

Arbeitsgesetz und psychische Gesundheit

Der Zusammenhang von beruflicher Tätigkeit
ausserhalb des Arbeitsgesetzes und der
arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit von
Sozialarbeitenden

Autorin: Kathrin Cornu

Diese Arbeit wurde am 5. August 2026 an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eingereicht. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit wird durch die Hochschule Luzern keine Haftung übernommen.

Studierende räumen der Hochschule Luzern Verwendungs- und Verwertungsrechte an ihren im Rahmen des Studiums verfassten Arbeiten ein. Das Verwendungs- und Verwertungsrecht der Studierenden an ihren Arbeiten bleibt gewahrt (Art. 34 der Studienordnung).

Studentische Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit werden unter einer Creative Commons Lizenz im Repositorium veröffentlicht und sind frei zugänglich.

Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive
der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern



Urheberrechtlicher Hinweis:

Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz (CC BY-NC-ND 3.0 CH) Lizenzvertrag lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten.

Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

Abstract

Der Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und arbeitsbezogener, psychischer Gesundheit von Arbeitnehmenden wird sowohl in der wissenschaftlichen Literatur, der Praxis als auch der Politik zunehmend diskutiert und als bedeutend anerkannt. Gerade auch in der Sozialen Arbeit ist Burnout, unter anderem in Bezug auf die angespannte Fachkräftesituation, ein relevantes Thema. In der Schweiz dient auf rechtlicher Ebene das Arbeitsgesetz dem Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmenden. Dass Sozialarbeitende mit Betreuungsaufgaben im stationären Kontext davon ausgenommen sind, bietet Anlass zur Untersuchung der Fragestellung «Besteht ein Zusammenhang zwischen der beruflichen Tätigkeit in einem vom Arbeitsgesetz ausgenommenen Bereich und der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit von Sozialarbeitenden?» Um diese zu untersuchen wurden Unterfragen über den Unterschied in Ausmass und Art der Reglementierung der Arbeitsbedingungen, arbeitsbezogenen Anforderungen und Ressourcen, der wahrgenommenen Beanspruchung und der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit in Form von Burnout und Arbeitsengagement von Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes formuliert. Zudem wurde eine ergänzende, explorative Unterfrage über die Zusammenhänge zwischen diesen Variablen ausgearbeitet. Die Fragestellung wurde mit einem quantitativen Forschungsdesign, mittels Fragebogen, der an möglichst viele aktuell berufstätige Sozialarbeitende in den Kantonen Bern und Zürich verschickt wurde (n=363), untersucht. Die Daten wurden anschliessend deskriptiv, mit Hypothesentests zu den Gruppenunterschieden und explorativ mit Korrelationsanalysen ausgewertet. Die Analyse zeigt, dass Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes signifikant stärker ausgeprägte Anforderungen, schwächer ausgeprägte Ressourcen, eine höhere Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung und höhere Burnout-Werte aufweisen. Die Effektgrössen fallen dabei schwach bis eher moderat aus. In Art und Ausmass der Reglementierung, durchschnittlicher Beanspruchung pro potenzieller Fehlbelastung und Arbeitsengagement liessen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen feststellen. Damit lässt die Auswertung darauf schliessen, dass die Tätigkeit in einem vom Arbeitsgesetz ausgenommenen Bereich mit der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit von Sozialarbeitenden zusammenhängt, wobei die explorative Analyse darauf hinweist, dass dies primär über unterschiedlich ausgeprägte Anforderungen und Ressourcen läuft. Bezüglich der Ausnahme von Sozialarbeitenden in der stationären Betreuung besteht somit zum Schutz ihrer arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit Handlungsbedarf.

Danksagung

Als erstes möchte ich allen Organisationen und Personen danken, die meinen Fragebogen weitergeleitet haben. Vielen Dank für das Interesse an meiner Arbeit. Ein besonderer Dank geht darüber hinaus an die Sozialarbeitenden, welche an der Umfrage teilgenommen haben. Ohne euch wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen und ich schätze euren Einsatz sehr.

Für die kompetente Begleitung danke ich meiner Fachbegleitung Jana Freundt, welche mir mit ihrer Unterstützung beim Einstieg in die quantitative Forschung wo immer nötig Orientierung geboten hat.

Meinen Mitstudierenden danke ich für den fachlichen und persönlichen Austausch, welcher das Schreiben einer Masterthesis viel machbarer und weniger einsam gemacht hat. Besonders danke ich meinen Pre-Testerinnen und Carmen fürs Gegenlesen.

Ein grosser Dank geht an mein persönliches Umfeld – ihr wisst, wer ihr seid und was ihr geleistet habt. Danke für die emotionale, sprachliche und technische Unterstützung.

Inhalt

1. Einleitung.....	5
1.1 Erkenntnisinteresse und Relevanz	6
1.2 Fragestellung	9
1.3 Aufbau der Arbeit	10
2. Arbeitsrechtliche Situation der Sozialen Arbeit in der Schweiz	10
2.1 Geltende Grundlagen	10
2.2 Inhalt gesetzlicher Grundlagen	14
3. Theoretische Grundlagen psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz	15
3.1 Psychische Gesundheit	15
3.1.1 Erklärungsansätze Burnout.....	16
3.2 Job Demands-Resources Modell (JD-R Modell)	17
3.3 Belastungs-Beanspruchungs-Modell.....	19
4. Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und psychischer Gesundheit.....	21
4.1 Burnout.....	21
4.1.1 Risikofaktoren.....	22
4.1.2 Schutzfaktoren	22
4.1.3 Burnout in der Sozialen Arbeit	23
4.1.4 Eigenheiten stationärer Kontext	24
5. Methodisches Vorgehen	25
5.1 Hypothesen	26
5.2 Fragebogen	27
5.3 Datenerhebung.....	29
5.4 Gütekriterien	30
6. Methodische Auswertung.....	32
6.1 Deskriptive Auswertung.....	32
6.2 Hypothesentests zu Unterschieden zwischen Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes.....	44
6.2.1 Reglementierung der Arbeitsbedingungen.....	45
6.2.2 Arbeitsbezogene Anforderungen und Ressourcen	50
6.2.3 Wahrgenommene Beanspruchung.....	56
6.2.4 Arbeitsbezogene, psychische Gesundheit	62
6.3 Explorative Zusammenhangsanalyse von Reglementierung, Anforderungen, Ressourcen, Beanspruchung und arbeitsbezogener, psychischer Gesundheit	68
7. Diskussion der Ergebnisse	83
7.1 Diskussion der Hypothesen	83

7.2	Diskussion explorative Zusammenhangsanalyse.....	88
8.	Methodische Limitationen	97
9.	Handlungsempfehlungen für die Soziale Arbeit und die Politik	100
10.	Fazit.....	103
11.	Quellenverzeichnis	106
12.	Abbildungsverzeichnis.....	113
13.	Tabellenverzeichnis	115
14.	Dokumentation der Verwendung von KI-gestützten Tools	117
15.	Eigenständigkeitserklärung für schriftliche Arbeiten.....	119
16.	Anhang.....	121

1. Einleitung

Die Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf die psychische Gesundheit sind international als bedeutendes Thema der heutigen Zeit anerkannt. So gibt es immer mehr Krankschreibungen aufgrund psychischer Probleme (AXA, 2025, S. 2) und das Europäische Parlament bezeichnet psychische Gesundheit, auch im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit, als zentrale Angelegenheit in der gesamten Europäischen Union (Amand-Eeckhout, 2023, S. 3). Die Wissenschaft hat sich seit der ersten Erwähnung von Burnout 1974 (Heinemann & Heinemann, 2017, S. 2) intensiv mit der Thematik befasst und sie unter anderem in einen breiteren Kontext mit positiven Einflüssen von Erwerbsarbeit auf die psychische Gesundheit gestellt (Schaufeli & Bakker, 2004).

Auch in der Schweiz gewinnt das Thema zunehmend an Relevanz. Eine Studie von AXA ergab, dass der Einfluss vom Arbeitsplatz auf das psychische Wohlbefinden von allen untersuchten Ländern in der Schweiz am grössten war (AXA, 2024; Open AI, 2026¹).

Das Barometer Gute Arbeit (Fritsch et al., 2025), welches jährlich die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz misst, stellt eine Verschlechterung bei der Gesundheitsdimension fest (S. 4). Stress und psychische Belastung gehören seit dem Befragungsstart 2015 zu den am schlechtesten bewerteten Kriterien (Fritsch et al., 2025, S. 4). In der Politik werden Ruhe- und Arbeitszeiten ebenfalls thematisiert: In der Herbstsession 2025 nahm der Nationalrat eine parlamentarische Initiative an, welche für Arbeitnehmende im Home Office das tägliche Arbeitszeitfenster verlängern und Sonntagsarbeit unter gewissen Bedingungen ohne Bewilligung zulassen möchte (Schweizer Parlament, ohne Datum). Dagegen hat sich der Schweizerische Gewerkschaftsbund (2025) ausgesprochen.

Spezifisch die psychische Gesundheit von Sozialarbeitenden verlangt ebenfalls zunehmend Aufmerksamkeit. Arbeitnehmende in der Sozialen Arbeit haben ein hohes berufsspezifisches Burnout-Risiko (Hollerer, 2023, S. 233). In der Schweiz haben im Gesundheits- und Sozialwesen tätige Frauen, deren Anteil in diesem Bereich besonders hoch ist, im Branchenvergleich am häufigsten Stress am Arbeitsplatz (Bundesamt für Statistik [BFS], 2024, S. 8). Dies hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen (ebd.).

Die arbeitsrechtlichen Vorgaben für Sozialarbeitende unterscheiden sich in der Schweiz je nach Tätigkeit. Dabei sind Sozialarbeitende, welche im stationären Kontext in der Betreuung von Klient*innen tätig sind, vom Arbeitsgesetz ausgenommen (Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, Arbeitsgesetz [ArG], 1964, Art. 3 lit. e). Dies wirft die Frage auf, in welchem

¹ Open AI (2026) wurde teilweise als Recherche-Unterstützung genutzt, um Quellen vorzuschlagen oder Zugang dazu zu erhalten. Dies wird im Text jeweils mit (;Open AI, 2026) angegeben.

Zusammenhang arbeitsrechtliche Vorgaben und die psychische Gesundheit von Sozialarbeitenden stehen.

AvenirSocial (2025) ordnet der Sozialen Arbeit, gestützt auf die International Standard Classification of Occupation [Berufsnomenklatur CH-ISCO-19] (Bundesamt für Statistik [BFS], 2019) 170 Berufe aus den Bereichen Erzieher*innen im Vorschulbereich, soziale Fachkräfte und Sozialarbeiter*innen zu. Da 45% dieser Arbeitnehmenden keinen Abschluss in einem Beruf der Sozialen Arbeit haben (BFS, 2024; zit. in AvenirSocial, 2025, S. 20), werden «Sozialarbeitende» in dieser Thesis als Personen verstanden, welche in einem der genannten Bereiche beruflich tätig sind. Dies gilt unabhängig von ihren Qualifikationen.

Das Feld der Sozialen Arbeit lässt sich zudem nach den Organisationsformen der Angebote in stationär, teilstationär und ambulant unterteilen (Heiner, 2010, S. 504). Dies ermöglicht es, die unterschiedlichen Kontexte der Berufsgruppen in die Untersuchung einzubeziehen.

1.1 Erkenntnisinteresse und Relevanz

In der bereits umfangreichen Literatur zeigt sich, dass Arbeitsbedingungen einen zentralen Einfluss auf die psychische Gesundheit von Arbeitnehmenden haben (z.B. Gesundheitsförderung Schweiz, 2025, S. 1). Dies ist theoretisch untermauert und empirisch gut belegt (Schaufeli & Taris, 2014). Ebenfalls ist bekannt, dass die erfolgreiche Prävention beruflicher Gesundheitsrisiken Wissen über die Interaktion von Arbeit und Gesundheit voraussetzt (Barnay, 2014, S. 6).

Auch wenn der Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und der psychischen Gesundheit unter anderem im Sozialbereich bereits mehrfach untersucht wurde, konnte doch erst ein Teil der sehr vielfältigen Anforderungen und Ressourcen abgebildet werden. Zur psychischen Gesundheit von Sozialarbeitenden im stationären Kontext in der Schweiz gibt es bisher einige Studien, welche sich mit spezifischen Faktoren befassen. Beispiele sind Steinlin et al. (2017) mit ihrer Untersuchung zu Kohärenzgefühl, Selbstfürsorge und Arbeitszufriedenheit und Kind et al. (2018), welche sich mit der Auswirkung von Aggressionen durch Klient*innen auseinandergesetzt haben. Die Auswirkungen der arbeitsrechtlichen Grundlagen wurden bis anhin noch nicht untersucht. Die aktuelle politische Diskussion um das Thema (z.B. die Petition für gute Arbeitsbedingungen in Kinder- und Jugendheimen (Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste [VPOD] Zürich, 2026)), basiert primär auf Erfahrungswissen der im Bereich tätigen Sozialarbeitenden, welches noch nicht systematisiert und wissenschaftlich validiert wurde.

Die Auseinandersetzung mit dem Zusammenhang von Arbeitsmarktregulierung in Form von gesetzlichen Grundlagen und der psychischen Gesundheit von Sozialarbeitenden ist aus unterschiedlichen Perspektiven gewinnbringend:

Normativ gesehen hat die Gesundheit von Arbeitnehmenden an sich einen Wert (Eurofound, 2019, S. 3). So sind Arbeitgebende in der Schweiz auch gesetzlich dazu verpflichtet, auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu achten und diese zu schützen (Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [OR], 1911; ArG, 1964). Der Schutz von Arbeitnehmenden vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, ist das explizite Ziel des gesamten Arbeitsgesetzes (Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], 2025a). Dies legt die Vermutung nahe, dass die Ausnahme aus dem Arbeitsgesetz Folgen für die psychische Gesundheit von Sozialarbeitenden hat.

Für die Soziale Arbeit sind die Rahmenbedingungen nicht nur für das Wohlergehen der Sozialarbeitenden wichtig, sondern auch für ihre Adressat*innen (AvenirSocial, 2019, S. 2). So wirken sich gesundheitsförderliche Arbeitsumgebungen der Sozialarbeitenden auf die gelingende Unterstützung von Klient*innen aus (Kahl & Bauknecht, 2023, S. 216). Für die Erfüllung des Handlungsauftrags Sozialer Arbeit sind Sozialarbeitende also auf einen geeigneten Rahmen angewiesen (Kahl & Bauknecht, 2023, S. 215). Sowohl das hohe Burnout-Risiko (Hollederer, 2023, S. 233) als auch die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen sind hinsichtlich der angespannten Fachkräftesituation im Schweizer Sozialbereich zusätzlich bedeutend. In diesem Bereich herrscht eine überdurchschnittlich hohe Fluktuation und ca. ein Drittel der Personen wechselt dabei nicht nur die Stelle, sondern den Beruf (Amberg et al., 2024, S. 48). Dabei zählen Arbeitsbelastung und -bedingungen zu den am häufigsten genannten Gründen (ebd.).

Die Relevanz des Themas lässt sich darüber hinaus mit Fokus auf den stationären Kontext, in dem vom Arbeitsgesetz ausgenommene Sozialarbeitende tätig sind, begründen. So ist in der Kinder- und Jugendhilfe vergleichsweise wenig Wissen zu gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen vorhanden (Kersten et al., 2024, S. 3). Die hohe Fluktuation (Amberg et al., 2024, S. 48) hat im stationären Setting mit Kindern und Jugendlichen bedeutende Folgen, da hier beständige und verlässliche Beziehungen essenziell sind (Steinlin et al., 2017, S. 170). Durch die Fluktuation kommt es zu zusätzlichen Beziehungsabbrüchen, was die benötigte Beziehungskontinuität erschwert (Steinlin et al., 2016, S. 165). Des Weiteren ist es für von Burnout betroffene Sozialarbeitende eine Herausforderung, die benötigten zugewandten Beziehungen zu bieten (Steinlin et al., 2017, S. 170). Traumapädagogische Ansätze gehen davon aus, dass das Wohlbefinden von Sozialarbeitenden einen essenziellen Einfluss auf das Wohlbefinden der Klient*innen hat (Steinlin et al., 2017, S. 160). Unter anderem die steigende Komplexität in diesem Bereich, z.B. durch den bereits 2012 festgestellten Anstieg von psychisch belasteten Klient*innen (Poulsen, 2012, S. 26), macht gute Rahmenbedingungen unabdingbar (Poulsen, 2012, S. 28). Dies ist bedeutend, auch wenn nicht alle Sozialarbeitenden in der stationären Betreuung mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.

Die Wissenschaft profitiert durch die Untersuchung des Themas von einem erweiterten Wissenstand zu Arbeitsmarktregulierung und arbeitsbezogener, psychischer Gesundheit im spezifischen Setting der Sozialen Arbeit. Es wird an bestehenden wissenschaftlichen Grundlagen angeknüpft und eine Fragestellung mit hoher Praxisrelevanz behandelt.

Wissen zu Arbeitsbedingungen und psychischer Gesundheit zu generieren, ist auch im Interesse der Wirtschaft: Einerseits verursachen psychische Erkrankungen, neben den persönlichen, auch hohe wirtschaftliche Kosten (Gesundheitsförderung Schweiz, 2024, S. 7). Bessere Rahmenbedingungen und Arbeitsschutzmassnahmen ermöglichen es, Kosten und Krankheitszeiten zu senken (Poulsen, 2012, S. 103). Andererseits ist die Gesundheit von Mitarbeitenden wesentlich für die Leistungsfähigkeit und das nachhaltige Bestehen eines Unternehmens (Gesundheitsförderung Schweiz, 2025, S. 5) und psychisch gesunde Mitarbeitende sind produktiver (Lee et al., 2014, S. 1).

Von einer wissenschaftlich fundierten Grundlage profitiert schliesslich auch die Politik, um gut informierte Entscheidungen zu treffen und vorhandene Ressourcen effizient einzusetzen. Sie ist nicht nur eine wichtige Akteurin für die Gesellschaft, sondern entscheidet auch über die Ausgestaltung des Arbeitsrechts und der Arbeitsmarktregulierung. Angesichts gesellschaftlicher Entwicklungen wie Überalterung wird es immer wichtiger, Arbeitnehmende möglichst lange im Berufsleben zu halten, um das Rentensystem abzusichern (Eurofound, 2019, S. 1). Dies setzt allerdings gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen voraus (ebd.), weshalb Forschungsergebnisse zu diesem Thema der Politik Orientierung bieten können.

Gute und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für Sozialarbeitende zu schaffen ist also im Interesse von diversen Akteur*innen, nicht zuletzt in dem der Adressat*innen. Um dies zu erreichen, braucht es Wissen über den Zusammenhang von arbeitsrechtlichen Grundlagen und der psychischen Gesundheit von Sozialarbeitenden.

Aus dem Erkenntnisinteresse leitet sich das Ziel dieser Masterthesis ab: Herauszufinden ob zwischen der Ausnahme aus dem Arbeitsgesetz und der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit von Sozialarbeitenden ein Zusammenhang besteht und wie dieser beschaffen ist. Das Ergebnis soll eine wissenschaftlich fundierte Bestandesaufnahme der Effektivität der gesetzlichen Reglementierungen, dem Zustand der Arbeitsbedingungen und der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit von Sozialarbeitenden in der Schweiz sein. Durch eine gruppierte Auswertung dieser Variablen wird festgestellt, ob es Unterschiede zwischen den Sozialarbeitenden gibt, die vom Arbeitsgesetz ein- oder ausgeschlossen sind. Das Identifizieren von relevanten Anforderungen und Ressourcen soll Ansatzpunkte für zukünftige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen von Sozialarbeitenden bieten. So kann ihre arbeitsbezogene, psychische Gesundheit umfänglich gestärkt werden, indem sie durch

die Verminderung negativer Einflüsse geschützt und durch die Förderung positiver Einflüsse unterstützt wird.

1.2 Fragestellung

Ziel der Arbeit ist also herauszufinden, ob und was für ein Zusammenhang zwischen den unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen in Bezug auf Arbeits- und Ruhezeiten und der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit von Sozialarbeitenden besteht. Daraus ergibt sich die Fragestellung dieser Masterthesis, welche mit Open AI (2026) überarbeitet wurde:

Besteht ein Zusammenhang zwischen der beruflichen Tätigkeit in einem vom Arbeitsgesetz ausgenommenen Bereich und der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit von Sozialarbeitenden?

Da das Arbeitsrecht vermutlich nicht unmittelbar mit der psychischen Gesundheit zusammenhängt, sondern angenommen werden kann, dass dies eher über die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen in der Praxis und die wahrgenommene Beanspruchung des Sozialarbeitenden der Fall ist, ergeben sich folgende, mit Open AI (2026) überarbeitete, Unterfragen:

1. *Gibt es bei Sozialarbeitenden mit Tätigkeit innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes Unterschiede im Ausmass und der Art der Reglementierung der Arbeitsbedingungen?*

Mit dieser Frage soll herausgefunden werden, ob es in Bereichen ausserhalb des Arbeitsgesetzes andere Grundlagen (z.B. Gesamtarbeitsverträge) gibt, welche vergleichbare Regelungen enthalten.

2. *Zeigt sich ein Unterschied in arbeitsbezogenen Anforderungen und Ressourcen von Sozialarbeitenden, die innerhalb bzw. ausserhalb des Geltungsbereichs des Arbeitsgesetzes tätig sind?*

Diese Frage zielt darauf, festzustellen, ob die arbeitsrechtlichen Grundlagen mit den Anforderungen und Ressourcen in der Praxis zusammenhängen.

3. *Unterscheidet sich die wahrgenommene Beanspruchung der Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes?*

Hier soll untersucht werden, in welchem Ausmass die Sozialarbeitenden potenzieller Fehlbelastung ausgesetzt sind, wie ausgeprägt sie die Beanspruchung dadurch wahrnehmen und ob es einen Unterschied nach Tätigkeitsbereich gibt.

4. *Unterscheidet sich die arbeitsbezogene, psychische Gesundheit, nach den Indikatoren Burnout und Arbeitsengagement, von Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes?*

Hier soll schliesslich herausgefunden werden, ob sich die psychische Gesundheit der Sozialarbeitenden nach Tätigkeitsbereich unterscheidet.

Die bereits aufgestellten Fragestellungen werden durch eine fünfte, explorative ergänzt:

5. *Bestehen Zusammenhänge zwischen Ausmass und Art der Reglementierung, Anforderungen, Ressourcen und der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit (Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung, Intensität der wahrgenommenen Beanspruchung, Burnout und Arbeitsengagement)?*

1.3 Aufbau der Arbeit

In dieser Masterthesis wird folgend im zweiten Kapitel erst die arbeitsrechtliche Situation der Sozialen Arbeit in der Schweiz genauer erläutert. Anschliessend werden in Kapitel drei mit Begriffsdefinitionen zur psychischen Gesundheit, Erklärungsansätzen zu Burnout, dem Job Demands-Resources Modell und dem Belastungs-Beanspruchungs-Modell die theoretischen Grundlagen zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz dargelegt. Im Kapitel vier «Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und psychischer Gesundheit» wird ein Überblick zum Forschungsstand gegeben, bevor im Kapitel fünf das methodische Vorgehen skizziert wird. Danach folgt die Auswertung der Daten in Kapitel sechs in Form der deskriptiven Analyse, den Hypothesentests zu den Gruppenunterschieden und der explorativen Analyse. Abschliessend werden in Kapitel sieben die Ergebnisse diskutiert und die Unterfragen beantwortet. In Kapitel acht werden die methodischen Limitationen angeführt, bevor in Kapitel neun Handlungsempfehlungen für die Soziale Arbeit und die Politik gegeben werden. Kapitel 10 enthält das abschliessende Fazit, in dem die übergeordnete Fragestellung beantwortet wird.

2. Arbeitsrechtliche Situation der Sozialen Arbeit in der Schweiz

Im folgenden Kapitel wird erst dargelegt, welche rechtlichen Grundlagen es für Sozialarbeitende in der Schweiz gibt und für welche Bereiche diese gelten. Anschliessend wird genauer auf den Inhalt dieser Grundlagen eingegangen, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den verschiedenen Vorgaben festzustellen.

2.1 Geltende Grundlagen

Sozialarbeitende sind in der Schweiz entweder öffentlich-rechtlich, privatrechtlich oder in einer Mischform angestellt (AvenirSocial, 2022, S. 7). Für privatrechtliche Anstellungen gelten das Arbeitsgesetz (1964) und die Bestimmungen im Obligationenrecht ([OR], 1911). Dies sind beides Regelungen auf Bundesebene und gelten schweizweit.

Für öffentlich-rechtliche Anstellungen gibt es hingegen Gesetze und Verordnungen auf kommunaler, kantonaler und Bundesebene (AvenirSocial, 2022, S. 7). Die genaue Ausgestaltung der Gesetze kann also regional variieren und jede Gemeinde über eigene Personalverordnungen und -gesetze verfügen. Die nationalen Vorgaben aus dem OR und dem Arbeitsgesetz gelten nicht für öffentlich-rechtliche Anstellungen. Die entsprechenden Reglemente können von Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten und dem Gesundheitsschutz im ArG aber höchstens zu Gunsten der Arbeitnehmenden abweichen (ArG, 1964, Art. 71 lit. b).

Ebenfalls aus Teilen des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind Lehrpersonen, Erzieher*innen, Fürsorger*innen und Aufseher*innen² in «Anstalten»³, für welche die Vorschriften zu Ruhe- und Arbeitszeiten nicht gelten (ArG, 1964, Art. 3 lit. e). Für sie sind lediglich die Bestimmungen aus dem Obligationenrecht (1911), sowie die Regelungen zum Gesundheitsschutz aus dem ArG anwendbar (ArG, 1964, Art. 3a lit. c). Dies betrifft Sozialarbeitende, die im stationären Bereich bzw. dem Heimkontext in der Betreuung von Klient*innen tätig sind. Für diese Personengruppe existiert ein bundesweiter Normalarbeitsvertrag (Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für die Erzieher in Heimen und Internaten vom 16. Januar 1985 [NAV Erzieher*innen]). Dieser greift jedoch nur, wenn es in den Einzel- und Gesamtarbeitsverträgen keine abweichenden Regelungen gibt (NAV Erzieher*innen, Art. 2). Da diese Abweichungen auch mündlich und somit stillschweigend möglich sind, hat der Normalarbeitsvertrag in der Praxis nur wenig Wirkung (AvenirSocial, 2019, S. 8).

In der Schweiz gibt es zusätzlich zu den gesetzlichen Regelungen die Möglichkeit, Gesamtarbeitsverträge [GAV] zwischen Arbeitgebenden(-Verbänden) und Arbeitnehmenden-Verbänden abzuschliessen (SECO, 2025b). Darin können beispielsweise der Ferienanspruch und Arbeitszeitvorschriften geregelt sein (ebd.). Für die Soziale Arbeit gibt es in der Schweiz keinen allgemeinverbindlichen GAV, die bestehenden Verträge decken entweder einzelne Regionen, Institutionen oder Berufsfelder ab (AvenirSocial, 2025, S. 37). Eine Übersicht von AvenirSocial (2025, S. 54-56) zu den, teils nicht öffentlich einsehbaren, GAV im schweizerischen Sozialwesen zeigt, dass sowohl im Kanton Bern als auch im Kanton Zürich Gesamtarbeitsverträge im Sozialwesen ohne Heime und im stationären Kontext vorhanden sind. Diese gelten je für eine Institution, ein Dachverband oder ein geographisch eingegrenztes Gebiet. Da die gesetzlichen Grundlagen bundesweit gelten und

² Genaue Definition ausgenommenen Personen nach der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz ([ArGV 1], 2000, Art. 12): «Personen mit einer anerkannten pädagogischen Fachausbildung oder einer gleichwertigen Aus- und Weiterbildung» (Ziff. 2) und «Personen mit einer anerkannten Fachausbildung sozial-pädagogischer oder sozial-psychologischer Richtung oder einer gleichwertigen Aus- und Weiterbildung» (Ziff. 3)

³ Der Begriff «Anstalten» ist nicht mehr zeitgemäss, wird hier aber da übernommen, wo der genaue Wortlaut des Gesetzes wichtig ist. Um dies zu verdeutlichen werden jeweils Anführungszeichen gesetzt.

Unterschiede durch die GAV auch innerkantonal bestehen, verfügen die beiden Kantone grundsätzlich über vergleichbare rechtliche Regelungen für die Arbeitsbedingungen der Sozialarbeitenden. Allfällige Auswirkungen von Gesamtarbeitsverträgen auf die Reglementierung der Arbeitsbedingungen werden im methodischen Vorgehen berücksichtigt.

Für Sozialarbeitende in der Schweiz gibt es also keine einheitliche gesetzliche oder vertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen. Die folgende Darstellung auf der nächsten Seite (Abbildung 1) soll einen Überblick über die erläuterten, rechtlichen Grundlagen geben, bevor im nächsten Kapitel genauer auf die Inhalte dieser eingegangen wird.

		Untersuchungsgruppe (Heime)	Vergleichsgruppe (Sozialwesen ohne Heime)	
	Anstellungsarten	Privatrechtlich in «Anstalten»	Öffentlich-rechtlich	Privatrechtlich ohne «Anstalten»
Gesetzliche Grundlagen	Verbindlich	- Obligationenrecht - Arbeitsgesetz zu Gesundheitsschutz - Einzelarbeitsverträge	- Kommunale, kantonale & Bundespersonalgesetze & -verordnungen - Mindestniveau Arbeitsgesetz zu Gesundheitsschutz & Ruhe- und Arbeitszeiten	- Obligationenrecht - Arbeitsgesetz zu Gesundheitsschutz & zu Arbeits- und Ruhezeiten¹
	Verbindlich aber nicht flächendeckend	- Personalreglemente - Gesamtarbeitsverträge	-	Gesamtarbeitsverträge
	Nicht verbindlich	NAV Erzieher*innen	-	-
	Organisationsform	stationär	Stationär, teilstationär & ambulant	
	Berufsgruppen	Lehrer*innen, Fürsorger*innen, Erzieher*innen & Aufseher*innen in «Anstalten» ⇒ Sozialarbeitende im Heimkontext, welche in der Betreuung von Klient*innen tätig sind ²	Sozialarbeitende aus allen Berufsgruppen, deren Aufgaben nicht die Aufsicht und Erziehung im Heimkontext sind (z.B. Case Manager*innen, Suchtberater*innen und Budgetberater*innen)	
	Bezeichnung	Stationär in der Betreuung	Soziale Arbeit ohne stationäre Betreuung	

1: Bestimmte Gruppen können durch Sonderbestimmungen von Teilen des Arbeitsgesetzes ausgenommen werden (ArG, 1964), so dass bei Notwendigkeit zum Beispiel ununterbrochener Betrieb möglich ist. Diese Ausnahmen sind bewilligungspflichtig und meist entweder zeitlich begrenzt oder weiterhin an gewisse Bedingungen gebunden (z.B. darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Schnitt einer gewissen Anzahl Wochen nicht überschritten werden). Es sollte dadurch nicht möglich sein, die Regelungen systematisch auszuhebeln.

2: Ebenfalls aus dem Teil zu Ruhe- und Arbeitszeiten des Arbeitsgesetz ausgenommen sind «Arbeitnehmende, die eine höher leitende Tätigkeit ausüben» (ArG, 1964, 3 lit. d). Dies ist jedoch restriktiv auszulegen (SECO, 2006a, Art. 9) und betrifft nur wenige Arbeitnehmende, beispielsweise Direktor*innen.

Abbildung 1: Geltende gesetzliche Grundlagen für die verschiedenen Bereiche der Sozialen Arbeit in der Schweiz (eigene Darstellung)

2.2 Inhalt gesetzlicher Grundlagen

Nach dem Obligationenrecht (1911) stehen Arbeitnehmenden mindestens ein freier Tag in der Woche (Art. 329, Ziff. 1) und bis zum vollendeten zwanzigsten Altersjahr mindestens fünf, danach vier Wochen Ferien jährlich (Art. 329a, Ziff. 1) zu. Zusätzlich haben die Arbeitgebenden eine Fürsorgepflicht und müssen beispielsweise die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden schützen und auf deren Gesundheit Rücksicht nehmen (Art. 328, Ziff. 1).

Im Arbeitsgesetz (1964) sind weitere Regelungen zu Ruhe- und Arbeitszeiten festgehalten, namentlich gibt es Vorgaben zu:

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| - wöchentlicher Höchstarbeitszeit | - Nachtarbeit |
| - Tages- und Abendarbeit | - Sonntagsarbeit |
| - Überzeitarbeit | - Feiertagen |
| - Pausen | - einem wöchentlich freien Halbtage |
| - täglicher Ruhezeit | - ununterbrochenem Betrieb |

Zudem wird in der Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (SECO, 2006b, Art. 15b), zwischen Pikettdienst unterschieden, welcher im Betrieb geleistet wird (die gesamte Zeit wird als Arbeitszeit angerechnet) und solchem, der ausserhalb erfolgt (die effektiv geleistete Einsatzzeit, inklusive Arbeitsweg, zählt als Arbeitszeit). Es gibt Regelungen, wie oft Arbeitnehmende auf Pikett sein dürfen und die Vorgaben zu den Ruhezeiten müssen eingehalten werden (SECO, 2006c, Art. 14a).

Ein zweiter Teil des Arbeitsgesetzes (1964) besteht aus Bestimmungen zum Gesundheitsschutz, darunter solche zu Mutterschaft (Art. 35), und der Pflicht der Arbeitgebenden, zum Beispiel den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Überbeanspruchung vermieden wird (Art. 6, Ziff. 2).

Da der Teil des Arbeitsgesetzes zu Ruhe- und Arbeitszeiten für Sozialarbeitende mit Betreuungsaufgaben im Heimkontext nicht gilt, gibt es für sie keine verbindlichen Regelungen zu Punkten wie Überzeit. Darüber hinaus wird in diesem Bereich keine Unterscheidung zwischen Pikettdienst inner- und ausserhalb des Betriebs gemacht und so beispielsweise ein Nachtpikett vor Ort grundsätzlich nicht als Arbeitszeit angerechnet. So ist es in der Praxis durchaus üblich, das Nachtpiketts von Sozialpädagog*innen auf Wohngruppen nicht als Arbeitszeit gelten (forum für kritische soziale arbeit [kriso⁴], 2022, S. 10-11).

⁴ Nicht alle Informationen der kriso sind wissenschaftlich validiert. Die Organisation hat sich aber intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt und verfügt über grosses Erfahrungswissen, weswegen sie hier trotzdem als Quelle genutzt wird.

Für diese Gruppe von Sozialarbeitenden sind die Ruhe- und Arbeitszeiten also weniger (verbindlich) geregelt und der rechtliche Schutz fällt schwächer aus. Von den Vorgaben kann nicht direkt auf die Umsetzung geschlossen werden: Einerseits dürfen Einzelarbeitsverträge, Reglemente usw. zu Gunsten der Arbeitnehmenden immer von den gesetzlichen Grundlagen abweichen. Andererseits kann es auch sein, dass die Regelungen in der Praxis nicht umgesetzt werden und Arbeitnehmende zum Beispiel weniger Pause machen können oder dürfen als ihnen gesetzlich zusteht. Trotz dieser Limitationen kann davon ausgegangen werden, dass eine bessere gesetzliche Absicherung durch ausführlichere Reglementierung auch bessere Arbeitsbedingungen zur Folge hat. Unter diesen Voraussetzungen legt die Ausnahme von Sozialarbeitenden mit Betreuungsaufgaben im stationären Kontext vom Arbeitsgesetz zu Ruhe- und Arbeitszeiten den Schluss nahe, dass sie im Vergleich zu Sozialarbeitenden in anderen Tätigkeitsfeldern ungünstigere Arbeitsbedingungen haben könnten.

3. Theoretische Grundlagen psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz

In diesem Kapitel werden die zentralen Begriffe definiert, auf die Erklärungsansätze von Burnout eingegangen und das Job Demands-Resources- sowie das Belastungs-Beanspruchungs-Modell als theoretische Grundlagen erläutert.

3.1 Psychische Gesundheit

Diese Arbeit stützt sich auf die Definition der Weltgesundheitsorganisation ([WHO], 2001; zit. in Gesundheitsförderung Schweiz, 2024, S. 6) nach der psychische Gesundheit ein «Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv arbeiten und zur Gemeinschaft beitragen kann» ist. Für diese Thesis ist bedeutsam, dass die Definition psychische Gesundheit nicht nur als Abwesenheit von Krankheit versteht und Arbeit einschliesst.

Im Fokus der Fragestellung steht die arbeitsbezogene, psychische Gesundheit, welche in den Indikatoren Burnout und Arbeitsengagement abgebildet werden kann. Diese werden wie folgt definiert:

Bei Burnout handelt es sich nach der WHO (2025) um ein Syndrom, das von chronischem Stress am Arbeitsplatz stammt, welcher nicht erfolgreich verarbeitet werden kann. Drei Dimensionen werden als charakteristisch dafür genannt: Ein Gefühl von Erschöpfung, eine zunehmende geistige Distanz zur eigenen Arbeit und ein verringertes Leistungsvermögen im Beruf.

Um die positiven Dimensionen von arbeitsbezogener, psychischer Gesundheit zu erfassen, eignet sich der Indikator Arbeitsengagement. Dieser wird als Gegenstück zu Burnout verstanden (Bakker et al., 2008, S. 187-188) und definiert als «positiver, erfüllender und affektiv-emotionaler Zustand von arbeitsbezogenem Wohlbefinden». Auch Arbeitsengagement umfasst drei Dimensionen: Vitalität (engl. «vigour»), Hingabe (engl. «dedication») und Vertiefung (engl. «absorption»).

Nach Schaufeli und Bakker (2004) sind Burnout und Arbeitsengagement konträre Konzepte, die ein negativer Zusammenhang verbindet, sie schliessen sich aber nicht gegenseitig aus (S. 294). Beide können situativ auftreten und Arbeitnehmende können sich beispielsweise einen Teil der Woche erschöpft und einen anderen Teil vital fühlen, weswegen sich die Kombination und Erhebung beider Indikatoren mit eigenen Messinstrumenten für eine differenzierte Erfassung der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit eignet.

3.1.1 Erklärungsansätze Burnout

Da die Vermutung naheliegt, dass die Ausnahme aus dem Arbeitsgesetz tendenziell einen negativen Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit von Sozialarbeitenden aufweist, wird im Folgenden der Fokus auf den Indikator Burnout gelegt.

Elsässer und Sauer (2013, S. 20-21) unterscheiden zwischen umfeldorientierten und persönlichkeitszentrierten Erklärungsansätzen für die Ursachen von Burnout. Umfeldorientiert sind beispielsweise sozial- und organisationspsychologische Ansätze, welche äussere Bedingungen thematisieren, die Burnout begünstigen. Ein Beispiel sind die allgemeinen Arbeitsbedingungen. Bei den persönlichkeitszentrierten Ansätzen stehen die Arbeitnehmenden selbst im Fokus. Da auch unter gleichen äusseren Bedingungen nicht alle Arbeitnehmenden Burnouts erleiden, ist die individuelle Ebene, zum Beispiel die persönliche Belastbarkeit, ebenfalls von Bedeutung (ebd.).

Die Ursachen von Burnout sind also sowohl auf der persönlichen Ebene als auch auf Ebene des Umfelds zu finden. Es gibt nicht eine einzelne Ursache, sondern Burnout entsteht immer durch ein Zusammenspiel von diversen Faktoren auf beiden Ebenen (Elsässer & Sauer, 2013, S. 22).

Entsprechend der Fragestellung und des Erkenntnisinteresse dieser Arbeit liegt der Fokus auf der Ausnahme von Sozialarbeitenden aus dem Arbeitsgesetz und somit auf Ebene des Umfelds. Dass persönliche Faktoren ebenfalls relevant sind, wird jedoch berücksichtigt.

