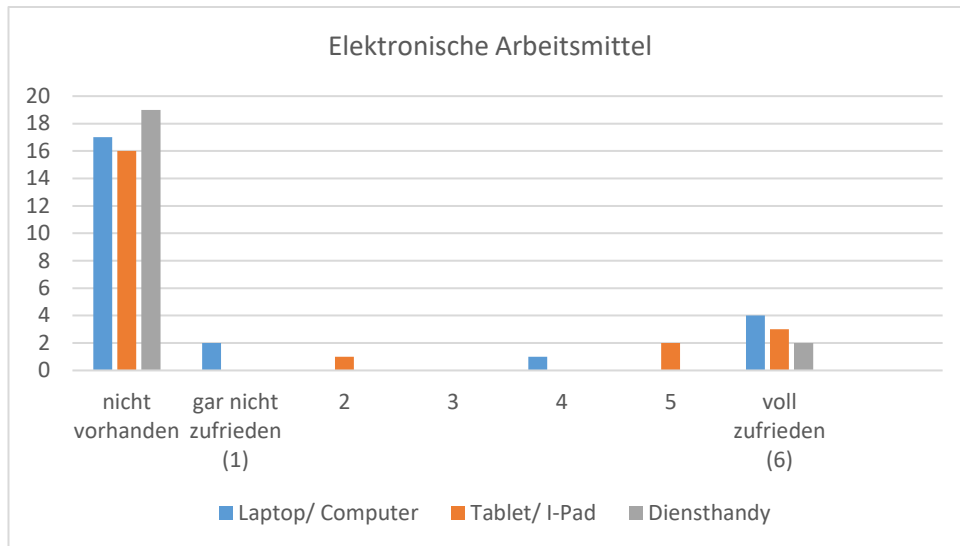


Abbildung 34: Bereitstellung/ Zufriedenheit mit elektronischen Arbeitsmitteln

Befragt nach der Zufriedenheit mit den zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln, ergibt sich folgendes Bild: die Zufriedenheit mit einem elektronischen Arbeitsmittel ist bei den wenigen, die es zur Verfügung gestellt bekommen, überwiegend hoch (Abb. 34). Nur drei Angaben wurden tendenziell im negativen Bereich gemacht.

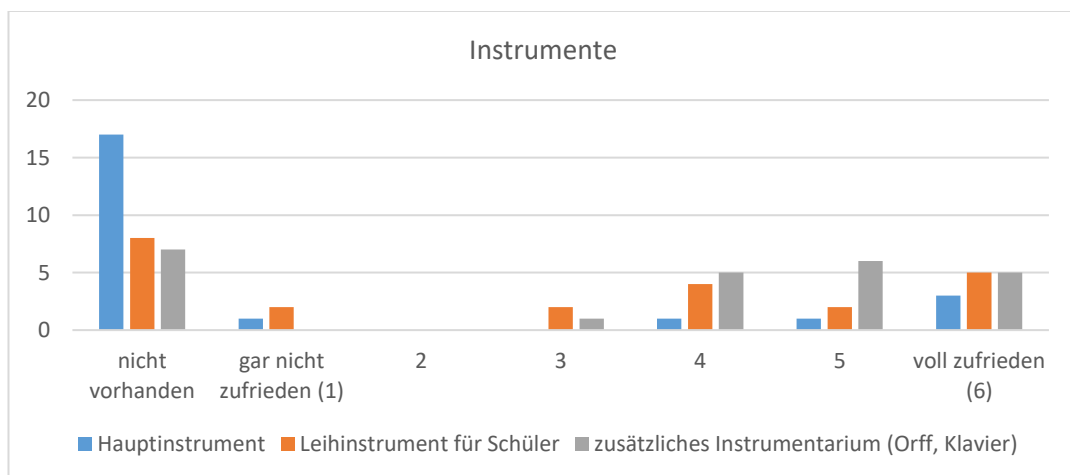


Abbildung 35: Bereitstellung/ Zufriedenheit mit Instrumentarium

Die Mehrheit der Befragten unterrichtet auf dem eigenen Instrument. Eine überwiegende Zufriedenheit bei vorhandenen Schüler-Leihinstrumenten sowie zusätzlichem Instrumentarium ist ablesbar (Abbildung 35).

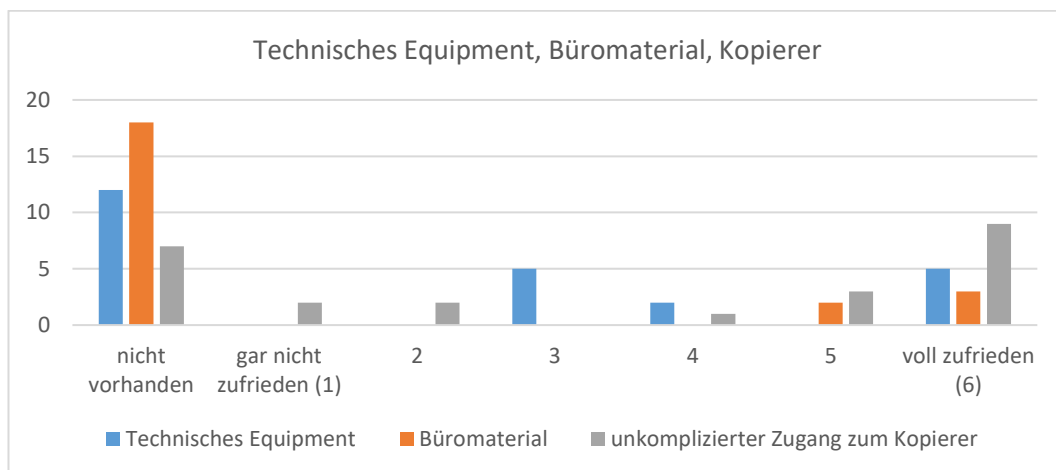


Abbildung 36: Bereitstellung/ Zufriedenheit mit weiteren Arbeitsmitteln

Die knappe Mehrheit hat Zugang zu einem Kopiergerät und ist damit überwiegend zufrieden. Die Zufriedenheit beim technischen Equipment ist dagegen eher geteilt: fünf sind eher nicht zufrieden, sieben eher bis voll zufrieden, die andere reichliche Hälfte verfügt über kein technisches Equipment. Auf Büromaterial können nur fünf Befragte, die in Führungspositionen arbeiten, unkompliziert zugreifen (Abb. 36).

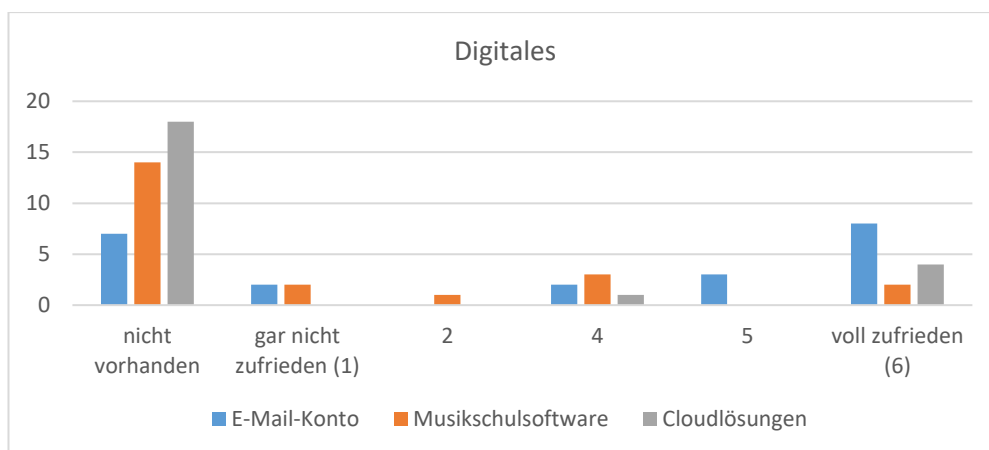


Abbildung 37: Bereitstellung/ Zufriedenheit mit digitalen Arbeitsmitteln

Cloudlösungen an den befragten Musikschulen stellen eher die Ausnahme dar. Diejenigen, die darüber verfügen, sind überwiegend bis voll damit zufrieden. Zwei Drittel haben ein eigenes E-Mail Konto und sind mit zwei Ausnahmen ebenfalls überwiegend bis voll zufrieden. An weniger als der Hälfte der befragten

Musikschulen kommt eine entsprechende Musikschulsoftware zum Einsatz. Bei zwei Dritteln ist diesbezüglich eine Zufriedenheit mit der Software festzustellen (Abbildung 37).

Befragt nach den Wünschen bezüglich der Arbeitsmittel (Abbildung 58 im Anhang) wurde Grundausstattung bzw. am Bedarf ausgerichtete Ausstattung des Raumes genannt, d.h. in jedem Raum sind die für den dort stattfindenden Unterricht benötigten Arbeitsmaterialien vorhanden. Weitere Wünsche sind: Dienst Tablet (dreimal), Diensthandy (zweimal), Anschaffung von Noten, die Einrichtung einer digitalen Notenbibliothek, auf die alle Kollegen Zugriff haben (zweimal), Archivschränke für eine Notenbibliothek, ein abschließbarer Schrank, WLAN in allen Bereichen der Musikschule, Anschaffung von Musik für den Tanzunterricht, Cloudlösung, Fotokopierer, Gehörschutz sowie Lautsprecher. Darüber hinaus wurden Wünsche nach „Fortbildung im Bereich Digitalisierung“ bzw. im Umgang mit Musikschulsoftware (zweimal) sowie „modernisieren“ bzw. eine hochwertige Ausstattung geäußert.

4.4.5.1 Diskussion, Feedback, weiterführende Fragestellungen

Arbeitsort

Bereits die Vielzahl der Antworten auf die Frage nach dem Hauptarbeitsplatz offenbarte ein potentielles Feld hoher psychischer Belastungen, da eine eindeutige Definition nicht immer möglich ist. Ein Interviewpartner stellte die Gegenfrage: „Meinst Du jetzt *einen* Ort?“. Diese Musikschule verfügt über kein eignes Gebäude, sondern lediglich über drei Verwaltungsräume in einem Landratsamt. Der Unterricht findet ansonsten ausschließlich in Schulgebäuden statt, in denen die Musikschule eingemietet ist. Zu beobachten ist diese Situation oft an Musikschulen im ländlichen Raum. Eine Interviewpartnerin antwortete auf die Eingangsfrage: „Das ist der Witz des Lebens: ich habe überhaupt keinen Arbeitsplatz. Ich hätte gerne einen, wo ich hingehen und entsprechend auch die Tür hinter mir schließen kann.“ (IP 22)

Eine Tendenz zeichnet sich schon in dieser geringen Stichprobe ab: je älter und erfahrener die Befragten sind, desto weniger findet ein Ortswechsel am selben Tag statt. In manchen Fällen wird generell die Anzahl der Arbeitsorte reduziert (IP 13, 14, 16, 18). Man ist im Laufe der Jahre bestrebt, die Arbeitsbedingungen für sich so zu gestalten, dass der hohe Anteil der zu erbringenden Unterrichtsleistung bei Festanstellung auch leistbar ist, wie z.B. Unterrichtsorte, die nun näher beieinander liegen, Ausstieg aus bestimmten Unterrichtsformen (Klassenunterricht),

Unterrichtszeitenoptimierung, Unterricht in musikschuleignen Gebäuden/Hauptstellen (IP 3, 5, 13, 14, 15, 16, 17, 21).

Die berechnete Arbeitszeit für den Wechsel des Arbeitsortes steht in der Regel in keinem Verhältnis zur tatsächlich aufgewendeten Zeit (IP 15 und 16) oder wird erst gar nicht angerechnet. Eine Interviewpartnerin wies darauf hin, dass die Belastung oftmals daraus entsteht, dass zwei Arbeitsblöcke an einem Tag liegen und eine zu lange Pause dazwischen besteht, die aufgrund der langen Wege nicht effektiv genutzt werden könne. In diesem Fall handelte es sich um Unterricht im Elementarbereich, wo oftmals die Zeiten durch die Kooperationspartner (Kindertagesstätten, Schulen) gesetzt sind.

Bei der Erfassung der Belastungsfaktoren am Arbeitsort wurde gleichzeitig der daraus resultierende Belastungsgrad erfasst. Aufgrund des geringen Stichprobenumfangs lassen sich diese Angaben jedoch nicht sinnvoll grafisch darstellen. Festzustellen ist, dass beispielsweise ein unsauberer Raum oder ein hoher Geräuschpegel nicht zwangsläufig als beeinträchtigend wahrgenommen werden.

Zwei Interviewpartner (IP 21 und 22) gaben an, in Räumen ohne Tageslicht zu unterrichten. Dieser Tatbestand kann als Impuls für eine Diskussion darüber genutzt werden, ob es sich bei einer Musikschule um eine Bildungseinrichtung handelt oder nicht. Laut Arbeitsstättenverordnung ist (Schul-)Unterricht in Räumen ohne Tageslicht nicht vorgesehen.⁸² Im Laufe der Befragung wurden zusätzliche Faktoren wie unsaubere Räume (ab dem 7. Interview) oder unangemessene Temperatur ergänzt. Beim Unterricht in Schulen stellt in einigen Fällen die Schlüsselfrage eine besondere Herausforderung dar: Ist es rein rechtlich überhaupt zulässig, dass die Verantwortung für das Abschließen einer allgemeinbildenden Schule beim Musikschullehrer liegt, der als letzter das Gebäude verlässt?

Arbeitsmittel

Eine Interviewpartnerin (IP 3) merkte an, dass es wichtig sei zu definieren, ab wann man von „Bereitstellung“ sprechen kann. Am Beispiel des Kopierers ließe sich das gut verdeutlichen: die meisten (17 Befragte) haben Zugang zu einem solchen. Einsatzbereit heißt, es steht genügend Papier in den entsprechenden Formaten bereit, der Toner ist voll, usw.. Haupteinsatzzeit des Kopierers sind der Nachmittag

⁸² *Arbeitsstättenverordnung* § 3 (1), Anhang Abschnitt 3.4 ASR A3.4 "Beleuchtung" DIN EN 12464-1 „Licht Und Beleuchtung - Beleuchtung Von Arbeitsstätten - Teil 1: Arbeitsstätten in Innenräumen“ (2017)

und Abend. Die Verwaltung ist in der Regel nur bis zum Nachmittag besetzt. Für alle diejenigen, die in Außenstellen oder Schulen unterrichten, ist der Gang zum Kopierer mit einem zusätzlichen Weg verbunden (IP 16).

Zwei Befragte gaben sinngemäß an, dass die bereitgestellten Arbeitsmitteln nur „mittelmäßig“ seien und eher einem Stückwerk glichen (IP 5 und 8).

Eine große psychische Belastung entstehe daraus, dass die wirklich benötigten Arbeitsmittel eben nicht bereitgestellt werden und sich die Lehrkraft diese quasi „erbetteln“ muss (IP 3) oder privat zur Verfügung stellt. Für viele ist letzteres selbstverständlich und wird nicht hinterfragt (IP 12).

Berufsanfängerinnen, vor allem im Elementarbereich investieren u.U. einen großen Teil ihres Gehalts in die Anschaffung von Arbeitsmitteln, z.B. Triangeln, Trommeln, Tücher etc.(IP 16), um für den Unterricht, der nicht im Haupthaus stattfindet, adäquat ausgestattet zu sein. Hinsichtlich des zur Verfügung gestellten Instrumentariums besteht nämlich oft ein großer Unterschied zwischen dem Unterricht in musikschuleigenen Gebäuden und dem Unterricht in der Außenstelle/beim Kooperationspartner (Kindergärten, Schulen). Teilweise muss die Unterrichtskonzeption auf die vor Ort zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel (z.B. Anzahl der vorhandenen Xylophone) angepasst werden. Alternativ muss das umfangreiche Instrumentarium für jede Stunde aus dem Hauptgebäude zum Einsatzort und zurück transportiert werden.

Ein Gesprächspartner wies auf das Problem praxisbezogener Musikschulsoftware hin. Die Entwicklung einer solchen durch große Firmen wäre finanziell nicht leistbar, so dass man auf kleinere, preisgünstigere Firmen angewiesen sei, deren Lösungen jedoch oft kompromissbehaftet sind. Die dazugehörigen Apps seien rudimentär (IP 19).

Zur Vereinfachung der Darstellung habe ich bei den Angaben zur Zufriedenheit mit bestimmten Arbeitsmitteln Angaben mit X,5 aufgerundet (z.B. 3,5 = 4). Eine Interviewpartnerin, die jeden Tag in einem anderen Raum unterrichtet, gab beim Hauptinstrument (Klavier) drei Rückmeldungen. Hier habe ich den Durchschnitt gebildet.

4.4.6 Merkmalsbereich 5: Neue Arbeitsformen und zusätzlich belastende Faktoren

Neue Belastungen im Zusammenhang mit Digitalisierung und Erfahrungen mit Onlineunterricht

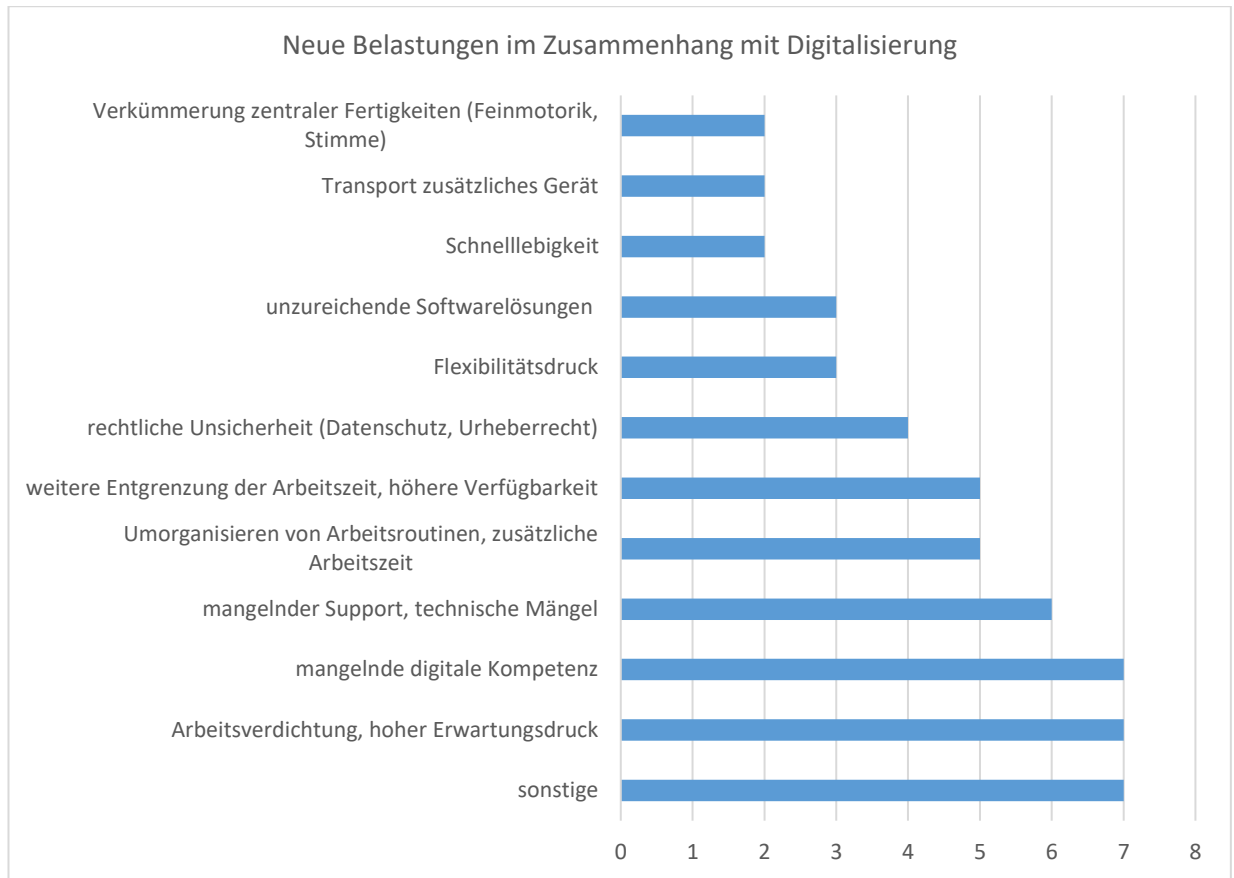


Abbildung 38: Neue Belastungen im Zusammenhang mit Digitalisierung

Ein Ziel dieser Arbeit besteht darin herauszufinden, ob es noch weitere psychische Belastungen gibt, die in einer standardisierten Gefährdungsbeurteilung bisher zu wenig Berücksichtigung fanden. Daher habe ich die Teilnehmerinnen zunächst nach neuen psychischen Belastungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung des Arbeitsalltags gefragt (Abbildung 38). Unter „sonstige“ Belastungen wurden subsummiert: Informationsflut, Anonymität, Kommunikationsprobleme zwischen den Generationen, eine gewisse Überforderung/Unübersichtlichkeit in Anbetracht einer Vielzahl an nutzbaren bzw. von Eltern/Schülern genutzten Kommunikationskanälen, die Vielfalt fächerspezifischer Bedürfnisse hinsichtlich Nutzung und Equipment, begrenzte zeitliche und finanzielle Ressourcen, die zunehmende Bequemlichkeit der Schüler sowie die Verlagerung von Verantwortlichkeiten.

Die Erfahrungen im Zusammenhang mit der Erteilung von Onlineunterricht während der Coronazeit waren gemischt, wenngleich die negativen überwogen (Tabelle 5 im Anhang). Eine ausführliche Auswertung dazu findet sich im Anhang (E 10).

Zusätzlich belastende Faktoren: Verdienst

Etwas mehr als die Hälfte (13 Befragte) ist der Meinung, dass die Tätigkeit nicht angemessen vergütet wird (Abbildung 39).

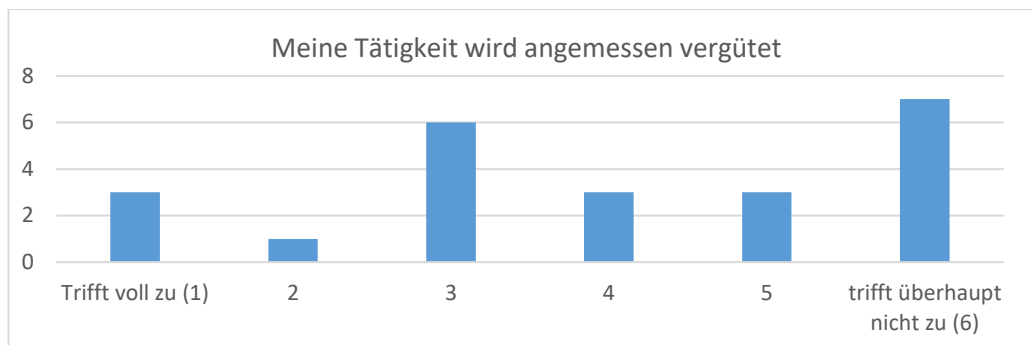


Abbildung 39: Angemessene Vergütung

Ebenfalls geben 13 Befragte (reichliche Hälfte) an, allein vom Verdienst der Arbeit leben zu können (Abbildung 59 im Anhang).

Die größte Einigkeit bestand bei der Aussage, dass Verdienst und Ausbildungsdauer/Ausbildungsniveau in keinem Verhältnis stehen. Nur drei Befragte waren anderer Meinung (Abbildung 40).

Auf die Frage „Ich empfinde meine Arbeit im Vergleich mit Lehrern an allgemeinbildenden Schulen nicht gerecht vergütet.“ gab es geteilte Rückmeldungen.

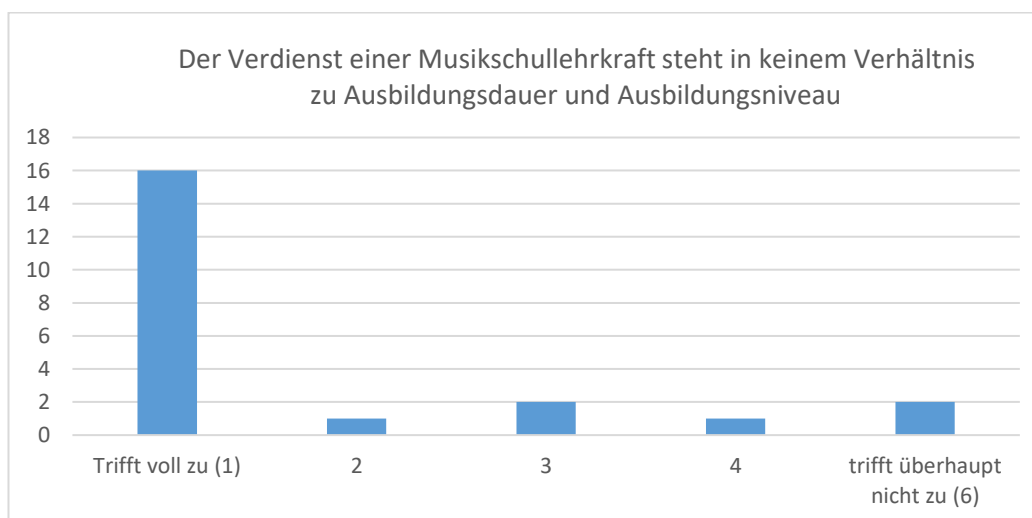


Abbildung 40: Verhältnismäßigkeit Verdienst zu Ausbildungsdauer/ Ausbildungsniveau

Fünf Teilnehmerinnen enthielten sich der Stimme und waren der Meinung, dass die Tätigkeiten nicht zu vergleichen sind. Die knappe Hälfte (10 Teilnehmer) stimmten der Aussage voll zu, der Rest tendenziell auch (Werte 2 und 3).

Zusätzlich belastende Faktoren: Diskriminierung und Benachteiligung

Fast allen Befragten waren keine Fälle von Diskriminierung oder Benachteiligung bekannt. Nur zwei Ausnahmen benannten die „Spaltung“ der Musikschulbelegschaft in freie und festangestellte Mitarbeiter als Benachteiligung ersterer.

Zusätzlich belastende Faktoren: Psychische Belastungen infolge gesellschaftlicher Umbrüche

Danach gefragt kristallisierten sich drei Schwerpunkte heraus (Tabelle 1). Die Regellosigkeit sahen zwei Teilnehmer als Belastung, darüber hinaus die Haltlosigkeit. Außerdem wurde „hoher Individualismus“ von drei Befragten als problematisch eingestuft. Die zu beobachtende Spaltung der Gesellschaft ginge auch durch die Familien (IP 4) und belaste das Verhältnis zur Musikschullehrerin. Ein Gesprächspartner verwies überdies auf abnehmende Konzentrationsfähigkeit, körperliche, physische und mentale Voraussetzungen der Schüler und mangelnde Unterstützung seitens der Eltern (IP 8). Aufgrund der Dominanz von Social Media unterliege man einem Aktualitätszwang, schätzte ein weiterer Gesprächspartner ein, überdies sei eine gewisse Rastlosigkeit zu beobachten (IP17).

Allgemein in der Gesellschaft	Corona	Flüchtlings-/Ukrainekrise
<ul style="list-style-type: none"> * Regellosigkeit * Haltlosigkeit * Rastlosigkeit, Schnellebigkeit * Hoher Individualismus * Anforderungen korrekter Sprach-/Themenwahl (Unterrichtseinheiten, Chor-/Orchesterprogramme) hinsichtlich Nichtdiskriminierung (Gender, Nationalitäten) *Hohe Inflation, zunehmendes soziales Ungleichgewicht * Finanzielle Probleme der Eltern * Radikalisierungen (z.B. "Letzte Generation") * Spaßgesellschaft, bei Schülern abnehmend: <ul style="list-style-type: none"> - Anstrengungsbereitschaft - Konzentrationsfähigkeit - körperliche, physische und mentale Voraussetzungen *Aktualitätszwang *erwartete Flexibilität und Verfügbarkeit 	<ul style="list-style-type: none"> *Spaltung der Gesellschaft *Gemeinschaftsentwöhnung *Verunsicherung aufgrund strenger Reglementierungen 	<ul style="list-style-type: none"> *Sprachbarrieren *Immigration *Erwartungsdruck seitens ukrainischer Eltern

Tabelle 1: Psychische Belastungen in Folge gesellschaftlicher Umbrüche

Im Nachgang der Corona-Krise finde die Aufarbeitung der Reglementierungen und die Bewältigung der damit verbundenen Konsequenzen, wie z.B. die Gemeinschaftsentwöhnung, nicht in erforderlichem Maße statt. Der Stellenwert von Kultur und Gemeinschaft müsse erst wieder neu etabliert werden (IP 22).

Zusätzlich belastende Faktoren: Öffentliche Wahrnehmung der Musikschule

Bezüglich der öffentlichen Wahrnehmung der Musikschulen vor Ort bestehen große Unterschiede (Abbildung 60 im Anhang). Manche Musikschulen werden eher wie „ein lästiges Anhängsel“ (IP 11) behandelt, andere erfahren eine hohe Wertschätzung.

Die öffentliche Musikschule wird von den Eltern als qualitativ hochwertige Bildungseinrichtung sehr geschätzt und bewusst ausgewählt. Allerdings scheint es hinsichtlich des Stellenwertes einen Unterschied zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung durch die Stadt zu geben. Die Musikschule würde durch letztere als eine von vielen anderen Einrichtungen musikalischer Bildung ohne besonderen Stellenwert angesehen (IP 13).

Ein Gesprächspartner in Leitungsfunktion sah sich in die Rolle einer Veranstaltungsagentur gedrängt, die auf Zuruf die musikalische Ausgestaltung von Veranstaltungen organisiert. Die Musikschule würde zudem in „ein Korsett“ gezwängt (Verwaltungsapparat), was überhaupt nicht passt (IP 19).

Eine weitere Gesprächspartnerin sah die unzureichende Öffentlichkeitsarbeit aufgrund schlechter Veranstaltungswerbung als Ursache mangelnder öffentlicher Wahrnehmung und Wertschätzung (22).

Weitere belastende Faktoren

Bereits im Verlauf der Interviews kamen immer wieder Verweise darauf, welche weiteren Faktoren für den einzelnen Befragten eine Belastung darstellen. Diese fließen neben den Rückmeldungen am Ende ebenfalls in die Übersicht im Fazit ein (Punkt 5, Tabelle 2 und 3).

Drei Teilnehmer (IP 1, 5, 6) wünschten sich mehr Beteiligung und Informationen hinsichtlich der Entwicklung von Visionen zukünftig konzeptioneller Ausrichtung der Musikschule. Ein Gesprächspartner warf der Schulleitung diesbezügliche „Feigenblattpolitik“ sowie „Pseudodemokratie“ vor (IP 1). Außerdem verwies er darauf, dass das festangestellte Kollegium inzwischen zusammen gealtert sei und sich

aufgrund der langen Zusammenarbeit verfestigte „Claims“ entwickelt hätten, die den (kommunikativen) „Durchfluss verhindern“.

Ein anderer Gesprächspartner sah sich dem Druck gegenüber, in der Öffentlichkeit zu bestehen bei Orchesterauftritten, Wettbewerbsteilnahme von Schülern/Ensembles, bei denen indirekt die Lehrkraft mitgewertet wird (IP 2).

Drei Teilnehmer sorgten sich darum, dass die Erteilung von Musikschulunterricht aufgrund der zunehmenden Ausdehnung des regulären Schulunterrichts in den Nachmittagsbereich in sich beständig verkleinernden Zeitfenstern möglich ist (IP 8, 11, 14). Die Sorge um die Zukunft des Berufes treibe IP 8 an, politische Aufklärungsarbeit zu leisten, was Kraft und Zeit koste.

Übergriffige Eltern, die die persönlichen Grenzen bzw. die Privatsphäre nicht respektierten, seien sehr belastend (IP 11).

Ein Gesprächspartner, der sowohl an der Musikschule, als auch an Schulen unterrichtet und hier wie dort Orchester leitet bzw. aufgebaut hat, beklagte, dass die sich durch die Kooperationen bietenden Synergien und Chancen nur unzureichend genutzt würden, z.B. die Vernetzung von Schulorchester und Musikschulorchester oder die Nachwuchsgewinnung begabter Musikschüler (IP 18).

Zwei Führungskräfte beklagten den Fachkräftemangel, zumal auch Schulen händelnd Quereinsteiger suchten, die nach einer deutlich höheren Gehaltsgruppe entlohnt werden (IP 19). Zukunftssorgen in Anbetracht von Personalstopp bei Festanstellung, nicht erfolgreicher Nachbesetzung bei Verrentung und ständiger Mittelknappheit machte sich auch IP 22.

IP 23 beklagte den geringeren gesellschaftlichen Stellenwert der Tätigkeit im Vergleich zu Lehrern an allgemeinbildenden Schulen (IP 23).

4.4.6.1 Diskussion, Feedback, weiterführende Fragestellungen

Neue Belastungen im Zusammenhang mit Digitalisierung und Erfahrungen mit Onlineunterricht

IP 3 konstatierte, alles sei eine Frage der Umsetzung. Die Digitalisierung biete die Möglichkeit, dass alles sehr gut würde, bei schlechter Umsetzung aber zu zusätzlichen Belastungen führe. Da es kein Bestandteil der Ausbildung sei, bestehe hier ein hoher Fortbildungsbedarf (IP 7). In den seltensten Fällen erfährt der zusätzliche Aufwand (z.B. Einrichtung und updaten der Geräte, selbstständige Einarbeitung/ Weiterbildung etc.) eine arbeitszeitliche Anerkennung. Im Tätigkeitskatalog einer Musikschullehrkraft sind keine derartigen Aufgaben aufgeführt.

Ein Interviewpartner sah die Gefahr der Arbeitsverdichtung. Effizienteres Arbeiten würde dazu führen, dass noch mehr Arbeit übertragen wird, die Arbeit sich zusätzlich entgrenzt und aufgrund der Möglichkeit des Onlineunterrichts nun auch im beiderseitigen Krankheitsfall unterrichtet werden könnte (IP 8). Musikschullehrkräfte sind hinsichtlich der Abgrenzung auf sich allein gestellt und müssten dem Erwartungsdruck standhalten, z.B. auf eine noch schnell geschriebene Anfrage ebenso schnell zu antworten.

Zusätzlich belastende Faktoren - psychische Belastung als Ergebnis gesellschaftlicher Umbrüche

Ein Interviewpartner (IP 1) gab zu bedenken, dass die Rolle als orientierungsgebender Ansprechpartner wichtiger wird und zugleich die Unsicherheit bezüglich der Befugnisse zunimmt: „Was darf ich sagen und was nicht?“. Bei klarer Positionierung mache man sich angreifbar. Wir würden uns selbst aufgrund unserer Sprachregulierungen einschränken, beklagt ein anderer (IP 2).

„Wer bezahlt, hat Recht und fertig“ formulierte eine Teilnehmerin (IP 16). Hierin klingt die Diskrepanz zwischen dem Selbstverständnis vieler Musikschullehrkräfte an, die sich dem musikalischen Bildungsauftrag verpflichtet, aber als Dienstleister behandelt fühlen.

Zusätzlich belastende Faktoren - Verdienst

Bei der Aussage, vom Verdienst allein leben zu können, muss natürlich mit beachtet werden, dass 78% der Befragten in fester Partnerschaft leben und die Aussage u.U. hypothetischen Charakter hat.

Ein Familienvater kann nur durch zusätzlichen Verdienst in einem anderen Berufszweig das Einkommen seiner Familie sicherstellen: „Wenn der Musikschulverdienst reichen soll, müsste ich allein leben“ (IP 23).

Die Frage nach dem Vergleich mit Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen hatte ich mit aufgenommen, da Musikschullehrkräfte besonders im Bereich Kooperationen mit Schulen durchaus mit großen Gruppen arbeiten, jedoch in einer anderen Entgeltgruppe (EG 9) als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen (EG 13) vergütet werden.

Zusätzlich belastende Faktoren - öffentliche Wahrnehmung

Ein Teilnehmer beklagte, dass im Gegensatz zur musikalischen Bildung der Sport in der Stadt stark hofiert und sogar ein „Sportler des Jahres“ ausgelobt wird.

Könnte nicht die gleiche Ehre einem „Musikschullehrer des Jahres“ zuteilwerden (IP 1)? Im ländlichen Raum, in dem Musikschulen oft den Rang eines Kulturzentrums einnehmen, kommt der Institution ein ganz anderer Stellenwert zu, als in Städten, wo Musikschulveranstaltungen mit einem reichhaltigen Angebot der Theater, Opernhäuser etc. konkurrieren (IP 12). Im günstigsten Fall kooperieren Kultureinrichtungen und Musikschule miteinander, wie es IP 20 beschreibt.

Zu untersuchen wäre nun, inwieweit die öffentliche Wahrnehmung der Musikschule tatsächlich mit der Verortung korreliert. Das war in dieser Studie so nicht möglich, da nur 11 Aussagen in die Auswertung eingeflossen sind.

Weitere belastende Faktoren

Mit der Frage „Was machen sie eigentlich hauptberuflich?“ wurde IP 3 während der Durchführung eines Orchester-Probenlagers am Wochenende konfrontiert und litt unter der offensichtlichen Nichtanerkennung des Berufes.

Ein Gesprächspartner merkte an, dass aufgrund der Einstufung als „freiwillige Leistung“ der Kommune die Tätigkeit beständig unter Vorbehalt stehe. „Durch die intensive Art und Weise, wie wir uns mit unserer Tätigkeit identifizieren, wird es existenzbedrohend, wenn diese in Frage gestellt wird“. Er konstatierte, dass die Rahmenbedingungen belastender sind, als das, was täglich vor Ort passiert (IP 8).

Als eine Musikschule im Zuge des städtischen Haushaltsicherungskonzeptes Gefahr lief, geschlossen zu werden, sah sich das Kollegium plötzlich mit dem Satz konfrontiert: „Sie müssen sich rechnen.“, der jeder Wertschätzung seitens der Stadt entbehrte (IP 9).

Eine ausgewogene Energiebilanz sei wichtig, um gesund zu bleiben und oft nicht gewährleistet (IP 12).

5 Fazit

Ausgehend von meiner Forschungsfrage habe ich als Ergebnis meiner Arbeit die wichtigsten Faktoren psychischer Belastungen bei Musikschullehrkräften in Tabelle 2 (Merkmalsbereiche 1 bis 4) und Tabelle 3 (Merkmalsbereich 5 und zusätzliche Faktoren im Zusammenhang mit musikalischer Bildung/dem Berufsstand Musikschullehrkraft allgemein sowie der Institution Musikschule) zusammengefasst.

Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe	Arbeitsorganisation	Kommunikation/ soziale Beziehung	Arbeitsumgebung/ Arbeitsort
<p>Qualifikation</p> <p>*keine Einarbeitung</p> <p>*Unterrichtssituationen, die entgleiten</p> <p>*Kreativitätsdruck</p> <p>*Diskrepanz zwischen eigener Begeisterung für Musik und mangelnder Begeisterung der Kinder</p> <p>*unzureichende Qualifikation: - für die Arbeit mit Migranten/Geflüchteten (Sprachbarrieren, kultureller Hintergrund) - für Inklusion</p> <p>Zuständigkeit</p> <p>*Überschreiten von Zuständigkeiten aufgrund gefühlter Verantwortung für Schutzbefohlene (Mediator)</p> <p>*Verantwortung für Jugendschutz</p> <p>*Rolle als orientierungsgebende Vertrauensperson</p> <p>*kein Ineinandergreifen der einzelnen Komponenten der Organisation Musikschule</p> <p>*Tätigkeiten, die nicht in die Kategorie „Zusammenhangstätigkeiten“ gehören</p>	<p>Arbeitszeit:</p> <p>*Verteilung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Extreme Schwankungen in der Verteilung - Entgrenzung - Zersplitterung im häuslichen Bereich <p>*Lage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unvereinbarkeit von Familie und Beruf - Nachtarbeit <p>*Umfang</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unterrichtsbelastung - direkte Zusammenhangstätigkeiten (unzureichende Anerkennung) - zu wenig Unterrichtszeit für einzelne Schüler - Zeitdruck <p>*Verdichtung</p> <p>Verwaltung</p> <p>*Verwaltungsstrukturen der Musikschule</p> <ul style="list-style-type: none"> - langfristiges Antragsprozedere im Widerspruch zum Charakter von Nachwuchsarbeit, die Spontanität und Flexibilität erfordert - mangelnde Unterstützung (technischer Support, kein Mitdenken) <p>*Onboarding</p> <ul style="list-style-type: none"> - keine Einarbeitung, Unterstützung bei Arbeitsaufnahme seitens des Arbeitsgebers <p>*fehlende Leitfäden, keine Prozessdefinitionen</p> <p>In Kooperationen:</p> <p>*Widerspruch zwischen schriftlichen Vereinbarungen und gelebter Praxis</p> <p>*Doppelbelastung Musikschule – Schule</p>	<p>Kommunikation/Informationsdefizite</p> <p>*Eltern</p> <p>*Organisation</p> <p>*Führungsebene</p> <p>Führungsebene</p> <p>* Visionslosigkeit</p> <p>* Nichtbeteiligung der Belegschaft an konzeptioneller Weiterentwicklung der Musikschule</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feigenblattpolitik, Pseudodemokratie <p>* mangelnde Qualifikation</p> <ul style="list-style-type: none"> - fehlende Wahrnehmung und Wertschätzung - mangelnde Kritikfähigkeit - fehlende Feedbackkultur - Subordination <p>* Spannungen zwischen Personalrat und Musikschulleitung</p> <p>Kollegium:</p> <p>*Konkurrenzdruck unter Kollegen</p> <p>*gealtertes (festgestelltes) Kollegium: Verfestigung durch zu langes Miteinander</p> <p>*Einzelkämpfermentalität</p> <p>In Kooperationen</p> <p>*Isolation am Standort: Alleinverantwortung für Kindergruppe - potentielle Gefahr in Notfallsituationen</p> <p>*keine Information bei Unterrichtsausfall seitens der Schulleitung</p> <p>*Chancen/Synergien, die Kooperation bietet,</p>	<p>Arbeitsort</p> <p>*Lärmbelastung im Elementarunterricht</p> <p>*Ländlicher Raum:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lange Fahrtzeiten/-wege - schlechte Anbindung ÖPNV <p>* unzureichende Anrechnung/Vergütung von Einsatzortwechsellätigkeit</p> <p>Körperliche Tätigkeit</p> <p>*Haltungsschäden</p> <p>* regelmäßig schwere körperliche Tätigkeit im Elementar- und Tanzbereich sowie Orchesterarbeit.</p> <p>In Kooperationen</p> <p>*Vielzahl von Unterrichtsorten</p> <p>* unterschiedliche Ansprechpartner</p> <p>*ungeeignete Räume für Musikschulunterricht (akustisch, Raumeinrichtung, Schutz vor Sonneneinstrahlung)</p> <p>*Doppelbelegung von Unterrichtsräumen</p> <p>*Schlüsselverantwortung, Schließdienst</p>

	<p>*Musikschullehrer als nachgeordneter Dienstleister</p> <p>* Ganztagschulgarantie ab 2026, Ausdehnung der Schulzeit in den Nachmittagsbereich</p>	<p>werden unzureichend genutzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vernetzung Scholorchester mit Musikscholorchester - Möglichkeit zur Nachwuchsgewinnung von begabten Musikschülern 	
--	---	--	--

Tabelle 2 : Zusammenfassung (1) wichtigste Faktoren psychischer Belastung

Neue Arbeitsformen/ Digitalisierung	Musikalische Bildung/ Berufsstand Musikschullehrkraft	Institution Musikschule
<p>*Arbeitsverdichtung, hoher Erwartungsdruck</p> <p>*mangelnde digitale Kompetenz</p> <p>*mangelnder Support, technische Mängel</p> <p>* Umorganisieren von Arbeitsroutinen, zusätzliche Arbeitszeit</p> <p>*höhere Verfügbarkeit</p> <p>*rechtliche Unsicherheit</p> <p>*Flexibilitätsdruck</p> <p>*unzureichende Softwarelösungen</p> <p>*Schnellebigkeit</p> <p>*Verkümmerung zentraler Fertigkeiten</p> <p>*Informationsflut</p> <p>*Anonymität</p> <p>*Vielzahl an Kommunikationskanälen</p>	<p>* mangelhaftes Bewusstsein des gesellschaftlichen Stellenwerts musikalischer Bildung:</p> <p>* unzureichende finanzielle Ausstattung</p> <p>*Einstufung als freiwillige Leistung der Kommune</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tätigkeit steht unter Vorbehalt - Mittelkürzung im Musikschulhaushalt bei Bedarf - Arbeitsplatzunsicherheit - Freizeitbeschäftigung vs. Bildung <p>-> geringerer Stellenwert im Vergleich zu Schulen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brennpunkt ländlicher Raum <p>* fehlende Wertschätzung der Lehrkraft gegenüber</p> <p>* Sorge um die Zukunft des Berufes</p> <p>politische Aufklärungsarbeit kostet Kraft und Zeit</p> <p>* Aufgabenfeld als orientierungsgibender Ansprechpartner wird wichtiger</p> <p>-> Defizite in der Erziehung der Kinder, Verschiebung von Zuständigkeiten</p> <p>-> Unklarheit der Befugnisse, Angreifbarkeit durch klare Positionierung</p> <p>* Druck, in der Öffentlichkeit zu bestehen: Orchesterauftritte, Wettbewerbe</p> <p>* unterschiedliche Regelungen in den einzelnen Bundesländern</p>	<p>Fachkräfte/Personalmangel</p> <p>* im pädagogischen Bereich:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orchester-/Chorarbeit (Assistenz, Aufsichtspersonal) - Elementarstufe: zu große Gruppen, Alleinverantwortung <p>* Verwaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Übernahme von Verwaltungstätigkeit durch Lehrkräfte (z.B. Schülerabsagen im Krankheitsfall) <p>* im technischen Bereich:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kein Hausmeister - Fehlender/mangelhafter Support im Bereich Digitalisierung <p>Schlechte Vergütung</p> <p>* Festangestellte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zu niedrige Eingruppierung - Musikschulen ohne Tarifvertrag - Flexible Arbeitsverträge -> unternehmerisches Risiko auf Arbeitnehmer übertragen <p>* Honorarlehrkräfte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fehlende soziale Absicherung - prekäre Beschäftigung - Mehrere Arbeitsverhältnisse zur Sicherung des Lebensunterhalts <p>*hohe Gebühren für Musikschulunterricht</p>

Tabelle 3: Zusammenfassung (2) wichtigste Faktoren psychischer Belastung

Im Ergebnis der Analyse des inhaltlichen Teils meiner Vorstudie verdeutlicht die Übersicht auf einen Blick, dass am Arbeitsplatz von Musikschullehrkräften eine Vielzahl von Faktoren psychischer Belastung zutreffen. Damit ist festzustellen,

dass nach Karasek⁸³ von einem erhöhten Gesundheitsrisiko ausgegangen werden kann.

Im Hinblick auf den Entscheidungsspielraum in der Arbeit ist festzustellen, dass dieser im Bereich der Unterrichtstätigkeit eher hoch, allerdings im Hinblick auf administrative Zusammenhangstätigkeiten eher niedrig eingeschätzt wird. Betrachtet man die Gesamtheit des inhaltlich/fachlichen Entscheidungsspielraumes einer Musikschullehrkraft, wird dieser jedoch von der überwiegenden Mehrheit als hoch – sehr hoch eingeschätzt. Demnach würde in diesem Punkt kein erhöhtes Gesundheitsrisiko bestehen. Allerdings gab es mehrfach die Aussage, dass aufgrund des daraus entstehenden „Kreativitätsdrucks“, alles allein entscheiden, gestalten und durchführen zu müssen, eine psychische Belastung entsteht. Der überwiegende Teil der Befragten ist sich der sozialen Unterstützung seitens des Vorgesetzten im Bedarfsfall gewiss. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass überwiegend auf die Unterstützung im Kollegium zurückgegriffen werden kann, was die psychischen Belastungen nach diesem Modell mindert.

Aus Tabelle 2 ist ersichtlich, dass eine große Unzufriedenheit im Hinblick auf die Vergütungssituation besteht. Festangestellte klagen über zu niedrige Eingruppierung und sind sich einige, dass Verdienst und Ausbildungsdauer/Ausbildungsniveau in keinem Verhältnis stehen. Honorarkräfte sind prekär beschäftigt und nehmen z.T. zur Sicherung ihres Lebensunterhalts mehrere Arbeitsverhältnisse auf. Auch wenn durchaus bei der Hälfte der Befragten Gedanken zur beruflichen Veränderung auftreten bzw. aufgetreten sind, muss konstatiert werden, dass es keine wirkliche Arbeitsplatzalternative gibt, abgesehen von einem generellen Wechsel des Berufes. Feste Stellen sind rar. Für Honorarbeschäftigte sind die Bedingungen institutionsunabhängig vergleichbar schlecht. Karrierechancen bestehen im administrativen Bereich so gut wie gar nicht, da es nur an großen Musikschulen neben der Musikschulleitung eine mittlere Leitungsebene gibt. Es bestehen eher vertikale Entwicklungsmöglichkeiten (Fachkarriere). Auch hier sehen einige Befragte reelle Entwicklungschancen eher außerhalb der Institution. Die Gefahr beruflicher Gratifikationskrisen⁸⁴ sehe ich somit sehr deutlich durch diese Befragung bestätigt.

⁸³ Oesterreich (1999, S. 157)

⁸⁴ Becker (2006, S. 85 f.)

In der Vorstudie konnten zahlreiche Stressoren identifiziert werden, die nach dem transaktionalen Stressmodell zu einem Ungleichgewicht zwischen Person und Umwelt führen⁸⁵:

Die unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit während eines Schuljahres führt in Hauptbelastungszeiten zu unzureichender Regenerationszeit. Hinzu kommen verschwommene Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit sowie Entgrenzung der Arbeitszeit bis in die späten Abend- und Nachtstunden sowie Arbeit am Wochenende. Eine Ursache dafür ist der nicht erfasste und damit unsichtbare Teil der Arbeitszeit im Bereich Zusammenhangstätigkeit. Mancher Lehrkraft fällt die Abgrenzung aufgrund einer gefühlten Verantwortung schwer. Insgesamt wird die hohe arbeitszeitliche Belastung bei Vollbeschäftigung sowie die knapp bemessene Unterrichtszeit für einzelne Schüler vor allem im instrumentalen Anfangsunterricht beklagt, die zu erhöhtem Zeitdruck führt.

Im elementaren Bereich sind die Arbeitsbedingungen so kraftzehrend, dass tendenziell hauptsächlich jüngere Lehrkräfte den Anforderungen gewachsen sind und nach einer bestimmten Zeit der Unterrichtsschwerpunkt in den Vokal-/Instrumentalunterricht verlagert wird. Schwere körperliche Tätigkeit bei Instrumententransport, Einrichtung des Raumes und im Unterricht selbst sind hier an der Tagesordnung. Hinzu kommen lange Fahrtwege zwischen den einzelnen Unterrichtsorten, im ländlichen Raum eine schlechte Anbindung an den ÖPNV sowie die unzureichende Anrechnung von Fahrtzeiten.

Im Hinblick auf die Leistungsvoraussetzungen/Ressourcen der Person übersteigende Anforderungen wurden mangelnde Qualifikation für die Arbeit mit Migranten/Flüchtlingen Sprachbarrieren, kultureller Hintergrund und Inklusion genannt, darüber hinaus belastet die fehlende Einarbeitung.

Zahlreiche Stressoren im Zusammenhang mit der Digitalisierung des Musikschulunterrichts sind in der Tabelle 3 aufgeführt.

Aufgrund von Personalmangel im pädagogischen Bereich werden die Gruppen im Elementarbereich immer größer, in der Orchester- und Chorarbeit fehlen Assistenz und Aufsichtspersonal, so dass die Lehrkräfte in Alleinverantwortung agieren müssen, in der Hoffnung, dass nichts Unvorhergesehenes passiert. Personalmangel in der Verwaltung führt dazu, dass Lehrkräfte Tätigkeiten zusätzlich zur hohen

⁸⁵ Steffgen (2004, S. 42 f.)

Unterrichtsbelastung übernehmen müssen. Die Übernahme von Hausmeister-tätigkeiten durch Lehrpersonal aufgrund von Outsourcing scheint die Regel.

Besonders zahlreiche stressfördernde Faktoren werden von Lehrkräften benannt, die in Kooperationen tätig sind (siehe Tabelle 2).

Situationen oder Bedingungen, die die Arbeitsausführung behindern oder erschweren, wie im Konzept psychische Belastungen durch Regulationsbehinderungen⁸⁶ definiert, begegnen den Befragten häufig in ihrem Arbeitsalltag. Am deutlichsten treten sie im Zusammenhang mit Arbeitsmitteln auf (siehe 4.4.5).