3.2 Job Demands-Resources Modell (JD-R Modell)

Um den Einfluss von Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit von Arbeitnehmenden abzubilden, haben Demerouti et al. (2001) das Job Demands-Resources Modell [JD-R Modell] entwickelt. Sie gehen davon aus, dass jede Arbeitsstelle ein eigenes Set an relevanten Faktoren hat, welche entweder Anforderungen (engl. «job demands») oder Ressourcen (engl. «job resources») darstellen. Anforderungen sind Aspekte, die mit Kosten für die Arbeitnehmenden verbunden sind, wie zum Beispiel Arbeitsüberlastung (S. 501). Ressourcen wie Aufgabenvielfalt unterstützen die Arbeitnehmenden hingegen (ebd.).

Diese beiden Arten von Faktoren stossen zwei psychologische Prozesse an (Bakker & Demerouti, 2007, S. 313): Im Prozess der gesundheitlichen Beeinträchtigung (engl. «health impairment process») führen hohe Anforderungen dazu, dass die Ressourcen der Arbeitnehmenden aufgebraucht werden, was zu verminderter Energie, Burnout-Symptomen und schliesslich zu gesundheitlichen Problemen führt. Im motivationalen Prozess (engl. «motivational process») führen hingegen vorhandene Ressourcen dazu, dass das Arbeitsengagement steigt, was zum Beispiel gute Leistungen der Arbeitnehmenden zur Folge hat. Crawford et al. (2010) unterteilen Anforderungen zusätzlich, je nach Einschätzung der Arbeitnehmenden, in Herausforderungen (engl. «challenges») und Hindernisse (engl. «hindrances»): Dabei reagieren Arbeitnehmende auf Herausforderungen eher mit positiven Emotionen und mit aktiven Problemlösungsstrategien, was das Arbeitsengagement fördert. Hindernisse lösen hingegen eher negative Emotionen und passive Strategien aus, was das Arbeitsengagement mindert (ebd.). Da alle Anforderungen mit Kosten für die Arbeitnehmenden verbunden sind, stehen sie in einem positiven Zusammenhang mit Burnout, der Zusammenhang mit Arbeitsengagement variiert hingegen je nach subjektiver Einschätzung durch die Arbeitnehmenden.

Fehlen Ressourcen, hindert das den erfolgreichen Umgang mit hohen Anforderungen und mindert das Arbeitsengagement (Schaufeli, 2017, S. 121). Dementsprechend führen sowohl hohe Anforderungen, als auch tiefe Ressourcen und insbesondere die Kombination beider zu Burnout-Symptomen (ebd.).

Burnout moderiert also den Zusammenhang zwischen Anforderungen und Gesundheitsproblemen, Arbeitsengagement den Zusammenhang zwischen Ressourcen und organisationalen Outcomes (Schaufeli & Bakker, 2004, S. 307).

Die folgende Graphik (Abbildung 2) veranschaulicht die beschriebenen Prozesse:

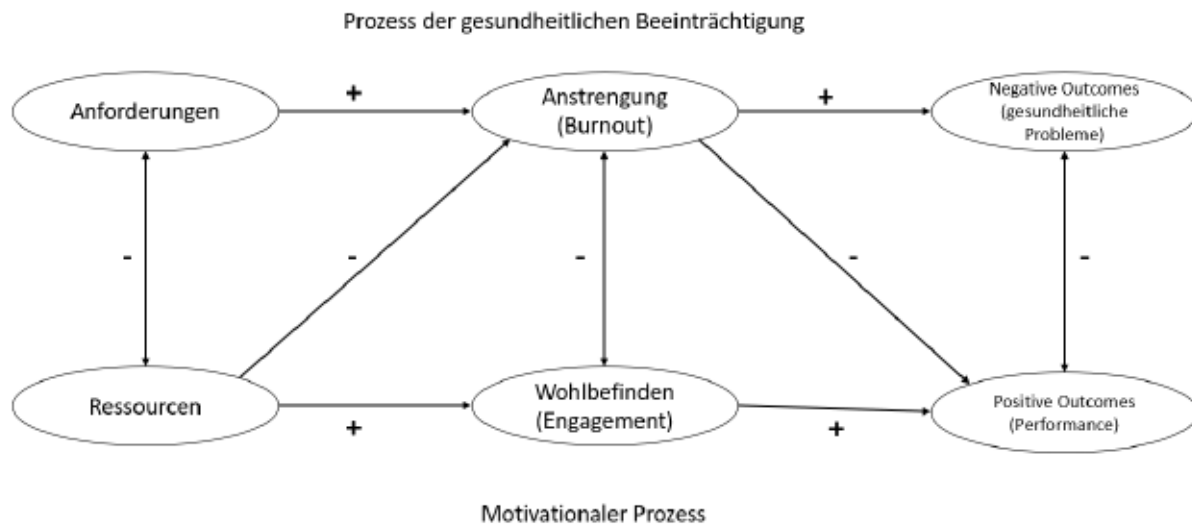


Abbildung 2: Überarbeitetes JD-R Modell (Schaufeli & Taris, 2014, S. 46/eigene Übersetzung)

Das JD-R Modell lässt Raum für unterschiedliche Arbeitsbedingungen und integriert sowohl positive als auch negative Indikatoren für die psychische Gesundheit von Arbeitnehmenden (Bakker & Demerouti, 2007, S. 310). Es ist empirisch gut abgestützt und baut auf vorangegangenen Ansätzen auf (Schaufeli & Taris, 2014). Das Modell eignet sich für diese Masterthesis, weil es eine theoretische Grundlage für die Annahme bietet, dass sich Arbeitsbedingungen je nach Ein- oder Ausschluss im Arbeitsgesetz unterscheiden können bzw. dass die Ausnahme aus dem Arbeitsgesetz die Anforderungen erhöhen bzw. Ressourcen reduzieren und somit Burnout-Symptome hervorbringen oder verstärken könnte. Da nicht alle Anforderungen die gleiche Wirkung haben bzw. als gleich belastend empfunden werden (Herausforderungen und Hindernisse), ist auch die Wahrnehmung der Arbeitnehmenden selbst bedeutend. Die Integration von Ressourcen im Modell ermöglicht eine differenzierte Bestandesaufnahme der gesundheitsrelevanten Arbeitsbedingungen. So können sich allfällige Praxisempfehlungen der Masterarbeit sowohl auf die Reduktion von Anforderungen als auch auf die Stärkung von Ressourcen beziehen.

Am JD-R Modell gibt es jedoch auch Kritik (Schaufeli & Taris, 2014): Die Flexibilität des Modells geht beispielsweise auf Kosten der Standardisierbarkeit und Vergleichbarkeit, da eine Vielzahl unterschiedlicher Ressourcen und Anforderungen integriert werden kann (S. 54-55). Ausserdem ist nicht immer trennscharf, ob ein Faktor eine Ressource oder Anforderung darstellt, da eine fehlende Ressource als Anforderung gesehen werden kann. Die Autoren argumentieren hier, dass ausschlaggebend ist, wie ein Faktor grundsätzlich gewertet wird (S. 55-56). Des Weiteren kann die individuelle Unterscheidung von Herausforderungen und Hindernissen (Crawford et al., 2010) eine

Herausforderung bei der Analyse des Zusammenhangs von Anforderungen und Arbeitsengagement darstellen. Dies wird bei der Auswertung berücksichtigt.

3.3 Belastungs-Beanspruchungs-Modell

Um die Zwischenschritte der beiden psychologischen Prozesse des JD-R Modells genauer zu erfassen, eignet sich das Belastungs-Beanspruchungs-Modell (Rohmert & Rutenfranz, 1975). Im Folgenden werden die wichtigsten Begriffe des Modells definiert, im Rahmen des JD-R Modells eingeordnet und auf die Grundidee des Modells eingegangen.

Unter psychischer Belastung wird entsprechend der internationalen Norm⁵ (Schweizerische Normen-Vereinigung [SNV], 2018, S. 6) die Gesamtheit aller äusseren Einflüsse verstanden, die auf einen Menschen zukommen und ihn psychisch beeinflussen. Belastung ist dabei als neutraler Begriff zu verstehen (SNV, 2018, S. 5). Dies entspricht im JD-R Modell dem Set an Faktoren, welche ein Job hat (also der Gesamtheit an Anforderungen und Ressourcen). Wenn davon ausgegangen werden kann, dass eine Belastung potenziell eine negative Wirkung hat, spricht man bei starker Ausprägung von Fehlbelastung (Metz & Rothe, 2017, S. 7). Dies entspricht vorhandenen Anforderungen oder fehlenden Ressourcen im JD-R Modell.

Unmittelbare Auswirkungen von psychischer Belastung auf das Individuum werden als psychische Beanspruchung bezeichnet, wobei diese vom aktuellen Zustand des Individuums (z.B. Bewältigungsstrategien und Müdigkeit) abhängig sind (SNV, 2018, S. 7). Auch Beanspruchung ist neutral zu verstehen, da sie sowohl positive als auch negative Folgen haben kann (SNV, 2018, S. 7-9). Im Rahmen des JD-R Modells kann sie als Zwischenschritt zwischen Anforderungen bzw. Ressourcen und Burnout bzw. Arbeitsengagement gesehen werden. Liegt der Fokus auf negativen Auswirkungen, wird der Begriff Fehlbeanspruchung genutzt (Metz & Rothe, 2017, S. 11).

Je nach Art und Intensität, sowie ihrer zeitlichen Struktur, hat die psychische Belastung unterschiedliche Auswirkungen (SNV, 2018, S. 10). Beispielsweise Beanspruchungsfolgen können kurz- oder langfristig und förderlich oder beeinträchtigend sein (SNV, 2018, S. 7-9, 11). Als kurzfristig gelten Folgen, die sich aus kurzer psychischer Belastung ergeben, mit wenig Verzögerung einsetzen und vorübergehend sind (SNV, 2018, S. 11). Diese Beanspruchungsfolgen können durch geeignete Erholung wieder ausgeglichen werden (ebd.). Beispiele für kurzfristige, beeinträchtigende Folgen sind psychische Ermüdung und herabgesetzte Wachsamkeit (SNV, 2018, S. 8). Ist jemand langfristiger oder

⁵ Hier wird Bezug auf die internationale Norm genommen, weil das Belastungs-Beanspruchungs-Modell (Rohmert & Rutenfranz, 1975) zwar die theoretische Grundlage darstellt (Metz & Rothe, 2017, S. 17), die international einheitlichen Begriffsdefinitionen aber durch die International Organization for Standardization vorgenommen wurden.

wiederholt psychischer Beanspruchung ausgesetzt, umfassen die beeinträchtigenden Auswirkungen Burnout (SNV, 2018, S. 9). Längerfristige Beanspruchungsfolgen psychischer Fehlbelastung und -beanspruchung zeigen sich im JD-R Modell mit Burnout, gesundheitlichen Problemen, tiefem Arbeitsengagement und negativen organisationalen Outcomes, während für förderliche Folgen das Gegenteil gilt.

In folgender Graphik (Abbildung 3) sind die Prozesse des JD-R Modells nochmals abgebildet und mit den Begriffen des Belastungs-Beanspruchungs-Modells ergänzt, um einen besseren Überblick zu bieten.

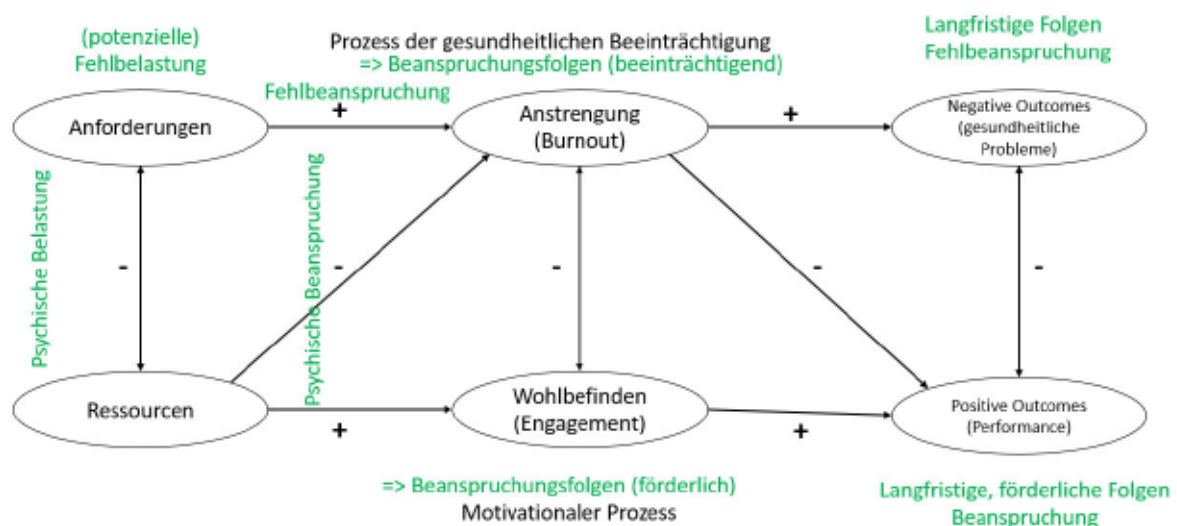


Abbildung 3: Überarbeitetes JD-R Modell (Darstellung nach Schaufeli & Taris, 2014, S. 46/eigene Übersetzung, eigene Ergänzung mit Begriffen des Belastungs-Beanspruchungs-Modells (Rohmert & Rutenfranz, 1975))

In den Begriffen des Belastungs-Beanspruchungs-Modells hat diese Arbeit zum Ziel, langfristige Beanspruchungsfolgen zu erfassen. Die Ausnahme vom Arbeitsgesetz ist als anhaltende Fehlbelastung zu verstehen, deren langfristigen Beanspruchungsfolgen verringertes Arbeitsengagement und zunehmendes Burnout sind.

Mit dem Belastungs-Beanspruchungs-Modell lassen sich die negativen Auswirkungen von potenziellen Fehlbelastungen differenzierter erfassen: Damit kann erhoben werden, ob eine Belastung eine Fehlbelastung ist und eine Fehlbeanspruchung zur Folge hat. Dies ermöglicht einerseits, die Sicht der Arbeitnehmenden zu integrieren und andererseits nicht nur die langfristigen Beanspruchungsfolgen in Form von Burnout und Arbeitsengagement zu erheben, sondern auch die kurzfristigeren. Für die Masterthesis hat dies primär methodische Vorteile, welche insbesondere das Risiko zu gering ausfallender Unterschiede bezüglich der langfristigen Beanspruchungsfolgen durch eine zu kleine

Stichprobe verringern. Die Integration des Belastungs-Beanspruchungs-Modells erhöht durch die differenziertere Erfassung aber auch die Qualität der Auswertung.

Das Modell wird teils als mechanistisch kritisiert (Rusch, 2019, S. 33), da es einen komplexen Vorgang stark vereinfacht. Durch die Einordnung im Rahmen des JD-R Modells soll einer solche Vereinfachung in dieser Masterthesis entgegengewirkt werden.

4. Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und psychischer Gesundheit

Im Folgenden wird der Forschungsstand zum Thema aufbereitet. Der Fokus wird dabei aufgrund der Annahme, dass die Ausnahme aus dem Arbeitsgesetz eher eine Verschlechterung der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit der Sozialarbeitenden zur Folge hat, auf Burnout gelegt.

Auch wenn psychische Gesundheit eng mit der körperlichen verknüpft ist (Lee et al., 2014, S. 1), haben Arbeitsbedingungen stärkere Auswirkungen auf erstere (Cottini & Lucifora, 2013, S. 24). In der Forschung zeigt sich, dass sowohl belastende Arbeitsbedingungen als auch unterstützende Ressourcen am Arbeitsplatz einen substanziellen Einfluss auf das psychische Wohlbefinden von Arbeitnehmenden haben (Gesundheitsförderung Schweiz, 2025, S. 1). Entsprechend geben Personen mit schlechteren Arbeitsbedingungen auch häufiger einen schlechten Gesundheitszustand an (Gesundheitsförderung Schweiz, 2025, S. 2).

In Bezug auf Arbeitsbedingungen in der Schweiz, stellt das Barometer Gute Arbeit in der Gesundheitsdimension einen merklichen Negativtrend fest (Frittschi et al., 2025, S. 11). Mit Abstand die schlechtesten Werte weisen dabei die Kriterien Stress, Termindruck und emotionale Erschöpfung auf (ebd.). Des Weiteren lässt sich eine Zunahme der zeitlichen Belastung feststellen, da häufiger Überstunden oder überlange Arbeitstage geleistet werden (Frittschi et al., 2025, S. 4).

4.1 Burnout

Da Burnout in einem Zusammenspiel von Faktoren auf Ebene des Umfelds und der persönlichen Ebene entsteht, werden im Folgenden allgemeine Risiko- und Schutzfaktoren diesen beiden Ebenen zugeordnet. Danach wird spezifisch auf das Feld der Sozialen Arbeit eingegangen und schliesslich noch auf Faktoren, die sich aus Eigenheiten des stationären Kontexts ergeben. Aufgrund der umfänglichen bestehenden Literatur wird hier lediglich eine Auswahl wiedergegeben.

4.1.1 Risikofaktoren

Wichtige Risikofaktoren auf Ebene des Umfelds sind unter anderem Rollenkonflikte (Wagner, 2014a) und, insbesondere in personenbezogenen Dienstleistungsberufen, emotionale Dissonanz (Wagner, 2014b). Zu den Risikofaktoren gehört auch die Arbeit mit Klient*innen, die nicht ausgewählt werden können (Burisch, 2014, S. 66). Faktoren wie Zeitdruck (Gesundheitsförderung Schweiz, 2025, S. 2), wöchentliche Arbeitszeit und Anzahl Wochenendeinsätze im Monat (Lee et al., 2014, S. 3) werden nicht explizit in Bezug auf Burnout genannt. Sie lassen sich aber dem JD-R Modell entsprechend als Anforderungen einordnen, welche das Burnout-Risiko erhöhen. Dies gilt auch für Arbeitsbelastung (engl. «job strain») und ein Ungleichgewicht von Aufwand und Belohnung (Niedhammer et al., 2014). Jobunsicherheit ist ein relevanter Prädiktor für schlechte psychische Gesundheit (Niedhammer et al., 2014) und eine befristete Anstellung kann als bedrohlich für die berufliche Existenz wahrgenommen werden (Kahl & Bauknecht, 2023, S. 215). Wenn berufliche Anforderungen das Privatleben beeinträchtigen, hat dies einen besonders schädlichen Einfluss auf die Gesundheit von Arbeitnehmenden (Gesundheitsförderung Schweiz, 2025, S. 5).

Auf individueller Ebene teilt Burisch (2014, S. 173) die Faktoren in fünf Bereiche, darunter Coping-Stile, ein. Es ist allerdings zu betonen, dass es wahrscheinlich nicht die typische Persönlichkeit gibt, welche von Burnout betroffen ist (Schneider, 2014, S. 16; Open AI, 2026).

Auch soziodemographische Faktoren spielen eine Rolle: Frauen sind erschöpfter (Kahl & Bauknecht, 2023, S. 220-221) und auch das Nachgehen einer ungelernten Tätigkeit geht mit grösserer Erschöpfung einher (Eurofound, 2019, S. 32).

4.1.2 Schutzfaktoren

Schutzfaktoren auf Ebene des Umfelds sind beispielsweise Transparenz und Partizipation (Steinlin et al., 2017, S. 171), genau wie soziale Wertschätzung (Gesundheitsförderung Schweiz, 2025, S. 2-3) und Unterstützung von Arbeitskolleg*innen (Bakker & Demerouti, 2007, S. 314). Gute Vereinbarkeit von Familie und Arbeit schützt ebenfalls vor Burnout (Hollederer, 2023, S. 245), diese nimmt in der Schweiz jedoch ab (BFS, 2024, S. 3). Da nach dem JD-R Modell Ressourcen generell als Schutzfaktoren gelten, können auch gute organisationale Rahmenbedingungen und gute Betriebsführung vor Burnout schützen (Hollederer, 2023, S. 247).

Auf persönlicher Ebene schützen ein starkes Kohärenzgefühl, wahrgenommene Selbstwirksamkeit (Kind et al., 2020, S. 7), sowie Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (Lee et al., 2014, S. 3). Auch auf die Arbeit bezogene Selbstfürsorge (z.B. sich Zeit für Pausen und zum Essen nehmen) und delegieren zu können, schützen vor Burnout (Steinlin et al., 2017, S. 170).

Soziodemographische Merkmale, die mit weniger Burnout einhergehen, sind höhere Bildung und, bei gegebener Vereinbarkeit, Kinder zu haben (Lizano & Barak, 2012; zit. in Steinlin et al., 2016, S. 166).

4.1.3 Burnout in der Sozialen Arbeit

Hier wird erst ein Überblick über die Datenlage zu Burnout im Sozialbereich gegeben und dann auf spezifische Risiko- und Schutzfaktoren auf Ebene des Umfelds in der Sozialen Arbeit eingegangen. Dabei wird internationale Literatur, insbesondere aus Deutschland, miteinbezogen.

Fachkräfte der Sozialen Arbeit haben ein erhöhtes berufsspezifisches Burnout-Risiko und in Deutschland ist ein Viertel der Arbeitnehmenden in diesem Bereich häufig emotional und körperlich erschöpft (Hollederer, 2023, S. 233), eine für Burnout charakteristische Kombination (Guseva Canu et al., 2021, S. 95; Open AI, 2026). In helfenden und Dienstleistungsberufen sind Burnouts häufiger (Khammissa et al., 2022, S. 9) und Sozialarbeitende haben auffallend hohe Abwesenheitsraten aufgrund mentaler Probleme (Kersten et al., 2024, S. 1). In einer Untersuchung mit psychosozialen Fachkräften (Dahl, 2017; zit. nach Dahl & Dlugosch, 2020, S. 27; Open AI, 2026) wurde erfasst, dass sich mehr als ein Viertel der Befragten zumindest ständig durch die Arbeit überlastet fühlt und die Mehrheit sich nicht sicher ist, ob sie unter den gegebenen Anforderungen bis zur Pension weiterarbeiten kann. Über ein Drittel der Fachkräfte glaubt dies nicht (ebd.). Burnout ist in der Sozialen Arbeit einer der einflussreichsten Faktoren für die Absicht zum Stellenwechsel (Mor Barak et al., 2001, S. 652). Bleiben Stellen offen, kommt es zu Einschränkungen der professionellen Handlungsfähigkeit und der Qualität von Angeboten der Sozialen Arbeit (Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe⁶ [AGJ], 2024, S. 6). Zudem kann dies zu einer Negativspirale der Instabilität und wiederum zu mehr Fluktuation führen (AGJ, 2024, S. 6). Die Fachkräftesituation im Schweizerischen Sozialbereich ist angespannt und die Fluktuation mit 22% im Vergleich zum gesamtschweizerischen Schnitt von 16% hoch (Amberg et al., 2024, S. 48). Dabei scheinen ambulante Felder der Sozialen Arbeit weniger Probleme zu haben, Fachkräfte zu halten (S. 63), während Sozialpädagog*innen nach Angaben der kriso (2022, S. 4) nach durchschnittlich zwei Jahren den Betrieb verlassen.

Aus einigen Studien lassen sich spezifische Risikofaktoren für Burnout in der Sozialen Arbeit entnehmen: Die emotionalen Anforderungen sind stark ausgeprägt (Hollederer, 2023, S. 242) und Konfliktsituationen mit Klient*innen (Henn et al., 2017, S. 34) gehören ebenso zur Sozialen Arbeit wie eine sehr hohe Arbeitsmenge (Hoppe & Roth, 2020, S. 77) und widersprüchliche Anforderungen (Henn et al., 2017, S. 35). Sozialarbeitende haben vergleichsweise seltener Einfluss auf die zu bewältigende

⁶ Ähnlich wie die kriso, ist die AGJ nicht als neutrale, wissenschaftliche Quelle zu verstehen, da sie die Interessen von Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland vertritt. Ihre Perspektive wird aufgrund des grossen Erfahrungswissen und der intensiven Auseinandersetzung mit dem Feld für diese Masterthesis trotzdem als wertvoll erachtet.

Arbeitsmenge (Kahl und Bauknecht, 2023, S. 223) und sind von ungünstigen Arbeitsbedingungen betroffen (Hollederer, 2023, S. 236). Gerade wenn Sozialarbeitende ihre Tätigkeit als wichtig einschätzen, kann das unter ungünstigen Bedingungen zu mehr Stress führen (Kahl & Bauknecht, 2023, S. 228).

Bezüglich soziodemographischen Merkmalen zeigt sich, dass die jüngeren Altersgruppen (20-34-jährig und 35-48-jährig) im Sozialbereich erschöpfter sind (Kahl & Bauknecht, 2023, S. 221).

Der Bereich der Sozialen Arbeit bietet aber auch spezifische Schutzfaktoren, die Burnout entgegenwirken. Die Arbeit hat einen hohen Sinngehalt und Sozialarbeitende verfügen über gute Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (Henn et al., 2017, S. 46-47). Die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen wird von der überwiegenden Mehrheit als gut erlebt, es gibt untereinander eine hohe soziale Unterstützung (Kahl & Bauknecht, 2023, S. 226) und Arbeitgebende unterstützen Fortbildungen ihrer Mitarbeitenden (Henn et al., 2017, S. 50).

4.1.4 Eigenheiten stationärer Kontext

Wie bereits aufgezeigt, sind vom Arbeitsgesetz ausgenommene Sozialarbeitende in der Betreuung im stationären Kontext tätig. Dieser Bereich verfügt, abgesehen von den gesetzlichen Voraussetzungen, über einige Eigenheiten, welche einen mit der psychischen Gesundheit in Zusammenhang stehen könnten. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick gegeben.

Eine relevante Eigenheit des stationären Kontexts ist der zeitliche Anspruch. Es besteht an 24 Stunden am Tag, oft 365 Tage im Jahr Betreuungsbedarf (kriso, 2022, S. 13) und der Schichtdienst erhöht die Arbeitsbelastung (Amberg et al., 2024, S. 65). Ausserdem hat die Aufrechterhaltung des Betriebs oberste Priorität, was negative Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben der Sozialarbeitenden hat: Alle Dienste müssen abgedeckt, Ferien im Team abgesprochen (kriso, 2022, S. 20) und bei personellen Ausfällen muss Ersatz organisiert werden (S. 25). Dienste können 12 Stunden, die Dauer der Anwesenheit am Arbeitsplatz sogar 24,5 Stunden am Stück, betragen (kriso, 2022, S. 19 & 29). Da eine Schutz- und Aufsichtspflicht für die betreuten Klient*innen besteht (Heeg, 2025a, S. 2-3; Heeg, 2025b, S. 2; Open AI, 2026), gibt es während den Diensten keine Garantie auf Pausen und auch in diesen bleibt die Aufsichtspflicht bestehen und die Sozialarbeitenden müssen erreichbar sein (kriso, 2022, S. 27-28).

Weiter ist die Art der Klientel bedeutend: 2008 stellten Schmid et al. (;Open AI, 2026) in einer Studie fest, dass in Deutschland ca. 60% der Kinder und Jugendlichen im Heimkontext die diagnostischen Kriterien einer psychischen Erkrankung nach ICD-10 erfüllen. Häufig zeigen die Klient*innen stark störendes Sozialverhalten und die Betreuung ist physisch und emotional anspruchsvoll (Kind et al.,

2020, S. 1). Grenzverletzungen seitens der Klient*innen ist in der stationären Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ein verbreitetes Problem (Steinlin et al., 2015, S. 6), ca. 80% der Arbeitnehmenden in diesem Bereich erleben Aggressionen von Klient*innen und die Hälfte berichtet über physische Angriffe (Alink et al., 2013, S. 248). Solche Erlebnisse werden, zumindest in der Arbeit mit Kinder- und Jugendlichen, als Berufsrisiko angesehen (Kind et al., 2018, S. 11). Dies hat einen Einfluss auf die psychische Gesundheit, da Sozialarbeitende welche verbale und/oder physische Aggressionen erleben, mehr Burnout-Symptome aufweisen (Kind et al., 2018, S. 15).

Kersten et al. (2024) haben Anforderungen, Ressourcen, gesundheitsgefährdende Bewältigungsstrategien und Gesundheitsindikatoren von Sozialarbeitenden in der stationären und ambulanten Kinder- und Jugendhilfe verglichen. Sie kommen zum Schluss, dass es insgesamt mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede gibt, die Anforderungen in beiden Bereichen hoch sind und sich die Gesundheit der Gruppen nicht signifikant unterscheidet. Die Anforderungen Zeitdruck, Unsicherheit, qualitative sowie soziale Anforderungen und Aggressionen von Klient*innen sind im stationären Kontext ausgeprägter. Das gilt auch für die gesundheitsgefährdenden Bewältigungsstrategien Präsentismus und länger zu arbeiten. Allerdings ist auch die Ressource sinnhafte Arbeit im stationären Bereich ausgeprägter.

5. Methodisches Vorgehen

In diesem Kapitel wird erst auf das Forschungsdesign eingegangen, dann die zu den Unterfragen formulierten Hypothesen vorgestellt und schliesslich zur Datenerhebung der Pretest, das Sampling und die Gütekriterien für das Erhebungsinstrument genauer erläutert.

Da es sich beim Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit von Arbeitnehmenden um ein bereits umfänglich erforschtes Thema handelt, welches für diese Thesis im spezifischen Setting der Sozialen Arbeit in der Schweiz untersucht wird, eignet sich ein quantitativer Forschungsansatz (Döring, 2023, S. 187). Nach diesem werden aus der Theorie Hypothesen abgeleitet, mit strukturierten Datenerhebungsmethoden an vielen Untersuchungseinheiten untersucht und die erhobenen Daten statistisch ausgewertet (S. 186). Ziel des Einbezugs möglichst vieler Personen für diese Masterthesis ist, aussagekräftige Resultate zu erhalten, herauszufinden, ob sich Unterschiede zwischen den Gruppen und Zusammenhänge zwischen den Variablen zeigen und ob diese statistisch signifikant sind. Statistisch validierte Resultate zum Thema können bereits vorhandene Erfahrungsberichte mit einer neuen Sichtweise ergänzen, die für verschiedene Akteur*innen anschlussfähig ist.

Da aus der bestehenden wissenschaftlichen Literatur Hypothesen abgeleitet und überprüft werden, handelt es sich, bis auf die Auswertung der ergänzende explorativen Unterfrage, um eine explanative Studie (Döring, 2023, S. 194). Der Fokus liegt darauf, Effekte nachzuweisen (ebd.). Aufgrund des Forschungsdesigns werden Korrelationen und nicht Kausalzusammenhänge geprüft: Aus forschungsökonomischen Gründen wird eine nicht-experimentelle (Döring, 2023, S. 196) Querschnittuntersuchung durchgeführt (Stein, 2014, S. 142). Als Erhebungsinstrument wird ein Fragebogen genutzt, das in der quantitativen Sozialforschung verbreitetste Instrument (Stein, 2014, S. 138).

5.1 Hypothesen

Um die Unterfragen 1-4 zu untersuchen, wurden insgesamt acht ungerichtete Unterschiedshypothesen (inkl. dazugehörige Nullhypothesen) formuliert.

Unterfrage 1: Gibt es bei Sozialarbeitenden mit Tätigkeit innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes Unterschiede im Ausmass und der Art der Reglementierung der Arbeitsbedingungen? (Open AI, 2026)

- Hypothese 1: Es gibt einen Unterschied im Ausmass der Reglementierung der Arbeitsbedingungen in Bereichen innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes.
- Nullhypothese 1: Es gibt keinen Unterschied im Ausmass der Reglementierung der Arbeitsbedingungen in Bereichen innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes.
- Hypothese 2: Es gibt einen Unterschied in der Art der Reglementierung der Arbeitsbedingungen in Bereichen innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes.
- Nullhypothese 2: Es gibt keinen Unterschied in der Art der Reglementierung der Arbeitsbedingungen in Bereichen innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes.

Unterfrage 2: Zeigt sich ein Unterschied in arbeitsbezogenen Anforderungen und Ressourcen von Sozialarbeitenden, die innerhalb bzw. ausserhalb des Geltungsbereichs des Arbeitsgesetzes tätig sind? (Open AI, 2026)

- Hypothese 3: Die arbeitsbezogenen Anforderungen von Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheiden sich.
- Nullhypothese 3: Die arbeitsbezogenen Anforderungen von Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheiden sich nicht.
- Hypothese 4: Die arbeitsbezogenen Ressourcen von Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheiden sich.

- Nullhypothese 4: Die arbeitsbezogenen Ressourcen von Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheiden sich nicht.

Unterfrage 3: Unterscheidet sich die wahrgenommene Beanspruchung der Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes? (Open AI, 2026)

- Hypothese 5: Die Exposition der Sozialarbeitenden bezüglich potenzieller Fehlbelastung innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheidet sich.
- Nullhypothese 5: Die Exposition der Sozialarbeitenden bezüglich potenzieller Fehlbelastung innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheidet sich nicht.
- Hypothese 6: Die Intensität der wahrgenommenen Beanspruchung pro potenzieller Fehlbelastung bei Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheidet sich.
- Nullhypothese 6: Die Intensität der wahrgenommenen Beanspruchung pro potenzieller Fehlbelastung bei Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheidet sich nicht.

Unterfrage 4: Unterscheidet sich die arbeitsbezogene, psychische Gesundheit, nach den Indikatoren Burnout und Arbeitsengagement, von Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes? (Open AI, 2026)

- Hypothese 7: Die Ausprägung des Indikators Burnout bei Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheidet sich.
- Nullhypothese 7: Die Ausprägung des Indikators Burnout bei Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheidet sich nicht.
- Hypothese 8: Die Ausprägung des Indikators Arbeitsengagement bei Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheidet sich.
- Nullhypothese 8: Die Ausprägung des Indikators Arbeitsengagement bei Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheidet sich nicht.

Da die letzte Unterfrage explorativ ist, werden dazu keine Hypothesen formuliert.

5.2 Fragebogen

Im Laufe der Fragebogenkonstruktion erfolgte die Operationalisierung, also die Zuordnung von beobachtbaren Sachverhalten zu theoretischen Begriffen (Stein, 2014, S. 138). So werden die Begriffe aus den Hypothesen messbar gemacht (S. 137). Dabei wurde die bestehende wissenschaftliche

Literatur berücksichtigt und wie von Döring (2023, S. 401) empfohlen, wo möglich auf etablierte Erhebungsinstrumente zurückgegriffen.

Es wurde ein vollstrukturierter Fragebogen entwickelt (Döring, 2023, S. 399). Es entstand ein Fragebogen mit 43, in fünf thematisch Blöcke gegliederte, Fragen. Im Folgenden wird kurz auf den Aufbau eingegangen, der vollständige Fragebogen befindet sich im Anhang in Kapitel A.

Erste Angaben: Dieser Block enthält zwei ausgewählte Fragen zu soziodemographischen Merkmalen um sicherzustellen, dass die Teilnehmenden zur Zielgruppe gehören. Ist dies nicht der Fall, werden sie aus der Umfrage herausgeleitet, was nicht auswertbare Daten reduziert.

Angaben zum Beruf: In diesem Teil finden sich Fragen zum Beschäftigungsverhältnis und zu geltenden Regelungen bezüglich Ruhe- und Arbeitszeiten.

Anforderungen und Ressourcen: Hier wird abgefragt, ob und wie ausgeprägt Anforderungen und Ressourcen vorhanden sind. Das Frage- und Antwortformat ist aus dem Barometer Gute Arbeit (Fritschi et al., 2025) übernommen. Dies gilt auch für einige ausgewählte Fragen, es wurde jedoch mit eigenen ergänzt, um alle für die Thesis relevanten Faktoren zu erfassen. Geben die Teilnehmenden vorhandene Anforderungen oder fehlende Ressourcen an, wird hier zusätzlich die wahrgenommene Beanspruchung durch diese erhoben. Diese zweistufigen Fragen wurden ebenfalls aus dem Barometer Gute Arbeit übernommen (Fritschi et al., 2025, S. 18).

Arbeitsbezogene, psychische Gesundheit: In diesem Block werden die Kurzversionen von zwei etablierten Erhebungsinstrumenten übernommen, um die Indikatoren Burnout (Burnout Assessment Tool [BAT] (Hadžibajramović et al., 2024)) und Arbeitsengagement (Utrecht Work Engagement Scales [UWES] (Reina-Tamayo et al., 2017)) zu erfassen. Dabei wurde Open AI (2026) zur Unterstützung bei der Recherche bestehender Instrumente genutzt. Die Antwortmöglichkeiten wurden leicht angepasst: Für Burnout wurde die Antwortoption «(fast) immer» statt «immer» verwendet, um die Hemmschwelle, diese anzugeben, zu senken. Beim Arbeitsengagement wurden vier statt sechs Antwortmöglichkeiten zur Verfügung gestellt, damit die Optionen sich weniger ähnelten und die Teilnehmenden sie besser voneinander abgrenzen konnten.

Soziodemographische Merkmale: Zum Schluss werden noch Angaben zu Alter, Berufserfahrung, Bildungsniveau und privaten Verpflichtungen zu Care Arbeit erfasst.

Der Fragebogen besteht, abgesehen von einer halboffenen Frage zum Tätigkeitsbereich, ausschliesslich aus geschlossenen Fragen. Je nach Variable bzw. Indikator werden diese mit Einzel-Items oder psychometrischen Skalen erhoben (Döring, 2023, S. 401), wobei das Antwortformat möglichst wenig gewechselt wurde (ebd.).

Es wurde die Form der Online-Befragung gewählt, da diese sehr effizient ist (Döring, 2023, S. 409). Der Fragebogen wurde mit dem Online Umfrage Tool LamaPoll erstellt. Dies ermöglichte eine anonyme Datenerhebung und die Verwendung eines Servers, auf den Dritte keinen Zugriff haben (LamaPoll, ohne Datum a; LamaPoll, ohne Datum b). Bei der Erstellung des Fragebogens wurde auf ein sinnvolles Layout, das Einfügen eines Fortschrittbalkens (Döring, 2023, S. 410) und eine Maximaldauer von 15 Minuten geachtet (Bosnjak, 2002; zit. in Döring, 2023, S. 410). Aus forschungsethischen Gründen wurde im Einleitungstext darüber informiert, dass die Teilnahme freiwillig und anonym ist (Döring, 2023, S. 411).

5.3 Datenerhebung

Da ein quantitativer Fragebogen nach Start der Feldphase nicht mehr verändert werden darf, damit die Standardisierbarkeit gewährleistet ist, wurde ein Pretest durchgeführt (Weichbold, 2014, S. 299). Dabei geht es neben dem Erhebungsinstrument selbst auch um die technische Umsetzung (ebd.). Für diese Thesis wurde der Pretest durch eine Begutachtung durch Peers vorgenommen (Weichbold, 2014, S. 300), welche den Fragebogen ausfüllten. Die Verständlichkeit der Fragen konnte so überprüft und verbessert, sowie ermittelt werden, ob die benötigte Zeit im Rahmen liegt. Zusätzlich wurde sichergestellt, dass alle Filterfragen korrekt implementiert wurden.

Für diese Masterthesis sind aktuell berufstätige Sozialarbeitende in der Schweiz die Grundgesamtheit. Aus forschungspragmatischen Gründen wurde für die Untersuchung eine geographische Eingrenzung auf die Kantone Bern und Zürich vorgenommen. Diese Kantone wurden ausgewählt, da es die beiden einwohnerreichsten Kantone der Deutschschweiz sind (BFS, 2025) und sie sowohl untereinander als auch mit der gesamten Deutschschweiz über vergleichbare arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen verfügen (siehe Kapitel 2). Die sprachliche Eingrenzung auf die Deutschschweiz hat ebenfalls forschungspragmatische Gründe. Die ausschliesslich französischsprachigen Sozialarbeitenden im Kanton Bern wurden somit aus der Erhebung ausgeschlossen. Da die Grundgesamtheit unbekannt ist (es existiert kein Verzeichnis von aktuell berufstätigen Sozialarbeitenden), ist es nicht möglich eine Zufallsauswahl durchzuführen (Stein, 2014, S. 149). Angelehnt an das Schneeballverfahren (Häder, 2019, S. 183-184) wurden Institutionen, Behörden und Organisationen der Sozialen Arbeit angefragt, ob sie den Fragebogen an ihre Mitarbeitenden oder Mitglieder versenden würden. Dabei konzentrierten sich die Anfragen auf Arbeitgebende und Organisationen mit möglichst grosser Reichweite. Open AI (2026) wurde zur Unterstützung genutzt, um eine möglichst vollständige Liste von Ansprechpartner*innen zu erstellen.

Ziel des Vorgehens war, möglichst alle Berufsgruppen zu erreichen, aber zu vermeiden, dass Sozialarbeitende den Fragebogen doppelt erhalten. Für den Fall, dass jemand den Fragebogen

trotzdem mehrfach erhielt, wurde im Einleitungstext gebeten, nur einmal teilzunehmen (siehe Anhang Kapitel A). In den Anfragen wurden Anonymität, Datenschutz und das Ziel der Masterarbeit thematisiert, sowie angeboten, bei Interesse die Ergebnisse an die Organisationen weiterzuleiten. Da die Teilnahme für die Sozialarbeitenden, welche den Fragebogen erhalten, freiwillig war, wird mit einer Selbstselektionsstichprobe gearbeitet (Döring, 2023, S. 410). Am Ende des Fragebogens wurde darauf hingewiesen, dass dieser gerne weitergeleitet werden kann, um die persönlichen Netzwerke der Teilnehmenden ebenfalls zu nutzen (siehe Anhang Kapitel A).

Diese Masterarbeit nutzt ein *ex-post-facto-Design* (Stein, 2014, S. 141-142), welches in den Sozialwissenschaften weit verbreitet ist. Dabei nehmen die Forschenden keine Randomisierung der unabhängigen Variablen auf die Teilnehmenden vor und manipulieren keinen Stimulus, sondern es werden erst die Variablen gemessen und die Befragten dann aufgrund der Messwerte in Versuchs- und Vergleichsgruppe aufgeteilt. Für diese Thesis werden die Begriffe Untersuchungs- und Vergleichsgruppe genutzt, um zu verdeutlichen, dass aus der Analyse keine kausalen Schlüsse gezogen werden können. Aus Abbildung 1 in Kapitel 2.1. zu den geltenden gesetzlichen Grundlagen ergibt sich, dass die Untersuchungsgruppe Sozialarbeitende in der stationären Betreuung und die Vergleichsgruppe Sozialarbeitende ausserhalb dieser sind. Aus Erhebungen mit *ex-post-facto-Designs* lassen sich nur korrelative Aussagen ableiten, es kann aber mit relativ wenig Aufwand eine grosse Menge an Daten erhoben werden (Stein, 2014, S. 141-142). Auf Limitationen des methodischen Vorgehens wird in Kapitel 8 eingegangen.

Nach Zustellung des Links zum Fragebogen an die 40 Institutionen (24 davon in Bern und 16 in Zürich), welche der Weiterleitung zugestimmt hatten, war die Teilnahme während acht Wochen möglich.

5.4 Gütekriterien

Krebs und Menold (2014) nennen als Gütekriterien quantitativer Messinstrumente Objektivität, Reliabilität und Validität, auf welche im Folgenden kurz eingegangen wird.

Interpretationsobjektivität kann es in den Sozialwissenschaften nicht geben, da der Einfluss von subjektiven Bewertungen nicht ausgeschlossen werden kann (S. 426). Um allfällige Bewertungen transparent zu machen, wird hier die Position der Autorin kurz ausgeführt: Die Autorin arbeitet selbst in der stationären Betreuung ist somit Teil der Untersuchungsgruppe. Sie hat den Grossteil ihrer beruflichen Erfahrungen in diesem Bereich ausserhalb des Arbeitsgesetzes gemacht und das Interesse am Thema dieser Masterthesis stammt auch von Erfahrungswissen in Bezug auf die, zumindest subjektiv wahrgenommene, Fehlbelastung und -beanspruchung, welche Sozialarbeitende in der stationären Betreuung durch nicht als Arbeitszeit angerechnete Nachtpiketts, Arbeitswochen mit mehr als 50 Stunden und Ähnliches erleben. Dies bringt insbesondere das Risiko von blinden Flecken mit

sich, was kontextspezifische Belastungen von Sozialarbeitenden innerhalb des Arbeitsgesetzes betrifft. Zudem nimmt die Autorin bei sich und ihrem beruflichen Umfeld gewisse Aspekte als besonders belastend wahr, was Erwartungen hinsichtlich der Ergebnisse weckt und somit einen Bias darstellen könnte.

Für die Durchführungsobjektivität werden allen Teilnehmenden die gleichen Fragen gestellt (S. 426), sofern diese für sie relevant sind (die Fragen nach wahrgenommener Beanspruchung durch fehlende Ressourcen/vorhandene Anforderungen werden nur gestellt, wenn solche angegeben werden). Die Auswertungsobjektivität (S. 427) wird durch eine sorgfältige Dokumentation der statistischen Analysen im folgenden Kapitel zur methodischen Auswertung und den ergänzenden Informationen im Anhang sichergestellt.

Die Reliabilität ist gegeben, wenn das Messinstrument genau misst und die Ergebnisse replizierbar sind (S. 428). In dieser Masterthesis wird die interne Konsistenz der gebildeten Indexe mit dem Reliabilitätskoeffizient Cronbach α überprüft und dokumentiert (S. 430).

Wie valide ein Messinstrument ist, hängt davon ab, wie genau es das zu messende Phänomen tatsächlich misst (Bühner, 2011, S. 36). Dies soll durch den Einbezug des Job Demands-Resources Modell und dem Belastungs-Beanspruchungsmodell als Hilfstheorien gewährleistet werden, welche unterschiedliche Aspekte der verwendeten Konzepte enthalten und deren Zusammenhänge beschreiben (Krebs & Menold, 2014, S. 431). Besonders relevant für diese Masterthesis ist die Konstruktvalidität (Krebs & Menold, 2014, S. 432). Um diese zu beurteilen, wird in den Kapiteln 7 und 10 genauer darauf eingegangen, ob die empirischen Ergebnisse dieser Thesis mit dem theoretischen Rahmen und der bestehenden, empirischen Überprüfung dessen, übereinstimmen. Abweichungen werden diskutiert.

Der Einbezug etablierter Erhebungsinstrumente (z.B. der Kurzversion des BAT (Hadžibajramović et al., 2024)) sollte sowohl für die Reliabilität, als auch die Validität der damit erhobenen Indikatoren förderlich sein.

6. Methodische Auswertung

Im Folgenden wird erst eine deskriptive Auswertung der erhobenen Daten für die Gesamtstichprobe vorgenommen und anschliessend die Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes deskriptiv verglichen. Danach werden die Hypothesen zu den Gruppenunterschieden getestet und zum Schluss folgt die ergänzende, explorative Analyse von möglichen Zusammenhängen zwischen den unterschiedlichen Variablen.

6.1 Deskriptive Auswertung

Für diese Masterthesis wurde eine Complete-Case Analyse (Little et al., 2024, S. 1110) durchgeführt, da sich der grösste Teil der gesammelten Informationen in den vollständigen Fällen findet und diese Methode mit wenig Aufwand umsetzbar ist. Die meisten Abbrüche gab es bei den ersten drei Fragen und ausnahmslos alle vor den Fragen zur arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit. Somit sind für die meisten Dropouts nur wenige Informationen vorhanden und zentrale Angaben für die Beantwortung der Fragestellung fehlen. Die Dropouts wurden auf Auffälligkeiten bei den Antworten untersucht, wobei die Merkmale der Abbrecher*innen vergleichbar zur Gesamtstichprobe sind. Bei den Fragen zu geltenden Regelungen weichen die Daten der Dropouts etwas ab, es lässt sich aber keine Tendenz zu generell mehr oder weniger Reglementierung oder mehr oder weniger Missings ausmachen. Bei total 487 Teilnehmenden und einer Dropoutquote von 22.79% bleiben 376 Personen, welche die Umfrage beendet haben. Von diesen gehören 13 nicht in die Zielgruppe, da sie ausserhalb der Kantone Bern und Zürich oder selbstständig tätig sind. Diese wurden für die Auswertung nicht berücksichtigt, wodurch der Umfang der Stichprobe 363 Personen beträgt. Im Folgenden findet sich die deskriptive Auswertung der Stichprobe, wobei an dieser Stelle auf die Häufigkeitsverteilung der einzelnen Items eingegangen wird. Die deskriptive Auswertung der gebildeten Indexe findet sich im Kapitel 6.2.

Alle Teilnehmenden waren zwischen 21 und 65 Jahre alt, die grösste Gruppe mit ca. 35% bilden die 31–40-Jährigen. Die Mehrheit mit etwas über 60% hat keine privaten Verpflichtungen zur Care Arbeit. Die Häufigkeitsverteilung für Berufserfahrung findet sich in Abbildung 4.

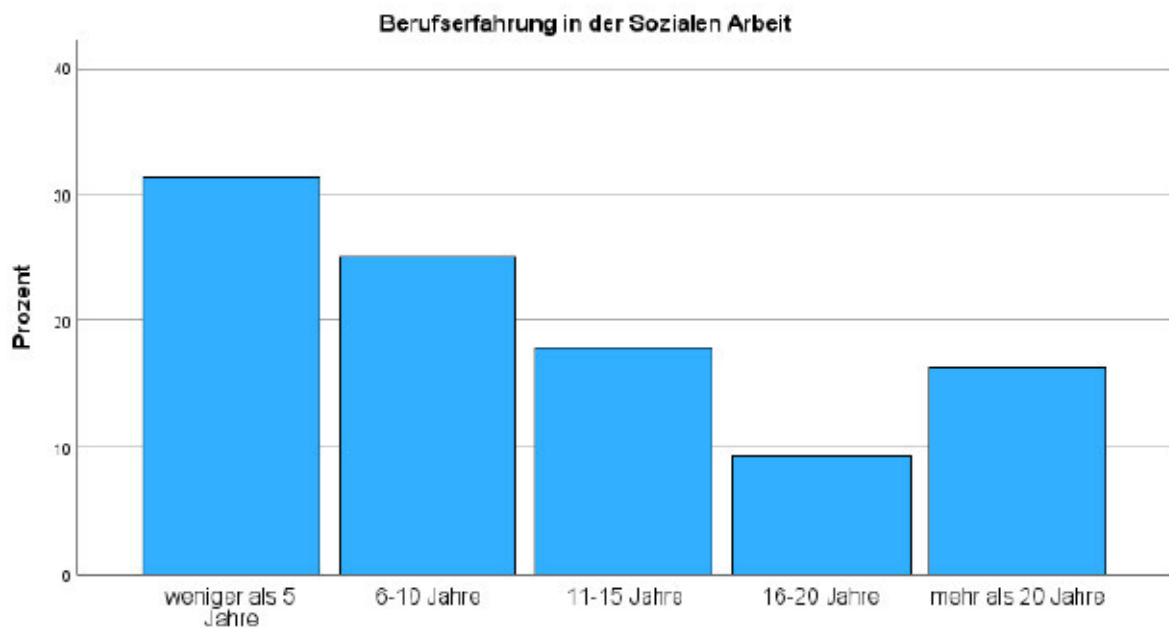


Abbildung 4: Häufigkeitsverteilung Berufserfahrung Gesamtstichprobe (eigene Darstellung)

31.4% der Teilnehmenden haben weniger als fünf Jahre Berufserfahrung in der Sozialen Arbeit, 25% zwischen 6 und 10 Jahren, ca. 18% 11-15 Jahre und ca. 16% mehr als 20 (Abbildung 4).

Die Häufigkeitsverteilung der Bildung ist in Abbildung 5 dargestellt.

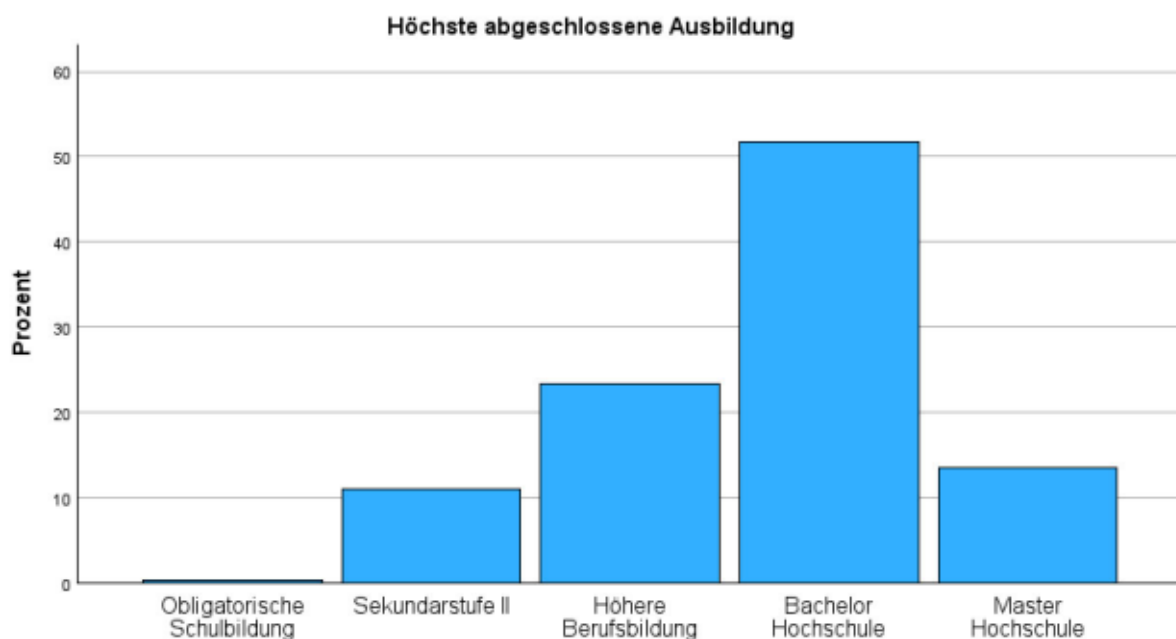


Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung Bildung Gesamtstichprobe (eigene Darstellung)

Etwa die Hälfte verfügt als höchsten Abschluss über einen Bachelor der Hochschule, 23.4% über höhere Berufsbildung, 13.5% über einen Master und 11% über einen Abschluss der Sekundarstufe II (Abbildung 5).

36% der Teilnehmenden arbeiten im Kanton Bern und die grosse Mehrheit der Gesamtstichprobe (ca. 80%) arbeitet Teilzeit, wobei die meisten ein 50-89% Pensum haben. 19% arbeiten Vollzeit. Wie der Abbildung 6 auf der nächsten Seite entnommen werden kann, sind unterschiedliche Bereiche der Sozialen Arbeit vertreten.

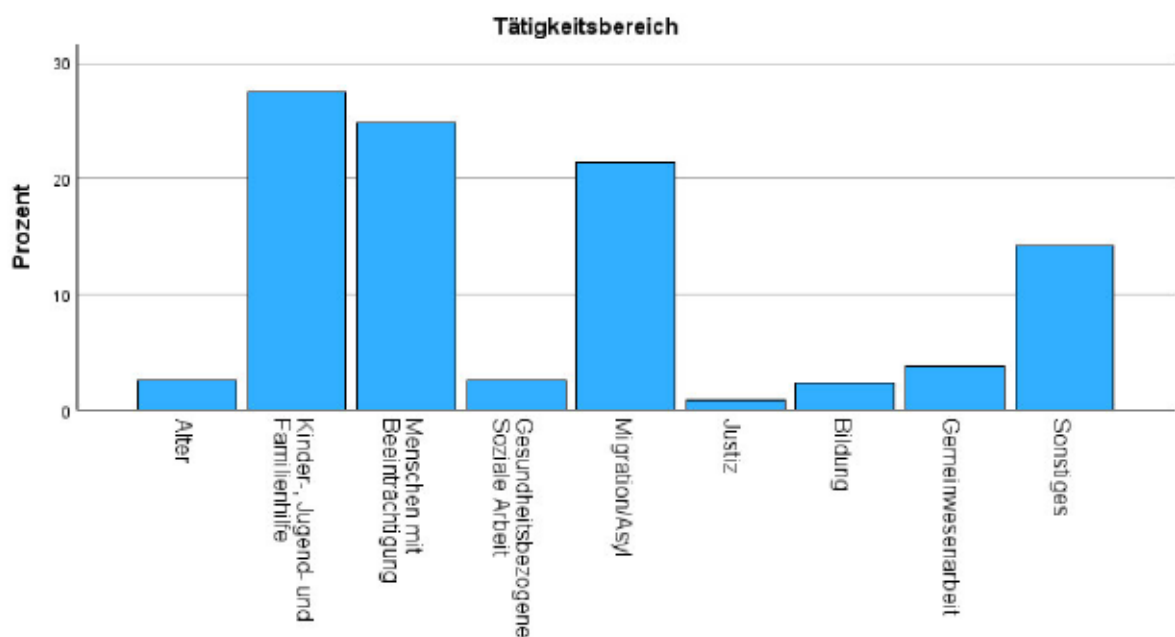


Abbildung 6: Häufigkeitsverteilung Tätigkeitsbereich Gesamtstichprobe (eigene Darstellung)

Die meistgenannten Tätigkeitsbereiche (Abbildung 6) sind Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (27.5%), Menschen mit Beeinträchtigung (24.9%), Migration und Asyl (21.4%) und Sonstiges (14.2%). Unter Sonstiges werden beispielsweise Berufsbeistandschaften, Sozialhilfe und Wohnen genannt.

Die grösste Gruppe ist öffentlich-rechtlich angestellt (61.4%), 16% privatrechtlich ohne Betreuung im stationären Kontext, 17.6% privatrechtlich in der stationären Betreuung und ca. 5% in einer Mischform. Somit beträgt die Anzahl der Personen in der Untersuchungsgruppe 299 und in der Vergleichsgruppe 64.

Für 35% der Teilnehmenden gilt kein Gesamtarbeitsvertrag, für 28.7% schon und 36.4% gibt an, dies nicht zu wissen. Mit 88.4% verfügt die Mehrheit über einen unbefristeten Vertrag.

Die Antworten dazu, ob einzelne Regelungen für die Arbeitsstelle der Teilnehmenden gelten, sind in der Abbildung 7 auf der nächsten Seite ersichtlich.

Bitte geben Sie an, ob die unten aufgeführten Regelungen für Ihre Arbeitsstelle gelten.

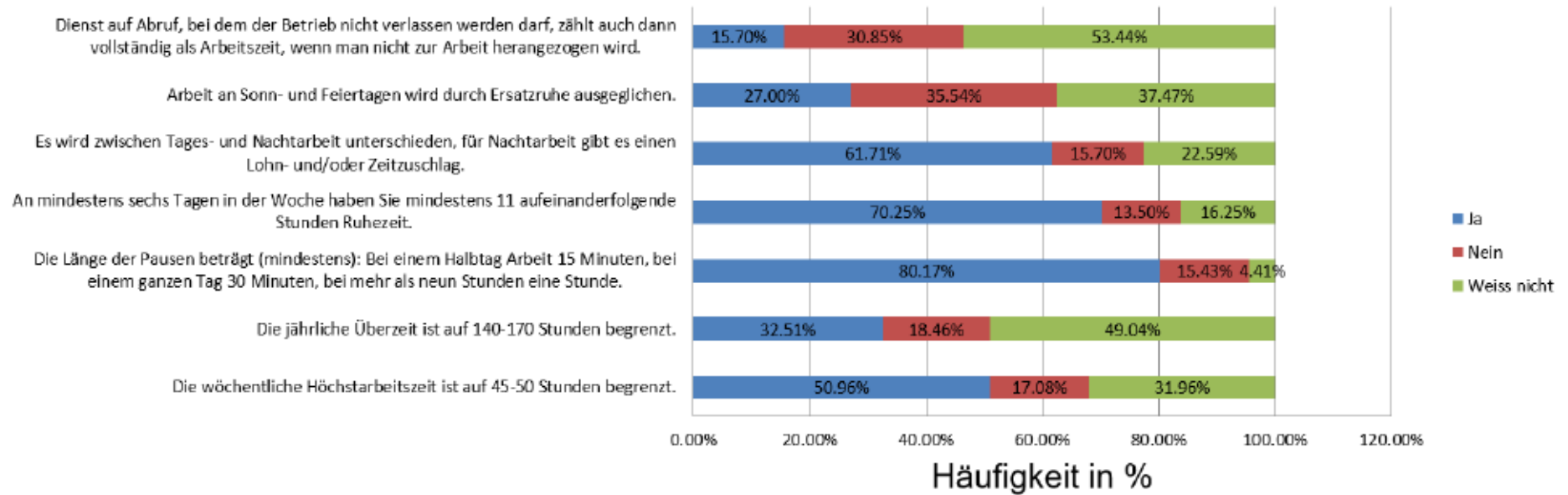


Abbildung 7: Häufigkeitsverteilung geltende Regelungen bezüglich Ruhe- und Arbeitszeiten Gesamtstichprobe (eigene Darstellung)

Eine Mehrheit (Abbildung 7) gibt an, dass bei ihnen zwischen Tages- und Nachtarbeit unterschieden, an sechs Tagen wöchentlich mindestens 11 aufeinanderfolgende Stunden Ruhezeit gewährt, die Minstdauer von Pausen auf Niveau des Arbeitsgesetzes festgelegt und die wöchentliche Höchst Arbeitszeit auf maximal 50 Stunden begrenzt ist. Für ca. ein Drittel ist die jährliche Überzeit auf maximal 170 Stunden beschränkt, bei 27% muss Arbeit an Sonn- und Feiertagen durch Ersatzruhe ausgeglichen werden und bei 15.7% zählt Dienst auf Abruf, bei dem der Betrieb nicht verlassen werden darf vollständig als Arbeitszeit. Der Anteil an Teilnehmenden, für den die Regelungen jeweils nicht gelten, bewegt sich grösstenteils zwischen 13.5% (tägliche Ruhezeit von 11 aufeinanderfolgenden Stunden an 6 Tagen wöchentlich) und 18.46% (Begrenzung der jährlichen Überzeit auf max. 170 Stunden). Ausnahmen sind die Anrechnung von Dienst auf Abruf im Betrieb als Arbeitszeit (für fast 31% nicht geltend) und der Ausgleich von Arbeit an Sonn- und Feiertagen durch Ersatzruhe (für ca. 35.5% nicht geltend). Bei allen Fragen gibt es einen Anteil an Personen, welcher nicht weiss, ob die Regelung für ihn gilt, welcher zwischen 4.4% (Pausenregelungen) und 53.44% (Dienst auf Abruf im Betrieb als Arbeitszeit) variiert.

Die Ressourcen hohe Sinnhaftigkeit der Arbeit, tägliche Ruhezeit, allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeit und hohe Wertschätzung von Kolleg*innen und Vorgesetzten wurden am häufigsten angegeben (von 74.7%-94.2%). Am wenigsten genannt wurden Pausen, hohe Wertschätzung von Klient*innen und genügend wöchentliche freie Zeit, um sich zu erholen (zwischen 47.4%-63.6%).

Die am häufigsten genannten Anforderungen sind Überstunden, Zeitdruck und Grenzüberschreitungen durch Klient*innen (37.5%-62.8%). Die seltensten Anforderungen sind Arbeitswochen mit über 50 Stunden (9.6%) und Bereitschaftsdienst, der nicht als Arbeitszeit zählt (14.3%).

Von den Personen, welche potenzielle Fehlbelastung erleben, geben für fehlende Vereinbarkeit (84.3%), geringe allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeit (80.3%), Bereitschaftsdienst, welcher nicht als Arbeitszeit zählt (69.3%) und ausserhalb der Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen (67.7%) die grössten Anteile an, dass sie dies zumindest eher stark beansprucht. Am wenigsten scheint die fehlende Wertschätzung seitens der Klient*innen (8.4%) die Teilnehmenden zu beanspruchen. Da Daten zur Beanspruchung nur für vorhandene Anforderung und fehlende Ressourcen erhoben wurden, kann aus dem Anteil der Missings abgelesen werden, wie viele Personen der jeweiligen potenziellen Fehlbelastung ausgesetzt sind. Über die Hälfte der Teilnehmenden sind betroffen von Überstunden (62.8%), Zeitdruck (59.8%) und verkürzten Pausen (52.6%). Weniger als 10% der Teilnehmenden geben von fehlender Sinnhaftigkeit und Arbeitswochen mit mehr als 50 Stunden an.

Die Antworten zur Kurversion des Burnout Assessment Tools (Hadžibajramović et al., 2024) finden sich in der Abbildung 8 auf der nächsten Seite.

**Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre Arbeitssituation und wie Sie diese erleben.
Bitte geben Sie an, wie häufig diese auf sie zutreffen.**

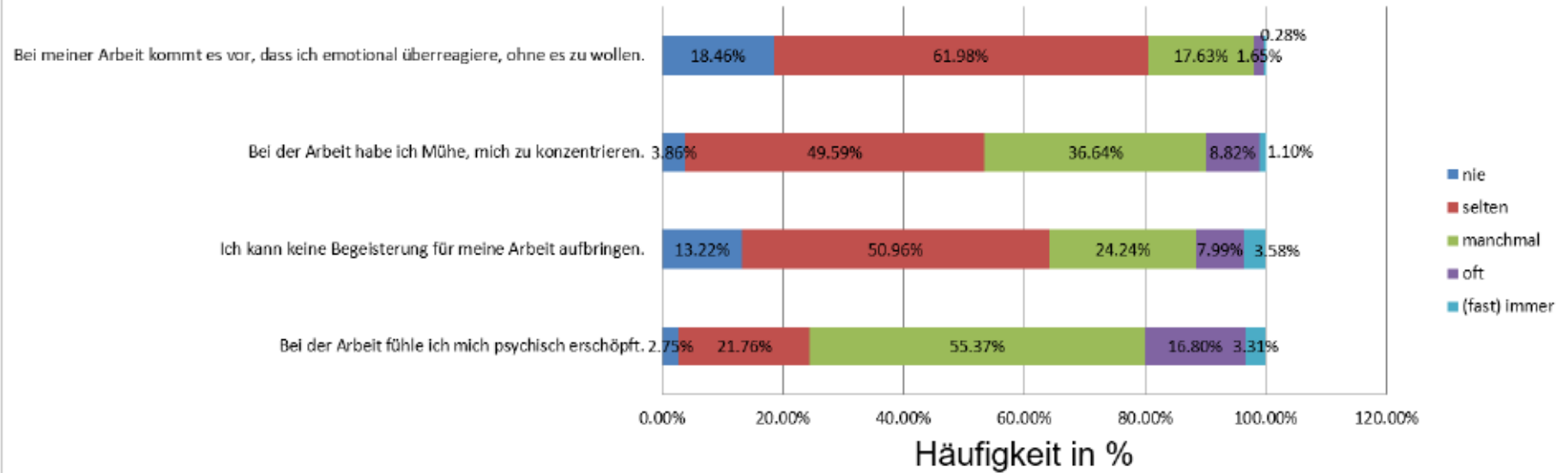


Abbildung 8: Häufigkeitsverteilung Items zu Burnout Gesamtstichprobe (Items nach BAT (Hadžibajramović et al., 2024), eigene Darstellung)

Eine Mehrheit der Befragten (Abbildung 8) gibt bei den Fragen zu ungewollten emotionalen Überreaktionen und fehlender Begeisterung an, dass dies nie oder selten auftritt (64.18%-80.44%). Konzentrationsschwierigkeiten gibt etwa die Hälfte höchstens selten an (53.45%). Psychische Erschöpfung bei der Arbeit kommt bei ca. einem Viertel der Personen höchstens selten vor, bei etwas mehr als der Hälfte manchmal und bei ca. 20% mindestens oft. Hier ist der Anteil, der die Aussage oft bestätigt, vergleichsweise höher (16.8%, keine Begeisterung ca. 8% und Konzentrationsschwierigkeiten ca. 9%). Der grösste Anteil mit (fast) immer haben die Fragen zu psychischer Erschöpfung (3.31%) und fehlender Begeisterung (3.58%).

Die Ergebnisse zur Kurversion des UWES (Reina-Tamayo et al., 2017) sind der Abbildung 9 auf der folgenden Seite zu entnehmen.

Die folgenden Aussagen beschreiben, wie Sie sich bei der Arbeit fühlen können. Bitte geben Sie an, wie häufig dies auf Sie zutrifft.

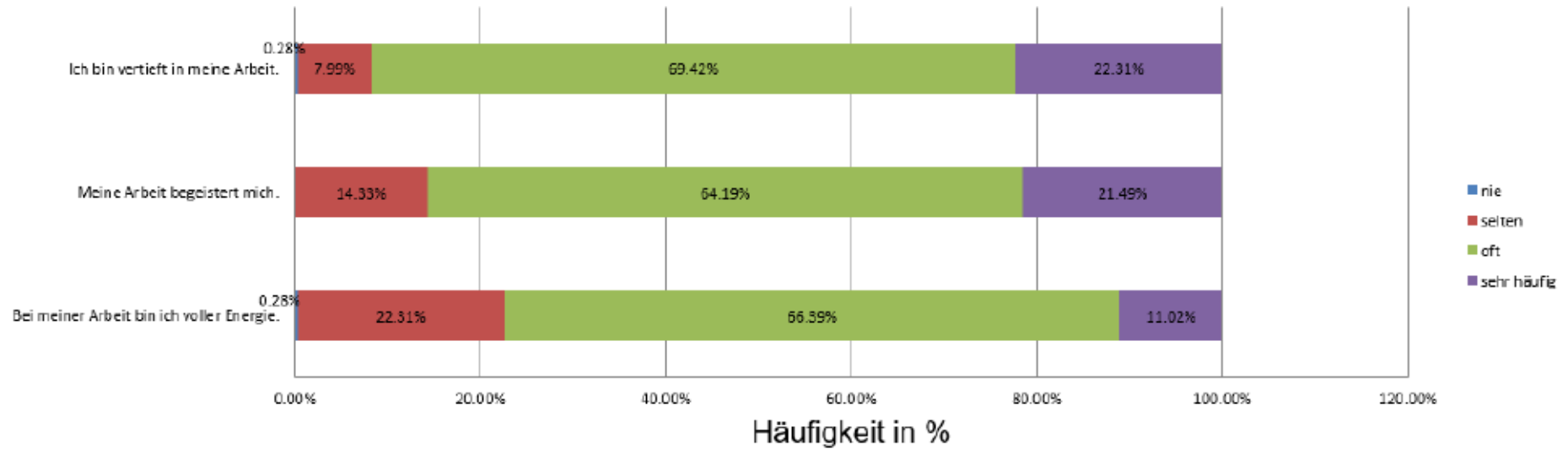


Abbildung 9: Häufigkeitsverteilung Items zu Arbeitsengagement Gesamtstichprobe (Items nach UWES (Reina-Tamayo et al., 2017), eigene Darstellung)

Es gibt jeweils eine überwiegende Mehrheit (77.41%-91.73%, Abbildung 9) an, dass sie oft bis sehr häufig vertieft, begeistert und voller Energie bei der Arbeit ist. Die Option nie wird nur von Einzelpersonen genannt. Selten voller Energie sind 22.31%, selten begeistert 14.33% und selten vertieft 7.99% der Teilnehmenden.

Im Folgenden werden die Angaben der Untersuchungsgruppe (Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes) und der Vergleichsgruppe (Sozialarbeitende innerhalb des Arbeitsgesetzes) verglichen. Dabei wird ausschliesslich auf die Aspekte eingegangen, bei welchen sich klare Unterschiede zeigen. Da es sich um eine ausschliesslich deskriptive Auswertung handelt, sind festgestellte Unterschiede dementsprechend einzuordnen. Darüber, ob Unterschiede signifikant ausfallen, wird in Kapitel 6.2. berichtet.

Die Teilnehmenden der Untersuchungsgruppe, also die Sozialarbeitenden ausserhalb des Arbeitsgesetzes, sind etwas jünger (79% unter 41, im Vergleich zu ca. 56%) und verfügen über etwas weniger Berufserfahrung in der Sozialen Arbeit (ca. 40% im Vergleich zu ca. 30% mit weniger als 5 Jahren, 32.8% im Vergleich zu 23.4% 6-10 Jahre). Wie in Abbildung 10 ersichtlich, verfügt die Untersuchungsgruppe über niedrigere Bildungsabschlüsse (34.4% im Vergleich zu 6% Sekundarstufe II, ca. 40% im Vergleich zu ca. 20% höhere Berufsbildung und ca. 20% im Vergleich zu ca. 59% Bachelor).

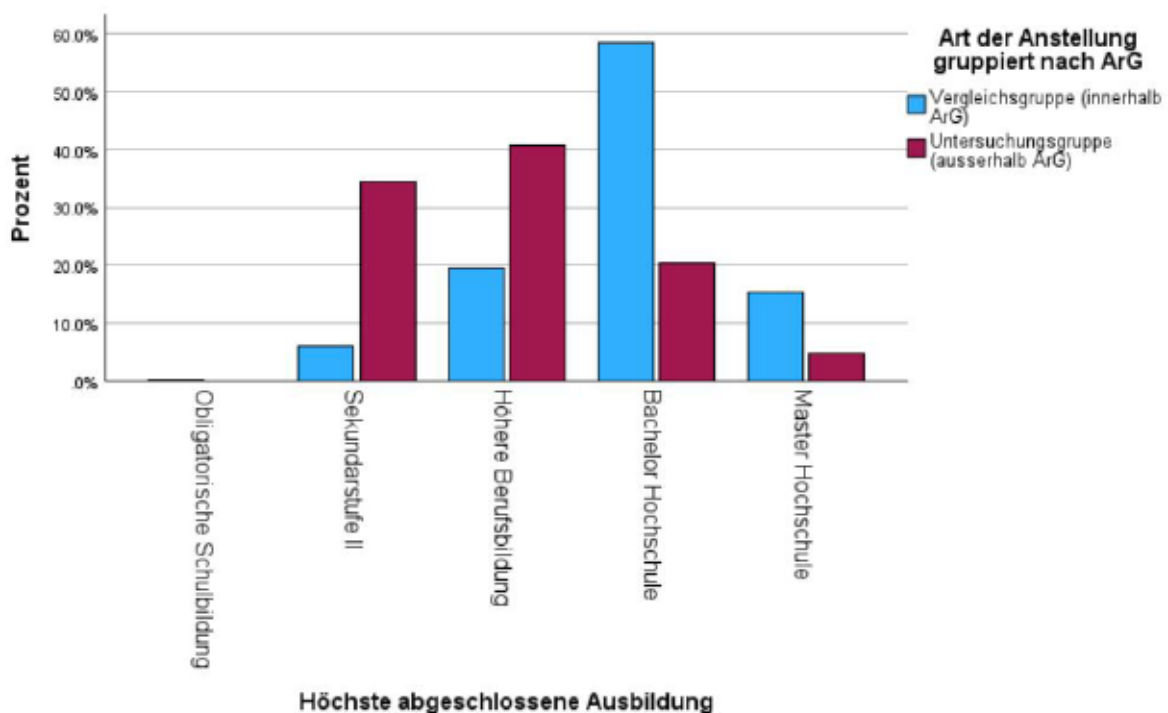


Abbildung 10: Häufigkeitsverteilung Bildung Vergleichs- und Untersuchungsgruppe (eigene Darstellung)

Personen in der Untersuchungsgruppe haben mit ca. 28% weniger private Verpflichtungen zur Care Arbeit (Vergleich 41.1%). Die Untersuchungsgruppe besteht jeweils ungefähr zur Hälfte aus Arbeitnehmenden im Kanton Bern und Zürich, während die Vergleichsgruppe zu 2/3 im Kanton Zürich angestellt ist. In der Vergleichsgruppe arbeiten etwas mehr Personen Vollzeit, ansonsten ist die Verteilung vergleichbar und die Mehrheit in beiden Gruppen arbeitet im Teilzeitpensum 50-89%. Die Tätigkeitsbereiche sind unterschiedlicher, da in der Untersuchungsgruppe alle Teilnehmenden Betreuungsaufgaben im stationären Kontext (mehrheitlich in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe und mit Menschen mit Beeinträchtigung) wahrnehmen. Teilnehmende aus der Untersuchungsgruppe sind mehr als doppelt so häufig befristet angestellt (23.4% im Vergleich zu 9%). Beide Gruppen geben etwa gleich häufig an, dass ein GAV für sie gilt (Untersuchungsgruppe 29.7%, Vergleichsgruppe 28.4%). In der Untersuchungsgruppe wird dies weniger verneint (26.6% im Vergleich zu 36.8%) und es gibt mehr Teilnehmende, welche nicht wissen, ob dies zutrifft (43.8% im Vergleich zu 34.8%).

Bei den Fragen, ob gewisse Regelungen für ihre Arbeitsstelle gelten, gibt die Untersuchungsgruppe fast ausschliesslich häufiger an, dass dies nicht so ist. Dies ist lediglich bei der Unterscheidung von Tages- und Nachtarbeit nicht der Fall, hier gibt die Vergleichsgruppe häufiger an, dass die Regelung für sie nicht gilt (17.7% im Vergleich zu 6.3%). Die Vergleichsgruppe hat bei allen Items einen höheren Anteil von Personen, der nicht weiss, ob die Regelung für sie gilt. Der Unterschied dieser Anteile ist bei Unterscheidung von Tag- und Nachtarbeit (26% im Vergleich zu 6.3%), Ersatzruhe für Sonn- und Feiertage (42% im Vergleich zu 15.5%), sowie der Unterscheidung zwischen Pikett- und Bereitschaftsdienst (60% im Vergleich zu 26.6%) besonders gross.

Beinahe alle Anforderungen werden in der Untersuchungsgruppe häufiger angegeben, wobei die Grösse des Unterschieds variiert (von 1.9% bis 39.1%). Einzig für das Item Zeitdruck gilt dies nicht, dieses wird von der Vergleichsgruppe vermehrt genannt (61.5% im Vergleich zu 51.6%). Überstunden und Grenzüberschreitungen werden in beiden Gruppen mit am häufigsten genannt. In der Untersuchungsgruppe kommen Wochenendeinsätze und in der Vergleichsgruppe Zeitdruck dazu.

Ressourcen gibt die Untersuchungsgruppe hingegen beinahe ausschliesslich weniger an. Die Ausnahme ist die Wertschätzung von Kolleg*innen und Vorgesetzten, welche in der Untersuchungsgruppe häufiger angegeben wird (78.1% im Vergleich zu 73.9%).

Bei der Mehrheit der Items (12 von 15) zu Beanspruchung gibt von den Sozialarbeitenden, die einer potenziellen Fehlbelastung ausgesetzt sind, ein höherer Anteil der Untersuchungsgruppe eine eher starke bis starke Beanspruchung an. Für die drei Items Bereitschaftsdienst ohne Arbeitszeit (73.3% im Vergleich zu 63.7%), Grenzüberschreitungen von Klient*innen (52.6% im Vergleich zu 48.7%) und

fehlende Vereinbarkeit (85.2% im Vergleich zu 82.3%) sind die Häufigkeiten (eher) starker wahrgenommener Beanspruchung in der Vergleichsgruppe höher.