Regulationsbehinderungen ergeben sich schon allein aufgrund der Tatsache, dass die Arbeitszeiten von Verwaltung/technischem Personal und Lehrkräften nicht aufeinander abgestimmt sind. Überdies behindern an vielen befragten Musikschulen Kommunikationsdefizite sowie Unklarheit im Hinblick auf Zuständigkeiten und fehlende Prozessdefinition das Arbeitshandeln. Eine unklare Aufgabenverteilung führt zu inneren und äußeren Konflikten und damit zu beeinträchtigendem mentalen Stress.

Die dynamische Balance von Risiko- und Schutzfaktoren, damit laut Antonovsky die Gesundheit selbst⁸⁷, ist im Hinblick auf die Tatsache, dass die Mehrheit in Wochen hoher zeitlicher Belastung nicht genügend Regenerationszeit findet, gefährdet. Hinzu kommt eine schwere Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben aufgrund der Lage der Arbeitszeit.

Fast alle sehen sich als Vertrauensperson und langjährige Begleiter. Damit sind sie neben den Eltern diejenigen, die oft einen prägenden Einfluss auf die Entwicklung der Kinder und Jugendlichen haben, was zur Entwicklung eines starken Kohärenzgefühls beiträgt. Das Gefühl, die Arbeitsergebnisse beeinflussen zu können sowie der hohe bis sehr hohe Entscheidungsspielraum hinsichtlich des wöchentlichen Arbeitspensums tragen bei ungefähr der Hälfte der Befragten ebenfalls stark dazu bei. Zuträglich zur Stärkung des Kohärenzgefühls ist überdies, dass sich alle Befragten frei in der Auswahl der Methodik und Didaktik fühlen und die Tätigkeit überwiegend abwechslungsreich empfunden wird. Werden Beschäftigte in verantwortlichen Positionen nicht an der konzeptionellen Weiterentwicklung der Musikschule beteiligt, wirkt sich das negativ auf das Gefühl von Bedeutsamkeit bzw. Partizipation an Prozessen aus. Das Kohärenzgefühl wird vermindert.

⁸⁶ Steffgen (2004, S. 44 f.)

⁸⁷ Ebenda, S. 173

Ausgehend vom SAR – Modell der Gesundheit wurden im ersten Schritt verstärkt externe Anforderungen in den Blick genommen. In Form eines angepassten bzw. anpassbaren Werkzeugs wäre die Erfassung an den Institutionen mit dem Ergebnis dieser Vorstudie möglich. Interne Anforderungen (Bedürfnisse, erworbene Sollwerte) schwingen an vielen Stellen der Vorstudie mit. Es würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, auf sämtliche Bedürfnisse bzw. deren Befriedigung/Deprivation einzugehen. Dem Bedürfnis nach Anerkennung und Wertschätzung ist jedoch besondere Beachtung zu schenken, denn hier werden besonders hohe psychische Belastungen erlebt. Mangelnde Wertschätzung durch Gesellschaft, Politik, Vorgesetzte, aber auch durch Schüler und Eltern, mangelnde Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit, mangelnde Anerkennung des Berufes als solches belastet einen Großteil der Befragten sehr stark.

Das Bedürfnis nach Selbstwirksamkeit (interne Anforderung) wird in vielen Bereichen der Tätigkeit gestillt, wie die Auswertungen unter dem Punkt 4.4.2, Bereich Selbstbestimmtheit zeigen.

Die überschaubaren Entwicklungsmöglichkeiten liegen eher im fachlichen Bereich oder außerhalb des Berufes. An dieser Stelle ist zu vermuten, dass das „Selbstaktualisierungsbedürfnis“⁸⁸ innerhalb der Tätigkeit nur stark begrenzt erfüllt wird. Eine Deprivation entsteht auch, wenn es nicht gelingt, die eigene Begeisterung für die Musik auf die Kinder zu übertragen, wie mehrfach beschrieben.

Aufgrund der unzureichenden Erfassung der Arbeitszeit arbeitet manche Lehrkraft eher zu viel als zu wenig, um nichts „schuldig zu bleiben“ Hier wird ein weiterer erworbener Sollwert ersichtlich.

Manche fühlen sich aus Sorge um den Arbeitsplatz oder aufgrund finanzieller Sorgen in ihrem Bedürfnis nach Sicherheit erschüttert.

Das Bedürfnis nach Bindung wird einerseits gestillt, da die Unterrichtstätigkeit im direkten Kontakt mit Menschen stattfindet. Es bleibt die Frage, ob dadurch das vielfach geschilderte Einzelkämpfertum auf der anderen Seite ausgeglichen wird. Der Schlüssel zur Ableitung hilfreicher Maßnahmen liegt nun in der Ermittlung/Stärkung bereits vorhandener bzw. noch benötigter/ auszubauender/ zu stärkender Ressourcen.

⁸⁸ Becker (2006, S.114)

5.1 Ergebnis und Handlungsempfehlungen

Die im Interviewleitfaden verwendeten Fragebogenitems habe ich modifiziert bzw. weiter entwickelt, ergänzt und besonders im Merkmalsbereich 5 zahlreiche neue auf Grundlage der genannten zusätzlichen Belastungen entwickelt. Das für die Praxis relevante Ergebnis dieser Vorstudie sind die unter Punkt 7.5 entwickelten Fragebogenitems, die der Erstellung einer „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung an Musikschulen“ dienen sollen und passgenau adaptiert werden können.

Betriebsintern wäre aus meiner Sicht sinnvoll, an die Befragung moderierte Analyseworkshops⁸⁹ mit allen Beteiligten in unterschiedlicher Konstellation anzuschließen, um externe Ressourcen zu ermitteln und Strategien zu ihrer Entwicklung, Etablierung, Stärkung festzulegen, um eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die von allen getragen wird, sicherzustellen.

Zur Stärkung der internen Ressourcen gilt es Faktoren, die die Resilienz unterstützen zu ermitteln und anschließend auf- bzw. auszubauen.

Andere Brennpunkte psychischer Belastung im Zusammenhang mit dem Berufsstand sowie dem System Musikschule als solches können weder betriebsintern noch individuell, sondern nur durch gezielte Aufklärungsarbeit ins politische Bewusstsein gerückt und auf dieser Ebene diskutiert, im besten Fall aufgelöst werden. Welche hoffnungsvollen Entwicklungen es diesbezüglich gibt, habe ich im Anhang unter Punkt 7.6 „Perspektiven“ beschrieben.

Zum Schluss möchte ich Albert Scharf, den ehemaligen Intendanten des Bayerischen Rundfunks, zitieren: „Kultur rechnet sich nicht, aber sie zahlt sich aus!“⁹⁰

⁸⁹ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014, S. 55 f.)

⁹⁰ Scharf

6 Literaturverzeichnis

- Arbeitsstättenverordnung § 3 (1), Anhang Abschnitt 3.4 ASR A3.4 "Beleuchtung"
 DIN EN 12464-1 „Licht und Beleuchtung - Beleuchtung von Arbeitsstätten
 - Teil 1: Arbeitsstätten in Innenräumen“ [Arbeitsschutz und Gesundheits-
 management in Schulen und Studienseminaren]. (04/2017).
https://www.arbeitsschutz-schulen-nds.de/fileadmin/Dateien/Uebergreifende_Themen/Raumklima/Dokumente/Raumklima_info.pdf
- Beck, David, Schuller, Katja. (2020). *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der betrieblichen Praxis: Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus einem Forschungsprojekt*. BAuA Forschungsprojekt F 2358, Projektlaufzeit 03/2015 - 12/ 2019. *baua:berichtkompakt20200115*.
- Becker, P. (2006). *Gesundheit durch Bedürfnisbefriedigung*. Hogrefe. <http://elibrary.hogrefe.de/9783840920295/1>
- Bortz, Jürgen, Döring, Nicola. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Aufl.). Springer.
- Bossen, A. (2022). Traumjob Arbeit in der kulturellen Bildung. *Neue Musikzeitung (nmz)*, 71. Jahrgang(10). <https://www.nmz.de/artikel/traumjob-arbeit-in-der-kulturellen-bildung>
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). (2014). *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Erfahrungen und Empfehlungen*. Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2020). *Stressreport Deutschland 2019*. <https://doi.org/10.21934/BAUA:BERICHT20191007>
- BAG: Pflicht zur Arbeitszeiterfassung folgt aus Arbeitsschutzgesetz (2023 & i.d.F.v. Beschluss vom 13.9.2022, Az. 1 ABR 22/21). www.hartmannbund.de/berufspolitik/news/bag-pflicht-zur-arbeitszeiterfassung-folgt-aus-arbeitsschutzgesetz/
- Bundesministerium des Innern, Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften. (2019). *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD): Besonderer Teil Verwaltung*. www.personalrat-online.de/media/pdf/tv_tvloed-bt-v_20190830.pdf
- Bundesversammlung des VdM. (2023). *Kasseler Erklärung: Bedrohlichem Mangel an Fachkräften entgegenwirken! [Berufsbild und Beschäftigungsverhältnisse von Lehrkräften an Musikschulen verbessern!]*. Verband

- deutscher Musikschulen. https://www.musikschulen.de/medien/doks/Positionen_Erklarungen/kasseler-erklarung-2023.pdf
- denkebene marketing & consulting Limited. (2023). *Berufe und ihr Berufsunfähigkeitsrisiko*. <https://www.online-vergleich-versicherung.de/berufsunfaehigkeitsversicherung/bu-berufsgruppen/>
- Arbeitsschutzgesetz § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen, www.gesetze-im-internet.de (1996 & i.d.F.v. 31.05.2023). <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/ArbSchG.pdf>
- Gläser, J. & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (4. Aufl.). Lehrbuch. VS Verlag. <http://www.lehmanns.de/midvox/bib/9783531172385>
- Haselbach, D., Betzler, D. & Kobler-Ringler, N. (April 2021). *Eiszeit? Studie zum Musikleben vor und in der Corona-zeit*. https://www.musikrat.de/fileadmin/files/DMR_Musikpolitik/DMR_Corona/DMR_Eiszeit_Studie.pdf
- Haufe.de (Hrsg.). *TVöD-BT-V/ § 52 Beschäftigte als Lehrkräfte an Musikschulen*. Haufe. https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/tvoed-bt-v-52-beschaefigte-als-lehrkraefte-an-musikschulen_i-desk_PI42323_HI1413541.html
- Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden (Hrsg.). *Bachelor Lehramt Doppelfach Musik*. <https://www.hfmdd.de/studium/bachelor-lehramt-doppelfach-musik>
- Hübner, F. (2018). *Betriebliche Gesundheitsförderung von Berufsmusikern in den deutschen Kulturorchestern: Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen*. GRIN.
- Irmer, M. (2021). *JobPsy – Online-Konfigurator zur Erfassung und Beurteilung psychischer Belastungen*. <https://forum.dguv.de/ausgabe/11-2021/artikel/jobpsy-online-konfigurator-zur-erfassung-und-beurteilung-psychischer-belastungen>
- Jäkel, I. & Stein, G. (2016). *Unternehmen(s)gesundheit: Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Praxis*. EHP-Praxis. EHP - Verlag Andreas Kohlhaage. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=6721191>
- Jenicke, S. (2023). *Personalplanung an Musikschule neu ausgerichtet* [Pressemitteilung]. Leipzig.
- Klickstein, G. (2011). *Beruf Musiker: Ein Handbuch für die Praxis*. Schott Music.

- Lühr, R. (2011). *Ratgeber Musikschullehrkräfte*. Fata Morgana Verlag.
- Mangold, K., Pfarr, B., Roth, A. & Kowallik, H. (2019, 25. September). *Musikschule - Schule für Musk: Zukunft der Musikschulen-offener Brief an die Teilnehmer der Sondierungsgespräche zur Regierungsbildung in Sachsen*. Facebook. <https://www.facebook.com/photo.php?fbid=396714344595537&set=pb.100027709239654.-2207520000.&type=3>
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Beltz Verlag.
- Ministerium für Kultur, Abteilung Musik. (1977). *Lehrplan für die Musikschulen in der DDR: Gitarre Grund- und Oberstufe*.
- Oesterreich, R. (Hrsg.). (1999). *Schriften zur Arbeitspsychologie: Bd. 59. Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen: Konzepte, Ergebnisse und Werkzeuge zur Arbeitsgestaltung* (1. Aufl.). Huber.
- Präsidium des Deutschen Städtetages, des Deutschen Landkreistages und Ausschuss für Bildung, Sport und Kultur des Deutschen Städte- und Gemeindebundes. (2010). *Die Musikschule: Leitlinien und Hinweise*.
- Scharf, A. *Über uns*. <https://www.kms-tir.de/musikschule/ueber-uns>
- Schulz von Thun, F. (2022). *Miteinander reden* (60. Aufl.). Rororo: Bd. 17489. Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Steffgen, G. (Hrsg.). (2004). *Betriebliche Gesundheitsförderung* (1. Auflage). Hogrefe Verlag.
- Verband deutscher Musikschulen (Hrsg.). (2009). *Strukturplan des VdM: Die öffentliche Musikschule: Konzept, Aufbau, Struktur*. <https://www.musikschulen.de/musikschulen/strukturplan2009/index.html>
- WHO. (1986). *Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung*.
- Wirtz, M. A. & Dorsch, F. (Hrsg.). (2020). *Dorsch - Lexikon der Psychologie* (19., überarbeitete Auflage). Hogrefe. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/kommunikation-partnerzentrierte>

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Dresden, den 04. August 2023

7 Anhang

7.1 Erläuterungen und Ergänzungen

E 1:

„Die Ausbildung der Schüler [...] konzentriert sich auf folgende Schwerpunkte:

- Sicherung des Berufsnachwuchses für das Studium an den Hochschulen für Musik
- Vorbereitung auf Studienrichtungen, bei denen das Fach Musik [...] wesentlicher Bestandteil ist, z.B. Musikerzieher an Oberschulen, Kindergärtnerinnen, Unterstufenlehrer usw.
- Musikerzieher im Nebenberuf
- zielgerichtete Vorbereitung auf ein aktives Wirksamwerden im kulturell-künstlerischen Bereich“⁹¹.

Damit wurde der Schwerpunkt neben der beruflichen Qualifikation auf die Befähigung zu „qualifiziertem Laienmusizieren“ gelegt. Dem Instrumental- und Gesangsunterricht und damit dem Beruf des Musikschullehrers wurde ein hoher gesellschaftlicher Stellenwert beigemessen. Die Bedeutung des Unterrichts für die Persönlichkeitsentwicklung im Hinblick auf die Ausbildung bestimmter Verhaltensweisen und Eigenschaften wie z.B. Selbstdisziplin, Selbstkontrolle, Selbständigkeit, Selbstbewusstsein, Konzentrationsvermögen, psychische und physische Belastbarkeit sowie die „Entwicklung der ästhetischen Erlebnis- und Urteilsfähigkeit“⁹² war im allgemeinen Bewusstsein verankert.

E 2:

Wurden Honorarverträge ursprünglich an Musikhochschulen für den Zweck erschaffen, dass ein festangestellter Profi-Musiker (z.B. in einem Orchester) im geringen Stundenumfang den professionellen Nachwuchs unterrichtet und so die Verbindung zwischen Ausbildung und Praxis sicherstellt, wird sowohl an Musikhochschulen, als auch an Musikschulen ein großer, wenn nicht sogar der größte Teil der Lehre auf diese Weise abgedeckt, um Personalkosten zu sparen. Der Arbeitgeber spart sämtliche Sozialabgaben. Vergütet wird lediglich die Unterrichtstätigkeit. Alle Aufgaben, die damit zusammenhängen und zum Berufsbild des Musikpädagogen gehören (z.B. Unterrichtsvor- und Nachbereitung, Wegezeiten zwischen verschiedenen Unterrichtsorten, Schülerbetreuung bei Auftritten/

⁹¹ Ministerium für Kultur, Abteilung Musik (1977, S. 4)

⁹² Ebenda, S. 4

Wettbewerben, etc.) werden aus intrinsischer Motivation auf eigene Kosten erbracht. Es besteht weder eine Absicherung im Krankheitsfall, noch ein Anspruch auf bezahlten Urlaub.

E 3:

Während sich in Westdeutschland „die Kommunen und der 1952 gegründete Verband deutscher Musikschulen e. V. (VdM) [...] um den kontinuierlichen Aufbau eines Musikschulnetzes bemühte (und erst) Anfang der 70er Jahre die Musikschule zu einem wichtigen Bestandteil der kulturellen Grundversorgung entwickelt“⁹³ wurde, gründeten sich auf dem Gebiet der neuen Bundesländer bereits kurz nach dem Krieg (ab 1947) die ersten Musikschulen. Umgehend wurden Richtlinien zur Arbeitsweise der Musikschulen erstellt, Lehrpläne entwickelt und die Musikschullehrer den Lehrern an allgemeinbildenden Schulen gleichgestellt. Anders als in den alten Bundesländern wurden die Musikschulen staatlich finanziert. Nach der deutschen Wiedervereinigung sind die Träger der Musikschulen in den neuen Ländern ebenfalls dem VdM beigetreten.⁹⁴

E 4:

„Die Verantwortung der Länder für Bildung und Kultur im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Zuständigkeit bleibt hiervon unberührt. Dies betrifft insbesondere die rechtliche Rahmensetzung, die Beförderung eines landesweiten Musikschulnetzes, die finanzielle Ausstattung der Musikschulen und die Heranbildung des musikpädagogischen Fachpersonals.“⁹⁵

E 5:

TVöD § 52 Beschäftigte als Lehrkräfte an Musikschulen, Protokollerklärung zu Absatz 1:

„Vor- und Nachbereitung des Unterrichts (Vorbereitungszeiten),

- Abhaltung von Sprechstunden,
- Teilnahme an Schulkonferenzen und Elternabenden,
- Teilnahme am Vorspiel der Schülerinnen und Schüler, soweit dieses außerhalb des Unterrichts stattfindet
- Mitwirkung an Veranstaltungen der Musikschule sowie Mitwirkung im Rahmen der Beteiligung der Musikschule an musikalischen Veranstaltungen

⁹³ Verband deutscher Musikschulen (2009, S. 1)

⁹⁴ Präsidium des Deutschen Städtetages, des Deutschen Landkreistages und Ausschuss für Bildung, Sport und Kultur des Deutschen Städte- und Gemeindebundes (2010, S. 4)

⁹⁵ Verband deutscher Musikschulen (2009, S. 1)

(z. B. Orchesteraufführungen, Musikwochen und ähnliche Veranstaltungen), die der Arbeitgeber, einer seiner wirtschaftlichen Träger oder ein Dritter, dessen wirtschaftlicher Träger der Arbeitgeber ist, durchführt

- Mitwirkung an Musikwettbewerben und ähnlichen Veranstaltungen,
- Teilnahme an Musikschulfreizeiten an Wochenenden und in den Ferien.

Durch Nebenabrede kann vereinbart werden, dass Musikschullehrerinnen und Musikschullehrern Aufgaben übertragen werden, die nicht durch diese Protokollerklärung erfasst sind.“⁹⁶

E 6:

Das ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts möglich, sofern dabei weder das Gehalt gekürzt noch die tarifliche Arbeitszeit von 30 Stunden à 45 Minuten Unterricht im Durchschnitt des tariflichen Ausgleichszeitraumes überschritten wird. Als Folge sind nur wenige TVöD - gebundene Musikschulen bei 30 Stunden geblieben. Manche verlangen heute von den Lehrkräften die Anwesenheit während eines Teils der Ferien, etwa zur Stundenplangestaltung oder zur Lehrplangentwicklung. Viele Musikschulen aber haben das tatsächliche Stundensoll auf 32, 33 und sogar auf über 35 Stunden pro Woche heraufgesetzt.“⁹⁷

E 7:

Das Konzept dieser Kommunikationsform steht in enger Verbindung mit der personenzentrierten Gesprächsführung von C. R. Rogers und dem Vier-Seiten-Modell der Kommunikation⁹⁸. „Sie lässt sich in drei Stufen beschreiben: (1) passiv aufmerksames Zuhören: Die Aufmerksamkeit wird so ungeteilt wie möglich auf die verbalen und nicht verbalen Mitteilungen des Gegenübers gerichtet.[...] (2) aktives Zuhören, Paraphrasieren: Das, was die Wahrnehmung und Dekodierung einer Aussage beim Empfänger ergeben hat, wird mit eigenen Worten wiedergegeben; (3) empathisches Kommunizieren (Empathie) [...] richtet sich [...] auf das, was nur angedeutet wird oder unausgesprochen mitschwingt. Neben der Verstehens - Funktion richtet sich diese Stufe der Gesprächsführung auch auf die Ebene der Beziehung zw. den Gesprächspartnern.“⁹⁹

⁹⁶ Bundesministerium des Innern, Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften (2019, S. 47 f.)

⁹⁷ Lühr (2011, S. 53)

⁹⁸ Schulz von Thun (2022, S. 33)

⁹⁹ Wirtz und Dorsch (2020)

E 8:

„Verwaltungstätigkeit“ bedeutet z.B. das Erstellen von Finanzplänen für Projekte, Schülerabsagen im Falle eigener Krankheit, Teilnehmerbeiträge für Orchesterprojekte eintreiben. Unter „Hausmeistertätigkeiten“ wurden weiterreichende Reparaturarbeiten und Räumarbeiten für Unterricht oder Konzertdurchführung subsummiert. „Sonstiges“ beinhaltet

- im Falle von Baumaßnahmen innerhalb der Musikschule/ Außenstelle Instrumente ein- und auspacken
- Trösten eines gemobbten Kindes in der Schule
- LKW ausleihen und fahren, um damit Instrumente für Probenlager/Konzerte zu transportieren
- Schüler in Schulen beaufsichtigen
- Vorstellung meines Unterrichtsfachs auf einem Elternabend der EMP
- Konzertreisen
- Notenarrangements
- Organisation des Caterings für Jurys (Wettbewerb, Fördervorspiele)

E 9:

Die Assoziationen zum Thema Ferienüberhang der meisten waren (mit Ausnahme von vier Teilnehmern), dass dieser als tendenziell ungerecht empfunden wird - vor allem im Vergleich mit Lehrern an Allgemeinbildenden Schulen - und abgeschafft gehört. Manche Teilnehmer hatten sich noch nie darüber Gedanken gemacht und die Erbringung desselben als „zur Musikschultätigkeit“ gehörig wahrgenommen. Es gab zum Teil sehr deutliche Worte, wie „Missachtung meiner Lehrtätigkeit, unentgeltliche Mehrarbeit, Normierung durch Realität“ (IP 8), „hoch ungerecht, schlichtweg unverschämt“ (IP 3) oder „Sauerei, Idee um Geld zu sparen“ (IP 19). Es wurde auf die Entstehungsgeschichte des „Ferienüberhangs“ verwiesen (IP 3): aus einem Einzelfall (Urteil) wird eine generelle Regelung abgeleitet. Musikschulen würden als Bildungseinrichtungen bezeichnet, nicht aber als solche behandelt, vor allem im Hinblick auf die Mitarbeiter (IP 13). Ein Gesprächspartner rechnete vor, dass er zwei Stunden pro Woche und damit einen Tag pro Monat quasi „umsonst“ arbeite. In zwei Fällen ist eine Art „Schuldgefühl“ in Anbetracht von 12 Ferienwochen und damit verbundener Freizeit gegenüber anderen Arbeitnehmern in anderen Branchen, was aus dem individuellen Kontext erklärbar ist. Drei Teilnehmer verwiesen darauf, dass sie durchaus bereit wären, in den Ferien auch andere Arbeiten (z.B. Reinigungsarbeiten, Instrumentenwartung) in der Musikschule selbst

zu erledigen. Die Realität bei vielen Befragten sieht so aus, dass die Zeit in den Ferien z.B. zu konzeptionellen Überlegungen, umfangreicher Literaturrecherche, Schuljahresvorbereitung, zum Üben bzw. zur individuellen Weiterbildung genutzt wird, demnach „gearbeitet“ wird. Ein Ferienüberhang ist von freien Mitarbeitern nicht zu leisten, da nur die tatsächlich gehaltene Unterrichtsstunde vergütet wird.

E 10:

Die positiven Rückmeldungen verwiesen auf den Aspekt, dass gerade in dieser Zeit der Strukturierung des Alltags eine große Bedeutung zukam. Für manche Familien stellte der Unterricht einen Höhepunkt im Alltag dar. Die Lehrkraft erhielt teilweise wiederum einen kleinen Einblick in das private Umfeld des Schülers: z.B. auf welchem Stuhl dieser saß (und sich daraus u.U. Haltungsbesonderheiten erklärten). Der Onlineunterricht bot die Möglichkeit, den sozialen Kontakt zu halten (vier Nennungen). Ein Interviewpartner sprach von „Sozialarbeit, die die maximale Isolation durchbricht“ (IP 6). Als „spannende Herausforderung“ betrachtet, waren manche Dinge deutlicher ins Bewusstsein gerückt, somit methodische Lernerfahrungen möglich (IP 3). Schwerpunkte verlagerten sich: es war plötzlich Zeit, auch theoretische Inhalte ausführlich zu besprechen oder reine Bewegungsabläufe zu trainieren.

Viele litten allerdings darunter, dass vor allem Klangarbeit nicht möglich war und sich in der Folge die Klangqualität des Musizierens verschlechtert hat. Man war gezwungen, die Unterrichtsinhalte zu reduzieren, weil nur ein Bruchteil der Information übertragen wurde und der Schüler teilweise schlecht oder nur zum Teil zu sehen war. Eine Erweiterung der Fähigkeiten wäre nicht möglich gewesen, sondern nur deren Erhaltung. Ein Bläser berichtete, dass sich manche klangliche Einbußen beim Musizieren erst im Nachhinein herausstellten. Aus Angst z.B. im Mehrfamilienhaus die Mitbewohner zu stören oder aufgrund der Tatsache, dass nur ein kleines überhalliges Zimmer zum häuslichen Üben zur Verfügung steht, hatte sich mancher Schüler mit einem verhaltenen Klang arrangiert, der mühsam wieder entfaltet werden musste. Für Unterricht im Elementarbereich sei diese Form des Unterrichts gänzlich ungeeignet, auch wenn „kleine Videos im Sandmännchen -Format“ erstellt wurden (IP 13). Ebenso verwiesen drei Teilnehmer darauf, dass ein Anfangsunterricht, in dem das Erlernen der richtigen Spielhaltung im Vordergrund steht und die unmittelbare Korrektur seitens der Lehrkraft notwendig ist (i.d.R. auf schnellstem Weg über Körperkontakt), per Videoübertragung nicht möglich ist. Natürlich gab es Versuche, gemeinschaftliches Musizieren mit entsprechender

Software zu ermöglichen, um Orchester-/Register-/Chor-/Ensembleproben in einer alternativen Form abzuhalten. Also besonders innovativ stellte sich die Software „Jamulus“ heraus. Eine Teilnehmerin verwies darauf, dass es sich bei allen Varianten dennoch um die Produktion einer Tonaufnahme handele: „Die Gleichzeitigkeit, aus der meine Arbeit besteht, d.h. dass sich alle gleichzeitig singen hören, ist nicht möglich“ (IP 22). Darüber hinaus bedarf es der entsprechenden technischen Ausstattung sowohl seitens des Lehrers, als auch des Schülers jeweils auf eigene Kosten. Als besonders belastend wurden die z.T. schlechte Übertragungsqualität, Verzögerung in Bild und Ton, Latenzen, mangelhafte WLAN- Verbindung und Leistungsstörungen generell genannt. Ein Teilnehmer merkte an, dass damit die „Barrierefreiheit“ nicht gewährleistet sei (IP 8). Manche Teilnehmer litten unter körperlichen Symptomen: Tinnitus (IP 11) und große körperliche Erschöpfung (zwei Nennungen). Zwei Teilnehmer berichteten von Schülerverlusten im Ensemble/Orchester. Die Erfahrung, dass der Unterricht quasi „entbehrlich“ sei, hätte immer noch Nachwirkungen und die Reaktivierung sei beschwerlich. Auch jetzt gäbe es hin und wieder die Anfrage, ob Onlineunterricht möglich sei, um z.B. eine Freistunde in der Schule zu überbrücken oder aus Bequemlichkeitsgründen nicht das Haus verlassen zu müssen (IP 21).