Da die Fragen zur Beanspruchung nur bei fehlenden Ressourcen und vorhandenen Anforderungen beantwortet wurden, sind hier auch die Missings aussagekräftig und zeigen auf, für welchen Anteil der Gruppen eine potenzielle Fehlbelastung vorliegt. Bei 13 der 15 Items zu Beanspruchung hat die Vergleichsgruppe einen höheren Anteil an Missings, also Personen, welche keine potenzielle Fehlbelastung angegeben haben. Von potenzieller Fehlbelastung durch Zeitdruck (61.5% im Vergleich zu 51.6%) ist die Vergleichsgruppe proportional stärker betroffen. Ausschliesslich für dieses Item und für Überstunden (62.5%) übersteigt der betroffene Anteil in der Vergleichsgruppe die Hälfte. In der Untersuchungsgruppe ist dies für mehr Items der Fall, namentlich für Zeitdruck, fehlende Vereinbarkeit, fehlende Wertschätzung von Klient*innen, Grenzüberschreitungen, Wochenendeinsätze, Überstunden und verkürzte Pausen. Der grösste Unterschied in angegebenen potenziellen Fehlbelastungen in Form von fehlenden Ressourcen und vorhandenen Anforderungen zwischen den beiden Gruppen betrifft die Items Wochenendeinsätze (39.1% Unterschied), Grenzüberschreitungen durch Klient*innen (28.5% Unterschied) und fehlende Vereinbarkeit (26% Unterschied), wobei die Untersuchungsgruppe jeweils höhere Anteile hat.

In allen vier Dimensionen des Burnout Assessment Tools (Hadžibajramović et al., 2024) gibt die Untersuchungsgruppe häufiger an, dass die Aussagen oft oder (fast) immer zutreffen.

Von den UWES Items (Reina-Tamayo et al., 2017) gibt die Untersuchungsgruppe häufiger Begeisterung für (87.5% im Vergleich zu 85.2%) und Vertiefung in die Arbeit (92.2% im Vergleich 91.7%) an. Energie bei der Arbeit ist in der Vergleichsgruppe etwas verbreiteter (77.6% im Vergleich zu 76.6%). Die Unterschiede fallen deskriptiv jedoch gering aus.

6.2 Hypothesentests zu Unterschieden zwischen Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes

Im Folgenden werden die im Kapitel 5.1. zu den Unterschieden zwischen Untersuchungs- und Vergleichsgruppe formulierten Hypothesen getestet. Ergänzende Informationen zur Auswertung finden sich im Anhang in Kapitel B, darauf wird jeweils im Text hingewiesen. Zur Unterstützung der Planung und Umsetzung der statistischen Auswertung, sowie bei Unsicherheiten in Bezug auf Dokumentation und Interpretation der Werte, wurde Open AI (2026) genutzt. An den entsprechenden Stellen wird dies angegeben.

6.2.1 Reglementierung der Arbeitsbedingungen

H₀1: Es gibt keinen Unterschied im Ausmass der Reglementierung der Arbeitsbedingungen in Bereichen innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes.

Um das Ausmass der Reglementierung abzubilden, wurde mit den sieben dazugehörigen Items aus dem Fragebogen ein Mittelwertindex gebildet (Open AI, 2026). Der Wertebereich liegt zwischen null und eins, je höher der Wert ist, desto mehr der abgefragten Regelungen gelten. Da die Antwortoption «weiss nicht» für die Hypothese H₀1 keine Aussagekraft hat, wurde sie für diesen Test als Missing codiert. Nach der Half Rule (Wang et al., 2026, S. 3; Open AI, 2026) wurden für den Mittelwertindex nur Fälle berücksichtigt, für die mindestens für vier der sieben Items Antworten vorlagen⁷. Die Reliabilität des Index wurde mittels Cronbach α überprüft, welcher hier mit .665 einen Wert knapp unter der häufig akzeptierten Grenze von .7 aufweist (Krebs & Menold, 2014, S. 430). Damit fällt die interne Konsistenz eher tief aus, was ein Hinweis auf eine eher geringe Ähnlichkeit der Items oder eine geringe Trennschärfe sein könnte (ebd.) Der Index wird trotzdem für die Auswertung genutzt, da der Wert nahe bei .7 liegt.

Der Mittelwertindex zum Ausmass der Reglementierung weist 86 Missings (81 bzw. 27.1% der Vergleichsgruppe, 5 bzw. 7.8% der Untersuchungsgruppe; insgesamt ca. 24% der Gesamtgruppe) und 277 gültige Beobachtungen (218 in der Vergleichsgruppe, 59 in der Untersuchungsgruppe) auf⁸. Die Häufigkeitsverteilung für die gesamte Stichprobe lässt sich dem Histogramm in Abbildung 11 auf der nächsten Seite entnehmen.

⁷ Um zu prüfen, ob die Ergebnisse je nach Einschluss der Beobachtungen variieren wurde zusätzlich ein Mittelwertindex mit denen gebildet, die alle Items beantwortet hatten. Mit diesem wurde der Hypothesentest ebenfalls durchgeführt, um allfällige Abweichungen zu dokumentieren. Die Resultate werden in Fussnoten berichtet, die weiterführenden Informationen dazu finden sich im Anhang in Kapitel B)a.

⁸ Missings Gesamtstichprobe Mittelwertindex Ausmass Reglementierung (7 Items von 7): 282 (77.7%), davon 239 (79.9%) der Vergleichs- und 43 (67.2%) der Untersuchungsgruppe, insgesamt 81 gültige Fälle.

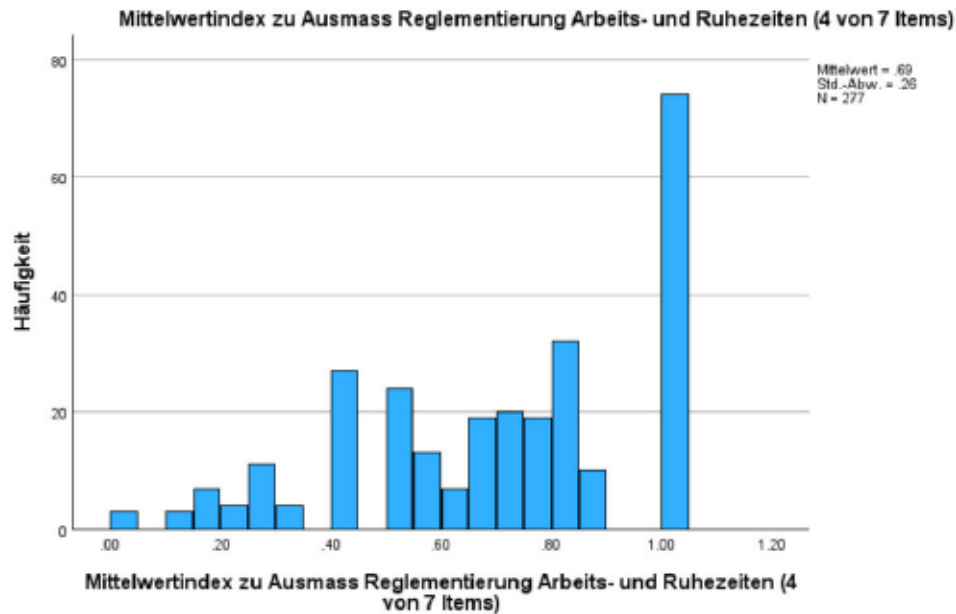


Abbildung 11: Histogramm Mittelwertindex Ausmass Reglementierung (4 Items von 7) Gesamtstichprobe (eigene Darstellung)

Im Histogramm (Abbildung 11) ist ersichtlich, dass es sich um eine breitgipflige Verteilung handelt, deren Modus am oberen Rand eine auffällige Häufung von Personen zeigt, für die alle Regelungen gelten, über die sie Bescheid wissen.

Für einen visuellen Vergleich der Verteilung der Werte zum Mittelwertindex zum Ausmass der Reglementierung in den beiden Gruppen eignen sich die Boxplots in Abbildung 12.

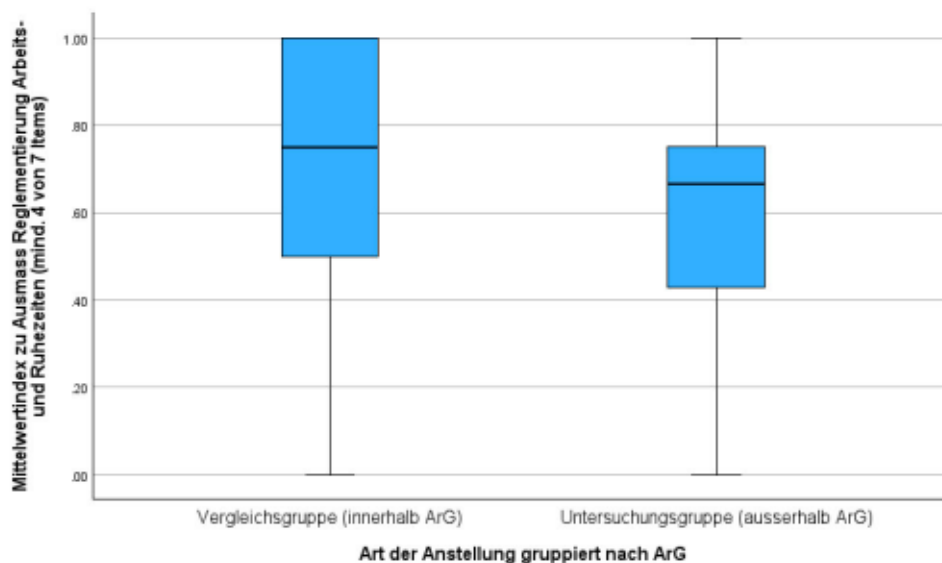


Abbildung 12: Boxplots Vergleichs- und Untersuchungsgruppe Mittelwertindex Ausmass Reglementierung (4 Items von 7) (eigene Darstellung)

In den Boxplots (Abbildung 12) ist erkennbar, dass Minimum und Maximum der beiden Gruppen identisch, die Werte in den Gruppen jedoch anders verteilt sind. In der Vergleichsgruppe erreicht bereits das dritte Quartil den Maximalwert 1, während dieses in der Untersuchungsgruppe etwas unter 0.7 liegt. Sowohl das erste Quartil, als auch der Median und das dritte Quartil liegen in der Untersuchungsgruppe tiefer. Dies deutet darauf hin, dass diese generell tiefere Werte im Ausmass der Reglementierung der Arbeitsbedingungen aufweisen, was bedeuten würde, dass für Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes weniger der abgefragten Regelungen gelten.

Um die Verteilung in der Stichprobe noch etwas differenzierter einordnen und nach Gruppen vergleichen zu können, finden sich in Tabelle 1 die relevanten Werte der deskriptiven Statistik für die Gesamtstichprobe, die Vergleichs- und die Untersuchungsgruppe.

	n	AM	SD	Median	95% Konfidenzintervall		Minimum	Maximum
					Untere Grenze	Obere Grenze		
Gesamtstichprobe	277	0.691	0.26	0.714	0.66	0.721	0	1
Vergleichsgruppe	218	0.713	0.26	0.75	0.679	0.758	0	1
Untersuchungsgruppe	59	0.607	0.247	0.667	0.542	0.671	0	1

Tabelle 1: Deskriptive Statistik Mittelwertindex Ausmass Reglementierung (4 von 7 Items) (eigene Darstellung), Anmerkung: n = Anzahl, AM = arithmetisches Mittel, SD = Standardabweichung

Die Mittelwerte (Tabelle 1) sind in der Vergleichsgruppe am höchsten (Arithmetisches Mittel [AM]=0.71 und Median [Md]=0.75), danach folgt die Gesamtstichprobe (AM=0.69, Md=0.71) und schliesslich die Untersuchungsgruppe (AM=0.61, Md=0.67). Deskriptiv weist die Vergleichsgruppe eine höhere Reglementierung der Arbeitsbedingungen auf. Die Standardabweichungen [SD] liegen mit SD=0.25 bis SD=0.26 nah beieinander.

Die Voraussetzungen für parametrische Tests wurden überprüft (Open AI, 2026). Da die Normalverteilung der Daten für die Vergleichsgruppe nicht gegeben ist (Shapiro-Wilk $p < .001$), wurde die Hypothese zu den Gruppenunterschieden mit einem Mann-Whitney-U-Test für zwei unabhängige Stichproben getestet (Open AI, 2026)⁹. Als Signifikanzniveau wird für diese Arbeit die, in der

⁹ Die Normalverteilungsannahme ist für den Mittelwertindex Ausmass Reglementierung (7 Items von 7) für beide Gruppen verletzt (Shapiro-Wilk $p = .002$ und $p = .008$). Es wird ein Mann-Whitney-U-Test durchgeführt.

Forschungsstatistik verbreitete, 5%-Grenze gewählt (Döring, 2023, S. 652). Mit $p=.003$ fällt das Ergebnis signifikant aus ($U=4836$, $Z=-2.954$) und es ergibt sich ein eher schwacher Effekt¹⁰ ($r=.177$).¹¹

Um zu überprüfen, ob der Unterschied zwischen den Gruppen auch bei Berücksichtigung der Kontrollvariablen bestehen bleibt, wurde eine multiple Regression in Form einer Ordinary Least Squares [OLS] ohne robuste Standardfehler durchgeführt (Open AI, 2026). Die Voraussetzungen für die multiple Regression wurden nach Cohen et al. (2003; Open AI, 2026) überprüft. Dazu gehören (bei metrischen Variablen) ein linearer Zusammenhang, Homoskedastizität und die Unabhängigkeit der Residuen, sowie deren Normalverteilung, der Ausschluss von Multikollinearität und die Beurteilung von Ausreissern (ebd.). Es werden ausschliesslich Abweichungen von den Voraussetzungen berichtet.

Als Kontrollvariablen werden private Verpflichtungen zu Care Arbeit, Arbeitskanton, Vertragsdauer, Alter und Bildung verwendet. Für Alter und Bildung wurden jeweils drei Dummy Variablen mit den Referenzkategorien 21-30-jährig und Master Abschluss gebildet (Open AI, 2026). Eine Liste aller für die Regression verwendeten Variablen mit den jeweiligen Referenzkategorien findet sich im Anhang in Kapitel B).b. Die Kategorie obligatorische Schulbildung wurde aus der Analyse ausgeschlossen, da sie nur einmal gewählt wurde. Die Gruppierungsvariable Anstellung wurde so codiert, dass die Vergleichsgruppe die Referenzkategorie bildet.

Die Ergebnisse der OLS-Schätzung sind in der Tabelle 2 festgehalten.

Anstellung	-0.096
Care	-0.013
Kanton	0.079
Vertragsdauer	-0.053
Alter 31-40	0.003
Alter 41-50	0.085
Alter 51-60	0.113
Bildung Sekundarstufe II	-0.093
Bildung höhere Berufsbildung	-0.033
Bildung Bachelor	0.014
Konstante	0.679**
Korr. R ²	.027

*Tabelle 2: Ergebnisse OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Ausmass Reglementierung (4 von 7 Items) mit Kontrollvariablen (eigene Darstellung); Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R² (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p<.05$, ** $p<.001$)*

¹⁰ Diese Arbeit orientiert sich an den Richtgrössen von Cohen (1988), für den U-Test sind die Effektgrössen angelehnt an die Vorschläge für Pearsons-Korrelations-Koeffizient (S. 83): $r=.1$ schwach; $r=.3$ moderat; $r=.5$ stark.

¹¹ Mit $p=.544$ zeigt sich im Mann-Whitney-U-Test für den Mittelwertindex Ausmass Reglementierung (7 Items von 7) kein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen im Ausmass der Reglementierung. Die Effektstärke ist mit $r=.067$ sehr klein.

Die OLS-Schätzung (Tabelle 2) ergibt, dass das Modell 2.7% der Varianz des Mittelwertindex zum Ausmass der Reglementierung der Arbeitsbedingungen erklärt (korrigiertes R^2 [korr. R^2]=.027). Das Modell fällt mit $p=.068$ nicht signifikant aus ($F=1.759$, $df_1=10$, $df_2=265$). Die Werte für den standardisierten Regressionskoeffizient β (Tabelle 2) liegen zwischen -0.096 und 0.113 und sind ebenfalls nicht signifikant. Dies gilt auch für die Gruppierungsvariable, welche mit $p=.169$ nicht signifikant ausfällt. Im Regressionskoeffizient ($\beta=-0.096$) lässt sich schwach die Tendenz erkennen, dass Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes ein geringeres Ausmass an Reglementierung aufweisen könnten (Open AI, 2026).¹²

Resultat 1: Die Nullhypothese wird beibehalten: *Unter Einschluss der Kontrollvariablen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede im Ausmass der Reglementierung der Arbeitsbedingungen zwischen Bereichen innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes.*

H₀2: Es gibt keinen Unterschied in der Art der Reglementierung der Arbeitsbedingungen in Bereichen innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes.

Zur Prüfung dieser Hypothese wird das Item zum Gesamtarbeitsvertrag genutzt, um herauszufinden ob die beiden Gruppen sich diesbezüglich unterscheiden. «Weiss nicht» Antworten werden als Missing codiert. Es ergeben sich 132 Missings (104 bzw. 34.8% in der Vergleichsgruppe, 28 bzw. 43.8% in der Untersuchungsgruppe) und 231 gültige Antworten (195 aus der Kontroll- und 36 aus der Untersuchungsgruppe). In den Kreisdiagrammen in den Abbildungen 13 (Gesamtstichprobe), 14 (Vergleichsgruppe) und 15 (Untersuchungsgruppe) auf der folgenden Seite lässt sich ablesen, welcher Anteil der Teilnehmenden jeweils durch einen Gesamtarbeitsvertrag gedeckt ist, was einen Vergleich zwischen den Gruppen und einen Gesamteindruck ermöglicht.

¹² Für den Mittelwertindex zum Ausmass der Reglementierung mit 7 von 7 Items weist das Modell ein negatives korr. R^2 (-.042) auf. Somit ergibt sich kein sinnvolles Modell, welches auch nicht signifikant ausfällt ($p=.743$). Alle standardisierten Koeffizienten sind klein und nicht signifikant. Die tendenzielle Richtung, dass Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes eine tiefere Regulierung aufweisen, bleibt bestehen.

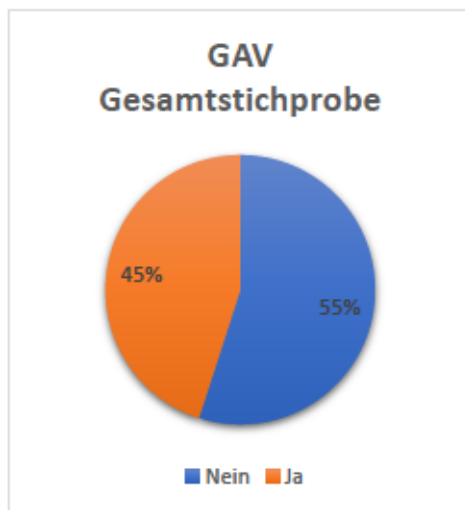


Abbildung 13: Kreisdiagramm Art der Reglementierung (GAV) Gesamtstichprobe (eigene Darstellung)

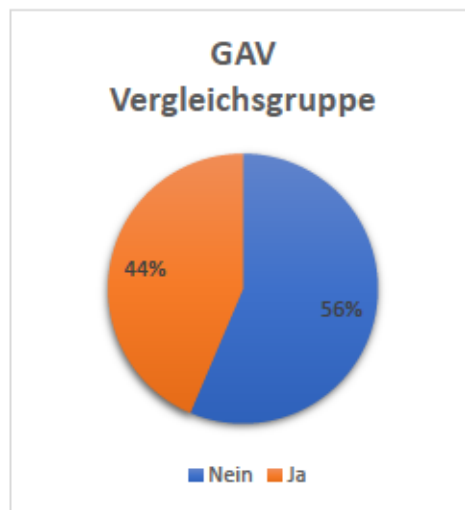


Abbildung 14: Kreisdiagramm Art der Reglementierung (GAV) Vergleichsgruppe (eigene Darstellung)



Abbildung 15: Kreisdiagramm Art der Reglementierung (GAV) Untersuchungsgruppe (eigene Darstellung)

Aus den Ergebnissen (Abbildung 13, 14 und 15) lässt sich erkennen, dass in der Vergleichsgruppe und der Gesamtstichprobe etwas weniger als die Hälfte der Teilnehmenden (44% und 45%) von einem GAV gedeckt sind. In der Untersuchungsgruppe ist dies für etwas mehr als die Hälfte (53%) der Fall. Diese scheint also eine höhere Abdeckung durch GAVs zu haben.

Nach Prüfung der Voraussetzungen (nach McHugh, 2013, S. 144) wurde für den Hypothesentest ein χ^2 -Test durchgeführt (Open AI, 2026). Mit $\chi^2=1.036$ (df=1) und $p=.309$ fällt das Ergebnis nicht signifikant aus. Der Cramer-V weist mit .067 eine kleine Effektgrösse auf¹³.

Resultat 2: Die Nullhypothese wird beibehalten: *Es zeigt sich kein signifikanter Unterschied in der Art der Reglementierung der Arbeitsbedingungen zwischen Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes.*

6.2.2 Arbeitsbezogene Anforderungen und Ressourcen

H₀3: Die arbeitsbezogenen Anforderungen von Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheiden sich nicht.

Um die arbeitsbezogenen Anforderungen abzubilden, wurde mit den sieben dazu erhobenen Items ein Mittelwertindex gebildet. Dessen Wertebereich liegt zwischen eins und vier, je höher ein Wert ist, desto stärker sind die abgefragten Anforderungen ausgeprägt. Aufgrund der Complete-Case Analyse befinden sich im Datensatz ausschliesslich Teilnehmende, welche alle der Items beantwortet haben

¹³ Die Interpretation der Effektgrösse orientiert sich an Cohen's Vorschlägen für w (1988, S. 224-225).

(n=363). Mit Cronbach α = .715 verfügt der Index über eine akzeptable Reliabilität (Krebs & Menold, 2014, S. 430): Die sieben Items scheinen genügend ähnlich und trennscharf zu sein.

Das Histogramm in Abbildung 16 visualisiert die Häufigkeitsverteilung des Mittelwertindex zu Anforderungen für die gesamte Stichprobe.

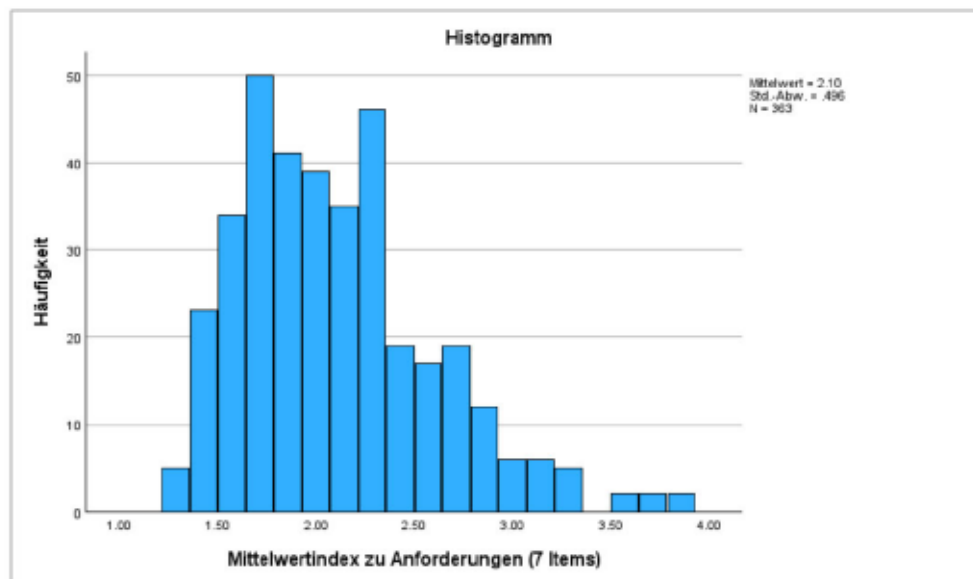


Abbildung 16: Histogramm Mittelwertindex Anforderungen Gesamtstichprobe (eigene Darstellung)

Die Verteilung in der Gesamtstichprobe (Abbildung 16) ist rechtsschief, der Modus befindet sich im unteren Wertebereich. Am oberen Rand der Verteilung sind einige Fälle zu erkennen, welche höhere Werte aufweisen.

Einen guten visuellen Vergleich der Verteilung und einiger Kennwerte in den beiden Gruppen ermöglichen die Boxplots in Abbildung 17 auf der nächsten Seite.

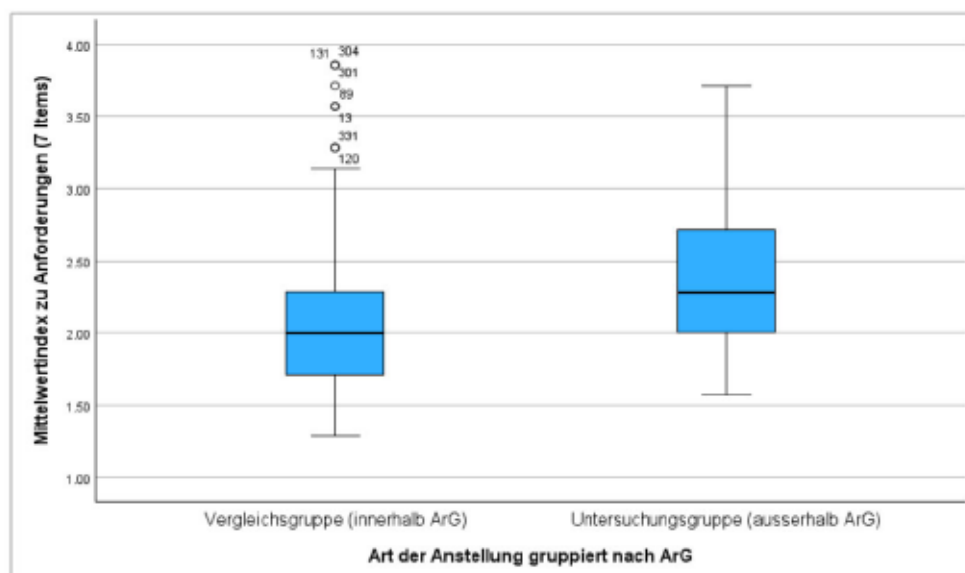


Abbildung 17: Boxplots Vergleichs- und Untersuchungsgruppe Mittelwertindex Anforderungen (eigene Darstellung)

Die Boxplots (Abbildung 17) zeigen, dass die Werte der Untersuchungsgruppe sich in einem höheren Bereich bewegen und sowohl das Minimum, als auch der Median höher sind. Das Maximum liegt in der Vergleichsgruppe höher und es finden sich einige moderate Ausreisser nach oben. Somit ist eine Tendenz sichtbar, dass die Untersuchungsgruppe höhere Werte im Mittelwertindex zu Anforderungen aufweisen könnte. Dies würde bedeuten, dass Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes stärker ausgeprägtere Anforderungen haben.

Für eine differenziertere Einschätzung der Verteilungen in der Stichprobe und für den Gruppenvergleich sind die wichtigsten Kennzahlen der deskriptiven Statistik in der Tabelle 3 festgehalten.

	n	AM	SD	Median	95% Konfidenzintervall		Minimum	Maximum
					Untere Grenze	Obere Grenze		
Gesamtstichprobe	363	2.105	0.496	2	2.054	2.156	1.29	3.86
Vergleichsgruppe	299	2.046	0.481	2	1.991	2.101	1.29	3.86
Untersuchungsgruppe	63	2.377	0.478	2.286	2.258	2.497	1.57	3.71

Tabelle 3: Deskriptive Statistik Mittelwertindex Anforderungen (eigene Darstellung)

Der Tabelle 3 ist zu entnehmen, dass die Vergleichsgruppe das tiefste arithmetische Mittel (AM=2.046) aufweist. Danach folgt die Gesamtstichprobe (AM=2.105) und schliesslich die Untersuchungsgruppe (AM=2.377). Der Median der Untersuchungsgruppe (Md=2.286) liegt ebenfalls höher als jener der anderen Gruppen (Md=2). Die Untersuchungsgruppe weist deskriptiv grundsätzlich höhere Werte bei den Anforderungen auf. Der höchste Wert findet sich mit Maximum 3.86 jedoch in der Vergleichsgruppe. Die Standardabweichungen sind vergleichbar.

Aufgrund einer Verletzung der Normalverteilung in der Vergleichsgruppe (Shapiro-Wilk $p < .001$), wurde ein Mann-Whitney-U-Test zur Hypothesenprüfung genutzt. Das Ergebnis fällt mit $p < .001$ signifikant aus, die Effektgrösse ist eher moderat ($r = .266$, $U = 13412$, $Z = 5.07$).

Auch hier wurde eine multiple Regression mit Kontrollvariablen durchgeführt. Das geschätzte OLS-Modell erklärt 11.9% der Varianz des Mittelwertindex zu Anforderungen (korr. $R^2 = .119$, Tabelle 4) und ist mit $p < .001$ signifikant ($F = 5.857$, $df_1 = 10$, $df_2 = 351$).

Anstellung	0.143*
Care	-0.01
Kanton	-0.067
Vertragsdauer	-0.064
Alter 31-40	-0.053
Alter 41-50	-0.141*
Alter 51-60	-0.098
Bildung Sekundarstufe II	0.186*
Bildung höhere Berufsbildung	0.251**
Bildung Bachelor	0.021
Konstante	2.077**
Korr. R^2	0.119

Tabelle 4: Ergebnisse OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Anforderungen mit Kontrollvariablen (eigene Darstellung); Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R^2 (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p < .05$, ** $p < .001$)

Der Zusammenhang der Anstellung und dem Mittelwertindex zu Anforderungen bleibt auch unter Einbezug der Kontrollvariablen signifikant ($p = .042$, Tabelle 4). Der standardisierte Regressionskoeffizient weist mit $\beta = 0.189$ darauf hin, dass die Untersuchungsgruppe höhere Anforderungen aufweist. Von den Kontrollvariablen sind Alter 41-50 ($p = .036$), Bildung Sekundarstufe II ($p = .007$) und höhere Berufsbildung ($p < .001$) signifikant. Dabei weist $\beta = -0.141$ darauf hin, dass die Altersgruppe 41-50 tiefere Anforderungen aufweist als die Referenzgruppe der 21-30-Jährigen (Open AI, 2026). Personen mit Bildung Sekundarstufe II ($\beta = 0.186$) und höherer Berufsbildung ($\beta = 0.251$) scheinen hingegen stärker ausgeprägte Anforderungen zu haben als die Referenzgruppe mit Master-Abschluss.

Resultat 3: Die Nullhypothese wird abgelehnt: Sozialarbeitende innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheiden sich signifikant in den arbeitsbezogenen Anforderungen, wobei die Gruppe ausserhalb des ArG höhere Werte und somit mehr Anforderungen aufweist. Die Effektstärke fällt eher moderat aus.

H₀4: Die arbeitsbezogenen Ressourcen von Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheiden sich nicht.

Um die Ressourcen abzubilden wurde mit den acht erhobenen Items ebenfalls ein Mittelwertindex gebildet, in welchem keine Missings vorliegen (n=363). Der Wertebereich liegt zwischen eins und vier, je höher ein Wert ist, desto stärker sind die Ressourcen ausgeprägt. Der Index ist mit Cronbach $\alpha=.711$ reliabel (Krebs & Menold, 2014, S. 430), die interne Konsistenz ist somit ausreichend und die Items genügend trennscharf.

Das Histogramm in Abbildung 18 zeigt die Häufigkeitsverteilung des Mittelwertindex zu Ressourcen in der gesamten Stichprobe.

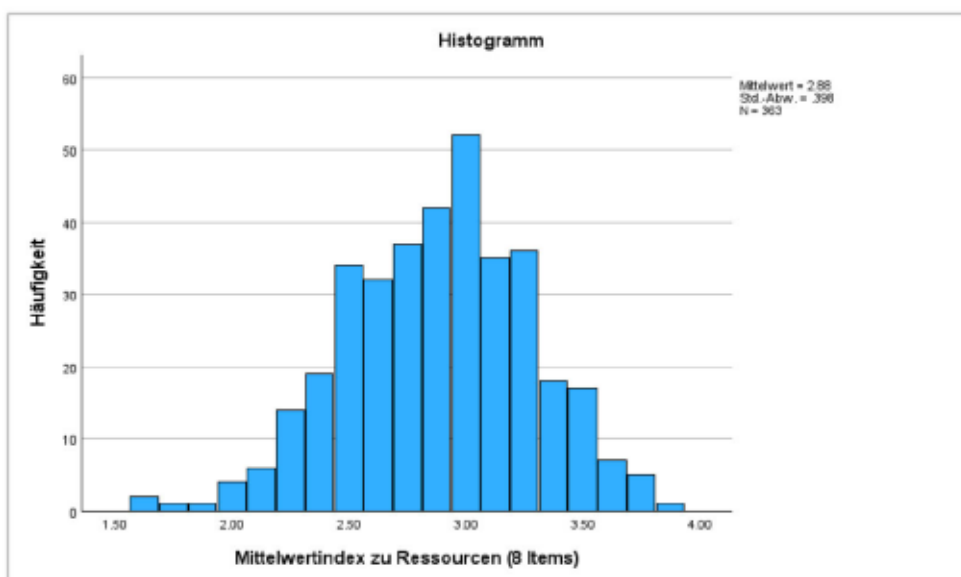


Abbildung 18: Histogramm Mittelwertindex Ressourcen Gesamtstichprobe (eigene Darstellung)

Die Verteilung in der Gesamtstichprobe (Abbildung 18) ist leicht linksschief und eher breitgipflig.

Die beiden Boxplots in Abbildung 19 auf der folgenden Seite ermöglichen einen visuellen Vergleich der Verteilung und einiger Kennwerte des Mittelwertindex in den beiden Gruppen.

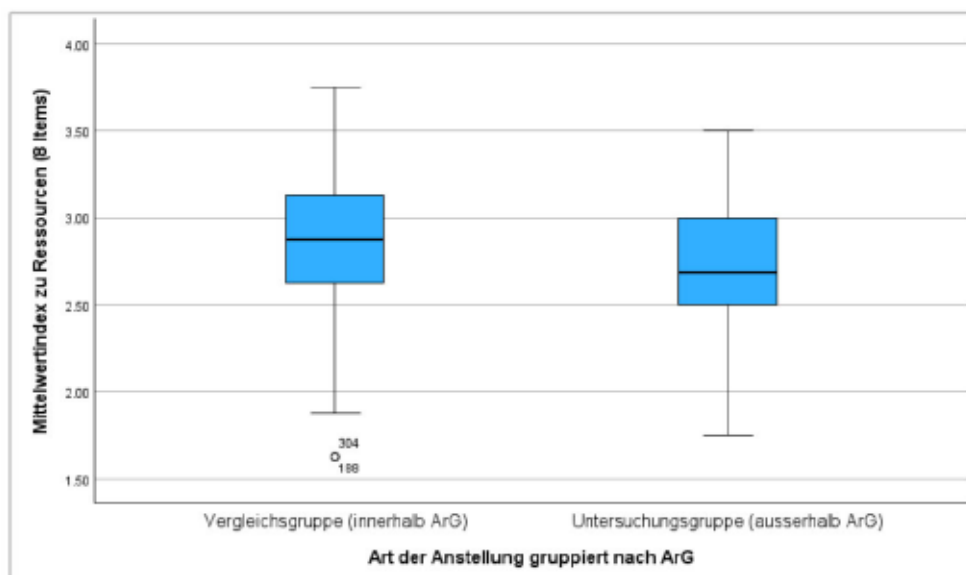


Abbildung 19: Boxplots Vergleichs- und Untersuchungsgruppe Mittelwertindex Ressourcen (eigene Darstellung)

Die Mehrheit der Kennwerte (Median, Maximum, erstes und drittes Quartil, Abbildung 19) liegt in der Untersuchungsgruppe tiefer. Ausnahme ist ein moderater Ausreisser nach unten in der Vergleichsgruppe, womit diese eine grössere Spannweite und das tiefere Minimum aufweist. Dies deutet daraufhin, dass die Werte zu Ressourcen in der Vergleichsgruppe grundsätzlich höher ausfallen und diese dementsprechend über stärker ausgeprägte Ressourcen verfügen könnten, als dies für die Untersuchungsgruppe der Fall ist.

Um den visuellen Eindruck mit der deskriptiven Statistik zu ergänzen, finden sich die zentralen Kennwerte der Gesamtstichprobe und der Gruppen in Tabelle 5.

	n	AM	SD	Median	95% Konfidenzintervall		Minimum	Maximum
					Untere Grenze	Obere Grenze		
Gesamtstichprobe	363	2.88	0.398	2.88	2.842	2.924	1.63	3.88
Vergleichsgruppe	299	2.921	0.398	3	2.876	2.966	1.63	3.88
Untersuchungsgruppe	64	2.703	0.349	2.688	2.616	2.79	1.75	3.5

Tabelle 5: Deskriptive Statistik Mittelwertindex Ressourcen (eigene Darstellung)

Die visuelle Tendenz lässt sich auch aus den berechneten Werten (Tabelle 5) schliessen: Die Vergleichsgruppe verfügt über die höchsten Mittelwerte (AM=2.921, Md=3), dann folgt die Gesamtstichprobe (AM=2.88, Md=2.88) und schliesslich die Untersuchungsgruppe (AM=2.703, Md=2.688). Die Standardabweichung liegt für alle zwischen SD=0.349 und SD=0.398.

Da die Daten zum Mittelwertindex zu Ressourcen in der Vergleichsgruppe nicht normalverteilt sind (Shapiro-Wilk $p=.004$), wurde ein Mann-Whitney-U-Test durchgeführt. Dieser ist mit $p < .001$ signifikant und weist eine eher schwache Effektgrösse auf ($r=.216$, $U=6450.5$, $Z=-4.111$).

Das für die multiple Regression geschätzte OLS-Modell mit Kontrollvariablen erklärt 5% der Varianz im Mittelwertindex zu Ressourcen (korr. $R^2=.05$, Tabelle 6) und fällt mit $p=.002$ signifikant aus ($F=2.911$, $df_1=10$, $df_2=351$). Die Werte zum Modell sind in Tabelle 6 ersichtlich.

Anstellung	-0.163*
Care	-0.013
Kanton	0.106*
Vertragsdauer	-0.015
Alter 31-40	-0.007
Alter 41-50	0.065
Alter 51-60	0.078
Bildung Sekundarstufe II	-0.085
Bildung höhere Berufsbildung	-0.119
Bildung Bachelor	0.064
Konstante	2.911**
Korr. R^2	.05

Tabelle 6: Ergebnisse OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Ressourcen mit Kontrollvariablen (eigene Darstellung); Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R^2 (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p<.05$, ** $p<.001$)

Der Zusammenhang zwischen der Gruppierungsvariable und dem Mittelwertindex zu Ressourcen (Tabelle 6) bleibt auch unter Kontrolle von Drittvariablen signifikant ($p=.006$). Die Richtung des Zusammenhangs ($\beta = -0.163$) weist ebenfalls daraufhin, dass die Untersuchungsgruppe weniger Ressourcen aufweist. Von den Kontrollvariablen ist auch der Kanton signifikant ($p=.042$, $\beta=0.106$), wobei die Richtung des Regressionskoeffizienten darauf hindeutet, dass Sozialarbeitende aus dem Kanton Bern über höhere Ressourcen verfügen.