7.2 Grafiken, Word Clouds, Tabellen

Art der Bedürfnisse	Beispiele, Erläuterungen	Emotionen bei Bedürfnisbefriedigung	Emotionen bei eingetretener oder erwarteter Bedürfnisdeprivation
<i>Physiologische Bedürfnisse</i> Fokus 1: Selbst Fokus 2: Umwelt	Nahrung, Atmung, Sexualität, Schlaf, Bewegung	Freude, Lust	Wut, Ärger, Schmerz, Unlust, Ekel, Angst, Müdigkeit, Gereiztheit
<i>Explorationsbedürfnis</i> Fokus 1: Umwelt Fokus 2: Selbst	Neugier, Suche nach Neuem, Abwechslung	Interesse, Spannung	Langeweile
<i>Selbstaktualisierungsbedürfnisse</i> Fokus: Selbst	Fähigkeiten entfalten; gemäß Temperamentsanlagen und Interessen leben; Wachsen; Veränderung	Freude, Interesse, Stolz	Kummer, Traurigkeit, Wut, Ärger, Angst
<i>Bedürfnis nach Orientierung, Sicherheit und Kontrolle</i> Fokus 1: Umwelt Fokus 2: Selbst	Verstehen, Vorhersehen, Ordnung, Stabilität, Kontrolle haben	Freude, Sicherheitsgefühl, Erleichterung, innere Ruhe	Angst, Schreck, Überraschung, Hilflosigkeit
<i>Bedürfnis nach Bindung und Liebe</i> Fokus 1: Umwelt Fokus 2: Selbst	Nähe suchen, Kontakte pflegen, Freundschaft, bei sich sein	Freude, Glück, Interesse, Zuneigung, Bindungsgefühl, innere Ruhe	Einsamkeit, Kummer, Traurigkeit, Angst
<i>Bedürfnis nach Achtung und Wertschätzung</i> Fokus 1: Umwelt Fokus 2: Selbst	Beachtung, Ansehen, Anerkennung, Einfluss, Macht, Selbstdurchsetzung, Selbstachtung	Freude, Stolz	Traurigkeit, Kummer, Ärger, Wut, Angst

Tabelle 4: Bedürfnisse des Menschen sowie zugeordnete Emotionen bei Bedürfnisbefriedigung bzw. Deprivation¹⁰⁰

Positive Erfahrungen	Negative Erfahrungen	Neutrale Erfahrungen
<ul style="list-style-type: none"> - Struktur im Alltag - Bereichernde Lernchance - Erhaltung von Fähigkeiten - gute Alternative bei fraglichem Gesundheitszustand - zeitlich effektive Variante für Erwachsene 	<ul style="list-style-type: none"> - kein vollwertiger Unterrichtersatz - gemeinsames Singen und Musizieren nicht möglich - Erfahrung der Entbehrlichkeit des Unterrichts - technische Störungen - körperliche Symptome 	<ul style="list-style-type: none"> - Notlösung - Verlagerung der Unterrichtsschwerpunkte - diametrale Erfahrungen (Leistungsverbesserung lernschwacher Schüler, Leistungsverschlechterung lernstarker Schüler)

Tabelle 5: Erfahrungen Erteilung Onlineunterricht

¹⁰⁰ Becker (2006, S.114)

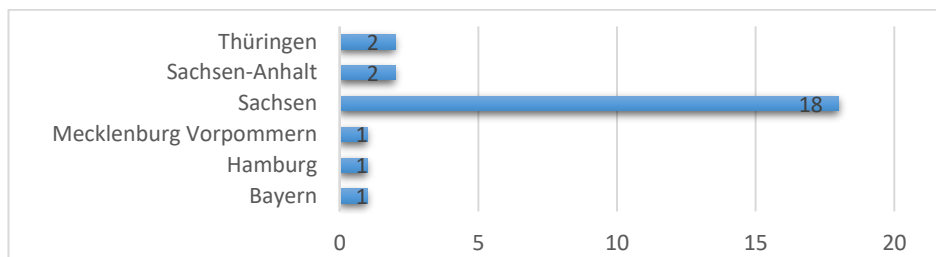


Abbildung 41: Verteilung der Befragten nach Bundesländern

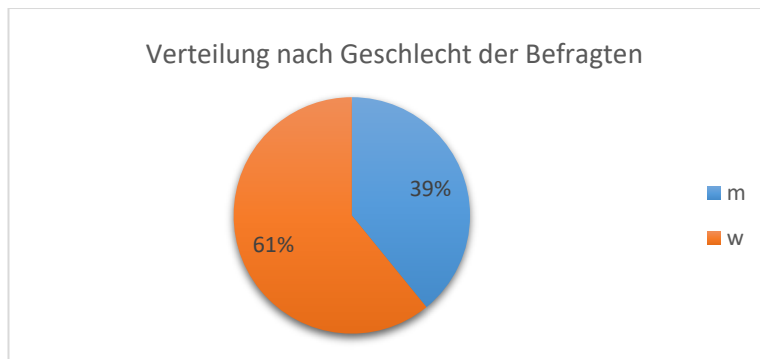


Abbildung 42: Verteilung der Befragten nach Geschlecht

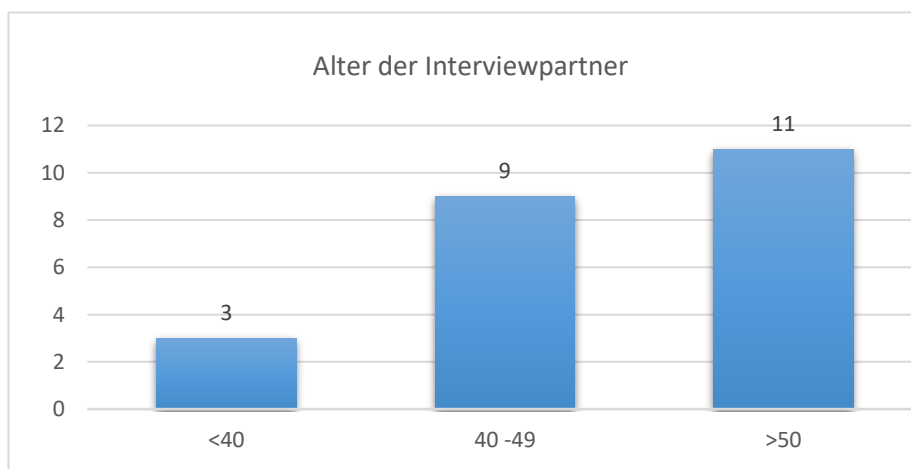


Abbildung 43: Alter der Interviewpartner

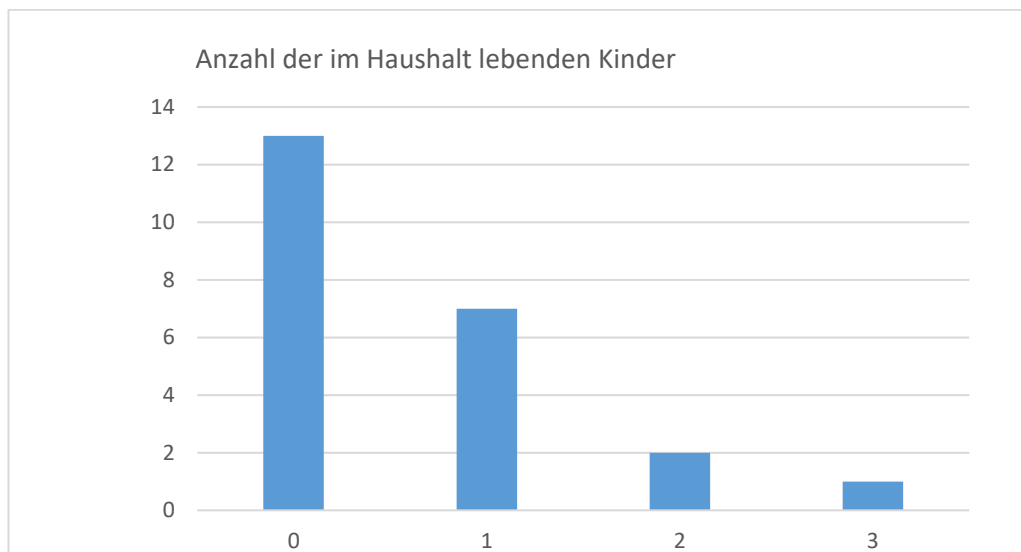


Abbildung 44: Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder

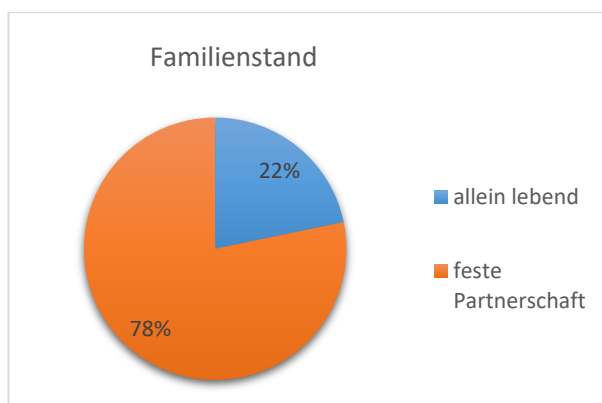


Abbildung 45: Familienstand

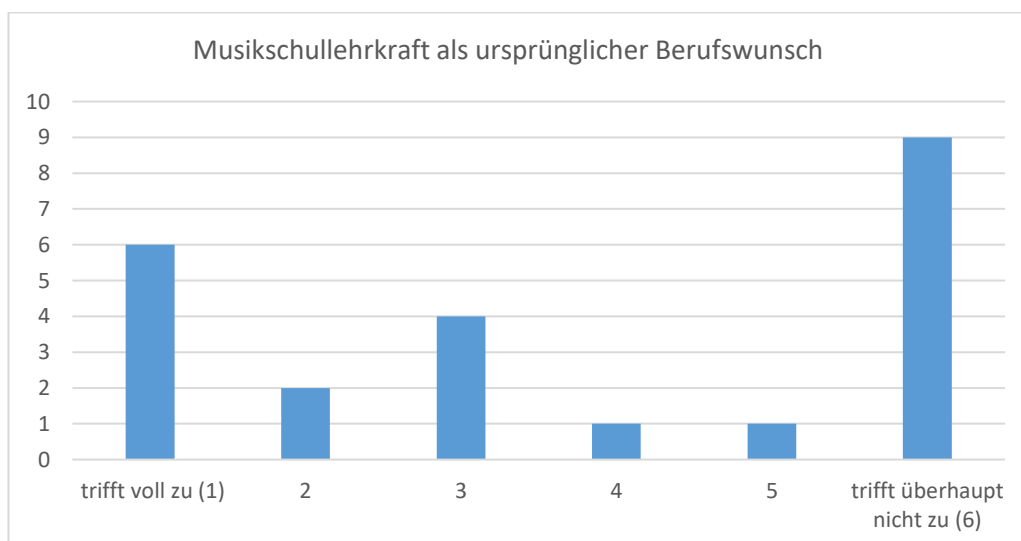


Abbildung 46: Musikschullehrer als ursprünglicher Berufswunsch

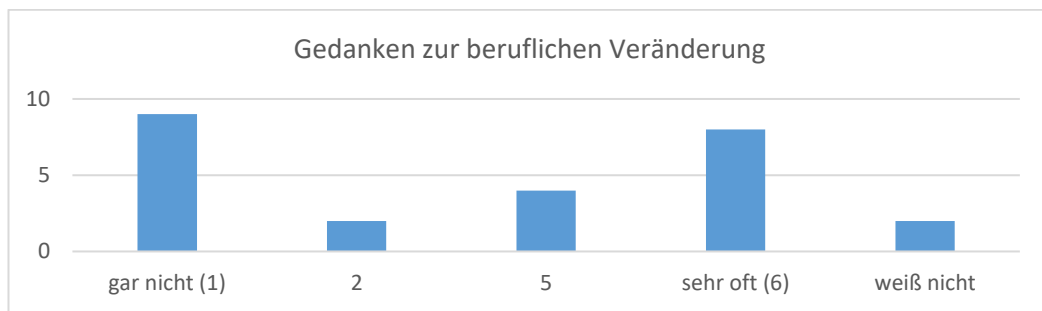


Abbildung 47: Gedanken zur beruflichen Veränderung

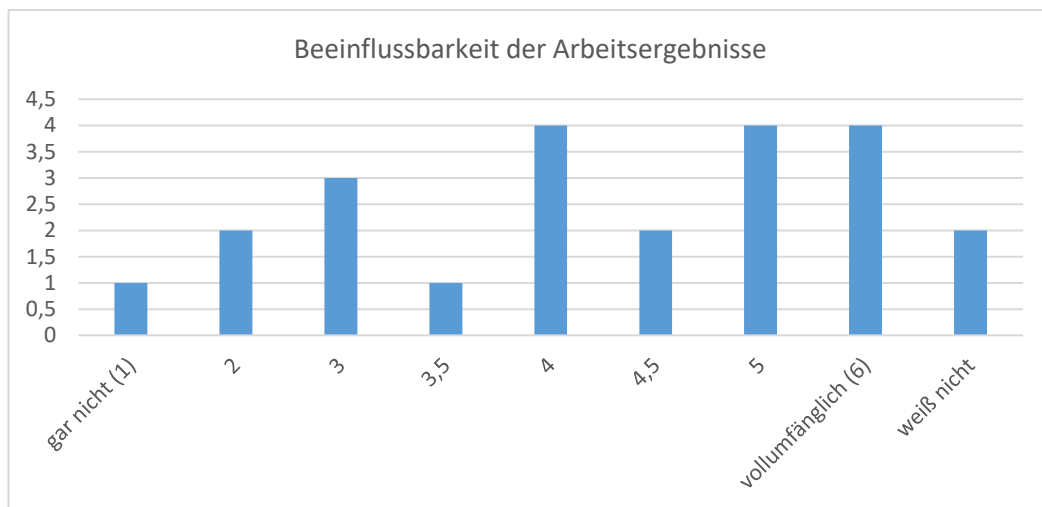


Abbildung 48: Beeinflussbarkeit der Arbeitsergebnisse

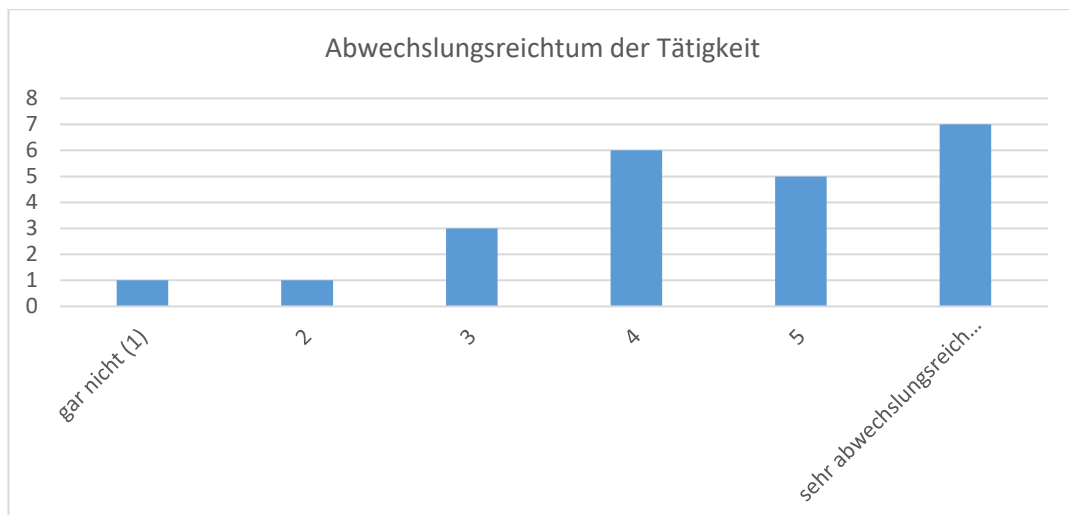


Abbildung 49: Abwechslungsreichtum der Tätigkeit

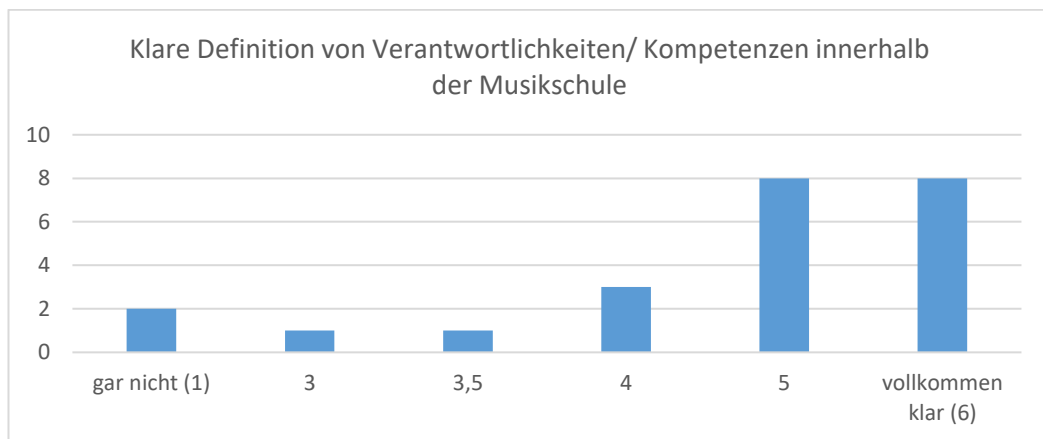


Abbildung 50: Klare Definition von Verantwortlichkeiten innerhalb der Musikschule

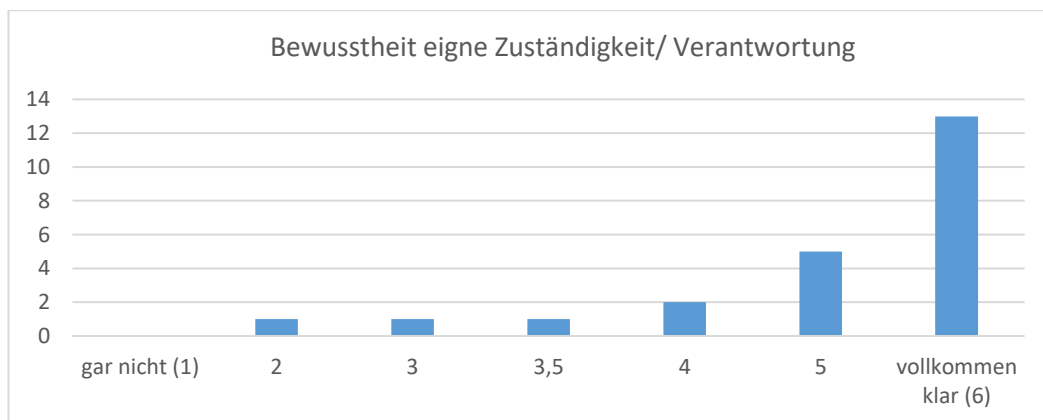


Abbildung 51: Bewusstheit eigene Zuständigkeit/ Verantwortung

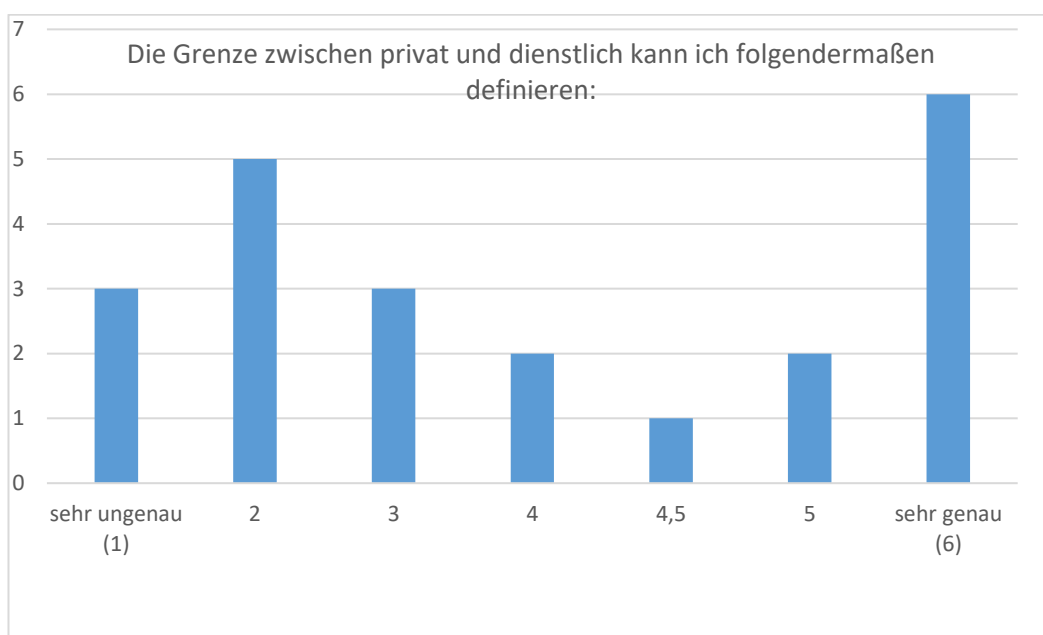


Abbildung 52: Definition Grenze privat/ dienstlich

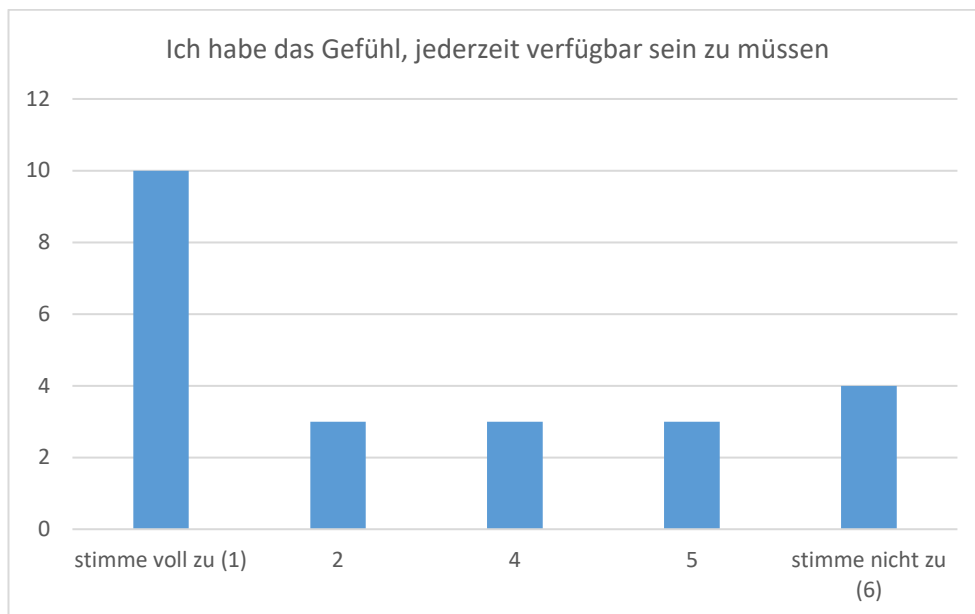


Abbildung 53: Gefühl, jederzeit verfügbar sein zu müssen

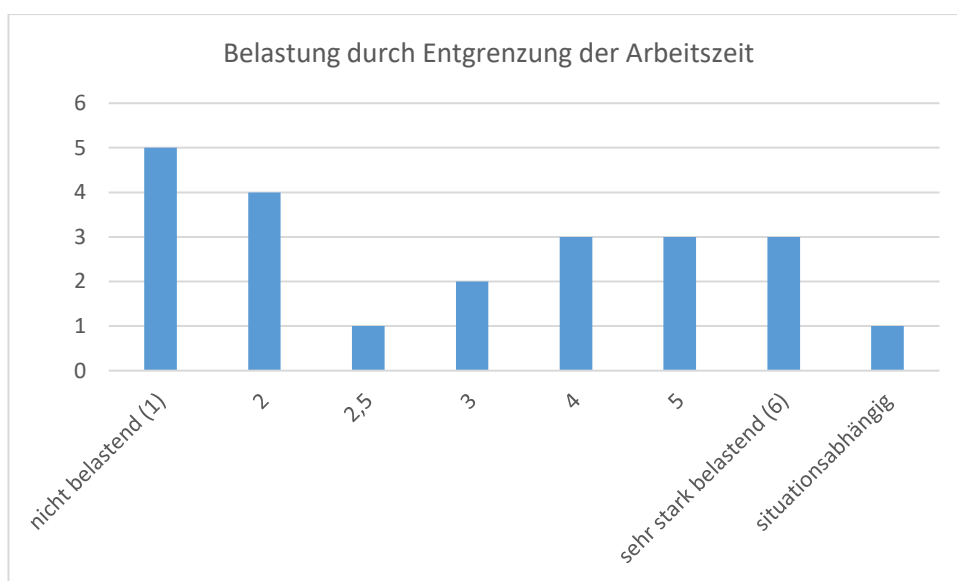


Abbildung 54: Belastung durch Entgrenzung der Arbeitszeit



Abbildung 55: Word Cloud Ferienüberhang

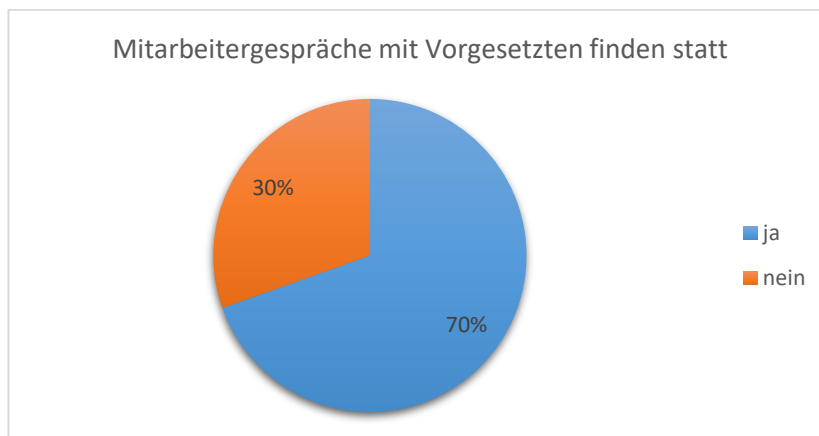


Abbildung 56: Mitarbeitergespräche mit Vorgesetzten

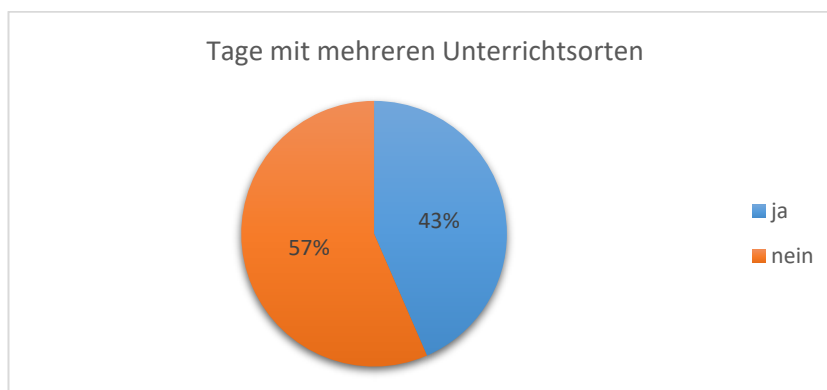


Abbildung 57: Tage mit mehreren Orten



Abbildung 58: Benötigte Arbeitsmittel

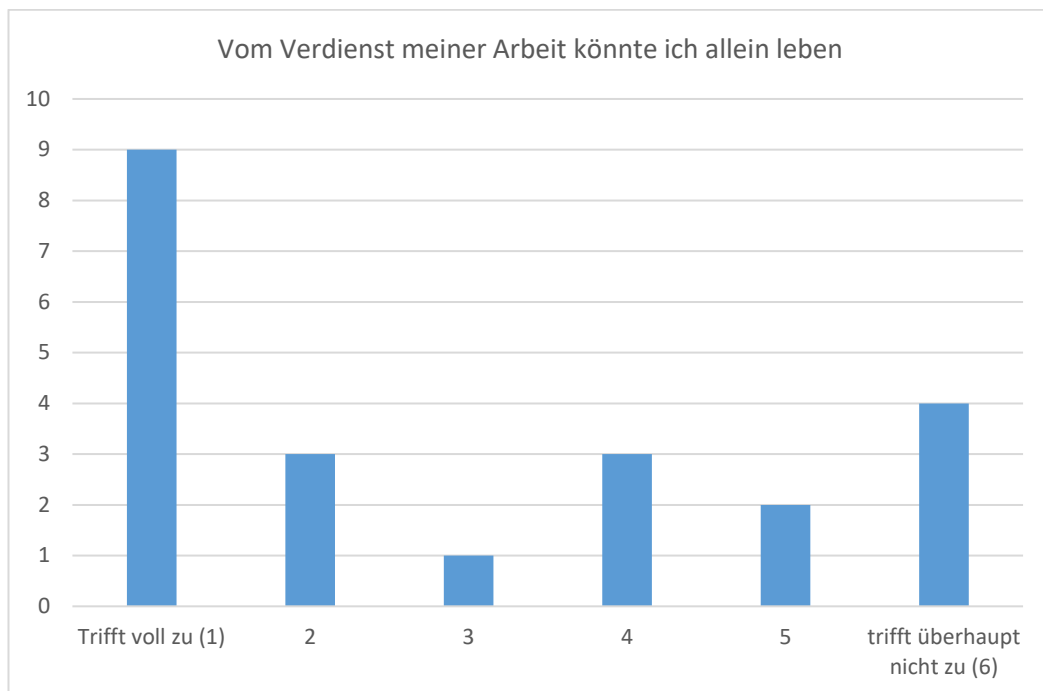


Abbildung 59: Vom Verdienst meiner Arbeit könnte ich allein leben.



Abbildung 60: Öffentliche Wahrnehmung der Musikschule am Ort

7.3 Dokumentation Veränderungen im Interviewleitfaden, Anregungen für den standardisierten Fragebogen

7.3.1 Persönliche Angaben und beruflicher Kontext

Die Frage nach den im Haushalt lebenden Kindern wurden ergänzt um eine Einschätzungsfrage bezüglich passender Kinderbetreuungszeiten (ab Interview 17).

Die Fragen zur beruflichen Situation/den Rahmenbedingungen habe ich nach Anregung (IP 17) erweitert um die Angaben nach der Art des Abschlusses (pädagogisch/ künstlerisch).

Die Frage hinsichtlich Gedanken zur beruflichen Veränderung habe ich ergänzt mit „Bei Eintragungen im Bereich „sehr oft“: Was hält/hielt Sie davon ab, den Beruf zu wechseln?“

Im Elementarbereich mit Vorschulkindern sollte unbedingt erfasst werden, ob der Unterricht im Musikschulgebäude oder im Kindergarten stattfindet, denn letzterer bringt einen ungleich höheren Vor- und Nachbereitungsaufwand mit sich (z.B. Weg zum Einsatzort, Raum einrichten, Instrumententransport, Kinder im Gebäude zusammensuchen), der in keinem der befragten Fälle im Stundendeputat eine angemessene Berücksichtigung findet.

Die Rückmeldungen sowie die Erfahrung im Laufe der Befragung ergaben, dass die Frage nach der Verbundenheit zur Musikschule geteilt werden sollte, z.B. „Musikschule als System“ oder Verbundenheit zu „meiner“ Musikschule bzw. inhaltlich – konkreter Umgang mit der Person.

In der Frage nach Gedanken zur beruflichen Veränderung muss genauer definiert werden, was genau gemeint ist: ein Bereichswechsel (z.B. „Alte Musik“) innerhalb der Musikschule? Ein Berufswechsel? Ein Ortswechsel? Oftmals erhielt ich die Antwort „nicht mehr“ und teilte die Frage ab Interview sieben in Gegenwart und Vergangenheit.

Das Skalenformat ist an dieser Stelle unpassend und könnte beispielsweise in „gar nicht – selten - manchmal - oft“ geändert werden.

7.3.2 Merkmalsbereich 1: Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

IP 3 gab die Rückmeldung, dass alle Fragen zur Selbstbestimmtheit in drei Bereiche geteilt werden müssen: den Bereich des Unterrichts, den Bereich der direkten Zusammenhangstätigkeiten (administrativer Bereich) sowie den Bereich der

indirekten Zusammenhangstätigkeiten und die Skala erweitert werden sollte um eine Option „nicht vorhanden“. Ab dem vierten Interview unterteilte ich die Fragen dann dementsprechend, beließ die Skala allerdings.

Die Sechser-Skalen zur Erfassung der Entscheidungsspielräume zu „wöchentliches Arbeitspensum insgesamt“, „Auswahl Methodik und Didaktik“ sowie „inhaltlich/fachlich“ sollten verbal beschrieben sein:

„Sehr gering (1) – gering (2) - eher gering (3) – eher hoch (4) – hoch (5) – sehr hoch (6)“ und ev. ergänzt werden um eine Option „weiß nicht“.

Viele Angaben lagen zwischen den vorgegebenen Werten (3,5; 4,5), was in einem standardisierten Fragebogen so nicht möglich wäre.

Ebenfalls empfiehlt sich eine Übersetzung der Skalen bei „Beeinflussbarkeit von Arbeitsergebnissen“ und „Abwechslungsreichtum“ in „gar nicht (1) – eher nicht (2) - selten (3) - teilweise (4) – überwiegend (5) – vollumfänglich (6)“, ergänzt um „weiß nicht“.

Passendere Skalen für „Klare Definition von Verantwortlichkeiten“ und „Bewusstheit der eigenen Zuständigkeit“ könnten lauten:

Gar nicht (1) – eher nicht (2) – punktuell klar (3) - einigermaßen klar (4) überwiegend klar (5) vollkommen klar (6), ergänzt um „weiß nicht“.

Die Frage nach Verantwortlichkeiten und Kompetenzen wurde nach Rückmeldung von IP 5 erweitert um „im System Musikschule“. Die Erläuterung: „das bedeutet `Wer ist wofür zuständig.‘“ hat sich bewährt.

IP 8 wies mich darauf hin, dass der ursprünglich gewählte Begriff „Handlungsspielraum“ geändert werden muss in „inhaltlich/fachlichen Entscheidungsspielraum“. Aufgrund des Anstellungsverhältnisses und der damit verbundenen Arbeitspflicht tendiert dieser hier gen Null. Hingegen „gestalten wir in jedem Moment selbst“, d.h. der inhaltlich/fachliche Entscheidungsspielraum liegt quasi bei 100%. Diese begriffliche Änderung übernahm ich ab dem neunten Interview.

Die ursprüngliche Frage „Inwieweit kann ich die Arbeit inhaltlich selbst gestalten?“ wurde in der Folge rausgestrichen, da sie in der obengenannten Frage enthalten ist.

Hinsichtlich der Qualifikation als Musikschullehrkraft wies IP 17 darauf hin, dass bereits beim beruflichen Kontext erfasst werden sollte, ob ein pädagogischer und/oder künstlerischer Abschluss vorliegt, was ab Interview 18 erfolgte.

Die Frage nach der Qualifikation entwickelte sich im Laufe der Interviews hin zu einem Fragenkomplex und wurde um folgende Aspekte ergänzt: ...“aufgrund ihrer Hochschulausbildung“, „aufgrund ihrer Erfahrung“ sowie Unterstützung während der Einarbeitungsphase seitens des Arbeitsgebers. Ein Interviewpartner (2) gab zu bedenken, dass „Unterforderung“ ja mit dem eigenen Anspruch zu tun hat und genauer definiert werden müsse, worauf sich diese bezieht. Beispielsweise könnte man unterteilen in geistig/körperliche Unterforderung.

Aufgrund der unterschiedlichen Hauptfachinstrumente und des breiten Tätigkeitsspektrums könnte die Frage bezüglich der Einarbeitung an der Musikschule wie folgt lauten (IP 19): „Inwieweit haben Sie sich seitens der Musikschule bei der Einarbeitung unterstützt gefühlt (benötigte Arbeitsmaterialien, Informationsfluss)? Wurde Ihnen bei Fragen geholfen?“. Ab Interview 18 hatte ich die Frage eingefügt: „Wurden Sie seitens der Musikschule in die Haupttätigkeit, die sie ausführen, eingearbeitet?“, die jedoch den Kern der Sache nur unzureichend beschreibt.

Die Ausgangsfrage „Sehen Sie für sich Karriere-/Aufstiegsmöglichkeiten“ wurde nach Anregung von IP 3 im Folgenden ergänzt um „im administrativen Bereich“ sowie um eine zweite Frage „reizvolle Entwicklungsmöglichkeiten (Fachkarriere)?“ erweitert.

Im Fragenkomplex nach der emotionalen Involviertheit habe ich bereits nach dem ersten Interview die Frage danach, inwieweit die Arbeit und deren Ergebnisse für sich als sinnstiftend/befriedigend bzw. für die Schüler als sinnstiftend erlebt wird, in zwei Unterfragen geteilt: „Inwieweit erleben Sie Ihre Arbeit für sich als sinnstiftend?“ „Inwieweit erleben Sie die Ergebnisse derselben als sinnstiftend?“ usw. Ab Interview 10 ersetzte ich den Begriff „Arbeit“ durch „Unterrichtstätigkeit“, um den Schwerpunkt der Befragung deutlicher hervorzuheben.

7.3.3 Merkmalsbereich 2: Arbeitsorganisation

Für die Skala zur Aussage zum Gefühl, jederzeit verfügbar sein zu müssen empfiehlt sich eine Änderung in „ja – eher ja – eher nein – nein“.

Nach Interview 8 habe ich die Frage der jeweils passenden Pausengestaltung unterteilt in Unterrichtszeit /übrige Arbeitszeit und ergänzt um „ich habe keine Pause“

sowie die Frage danach, inwieweit die häusliche Arbeitszeit zersplittert ist, eingefügt.

Nach Interview 12 habe ich die Aussage: „Die Unterrichtseinheiten finden in enger Taktung nacheinander statt“ aufgenommen, wobei sich im 15. Interview herausstellte, dass vor allem im Elementarbereich genau das Gegenteil belastend ist: die Pausen zwischen den einzelnen Unterrichtseinheiten sind zu groß, so dass es leichter ist, auf dem hohen Energieniveau (für eine Elementarstunde erforderlich) gleich drei Stunden in Folge zu unterrichten, als in der langen Pause zwischen zwei Stunden (z.B. am Vormittag – am Nachmittag) zunächst „runter-“ und später wieder „hochzufahren“.

In den Items zur Fragebogengestaltung werde ich „Kollegen“ durch „Lehrkräfte“ ersetzen, denn ein Teil des Kollegiums sind Verwaltungsmitarbeitern. Die Befragung richtet sich ausschließlich an das Lehrpersonal.

Die Frage nach ausreichender Erholungszeit in Wochen mit hoher Arbeitszeitverdichtung wurde mehrfach modifiziert. IP 5 merkte an, dass Erholungszeit ja durchaus auch aktiv gestaltet sein kann. Hierauf fragte ich im Folgenden nach ausreichend „Regenerationszeit.“ IP 8 korrigierte die Frage dahingehend, dass es sich nicht um „Arbeitszeitverdichtung“, sondern um die hohe zeitliche Belastung infolge von „Arbeitsverdichtung“ handelt, die auf den Umfang der Arbeitszeit abzielt

7.3.4 Merkmalsbereich 3 Soziale Beziehungen

Die Fragen zu Zusammenarbeit, Vernetzung und Unterstützung im Verhältnis zu den Kollegen hatte ich nach mehreren Rückmeldungen erweitert um „mit den meisten“. Für einen standardisierten Fragebogen, der an allen Musikschulen (strukturunabhängig) einsetzbar ist, empfiehlt sich folgende Fragenformulierung: „Haben Sie Kollegen, mit denen sie gut vernetzt sind und die Ihnen in der täglichen Arbeit helfen (können)?“

Ebenso können die Fragen zum Verhältnis zu den Vorgesetzten für einen standardisierten Fragebogen zusammengefasst werden. Eine Trennung in „direkter Vorgesetzter“ und „Musikschulleitung“ ist überflüssig. Es reicht völlig aus, diese auf den „direkten Vorgesetzten“ zu beziehen, was an größeren Musikschulen beispielweise die Fachbereichsleitung, an kleineren die Musikschulleitung ist.

Für die Charakterisierung der Mitarbeitergespräche ist eine Abstufung der einzelnen Attribute nicht notwendig, da die meisten Befragten ohnehin Einschätzungen zwischen „trifft voll zu“ (1) oder „trifft nicht zu“ (6) gaben.

7.3.5 Merkmalsbereich 4: Arbeitsumgebung

Zunächst wurde die Frage gestellt, ob an verschiedenen Arbeitsorten unterrichtet wird. Ergänzend fragte ich ab dem 10. Interview nach der Anzahl der Unterrichtsorte.

Zur Problematik der Einsatzortwechselfähigkeit würde ich die Frage so formulieren: „In welchem zeitlichen Abstand finden die Unterrichtsblöcke an den einzelnen Unterrichtsorten statt?“ Dazu lauten die Antwortvorgaben: „passend – zu knapp – große Pause dazwischen“. Zusätzlich wird bei den letzten beiden Antworten der Belastungsgrad erhoben.

Eine zusätzliche Belastung kann der Weg zur ersten Arbeitsstelle darstellen (lange Fahrtwege, Unvorhersehbarkeit aufgrund der Großstadtsituation), daher fügte ich nach Interview 14 eine offene Frage (Beschreibung des Weges zur ersten Arbeitsstelle) ein.

Ab Interview 10 nahm ich die Frage: „Inwieweit leiden Sie unter Schmerzen/Einschränkungen im Bewegungsapparat bzw. Haltungsschäden aufgrund des Spielens Ihres Instruments? Antwort: Gar nicht (1) – sehr stark (6)“ mit auf, die sich in der Folge bewährte.

Bei der Erhebung der zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel entschied ich, die Schülerinstrumente zukünftig nicht zu erfassen, da es sich um kein direktes Arbeitsmittel handelt.

Für einen standardisierten Fragebogen empfiehlt sich zur Angabe der Zufriedenheit mit einzelnen Arbeitsmittel eher folgende Skala: „unzufrieden - eher unzufrieden - eher zufrieden – voll zufrieden“.

Eine Interviewpartnerin (IP 3) schlug folgende Ergänzung des Fragenspektrums in diesem Bereich vor: „Gibt es Situationen darüber hinaus, in denen Sie schwere körperliche Tätigkeit verrichten müssen, um ihrem eignen (pädagogischen) Anspruch gerecht werden zu können, die aber nicht explizit zu ihrem Tätigkeitskatalog gehören?“. Diese Frage wurde mit aufgenommen, aber nur in einem Fall positiv beantwortet und zwar von derjenigen, die sie vorgeschlagen hatte.

7.3.6 Merkmalsbereich 5: Neue Arbeitsformen und zusätzlich belastende Faktoren

Die Aussage „Vom Verdienst meiner Arbeit kann ich leben.“ wurde ab Interview 7 erweitert um „kann/könnte ich allein leben“.

Ab Interview 15 ergänzte ich die Frage „Jede neue Arbeitswoche steht wie ein Berg vor mir.“ Besonders in Interviews mit Lehrkräften im Elementarbereich, Bereich des Klassenunterrichts klang diese Aussage unterschwellig mit.

In diesem Themenbereich wurde immer wieder die mangelnde öffentliche Wahrnehmung der Musikschule am Ort beklagt, so dass ich ab Interview 10 darum bat, diese zu beschreiben.

7.3.7 Erste und letzte Fassung Interviewleitfaden

7.3.7.1 Erste Fassung Interviewleitfaden zur Ermittlung der wichtigsten Faktoren psychischer Belastungen bei Musikschullehrkräften (Stand 30.01.2023)

Allgemein:

Musikschule(n):

Größe der Musikschule:

Schülerzahl ca.

Lehrkräfte ca.

- Fest:
- Frei:

Die Musikschule befindet sich

in einer Großstadt in einer Kleinstadt im ländlichen Raum

Zur Person:

Gesprächsperson: m w d

Alter:

Familiensituation (optional):

- Allein lebend
- In fester Partnerschaft lebend
- Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder: _____
 - Alter _____

Anzahl der zu pflegenden Angehörigen: _____

Inwieweit trifft für Sie folgende Aussage zu:

„Für die im Haushalt lebenden Kinder/die/den zu pflegende(n) Angehörige(n) bin ich allein zuständig.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Berufliche Situation/Rahmenbedingungen

Bitte beschreiben Sie ganz kurz einen typischen Arbeitstag! _____

Seit wann arbeiten Sie an der Musikschule (Jahr)?

In welchem vertraglichen Gesamt-Stundenumfang sind sie beschäftigt? _____

Beschäftigungsverhältnis: frei fest

In welchem Bereich/welchen Bereichen unterrichten Sie?

- Instrumentalunterricht, Anzahl Unterrichtseinheiten_____
- Vokal, Anzahl Unterrichtseinheiten_____
- Elementarbereich, Anzahl Unterrichtseinheiten_____
- Tanzabteilung, Anzahl Unterrichtseinheiten_____
- Inklusion, Anzahl Unterrichtseinheiten_____
- Chor/ Orchester/Ensemble/ Register/-Stimmproben,
 - Anzahl Unterrichtseinheiten_____
- Personalverantwortung Ja Nein
 - Bei Ja: Betriebs-/Personalrat Geschäftsführung SBV Frauenbeauftragte Sonstiges, und zwar:_____

Arbeiten Sie noch für andere Arbeit-/ Auftraggeber? Ja Nein

Welchen zeitlichen Umfang Ihrer gesamten beruflichen Tätigkeit umfasst die Arbeit an der Musikschule (ca. in %)?_____

Bindung/Commitment

Inwieweit fühlen Sie sich der Musikschule verbunden?

- gar nicht 1 6 sehr stark
- Gründe

Inwieweit spielen Sie mit dem Gedanken, sich beruflich zu verändern?

- gar nicht 1 6 sehr oft

Einstieg:

Werden an Ihrer Musikschule Unterweisungen zu psychischen Belastungen durchgeführt?

Wo sehen Sie für sich bezogen auf einen typischen Unterrichtstag die größten Belastungen? (bei Kenntnis des Fragebogens diese Frage am Ende)

Merkmalsbereich 1: Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe**Selbstbestimmtheit:**

Die folgenden Fragen beziehen sich auf den Ablauf eines typischen Unterrichtstages.

Wie hoch schätzen Sie Ihren Entscheidungs-/Handlungsspielraum ein?

Bezogen auf die Reihenfolge der Tätigkeiten

- sehr gering 1 6 sehr hoch

Bezogen auf den Umfang der einzelnen Tätigkeiten:

- sehr gering 1 6 sehr hoch

Bezogen auf das wöchentliche Arbeitspensum insgesamt:

- sehr gering 1 6 sehr hoch

Bezogen auf die Auswahl von Methodik/ Didaktik:

- sehr gering 1 6 sehr hoch

Handlungsspielraum als Musikschullehrkraft insgesamt:

- sehr gering 1 6 sehr hoch

Inwieweit können Sie Ihre Arbeit selbst gestalten?

- gar nicht 1 6 vollumfänglich

Inwieweit können Sie die Ergebnisse Ihrer Arbeit beeinflussen?

- gar nicht 1 6 vollumfänglich

Wie abwechslungsreich ist Ihre Tätigkeit?

- gar nicht 1 6 sehr abwechslungsreich

Sind Verantwortlichkeiten/ Kompetenzen klar definiert?

- gar nicht 1 6 vollkommen klar

Ist Ihnen bewusst, bis zu welchem Punkt Ihre Zuständigkeit/ Verantwortung reicht?

- gar nicht 1 6 vollkommen klar

Rückmeldung:

Qualifikation

Inwieweit fühlen Sie sich für die Tätigkeit, die Sie ausführen, qualifiziert (Ausbildung, Einarbeitung)?

- gar nicht 1 6 hochqualifiziert

Inwieweit trifft für Sie folgende Aussage zu: „Ich fühle mich in manchen Tätigkeitsbereichen unterfordert.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Inwieweit trifft für Sie folgende Aussage zu: „Ich fühle mich in manchen Tätigkeitsbereichen überfordert.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Inwieweit trifft für Sie folgende Aussage zu:

„Die Tätigkeit als Musikschullehrkraft entspricht meinem ursprünglichen Berufswunsch.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Die Tätigkeit als Musikschullehrkraft ist für mich eher: ____

Sehen Sie für sich Karriere-/ Aufstiegsmöglichkeiten?

- gar keine 1 6 sehr viele
- Beispiele:
- Inwieweit streben Sie diese an?
- gar nicht 1 6 sehr stark

Rückmeldung:

Emotionale Involviertheit

Inwieweit erleben Sie Ihre Arbeit und deren Ergebnisse für sich als sinnstiftend?

- überhaupt nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit erleben Sie Ihre Arbeit und deren Ergebnisse für sich als befriedigend?

- überhaupt nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit erleben Sie Ihre Arbeit und deren Ergebnisse für Ihre Schüler/innen als sinnstiftend?

überhaupt nicht 1 6 sehr stark

Gibt es Situationen in Ihrem Berufsalltag, die Sie emotional stark berühren/ fordern?

- Bitte beschreiben Sie diese!

Rückmeldung:

Merkmalsbereich 2: Arbeitsorganisation

Arbeitszeit

Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu?:

„Ich kann meine tägliche Arbeitszeit selbstbestimmt gestalten.“

- Zu Schuljahresbeginn: Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu
- Im laufenden SJ: Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu?:

„Die Pausenzeiten kann ich für mich passend gestalten.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Inwieweit können Sie für sich definieren, wo die Grenze zwischen privat (Freizeit/ Familienzeit) und dienstlich (Arbeit) verläuft?

- sehr ungenau 1 6 sehr genau
- Wenn Antwort im Bereich ungenau: Inwieweit empfinden Sie das als belastend? Nicht belastend 1 6 sehr stark belastend

Wie belastend ist in diesem Zusammenhang für Sie das Thema Ausdehnung/ Entgrenzung der Arbeitszeit (Bsp. Schüler/Elternanfragen am Wochenende)?

- Nicht belastend 1 6 sehr stark belastend

Inwieweit stimmen Sie der Aussage zu:

„Ich habe das Gefühl, jederzeit verfügbar sein zu müssen.“

- stimme voll zu 1 6 stimme nicht zu
- Wie belastend ist das für Sie?
 - Gar nicht 1 6 sehr stark

Welche Strategien haben Sie, um sich davor zu schützen (Bsp. Schüler/Elternanfragen am Wochenende)? _____

Für Festangestellte:

Bitte beschreiben Sie Ihre persönliche Situation im Zusammenhang mit der Problematik „Zusammenhangstätigkeiten“!

Was zählt aus Ihrer Sicht nicht zu den Inhalten von Zusammenhangstätigkeiten?

Gibt es an Ihrer Musikschule den sogenannten „Ferienüberhang“? ja nein

- Welche Gedanken haben Sie dazu?

Für alle:

Finden Sie in Wochen mit hoher Arbeitszeitverdichtung infolge besonderer Anforderungen (z.B. zusätzliche Veranstaltungen an Wochenenden, Prüfungsvorbereitung, Wettbewerbsbetreuung, (Groß-)Veranstaltungen) ausreichend Erholungszeit?

- Gar nicht 1 6 finde genügend Erholungszeit

Inwieweit empfinden Sie diese Eigenschaft von Musikschularbeit als belastend?

- Gar nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit finden Sie in Wochen mit „durchschnittlicher“ Arbeitszeit genügend Erholungszeit?