Resultat 4: Die Nullhypothese wird abgelehnt: *Die arbeitsbezogenen Ressourcen der Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheiden sich signifikant, wobei die Effektstärke eher klein ist. Die Untersuchungsgruppe ausserhalb des Arbeitsgesetzes weist tiefere Werte und somit weniger ausgeprägte Ressourcen auf.*

6.2.3 Wahrgenommene Beanspruchung

H₀5: Die Exposition der Sozialarbeitenden bezüglich potenzieller Fehlbelastung innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheidet sich nicht.

Um die Exposition zu erfassen, wurden die 15 Items zu Ressourcen und Anforderungen zu dichotomen Variablen umcodiert, bei denen vorhandene Anforderungen und fehlende Ressourcen potenziellen Fehlbelastungen entsprechen. Aus den umcodierten Variablen wurde ein Summenindex gebildet (Open AI, 2026), welcher die Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung darstellt. Die Werte liegen zwischen null und 15, je höher sie sind, desto mehr potenziellen Fehlbelastungen sind die Teilnehmenden ausgesetzt. Missings gibt es keine ($n=363$).

Im Histogramm in Abbildung 20 ist erkennbar, wie sich die Werte für den Summenindex in der Gesamtstichprobe verteilen.

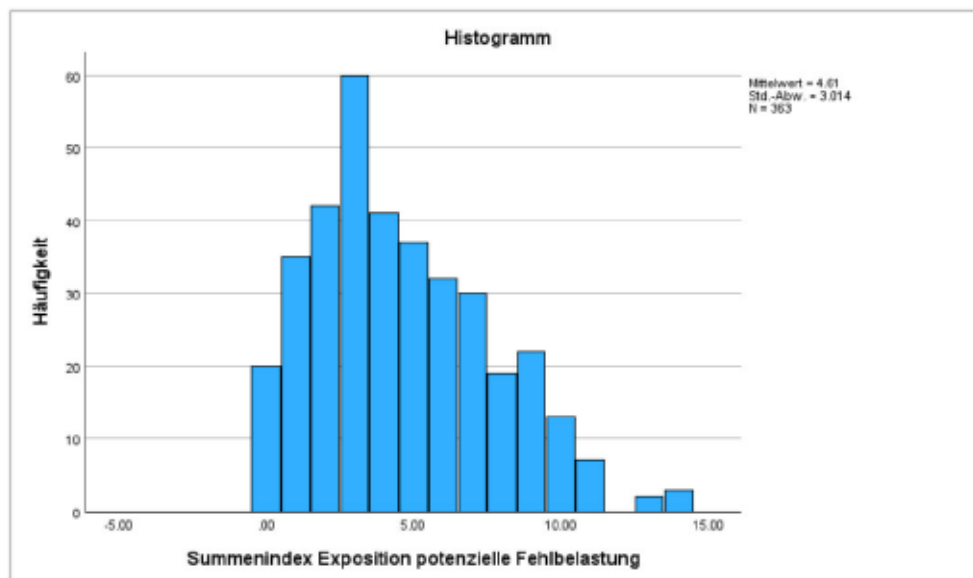


Abbildung 20: Histogramm Summenindex Exposition potenzielle Fehlbelastung Gesamtstichprobe (eigene Darstellung)

Die Verteilung (Abbildung 20) ist rechtsschief und eher breitgipflig. Es handelt sich um eine unimodale Verteilung an deren oberen Ende einige Beobachtungen mit höheren Werten auffallen.

Um die Verteilung inklusive einiger Kennwerte visuell für Sozialarbeitende innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes zu vergleichen, eignen sich die Boxplots in Abbildung 21.

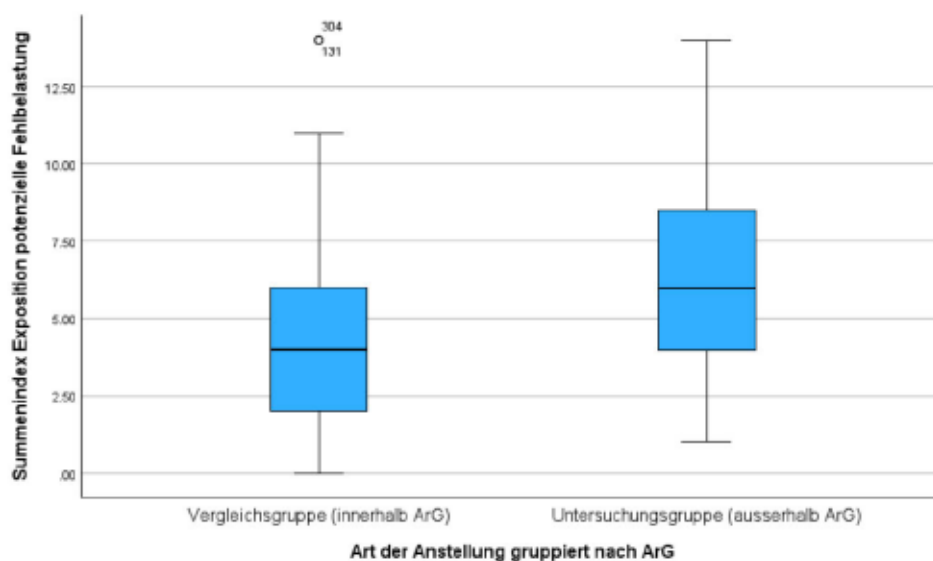


Abbildung 21: Boxplots Vergleichs- und Untersuchungsgruppe Summenindex Exposition potenzielle Fehlbelastung (eigene Darstellung)

Die Kennwerte (Minimum, Median, erstes und drittes Quartil, Abbildung 21) sind in der Untersuchungsgruppe höher, wobei der Maximalwert in beiden Gruppen ähnlich hoch wirkt. In der Vergleichsgruppe handelt es sich dabei jedoch um einen moderaten Ausreisser. Grundsätzlich entsteht der Eindruck, dass die Werte der Untersuchungsgruppe höher sind, diese also vermehrt potenziellen Fehlbelastungen ausgesetzt sein könnte.

Für einen differenzierteren Vergleich der Verteilung in der Gesamtstichprobe und den Gruppen lassen sich die wichtigsten Werte der deskriptiven Statistik in der Tabelle 7 ablesen.

	n	AM	SD	Median	95% Konfidenzintervall		Minimum	Maximum
					Untere Grenze	Obere Grenze		
Gesamtstichprobe	363	4.614	3.014	4	4.303	4.93	0	14
Vergleichsgruppe	299	4.291	2.894	4	3.961	4.62	0	14
Untersuchungsgruppe	64	6.235	3.214	6	5.345	6.906	1	14

Tabelle 7: Deskriptive Statistik Summenindex Exposition potenzielle Fehlbelastung (eigene Darstellung)

Die Untersuchungsgruppe weist klar die höchsten Mittelwerte auf (AM=6.235, Md=6, Tabelle 7), die anderen Gruppen teilen den gleichen Median (Md=4), während das arithmetische Mittel in der Gesamtstichprobe höher ist (AM=4.614) als in der Vergleichsgruppe (AM=4.291). Deskriptiv entsteht der Eindruck, dass die Untersuchungsgruppe höhere Werte aufweist. In der Untersuchungsgruppe ist die Standardabweichung (SD=3.214 im Vergleich zu SD=2.894 in der Vergleichsgruppe), grösser, die Werte scheinen in dieser Gruppe also stärker zu streuen.

Da die Normalverteilungsannahme in beiden Gruppen verletzt ist (Shapiro-Wilk $p < .001$ für die Kontroll- und $p = .035$ für die Untersuchungsgruppe), wird ein Mann-Whitney-U-Test durchgeführt. Mit $p < .001$ fällt das Ergebnis signifikant aus, der Effekt weist mit $r = .22$ eine eher kleine Grösse auf ($U = 12774$, $Z = 4.232$).

Das in der multiplen Regression geschätzte OLS-Modell inklusive Kontrollvariablen erklärt 7.9% der Varianz der Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung (korr. $R^2 = 0.079$, Tabelle 8) und ist signifikant ($p < .001$, $F = 4.117$, $df_1 = 10$, $df_2 = 351$). Die zentralen Werte zum Modell finden sich in der Tabelle 8 auf der nächsten Seite.

Anstellung	0.154*
Care	0.011
Kanton	-0.089
Vertragsdauer	-0.014
Alter 31-40	-0.025
Alter 41-50	-0.115
Alter 51-60	-0.117
Bildung Sekundarstufe II	0.136
Bildung höhere Berufsbildung	0.184*
Bildung Bachelor	0.038
Konstante	4.409**
Korr. R2	.079

*Tabelle 8: Ergebnisse OLS-Schätzung zu Summenindex Exposition potenzielle Fehlbelastung mit Kontrollvariablen (eigene Darstellung); Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R² (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p < .05$, ** $p < .001$)*

Der Zusammenhang der Anstellung mit dem Summenindex zu Exposition potenzieller Fehlbelastung (Tabelle 8) bleibt unter Einbezug der Kontrollvariablen signifikant ($p = .008$). Der Regressionskoeffizient ($\beta = 0.154$) bestätigt, dass die Untersuchungsgruppe höhere Werte aufweist und somit potenziellen Fehlbelastungen vermehrt ausgesetzt ist. Die Kontrollvariable höhere Berufsbildung ist ebenfalls signifikant ($p = .015$, $\beta = 0.184$) und deutet darauf hin, dass Personen mit diesem Abschluss potenziellen Fehlbelastung stärker ausgesetzt sind als Personen mit Master Abschluss.

Resultat 5: Die Nullhypothese wird abgelehnt: *Die Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung unterscheidet sich mit einer eher kleinen Effektgrösse signifikant zwischen Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes. Die Untersuchungsgruppe weist höhere Werte auf und ist somit häufiger potenzieller Fehlbelastung ausgesetzt.*

H₀₆: Die Intensität der wahrgenommenen Beanspruchung pro potenzieller Fehlbelastung bei Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheidet sich nicht.

Um die Intensität der wahrgenommenen Beanspruchung zu erfassen, wurde aus den 15 Items dazu erhobenen Items eine neue Variable zur durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung gebildet (Open AI, 2026). So wurde der Wert nicht dadurch beeinflusst, dass Teilnehmenden je nach Anzahl fehlender Ressourcen und vorhandenen Anforderungen unterschiedlich viele der Items zur Beanspruchung ausgefüllt haben. Die durchschnittliche Beanspruchung kann Werte zwischen eins und vier annehmen, wobei höhere Werte bedeuten, dass die durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung stärker ausgeprägt ist. Es gibt insgesamt 20 Missings, also Personen die keines der Items beantwortet haben (gültige Beobachtungen $n = 343$). Diese sind ausschliesslich aus der Vergleichsgruppe (6.7% dieser).

Dem Histogramm in Abbildung 22 lässt sich die Häufigkeitsverteilung für die Gesamtstichprobe entnehmen.

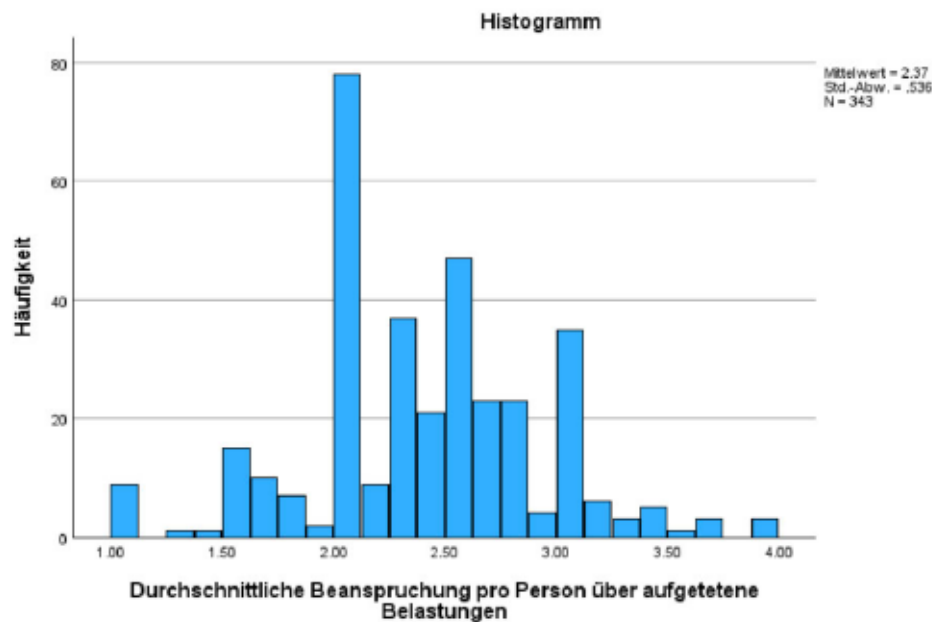


Abbildung 22: Histogramm durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung Gesamtstichprobe (eigene Darstellung)

Die Werte zur durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung (Abbildung 22) sind über die gesamte Spannweite von eins bis vier verteilt, wobei insbesondere einige Werte am unteren Ende auffallen. Der Modus liegt ungefähr in der Mitte der Skala bei etwas über zwei.

Eine visuelle Einschätzung der Verteilung und einiger wichtiger Kennwerte in den Gruppen von Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes lässt sich mithilfe der Boxplots in Abbildung 23 vornehmen.

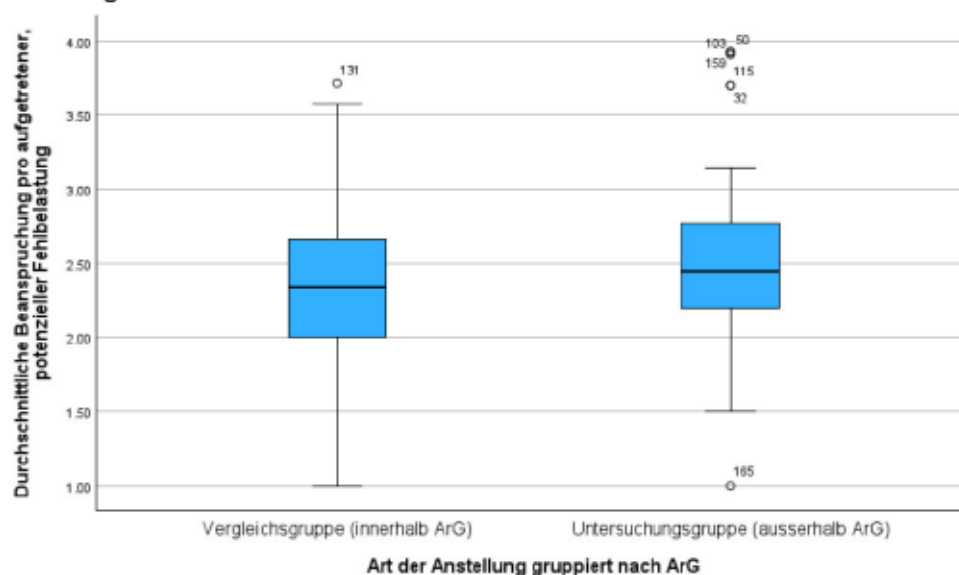


Abbildung 23: Boxplots Vergleichs- und Untersuchungsgruppe durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung (eigene Darstellung)

Die Spannweite (Abbildung 23) in der Untersuchungsgruppe ist insgesamt grösser, dies ist aber auf einen moderaten Ausreisser im unteren Wertebereich und einige im oberen Bereich zurückzuführen. Der Median und das erste, sowie das dritte Quartil liegen in der Untersuchungsgruppe höher. Zudem finden sich in dieser Gruppe einige moderate Ausreisser nach oben. Dies ist ein Hinweis, dass die durchschnittliche Beanspruchung in der Untersuchungsgruppe grundsätzlich höher ausfallen könnte. Das würde bedeuten, dass Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung eine durchschnittlich höhere Beanspruchung wahrnehmen.

Für eine differenziertere Einordnung der Verteilung der durchschnittlichen Beanspruchung in den Gruppen und der Gesamtstichprobe finden sich die zentralen Werte der deskriptiven Statistik in der Tabelle 9.

	n	AM	SD	Median	95% Konfidenzintervall		Minimum	Maximum
					Untere Grenze	Obere Grenze		
Gesamtstichprobe	343	2.369	0.536	2.375	2.313	2.427	1	3.93
Vergleichsgruppe	279	2.337	0.527	2.333	2.275	2.399	1	3.71
Untersuchungsgruppe	64	2.515	0.558	2.449	2.376	2.654	1	3.93

Tabelle 9: Deskriptive Statistik durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung (eigene Darstellung)

Die Untersuchungsgruppe weist die höchsten Mittelwerte auf (AM=2.525, Md=2.449, Tabelle 9), gefolgt von der Gesamtstichprobe (AM=2.369, Md=2.375) und schliesslich der Vergleichsgruppe (AM=2.337, Md=2.33). Das Minimum ist bei allen gleich (Minimum=1), während der höchste Wert aus der Untersuchungsgruppe stammt (Maximum=.93 im Vergleich zu Maximum=3.71 in der Vergleichsgruppe). Hier bestätigt sich der Eindruck, dass die Werte zur durchschnittlichen Beanspruchung in der Untersuchungsgruppe deskriptiv höher ausfallen. Die Standardabweichung ist in der Untersuchungsgruppe etwas höher (SD=0.558 im Vergleich zu 0.527 in der Vergleichsgruppe), die Werte streuen also bei Sozialarbeitenden ausserhalb des Arbeitsgesetzes etwas mehr.

Aufgrund fehlender Normalverteilung der Daten (Shapiro-Wilk $p < .001$ für die Vergleichsgruppe und $p = .007$ für die Untersuchungsgruppe), wurde ein Mann-Whitney-U-Test für den Hypothesentest durchgeführt. Mit $p = .052$ fällt dieser nicht signifikant aus, die Effektstärke ist klein ($r = .1$, $U = 10309.5$, $Z = 1.944$).

Das für die multiple Regression geschätzte OLS-Modell mit den Kontrollvariablen erklärt 1.8% der Varianz der durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung (korr. $R^2 = .018$, Tabelle 10, $F = 1.639$, $df_1 = 10$, $df_2 = 331$) und fällt mit $p = .094$ nicht signifikant aus. Die wichtigsten Werte des OLS-Modells sind in Tabelle 10 auf der folgenden Seite festgehalten.

Anstellung	0.086
Care	0.058
Kanton	-0.014
Vertragsdauer	0.004
Alter 31-40	-0.048
Alter 41-50	-0.137
Alter 51-60	-0.163*
Bildung Sekundarstufe II	0.012
Bildung höhere Berufsbildung	-0.054
Bildung Bachelor	-0.088
Konstante	2.489**
Korr. R2	.018

*Tabelle 10: Ergebnisse OLS-Schätzung zur durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung mit Kontrollvariablen (eigene Darstellung); Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R² (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p < .05$, ** $p < .001$)*

Von den verwendeten Variablen hat lediglich die zu Alter 51-60 ($p = .015$, Tabelle 10) einen signifikanten Zusammenhang mit der durchschnittlichen Beanspruchung. Der Regressionskoeffizient ($\beta = -0.163$) deutet darauf hin, dass Personen über 50 eine tiefere durchschnittliche Beanspruchung aufweisen als 21-30-Jährige.

Resultat 6: Die Nullhypothese wird beibehalten: *Sozialarbeitende innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheiden sich nicht signifikant in der durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung. Die Effektgrösse fällt klein aus.*

6.2.4 Arbeitsbezogene, psychische Gesundheit

H₀7: Die Ausprägung des Indikators Burnout bei Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheidet sich nicht.

Zu Burnout wurde mit den vier Items der des BAT (Hadžibajramović et al., 2024) ein Mittelwertindex gebildet, dessen Werte zwischen eins und fünf liegen. Je höher ein Wert ist, desto stärker ist der Indikator Burnout ausgeprägt. Die Reliabilität ist mit Cronbach $\alpha = .637$ etwas tief, was aufgrund der Anzahl der Items, einer geringen Trennschärfe oder einer schwachen internen Homogenität der Fall sein könnte (Krebs & Menold, 2014, S. 430). Dies könnte damit zusammenhängen, dass Burnout ein mehrdimensionales Konstrukt ist und der Index lediglich aus vier Items gebildet wurde. Missings gibt es aufgrund der Complete-Case Analyse keine ($n = 363$).

Die Häufigkeitsverteilung des Mittelwertindex zu Burnout in der Gesamtstichprobe kann dem Histogramm in Abbildung 24 auf der nächsten Seite entnommen werden.

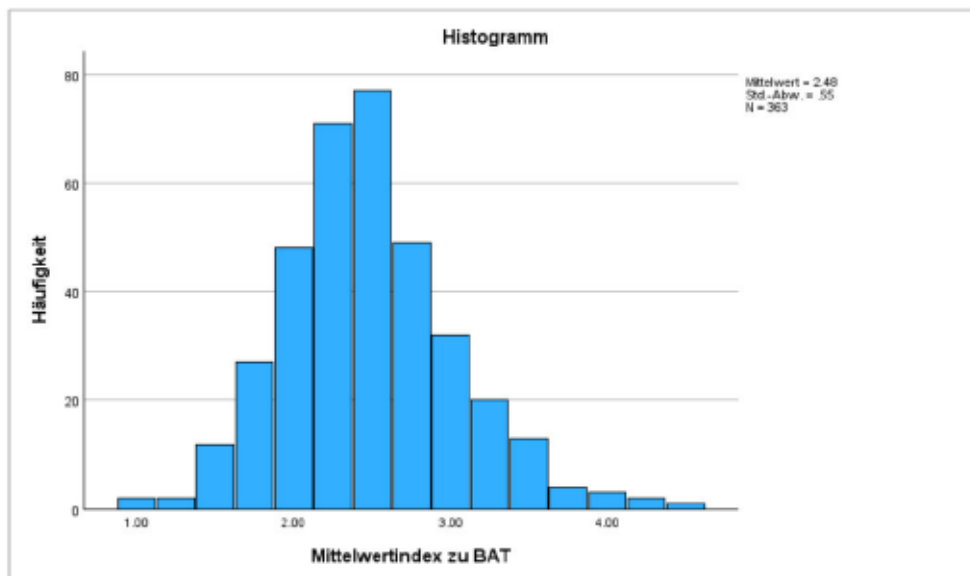


Abbildung 24: Histogramm Burnout Gesamtstichprobe (eigene Darstellung)

Im Histogramm (Abbildung 24) ist ersichtlich, dass die Verteilung rechtschief ist und gegen beide Enden abflacht. Der Modus liegt ungefähr in der Mitte des Wertebereichs, der am zweithäufigsten genannte Wert befindet sich gleich darunter.

Die Boxplots, welche einen visuellen Gruppenvergleich der Verteilung und einiger Kennwerte ermöglichen, finden sich in Abbildung 25.

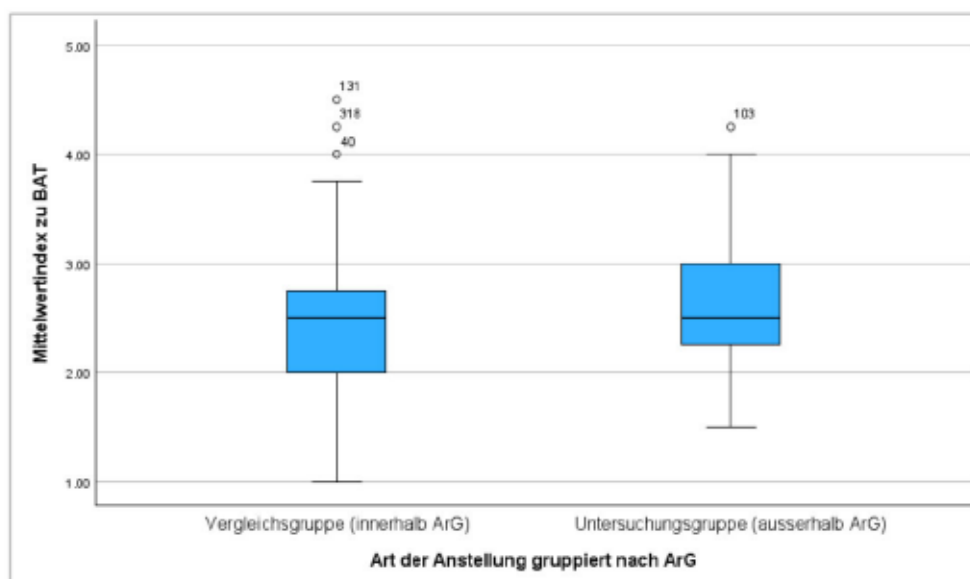


Abbildung 25: Boxplots Vergleichs- und Untersuchungsgruppe Mittelwertindex Burnout (eigene Darstellung)

In der Abbildung 25 lässt sich erkennen, dass einige der Kennwerte (Minimum, erstes und drittes Quartil) in der Untersuchungsgruppe höher liegen, während der Median in beiden Gruppen ähnlich hoch ist. Die Vergleichsgruppe weist eine grössere Spannweite auf, hat einen höheren Maximalwert und mehr moderate Ausreisser nach oben. In der Untersuchungsgruppe hat es ebenfalls einen moderaten Ausreisser nach oben. Es entsteht der Eindruck, dass die Untersuchungsgruppe grundsätzlich höhere Werte im Mittelwertindex zu Burnout aufweist. Dies würde bedeuten, dass Burnout bei Sozialarbeitenden ausserhalb des Arbeitsgesetzes stärker ausgeprägt ist.

Diese Tendenz lässt sich mit den relevanten Werten der deskriptiven Statistik aus Tabelle 11 für die Gesamtstichprobe und die beiden Gruppen differenzierter beurteilen.

	n	AM	SD	Median	95% Konfidenzintervall		Minimum	Maximum
					Untere Grenze	Obere Grenze		
Gesamtstichprobe	363	2.477	0.549	2.5	2.42	2.534	1	4.5
Vergleichsgruppe	299	2.437	0.542	2.5	2.376	2.499	1	4.5
Untersuchungsgruppe	64	2.664	0.548	2.5	2.527	2.801	1.5	4.25

Tabelle 11: Deskriptive Statistik Mittelwertindex Burnout (eigene Darstellung)

Die Untersuchungsgruppe weist das höchste arithmetische Mittel auf (AM=2.664, im Vergleich zu AM=2.477 in der Gesamtstichprobe und AM=2.437 in der Vergleichsgruppe, Tabelle 11). Der Median liegt für alle bei 2.5. Sowohl der tiefste (Minimum=1), als auch der höchste Wert (Maximum=4.5) sind aus der Vergleichsgruppe. Das arithmetische Mittel deutet darauf hin, dass die Untersuchungsgruppe höhere Werte im Mittelwertindex zu Burnout aufweisen könnte. Die Standardabweichung ist in der Untersuchungsgruppe etwas höher, was auf eine etwas höhere Streuung der Werte hinweist. Der Unterschied fällt mit 0.006 aber gering aus.

Da in beiden Gruppen die Normalverteilungsannahme verletzt ist (Shapiro-Wilk $p < .001$ für die Kontroll- und $p = .003$ für die Untersuchungsgruppe), wird die Hypothese mittels Mann-Whitney-U-Test getestet. Mit $p = .004$ ist dieser signifikant, wobei die Effektgrösse mit $r = .15$ eher schwach ausfällt ($U = 11721.5$, $Z = 2.86$)

Bei der multiplen Regression mit Kontrollvariablen erklärt das geschätzte OLS-Modell 3% der Varianz des Mittelwertindex zu Burnout (korr. $R^2 = .03$, Tabelle 12, $F = 2.098$, $df_1 = 10$, $df_2 = 351$) und ist mit $p = .024$ signifikant. Die wichtigsten Werte zum Modell finden sich in Tabelle 12 auf der nächsten Seite.

Anstellung	0.125*
Care	-0.034
Kanton	0.009
Vertragsdauer	0.129*
Alter 31-40	0.008
Alter 41-50	-0.01
Alter 51-60	-0.025
Bildung Sekundarstufe II	0.086
Bildung höhere Berufsbildung	0.045
Bildung Bachelor	0.123
Konstante	2.336**
Korr. R ²	.03

Tabelle 12: Ergebnisse OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Burnout mit Kontrollvariablen (eigene Darstellung); Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R² (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p < .05$, ** $p < .001$)

Der Tabelle 12 ist zu entnehmen, dass der Zusammenhang zwischen der Anstellung und dem Mittelwertindex zu Burnout auch unter Einbezug der Kontrollvariablen signifikant bleibt ($p = .035$). Der Regressionskoeffizient ($\beta = 0.125$) deutet daraufhin, dass die Untersuchungsgruppe höhere Werte im Mittelwertindex zu Burnout aufweist. Von den Kontrollvariablen ist zusätzlich die Vertragsdauer signifikant ($p = .019$), wobei $\beta = 0.129$ darauf hindeutet, dass Personen mit einem befristeten Vertrag höhere Werte im Mittelwertindex zu Burnout angeben.

Resultat 7: Die Nullhypothese wird abgelehnt: *Die Ausprägung des Indikators Burnout von Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheiden sich signifikant. Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes weisen höhere Werte auf, die Effektgrösse ist eher klein.*

H₀8: Die Ausprägung des Indikators Arbeitsengagement bei Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheidet sich nicht.

Für den Indikator Arbeitsengagement wurde aus den drei Items aus der Kurzversion des UWES (Reina-Tamayo et al., 2017) ebenfalls ein Mittelwertindex gebildet, welcher keine Missings aufweist ($n = 363$). Die Reliabilität ist mit Cronbach $\alpha = .706$ akzeptabel (Krebs & Menold, 2014, S. 430), die Items scheinen genügend ähnlich und trennscharf zu sein. Der Wertebereich des Index liegt zwischen eins und vier, je höher ein Wert ist, desto stärker ist das Arbeitsengagement ausgeprägt.

Das Histogramm in Abbildung 26 zeigt die Häufigkeitsverteilung des Mittelwertindex zu Arbeitsengagement in der Gesamtstichprobe auf.

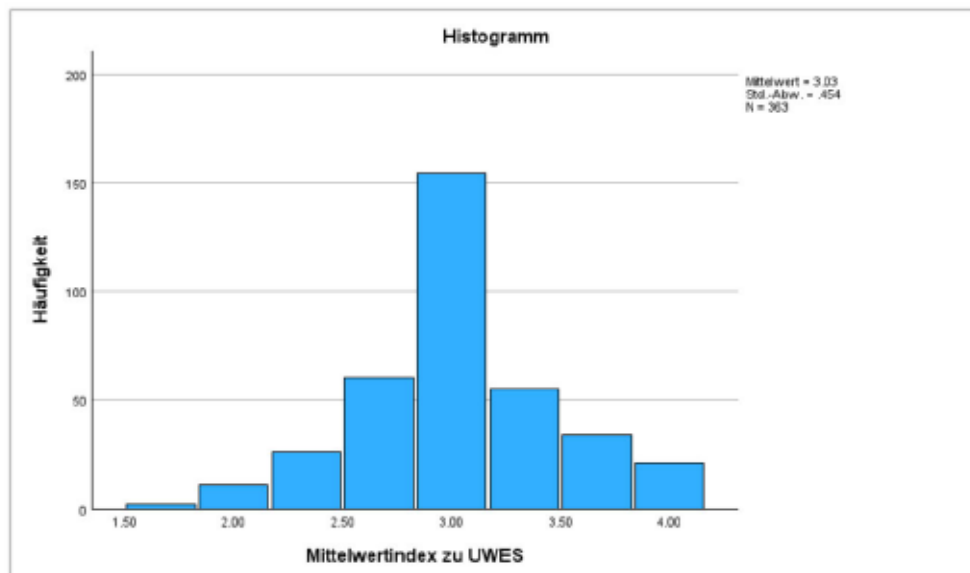


Abbildung 26: Histogramm Arbeitsengagement Gesamtstichprobe (eigene Darstellung)

In der Verteilung in Abbildung 26 ist ein deutlicher Modus erkennbar, der mit dem Wert drei von vier in der höheren Hälfte der Ausprägungen liegt. In dieser zweiten Hälfte befinden sich etwas mehr der erhobenen Werte.

Um einen visuellen Eindruck der Verteilung inklusive einiger Kennwerte in der Untersuchungs- und der Vergleichsgruppe zu erhalten, finden sich die Boxplots in Abbildung 27.

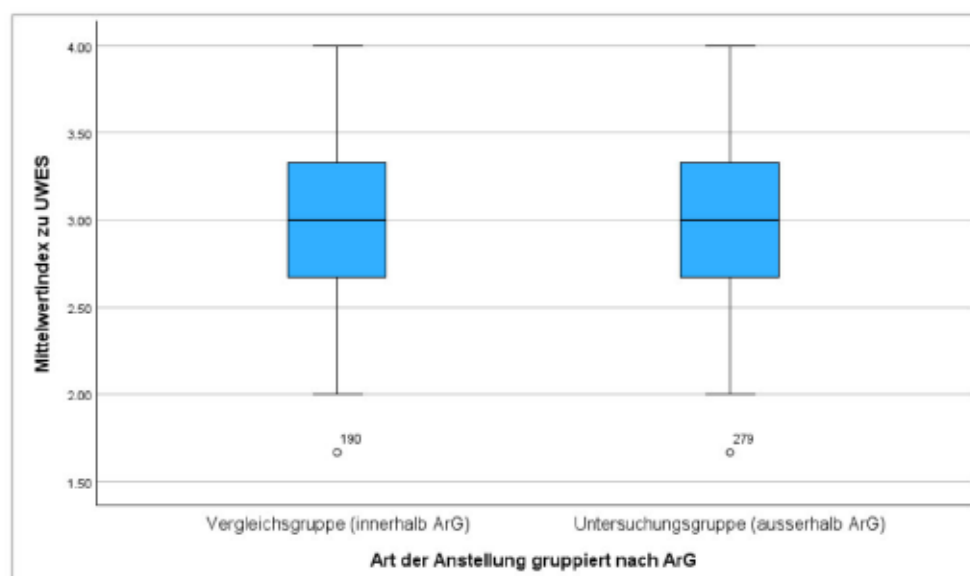


Abbildung 27: Boxplots Vergleichs- und Untersuchungsgruppe Mittelwertindex Arbeitsengagement (eigene Darstellung)

Nach den Boxplots (Abbildung 27) sind die erhobenen Werte sehr ähnlich verteilt, wobei auch beide Gruppen einen moderaten Ausreisser nach unten aufweisen. Visuell lassen sich keine Unterschiede in den Verteilungen feststellen.

Für einen noch differenzierteren Gruppenvergleich sind die wesentlichen Kennwerte der deskriptiven Statistik in der Tabelle 13 festgehalten.

	n	AM	SD	Median	95% Konfidenzintervall		Minimum	Maximum
					Untere Grenze	Obere Grenze		
Gesamtstichprobe	363	3.03	0.454	3	2.983	3.077	1.67	4
Vergleichsgruppe	299	3.03	0.457	3	2.978	3.082	1.67	4
Untersuchungsgruppe	64	3.031	0.443	3	2.92	3.14	1.67	4

Tabelle 13: Deskriptive Statistik Mittelwertindex Arbeitsengagement (eigene Darstellung)

Einige der Werte (Tabelle 13) sind für die beiden Gruppen und die Gesamtstichprobe identisch: Median=3, Minimum=1.67 und Maximum=4. Es gibt minime Unterschiede in den Grenzen des Konfidenzintervalls und der Standardabweichung. Die Werte der Vergleichsgruppe scheinen etwas breiter gestreut zu sein. Ausserdem liegt das arithmetische Mittel der Untersuchungsgruppe mit AM=3.031 ein wenig höher als die der beiden anderen (AM=3.03). Deskriptiv bestehen jedoch kaum Unterschiede zwischen den Gruppen im Arbeitsengagement.

Nach dem Shapiro-Wilk ($p < .001$ für die Vergleichs- und $p = .003$ für die Untersuchungsgruppe) sind die Daten in beiden Gruppen nicht normalverteilt, dementsprechend wurde ein Mann-Whitney-U-Test durchgeführt. Dieser fällt nicht signifikant aus ($p = .681$) und hat eine sehr kleine Effektgrösse ($r = .022$, $U = 9867$, $Z = 0.41$).

Das in der multiplen Regression geschätzte OLS-Modell mit den Kontrollvariablen erklärt 2% der Varianz des Mittelwertindex zu Arbeitsengagement (korr. $R^2 = .02$, Tabelle 28, $F = 1.745$, $df_1 = 10$, $df_2 = 351$). Es fällt mit $p = .07$ nicht signifikant aus. Die wichtigsten Werte zum Modell finden sich in der Tabelle 28.

Anstellung	-0.03
Care	0.019
Kanton	-0.028
Vertragsdauer	-0.114*
Alter 31-40	-0.075
Alter 41-50	0.008
Alter 51-60	0.05
Bildung Sekundarstufe II	0.077
Bildung höhere Berufsbildung	0.074
Bildung Bachelor	-0.079
Konstante	3.078**
Korr. R^2	.02

Abbildung 28: Ergebnisse OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Arbeitsengagement mit Kontrollvariablen (eigene Darstellung); Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R^2 (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p < .05$, ** $p < .001$)

Wie in Tabelle 28 sichtbar hat die Gruppierungsvariable in diesem Modell keinen signifikanten Zusammenhang mit dem Mittelwertindex zu Arbeitsengagement ($p=.615$), wobei der Regressionskoeffizient ($\beta= -0.03$) eher darauf hinweist, dass Sozialarbeitende innerhalb des Arbeitsgesetzes mehr Engagement aufweisen. Von den Kontrollvariablen ist die Vertragsdauer signifikant ($p=.039$), ein befristeter Vertrag geht tendenziell mit tieferen Werten zum Arbeitsengagement einher ($\beta= -0.114$).

Resultat 8: Die Nullhypothese wird beibehalten: *Sozialarbeitende innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes zeigen keine signifikanten Unterschiede in der Ausprägung des Indikators Arbeitsengagement. Die Effektgrösse fällt sehr klein aus.*

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich Sozialarbeitende innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes in der folgenden Hälfte der untersuchten Variablen signifikant unterscheiden: Arbeitsbezogene Anforderungen, Ressourcen, Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung und Burnout. Die Versuchsgruppe weist höhere Anforderungen, tiefere Ressourcen, eine höhere Exposition und höheres Burnout auf, die Effektstärken sind eher klein bis eher moderat. In Ausmass und Art der Reglementierung der Arbeitsbedingungen, der durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung und Arbeitsengagement zeigen sich hingegen keine statistisch relevanten Unterschiede zwischen den Gruppen.

6.3 Explorative Zusammenhangsanalyse von Reglementierung, Anforderungen, Ressourcen, Beanspruchung und arbeitsbezogener, psychischer Gesundheit

Mit der explorativen Analyse soll herausgefunden werden, ob zwischen den Variablen aus den Unterfragen Zusammenhänge bestehen und ob sich diese in den beiden Gruppen unterscheiden. Dafür werden im ersten Teil eine Korrelationsanalyse und anschliessend multiple Regressionen mit Kontrollvariablen für unterschiedliche abhängige Variablen in der Gesamtstichprobe durchgeführt. Im zweiten Teil wird dies zusätzlich für beide Gruppen einzeln gemacht und verglichen.

Entsprechend der fünften Unterfrage *Bestehen Zusammenhänge zwischen Ausmass und Art der Reglementierung, Anforderungen, Ressourcen und der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit (Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung, Intensität der wahrgenommenen Beanspruchung, Burnout und Arbeitsengagement)?* (Open AI, 2026) wird untersucht, ob und wie diese Variablen zusammenhängen. Es werden die Variablen verwendet, mit welchen die Hypothesen überprüft wurden (z.B. Mittelwertindex zu Anforderungen). Beim Ausmass der Reglementierung (mind. 4 von 7 Items) gibt es 277 gültige Beobachtungen (86 Missings), bei Art der Reglementierung sind es $n=231$ (132 Missings), bei der durchschnittlichen Beanspruchung ist $n=343$ (20 Missings) und bei allen

anderen Variablen $n=363$ (keine Missings). Da es sich bei Art der Reglementierung um eine nominalskalierte Variable handelt, kann diese bei der Korrelationsanalyse nicht einbezogen werden. Sie wird jedoch bei den OLS-Modellen integriert, welche in der multiplen Regressionsanalysen geschätzt werden.

Da die Normalverteilung für keine der verwendeten Variablen gegeben ist (Shapiro-Wilk p zwischen $<.001$ und $.012$) und somit die Signifikanz der Koeffizienten bei einer Produkt-Moment-Korrelation nicht sinnvoll interpretiert werden können (Cohen, 1988, S. 75), wird eine Rangkorrelation nach Spearman durchgeführt (Open AI, 2026). Die Ergebnisse dazu finden sich in Tabelle 14.

	Mittelwertindex zu Anforderungen	Mittelwertindex zu Ressourcen	Summenindex Exposition Fehlbelastung	Durchschnittliche Beanspruchung pro potenzieller Fehlbelastung	Mittelwertindex Burnout	Mittelwertindex Arbeitsengagement
Mittelwertindex zu Ausmass Reglementierung (4 von 7)	-.354**	.319**	-.393**	-.266**	-.059	.013
Mittelwertindex zu Anforderungen		-.581**	.815**	.433**	.237**	.02
Mittelwertindex zu Ressourcen			-.854**	-.521**	-.411**	.345**
Summenindex Exposition Fehlbelastung				.562**	.325**	-.167**
Durchschnittliche Beanspruchung pro potenzieller Fehlbelastung					.435**	-.256**
Mittelwertindex Burnout						-.403**

Tabelle 14: Spearmans p Korrelationsmatrix Gesamtstichprobe (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p < .05$, ** $p < .001$) (eigene Darstellung)

In den Resultaten (Tabelle 14) zeigt sich, dass die Mehrheit der Korrelationen signifikant ausfällt. Ausnahmen sind die Zusammenhänge von Ausmass der Reglementierung und Burnout, Ausmass der Reglementierung und Arbeitsengagement, sowie Anforderungen und Arbeitsengagement. Da ausschliesslich Korrelationen untersucht werden, kann nichts über Kausalitäten ausgesagt werden und es ist nicht ableitbar, welche der Variablen die ursächliche ist. Die Spearman-Rangkorrelation liefert jedoch Hinweise darauf, ob ein Zusammenhang zwischen zwei Variablen besteht und wie stark dieser ausgeprägt ist.

Das Ausmass der Reglementierung steht in einem moderaten¹⁴, negativen Zusammenhang mit Anforderungen ($p = -.354$), der Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung ($p = -.393$) und der durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung ($p = -.266$). Das

¹⁴ Die Effektgrösse für p wird angelehnt an den Vorschlag von Cohen (1988, S. 79-80) zu r interpretiert.

bedeutet Sozialarbeitende, bei denen die Arbeitsbedingungen stärker reglementiert sind, geben weniger ausgeprägte Anforderungen an, sind weniger potenziellen Fehlbelastungen ausgesetzt und haben eine tiefere durchschnittliche Beanspruchung pro Belastung. Die negative Korrelation zu Burnout ($p = -.059$) fällt sehr schwach und nicht signifikant aus. Die Korrelation von Ausmass der Reglementierung und Ressourcen ist moderat und positiv ($p=.319$), stärker reglementierte Arbeitsbedingungen scheinen also mit stärker ausgeprägten Ressourcen einherzugehen. Der sehr schwache, positive Zusammenhang der Reglementierung mit Arbeitsengagement ($p=.013$) fällt nicht signifikant aus.

Zwischen Anforderungen und Ressourcen besteht ein starker, negativer Zusammenhang ($p= -.581$). Stärker ausgeprägte Anforderungen gehen also mit schwächer ausgeprägten Ressourcen einher. Positive signifikante Zusammenhänge bestehen zwischen Anforderungen und Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung ($p=.815$, sehr stark), der durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung ($p=.433$, eher stark) und Burnout ($p=.237$, eher moderat). Mehr Anforderungen treten also mit häufigeren potenziellen Fehlbelastungen, einer höheren durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung und stärker ausgeprägtem Burnout auf. Der positive, sehr schwache Zusammenhang von Anforderungen mit Arbeitsengagement ($p=.02$) fällt hingegen nicht signifikant aus.

Ressourcen verbindet starke, negative Zusammenhänge mit der Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung ($p= -.854$) und der durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung ($p= -.521$). Ein eher starker, negativer Zusammenhang zeigt sich mit Burnout ($p= -.411$). Wenn Sozialarbeitende stärker ausgeprägte Ressourcen angeben, scheinen sie weniger potenziellen Fehlbelastungen ausgesetzt zu sein und eine kleinere durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung anzugeben. Ein positiver Zusammenhang ergibt sich mit dem Arbeitsengagement, der mit $p=.345$ moderat ausfällt. Stärker ausgeprägte Ressourcen gehen also mit höherem Arbeitsengagement einher.

Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung steht in einem eher schwachen, negativen Zusammenhang mit Arbeitsengagement ($p= -.167$). Mehr aufgetretene potenzielle Fehlbelastungen gehen also mit einem tieferen Arbeitsengagement einher. Positive Zusammenhänge hat die Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung hingegen mit der durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung ($p=.562$) und Burnout ($p=.325$). Häufiger potenzielle Fehlbelastungen ausgesetzt zu sein, geht dementsprechend mit einer höheren durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung und einem stärker ausgeprägten Burnout einher.

Die durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung verbindet ein eher moderater, negativer Zusammenhang mit dem Arbeitsengagement ($p = -.256$). Wenn pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung also eine höhere durchschnittliche Beanspruchung wahrgenommen wird, fällt das Arbeitsengagement tiefer aus. Einen positiven, eher starken Zusammenhang gibt es hingegen zwischen der durchschnittlichen Beanspruchung und Burnout ($p = .435$). Wird also eine höhere durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung angegeben, gilt dies auch für Burnout.

Zwischen Burnout und Arbeitsengagement gibt es einen eher starken, negativen Zusammenhang ($p = -.403$). Werden höhere Werte bei Burnout angegeben, gilt das Gegenteil für Arbeitsengagement.

Um die Zusammenhänge noch genauer zu untersuchen und Kontrollvariablen einzubeziehen, wurden in multiplen Regressionsanalysen OLS-Modelle ohne robuste Standardfehler geschätzt. Dies wurde für jede abhängige Variable, welche arbeitsbezogene, psychische Gesundheit operationalisiert (Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung, durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung, Mittelwertindex zu Burnout und Mittelwertindex zu Arbeitsengagement) durchgeführt, nachdem die Voraussetzungen nach (Cohen et al., 2003; Open AI, 2026) geprüft wurden. Die unabhängigen Variablen sind der Mittelwertindex zum Ausmass der Reglementierung der Arbeitsbedingungen (mind. 4 von 7 Items), die Art der Reglementierung (Deckung durch GAV), der Mittelwertindex zu Anforderungen und der Mittelwertindex zu Ressourcen. Als Kontrollvariablen wurden Anstellung (innerhalb/ausserhalb Arbeitsgesetz), Care, Kanton, Vertragsdauer, Alter und Bildung einbezogen. Alter und Bildung sind in Form von mehreren Dummy Variablen integriert (parallel zu den multiplen Regressionen im Kapitel zu Hypothesentests, Übersicht im Anhang in Kapitel B)b.).

Für die Variable Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung erklärt das geschätzte OLS-Modell 89.1% der Varianz (korr. $R^2 = .899$, Tabelle 15) und fällt mit $p < .001$ signifikant aus ($F = 107.903$, $df_1 = 14$, $df_2 = 169$). Die Tabelle 15 auf der nächsten Seite bildet die wichtigsten Ergebnisse der Analyse ab.

Mittelwertindex zu Ausmass Reglementierung (4 von 7)	-0.036
Art Reglementierung (GAV)	-0.03
Mittelwertindex zu Anforderungen	0.494**
Mittelwertindex zu Ressourcen	-0.542**
Anstellung	-0.005
Care	-0.004
Kanton	-0.025
Vertragsdauer	-0.007
Alter 31-40	0.004
Alter 41-50	0.019
Alter 51-60	-0.01
Bildung Sekundarstufe II	0.02
Bildung höhere Berufsbildung	0.002
Bildung Bachelor	0.021
Konstante	11.392**
Korr. R ²	.891

*Tabelle 15: Ergebnisse explorative OLS-Schätzung zu Summenindex Exposition potenzielle Fehlbelastung (eigene Darstellung); Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R² (Anmerkung Signifikanzniveau: * p<.05, ** p<.001)*

Im geschätzten Modell zu Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung (Tabelle 15) sind ausschliesslich die Zusammenhänge mit den Mittelwertindexen zu Anforderungen und Ressourcen signifikant, welche im Vergleich auch am stärksten ausfallen ($\beta=0.494$ und $\beta=-0.542$). Durch den negativen Zusammenhang mit Ressourcen ist ersichtlich, dass Sozialarbeitende, die stärker ausgeprägte Ressourcen angeben, potenziellen Fehlbelastungen weniger ausgesetzt sind. Bei stärker ausgeprägten Anforderungen gilt aufgrund des positiven Zusammenhangs das Gegenteil, diese gehen mit häufigerer Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastungen einher. Die Anstellung ist hier nicht signifikant, der Zusammenhang fällt sehr schwach und negativ aus ($\beta=-0.005$). Durch den Einbezug der zusätzlichen unabhängigen Variablen (vor allem von Anforderungen und Ressourcen) besteht kein Zusammenhang der Exposition mehr mit Ein- oder Ausschluss aus dem Arbeitsgesetz. Auch die restlichen Zusammenhänge im geschätzten Modell fallen sehr schwach aus, die Kontrollvariablen, sowie Ausmass und Art der Reglementierung, scheinen wenig über die Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastungen auszusagen.

Das geschätzte OLS-Modell für die durchschnittliche wahrgenommene Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung erklärt einen Varianzanteil von 35.1% dieser (korr. $R^2=.351$, Tabelle 16, $F=7.646$, $df_1=14$, $df_2=158$) und ist mit $p<.001$ signifikant. Die Ergebnisse der Analyse lassen sich in Tabelle 16 ablesen.

Mittelwertindex zu Ausmass Reglementierung (4 von 7)	-0.008
Art Reglementierung (GAV)	-0.096
Mittelwertindex zu Anforderungen	0.198*
Mittelwertindex zu Ressourcen	-0.468**
Anstellung	0
Care	0.002
Kanton	-0.029
Vertragsdauer	0.051
Alter 31-40	-0.024
Alter 41-50	-0.114
Alter 51-60	-0.132
Bildung Sekundarstufe II	-0.049
Bildung höhere Berufsbildung	-0.165
Bildung Bachelor	-0.149
Konstante	4.071**
Korr. R^2	.351

*Tabelle 16: Ergebnisse explorative OLS-Schätzung zu durchschnittlicher Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung (eigene Darstellung); Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R^2 (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p<.05$, ** $p<.001$)*

Auch im Modell zur durchschnittlichen Beanspruchung (Tabelle 16) sind ausschliesslich die Zusammenhänge mit den Mittelwertindexen zu Anforderungen und Ressourcen signifikant. Der negative Zusammenhang mit Ressourcen fällt am stärksten aus ($\beta = -0.468$) und weist daraufhin, dass Sozialarbeitende, die eine höhere durchschnittliche Beanspruchung angeben, über weniger Ressourcen verfügen. Mit Anforderungen besteht der zweitstärkste Zusammenhang, welcher hingegen positiv ausfällt ($\beta = 0.198$). Dementsprechend geben Sozialarbeitende eine höhere durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung an, wenn die Anforderungen stärker ausgeprägt sind. Zwischen der durchschnittlichen Beanspruchung und der Anstellung besteht in diesem Modell kein Zusammenhang ($\beta = 0$). Die Zusammenhänge der durchschnittlichen Beanspruchung mit den Kontrollvariablen und Ausmass und Art der Reglementierung fallen schwach und nicht signifikant aus. Dementsprechend sind sie im geschätzten Modell nicht zentral.

Die multiple Regression für die Variable Burnout ergibt, dass das geschätzte OLS-Modell 18.8% der Varianz erklärt (korr. $R^2=.188$, Tabelle 17, $F=4.03$, $df_1=14$, $df_2=169$) und signifikant ausfällt ($p<.001$). Die Tabelle 17 enthält die wichtigsten Werte des Modells.

Mittelwertindex zu Ausmass Reglementierung (4 von 7)	0.074
Art Reglementierung (GAV)	-0.014
Mittelwertindex zu Anforderungen	0.015
Mittelwertindex zu Ressourcen	-0.464**
Anstellung	0.064
Care	-0.055
Kanton	0.039
Vertragsdauer	0.12
Alter 31-40	0.144
Alter 41-50	0.063
Alter 51-60	0.042
Bildung Sekundarstufe II	0.029
Bildung höhere Berufsbildung	-0.029
Bildung Bachelor	0.074
Konstante	4.094**
Korr. R^2	.188

*Tabelle 17: Ergebnisse explorative OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Burnout (eigene Darstellung); Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R^2 (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p<.05$, ** $p<.001$)*

Im diesem geschätzten OLS-Modell (Tabelle 17) fällt nur der Zusammenhang zwischen Burnout und Ressourcen signifikant aus, welcher auch der stärkste im Modell ist ($\beta= -0.464$). Der negative Zusammenhang zeigt auf, dass Sozialarbeitende mit stärker ausgeprägtem Burnout weniger ausgeprägte Ressourcen angeben. Der Zusammenhang von Burnout und Anstellung ist negativ, im Vergleich eher schwach und nicht signifikant. Die Kontrollvariablen, sowie Ausmass und Art der Reglementierung und Anforderungen sind nicht signifikant oder stark mit Burnout assoziiert.

Für die Variable Arbeitsengagement erklärt das geschätzte OLS-Modell 31.2% der Varianz (korr. $R^2=.312$, Tabelle 18, $F=6.932$, $df_1=14$, $df_2=169$) und ist signifikant ($p<.001$). Die wichtigsten Werte finden sich in Tabelle 18 auf der folgenden Seite.

Mittelwertindex zu Ausmass Reglementierung (4 von 7)	0.008
Art Reglementierung (GAV)	-0.01
Mittelwertindex zu Anforderungen	0.435**
Mittelwertindex zu Ressourcen	0.712**
Anstellung	0.05
Care	0.051
Kanton	-0.098
Vertragsdauer	-0.071
Alter 31-40	-0.051
Alter 41-50	0.117
Alter 51-60	0.077
Bildung Sekundarstufe II	0.117
Bildung höhere Berufsbildung	0.127
Bildung Bachelor	-0.029
Konstante	-.173
Korr. R ²	.0312

*Tabelle 18: Ergebnisse explorative OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Burnout (eigene Darstellung); Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R² (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p < .05$, ** $p < .001$)*

In diesem geschätzten Modell (Tabelle 18) fallen ebenfalls ausschliesslich die Zusammenhänge zwischen Arbeitsengagement und Anforderungen, sowie Arbeitsengagement und Ressourcen signifikant aus. Dabei handelt es sich wiederum um die stärksten Zusammenhänge im Modell, wobei beide positiv sind ($\beta=0.435$ und $\beta=0.712$). Dies deutet daraufhin, dass sowohl Sozialarbeitende mit stärker ausgeprägten Ressourcen, als auch solche mit stärker ausgeprägten Anforderungen höhere Werte beim Arbeitsengagement angeben. Der vergleichsweise schwache negative Zusammenhang von Arbeitsengagement und Anstellung ($\beta=0.05$) ist hingegen nicht signifikant. Auch in diesem Modell haben die Kontrollvariablen, sowie Ausmass und Art der Reglementierung im Vergleich nur schwache, nicht signifikante Assoziationen mit dem Arbeitsengagement.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Korrelationsanalyse und der multiplen Regressionen je einzeln für die Gruppen Sozialarbeitende innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes berichtet, wobei die gleichen unabhängigen, abhängigen und Kontrollvariablen verwendet werden wie in der Analyse für die Gesamtstichprobe. Missings gibt es ausschliesslich beim Ausmass der Reglementierung (mind. 4 von 7 Items, Vergleichsgruppe $n=218$ (81 Missings), Untersuchungsgruppe $n=59$ (5 Missings)) und bei der durchschnittlichen Beanspruchung (Vergleichsgruppe $n=279$ (20 Missings), Untersuchungsgruppe $n=64$ (keine Missings)). Für alle anderen Variablen ist $n=299$ für die Vergleichs- und $n=64$ für die Untersuchungsgruppe. Ziel ist es, die Zusammenhänge in den beiden Gruppen und in der Gesamtstichprobe zu vergleichen um mögliche Unterschiede festzustellen. Aus diesem Grund werden die Ergebnisse der Analysen für beide Gruppen in den gleichen Tabellen dargestellt und es wird insbesondere auf Unterschiede zwischen den Gruppen, sowie mit der Gesamtstichprobe eingegangen.

Die Normalverteilung ist ausschliesslich für einige Variablen in der Untersuchungsgruppe gegeben (Shapiro-Wilk $p=.053$ (Mittelwertindex Ausmass Reglementierung), $p=.066$ (Mittelwertindex zu Anforderungen), $p=.396$ (Mittelwertindex Ressourcen), $p=.074$ (Summenindex Exposition potenzielle Fehlbelastung)). Da diese Voraussetzung für die sinnvolle Interpretation der Signifikanz bei einer Produkt-Moment-Korrelation (Cohen, 1988, S. 75) für die anderen Variablen in der Untersuchungsgruppe, sowie alle Variablen in der Vergleichsgruppe verletzt ist (Shapiro-Wilk p = zwischen $<.001$ und $.021$), werden für die Gruppen Rangkorrelationen nach Spearman durchgeführt. Die Resultate sind in Tabelle 19 festgehalten, wobei der erste Wert für die Vergleichsgruppe und der zweite, **rote**, für die Untersuchungsgruppe gilt.

	Mittelwertindex zu Anforderungen	Mittelwertindex zu Ressourcen	Summenindex Exposition Fehlbelastung	Durchschnittliche Beanspruchung pro potenzieller Fehlbelastung	Mittelwertindex Burnout	Mittelwertindex Arbeitsengagement
Spearman's ρ	Mittelwertindex zu Ausmass Reglementierung (4 von 7)	-.302** -.436**	.283** .398**	-.354** -.448**	-.22** -.375**	-.02 -.145
	Mittelwertindex zu Anforderungen		-.559** -.637**	.375** .685**	.197** .33**	.026 -.1
	Mittelwertindex zu Ressourcen		-.85** -.856**	-.504** -.582**	-.37** -.528**	.382** .276**
	Summenindex Exposition Fehlbelastung			.521** .706**	.283** .451**	-.173** -.281
	Durchschnittliche Beanspruchung pro potenzieller Fehlbelastung				.428** .436**	-.293** -.121
	Mittelwertindex Burnout					-.417** -.382**

Tabelle 19: Spearman's ρ Korrelationsmatrix Vergleichsgruppe und **Untersuchungsgruppe** (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p<.05$, ** $p<.001$) (eigene Darstellung)

Aus den deskriptiven Ergebnissen (Tabelle 19) lässt sich erkennen, dass die Zusammenhänge in der Untersuchungsgruppe mehrheitlich etwas stärker sind (Ausnahme sind einige Korrelationen mit dem Arbeitsengagement, auf welche später genauer eingegangen wird), da sowohl die negativen, als auch die positiven Zusammenhänge grössere Werte aufweisen. Die Unterschiede liegen zwischen .006 (Ressourcen und Exposition) und .31 (Anforderungen und durchschnittliche Beanspruchung). Folgende Zusammenhänge weisen in den beiden Gruppen höhere Unterschiede als .15 auf (in absteigender Reihenfolge): Anforderungen und durchschnittliche Beanspruchung (Unterschied 0.31), Exposition und durchschnittliche Beanspruchung (0.185), Ressourcen und Burnout (0.158), Ausmass Reglementierung und durchschnittliche Beanspruchung (0.155). Insbesondere Zusammenhänge mit durchschnittlicher Beanspruchung sind in der Untersuchungsgruppe stärker ausgeprägt. Es lässt sich festhalten, dass Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes bei stark ausgeprägten

Anforderungen und häufigerer Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung eine höhere durchschnittliche Beanspruchung angeben, als Sozialarbeitende innerhalb des Arbeitsgesetzes. Zudem scheint für die Sozialarbeitenden ausserhalb des Arbeitsgesetzes stärkere Reglementierung die durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung stärker zu verringern als bei Sozialarbeitenden innerhalb des Arbeitsgesetzes. Bei einigen Zusammenhängen mit Arbeitsengagement zeigt sich ein umgekehrtes Bild: Die Korrelationen mit den Ressourcen, der durchschnittlichen Beanspruchung und Burnout sind in der Untersuchungsgruppe schwächer ausgeprägt. Das Arbeitsengagement ist bei Sozialarbeitenden innerhalb des Arbeitsgesetzes also stärker positiv mit Ressourcen und negativ mit durchschnittlicher Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung, sowie Burnout assoziiert. Die Zusammenhänge von Arbeitsengagement mit dem Ausmass der Reglementierung ($\beta = -0.045$) und Anforderungen ($\beta = -0.1$) fallen in der Untersuchungsgruppe schwach negativ aus, während sie in der Vergleichsgruppe schwach positiv sind ($\beta = 0.04$ und $\beta = 0.026$). Da sie in keiner der Gruppen signifikant sind, ist nicht von einem systematischen Gruppenunterschied auszugehen. Die Zusammenhänge von Arbeitsengagement mit Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung und mit der durchschnittlichen Beanspruchung, sind in der Untersuchungsgruppe nicht signifikant. Dies könnte darauf hindeuten, dass für das Arbeitsengagement von Sozialarbeitenden innerhalb des Arbeitsgesetzes die Exposition und die durchschnittliche Fehlbelastung relevanter sind. Da sie nicht statistisch signifikant sind, lässt sich dazu allerdings keine gesicherte Aussage machen.

Im Vergleich mit der Gesamtgruppe fällt der Zusammenhang in dieser von Exposition bezüglich Fehlbelastung und Arbeitsengagement ($\beta = -.167$) schwächer aus, der Unterschied ist jedoch gering.

Für die Zusammenhänge von Arbeitsengagement mit Ausmass Reglementierung und Anforderungen stimmt die Richtung des Zusammenhangs mit dem der Vergleichsgruppe überein, die Korrelationen sind aber auch in der Gesamtstichprobe nicht signifikant, weshalb hier nicht von einem systematischen Unterschied ausgegangen wird.

Für die beiden Gruppen wurden ebenfalls OLS-Modell für die vier abhängigen Variablen geschätzt, um die Korrelationen noch differenzierter betrachten und Kontrollvariablen miteinbeziehen zu können.

Das Modell zur Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung erklärt in der Vergleichsgruppe 88.8% (korr. $R^2 = .888$, Tabelle 20, $F = 91.756$, $df_1 = 13$, $df_2 = 136$) und in der Untersuchungsgruppe 89.4% der Varianz (korr. $R^2 = .894$, Tabelle 20, $F = 24.212$, $df_1 = 12$, $df_2 = 21$). Beide Modelle sind signifikant ($p < .001$). In der Tabelle 20 auf der nächsten Seite sind die Werte zu beiden Gruppen ersichtlich.

Mittelwertindex zu Ausmass Reglementierung (4 von 7)	-0.033/-0.117
Art Reglementierung (GAV)	-0.035/-0.012
Mittelwertindex zu Anforderungen	0.482**/0.552**
Mittelwertindex zu Ressourcen	-0.555**/-0.435*
Care	-0.019/0.018
Kanton	-0.051/0.058
Vertragsdauer	-0.004/0.062
Alter 31-40	0.013/0.024
Alter 41-50	0.031/-0.055
Alter 51-60	-0.019/0.107
Bildung Sekundarstufe II	0.014 ¹⁵
Bildung höhere Berufsbildung	0.011
Bildung Bachelor	0.017
Konstante	11.556**/9.059
Korr. R ²	.888/.894

Tabelle 20: Ergebnisse explorative OLS-Schätzung zu Summenindex Exposition potenzielle Fehlbelastung Vergleichsgruppe und **Untersuchungsgruppe** (eigene Darstellung); Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R² (Anmerkung Signifikanzniveau: * p<.05, ** p<.001)

In beiden Modellen (Tabelle 20) sind, wie in der Gesamtstichprobe, ausschliesslich die Zusammenhänge zwischen der Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung und den Mittelwertindizes zu Anforderungen und Ressourcen signifikant. Die Richtung der Korrelationen ist identisch (positiv für Anforderungen, negativ für Ressourcen) und es sind jeweils die stärksten Zusammenhänge im Modell. Werden stärker ausgeprägte Anforderungen angegeben, wird also auch vermehrte Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastungen berichtet. Stark ausgeprägte Ressourcen bewirken das Gegenteil. Bei den Kontrollvariablen Care, Kanton, Vertragsdauer, Alter 41-50 und Alter 51-60 unterscheidet sich die Richtung der Zusammenhänge zwischen den Gruppen, wobei die Untersuchungsgruppe, mit Ausnahme von Alter 41-50, jeweils positive Korrelationen aufweist. Dieselben Zusammenhänge sind in der Vergleichsgruppe und der Gesamtstichprobe negativ (auch hier mit Ausnahme von Alter 41-50), sie sind aber über alle Analysen hinweg nicht signifikant und schwach. Die Korrelationen könnten also in den beiden Gruppen unterschiedlich beschaffen sein, dies ist jedoch nicht statistisch gesichert.

¹⁵ Da für die beiden Variablen Bildung Sekundarstufe II und höhere Berufsbildung in der Untersuchungsgruppe die VIF-Werte höher als zehn sind (VIF=11.89 und VIF=12.684) und somit Multikollinearität vorliegt, ist eine der Voraussetzungen für die multiple Regression verletzt. Da dies vermutlich daran liegt, dass die Referenzgruppe (n=3) nur selten angegeben wurde, wurden für die Untersuchungsgruppe neue Dummy Variablen für Bildung codiert (Open AI, 2026): *Bildung höhere Bildung* und *Bildung Hochschule Bachelor & Master*, die Referenzkategorie ist Bildung Sekundarstufe II (die Übersicht findet sich im Anhang in Kapitel C). Damit sind die Werte für die standardisierten Koeffizienten nicht direkt mit der Vergleichsgruppe und der Gesamtstichprobe vergleichbar und werden in Fussnoten statt in den Tabellen berichtet. Da Bildung dennoch miteinbezogen werden konnte und in allen Analysen keine signifikanten und tendenziell schwache Zusammenhänge aufweist, wird dies für diese Thesis als vertretbar erachtet.

Bildung höhere Bildung $\beta = -0.07$

Bildung Hochschule Bachelor & Master $\beta = 0.009$

Die geschätzten OLS-Modelle für die durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung erklären in der Vergleichsgruppe 29.3% (korr. $R^2=.293$, Tabelle 21, $F=5.403$, $df_1=13$, $df_2=125$) und in der Untersuchungsgruppe 57.1% (korr. $R^2=.571$, Tabelle 21, $F=4.661$, $df_1=12$, $df_2=21$) der Varianz und sind beide signifikant ($p<.001$). Das geschätzte Modell scheint in der Untersuchungsgruppe also geeigneter zu sein, um die Varianz der durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung zu erklären. Die detaillierten Ergebnisse für beide Gruppen finden sich in Tabelle 21.

Mittelwertindex zu Ausmass Reglementierung (4 von 7)	0.034/-0.059
Art Reglementierung (GAV)	-0.131/-0.298
Mittelwertindex zu Anforderungen	0.099/0.492*
Mittelwertindex zu Ressourcen	-0.492**/-0.419
Care	-0.055/0.197
Kanton	-0.024/-0.161
Vertragsdauer	-0.015/0.221
Alter 31-40	-0.006/-0.035
Alter 41-50	-0.138/-0.051
Alter 51-60	-0.123/-0.111
Bildung Sekundarstufe II	0.049 ¹⁶
Bildung höhere Berufsbildung	-0.135
Bildung Bachelor	-0.179
Konstante	4.272**/3.377
Korr. R^2	.293/.571

Tabelle 21: Ergebnisse explorative OLS-Schätzung zu durchschnittlicher Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung Vergleichsgruppe und Untersuchungsgruppe (eigene Darstellung); Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R^2 (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p<.05$, ** $p<.001$)

Im Modell für die durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung (Tabelle 21) zeigt sich ein Unterschied nach Gruppen in den signifikanten Koeffizienten: In der Untersuchungsgruppe ist ausschliesslich der Zusammenhang mit Anforderungen ($\beta=0.419$), in der Vergleichsgruppe hingegen ausschliesslich der Zusammenhang mit Ressourcen ($\beta=-0.492$) signifikant. In der Gesamtstichprobe sind beide diese Zusammenhänge signifikant, wobei derjenige mit den Ressourcen stärker ist ($\beta=-0.468$, im Vergleich zu Anforderungen $\beta=0.198$). Anforderungen haben also in der Untersuchungsgruppe stärkere Auswirkungen auf die durchschnittliche Beanspruchung, während Ressourcen in dieser Gruppe weniger Bedeutung zukommen. In der Vergleichsgruppe gilt das Gegenteil und Ressourcen sind stärker mit der durchschnittlichen Beanspruchung assoziiert. Die Richtung der Zusammenhänge in der Vergleichs- und der Untersuchungsgruppe stimmen für die Variablen Ausmass der Reglementierung, Care und Vertragsdauer nicht überein. In der Gesamtstichprobe sind die Richtungen dieser Zusammenhänge identisch mit der

¹⁶ Bildung höhere Berufsbildung $\beta=-0.252$
Bildung Hochschule Bachelor & Master $\beta=0.069$

Untersuchungsgruppe. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Variablen für Sozialarbeitende innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterschiedlich mit der durchschnittlichen Beanspruchung assoziiert sind. Da diese Korrelationen jedoch nicht signifikant ausfallen, kann keine statistisch gesicherte Aussage darüber gemacht werden.

Die geschätzten OLS-Modelle zu Burnout erklären in der Vergleichsgruppe 16.3% (korr. $R^2=.163$, Tabelle 22, $F=3.227$, $df_1=13$, $df_2=136$) und in der Untersuchungsgruppe 48.4% (korr. $R^2=.484$, Tabelle 22, $F=3.575$, $df_1=12$, $df_2=21$) der Varianz. Der Anteil erklärter Varianz fällt in der Untersuchungsgruppe somit grösser aus. Beide Modelle sind signifikant (Vergleichsgruppe $p<.001$, Untersuchungsgruppe $p=.005$).

Die relevanten Werte zum Modell sind in der Tabelle 22 nach Gruppen getrennt ersichtlich.

Mittelwertindex zu Ausmass Reglementierung (4 von 7)	0.08/ 0.211
Art Reglementierung (GAV)	-0.021/ 0.272
Mittelwertindex zu Anforderungen	-0.023/ 0.365
Mittelwertindex zu Ressourcen	-0.456**/ -0.338
Care	-0.027/ -0.412
Kanton	0.118/ -0.257
Vertragsdauer	0.179*/ -0.152
Alter 31-40	0.103/ 0.006
Alter 41-50	0.077/ -0.064
Alter 51-60	0.05/ -0.025
Bildung Sekundarstufe II	0.032 ¹⁷
Bildung höhere Berufsbildung	-0.071
Bildung Bachelor	0.081
Konstante	4.082**/ 2.809
Korr. R^2	.163/ .484

Tabelle 22: Ergebnisse explorative OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Burnout Vergleichsgruppe und **Untersuchungsgruppe** (eigene Darstellung); Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R^2 (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p<.05$, ** $p<.001$)

Wie in Tabelle 22 erkennbar, fällt der Zusammenhang zwischen Ressourcen und Burnout sowohl in der Vergleichsgruppe als auch in der Gesamtstichprobe signifikant aus und ist jeweils der stärkste Zusammenhang im geschätzten Modell. Dies bedeutet, dass von den verwendeten Variablen Ressourcen für Sozialarbeitende innerhalb des Arbeitsgesetzes, sowie für die Gesamtstichprobe den stärksten Zusammenhang mit Burnout haben, wobei mehr Ressourcen mit tieferem Burnout einhergehen. Ausschliesslich in der Vergleichsgruppe fällt darüber hinaus die Variable Vertragsdauer signifikant aus, wobei ein befristeter Vertrag mit höherem Burnout einhergeht ($\beta=0.179$). Im Modell der Untersuchungsgruppe gibt es keine signifikanten Variablen, am stärksten fallen die

¹⁷ Bildung höhere Berufsbildung $\beta=0.321$
Bildung Bachelor & Master $\beta=-0.073$

Zusammenhänge von Burnout mit Care, Anforderungen und Ressourcen aus. Ressourcen ist hier ebenfalls eine der relevantesten Variablen im Modell, wobei für Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes Care und Anforderungen eine stärkere Assoziation mit Burnout aufweisen. Bei der Interpretation ist Vorsicht geboten, da diese Zusammenhänge nicht signifikant ausfallen. Entsprechend der Richtung der Zusammenhänge gehen für die Untersuchungsgruppe Verpflichtungen zur Care Arbeit mit geringerem ($\beta = -0.412$) und stärker ausgeprägte Anforderungen mit höherem ($\beta = 0.365$) Burnout einher. Die Richtung der Zusammenhänge von Art der Reglementierung, Anforderungen, Kanton, Vertragsdauer, Alter 41-50 und Alter 51-60 unterscheiden sich in den beiden Gruppen. Abgesehen von Anforderungen stimmen die Richtungen der Korrelationen in der Gesamtstichprobe mit denen in der Vergleichsgruppe überein. Auch hier könnte dies ein Hinweis auf unterschiedliche Assoziationen der Variablen mit Burnout in den beiden Gruppen sein, es lässt sich aber aufgrund der fehlenden Signifikanz keine statistisch gesicherte Aussage treffen.

Für Arbeitsengagement erklären die geschätzten OLS-Modelle in der Vergleichsgruppe 34.1% (korr. $R^2 = .341$, Tabelle 23, $F = 6.925$, $df_1 = 13$, $df_2 = 136$) der Varianz, in der Untersuchungsgruppe sind es 25.2% (korr. $R^2 = .252$, Tabelle 23, $F = 1.926$, $df_1 = 12$, $df_2 = 21$). Lediglich das Modell in der Vergleichsgruppe fällt signifikant aus ($p < .001$, für die Untersuchungsgruppe $p = .091$). Das geschätzte Modell scheint für Sozialarbeitende innerhalb des Arbeitsgesetzes also etwas besser geeignet, um die Varianz von Arbeitsengagement zu erklären. Tabelle 23 zeigt die Ergebnisse der Regressionsanalysen nach Gruppen.

Mittelwertindex zu Ausmass Reglementierung (4 von 7)	0.017/-0.2
Art Reglementierung (GAV)	0.039/-0.396
Mittelwertindex zu Anforderungen	0.481**/-0.39
Mittelwertindex zu Ressourcen	0.688**/0.61
Care	0.047/0.462
Kanton	-0.142*/0.101
Vertragsdauer	-0.065/-0.083
Alter 31-40	-0.017/-0.108
Alter 41-50	0.124/0.038
Alter 51-60	0.087/-0.08
Bildung Sekundarstufe II	0.027 ¹⁸
Bildung höhere Berufsbildung	0.081
Bildung Bachelor	-0.056
Konstante	-0.273/1.703
Korr. R^2	.341/.252

Tabelle 23: Ergebnisse explorative OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Arbeitsengagement Vergleichsgruppe und Untersuchungsgruppe (eigene Darstellung); Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R^2 (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p < .05$, ** $p < .001$)

¹⁸ Bildung höhere Berufsbildung $\beta = -0.251$
 Bildung Hochschule Bachelor & Master $\beta = -0.281$

Im Modell zur Vergleichsgruppe (Tabelle 23) fallen die Variablen Anforderungen, Ressourcen und Kanton signifikant aus. Dies sind auch die stärksten Variablen im Modell, wobei die Werte zu Ressourcen und Anforderungen klar höher ausfallen. In der Gesamtstichprobe sind ebenfalls Ressourcen und Anforderungen die stärksten, jedoch auch die einzigen signifikanten Variablen. Dies zeigt, dass für Sozialarbeitende innerhalb des Arbeitsgesetzes und die Gesamtstichprobe sowohl bei stärker ausgeprägten Ressourcen, als auch bei stärker ausgeprägten Anforderungen, höheres Arbeitsengagement vorliegt. Der Arbeitskanton ist hingegen nur in der Vergleichsgruppe relevant, wobei im Kanton Zürich zu arbeiten mit höherem Arbeitsengagement einhergeht ($\beta = -0.142$). Im Modell zur Untersuchungsgruppe zeigen sich keine signifikanten Zusammenhänge, die stärksten Variablen sind in absteigender Reihenfolge Ressourcen ($\beta = 0.61$), Care ($\beta = 0.462$), Art der Reglementierung ($\beta = -0.396$) und Anforderungen ($\beta = -0.39$). Dabei gehen stärker ausgeprägte Ressourcen auch hier tendenziell mit höherem Arbeitsengagement einher, was auch für private Care Verpflichtungen der Fall ist. Von einem GAV gedeckt zu werden, scheint hingegen mit tieferem Arbeitsengagement einherzugehen. Für Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes ist die Richtung des Zusammenhangs von Anforderungen und Arbeitsengagement anders als in der Vergleichsgruppe und der Gesamtstichprobe: Stärker ausgeprägte Anforderungen gehen eher mit tieferem Arbeitsengagement einher. Es bleibt jedoch zu beachten, dass die Zusammenhänge in der Untersuchungsgruppe nicht signifikant ausfallen und die Aussagen statistisch nicht gesichert sind. Zusätzlich zum Zusammenhang mit Anforderungen unterscheidet sich die Richtung der Zusammenhänge von Arbeitsengagement mit Ausmass der Reglementierung, Art der Reglementierung, Kanton und Alter 51-60 in den beiden Gruppen. Ausgenommen von Alter 51-60 (und Anforderungen) stimmen die Richtungen der Zusammenhänge in der Gesamtstichprobe mit der Untersuchungsgruppe überein. Dies könnte wiederum darauf hindeuten, dass sich diese Zusammenhänge danach unterscheiden, ob Sozialarbeitende innerhalb oder ausserhalb des Arbeitsgesetzes tätig sind. Auch hier bleibt aber die fehlende Signifikanz in der Untersuchungsgruppe zu beachten.

In der explorativen Analyse fällt folglich die Mehrheit der Korrelationen signifikant aus, wobei die stärksten negative Zusammenhänge zwischen Ressourcen und Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung, Anforderungen und Ressourcen, sowie zwischen Ressourcen und der durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung bestehen. Die stärksten positiven Korrelationen finden sich zwischen Anforderungen und Exposition, sowie Exposition und durchschnittlicher Beanspruchung. In den geschätzten OLS-Modellen weisen insbesondere Anforderungen und Ressourcen hohe Korrelationen mit den abhängigen Variablen auf. Ob Sozialarbeitende im Arbeitsgesetz eingeschlossen sind oder nicht verliert hier an Relevanz. Die

gruppierte explorative Auswertung zeigt auf, dass die Korrelationen grundsätzlich in der Untersuchungsgruppe etwas stärker ausfallen. Einige Zusammenhänge mit Arbeitsengagement bilden dabei eine Ausnahme. Drei der geschätzten OLS-Modelle weisen in den Gruppen unterschiedlich hohe Anteile der erklärten Varianz auf: Das für die durchschnittliche Beanspruchung und das für Burnout erklären grössere Anteile der Varianz in der Untersuchungsgruppe, während das Modell für Arbeitsengagement in der Vergleichsgruppe einen höheren Anteil erreicht. Das OLS-Modell zu Arbeitsengagement fällt in der Untersuchungsgruppe nicht signifikant aus.