- Gar nicht 1 6 finde genügend Erholungszeit

Inwieweit trifft für Sie folgenden Aussage zu:

„Für meine individuelle Weiterbildung finde ich genügend Zeit.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Ich schaffe es gut, sowohl den Anforderungen meiner Familie als auch denen meines Berufes gerecht zu werden.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Welche Vorschläge haben Sie, um diese Situation zu verbessern?

Rückmeldung:

Kommunikation:

Bitte beschreiben Sie, in welcher Form an Ihrer Musikschule vorwiegend kommuniziert wird!

- Zwischen Kollegen/-innen (informell? z.B. Lehrerzimmer, Tür und Angel-Gespräche)
- Zwischen Vorgesetzten und Kolleg/innen (formell?)

Auf welchem Weg erhalten Sie vorwiegend die zur Ausübung Ihrer Tätigkeit notwendigen Informationen?

- E-Mail
- Konferenz
- Aushang im Lehrerzimmer
- Persönliches Gespräch
- Anders, und zwar _____

Inwieweit stehen Ihnen alle für die Ausübung Ihrer Tätigkeit notwendigen Informationen zur Verfügung?

- gar nicht 1 6 komplett

Sind Ihnen bei Informationslücken die entsprechenden Ansprechpartner bekannt?

- Ja eher ja eher nein nein

Inwieweit gibt es aus Ihrer Sicht Kommunikationsdefizite?

- Zwischen den Kollegen in der Fachgruppe:
 - gar nicht 1 6 zahlreiche
- Zwischen den Kollegen in der gesamten Musikschule:
 - gar nicht 1 6 zahlreiche
- Zwischen der Leitung und dem Kollegium:
 - gar nicht 1 6 zahlreiche

Was könnte man aus Ihrer Sicht tun, um diese zu beheben?

Rückmeldung:

Merkmalsbereich 3: Soziale Beziehungen

Verhältnis zu Kolleg/-innen

Inwieweit treffen folgende Aussagen bezüglich der Zusammenarbeit zu?:

In der Fachgruppe:

„Ich fühle mich gut mit meinen Kollegen gut vernetzt.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Ich fühle mich isoliert/als Einzelkämpfer.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu
- Das belastet mich: gar nicht 6 sehr stark

„Die Zusammenarbeit gestaltet sich unkompliziert.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Die Zusammenarbeit ist konfliktbehaftet.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Es herrscht hoher Konkurrenzdruck.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Die Zusammenarbeit ist geprägt von kooperativem Miteinander.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Ich fühle mich durch meine Kolleg/-innen unterstützt“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Ergänzung: _____

Gesamtschulisch (fachgruppenübergreifend):

„Ich fühle mich mit meinen Kollegen gut vernetzt.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Ich fühle mich isoliert/ als Einzelkämpfer.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu
- Das belastet mich: gar nicht 1 6 sehr stark

„Die Zusammenarbeit gestaltet sich unkompliziert.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Die Zusammenarbeit ist konfliktbehaftet.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Es herrscht hoher Konkurrenzdruck.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Die Zusammenarbeit ist geprägt von kooperativem Miteinander.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Ich fühle mich durch meine Kolleg/-innen unterstützt.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Ergänzung: _____

Verhältnis zu Vorgesetzten

Direkter Vorgesetzter (Fachbereichsleiter)

Finden Mitarbeitergespräche statt? Ja Nein

Wie würden Sie die Gesprächskultur in den Gesprächen beschreiben? _____

Inwieweit charakterisieren folgende Items die Atmosphäre/das Klima der MAG?

Wohlwollend: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Angespannt: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Auf Augenhöhe: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Hierarchiebetont: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Ergänzung: _____

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?:

„Meiner Führungskraft gelingt es, gleichzeitig die Ziele der Organisation (Musikschule) voranzutreiben und mir dabei zu helfen, mein Potential zu entfalten.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

„Meine Arbeit wird von meiner Führungskraft anerkannt und wertgeschätzt.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

„Meine Führungskraft gibt mir regelmäßig hilfreiches Feedback.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

„Ich fühle mich durch meine Führungskraft fachlich ausreichend unterstützt.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

„Von meiner Führungskraft erfahre ich soziale Unterstützung im Bedarfsfall.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

Wie hoch schätzen Sie den Grad der Mitgestaltung/ Mitbestimmung in Ihrer Fachgruppe ein?

- Nicht vorhanden 1 6 sehr hoch weiß nicht

Musikschulleitung

Finden Mitarbeitergespräche statt? Ja Nein

Wie würden Sie die Gesprächskultur in den Gesprächen beschreiben? _____

Inwieweit charakterisieren folgende Items die Atmosphäre/ das Klima der MAG?

Wohlwollend: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Angespannt: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Auf Augenhöhe: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Hierarchiebetont: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Ergänzung: _____

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

„Der MSL gelingt es, gleichzeitig die Ziele der Organisation (Musikschule) voranzutreiben und mir dabei zu helfen, mein Potential zu entfalten.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

„Meine Arbeit wird von der MSL anerkannt und wertgeschätzt.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

„Die MSL gibt mir regelmäßig hilfreiches Feedback.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

„Ich fühle mich MSL fachlich ausreichend unterstützt.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

„Ich erfahre ich soziale Unterstützung im Bedarfsfall.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

Wie hoch schätzen Sie den Grad der Mitgestaltung/ Mitbestimmung in der Musikschule ein?

- Nicht vorhanden 1 6 sehr hoch weiß nicht

Rückmeldung

Verhältnis zu Schülern und Eltern

Bitte beschreiben Sie Besonderheiten in der Beziehung zu Ihren Schülern! _____

Bitte beschreiben Sie Besonderheiten in der Beziehung zu den Eltern Ihrer Schüler! _____

Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu?

„Meine beruflichen Kontakte bereichern mein Sozialleben.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Rückmeldung:

Merkmalsbereich 4: Arbeitsumgebung

Arbeitsort

Bezogen auf Ihre Musikschultätigkeit:

Welchen Ort würden Sie als Ihren Hauptarbeitsplatz definieren?

Unterrichten Sie an mehreren Orten? Ja Nein

Welche der folgenden Faktoren treffen auf (mindestens einen) Ihrer/n Arbeitsort(e) zu und wie belastend ist das für Sie ?

Räume ohne Tageslicht:

- Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Unzureichende (künstliche) Beleuchtung:

- Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Hoher Geräuschpegel (z.B. eigne(r) Unterricht/Probe, Unterricht/Probe im Nachbarraum, Umgebungslärm)

- Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Geruchsbelästigung

- Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Größe des Unterrichtsraums (zu groß/ zu klein)

- Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Unzweckmäßigkeit des Unterrichtsraums (z.B. umgeräumter Klassenraum, Gemeindesaal etc.)

- Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

unästhetische Gestaltung

- Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Ergänzung

Gibt es (einen) Tag(e), an dem (denen) Sie an mehreren Unterrichtsorten unterrichten? Ja Nein

Bei Ja:

Bitte treffen Sie eine Einschätzung bezüglich Ihrer Einsatzortwechselfähigkeit!

Der Arbeitsweg ist:

- kurz und unkompliziert
- neutral
- beschwerlich (z.B. regelmäßige Verkehrsbehinderungen)
- unvorhersehbar

Die dafür angerechnete Arbeitszeit ist:

- völlig unzureichend
- unzureichend
- neutral
- ausreichend
- völlig ausreichend
- wird nicht angerechnet

Welches Transportmittel nutzen Sie überwiegend?

- Bus und Bahn
- Eigenen PKW
- Dienstwagen
- Fahrrad
- Zu Fuß
- Ergänzung

Rückmeldung

Körperliche Tätigkeit

Wie oft müssen Sie bei der Vor-/Nachbereitung von Unterricht/ Proben/Konzerten/ Aufführungen schwere körperliche Tätigkeit verrichten?

Einrichten des Raumes:

- nie einmal im Monat mehrmals im Monat einmal pro Woche mehrmals pro Woche

Transport von Instrumenten, Notenständer, Unterrichtsmaterial, Technik, o.ä.

- nie einmal im Monat mehrmals im Monat einmal pro Woche mehrmals pro Woche

Beim Unterrichten selbst:

- nie einmal im Monat mehrmals im Monat einmal pro Woche
 mehrmals pro Woche

Anderes, und zwar:

Rückmeldung:

Arbeitsmittel

Welche der folgenden Arbeitsmittel werden von der Musikschule bereitgestellt und wie zufrieden sind sie damit?

Laptop/Tablet/I-Pad/Computer

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Diensthandy

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

(Haupt)Instrument

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Schülerinstrument(e)

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Zusätzliches Instrumentarium (Orff, Klavier)

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Technisches Equipment (Lautsprecher, Verstärker, Beamer etc.)

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Büromaterial

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Nutzung Kopierer

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

E-Mail- Konto

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Musikschulsoftware

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Cloudlösungen

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Ergänzung

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Welchen konkreten Wunsch haben Sie diesbezüglich? _____

Rückmeldung:

Merkmalsbereich 5: Neue Arbeitsformen

Digitalisierung

Welche neuen Belastungen sehen Sie im Zusammenhang mit zunehmender Digitalisierung des Arbeitsalltags (z.B. Kommunikation mit Eltern, Schülern, Kolleg/-innen, Leitung, neue Lehrmethoden)?

Welche Erfahrungen haben Sie mit der Erteilung von Onlineunterricht gemacht?

Zusätzlich belastende Faktoren

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?:

„Meine Arbeit wird angemessen bezahlt.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Vom Verdienst meiner Arbeit kann ich leben.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Der Verdienst einer Musikschullehrkraft steht in keinem Verhältnis zu Ausbildungsdauer und Ausbildungsniveau.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Ich empfinde meine Arbeit im Vergleich mit Lehrern an allgemeinbildenden Schulen nicht gerecht vergütet.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Gibt es Diskriminierungen und Benachteiligungen (wegen Alter, Behinderungen, Geschlecht, sexueller Orientierung, Nationalität)?

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Welche neuen psychischen Belastungen sehen Sie als Ergebnis der gesellschaftlichen Umbrüche?

Gibt es Faktoren im Zusammenhang mit Ihrem Beruf, die Sie darüber hinaus psychisch belasten (z.B. Sorgen um die Zukunft des Berufes, Konkurrenzdruck unter Kollegen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf)?

Wo sehen Sie für sich bezogen auf einen typischen Unterrichtstag die größten Belastungen?

Feedback Interview

Möchten Sie aus Ihrer Sicht noch weitere wichtige Aspekte nennen, die im Interview zu wenig Berücksichtigung fanden?

Möchten Sie zum Interview selbst noch etwas sagen?

Wen sollte ich aus Ihrer Sicht unbedingt noch interviewen?

Möchten Sie über die Ergebnisse der Befragung informiert werden?

7.3.7.2 *Letzte Fassung Interviewleitfaden zur Ermittlung der wichtigsten Faktoren psychischer Belastungen bei Musikschullehrkräften (Stand 01.04.2023)*

Allgemein:

Musikschule(n):

Größe der Musikschule:

Schülerzahl ca.

Lehrkräfte ca.

- Fest:
- Frei:

Die Musikschule befindet sich

in einer Großstadt in einer Kleinstadt im ländlichen Raum

Zur Person:

Gesprächsperson: m w d

Alter:

Familiensituation (optional):

- Allein lebend
- In fester Partnerschaft lebend
- Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder: _____
 - Alter _____

Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu?

"Die Kinderbetreuungszeiten in der KiTa/im Hort decken meinen/unseren Bedarf an Betreuungszeit außerhalb der Ferien vollumfänglich ab."

- Stimme voll zu stimme überhaupt nicht zu

Wunschbetreuungszeit: _____

Anmerkung:

Anzahl der zu pflegenden Angehörigen: _____

Inwieweit trifft für Sie folgende Aussage zu?:

„Für die im Haushalt lebenden Kinder/die/den zu pflegende(n) Angehörige(n) bin ich allein zuständig.“

- Trifft voll zu 6 trifft überhaupt nicht zu

Berufliche Situation/Rahmenbedingungen

Bitte beschreiben Sie ganz kurz einen typischen Arbeitstag!

Seit wann arbeiten Sie an der Musikschule?

In welchem Gesamt-Stundenumfang (inkl. FÜ) sind sie beschäftigt? _____

Beschäftigungsverhältnis: frei fest

Pädagogischer Abschluss: Künstlerischer Abschluss

In welchem Bereich/welchen Bereichen unterrichten Sie?

Instrument(e):

Instrumental/Vokalunterricht, Anzahl Gesamtunterrichtseinheiten: _____

• davon Anzahl Einzel: 30min ____ 45min __ 60min und mehr ____

• davon Anzahl Partner-/Kleingruppen-Unterricht : _____

• davon Anzahl Begabtenunterricht (intern, LaFö, Studienvorbereitung): _____

Elementarbereich, Anzahl UE gesamt _____

• Unterricht in Kindertagesstätten, Anzahl UE _____

• Unterricht in Schulen, Anzahl UE GTA: ____ Klassenunterricht: ____

Tanzabteilung, Anzahl UE: _____

Inklusion, Anzahl UE _____

Kammermusik, Anzahl UE _____

Chor/Orchester/Ensemble/Register-/Stimmproben,

Anzahl UE: _____

Sonderfunktion: Ja Nein

• Bei „Ja“: Betriebs/Personalrat Geschäftsführung SBV FBL FB

Frauenbeauftragte anderes, und zwar: _____

• Zeitlicher Umfang: _____

Arbeiten Sie noch für andere Arbeit-/Auftraggeber? Ja Nein

Welchen zeitlichen Umfang Ihrer gesamten Erwerbstätigkeit umfasst die Arbeit an der Musikschule (ca. in %)? _____

Bindung/Commitment

Inwieweit fühlen Sie sich der Musikschule verbunden?

• gar nicht 1 6 sehr stark

• Gründe

Inwieweit spielen Sie aktuell mit dem Gedanken, sich beruflich zu verändern?

• gar nicht 1 6 sehr oft

Inwieweit haben Sie in der Vergangenheit mit dem Gedanken gespielt, sich beruflich zu verändern?

- gar nicht 1 6 sehr oft
- Bei Eintragungen im Bereich „sehr oft“:
Was hält/hielt Sie davon ab, den Beruf zu wechseln?

Einstieg:

Werden an Ihrer Musikschule Unterweisungen zu psychischen Belastungen durchgeführt?

Merkmalsbereich 1: Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

Selbstbestimmtheit:

Die folgenden Fragen beziehen sich auf den Ablauf eines typischen Unterrichtstages.

Wie hoch schätzen Sie Ihren Entscheidungs-/Handlungsspielraum ein?

Bezogen auf die Reihenfolge der Tätigkeiten in der Unterrichtszeit

- sehr gering 1 6 sehr hoch

Bezogen auf die Reihenfolge in der angewiesenen Arbeitszeit / im administrativen Bereich (direkte Zusammenhangstätigkeit, Konferenzen, Sonderfunktionen...)

- sehr gering 1 6 sehr hoch

Bezogen auf die Reihenfolge der Tätigkeiten im Zshg. mit Unterricht/Proben etc.

- sehr gering 1 6 sehr hoch

Bezogen auf den Umfang der einzelnen Tätigkeiten in der Unterrichtszeit/der angewiesenen Arbeitszeit/im administrativen Bereich:

- sehr gering 1 6 sehr hoch

Bezogen auf den Umfang in der angewiesenen Arbeitszeit / im administrativen Bereich (direkte Zusammenhangstätigkeit, Konferenzen, Sonderfunktionen...)

- sehr gering 1 6 sehr hoch

Bezogen auf den Umfang der einzelnen Tätigkeiten im Zshg. mit Unterricht/Proben

- sehr gering 1 6 sehr hoch

Bezogen auf das wöchentliche Arbeitspensum insgesamt:

- sehr gering 1 6 sehr hoch

Bezogen auf die Auswahl von Methodik/Didaktik:

- sehr gering 1 6 sehr hoch

Wie hoch schätzen Sie die inhaltlich/fachlichen Entscheidungsspielräume als Musikschullehrkraft insgesamt ein:

- sehr gering 1 6 sehr hoch

Wie belastend ist das für Sie?

- Gar nicht 1 6 sehr belastend

Inwieweit können Sie die Ergebnisse Ihrer Arbeit beeinflussen?

- gar nicht 1 6 vollumfänglich

Wie abwechslungsreich ist Ihre Tätigkeit?

- gar nicht 1 6 sehr abwechslungsreich

Sind Verantwortlichkeiten/Kompetenzen im System Musikschule klar definiert (Wer ist wofür zuständig)?

- gar nicht 1 6 vollkommen klar

Ist Ihnen bewusst, bis zu welchem Punkt Ihre Zuständigkeit/ Verantwortung reicht?

- gar nicht 1 6 vollkommen klar

Rückmeldung

Qualifikation

Inwieweit fühlen Sie sich aufgrund Ihrer Hochschulausbildung für ihre pädagogische Tätigkeit qualifiziert?

- gar nicht 1 6 hochqualifiziert

Inwieweit fühlen Sie sich aufgrund Ihrer Erfahrung für ihre pädagogische Tätigkeit qualifiziert?

- gar nicht 1 6 hochqualifiziert

Wurden Sie seitens der Musikschule bei Aufnahme Ihrer Tätigkeit unterstützt („Onboarding“, Erklärung der Abläufe/Prozesse, Zuständigkeiten, Anschaffung benötigter Arbeitsmittel)?

- gar nicht 1 6 sehr gut unterstützt

Inwieweit trifft für Sie folgende Aussage zu?

„Ich fühle mich in manchen Tätigkeitsbereichen fachlich unterfordert.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Inwieweit trifft für Sie folgende Aussage zu:

„Ich fühle mich in manchen Tätigkeitsbereichen/Situationen fachlich überfordert.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Inwieweit trifft für Sie folgende Aussage zu: Ich fühle mich in manchen Tätigkeitsbereichen/Situationen sozial/emotional überfordert.

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Inwieweit trifft für Sie folgenden Aussagen zu?:

„Die Tätigkeit als Musikschullehrkraft entspricht meinem ursprünglichen Berufswunsch.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu
- Gründe

Oder: „Die Tätigkeit als Musikschullehrkraft ist für mich eher:“ _____

Sehen Sie für sich Karriere-/ Aufstiegsmöglichkeiten (administrativ)?

- gar keine 1 6 sehr viele
- ggf. Beispiele:
- Inwieweit streben Sie diese an?
 - gar nicht 1 6 sehr stark (nicht planbar)

Sehen Sie für sich reizvolle Entwicklungsmöglichkeiten (Fachkarriere)?

- gar keine 1 6 sehr viele
- ggf. Beispiele:
- Inwieweit streben Sie diese an?
 - gar nicht 1 6 sehr stark (nicht planbar)

Emotionale Involviertheit

Inwieweit erleben Sie Ihre Unterrichtstätigkeit als sinnstiftend?

- überhaupt nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit erleben Sie die Ergebnisse derselben für sich als sinnstiftend?

- überhaupt nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit erleben Sie Ihre Unterrichtstätigkeit für sich als befriedigend?

- überhaupt nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit erleben Sie die Ergebnisse Ihrer Unterrichtstätigkeit für sich als befriedigend?

- überhaupt nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit erleben Sie Ihre Unterrichtstätigkeit für Ihre Schüler/-innen als sinnstiftend?

- überhaupt nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit erleben Sie die Ergebnisse Ihrer Unterrichtstätigkeit für Ihre Schüler/-innen als sinnstiftend?

- überhaupt nicht 1 6 sehr stark

Gibt es Situationen in Ihrem Berufsalltag, die Sie emotional stark berühren/ fordern?

Bitte beschreiben Sie diese!

Rückmeldung

Merkmalsbereich 2: Arbeitsorganisation

Arbeitszeit

Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu?:

„(Die Lage) meine/r tägliche(n) Arbeitszeit kann ich selbstbestimmt gestalten.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu:

„Die Unterrichtseinheiten finden in enger Taktung nacheinander statt.“

- Stimme voll zu 1 6 stimme nicht zu
- Wie belastend ist das für Sie? Gar nicht 1 6 sehr belastend

Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu?:

„Die Pausenzeiten während der Unterrichtszeiten kann ich für mich passend gestalten.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu
- Ich habe keine Pause.

Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu:

„Die Pausenzeiten während der übrigen Arbeitszeit kann ich für mich passend gestalten.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu
- Ich habe keine Pause.

Für Festangestellte:

In welchem Bereich(en) werden Ihnen Entlastungs-/Ausgleichszeiten gewährt?

Bereich: _____ Entlastung in UE: _____

Inwieweit stimmen Sie der Aussage zu:

„Die Entlastungs-/Ausgleichszeitenzeiten für den Bereich _____ stehen in einem guten Verhältnis zum tatsächlichen Aufwand.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Für alle:

Inwieweit können Sie für sich definieren, wo die Grenze zwischen privat (Freizeit/ Familienzeit) und dienstlich (Arbeit) verläuft?

- sehr ungenau 1 6 sehr genau
- Wenn Antwort im Bereich ungenau: Inwieweit empfinden Sie das als belastend? Nicht belastend 1 6 sehr stark belastend

Inwieweit ist ihre Arbeitszeit im häuslichen Bereich zersplittert?

- Gar nicht 1 6 stark zersplittert
- Inwieweit empfinden Sie das als belastend?
 - Nicht belastend 1 6 sehr stark belastend

Wie belastend ist in diesem Zusammenhang für Sie das Thema Ausdehnung/Entgrenzung der Arbeitszeit (Bsp. Schüler/Elternanfragen am Wochenende)?

- Nicht belastend 1 6 sehr stark belastend

Inwieweit stimmen Sie der Aussage zu?:

„Ich habe das Gefühl, jederzeit verfügbar sein zu müssen.“

- stimme voll zu 1 6 stimme nicht zu
- Wie belastend ist das für Sie?
 - Gar nicht 1 6 sehr stark

Welche Strategien haben Sie, um sich davor zu schützen (Bsp. Schüler/Elternanfragen am Wochenende?) bzw. welche Ideen haben Sie, um die Situation zu ändern?

Für Festangestellte:

Bitte beschreiben Sie Ihre persönliche Situation im Zusammenhang mit der Problematik „Zusammenhangstätigkeiten“!

Was zählt aus Ihrer Sicht nicht zu den Inhalten von Zusammenhangstätigkeiten?

Gibt es an Ihrer Musikschule den sogenannten „Ferienüberhang“? Ja Nein

Welche Gedanken haben Sie dazu?

Für alle:

Finden Sie in Wochen mit hoher zeitlicher Belastung infolge von Arbeitsverdichtung aufgrund besonderer Anforderungen (z.B. zusätzliche Veranstaltungen an Wochenenden, Prüfungsvorbereitung, Wettbewerbsbetreuung, (Groß-)Veranstaltungen) ausreichend Regenerationszeit (Erholungszeit bzw. aktiv z.B. Ausgleichstätigkeit)?

- Gar nicht 1 6 völlig ausreichend

Inwieweit empfinden Sie diese Eigenschaft von Musikschularbeit als belastend?

- Gar nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit finden Sie in Wochen mit „durchschnittlicher“ Arbeitszeit genügend Regenerationszeit?

- Gar nicht 1 6 völlig ausreichend

Inwieweit belasten Sie die Schwankungen in der Arbeitszeit (extrem hohe Belastung – sehr niedrige Belastung in den Ferienzeiten)?

- Gar nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit treffen für Sie folgende Aussagen zu?:

„Für meine individuelle Weiterbildung finde ich genügend Zeit.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Ich schaffe es gut, sowohl den Anforderungen meiner Familie als auch denen meines Berufes gerecht zu werden.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Welche Vorschläge haben Sie, um diese Situation zu verbessern?

Rückmeldung:

Kommunikation:

Bitte beschreiben Sie, in welcher Form an Ihrer Musikschule vorwiegend kommuniziert wird:

- Zwischen Kollegen-/innen (informell? z.B. Lehrerzimmer, Tür und Angel-Gespräche)
- Zwischen Vorgesetzten und Kolleg/-innen (formell?)

Auf welchem Weg erhalten Sie vorwiegend die zur Ausübung Ihrer Tätigkeit notwendigen Informationen?

- Digital (E-Mail/ Intranet/Chat/Homepage)
- Konferenz
- Aushang/Nachricht im Fach im Lehrerzimmer
- Persönliches Gespräch/Telefonat
- Anders, und zwar: _____

Inwieweit stehen Ihnen alle für die Ausübung Ihrer Tätigkeit notwendigen (Sach-) Informationen zur Verfügung?

- gar nicht 1 6 komplett

Sind Ihnen bei Informationslücken die entsprechenden Ansprechpartner bekannt?

- Ja eher ja eher nein nein

Inwieweit gibt es aus Ihrer Sicht Kommunikationsdefizite?

- Zwischen den Kollegen in der Fachgruppe:
 - gar nicht 1 6 zahlreiche
- Zwischen den Kollegen in der gesamten Musikschule:
 - gar nicht 1 6 zahlreiche
- Zwischen der Leitung und dem Kollegium:
 - gar nicht 1 6 zahlreiche

Was könnte man aus Ihrer Sicht tun, um diese zu beheben?

Rückmeldung:

Merkmalsbereich 3: Soziale Beziehungen

Verhältnis zu Kolleg/-innen

Inwieweit treffen folgende Aussagen bezüglich der Zusammenarbeit zu?:

In der Fachgruppe:

„Ich fühle mich gut mit den meisten meiner Kolleg/-innen gut vernetzt.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Ich fühle mich isoliert/als Einzelkämpfer.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu
- Das belastet mich: gar nicht 1 6 sehr stark nicht mehr

„Die Zusammenarbeit gestaltet sich mit den meisten unkompliziert.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Die Zusammenarbeit ist mit den meisten konfliktbehaftet.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Es herrscht hoher Konkurrenzdruck“.

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Die Zusammenarbeit mit den meisten ist geprägt von kooperativem Miteinander.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Ich fühle mich durch die meisten meiner Kolleg/-innen unterstützt.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Ergänzung:

Gesamtschulisch (fachgruppenübergreifend, bei Bedarf):

„Ich fühle mich gut mit den meisten meiner Kolleg/-innen gut vernetzt.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Ich fühle mich isoliert/als Einzelkämpfer.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu
- Das belastet mich: gar nicht 1 6 sehr stark

„Die Zusammenarbeit gestaltet sich mit den meisten unkompliziert.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Die Zusammenarbeit ist mit den meisten konfliktbehaftet.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Es herrscht hoher Konkurrenzdruck.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Die Zusammenarbeit mit den meisten ist geprägt von kooperativem Miteinander.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Ich fühle mich durch die meisten meiner Kolleg/-innen unterstützt.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Ergänzung:

Verhältnis zu Vorgesetzten

Direkter Vorgesetzter (Fachbereichsleiter)

Finden Mitarbeitergespräche (Personalentwicklungsgespräche) statt?