7. Diskussion der Ergebnisse

Im ersten Teil werden die Ergebnisse der Hypothesen diskutiert und die ersten vier Unterfragen beantwortet. Danach folgt die Diskussion der explorativen Analyse und die Beantwortung der fünften Unterfrage.

7.1 Diskussion der Hypothesen

Im Rahmen dieser Masterthesis wurden acht Unterschiedshypothesen getestet, welche sich alle auf Gruppenunterschiede zwischen Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes beziehen. Für die Hypothesen 3, 4, 5 und 7 wurde die Nullhypothese verworfen und es zeigten sich signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen. Für die Hypothesen 1, 2, 6 und 8 war dies hingegen nicht der Fall.

Es besteht kein signifikanter Unterschied im Ausmass der Reglementierung der Arbeitsbedingungen danach, ob Sozialarbeitende innerhalb oder ausserhalb des Arbeitsgesetzes tätig sind (Hypothese 1). Dies ist hinsichtlich der gesetzlichen Grundlage überraschend, da diese weniger Regelungen für Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes vorsieht. Das könnte bedeuten, dass für die Untersuchungsgruppe Reglementierungen in anderen Formen (z.B. Personalreglementen) vorliegen, welche dem Reglementierungsniveau des Arbeitsgesetzes entsprechen. Da dies zumindest für Gesamtarbeitsverträge nicht der Fall ist (die beiden Gruppen unterscheiden sich nicht signifikant nach Deckung mit GAV, Hypothese 2), könnten aber auch methodische Limitationen für das Ergebnis mitverantwortlich sein. Einerseits ist das eine hohe Anzahl Missing (86 Missings und gültige $n=277$) und eine eher tiefe Reliabilität des gebildeten Index (Cronbach $\alpha=.665$). Deskriptiv zeigt sich, dass die Missings in der Vergleichsgruppe höher sind und diese weniger Kenntnis davon hat, ob gewisse Regelungen für sie gelten. Dies könnte darauf hinweisen, dass Nacharbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen, sowie Pikett- und Bereitschaftsdienst in der Vergleichsgruppe weniger vorkommen und die Sozialarbeitenden deshalb weniger über die für sie geltenden Regelungen informiert sind. Andererseits könnte auch ein Messproblem dafür verantwortlich sein: Nach Inhalt der gesetzlichen

Grundlagen müssten alle Regelungen für (fast) alle Teilnehmenden aus der Vergleichsgruppe gelten. Dass trotzdem 11%-31% der Vergleichsgruppe pro Item angegeben haben, dass das Reglementierungsniveau für ihre Stelle nicht dem Arbeitsgesetz entspricht, kann verschiedene Gründe haben. Eventuell werden die Regelungen in der Praxis nicht umgesetzt und die Sozialarbeitenden haben keine Kenntnis davon, dass diese eigentlich gelten würden. Es wäre auch möglich, dass systematisch schlechtere Regelungen in den Arbeitsverträgen usw. festgehalten sind – dies wäre aber gesetzeswidrig und scheint in einer solchen Grössenordnung eher unwahrscheinlich. Das würde dafür sprechen, dass eventuell einige Sozialarbeitende aus der Vergleichsgruppe wenig Kenntnis über die für sie geltende Reglementierung haben und fälschlicherweise angegeben haben, dass diese für sie nicht gelten. Dadurch würde das Ergebnis verfälscht, indem das Ausmass der Reglementierung in der Vergleichsgruppe zu tief erfasst wird. Welche der möglichen Ursachen zutrifft, lässt sich nicht bestimmen, die fehlende Signifikanz lässt jedoch nicht automatisch darauf schliessen, dass das Arbeitsgesetz keinen zusätzlichen Schutz für Sozialarbeitende bietet.

Die erste Unterfrage lässt sich also wie folgt beantworten: Es gibt keinen Unterschied in Ausmass der Reglementierung der Arbeitsbedingungen bei Sozialarbeitenden mit Tätigkeit innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes. Die Auswertung unterlag jedoch methodischen Limitationen und Messproblemen. Die Art der Reglementierung unterscheidet sich ebenfalls nicht nach Bereichen innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes.

Dass sich die arbeitsbezogenen Anforderungen (Hypothese 3) und Ressourcen (Hypothese 4) nach Gruppen unterscheiden, deckt sich hingegen mit dem Inhalt der gesetzlichen Grundlagen, nach denen der gesetzliche Schutz für Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes geringer ausfällt. Es gilt allerdings zu beachten, dass die Effektgrössten eher schwach (Ressourcen) bzw. eher moderat (Anforderungen) ausfallen und die geschätzten OLS-Modelle mit 11.9% und 5% einen Grossteil der Varianz von Anforderungen und Ressourcen nicht erklären. Der Gruppenunterschied scheint also nicht sehr ausgeprägt zu sein und in den OLS-Modellen relevante Variablen zu fehlen. Trotzdem geht Teil der Untersuchungsgruppe zu sein mit stärker ausgeprägten Anforderungen und schwächer ausgeprägten Ressourcen einher.

In den deskriptiven Ergebnissen ist ersichtlich, dass hier nicht nur Aspekte aus der gesetzlichen Grundlage, sondern auch Eigenheiten des stationären Kontexts relevant sind: Die Untersuchungsgruppe gibt die Anforderung Grenzüberschreitung durch Klient*innen häufiger (deckt sich mit Steinlin et al., 2015, S. 6) und die Ressourcen Pausen und Vereinbarkeit weniger an (deckt sich mit Kruso, 2022, S. 20, 27-28). Dass die Vergleichsgruppe Zeitdruck häufiger angibt, stimmt hingegen nicht mit den Erkenntnissen von Kersten et al. (2024) überein.

Dass die Untersuchungsgruppe weniger Ressourcen und mehr Anforderungen angibt, betrifft also sowohl Aspekte, die im Arbeitsgesetz geregelt wären, als auch solche, die sich unabhängig davon aus dem Arbeitskontext ergeben.

Die zweite Unterfrage lässt sich damit beantworten, dass sich sowohl in den arbeitsbezogenen Anforderungen, als auch in den Ressourcen ein Unterschied danach zeigt, ob Sozialarbeitende innerhalb oder ausserhalb des Arbeitsgesetzes tätig sind. Die Sozialarbeitenden in Bereichen ausserhalb des Arbeitsgesetzes verfügen über tiefere Ressourcen und höhere Anforderungen.

Die Untersuchungsgruppe gibt nicht nur höhere Werte bei den Anforderungen und tiefere bei den Ressourcen an, sondern ist auch entsprechend öfter potenzieller Fehlbelastung in Form von vorhandenen Anforderungen und fehlenden Ressourcen ausgesetzt (Hypothese 5). Auch hier fällt die Effektgrösse eher klein aus, der Gruppenunterschied scheint nicht stark ausgeprägt. Des Weiteren erklärt das geschätzte OLS-Modell mit 7.9% einen grossen Teil der Varianz der Exposition nicht, es sind darin also nicht alle wichtigen Variablen enthalten. Der trotzdem signifikante Unterschied ist wichtig, da potenzielle Fehlbelastung zu Fehlbeanspruchung und somit zu Burnout führen kann. Dieser Vorgang ist Teil des Prozesses der gesundheitlichen Beeinträchtigung im JD-R Modell. Auch im motivationalen Prozess können fehlende Ressourcen zu einem tieferen Arbeitsengagement führen. Die höhere Exposition der Untersuchungsgruppe bezüglich potenzieller Fehlbelastung deckt sich also mit den Annahmen des JD-R Modells dazu, welche Rolle Anforderungen und Ressourcen spielen. Auch die deskriptive Auswertung untermauert die Bedeutung des Unterschieds zwischen Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes, da die Vergleichsgruppe lediglich bei zwei der 15 Items einen höheren Anteil Personen aufweist, welcher der potenziellen Fehlbelastung ausgesetzt ist.

Bei der durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung lässt sich kein Unterschied zwischen den Gruppen feststellen (Hypothese 6). Die Sozialarbeitenden nehmen also, unabhängig davon, ob sie im Arbeitsgesetz aus- oder eingeschlossen sind, pro potenzieller Fehlbelastung eine ähnlich hohe Beanspruchung wahr. Da die Beanspruchung pro tatsächlich aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung erfasst wurde, konnte diese nicht erhoben werden, wenn keine der Fehlbelastungen vorlag. Es liegt jedoch die Vermutung nahe, dass die Beanspruchung insgesamt für Sozialarbeitende, die keine oder wenige potenzielle Fehlbelastungen angeben, tiefer liegt. Der deskriptiven Auswertung ist zu entnehmen, dass Sozialarbeitende, welche keine potenziellen Fehlbelastungen angeben, ausschliesslich innerhalb des Arbeitsgesetzes tätig sind.

Die gleiche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung in den beiden Gruppen trotz unterschiedlich stark ausgeprägten Ressourcen und Anforderungen, kann im theoretischen Rahmen folgendermassen eingeordnet werden: Eventuell führen die potenziellen Fehlbelastungen nur zu

kurzfristigen Beanspruchungsfolgen (SNV, 2018, S. 11), welche in so kurzer Zeit wieder ausgeglichen werden, dass die Teilnehmenden sie nicht als (hohe) Beanspruchung angeben.

Aus der Kombination der Exposition und der Intensität der wahrgenommenen Beanspruchung ergibt sich die Antwort auf die dritte Forschungsfrage: Die durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung unterscheidet sich nicht signifikant zwischen den Gruppen. Die Untersuchungsgruppe ist jedoch signifikant häufiger solchen potenziellen Fehlbelastungen ausgesetzt und auch anteilmässig stärker betroffen. Über das Gesamtlevel der Beanspruchung lässt sich mit den erhobenen Daten keine statistisch gesicherte Aussage machen, es lässt sich aber annehmen, dass eine höhere Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastungen bei der gleichen durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener Fehlbelastung zu einer insgesamt höheren Beanspruchung führt. Dementsprechend würde die Ausnahme aus dem Arbeitsgesetz mit einem höheren Gesamtlevel an wahrgenommener Beanspruchung einhergehen.

Bei der Ausprägung des Indikators Burnout zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen (Hypothese 7), wobei die Untersuchungsgruppe stärker betroffen ist. Die Effektgrösse fällt eher schwach aus, der Unterschied zwischen den Gruppen ist somit in der Praxis nicht stark ausgeprägt. Das geschätzte OLS-Modell erklärt mit 3% ein eher kleiner Anteil der Varianz von Burnout, dementsprechend fehlen bedeutende Variablen. Dennoch entspricht der Unterschied zwischen den Gruppen der Logik des JD-R Modells und den Annahmen aus der Literatur, da sowohl fehlende Ressourcen, als auch vorhandene Anforderungen, was beides stärker auf die Untersuchungsgruppe zutrifft, zu mehr Burnout führen. Nach dem Belastungs-Beanspruchungs-Modell ist Burnout eine langfristige Folge von Fehlbeanspruchung, welche durch Fehlbelastung entsteht (SNV, 2018, S. 9). Dementsprechend wäre die in den vorherigen Hypothesen festgestellte Belastung zumindest teilweise als Fehlbelastung einzuordnen. Dasselbe gilt für die Beanspruchung, welche als Fehlbeanspruchung aufgefasst werden kann. Dass Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes stärker von Burnout betroffen sind, spricht nach dem theoretischen Rahmen dafür, dass ihr Gesamtlevel der Beanspruchung tatsächlich, wie bei Unterfrage drei vermutet, höher ist.

Die Ausprägungen von Arbeitsengagement unterscheiden sich hingegen nicht zwischen Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes (Hypothese 8). Dies ist theoretisch im JD-R Modell möglicherweise mit der Unterscheidung von Anforderungen in Hindernisse und Herausforderungen einzuordnen. Beide haben höheres Burnout zur Folge, es sind aber nur Hindernisse, welche ein tieferes Arbeitsengagement mit sich bringen (Crawford et al., 2010). Eventuell handelt es sich bei den erhobenen Anforderungen teils um Herausforderungen, welche das Arbeitsengagement fördern. Ausserdem stärkt das Resultat die Annahme, dass Burnout und

Engagement konträre Konzepte sind, sich aber eben nicht gegenseitig ausschliessen und für eine differenzierte Abbildung der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit die Kombination aus beiden Konzepten sinnvoll ist (Schaufeli & Bakker, 2004, S. 294).

Entsprechend lässt sich die vierte Unterfrage beantworten: Die arbeitsbezogene, psychische Gesundheit der Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheidet sich ausschliesslich in Bezug auf den Indikator Burnout, für den die Untersuchungsgruppe höhere Werte aufweist. Für den Indikator Arbeitsengagement lässt sich kein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen feststellen.

Dass 51-60-Jährige signifikant weniger durchschnittliche Beanspruchung angeben als 21-30-Jährige, passt dazu, dass Kahl und Bauknecht (2023) feststellen, dass jüngere Personen erschöpfter sind (S. 228). Die von Sozialarbeitenden mit Abschluss auf Sekundarstufe II und höherer Berufsbildung häufiger angegebene Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung, passt dazu, dass höhere Bildung mit weniger Burnout einhergeht (Lizano & Barak, 2012; zit. in Steinlin et al., 2016, S. 166). Ab Bachelor-Abschluss zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang mit der Exposition. Diese Annahmen sind jedoch vorsichtig zu interpretieren, da sowohl Alter als auch Bildung im OLS-Modell zu Burnout nicht signifikant ausfallen. Personen mit befristetem Vertrag geben weniger Arbeitsengagement und mehr Burnout an, was sich mit der Vermutung von Kahl und Bauknecht (2023) deckt, dass eine befristete Anstellung negativ mit der psychischen Gesundheit zusammenhängen könnte (S. 215). Von den signifikanten Kontrollvariablen lassen sich Kanton und Alter 41-50 theoretisch nicht einordnen.

Zusammenfassend ist aufgrund der aus der Literatur, der Theorie und den gesetzlichen Vorgaben getroffenen Annahmen überraschend, dass sich das Ausmass der Reglementierung und das Arbeitsengagement nicht signifikant zwischen den Gruppen unterscheiden. Beim Ausmass könnte dies daran liegen, dass es für Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes vergleichbare Regelungen in einer anderen Form gibt, dass das Arbeitsgesetz nicht konsequent umgesetzt wird oder dass methodische Limitationen, wie eine hohe Anzahl Missings, die Auswertung beeinträchtigt haben. Dass das Arbeitsengagement in den beiden Gruppen gleich ausfällt, könnte mit der Unterscheidung von Anforderungen in Herausforderungen und Hindernisse erklärt werden und spricht für die Einordnung von Burnout und Arbeitsengagement als konträre Konzepte, welche sich jedoch nicht gegenseitig ausschliessen. Zur Deckung mit GAV, welche für Sozialarbeitende innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes gleich ausgeprägt ist, liessen sich keine Vorannahmen ableiten. Die gleiche durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung in beiden Gruppen kann theoretisch mit der Unterscheidung von kurz- und langfristigen Beanspruchungsfolgen eingeordnet werden. Den Vorannahmen entsprechen die signifikanten Unterschiede in

Anforderungen, Ressourcen und der Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung. Auch bei gleicher durchschnittlicher Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung lässt die höhere Exposition der Untersuchungsgruppe darauf schliessen, dass Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes ein höheres Gesamtlevel an Beanspruchung aufweisen könnten. Dabei sind sowohl im Arbeitsgesetz geregelte Aspekte, als auch Eigenheiten des stationären Kontexts relevant. Die höheren Werte bei Burnout in der Untersuchungsgruppe decken sich mit dem theoretischen Rahmen und dem Forschungsstand. Auch die Relevanz von Alter, Bildung und Vertragsdauer lässt sich in einigen der OLS-Modelle nachweisen. Zu beachten bleiben jedoch die eher tiefen Anteile der erklärten Varianz in der multiplen Regression und die eher kleinen Effektgrössen bei den Hypothesentests.

7.2 Diskussion explorative Zusammenhangsanalyse

In diesem Teil werden erst die Ergebnisse der Rangkorrelationsanalyse nach Spearman für die Gesamtstichprobe diskutiert und anschliessend auf die Korrelationsanalyse nach Gruppen eingegangen. Danach werden die geschätzten OLS-Modelle der multiplen Regressionsanalysen für Exposition, durchschnittliche Beanspruchung, Burnout und Arbeitsengagement für die Gesamtstichprobe und die beiden Gruppen diskutiert. Dabei werden diese den Modellen aus den Hypothesentests (aus Kapitel 6.2., welche ausschliesslich Kontrollvariablen beinhalten) gegenübergestellt. Für die Einordnung der Ergebnisse ist wichtig, dass alle berichteten Unterschiede zwischen den Modellen ausschliesslich deskriptiv sind, da diese nicht auf Signifikanz getestet wurden.

In der Rangkorrelation nach Spearman ist ersichtlich, dass die Mehrheit der einbezogenen Variablen in signifikanten Zusammenhängen zueinander steht. Die Richtung dieser Zusammenhänge entspricht den Annahmen des JD-R Modells und lässt sich im motivationalen oder dem Prozess der gesundheitlichen Beeinträchtigung einordnen. In der Abbildung 29 auf der folgenden Seite sind diese Zusammenhänge in der für die Operationalisierung angepassten Darstellung des JD-R Modells festgehalten. Ausgenommen sind nicht signifikante Zusammenhänge und solche mit der Variable Ausmass der Reglementierung, da diese Kontext bildet, der weder den Anforderungen noch den Ressourcen klar zugeordnet werden kann. Auf diese Zusammenhänge wird anschliessend genauer eingegangen.

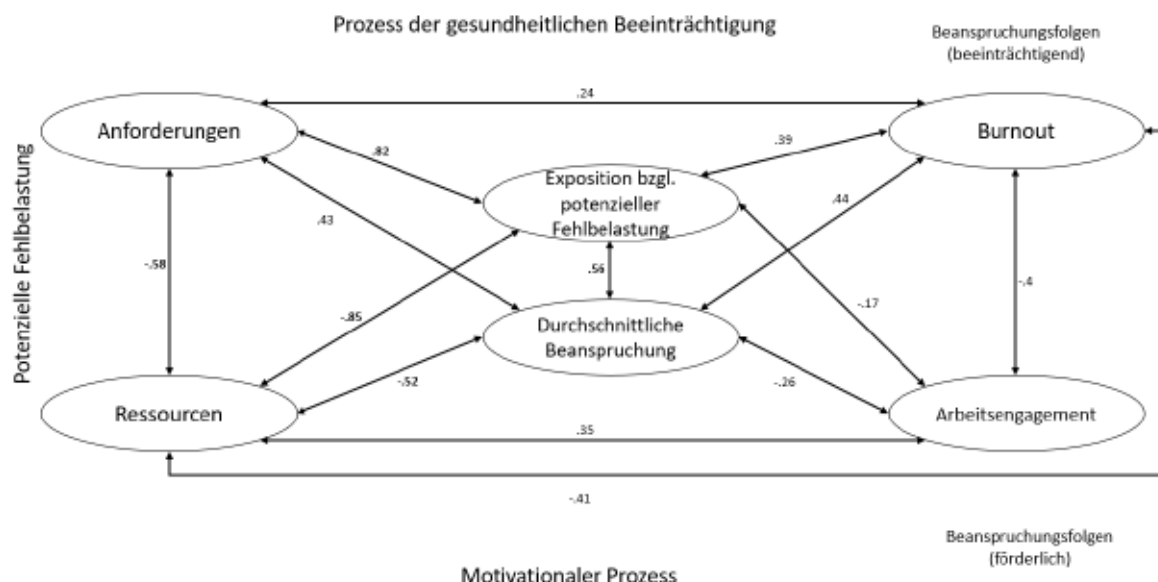


Abbildung 29: Korrelationen Spearmans ρ Gesamtstichprobe in an die Operationalisierung angepasstem JD-R Modell (angelehnt an Schaufeli & Taris, 2014, S. 46/eigene Ergänzung mit Begriffen des Belastungs-Beanspruchungs-Modell (Rohmert & Rutenfranz, 1975))

Starke Zusammenhänge zeigen sich in der Gesamtgruppe (Abbildung 29) zwischen der Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung und Anforderungen (positiv), sowie Ressourcen (negativ). Dies ist vermutlich vor allem methodisch bedingt, da sich die Exposition aus vorhandenen Anforderungen und fehlenden Ressourcen zusammensetzt. Zwischen Ressourcen und Anforderungen besteht ein starker, negativer Zusammenhang, was dem JD-R Modell entspricht und bedeutet, dass Personen mit stärker ausgeprägten Ressourcen eher schwächer ausgeprägte Anforderungen nennen. Zudem ist die durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung stark mit der Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung (positiv) und Ressourcen (negativ) assoziiert. Wenn Sozialarbeitende also häufiger potenziellen Fehlbelastungen ausgesetzt sind, geben sie eine höhere durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung an. Im Rahmen des Belastungs-Beanspruchungsmodell lässt sich dies gut einordnen, da langfristige oder wiederholte Aussetzung psychischer Beanspruchung (z.B. also häufige Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung) andere Auswirkungen hat als kurzfristige (SNV, 2018, S. 10). Dies kann bis zu Burnout führen (SNV, 2018, S. 9), was durch die positiven Zusammenhänge der beiden Variablen zur wahrgenommenen Beanspruchung mit Burnout auch in den Daten dieser Masterthesis erkennbar ist. Dass die durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung bei häufigerem Auftreten dieser höher wird, stützt auch die Annahme in Kapitel 7.1., dass die Untersuchungsgruppe ein höheres Gesamtlevel an wahrgenommener Beanspruchung aufweisen könnte. Höhere Exposition hängt in doppelter Hinsicht mit diesem Level in zusammen: Einerseits

addieren sich die einzelnen durchschnittlichen Beanspruchungen pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung auf, womit mehr aufgetretene Belastungen insgesamt eine höhere Beanspruchung zur Folge haben. Andererseits steigert sich zusätzlich die durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung mit mehr auftretenden Fehlbelastungen, was wiederum ein höheres Gesamtlevel an Beanspruchung zur Folge hat. Des Weiteren gehen stärker ausgeprägte Ressourcen mit einer tieferen durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung einher. Die starken Zusammenhänge deuten darauf hin, dass von den untersuchten Variablen, wie vom JD-R postuliert, das Set an Faktoren einer Arbeitsstelle zentral ist. Da diese insbesondere (eher) stark mit den beiden Variablen zur wahrgenommenen Beanspruchung korrelieren, erweist sich die Ergänzung des JD-R Modells mit diesem Zwischenschritt durch das Belastungs-Beanspruchungsmodell als sinnvoll. Dadurch wird eine differenziertere Erfassung des motivationalen und des Prozesses der gesundheitlichen Beeinträchtigung ermöglicht.

In der Gesamtstichprobe fällt der Zusammenhang zwischen Anforderungen und Arbeitsengagement nicht signifikant und sehr schwach aus. Dem könnte einerseits die Unterscheidung zwischen Hindernissen und Herausforderungen zu Grunde liegen: Dies würde bedeuten, dass einige der Anforderungen (Hindernisse) negativ mit dem Arbeitsengagement assoziiert sind, während dies für die anderen (Herausforderungen) umgekehrt ist (Crawford et al., 2010). Diese Zusammenhänge könnten sich aufheben, wenn alle Anforderungen gemeinsam betrachtet werden. Andererseits könnten auch Unterschiede zwischen den beiden Gruppen eine Begründung sein, da der Zusammenhang von Arbeitsengagement und Anforderungen in der Vergleichsgruppe positiv und in der Untersuchungsgruppe negativ ausfällt. Dies könnte ein deskriptiver Hinweis auf unterschiedliche Korrelationen in den Gruppen sein.

Die signifikanten Zusammenhänge mit dem Ausmass der Reglementierung decken sich mehrheitlich mit der Annahme, dass zusätzliche Reglementierung ein Schutz darstellen kann: Höhere Reglementierung geht mit tieferen Anforderungen, tieferer Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung, tieferer durchschnittlicher Beanspruchung und höheren Ressourcen einher. Nicht signifikant sind hingegen die Korrelationen vom Ausmass der Reglementierung mit Burnout und Arbeitsengagement. Dies deutet daraufhin, dass die Reglementierung nicht direkt mit der psychischen, arbeitsbezogenen Gesundheit in Form von Burnout und Arbeitsengagement assoziiert ist, sondern eher indirekt über Ressourcen, Anforderungen und die wahrgenommene Beanspruchung. Dementsprechend wäre das Ausmass der Reglementierung indirekt relevant für die arbeitsbezogene, psychische Gesundheit. Es muss jedoch auch beachtet werden, dass die bereits im Kapitel 7.1 angeführten methodischen Limitationen beim Ausmass der Reglementierung allenfalls die Qualität der Ergebnisse mindern könnten.

In der gruppierten Rangkorrelation nach Spearman zeigt sich, dass die Zusammenhänge in der Untersuchungsgruppe mehrheitlich etwas stärker ausfallen. Die Variablen könnten bei Sozialarbeitenden ausserhalb des Arbeitsgesetzes tatsächlich stärker zusammenhängen, der Unterschied ist mit den vorgenommenen Analysen jedoch ausschliesslich deskriptiv. Die schwächeren Zusammenhänge in der Vergleichsgruppe könnten auch damit zu tun haben, dass diese aus sehr unterschiedlichen Berufsfeldern besteht, welche vermutlich jeweils eigene, kontextspezifische Eigenheiten aufweisen. Falls es solche Untergruppen mit jeweils unterschiedlich ausgeprägten Zusammenhängen innerhalb der Vergleichsgruppe gibt, könnte das die Korrelationen für die ganze Gruppe schwächen. Dass die Zusammenhänge mit Arbeitsengagement in der Vergleichsgruppe teils stärker und, öfter als in der Untersuchungsgruppe, signifikant ausfallen, könnte darauf hinweisen, dass die genutzten Variablen in Bezug auf das Arbeitsengagement für Sozialarbeitende innerhalb des Arbeitsgesetzes bedeutender sind. Auch dieser Unterschied ist jedoch lediglich deskriptiv.

Die wichtigsten Ergebnisse aus der multiplen Regression zur Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung sind in der Tabelle 24 zusammengefasst.

		Erklärte Varianz AV	Sig. Modell	Signifikante Zusammenhänge	Stärkste Zusammenhänge
OLS-Modelle	Hypothesentest	7.9%	Ja	- Anstellung (positiv) - Bildung höhere Berufsbildung (negativ)	- Bildung höhere Berufsbildung - Anstellung (positiv) - Bildung Sekundarstufe II (positiv)
	Gesamtstichprobe	89.1%		- Ressourcen (negativ)	- Ressourcen
	Vergleichsgruppe	88.8%		- Anforderungen (positiv)	- Anforderungen
	Untersuchungsgruppe	89.4%			- Anforderungen - Ressourcen

Tabelle 24: Vergleich explorative OLS-Modelle zu Summenindex Exposition potenzielle Fehlbelastung (eigene Darstellung), Anmerkung: AV = abhängige Variable, Sig. = Signifikanz, die stärksten Zusammenhänge sind der Grösse nach in absteigender Reihenfolge aufgeführt

Es ist in der Tabelle 24 ersichtlich, dass die für die explorative Analyse hinzugefügten unabhängigen Variablen die OLS-Modelle hinsichtlich des erklärten Anteils der Varianz der Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung stark verbessert haben. Da in den neuen Modellen nur die Zusammenhänge mit Anforderungen und Ressourcen signifikant ausfallen, ist anzunehmen, dass diese beiden Variablen den Grossteil des Unterschieds ausmachen. Dies ist teils auch methodisch begründet, da die Exposition aus bestehenden Anforderungen und fehlenden Ressourcen zusammengesetzt ist

und dementsprechend inhaltlich eng damit verbunden ist. Dass die Anstellung in den neuen Modellen an Bedeutung verliert, könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Ausnahme vom Arbeitsgesetz nicht direkt mit der Exposition zusammenhängt, sondern über Zwischenschritte wie unterschiedlich ausgeprägte Anforderungen und Ressourcen damit assoziiert ist. Dies deckt sich mit den Annahmen, die aufgrund der gesetzlichen Grundlagen und des theoretischen Rahmens getroffen wurden. Dass die Kontrollvariable höhere Bildung nicht mehr signifikant ist, könnte beispielsweise mit der kleineren Anzahl Teilnehmenden in den Gruppen zusammenhängen.

Die wichtigsten Kennwerte für die OLS-Modelle zur durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung finden sich in Tabelle 25.

		Erklärte Varianz AV	Sig. Modell	Signifikante Zusammenhänge	Stärkste Zusammenhänge
OLS-Modelle	Hypothesentest	1.8%	Nein	- Alter 51-50 (negativ)	- Alter 51-60 - Alter 41-50 (negativ)
	Gesamtstichprobe	35.1%	Ja	- Ressourcen (negativ) - Anforderungen (positiv)	
	Vergleichsgruppe	29.3%		- Ressourcen (negativ)	
	Untersuchungsgruppe	57.1%		- Anforderungen (positiv)	- Anforderungen - Ressourcen (negativ)

Tabelle 25: Vergleich explorative OLS-Modelle zu durchschnittlicher Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung (eigene Darstellung), Anmerkung: AV = abhängige Variable, Sig. = Signifikanz, die stärksten Zusammenhänge sind der Grösse nach in absteigender Reihenfolge aufgeführt

Wie der Tabelle 25 zu entnehmen ist, erklären auch die geschätzten OLS-Modelle zur durchschnittlichen Beanspruchung nach Einbezug der zusätzlichen Variablen einen grösseren Anteil der Varianz. Dieser Anteil ist in der Untersuchungsgruppe am höchsten, was darauf hindeutet, dass sich das Modell für Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes am besten eignet, um die durchschnittliche Beanspruchung zu erklären. Das könnte allenfalls daran liegen, dass das Studiendesign etwas passgenauer auf die Untersuchungsgruppe ausgerichtet war (z.B. mit Eigenheiten des stationären Kontexts) und somit insbesondere die erhobenen Anforderungen für Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes relevanter sein könnten. Da die Varianz nicht vollständig durch die Modelle erklärt wird, scheinen für beide Gruppen noch relevante Faktoren zu fehlen. Interessanterweise scheinen in den beiden Gruppen unterschiedliche Variablen die besten Prädiktoren zu sein: Für eine höhere durchschnittliche Beanspruchung sind in der Vergleichsgruppe schwach

ausgeprägte Ressourcen ausschlaggebend, in der Untersuchungsgruppe hingegen stark ausgeprägte Anforderungen. Dass die Kontrollvariable Alter 51-60 nicht mehr signifikant ausfällt, könnte mit der kleineren Anzahl an Beobachtungen pro Gruppe zusammenhängen.

Die relevanten Informationen zu den geschätzten OLS-Modellen für die abhängige Variable Burnout finden sich in der Tabelle 26.

OLS-Modelle		Erklärte Varianz AV	Sig. Modell	Signifikante Zusammenhänge	Stärkste Zusammenhänge
	Hypothesentest	3%	Ja	- Anstellung (positiv) - Vertragsdauer (positiv)	- Vertragsdauer (positiv) - Anstellung (positiv) - Bildung Bachelor (positiv)
	Gesamtstichprobe	18.8%	Ja	- Ressourcen (negativ)	
	Vergleichsgruppe	16.3%	Ja	- Ressourcen (negativ) - Vertragsdauer (positiv)	
	Untersuchungs- gruppe	48.4%	Ja	- Keine	- Care (negativ) - Anforderungen (positiv) - Ressourcen (negativ)

Tabelle 26: Vergleich explorative OLS-Modelle zu Mittelwertindex Burnout (eigene Darstellung), Anmerkung: AV = abhängige Variable, Sig. = Signifikanz, die stärksten Zusammenhänge sind der Grösse nach in absteigender Reihenfolge aufgeführt

In der Tabelle 26 lässt sich ablesen, dass die OLS-Modelle nach Einschluss der neuen unabhängigen Variablen, einen grösseren Anteil der Varianz von Burnout erklären. Es fällt auf, dass dieser Anteil in der Untersuchungsgruppe mit Abstand am grössten ist, obwohl die Zusammenhänge darin nicht signifikant ausfallen. Die im Modell genutzten Variablen erklären also einen Anteil der Varianz von Burnout, es gibt aber keine Variable, die allein einen genügend bedeutenden Zusammenhang mit der abhängigen Variable hat, dass dieser signifikant ausfallen würde. Stärker ausgeprägte Anforderungen führen in der Untersuchungsgruppe tendenziell zu höherem Burnout, was in der Vergleichsgruppe und der Gesamtstichprobe nicht der Fall ist (hier fallen die Zusammenhänge verhältnismässig schwach und nicht signifikant aus, in der Vergleichsgruppe sogar negativ). Eventuell wird hier sichtbar, dass vorhandene Ressourcen den Umgang mit Anforderungen erleichtern (Schaufeli & Bakker, 2004, S.

299), womit Ressourcen als Puffer fungieren und Anforderungen das Arbeitsengagement somit weniger beeinträchtigen würden. Dass die Anforderungen nur in der Untersuchungsgruppe wesentlich sind, könnte auch eine Folge davon sein, dass die Anforderungen etwas genauer auf Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes zugeschnitten und somit für diese relevanter sind. Dies gilt zwar auch für die Ressourcen, allerdings etwas weniger umfänglich, was dazu passt, dass diese in allen OLS-Modellen zu Burnout relevant sind. Der Zusammenhang fällt jedoch auch in der Untersuchungsgruppe nicht signifikant aus, die angestellten Vermutungen lassen sich statistisch also nicht nachweisen. In der Vergleichsgruppe und der Gesamtstichprobe sind Ressourcen mit Abstand die stärkste Variable im Modell. Somit schützen vor allem stark ausgeprägte Ressourcen vor Burnout. Diese Tendenz ist in der Untersuchungsgruppe ebenfalls erkennbar, sie wird jedoch vom Zusammenhang von Burnout mit Anforderungen und Care übertroffen, wobei Sozialarbeitende mit privaten Care Verpflichtungen geringere Werte bei Burnout angeben. Auch wenn die Zusammenhänge in der Untersuchungsgruppe nicht signifikant sind, könnte die Stärke des Zusammenhangs mit Care Arbeit ein Hinweis darauf sein, dass wie bei Lizano & Barak (2012; zit. in Steinlin et al., 2016, S. 166) festgestellt, Care Arbeit in Form von Kinderbetreuung bei gegebener Vereinbarkeit ein Schutzfaktor gegen Burnout darstellt. Dass die Anstellung in den neu geschätzten Modellen ihre Signifikanz verliert, könnte ein Hinweis darauf sein, dass vor allem die Anforderungen und Ressourcen für Burnout relevant sind und unter Einbezug dieser, die Anstellung keinen direkten Zusammenhang mehr mit Burnout hat. Dies schliesst jedoch einen indirekten Zusammenhang über unterschiedliche ausgeprägte Anforderungen und Ressourcen von Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes, wie sie im Kapitel 6.2. festgestellt wurden, nicht aus. Dass die Vertragsdauer ausschliesslich in der Vergleichsgruppe und dem OLS-Modell des Hypothesentests signifikant ist, könnte an der kleineren Anzahl Personen in der Untersuchungsgruppe liegen.

In der Tabelle 27 ist eine Übersicht des Vergleichs der geschätzten OLS-Modelle zu Arbeitsengagement ersichtlich.

OLS-Modelle		Erklärte Varianz AV	Sig. Modell	Signifikante Zusammenhänge	Stärkste Zusammenhänge
	Hypothesentest	2%	Nein	- Vertragsdauer (negativ)	
	Gesamtstichprobe	31.2%	Ja	- Ressourcen (positiv) - Anforderungen (positiv)	
	Vergleichsgruppe	34.1%		- Ressourcen (positiv) - Anforderungen (positiv) - Kanton (negativ)	
	Untersuchungsgruppe	25.2%	Nein	- Keine	- Ressourcen (positiv) - Care (positiv) - Art der Reglementierung (negativ) - Anforderungen (negativ)

Tabelle 27: Vergleich explorative OLS-Modelle zu Mittelwertindex Arbeitsengagement (eigene Darstellung), Anmerkung: AV = abhängige Variable, Sig. = Signifikanz, die stärksten Zusammenhänge sind der Grösse nach in absteigender Reihenfolge aufgeführt

Der Anteil der erklärten Varianz für Arbeitsengagement verbessert sich ebenfalls in OLS-Modellen (Tabelle 27), in denen zusätzliche unabhängige Variablen aufgenommen wurden, auch wenn noch Variablen fehlen, um die vollständige Varianz zu erklären. Der erklärte Anteil ist im Modell für die Vergleichsgruppe am grössten, was darauf hinweisen könnte, dass beim Arbeitsengagement die verwendeten Variablen in der Vergleichsgruppe relevanter sind. Dies passt auch dazu, dass einige der Zusammenhänge in der Rangkorrelation nach Spearman für Arbeitsengagement, entgegen dem Trend der Mehrheit, in der Vergleichsgruppe stärker ausfielen. Signifikant sind nur die OLS-Modelle zur Gesamtstichprobe und der Vergleichsgruppe, was ebenfalls darauf hindeuten könnte, dass die verwendeten Variablen für Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes in Bezug auf Arbeitsengagement weniger bedeutend sind. Ressourcen haben durchweg den stärksten Zusammenhang mit Arbeitsengagement, in der Gesamtstichprobe und der Vergleichsgruppe gefolgt von Anforderungen. In der Vergleichsgruppe fällt zusätzlich der Zusammenhang mit dem Arbeitskanton signifikant aus. Dies könnte daran liegen, dass der Kanton tatsächlich nur bei Sozialarbeitenden innerhalb des Arbeitsgesetzes einen Zusammenhang mit Arbeitsengagement hat.

Möglicherweise liegt es aber auch daran, dass die Untersuchungsgruppe zu wenig Teilnehmende aufweist, um eine signifikante Korrelation festzustellen. In der Untersuchungsgruppe weisen Care Arbeit und Art der Reglementierungen stärkere Zusammenhänge mit Arbeitsengagement auf als Anforderungen. Verpflichtungen zur Care Arbeit scheinen hier, passend zur Erkenntnis im Abschnitt zu Burnout in diesem Kapitel (Lizano & Barak, 2012; zit. in Steinlin et al., 2016, S. 166), Arbeitsengagement zu fördern. Von einem GAV gedeckt zu sein, mindert das Arbeitsengagement hingegen. Der Grund dafür lässt sich aus der Auswertung nicht ableiten. Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass Anforderungen ausschliesslich in der Untersuchungsgruppe weniger Arbeitsengagement zur Folge haben, während sie in den anderen Modellen förderlich für das Engagement sind. Dies könnte wiederum an der Unterscheidung von Herausforderungen und Hindernissen liegen: Eventuell sind in der Untersuchungsgruppe Hindernisse stärker ausgeprägt, während das in der Vergleichsgruppe für Herausforderungen der Fall ist. Möglicherweise ist aber auch die in diesem Kapitel vermutete Puffer-Funktion von stärker ausgeprägten Ressourcen auf den Zusammenhang von Anforderungen und arbeitsbezogener, psychischer Gesundheit eine Begründung. Oder die stärker ausgeprägten Anforderungen in der Untersuchungsgruppe (wie in Kapitel 6.2.2 festgestellt) beeinträchtigen das Arbeitsengagement in der in diesem Kapitel vermuteten, doppelten Weise indem häufigere Exposition die durchschnittliche Beanspruchung verstärkt.