- Ja Nein

Wie würden Sie die Gesprächskultur in den Gesprächen beschreiben?

Inwieweit charakterisieren folgende Items die Atmosphäre/ das Klima der MAG?

Wohlvollend: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Angespannt: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Auf Augenhöhe: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Hierarchiebetont: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Freundschaftlich: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Zeitverschwendung: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Ergänzung:

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu:

„Meiner Führungskraft gelingt es, gleichzeitig die Ziele der Organisation (Musikschule) voranzutreiben und mir dabei zu helfen, mein Potential zu entfalten.“:

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

„Meine Arbeit wird von meiner Führungskraft anerkannt und wertgeschätzt.“:

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

„Meine Führungskraft gibt mir regelmäßig hilfreiches Feedback.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

„Ich fühle mich durch meine Führungskraft fachlich ausreichend unterstützt.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

„Von meiner Führungskraft erfahre ich soziale Unterstützung im Bedarfsfall.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

Wie hoch schätzen Sie den Grad der Mitgestaltung/ Mitbestimmung in Ihrer Fachgruppe ein?

- Nicht vorhanden 1 6 sehr hoch weiß nicht

Musikschulleitung

Finden Personalentwicklungsgespräche statt? Ja Nein

Wie würden Sie die Gesprächskultur in den Gesprächen beschreiben?

Inwieweit charakterisieren folgende Items die Atmosphäre/das Klima der MAG?

Wohlwollend: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Angespannt: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Auf Augenhöhe: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Hierarchiebetont: trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Ergänzung:

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?:

„Der MSL gelingt es, gleichzeitig die Ziele der Organisation (Musikschule) voranzutreiben und mir dabei zu helfen, mein Potential zu entfalten.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

„Meine Arbeit wird von der MSL anerkannt und wertgeschätzt.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

„Die MSL gibt mir regelmäßig hilfreiches Feedback.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

„Ich fühle mich MSL fachlich ausreichend unterstützt.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

„Ich erfahre ich soziale Unterstützung im Bedarfsfall.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

Wie hoch schätzen Sie den Grad der Mitgestaltung/ Mitbestimmung in der Musikschule ein?

Nicht vorhanden 1 6 sehr hoch weiß nicht

Rückmeldung

Verhältnis zu Schülern und deren Eltern

Bitte beschreiben Sie Besonderheiten in der Beziehung zu Ihren Schülern!

Bitte beschreiben Sie Besonderheiten in der Beziehung zu den Eltern Ihrer Schüler.

Inwieweit stimmen Sie der Aussage zu?:

„Meine beruflichen Kontakte bereichern mein Sozialleben.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Inwieweit stimmen Sie der Aussage zu?:

„Meine beruflichen Kontakte belasten eher mein Sozialleben“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Rückmeldung:

Merkmalsbereich 4: Arbeitsumgebung

Arbeitsort

Bezogen auf Ihre Musikschultätigkeit: Welchen Ort würden Sie als Ihren Hauptarbeitsplatz definieren?

Unterrichten Sie an mehreren Orten? Ja Nein, Anzahl: _____

Mein Arbeitsweg/e (Weg zur ersten Arbeitsstelle am Tag) ist/sind: _____

Welche der folgenden Faktoren treffen auf (mind. einen) Ihrer/n Arbeitsort(e) zu und wie belastend ist das für Sie ?

Räume ohne Tageslicht

- Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

unangemessene Beleuchtung (zu hell, zu dunkel)

- Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Hoher Geräuschpegel (z.B. eigne(r) Unterricht/Probe, Unterricht/Probe im Nachbarräum, Umgebungslärm)

- Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Geruchsbelästigung

- Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- unpassende Größe des Unterrichtsraums (zu groß/zu klein)
 - Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- Unzweckmäßigkeit des Unterrichtsraums (z.B. umgeräumter Klassenraum, Gemeindsaal etc.)
 - Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- unästhetische Gestaltung
 - Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- unsaubere Räume
 - Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- unangemessene Temperatur (Hitze im Sommer, Kälte im Winter)
 - Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- Ergänzung: _____
 - Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Gibt es (einen) Tag(e), an dem (denen) Sie an mehreren Unterrichtsorten unterrichten? Ja Nein

Bei Ja:

In welchem zeitlichen Abstand finden die Unterrichtsblöcke an den verschiedenen Unterrichtsorten statt?

- passend (ausreichend für Arbeitsweg und Unterrichtsvorbereitung)
- zu knapp (nicht ausreichend für Arbeitsweg und Unterrichtsvorbereitung)
 - Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- Große Pause dazwischen (mehrere Stunden)
 - Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Bitte treffen Sie eine Einschätzung bezüglich Ihrer Einsatzortwechseltätigkeit!

Der Arbeitsweg ist

- kurz und unkompliziert
- neutral
- beschwerlich und unvorhersehbar (z.B. regelmäßige Verkehrsbehinderungen)
- stressig und anstrengend

Die dafür angerechnete Arbeitszeit ist:

- völlig unzureichend
- unzureichend
- neutral
- ausreichend

- völlig ausreichend
- wird nicht angerechnet

Welches Transportmittel nutzen Sie überwiegend?

- Bus und Bahn
- Eigenen PKW
- Dienstwagen
- Fahrrad
- Zu Fuß
- Ergänzung

Rückmeldung

Körperliche Tätigkeit

Wie oft müssen Sie bei der Vorbereitung/ Durchführung/Nachbereitung von Unterricht/ Proben/Konzerten/ Aufführungen schwere körperliche Tätigkeit verrichten?

Einrichten des Raumes:

- nie einmal - zweimal im Jahr einmal im Monat mehrmals im Monat
 einmal pro Woche mehrmals pro Woche

Transport von Instrumente, Notenständer, Unterrichtsmaterial, Technik, o.ä.

- nie einmal - zweimal im Jahr einmal im Monat mehrmals im Monat
 einmal pro Woche mehrmals pro Woche

Beim Unterrichten selbst:

- nie einmal - zweimal im Jahr einmal im Monat mehrmals im Monat
 einmal pro Woche mehrmals pro Woche

Gibt es Situationen darüber hinaus, in denen Sie schwere körperliche Tätigkeit verrichten müssen, um ihrem eignen (pädagogischen) Anspruch gerecht werden zu können, die aber nicht explizit zu ihrem Tätigkeitskatalog gehören?

- nie einmal - zweimal im Jahr einmal im Monat mehrmals im Monat
 einmal pro Woche mehrmals pro Woche

Anderes, und zwar:

Inwieweit leiden Sie unter Schmerzen/ Einschränkungen im Bewegungsapparat/ Haltungsschäden aufgrund des Spielens Ihres Instruments?

- Gar nicht 1 6 sehr stark

Rückmeldung:

Arbeitsmittel

Welche der folgenden Arbeitsmittel werden von der Musikschule für Sie unkompliziert (Zugang, Verfügbarkeit, Einsatzbereitschaft) bereitgestellt und wie zufrieden sind sie damit?

Laptop/Computer

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Tablet/I-Pad

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Diensthandy

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

(Haupt)Instrument

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Schülerinstrument(e)

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Zusätzliches Instrumentarium (Orff, Klavier)

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Technisches Equipment (Lautsprecher, Verstärker, Beamer etc.)

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Büromaterial

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Kopierer

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

E-Mail - Konto

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Musikschulsoftware

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Cloudlösungen

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Notenständer

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

Schreibtisch

- Gar nicht zufrieden 1 6 Voll zufrieden

□ Ergänzung: _____

- Gar nicht zufrieden 1 □ □ □ □ □ 6 Voll zufrieden

Welchen konkreten Wunsch haben Sie diesbezüglich?

Rückmeldung: (Fragenformat/Zusammenfassung/Vereinzelung)

Merkmalsbereich 5: Neue Arbeitsformen

Digitalisierung

Welche neuen Belastungen sehen Sie im Zusammenhang mit zunehmender Digitalisierung des Arbeitsalltags (z.B. Kommunikation mit Eltern, Schülern, Kolleginnen, Leitung, neue Lehrmethoden)?

Welche Erfahrungen haben Sie mit der Erteilung von Onlineunterricht gemacht?

Zusätzlich belastende Faktoren

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?:

„Meine Arbeit wird angemessen bezahlt.“

- trifft voll zu 1 □ □ □ □ □ 6 trifft überhaupt nicht zu

„Vom Verdienst meiner Arbeit kann/könnte ich allein leben.“

- trifft voll zu 1 □ □ □ □ □ 6 trifft überhaupt nicht zu

„Der Verdienst einer Musikschullehrkraft steht in keinem Verhältnis zur Ausbildungsdauer und Ausbildungsniveau.“

- trifft voll zu 1 □ □ □ □ □ 6 trifft überhaupt nicht zu

„Ich empfinde meine Arbeit im Vergleich mit Lehrern an allgemeinbildenden Schulen nicht gerecht vergütet.“

- trifft voll zu 1 □ □ □ □ □ 6 trifft überhaupt nicht zu □ Stimmenthaltung

„Jede neue Arbeitswoche steht wie ein „Berg“ vor mir“

- trifft voll zu 1 □ □ □ □ □ 6 trifft überhaupt nicht zu

Gibt es Diskriminierungen und Benachteiligungen (wegen Alter, Behinderungen, Geschlecht, sexueller Orientierung, Nationalität)?

- trifft voll zu 1 □ □ □ □ □ 6 trifft überhaupt nicht zu

Welche neuen psychischen Belastungen sehen Sie als Ergebnis der gesellschaftlichen Umbrüche?

Bitte beschreiben Sie kurz die öffentliche Wahrnehmung der Musikschule in Ihrem Ort (kulturpolitische Ebene)!

Gibt es Faktoren im Zusammenhang mit Ihrem Beruf, die Sie darüber hinaus psychisch belasten (z.B. Sorgen um die Zukunft des Berufes, Konkurrenzdruck unter Kollegen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf)?

Wo sehen Sie für sich bezogen auf einen typischen Unterrichtstag die größten psychischen Belastungen?

Feedback Interview

Möchten Sie aus Ihrer Sicht noch weitere wichtige Aspekte nennen, die im Interview zu wenig Berücksichtigung fanden?

Möchten Sie zum Interview selbst noch etwas sagen?

Wen sollte ich aus Ihrer Sicht unbedingt noch interviewen?

Möchten Sie über die Ergebnisse der Befragung informiert werden?

7.4 Feedback zum Interview

7.4.1 Allgemein

Wie eingangs erwähnt, arbeite ich mit manchen Interviewpartnern schon sehr lange zusammen, so dass sofort Rückmeldungen auf der Metaebene (dem Interview über das Interview) gegeben wurden. Dadurch verkomplizierten sich einige Fragestellungen zwischenzeitlich, die nun wieder so formuliert werden müssen, dass sie von der Zielgruppe beantwortet werden können. Bei Einschätzungsfragen sollte ich mit Zahlenvorgaben etwas zurückhaltender sein, bemerkte IP 5. Zwei Teilnehmer verwiesen darauf, dass sie die Fragen zum Mitlesen gern vor sich gehabt und schriftlich beantwortet hätten.

Es sei an der Zeit, dass sich alle Musikschulen im Land diesem Thema widmen, merkte IP 10 an. Manche Musikschulen würden bereits in diese Richtung arbeiten, jedoch „irgendetwas“ tun und dabei feststellen, dass es besonders herausfordernd ist, psychische Belastungen zu erheben, denn nicht immer sei klar, ob die Auslöser in äußeren Bedingungen oder der individuellen Konstitution zu suchen sind.

Einige Fragen zu Beginn des Interviews ähnelten sich, z.B. beim Thema Arbeitszeit, haben aber jeweils einen anderen Schwerpunkt.

Ein Teilnehmer fühlte sich besonders geehrt, durch das Interview einen Beitrag zur Forschung zu leisten und dabei mitzuhelfen, die Arbeitsbedingungen für Musikschullehrkräfte im besten Fall zu verbessern (IP 12). Ihm sei erst durch das Interview bewusst geworden, dass er es beispielsweise bisher als gegeben hingenommen hatte, über keine Arbeitsmittel zu verfügen.

Eine Gesprächspartnerin fand es sehr interessant und spannend, aufgrund der Fragen in die Lage gebracht worden zu sein, sich und seinen Alltag zu reflektieren und damit einen neuen Fokus zu bekommen (IP 13).

Genauso empfand IP 22, die die Möglichkeit zum Reflektieren dankbar annahm und fand, dass es mehr Gelegenheiten dazu geben und man die vielen Ideen zusätzlich verschriftlichen müsste. Darüber hinaus hätte sie auch von mir Input bekommen.

Ein weiterer Partner wurde sich der Freiheit bewusst, in seiner Tätigkeit alles bestimmen zu können (IP 14).

Eine Teilnehmerin fühlte sich durch die Fragen überfordert, weil „irgendwie alles mit reinspielt“ (IP 16).

Zu überlegen wäre nach der Rückmeldung eines Gesprächspartners (IP 20), ob ein Punkt „Was ich sonst noch ergänzen möchte:“ für Anmerkungen sinnvoll wäre, die in keine abgefragte Kategorie passen.

Dass die Gesprächsatmosphäre sehr angenehm und die Erfahrung insgesamt sehr interessant war und man gespannt auf die Auswertung ist, meldeten mehrere Gesprächspartner zurück.

7.4.2 Weiterführende Aspekte, Empfehlungen

Vorschläge zu Modifikationen von Fragestellungen, die unter diesem Punkt genannt wurden, setzte ich wie dokumentiert in den folgenden Interviews um. Sie werden an dieser Stelle nicht noch einmal aufgeführt.

Ein Interviewpartner (IP 2) verwies auf Schnittmengen im Bildung- und Erziehungsbereich und regte einen Vergleich mit diesen Berufsgruppen an. Er äußerte außerdem die Idee, einen Kollegenaustausch über einen bestimmten Zeitraum zwischen Musikschulen einzurichten und damit einen Perspektivwechsel zu ermöglichen.

Interviewpartner 8 stellte fest, dass es bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung formell um Statistik und darum gehe, einen „IST - Stand“ zu erheben, um anschließend Kriterien einzuführen. Einerseits sind Kriterien bereits festgesetzt, andererseits ist vieles von dem, was für Musikschullehrer eine Belastung darstellt, aufgrund der Ausprägungen im Beruf im Gesetzestext nicht abbildbar. Entscheidend sei die Formulierung der Frage, denn mit der Fragestellung sei auch die Antwort beeinflussbar. Es sei immer schwierig, umfangreiche Aussagen in ein vorgegebenes Raster einzusortieren. Die Herausforderung bestünde darin, eine inhaltliche Übersetzung zu leisten und die Fragen so zu formulieren, dass sie für die Kenntnis- und Erlebenswelt der meisten Musikschullehrkräfte passen. Sie müssten gegebenenfalls vereinfacht werden, um sie interpretierbar und für Fachfremde verständlich zu machen. Der Idee nachzugehen, Berufsunfähigkeitsversicherungen anzufragen, die ihre Entscheidung für Einstufungen in bestimmte Risikogruppen aufgrund komplexer Berechnungen treffen und herauszufinden, nach welcher Systematik Kriterien dafür festgelegt würden, lohnt sich.

Dem Vorschlag, bundesweite Netzwerke zu nutzen, um sich über Erfahrungen bezüglich der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen in diesem Bereich

auszutauschen (IP 10), bin ich gefolgt und habe meine Erkenntnisse unter Punkt 3.3.3 „Situation an Musikschulen“ zusammengefasst.

Von den vorgeschlagenen 11 weiteren möglichen Gesprächspartnern interviewte ich sechs und hatte schriftlichen mit Kontakt mit einem weiteren.

7.5 Fragebogenitems

7.5.1 Persönliche Angaben

Geschlecht: m w d

Alter:

Familiensituation: Alleinlebend In fester Partnerschaft lebend

Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder: ____

- Alter

Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu?:

"Die Kinderbetreuungszeiten in der KiTa/im Hort decken meinen/unseren Bedarf an Betreuungszeit außerhalb der Ferien vollumfänglich ab."

- Stimme voll zu 1 6 stimme überhaupt nicht zu
- Wunschbetreuungszeit: _____

Anzahl der zu pflegenden Angehörigen: ____

Inwieweit trifft für Sie folgende Aussage zu?:

„Für die im Haushalt lebenden Kinder/ die/den zu pflegende(n) Angehörige(n) bin ich allein zuständig.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

7.5.1.1 Berufliche Rahmenbedingungen

Seit wann arbeiten Sie an der Musikschule? ____

In welchem Gesamt-Stundenumfang (inkl. FÜ) sind sie beschäftigt? ____

Beschäftigungsverhältnis:

- frei fest

Abschluss:

- Pädagogischer Abschluss
 Künstlerischer Abschluss

Hauptfachinstrument(e):

- Anzahl Gesamtunterrichtseinheiten: ____
- davon Anzahl Einzelunterricht:
 - 30min ____
 - 45min und mehr ____
 - davon Studienvorbereitung ____
- davon Partner/ Kleingruppen-Unterricht: ____

Unterricht im Elementarbereich

- Anzahl Unterrichtseinheiten____
 - Davon Unterricht in Kindertagesstätten: ____
- Unterricht in Schulen
 - Davon im Rahmen der Ganztagesbetreuung ____
 - Klassenunterricht: ____

Unterricht im Fach Tanz

- Anzahl Unterrichtseinheit ____

Inklusiver Unterricht

- Anzahl Unterrichtseinheit ____

Kammermusik

- Anzahl Unterrichtseinheit ____

Chor/Orchester/Ensemble/Register-/Stimmproben

- Anzahl Unterrichtseinheit: ____

Sonderfunktion

- Nein
- Ja, im Bereich _____
 - Zeitlicher Umfang: ____

Welchen **zeitlichen Umfang** Ihrer gesamten Erwerbstätigkeit umfasst die Arbeit an der Musikschule (ca. in %)? ____

7.5.1.2 Bindung/Commitment

Inwieweit fühlen Sie sich der Idee/dem System Musikschule verbunden?

- gar nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit fühlen Sie sich „Ihrer“ Musikschule verbunden?

- gar nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit spielen Sie aktuell mit dem Gedanken, sich beruflich zu verändern?

- gar nicht 1 6 sehr oft

7.5.2 Merkmalsbereich 1: Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

7.5.2.1 Selbstbestimmtheit

Die folgenden Fragen beziehen sich auf den Ablauf eines typischen Unterrichtstages.

Wie hoch schätzen Sie Ihren Entscheidungs-/Handlungsspielraum ein?

- Bezogen auf die **Reihenfolge** der Tätigkeiten in der Unterrichtszeit
 - sehr gering 1 6 sehr hoch*
- Bezogen auf die **Reihenfolge** in der angewiesenen Arbeitszeit/im administrativen Bereich (direkte Zusammenhangstätigkeit, Konferenzen, Sonderfunktionen etc.)
 - sehr gering 1 6 sehr hoch*
- Bezogen auf die **Reihenfolge** der Tätigkeiten im Zusammenhang mit Unterricht/Proben etc.
 - sehr gering 1 6 sehr hoch*
- Bezogen auf den **Umfang** der einzelnen Tätigkeiten in der Unterrichtszeit/der angewiesenen Arbeitszeit/im administrativen Bereich:
 - sehr gering 1 6 sehr hoch*
- Bezogen auf den **Umfang** in der angewiesenen Arbeitszeit/im administrativen Bereich (z.B. direkte Zusammenhangstätigkeit, Konferenzen, Sonderfunktionen)
 - sehr gering 1 6 sehr hoch*
- Bezogen auf **den Umfang** der einzelnen Tätigkeiten im Zusammenhang mit Unterricht/Proben
 - sehr gering 1 6 sehr hoch*
- Bezogen auf das **wöchentliche** Arbeitspensum insgesamt:
 - sehr gering 1 6 sehr hoch*
- Bezogen auf die Auswahl von Methodik/Didaktik:
 - sehr gering 1 6 sehr hoch*

Wie hoch schätzen Sie die inhaltlich/fachlichen Entscheidungsspielräume als Musikschullehrkraft insgesamt ein?:

- sehr gering 1 6 sehr hoch*

* Ev. empfiehlt sich folgendes Skalenformat: Sehr gering gering eher gering eher hoch hoch sehr hoch, ev. ergänzt um Option weiß nicht

- Wie belastend ist das für Sie?
 - Gar nicht 1 6 sehr belastend

Inwieweit können Sie die Ergebnisse Ihrer Arbeit beeinflussen?

- gar nicht 1 6 vollumfänglich*

Wie abwechslungsreich ist Ihre Tätigkeit?

- gar nicht 1 6 vollumfänglich*

Sind Verantwortlichkeiten/Kompetenzen im System Musikschule klar definiert (wer wofür zuständig ist)?

- gar nicht 1 6 vollkommen klar**

Ist Ihnen bewusst, bis zu welchem Punkt Ihre Zuständigkeit/ Verantwortung reicht?

- gar nicht 1 6 vollkommen klar**

*Ev. empfiehlt sich folgendes Skalenformat: gar nicht eher nicht selten teilweise überwiegend vollumfänglich, ergänzt um weiß nicht

**Ev. empfiehlt sich folgendes Skalenformat: gar nicht eher nicht punktuell klar einigermaßen klar überwiegend klar vollkommen klar, ergänzt um weiß nicht

7.5.2.2 Qualifikation

Inwieweit fühlen Sie sich aufgrund Ihrer Hochschulausbildung für ihre pädagogische Tätigkeit qualifiziert?

- gar nicht 1 6 hochqualifiziert

Inwieweit fühlen Sie sich aufgrund Ihrer Erfahrung für ihre pädagogische Tätigkeit qualifiziert?

- gar nicht 1 6 hochqualifiziert

Wurden Sie seitens der Musikschule bei Aufnahme Ihrer Tätigkeit unterstützt („Onboarding“, Erklärung der Abläufe/Prozesse, Zuständigkeiten, Anschaffung benötigter Arbeitsmittel)?

- gar nicht 1 6 sehr gut unterstützt

Inwieweit trifft für Sie folgende Aussage zu: „Ich fühle mich in manchen Tätigkeitsbereichen fachlich unterfordert“.

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Inwieweit trifft für Sie folgende Aussage zu: „Ich fühle mich in manchen Tätigkeitsbereichen/Situationen fachlich überfordert.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Inwieweit trifft für Sie folgende Aussage zu: „Ich fühle mich in manchen Tätigkeitsbereichen/ Situationen sozial/emotional überfordert.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Inwieweit haben Sie Zugang zu Fortbildungen, die für Ihre tägliche Berufspraxis bzw. Ihre berufliche (Weiter-) Qualifikation notwendig sind (z.B. im Bereich Digitalisierung, neue Lehr- bzw. Lernmethoden, usw.)?

- gar nicht teilweise umständlich, kompliziertes Verfahren vollumfänglich

Inwieweit trifft für Sie folgende Aussagen zu?:

„Die Tätigkeit als Musikschullehrkraft entspricht meinem ursprünglichen Berufswunsch.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Gründe:

Sehen Sie für sich Karriere-/ Aufstiegsmöglichkeiten (administrativ)?

- gar keine 1 6 sehr viele

Inwieweit streben Sie diese an?

- gar nicht 1 6 sehr stark (nicht planbar)

Sehen Sie für sich reizvolle Entwicklungsmöglichkeiten (Fachkarriere)?

- gar keine 1 6 sehr viele

Inwieweit streben Sie diese an?

- gar nicht 1 6 sehr stark (nicht planbar)

Was wünschen Sie sich diesbezüglich? _____

7.5.2.3 Emotionale Involviertheit

Inwieweit erleben Sie Ihre Unterrichtstätigkeit als sinnstiftend?

- überhaupt nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit erleben Sie die Ergebnisse derselben für sich als sinnstiftend?

- überhaupt nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit erleben Sie Ihre Unterrichtstätigkeit für sich als befriedigend?

- überhaupt nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit erleben Sie die Ergebnisse Ihrer Unterrichtstätigkeit für sich als befriedigend?

- überhaupt nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit erleben Sie Ihre Unterrichtstätigkeit für Ihre Schüler/Schülerinnen als sinnstiftend?

- überhaupt nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit erleben Sie die Ergebnisse Ihrer Unterrichtstätigkeit für Ihre Schüler/Schülerinnen als sinnstiftend?

- überhaupt nicht 1 6 sehr stark

- Wenn Antwort im Bereich 1: Inwieweit empfinden Sie das als belastend?
 - Nicht belastend 1 6 sehr stark belastend

Inwieweit ist ihre Arbeitszeit im häuslichen Bereich zersplittert?

- Gar nicht 1 6 stark zersplittert
- Inwieweit empfinden Sie das als belastend?
 - Nicht belastend 1 6 sehr stark belastend

Wie belastend ist in diesem Zusammenhang für Sie das Thema Ausdehnung/Entgrenzung der Arbeitszeit (z.B. Schüler-/Elternanfragen am Wochenende)?

- Nicht belastend 1 6 sehr stark belastend

Inwieweit stimmen Sie der Aussage zu:

„Ich habe das Gefühl, jederzeit verfügbar sein zu müssen.“

- ja eher ja eher nein nein
- Wie belastend ist das für Sie?
 - Gar nicht 1 6 sehr stark

Welche Strategien haben Sie, um sich davor zu schützen (Bsp. Schüler/Elternanfragen am Wochenende)?

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?:

„Die Erfassung der kompletten Arbeitszeit einer Musikschullehrkraft würde mir dabei helfen, die Grenzen der zu erbringenden Arbeitsleistung zu definieren und Entgrenzung vorzubeugen.“

- Stimme voll zu 1 6 stimme überhaupt nicht zu

„Die Erfassung der kompletten Arbeitszeit einer Musikschullehrkraft macht den tatsächlichen Arbeitszeitumfang sichtbar.“

- Stimme voll zu 1 6 stimme überhaupt nicht zu

„Die Erfassung der kompletten Arbeitszeit einer Musikschullehrkraft bietet die Chance, Gerechtigkeit im Hinblick auf den zeitlichen Umfang von Zusammenhangstätigkeiten sowie Ausgleichsmehrarbeit (Ferienüberhang) herzustellen.“

- Stimme voll zu 1 6 stimme überhaupt nicht zu

„Die Erfassung der kompletten Arbeitszeit einer Musikschullehrkraft schränkt diese in ihrem Handlungsspielraum ein und verkompliziert Arbeitsroutinen.“

- Stimme voll zu 1 6 stimme überhaupt nicht zu

Finden Sie in Wochen mit hoher zeitlicher Belastung infolge von Arbeitsverdichtung aufgrund besonderer Anforderungen (z.B. zusätzliche Veranstaltungen an Wochenenden, Prüfungsvorbereitung, Wettbewerbsbetreuung, (Groß-)Veranstaltungen) ausreichend Regenerationszeit?

- Gar nicht 1 6 völlig ausreichend

Inwieweit empfinden Sie diese Eigenschaft von Musikschularbeit als belastend?

- Gar nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit finden Sie in Wochen mit „durchschnittlicher“ Arbeitszeit genügend Regenerationszeit?

- Gar nicht 1 6 völlig ausreichend

Inwieweit belasten Sie die Schwankungen in der Arbeitszeit (extrem hohe Belastung – sehr niedrige Belastung in den Ferienzeiten)?

- Gar nicht 1 6 sehr stark

Inwieweit treffen für Sie folgende Aussagen zu?:

„Für meine individuelle Weiterbildung finde ich genügend Zeit.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Ich schaffe es gut, sowohl den Anforderungen meiner Familie als auch denen meines Berufes gerecht zu werden.“

- Trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

7.5.3.2 Kommunikation:

Auf welchem Weg erhalten Sie vorwiegend die zur Ausübung Ihrer Tätigkeit notwendigen Informationen?

- Digital (E-Mail/ Intranet/ Chat/ Homepage)
- Konferenz
- Lehrerzimmer (Aushang/ Nachricht im Fach)
- Persönliches Gespräch/ Telefonat
- anderer Weg, und zwar:

Inwieweit stehen Ihnen alle für die Ausübung Ihrer Tätigkeit notwendigen (Sach-) Informationen zur Verfügung?

- gar nicht 1 6 komplett

Sind Ihnen bei Informationslücken die entsprechenden Ansprechpartner bekannt?

- Ja eher ja eher nein nein

Können Sie bei Bedarf unkompliziert auf Leitfäden/Prozessdefinitionen zur Ausübung Ihre Tätigkeit zugreifen?

- gar nicht/nicht vorhanden teilweise vollumfänglich weiß nicht

Inwieweit bestehen aus Ihrer Sicht Kommunikationsdefizite?

- Zwischen den Lehrkräften in der Fachgruppe:
 - gar nicht 1 6 zahlreiche
- Zwischen den Lehrkräften in der gesamten Musikschule:
 - gar nicht 1 6 zahlreiche
- Zwischen der Leitung und dem Kollegium:
 - gar nicht 1 6 zahlreiche
- Zwischen Verwaltung und Lehrkräften
 - gar nicht 1 6 zahlreiche

Was könnte man aus Ihrer Sicht tun, um diese zu beheben?

7.5.4 Merkmalsbereich 3: Soziale Beziehungen

7.5.4.1 Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen

Inwieweit treffen folgende Aussagen bezüglich der Zusammenarbeit zu?:

„Ich habe Kolleginnen und Kollegen, mit denen ich gut vernetzt bin und die mir in der täglichen Arbeit bei Bedarf helfen können.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Es besteht eine konstruktive Feedbackkultur untereinander.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Die Zusammenarbeit ist mit den meisten konfliktbehaftet.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Ich fühle mich isoliert/als Einzelkämpfer.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

- Das belastet mich:

- gar nicht 1 6 sehr stark nicht mehr

„Es herrscht hoher Konkurrenzdruck.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

7.5.4.2 Verhältnis zu Vorgesetzten (direkter Vorgesetzter)

Finden Mitarbeitergespräche (Personalentwicklungsgespräche) statt?

Ja Nein

Inwieweit charakterisieren folgende Items die Atmosphäre/das Klima der MAG?

Wohlvollend: trifft zu trifft nicht zu

Angespannt: trifft zu trifft nicht zu

Auf Augenhöhe: trifft zu trifft nicht zu

Hierarchiebetont: trifft zu trifft nicht zu

Freundschaftlich: trifft zu trifft nicht zu

Zeitverschwendung: trifft zu trifft nicht zu

Andere, und zwar: _____

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?:

„Meiner Führungskraft gelingt es, gleichzeitig die Ziele der Organisation (Musikschule) voranzutreiben und mir dabei zu helfen, mein Potential zu entfalten.“:

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

Meine Arbeit wird von meiner Führungskraft anerkannt und wertgeschätzt::

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

Meine Führungskraft gibt mir regelmäßig hilfreiches Feedback.

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

Ich fühle mich durch meine Führungskraft fachlich ausreichend unterstützt.

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

Von meiner Führungskraft erfahre ich soziale Unterstützung im Bedarfsfall.

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu weiß nicht

Wie hoch schätzen Sie den Grad der Mitgestaltung/ Mitbestimmung ein?

- Nicht vorhanden 1 6 sehr hoch weiß nicht

7.5.4.3 Verhältnis zu Schülern und deren Eltern

Inwieweit charakterisieren folgende Items die Besonderheiten in der Beziehung zu Ihren Schülern?

Langjährige Vertrauensperson trifft zu trifft nicht zu

Mediator/ Coach trifft zu trifft nicht zu

Professionell: freundlich distanziert trifft zu trifft nicht zu

Individuell verschieden trifft zu trifft nicht zu

Freundschaftlich, auf Augenhöhe trifft zu trifft nicht zu

Demokratisch geführt trifft zu trifft nicht zu

Andere, und zwar _____

Inwieweit charakterisieren folgende Items die Besonderheiten in der Beziehung zu den Eltern Ihrer Schüler?

Anonym trifft zu trifft nicht zu

Hilfreich trifft zu trifft nicht zu

Individuell verschieden trifft zu trifft nicht zu

Freundschaftlich, auf Augenhöhe trifft zu trifft nicht zu

Unproblematisch, gut trifft zu trifft nicht zu

professionell: freundlich distanziert trifft zu trifft nicht zu

Übergriffig trifft zu trifft nicht zu

Konfliktbehaftet trifft zu trifft nicht zu

Beraterrolle trifft zu trifft nicht zu

Andere, und zwar _____

Inwieweit stimmen Sie der Aussage zu?:

„Meine beruflichen Kontakte bereichern mein Sozialleben“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Inwieweit stimmen Sie der Aussage zu?:

„Meine beruflichen Kontakte belasten eher mein Sozialleben.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

7.5.5 Merkmalsbereich 4: Arbeitsumgebung

7.5.5.1 Arbeitsort

Bezogen auf Ihre Musikschultätigkeit: Welchen Ort würden Sie als Ihren Hauptarbeitsplatz definieren? _____

Unterrichten Sie an mehreren Orten?

Ja, Anzahl: ____ Nein

Welche der folgenden Faktoren treffen auf (mind. einen) Ihrer/n Arbeitsort/e zu und wie belastend ist das für Sie?

Räume ohne Tageslicht

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

unangemessene Beleuchtung Belastung

gar nicht 1 6 sehr stark

Hoher Geräuschpegel (z.B. eigne(r) Unterricht/Probe, Unterricht/Probe im Nachbarraum, Umgebungslärm)

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Geruchsbelästigung

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

unpassende Größe des Unterrichtsraums (zu groß/zu klein)

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Unzweckmäßigkeit des Unterrichtsraums (z.B. umgeräumter Klassenraum, Gemeindesaal etc.)

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

unästhetische Gestaltung

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

unsaubere Räume

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

unangemessene Temperatur (Hitze im Sommer, Kälte im Winter)

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Ergänzung:

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Gibt es (einen) Tag(e), an dem (denen) Sie an mehreren Unterrichtsorten unterrichten? Ja Nein

Bei Ja:

In welchem zeitlichen Abstand finden die Unterrichtsblöcke an den verschiedenen Unterrichtsorten statt?

passend (ausreichend für Arbeitsweg und Unterrichtsvorbereitung)

zu knapp (nicht ausreichend für Arbeitsweg und Unterrichtsvorbereitung)

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

große Pause dazwischen (mehrere Stunden)

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Bitte treffen Sie eine Einschätzung bezüglich Ihrer Einsatzortwechsellätigkeit!

Der Arbeitsweg ist :

kurz und unkompliziert

neutral

beschwerlich und unvorhersehbar (z.B. regelmäßige Verkehrsbehinderungen)

stressig und anstrengend

Die dafür angerechnete Arbeitszeit ist:

völlig unzureichend unzureichend neutral ausreichend völlig ausreichend wird nicht angerechnet

Welches Transportmittel nutzen Sie überwiegend?

Bus und Bahn

Eigenen PKW

Dienstwagen

Fahrrad

Zu Fuß

Anderes, und zwar: _____

7.5.5.2 Körperliche Tätigkeit

Wie oft müssen Sie bei der Vorbereitung/Durchführung/Nachbereitung von Unterricht/Proben/Konzerten/Aufführungen schwere körperliche Tätigkeit verrichten?

Beim Einrichten des Raumes:

- nie
- einmal im Jahr
- mehrmals im Jahr
- einmal im Monat
- mehrmals im Monat
- einmal pro Woche
- mehrmals pro Woche

Beim Transport von Instrumenten, Notenständern, Unterrichtsmaterial, Technik, etc:

- nie
- einmal im Jahr
- mehrmals im Jahr
- einmal im Monat
- mehrmals im Monat
- einmal pro Woche
- mehrmals pro Woche

Beim Unterrichten selbst:

- nie
- einmal im Jahr
- mehrmals im Jahr
- einmal im Monat
- mehrmals im Monat
- einmal pro Woche
- mehrmals pro Woche

Gibt es Situationen darüber hinaus, in denen Sie schwere körperliche Tätigkeit verrichten müssen, um ihrem eignen (pädagogischen) Anspruch gerecht werden zu können, die aber nicht explizit zu ihrem Tätigkeitskatalog gehören?

- nie
- einmal im Jahr
- mehrmals im Jahr
- einmal im Monat

- mehrmals im Monat
- einmal pro Woche
- mehrmals pro Woche

Inwieweit leiden Sie unter Schmerzen/Einschränkungen im Bewegungsapparat/
Haltungsschäden aufgrund des Spielens Ihres Instruments?

Gar nicht 1 6 sehr stark

7.5.5.3 *Arbeitsmittel*

Welche der folgenden Arbeitsmittel werden für Sie seitens der Musikschule un-
kompliziert (Zugang, Verfügbarkeit, Einsatzbereitschaft) bereitgestellt und wie zu-
frieden sind Sie damit?

- Laptop/Computer
 - unzufrieden eher unzufrieden eher zufrieden voll zufrieden
- Tablet/I-Pad
 - unzufrieden eher unzufrieden eher zufrieden voll zufrieden
- Diensthandy
 - unzufrieden eher unzufrieden eher zufrieden voll zufrieden
- (Haupt)Instrument (Bitte bilden Sie bei mehreren Instrumenten, z.B. Klavier einen Schnitt)
 - unzufrieden eher unzufrieden eher zufrieden voll zufrieden
- zusätzliches Instrumentarium (Orff, Klavier) in Musikschulräumen
 - unzufrieden eher unzufrieden eher zufrieden voll zufrieden
- zusätzliches Instrumentarium (Orff, Klavier) in Außenstellen/Schulen/KiTa
(Bitte bilden Sie bei mehreren Orten einen Schnitt)
 - unzufrieden eher unzufrieden eher zufrieden voll zufrieden
- Technisches Equipment (Lautsprecher, Verstärker, Beamer etc.)
 - unzufrieden eher unzufrieden eher zufrieden voll zufrieden
- Büromaterial
 - unzufrieden eher unzufrieden eher zufrieden voll zufrieden
- Kopierer
 - unzufrieden eher unzufrieden eher zufrieden voll zufrieden
- E-Mail - Konto
 - unzufrieden eher unzufrieden eher zufrieden voll zufrieden
- Musikschulsoftware
 - unzufrieden eher unzufrieden eher zufrieden voll zufrieden

- Cloudlösungen
 - unzufrieden eher unzufrieden eher zufrieden voll zufrieden
- Notenstände
 - unzufrieden eher unzufrieden eher zufrieden voll zufrieden
- Schreibtisch
 - unzufrieden eher unzufrieden eher zufrieden voll zufrieden
- anderes, und zwar:
 - unzufrieden eher unzufrieden eher zufrieden voll zufrieden

Welchen konkreten Wunsch haben Sie diesbezüglich?

7.5.6 Merkmalsbereich 5: Neue Arbeitsformen und zusätzlich belastende Faktoren

7.5.6.1 Digitalisierung

Mit welchen der folgenden Faktoren im Zusammenhang mit Digitalisierung sehen Sie sich /Ihre Schüler konfrontiert und wie belastend ist das für Sie?

- Verkümmern zentraler Fähigkeiten (Feinmotorik, Stimme)

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- Arbeitsverdichtung

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- Entgrenzung der Arbeitszeit

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- hoher Erwartungsdruck

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- Flexibilitätsdruck

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- Schnellebigkeit

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- Informationsflut, Vielzahl an Kommunikationskanälen

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- Dominanz von Social Media: Aktualitätszwang

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- Anonymität

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- mangelnde eigene digitale Kompetenz

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- mangelnder technischer Support
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- technische Mängel (Arbeitsmittel, WLAN Stabilität)
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- unzureichende Softwarelösungen
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- rechtliche Unsicherheit (Datenschutz, Urheberrecht)
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- zusätzliche (nicht anerkannte) Arbeitszeit
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- zunehmende Bequemlichkeit der Schüler
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- andere, und zwar: _____
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Welche der folgenden Faktoren im Zusammenhang mit Onlineunterricht treffen auf Sie /Ihre Schüler zu und wie belastend ist das für Sie?

- körperliche Symptome (z.B. Schmerzen Bewegungsapparat, Sehstörungen)
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- Erschöpfungszustände
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- technische Probleme (z.B. Übertragungsqualität, Latenzen)
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- mangelhaftes technisches Equipment (Arbeitsmittel)
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- mangelhaftes technisches Equipment seitens des Schülers
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- Notlösung, keine Weiterentwicklung des Schülers
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- zunehmende Bequemlichkeit der Schüler
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- Vereinsamung, Verlust an Sozialkompetenz
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- andere, und zwar _____
Belastung: gar nicht 6 sehr stark

7.5.6.2 Zusätzlich belastende Faktoren

Einkommenssituation

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

„Meine Arbeit wird angemessen bezahlt.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Vom Verdienst meiner Arbeit kann/könnte ich allein leben.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

„Der Verdienst einer Musikschullehrkraft steht in keinem Verhältnis zu Ausbildungsdauer und Ausbildungsniveau.“

- trifft voll zu 1 6 trifft überhaupt nicht zu

Belasten Sie finanzielle Sorgen, z.B. hinsichtlich der Sicherung Ihres (Familien-) Unterhalts?

- Gar nicht 1 6 sehr stark

Beruf Musikschullehrkraft

Mit welchen der folgenden Faktoren im Zusammenhang mit der Anerkennung des Berufsstandes in der Gesellschaft sehen Sie sich konfrontiert und wie belastend ist das für Sie?

fehlende Wertschätzung der Lehrkraft (Schüler, Eltern, Gesellschaft) gegenüber

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Unkenntnis des Berufes

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Sorge um die Zukunft des Berufsstandes

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Arbeitsplatzunsicherheit

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Konkurrenz mit anderen Freizeitbeschäftigungen der Schüler

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Zwiespalt zwischen Eigenwahrnehmung als Lehrkraft mit Bildungsauftrag und Fremdwahrnehmung als bezahltem Dienstleister (beliebiges Freizeitangebot)

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Druck, in der Öffentlichkeit zu bestehen (Wettbewerbe, Schüler-/Orchesterauftritte) Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- Rollenirritation (Rolle als orientierungsgebender Ansprechpartner/Coach/Berater, Unklarheit der Befugnisse, Angreifbarkeit bei klarer Positionierung)

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- andere, und zwar _____

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Institution Musikschule

Welche der folgenden Faktoren treffen für Ihre Musikschule zu und wie belastend ist das für Sie persönlich?

- Fachkräfte/Personalmangel im pädagogischen Bereich

Belastung: gar nicht 6 sehr stark

- Fachkräfte/Personalmangel im Verwaltungsbereich

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- Fachkräfte/Personalmangel im technischen Bereich

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- mangelnde Unterstützung seitens Verwaltung

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- mangelnde Unterstützung seitens des technischen Bereiches

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- kein Ineinandergreifen der einzelnen Komponenten der Organisation

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- Mittelkürzung im Musikschulhaushalt bei Bedarf

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- unzureichende finanzielle Ausstattung hinsichtlich benötigter Arbeitsmittel

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- unzureichende finanzielle Ausstattung hinsichtlich Veranstaltungsdurchführung

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- unzureichende finanzielle Ausstattung hinsichtlich Öffentlichkeitsarbeit

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- hohe Gebühren für Musikschulnutzer

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- fehlende/mangelhafte Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- mangelhafte öffentliche Wahrnehmung und Wertschätzung vor Ort

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

andere, und zwar _____

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Kooperationen

Sollten Sie in Kooperationen (vor allem KiTa, Schulen) unterrichten:

Welche der folgenden Faktoren treffen für Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit zu und wie belastend ist das für Sie persönlich?

Widerspruch zwischen schriftlichen Vereinbarungen und gelebter Praxis

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Vielzahl von Standorten

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Isolation, Einzelkämpfertum am Standort

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Musikschule als nachgeordneter Dienstleister

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

unklare Ansprechpartner

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

ungeeignete Räume für Musikschulunterricht

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Sorgen im Zusammenhang mit Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung ab 2026 Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Nebeneinander statt Miteinander von Musikschule und Schule (Chancen und Synergien bleiben ungenutzt, z.B. bessere Vernetzung/Nachwuchsgewinnung)

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

andere, und zwar _____

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

Ich unterrichte nicht in Kooperationen.

Sonstige

Mit welchen der folgenden sonstigen Faktoren wurden Sie konfrontiert und wie belastend ist das für Sie?

Erfahrungen von Diskriminierungen/Benachteiligungen wegen Alter, Behinderungen, Geschlecht, sexueller Orientierung, Nationalität (eigene bzw. im Musikschulkontext)

Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark

- Sprachbarrieren im Unterricht mit Geflüchteten/Migranten
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- Unsicherheit im Umgang mit anderen Kulturen im Unterricht
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- Unsicherheit in Zusammenhang mit inklusivem Unterricht bzw. Unterricht mit verhaltensauffälligen Schülern
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- Unsicherheit korrekte Sprach-/ und Themenwahl in Unterricht und Konzert (im Hinblick auf Gendern und Nationalitäten)
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- Spaltung der Gesellschaft, Radikalisierung, Positionierungszwang
Belastung: gar nicht 1 6 sehr stark
- andere, und zwar _____
Belastung: gar nicht 6 sehr stark

7.6 Perspektiven

7.6.1 Politische Entwicklungen

Zahlreiche Absichtserklärungen finden sich dazu z.B. in der Studie zum Musikleben während der Corona-Krise 2021: „Die Wahrnehmung der musikalischen Vielfalt und ihre Bedeutung für den Einzelnen, wie für die Gesellschaft als Teil individueller wie gesellschaftlicher Identifikations- und Aushandlungsprozesse gilt es systemisch stärker zu verankern. Die Verpflichtungen, die sich aus der vom Deutschen Bundestag und der Europäischen Union als Staatengemeinschaft ratifizierten UNESCO-Konvention über den Schutz und die Förderung der Vielfalt kultureller Ausdrucksformen ergeben, müssen im Alltagserleben von Kultur der Menschen vor Ort deutlich spürbarer wirksam werden. Dies erfordert kulturelle Teilhabe – von Anfang an und ein Leben lang. Dazu gehört auch das Staatsziel ‚Kultur‘, das im Grundgesetz mit dem Satz ‚Der Staat schützt und fördert die Kultur‘ verankert werden muss“.¹⁰¹ Anhand der Ergebnisse dieser Studie sollen Defizite identifiziert und anschließend entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, um das Musikleben in Zukunft sicherer aufzustellen. Genannt werden u.a. Rahmenbedingungen durch stabile Kulturförderung zu schaffen sowie die Relevanz der Musik in der gesellschaftlichen Wahrnehmung zu stärken.¹⁰²

Der Städte- und Gemeindebund formuliert, dass eine Weiterentwicklung der Leitlinien zur Musikschule unbedingt angezeigt sei aufgrund der Tatsache, dass es „bundesweit eine breite Tendenz zu mehr ganztägiger Bildung, Betreuung und Erziehung (gibt). Musikschulen müssen demzufolge auf veränderte Zeitstrukturen der Schüler/-innen reagieren und diese dort aufsuchen, wo sie einen Großteil ihres Tages verbringen. Dem zunehmend ausdifferenzierten Angebot für die Bereiche frühkindlicher und vorschulischer Bildung wird besondere Bedeutung attestiert.“¹⁰³

Ein Gesamtkonzept „Kulturelle Bildung“ scheint angezeigt, verbunden mit einer Aufhebung des Kooperationsverbotes zwischen Bund, Ländern und Kommunen, um die zu etablierenden Strukturen dauerhaft und finanziell auskömmlich absichern zu können. Vor dem Hintergrund des ab 2026 bestehenden Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung werden Schulen noch mehr auf Pädagogen aus

¹⁰¹ Haselbach et al. (2021, S. 13)

¹⁰² Ebenda, S. 12 ff.)

¹⁰³ Präsidium des Deutschen Städtetages, des Deutschen Landkreistages und Ausschuss für Bildung, Sport und Kultur des Deutschen Städte- und Gemeindebundes (2010, 5 f)

verschiedenen Kultursparten angewiesen sein.¹⁰⁴ „Musikschulen können die Anforderungen dieser Entwicklung nur mit angemessener Personalausstattung und ausreichend qualifiziertem Personal bewältigen. [...] Vor allem im Elementarbereich und in ländlichen Räumen führt der Personalmangel bereits jetzt zu akuten Einschränkungen in der Musikschularbeit.“¹⁰⁵ Wird nicht gegengesteuert, wird er „zu drastischen Schwierigkeiten bei den Musikschulstrukturen und vor allem bei der Aufrechterhaltung des Unterrichtsangebotes führen – und damit die Gewährleistung des Auftrags der Musikschulen [...] in Frage stellen!“¹⁰⁶ Der VdM fordert daher z.B. eine Überprüfung des Tarifgefüges für Musikschul-Lehrkräfte.¹⁰⁷

Schon 2019 wurde in einem Positionspapier für die regierungsbildenden Koalitionsparteien in Sachen formuliert „Wir benötigen 100% Festanstellung an Musikschulen mit einer den Lehrergehältern gleichgestellten Vergütung, welche auch die Abwanderung von hochqualifizierten Musikpädagog*innen in den Schuldienst stoppt und diesen [...] Berufsstand wieder attraktiv macht.“¹⁰⁸

Meine Interviews führte ich sowohl mit freien als auch mit festangestellten Musikschullehrkräften durch und empfehle eine GBU mit allen Lehrkräften, unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis durchzuführen, denn die Tätigkeit ist dieselbe.

Neuere Entwicklungen z.B. in Leipzig weisen in die richtige Richtung. Im Mai diesen Jahres wurde bekanntgegeben, dass die Stadt Leipzig ihre Strategie der Personalplanung an der Musikschule „Johann Sebastian Bach“ ändert und künftig Honorarlehrkräfte die Ausnahme bilden, Festanstellung der Normalfall werden soll.¹⁰⁹

7.6.2 Ansatzpunkt Studienprofil-ein Beispiel

Ein weiterer möglicher Ansatzpunkt wäre, die Ausbildung angehender Pädagogen im musischen Bereich zu verbinden, wie es beispielsweise an der Dresdner Musikhochschule im Studiengang Bachelor Lehramt Doppelfach Musik angedacht ist. In diesem Fach werden drei Fächer gleichzeitig studiert: Schulfach Musik, Bildungswissenschaften und ein zweites musikalisches Fach.¹¹⁰ Somit wären erste Schritte sowohl hinsichtlich der Anerkennung des Berufsbildes als auch hin zu

¹⁰⁴ Bossen (2022, S. 1)

¹⁰⁵ Präsidium des Deutschen Städtetages, des Deutschen Landkreistages und Ausschuss für Bildung, Sport und Kultur des Deutschen Städte- und Gemeindebundes (2010, 5 f)

¹⁰⁶ Ebenda

¹⁰⁷ Bundesversammlung des VdM (2023, S. 1)

¹⁰⁸ Mangold et al. (2019)

¹⁰⁹ Jennicke (2023)

¹¹⁰ Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden

einer tariflichen Neubewertung der Tätigkeit getan (bisher Musiklehrer EG 13 – Musikschullehrer EG 9b).

7.6.3 Praxisbeispiel „JobPsy“

Während meiner Recherchen zu bereits existierenden Werkzeugen nahm ich „JobPsy“, einen sehr aussichtsreichen Online-Fragebogen-Konfigurator besonders in den Blick, der von der Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern entwickelt wurde und durch die Universität Greifswald (Lehrstuhl Gesundheit und Prävention) wissenschaftlich begleitet wird. Bisher gibt es kein für alle Unternehmen passendes Instrument zur Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Der praxisbezogene Konfigurator bietet die Möglichkeit, einen eigenen passgenauen Fragebogen zu erstellen, zunächst für die Zielgruppe „öffentliche Verwaltung“ mit deren unterschiedlichen Berufszweigen¹¹¹. Laut Marc Irmer (Telefonat vom 21.11.2022) wird im Moment ein solcher Konfigurator für Schulen in Zusammenarbeit mit Schulleitungen unterschiedlicher Schulformen und dem Bildungsministerium des Bundeslandes Mecklenburg Vorpommern entwickelt, der 2024 fertiggestellt werden soll. Die Berücksichtigung von Musikschulen ist bisher leider nicht geplant.

Im Folgenden findet sich neben dem Link zu „JobPsy“ eine kleine Auswahl hilfreicher Links zu weiteren bereits existierenden Werkzeugen zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung.

¹¹¹ Irmer (2021, S. 25)

7.7 Hilfreiche Links

Fragebogen Konfigurator „JobPsy“:

<https://forum.dguv.de/ausgabe/11-2021/artikel/jobpsy-online-konfigurator-zur-erfassung-und-beurteilung-psychischer-belastungen>

Unfallkasse Hessen:

<https://www.ukh.de/unternehmen-und-beschaefigte/arbeitsschutz-und-gesundheit/belastungen-ermitteln-mit-der-gb-psyche>

Unfallkasse Sachsen:

<https://www.uksachsen.de/sicherheit-gesundheit/psyche-und-gesundheit>

COPSOQ – Befragung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz:

<https://www.copsoq.de/copsoq-fragebogen/>

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin:

[BAuA - Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung - Grundlegende Aufgaben und Schritte zur Umsetzung - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#)

BASA psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen:

[BASA IV Screening Arbeitsplatzanalyse für Arbeitsplatzinhaber \(hszg.de\)](#)