Die Anstellung war bereits im OLS-Modell zum Hypothesentest nicht signifikant, der Zusammenhang könnte indirekt über unterschiedlich ausgeprägte Ressourcen und Anforderung von Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes bestehen. Vor Einschluss der neuen unabhängigen Variablen fiel die Kontrollvariable Vertragsdauer noch signifikant aus, was eventuell aufgrund der tieferen Anzahl Beobachtungen in den Gruppen nicht mehr der Fall ist.

Die Unterfrage *fünf Bestehen Zusammenhänge zwischen Ausmass und Art der Reglementierung, Anforderungen, Ressourcen und der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit (Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung, Intensität der wahrgenommenen Beanspruchung, Burnout und Arbeitsengagement)?* (Open AI, 2026) lässt sich folgendermassen beantworten: Die Mehrheit der Zusammenhänge in der Korrelationsanalyse fallen signifikant aus und deren Richtungen entsprechen dem theoretischen Rahmen des JD-R Modells und dem Belastungs-Beanspruchungs-Modell. Die stärksten inhaltlich bedingten Korrelationen finden sich zwischen Ressourcen und Anforderungen, Exposition und durchschnittlicher Beanspruchung (wodurch die Exposition in doppelter Hinsicht mit dem Gesamtlevel der Beanspruchung zusammenhängt), sowie Ressourcen und durchschnittlicher Beanspruchung. Somit ist das Set an Faktoren einer Arbeitsstelle zentral und die Ergänzung durch die wahrgenommene Beanspruchung erweist sich als sinnvoll. Anforderungen sind dabei ausschliesslich in der Untersuchungsgruppe negativ mit dem Arbeitsengagement assoziiert, was durch die

Unterscheidung von Herausforderungen und Hindernissen, sowie einer passgenaueren Ausrichtung des Studiendesigns auf Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes begründet sein könnte. Die Zusammenhänge mit Ausmass der Reglementierung weisen darauf hin, dass zusätzliche Regelungen ein Schutz für die arbeitsbezogene, psychische Gesundheit sein könnten. Dies läuft allerdings weniger über einen direkten Zusammenhang, sondern über unterschiedliche Ressourcen, Anforderungen und wahrgenommene Beanspruchung. Die tendenziell stärker ausfallenden Zusammenhänge in der Untersuchungsgruppe könnten auf tatsächlich unterschiedliche Korrelationen in den Gruppen hinweisen oder dem, etwas stärker an Sozialarbeitenden ausserhalb des Arbeitsgesetzes angepassten, Forschungsdesign geschuldet sein. Auch hier bildet jedoch Arbeitsengagement eine Ausnahme. Die OLS-Modelle erklären im Vergleich mit den Modellen, welche ausschliesslich Kontrollvariablen beinhalten, durchgehend grössere Anteile der Varianzen. Der Einschluss der zusätzlichen Variablen, insbesondere der Anforderungen und Ressourcen bringt somit einen Mehrwert, wobei die Relevanz der Anstellung abnimmt. Dies lässt ebenfalls auf einen eher indirekten Zusammenhang zwischen Anstellung und der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit schliessen. Zu den Kontrollvariablen gibt es unterschiedliche Ergebnisse, welche sich keinem klaren Muster zuordnen lassen.

8. Methodische Limitationen

Im Folgenden werden die wichtigsten methodischen Limitationen dieser Masterarbeit und ihre Auswirkungen auf die Ergebnisse und deren Qualität aufgezeigt.

Die grösste Limitation ergibt sich daraus, dass die Stichprobe nicht repräsentativ ist. Dafür gibt es unterschiedliche Gründe, zum Beispiel ist die Grundgesamtheit nicht bekannt, was eine Zufallsauswahl der Stichprobe unmöglich macht (Stein, 2014, S. 149). Zudem ist Selbstselektion ein Problem, da die Teilnahme an der Erhebung freiwillig war (Döring, 2023, S. 410). Daraus entstehen bei der Thematik psychische Gesundheit insbesondere zwei Risiken (Steinlin et al., 2016, S. 176): Einerseits könnten Personen, die vom Thema persönlich betroffen sind, ein grösseres Interesse an der Befragung haben und vermehrt daran teilnehmen, wodurch sie überrepräsentiert wären. Andererseits füllen Personen, welche aktuell stark betroffen sind und beispielsweise gesundheitliche Probleme haben, den Fragebogen eventuell weniger aus, wodurch ihre Daten nicht erhoben werden können (ebd.). Durch die Anlehnung an das Schneeballverfahren (Häder, 2019, S. 183-184) können Doppelantworten nicht ausgeschlossen werden. Das Risiko wird aber als klein eingeschätzt, da darauf hingewiesen wurde, den Fragebogen nur einmal auszufüllen. Die forschungspragmatische Eingrenzung auf deutschsprachige Sozialarbeitende in den Kantonen Bern und Zürich sorgt ebenfalls für eine nicht repräsentative Stichprobe.

Auch wenn die Missings bei der Überprüfung nicht systematisch wirkten, kann nicht ausgeschlossen werden, dass es nicht-zufällige Missings gibt. Dies würde ebenfalls die Qualität der Daten und somit der Auswertung beeinträchtigen (Little et al., 2024, S. 1110). Insbesondere das Gütekriterium der Validität wäre somit weniger erfüllt (Krebs & Menold, 2014, S. 432).

Durch die nicht repräsentative Stichprobe und das Studiendesign (Querschnitt usw., wie im Kapitel 5 genauer ausgeführt) sagen die Ergebnisse nichts über Kausalitäten aus. Es handelt sich nicht um eine Ursache-Wirkungs-Studie, sondern es werden ausschliesslich Korrelationen untersucht. Dabei kann keine Aussage darüber gemacht werden, welche von zwei zusammenhängenden Variablen ursächlich sein könnte.

Es ergeben sich einige methodische Limitationen aufgrund der Beschaffenheit der Stichprobe. Die Stichprobengrösse mit $n=363$ ist für die verwendeten statistischen Auswertungen ausreichend, eine grössere Anzahl Teilnehmende, insbesondere in der Untersuchungsgruppe, hätte jedoch zu noch aussagekräftigeren Resultaten geführt. Zudem kam es bei Variablen mit vielen Missings, sowie den gruppierten Auswertungen teils zu geringen Beobachtungszahlen bezüglich gewisser Merkmale. Die ungleichen Gruppengrössen (Vergleichsgruppe $n=299$, Untersuchungsgruppe $n=64$) sind für einen Gruppenvergleich nicht ideal, die Gruppengrössen wurden jedoch durchgehend transparent dokumentiert. Dies wurde ebenfalls mit der Streuung der Werte in beiden Gruppen gemacht und auf Auffälligkeiten bezüglich Standardabweichung hingewiesen. Bei den beiden Gruppen ergibt sich ausserdem die Schwierigkeit, dass die Untersuchungsgruppe klarer definiert ist und bezüglich gewisser Aspekte, wie Tätigkeitsbereich, eine homogenere Personengruppe darstellt. Die Vergleichsgruppe setzt sich hingegen aus einer Vielzahl von Tätigkeitsfeldern zusammen, welche jeweils kontextspezifische Eigenheiten aufweisen und somit die Vergleichsgruppe in Untergruppen aufspalten könnten, was eine eindeutige Analyse erschweren würde. Dies hat, auch aufgrund des Erkenntnisinteressens, zur Folge, dass das Forschungsdesign etwas besser auf die Untersuchungsgruppe zugeschnitten ist. Zum Beispiel wurden bei den Ressourcen und insbesondere bei den Anforderungen Eigenheiten des stationären Kontexts integriert, welcher fast ausschliesslich in der Untersuchungsgruppe prägend ist. Es wurden zusätzlich allgemeine Aspekte erfasst, die für die Vergleichsgruppe ebenfalls relevant sind und auch Sozialarbeitende dieser Gruppe können von Eigenheiten wie Grenzüberschreitungen betroffen sein. Trotzdem besteht ein Restrisiko, dass mehr Ressourcen und insbesondere Anforderungen integriert wurden, welche für die Untersuchungsgruppe relevanter sind. Innerhalb der Untersuchungsgruppe ergibt sich die Limitation, dass die meiste bestehende Literatur sich auf die Arbeit mit Kinder- und Jugendlichen fokussiert. Für stationäre Betreuung von Erwachsenen könnten noch andere Anforderungen und Ressourcen bedeutend sein. Das Zusammenfassen beider Bereiche zu einer Gruppe wird als vertretbar eingeschätzt, da die

Klient*innen sich vom Alter, nicht aber zwingend von den relevanten Themen unterscheiden. Im Umgang mit den mehrheitlich nicht normalverteilten Daten wurden passende statistische Auswertungsverfahren genutzt.

Die Komplexität des Forschungsgegenstands bringt ebenfalls methodische Limitationen mit sich. So können für Arbeitssituationen zahlreiche Faktoren relevant sein (Hollederer, 2023, S. 246), welche sich darüber hinaus gegenseitig beeinflussen können (Kersten et al., 2024, S. 9). Es ist nicht möglich, all diese Faktoren zu erfassen und einzubeziehen. Dabei bleibt immer ein Risiko, dass es wesentliche Aspekte gibt, welche nicht erhoben wurden und somit auch nicht in die Analyse einbezogen werden konnten. Dafür sprechen auch die eher geringen Anteile der erklärten Varianz in den geschätzten OLS-Modellen, wobei diese mit Einbezug der zusätzlichen Variablen (insbesondere Anforderungen und Ressourcen) an Aussagekraft gewannen.

Geschlossene Fragen eignen sich gut für die statistische Auswertung, die Perspektive der Teilnehmenden kann aber auch nur in dieser Form abgeholt werden und zusätzliche Faktoren, welche für sie wichtig wären, können nicht erfasst werden. Die Erfassung von komplexen Konzepten wie Beanspruchung in Zahlen eignet sich für einen Überblick, es gehen dabei aber auch viele Nuancen verloren. Des Weiteren sind zu psychischer Gesundheit erhobene Daten immer eine Momentaufnahme, da sie auch dem Einfluss von situationsspezifischen Faktoren unterliegen und somit schnelle Änderungen möglich sind (Schmidt, 2017, S. 31-32). Zum Thema Burnout ist weiter wichtig, dass nach persönlichkeitszentrierten Ansätzen die individuelle Ebene ebenfalls eine wichtige Rolle spielt (Elsässer & Sauer, 2013, S. 20-21). Dies konnte teils durch soziodemographische Daten berücksichtigt werden, wurde aber aufgrund des Erkenntnisinteresses grösstenteils ausgeklammert.

Da aufgrund eines Fehlers keine Daten zu Geschlecht erhoben wurden, konnte diese Variable nicht in die Analyse einbezogen werden. Ob dadurch wichtige Informationen verloren gingen, kann nicht eingeschätzt werden. Ausserdem ist nicht auszuschliessen, dass zwischen den Gruppen abgesehen von der gesetzlichen Grundlage und den kontextspezifischen Faktoren weitere systematische Unterschiede bestehen. Wenn beispielsweise resilientere Personen tendenziell einen der Bereiche bevorzugen, würde das die Ergebnisse zum Zusammenhang des Arbeitsgesetzes mit der psychischen Gesundheit verzerren.

Die fehlende Kenntnis über die Reglementierung der Arbeitsbedingungen führt in beiden Gruppen zu relativ hohen Missings, was eine methodische Limitation darstellt. Dies ist insbesondere ein Problem falls, wie in Kapitel 7.1 genauer erläutert, Sozialarbeitende aus der Vergleichsgruppe fälschlicherweise angeben, dass gewisse Regelungen nicht für sie gelten. Ob das der Fall war, kann nicht überprüft

werden. Die erhobenen Daten lassen jedoch Schlüsse über die angegebene fehlende Kenntnis zu und können einen Ansatz für Handlungsempfehlungen bieten.

Die im Kapitel 5.4 thematisierte eigene Position der Autorin bringt das genannte Risiko für blinde Flecken in Bezug auf kontextspezifische Anforderungen und Ressourcen innerhalb des Arbeitsgesetzes mit sich. Dem wurde mit Einbezug von Literatur und Forschung zu diesen Kontexten begegnet. Gerade weil diese Kontexte sehr unterschiedlich sind, konnte darauf jedoch nicht so detailliert eingegangen werden, wie auf den der Untersuchungsgruppe. Da nur eine begrenzte Anzahl von Anforderungen und Ressourcen erhoben werden konnte, besteht das Risiko, das für die Vergleichsgruppe wichtige nicht berücksichtigt wurden. Die vorhandenen Erwartungen in Bezug auf die Ergebnisse wurden von der Autorin laufend reflektiert und durch saubere Umsetzung und Dokumentation der statistischen Analyse deren Folgen für die Masterthesis minimiert.

Trotz der genannten Limitationen zeigt diese Masterthesis auf, bei welchen der untersuchten Variablen sich Sozialarbeitende innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheiden, wie diese Variablen zusammenhängen und wie die Ergebnisse im theoretischen Rahmen und in Hinblick auf die bestehende Literatur einzuordnen und zu interpretieren sind. Das wissenschaftliche Wissen zu Arbeitsbedingungen und psychischer Gesundheit wurde somit anhand des spezifischen Kontexts von Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes erweitert. Dies liefert Ansatzpunkte für Handlungsempfehlungen und weitere Forschung, auch wenn die methodischen Limitationen wie fehlende Repräsentativität bei der Verwendung der Ergebnisse mitbedacht werden müssen.

9. Handlungsempfehlungen für die Soziale Arbeit und die Politik

Aus den Ergebnissen wird sichtbar, dass betreffend der Ausnahme aus dem Arbeitsgesetz von einigen Sozialarbeitenden Handlungsbedarf besteht, da diese über weniger arbeitsbezogene Ressourcen und mehr Anforderungen verfügen. Dementsprechend sind sie häufiger potenziellen Fehlbelastungen ausgesetzt und auch signifikant stärker von Burnout betroffen. Im Folgenden werden aus den Ergebnissen einige Handlungsempfehlungen für die Soziale Arbeit herausgearbeitet und mit Hinweisen aus der Literatur ergänzt. Sowohl diese Masterarbeit insgesamt, als auch die Mehrzahl der Empfehlungen sind auf die Situation der Sozialarbeitenden ausserhalb des Arbeitsgesetzes ausgerichtet. Wie in Kapitel 4.1.3 aufgezeigt, sind hohe Anforderungen, Belastung usw. aber in der gesamten Sozialen Arbeit verbreitet. Auch wenn Sozialarbeitende innerhalb des Arbeitsgesetzes bei der Argumentation nicht im Zentrum stehen, können einige der Empfehlungen ebenfalls auf sie angewendet werden.

Insbesondere in der explorativen Analyse hat sich gezeigt, dass Anforderungen und Ressourcen eine bedeutende Rolle für die arbeitsbezogene, psychische Gesundheit von Sozialarbeitenden spielen. Hier anzusetzen, Anforderungen zu reduzieren und Ressourcen zu stärken, wäre, unter anderem aufgrund der doppelten Weise, wie die Häufigkeit der Exposition mit dem Gesamtlevel der wahrgenommenen, durchschnittlichen Beanspruchung zusammenhängt, ein guter Ansatzpunkt. Dies entspricht auch der Empfehlung der Gesundheitsförderung Schweiz (2025, S. 5), dass Arbeitgebende in die Stärkung von Ressourcen investieren und die Belastung ihrer Mitarbeitenden reduzieren sollen. Dazu können sie den vorhandenen Handlungsspielraum nutzen und insbesondere Ressourcen wie Wertschätzung fördern (Amberg et al., 2024, S. 73-74). Ein resilienzförderliches Arbeitsumfeld kann auch durch Ressourcen wie Supervision, positive Fehlerkultur und betriebliches Gesundheitsmanagement geschaffen werden (AGJ, 2024, S. 10-11). Die Vereinbarkeit, besonders im Heimkontext, weiter zu verbessern (Hollederer, 2023, S. 247), ist auch hinsichtlich der Resultate der explorativen Auswertung wichtig, da Care Verpflichtungen bei der Untersuchungsgruppe bedeutend, wenn auch nicht signifikant, sind. Auch die Ebene der Führungskräfte ist entscheidend (Poulsen, 2012, S. 109): Diese haben oft keinen direkten Einfluss auf die wahrgenommene Belastung, können diese aber durch gute Kommunikation und Empathie abfangen, sowie ihren Mitarbeitenden im Alltag den Rücken stärken. Beck et al. (2012) empfehlen eine flächendeckende Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bei der Arbeit. In Deutschland ist dies mittlerweile im Arbeitsschutzgesetz (Gesetz über die Durchführung von Massnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit, 1996, § 5) als verpflichtend festgehalten. Dieses Vorgehen bietet die Möglichkeit, dank genauerem Wissen zielgerichtete Lösungen zu entwickeln. Durch Forschung mehr Wissen zur Wirksamkeit von Massnahmen zur Gesundheitsförderung zu generieren, empfiehlt so auch die AGJ (2024, S. 12). Nach Kind et al. (2020, S. 8), soll zusätzlich die individuelle Ebene miteinbezogen werden, in dem Arbeitgebende die Selbstfürsorge der Sozialarbeitenden unterstützen. Die Autor*innen betonen aber auch, dass die Selbstoptimierung von Arbeitnehmenden ihre Grenzen hat und diese kein Ersatz für organisationale Lösungen für eine gute Arbeitsumgebung ist (ebd.).

Vor allem in der explorativen Analyse gibt es Hinweise, dass eine stärkere Reglementierung der Arbeitsbedingungen tiefere Anforderungen, höhere Ressourcen und eine tiefere durchschnittliche Beanspruchung zur Folge haben könnte. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu verbessern, wie von Amberg et al. (2024, S. 77-78) vorgeschlagen, könnte hier ein guter Ansatzpunkt sein. Bei den Arbeitsbedingungen anzusetzen (insbesondere auch bei den Arbeits- und Ruhezeiten), könnte zudem gegen die angespannte Fachkräftesituation helfen (VPOD, 2025, S. 9). Einerseits sieht Poulsen (2012) hier die Sozialpolitik in der Pflicht, da gerade in der Jugendhilfe viele Fachkräfte unter vernachlässigten Bedingungen arbeiten und nicht ausreichende Unterstützung erhalten (S. 111-112). Andererseits ist

auch berufspolitisches Engagement der Sozialarbeitenden selbst gefragt, damit Massnahmen gegen Erschöpfung nicht ausschliesslich auf die individuelle Ebene bezogen werden (Kahl & Bauknecht, 2023, S. 230). Die Verringerung von Erschöpfung muss Teil einer Strategie sein, welche die Arbeitsbedingungen miteinschliesst und entsprechende Strukturen sind auf sozialpolitischer Ebene einzufordernd (ebd.).

Sozialarbeitende mit Betreuungsaufgaben im stationären Kontext einfach in das bestehende Arbeitsgesetz einzuschliessen, würde die Probleme jedoch nicht abschliessend lösen. Einerseits weil die Ausnahme aus dem Arbeitsgesetz nicht grundlos zustande kam. Nach Dunand et al. (2018, S. 27) können Berufe mit speziellen Rahmenbedingungen aus praktischen Gründen aus dem Arbeitsgesetz ausgeschlossen werden. Insbesondere wenn bedacht wird, dass durch den Zwang alle Dienste abzudecken eine Arbeitsplanung innerhalb der Vorgaben des Arbeitsgesetzes teils unmöglich wäre (kriso, 2022, S. 20), liegt nahe, dass solche praktischen Gründe für den Ausschluss der Untersuchungsgruppe verantwortlich sind. Laut dem AGJ (2024), stehen auf die Adressat*innen bezogen in vielen Bereichen der Sozialen Arbeit rechtliche Rahmenbedingungen im Gegensatz zu den in der Praxis fehlenden Ressourcen zur Umsetzung (S. 3). Dies kann auch auf die Sozialarbeitenden selbst übertragen werden und lässt folgenden Schluss zu: Alleine die Aufnahme der Sozialarbeitenden der Untersuchungsgruppe in das Arbeitsgesetz auf Papier würde also nicht reichen, sondern es braucht zusätzliche Ressourcen, damit die Vorgaben in der Praxis überhaupt umgesetzt werden können. Die Institutionen müssen zudem in der Lage sein, ihren Pflichten für die Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden gerecht zu werden, wofür auch die Politik verantwortlich ist (AGJ, 2024, S. 11). Die Notwendigkeit einer Verbesserung lässt sich mit der Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden (OR, 1911, Art. 328, Ziff. 1), dem Wert der psychischen Gesundheit von Arbeitnehmenden (Eurofound, 2019, S. 3) und den Auswirkungen, insbesondere im stationären Kontext mit Kindern und Jugendlichen, auf die Qualität der Sozialen Arbeit begründen (Steinlin et al., 2017, S. 169). Trotzdem nehmen solche Prozesse Zeit in Anspruch, wobei als Zwischenlösung grösseres Gewicht auf den bestehenden Normalarbeitsvertrag (NAV Erzieher*innen, 1985) gelegt werden könnte. Dieser könnte beispielsweise für verbindlicher erklärt werden. Andererseits bestehen für Sozialarbeitende in der stationären Betreuung auch kontextspezifische Anforderungen, welche nicht direkt mit Arbeits- und Ruhezeiten zu tun haben. Insbesondere sind hier Grenzüberschreitungen durch die Klient*innen zu nennen. Für diese Herausforderung braucht es eine andere Lösungsstrategie als die Aufnahme ins Arbeitsgesetz. Für die bei gewissen kritischen Ereignissen (z.B. bei Erleben körperlicher Gewalt) unumgängliche professionelle Nachsorge (kriso, 2022, S. 32-33), empfehlen Steinlin et al. (2016, S. 177) den Betrieben ein umfängliches und klares Konzept für Krisensituationen auszuarbeiten und dieses auch konsequent anzuwenden.

Die teils fehlende Kenntnis der Sozialarbeitenden über die gesetzlichen Grundlagen, welche für sie gelten, erschwert das Engagement für eine Verbesserung der arbeitsrechtlichen Situation. Dies zeigt sich beispielsweise an der hohen Anzahl Missings bei Fragen darüber, ob gewisse Regelungen für die Sozialarbeitenden gelten. Des Weiteren lässt der Anteil an Sozialarbeitenden innerhalb des Arbeitsgesetzes, für welchen nach eigener Angabe nicht alle der Regelungen gelten, vermuten, dass dies entweder fälschlicherweise angegeben wurde oder die Reglementierung ihrer Arbeitsstellen unter dem gesetzlichen Mindestniveau liegt. Beides legt nahe, dass das Wissen über gesetzliche Grundlagen (deren Inhalt, sowie was für wen gilt) sowohl für Sozialarbeitende innerhalb als auch ausserhalb des Arbeitsgesetzes gestärkt werden sollte. Versuche dazu gibt es beispielsweise vom Berufsverband (AvenirSocial, 2022) und der Gewerkschaft VPOD (2020), allenfalls könnten aber auch die Arbeitgebenden hier stärker in die Pflicht genommen oder die arbeitsrechtlichen Grundlagen für die Sozialarbeitenden selbst in der Ausbildung thematisiert werden.

10. Fazit

Im Folgenden wird erst die übergeordnete Fragestellung *Besteht ein Zusammenhang zwischen der beruflichen Tätigkeit in einem vom Arbeitsgesetz ausgenommenen Bereich und der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit von Sozialarbeitenden?* (Open AI, 2026) beantwortet. Anschliessend wird auf die Frage der Verallgemeinerbarkeit der Erkenntnisse eingegangen und Anregungen für weitere Forschung werden thematisiert.

Aus den Ergebnissen dieser Masterarbeit geht, trotz der diskutierten methodischen Limitationen, hervor, dass insbesondere die unterschiedlich ausgeprägten Ressourcen und Anforderungen von Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes für ihre arbeitsbezogene, psychische Gesundheit zentral sind. Dies ist vor allem für die wahrgenommene Beanspruchung wesentlich, welche wiederum mit den Indikatoren Burnout und Arbeitsengagement zusammenhängt. Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes weisen weniger Ressourcen, mehr Anforderungen, eine höhere Exposition bezüglich potenzieller Fehlbelastung und vermutlich ein höheres Gesamtlevel an wahrgenommener Beanspruchung auf. Zudem geben sie signifikant höhere Werte bei Burnout an. Für Arbeitsengagement ist dies nicht der Fall, die explorative Analyse liefert aber Hinweise, dass insbesondere mit Ressourcen ein Zusammenhang besteht. Dementsprechend lässt sich die Frage wie folgt beantworten: Ja, es gibt einen Zusammenhang zwischen der beruflichen Tätigkeit in einem vom Arbeitsgesetz ausgenommenen Bereich und der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit von Sozialarbeitenden. In den Hypothesentests zeigt sich dies vor allem für den Indikator Burnout, für welchen Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes signifikant höhere Werte aufweisen. Kombiniert mit der explorativen Korrelationsanalyse lässt sich feststellen, dass dieser Zusammenhang

primär durch die unterschiedlich ausgeprägten Anforderungen und Ressourcen der Sozialarbeitenden in den beiden Gruppen besteht. Des Weiteren lässt die Auswertung den Schluss zu, dass eine stärkere Reglementierung der Arbeitsbedingungen mit dem Set an Faktoren einer Arbeitsstelle zusammenhängt, welche wiederum für die arbeitsbezogene, psychische Gesundheit bedeutend sind. Besserer rechtlicher Schutz ist entsprechend förderlich für diese. Dies lässt sich, wie in Kapitel 7 aufgezeigt, gut in den Rahmen des JD-R Modells und des Belastungs-Beanspruchungs-Modells einordnen. Sowohl die Empirie, als auch der Forschungsstand und die Theorie liefern Belege für einen Zusammenhang zwischen der Ausnahme aus dem Arbeitsgesetz und der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit der Sozialarbeitenden, wobei Sozialarbeitende ausserhalb des Arbeitsgesetzes höheres Burnout und ein höheres Gesamtlevel an Beanspruchung aufweisen.

Inwiefern diese Erkenntnisse auf Sozialarbeitende in der ganzen Schweiz übertragbar sind, kann nicht abschliessend geklärt werden. Für eine Übertragbarkeit spricht, dass die untersuchten gesetzlichen Grundlagen bundesweit gelten und diesbezüglich keine kantonalen Unterschiede bestehen. Darüber hinaus war der Arbeitskanton nur im geschätzten OLS-Modell zu Ressourcen bei den Hypothesentests und dem OLS-Modell für Arbeitsengagement in der explorativen Analyse signifikant. Damit scheint für einen Grossteil der Variablen der Arbeitskanton nicht ausschlaggebend zu sein. Da die Stichprobe jedoch nicht repräsentativ ist, können die Ergebnisse aus dieser Masterthesis ausschliesslich Hinweise auf die Werte und Zusammenhänge der Grundgesamtheit liefern.

Trotz dieser Limitationen lässt sich aus der Analyse schliessen, dass in Bezug auf die Ausnahme gewisser Sozialarbeitender aus dem Arbeitsgesetz Handlungsbedarf besteht. Möglichkeiten wie berufspolitisches Engagement der Sozialarbeitenden, die Stärkung von Ressourcen und die Einführung von flächendeckenden Gefährdungsbeurteilungen von psychischer Belastung bei der Arbeit wurden in Kapitel 9 als mögliche Handlungsansätze angeführt. Zu beachten bleibt, dass eine Aufnahme ins Arbeitsgesetz mit zusätzlichen Ressourcen für die Umsetzung einhergehen muss und zum Umgang mit kontextspezifischen Faktoren andere Lösungsstrategien notwendig sind.

Bei weiterer Forschung zum Thema wäre eine Untersuchung mit einer repräsentativen Stichprobe zu begrüssen, welche eine Überprüfung der Erkenntnisse dieser Thesis dahingehend ermöglichen würde, dass kausale Aussagen über die Zusammenhänge gemacht werden könnten und deren Ergebnisse auf die Grundgesamtheit übertragbar wären. Dies würde einen klaren Mehrwert bringen, auch wenn sich bezüglich Umsetzbarkeit Herausforderungen ergeben. Um Anforderungen und ihr Zusammenhang mit Arbeitsengagement genauer zu untersuchen, könnte in zukünftiger Forschung vertieft werden, welche Anforderungen Herausforderungen und welche Hindernisse sind und ob sich diese Einschätzung zwischen Sozialarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes unterscheidet. Interessant

wäre es auch die Puffer-Funktion von Ressourcen auf die Auswirkungen von Anforderungen detaillierter zu erforschen, um herauszufinden, bei welchen Faktoren einer Arbeitsstelle gezielte Interventionen ansetzen sollten. Vertiefend würde sich ein qualitatives Forschungsdesign als Ergänzung eignen, um die Perspektive der Sozialarbeitenden differenzierter erfassen zu können (Döring, 2023, S. 64). Dieses Vorgehen könnte Aspekte berücksichtigen, welche in standardisierten Fragebogen nicht ausreichend erfasst werden können: Beispielsweise könnte untersucht werden, welche Anforderungen und Ressourcen Sozialarbeitende innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes als besonders bedeutend wahrnehmen, welchen Zusammenhang vom Arbeitsgesetz mit ihrer arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit sie sehen und warum sie gewisse Faktoren als belastend empfinden.

11. Quellenverzeichnis

- Alink, L. R. A., Euser, S., Bakermans-Kranenburg, J. van IJendoorn, M. H. (2013). A Challenging Job: Physical and Sexual Violence Towards Group Workers in Youth Residential Care. *Child Youth Care Forum* (45), 243-250. <https://doi.org/10.1007/s10566-013-9236-8>
- Amand-Eeckhout, L. (2023). *Mental health in the EU* (PE 751.416) [Briefing]. European Parliamentary Research Service, European Parliament. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/751416/EPRS_BRI\(2023\)751416_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/751416/EPRS_BRI(2023)751416_EN.pdf)
- Amberg, H., Rickenbacher, J., Müller, F., Mariéthoz, S. & Brun, N. (2024). *Fachkräftestudie im Sozialbereich: Bericht zuhanden des Schweizerischen Dachverbandes für die Berufsbildung im Sozialbereich SAVOIRSOCIAL und der Konferenz der Fachhochschulen für Soziale Arbeit Schweiz SASSA. INTERFACE Politikstudien Forschung Beratung.* https://www.savoirsocial.ch/s01/Dokumente/Organisation/Studien/Fachkraeftestudie_2024/Schlussbericht-Fachkraeftestudie-Sozialbereich-2024-d.pdf
- Arbeitsgemeinschaft für Kinder- & Jugendhilfe [AGJ]. (2024). *Fachkräfte am Limit?! Arbeitsbelastungen in der Kinder- und Jugendhilfe und gesundheitsförderliche Strategien* [Positionspapier]. https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2024/AGJ_Positionspapier_Fachkr%C3%A4fte_am_Limit.pdf
- AvenirSocial (Hrsg.). (2019). *Arbeitszeit, Ruhezeit und Entlohnung bei Pikett- und Bereitschaftsdienst in der Sozialen Arbeit in der Schweiz* [Broschüre]. https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2019/12/20191218_Broschuere_AvenirSocial_ArG-oder-nicht-ArG.pdf
- AvenirSocial (Hrsg.). (2022). *Arbeitsrechtliche Grundlagen für die Soziale Arbeit in der Schweiz* [Broschüre]. https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2023/01/Arbeitsrechtliche-Grundlagen_180123.pdf
- AvenirSocial (Hrsg.). (2025). *Ausbildung und Beschäftigung in der Sozialen Arbeit in der Schweiz* (2. Aufl.) [Broschüre]. https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/Ausbildung_und_Beschaeftigung_in_der_Sozialen_Arbeit_in_der_Schweiz_2018.pdf
- AXA (2024, 06. März). *Mentale Gesundheit: Schlechte Noten für Arbeitgeber.* <https://www.axa.ch/de/ueber-axa/medien/medienmitteilungen/aktuelle-medienmitteilungen/2024/20240306-mind-health-study-2024.html>
- AXA (2025). *Mind Health Report 2025: AXA Press kit.* https://www-axa-com.cdn.axa-contento-118412.eu/www-axa-com/07db8d4c-6ef2-446f-8097-78c14ae9db28_axa_press_kit_mind_health_report_2025.pdf
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A.B., Schaufeli, A.B., Leiter, M.P. & Taris, T.W. (2008). Position Paper: Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.

https://doi.org/10.1080/02678370802393649?urlappend=%3Futm_source%3Dresearchgate.net%26utm_medium%3Darticle

- Barnay, T. (2014). *Health, Work and Working Conditions: A Review of the European Economic Literature* (OECD Economics Working Papers No. 1148). OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/5iz0zb71xhmr-en>
- Beck, D., Richter, G., Ertel, M. & Morschhäuser, M. (2012). Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 7(2), 115-119.
<https://doi.org/10.1007/s11553-011-0326-x>
- Bühner, M. (2011). Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion (2., aktualisierte und erweiterte Aufl.). Pearson Education.
- Bundesamt für Statistik [BFS] (Hrsg.). (2019). *International Standard Classification of Occupation* [Berufsnomenklatur CH-ISCO-19].
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/nomenklaturen/ch-isco-19.html>
- Bundesamt für Statistik (Hrsg.) [BFS]. (2024). *Schweizerische Gesundheitsbefragung: Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand, 2012-2022* [Publikation].
<https://www.bfs.admin.ch/asset/de/31866442>
- Bundesamt für Statistik (Hrsg.) [BFS]. (2025). *STATPOP – Quartalsproduktion: Ständige Wohnbevölkerung nach Staatsangehörigkeit, Alter und Kanton, am Ende des dritten Quartals 2025*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung.assetdetail.36249014.html>
- Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz [ARG]) vom 13. März 1964, SR 822.11.
- Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR], SR 220).
- Burisch, M. (2014). *Das Burnout-Syndrom: Theorien der inneren Erschöpfung – Zahlreiche Fallbeispiele – Hilfen zur Selbsthilfe* (5., überarb. Aufl.). Springer.
- Cohen, J. (1988). *STATISTICAL POWER ANALYSIS for the BEHAVIOURAL SCIENCES* (Second Edition). LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. & Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (3rd Edition). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203774441>
- Cottini, E. & Lucifora, C. (2013). *Inequalities at work Job quality, Health and Low pay in European Workplaces* (GINI Discussion paper No. 86). Amsterdam Institute for Advanced labour Studies. <https://gini-research.org/wp-content/uploads/2025/02/DP86.pdf>
- Crawford, E.R., LePine, J.A. & Rich, B.L. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0019364>

- Dahl, C. & Dlugosch, G.E. (2020). Besser leben! Ein Seminar zur Stärkung der Selbstfürsorge von psychosozialen Fachkräften. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 15(1), 27-35.
<https://doi.org/10.1007/s11553-019-00735-2>
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of applied psychology*, 86(3), 499-512.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Döring, N. (2023). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (6., vollständig überarb., aktualisierte und erweiterte Aufl.). Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-662-64762-2>
- Dunand, J.-P., Mahon, P. & Witzig, A. (2018). *Rechtsgutachten über den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes im Zusammenhang mit neuen Beschäftigungsformen durch digitale Technologien*. Université de Neuchâtel, Centre d'étude des relations de travail.
<https://www.seco.admin.ch/dam/de/sd-web/fupXSME2X91E/Rechtsgutachten-ArG-SECO-AB-2019-DE.pdf>
- Elsässer, J. & Sauer, K.E. (2013). *Burnout in sozialen Berufen: Öffentliche Wahrnehmung, persönliche Betroffenheit, professioneller Umgang*. Centaurus Verlag & Media UG.
- Eurofound (2019). *Working conditions and workers' health* [Research Report]. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/909840>
- forum für kritische soziale arbeit [kriso]. (2022). *Arbeitsbedingungen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. Information – Rechtslage – Kritik* [Broschüre]. <https://www.kriso.ch/wp-content/uploads/Broschuere-31.10.22.-Druckversion.pdf>
- Fritschi, T., Riedel, M. & Brunner, J. (2025). «Barometer Gute Arbeit». *Qualität der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für das Jahr 2025*. Berner Fachhochschule, Departement Soziale Arbeit. <https://doi.org/10.24451/arbor.13580>
- Gesetz über die Durchführung von Massnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246). <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/ArbSchG.pdf>
- Gesundheitsförderung Schweiz (2024). Konzept zur psychischen Gesundheit.
https://gesundheitsfoerderung.ch/sites/default/files/2025-01/Konzept_zur_psychischen_Gesundheit_Gesundheitsfoerderung_Schweiz.pdf
- Gesundheitsförderung Schweiz (2025). *Faktenblatt 114. Erwerbstätige in der Schweiz – eine Studie zu Erwerbsarbeit, Privatleben und Gesundheit*.
https://gesundheitsfoerderung.ch/sites/default/files/2025-03/Faktenblatt_114_GFCH_2025-02_-_Studie_Erwerbstaetige_in_der_Schweiz.pdf
- Guseva Canu, I., Marca, S. C., Dell'Oro, F., Balázs, Á., Bergamaschi, E., Besse, C., Bianchi, R., Bislimovska, J., Koscec Bjelajac, A., Bugge, M., Busneag, C. I., Çağlayan, Ç., Cernițanu, M., Costa Pereira, C., Dernovšek Hafner, N., Droz, N., Eglite, M., Godderis, L., Gündel, H. & Hakanen, J. J. (2021). Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries. *Scandinavian Journal of work, environment & health*, 47 (2), 95-107. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3935>

- Häder, M. (2019). *Empirische Sozialforschung: Eine Einführung* (4. Aufl.). Springer VS.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-26986-9>
- Hadžibajramović, E., Schaufeli, W. & De Witte, H. (2024). The ultra-short version of the Burnout Assessment Tool (BAT4)-development, validation, and measurement invariance across countries, age and gender. *PloS One*, 19(2), Article e0297843.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0297843>
- Heeg, R. (2025a). *Rechtliche Informationen zu digitalen Medien für stationäre Einrichtungen der Jugendhilfe*. Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. <https://doi.org/10.26041/fhnw-13037>
- Heeg, R. (2025b). *Rechtliche Informationen zur Nutzung von digitalen Medien durch Menschen mit kognitiven Einschränkungen und Beeinträchtigungen*. Hochschule für Soziale Arbeit FHNW.
<https://doi.org/10.26041/fhnw-13038>
- Heinemann, L. V. & Heinemann, T. (2017). Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. *Sage Journals*, 7(1), 1-12.
<https://doi.org/10.1177/2158244017697154>
- Heiner, M. (2010). *Soziale Arbeit als Beruf. Fälle – Felder – Fähigkeiten* (2., durchgesehene Aufl.). Ernst Reinhardt Verlag München Basel.
- Henn, S., Lochner, B., Meiner-Teubner, C. & Strunz, E. (2017). *Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung* [Broschüre]. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
https://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/2017-04_Arbeitsbedingungen_Soz_Arb_web.pdf
- Hollederer, A. (2023). Wer leidet in der Sozialen Arbeit an Erschöpfung?. *Soziale Passagen*, 15, S. 233-250. <https://doi.org/10.1007/s12592-023-00463-7>
- Hoppe, M. & Roth, I. (2020). *Leistungssteuerung und Arbeitsintensität: Eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2019 für den Dienstleistungssektor*. ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Hrsg.).
https://www.researchgate.net/publication/349039241_Leistungssteuerung_und_Arbeitsintensitaet_Eine_Sonderauswertung_des_DGB-Index_Gute_Arbeit_2019_fur_den_Dienstleistungssektor
- Kahl, Y. & Bauknecht, J. (2023). Psychische und emotionale Erschöpfung von Fachkräften der Sozialen Arbeit. *Soziale Passagen* 15, S. 213-312. <https://doi.org/10.1007/s12592-023-00448-6>
- Kersten, M., Vincent-Höper, S., Wirth, T., Gregersen, S. & Nienhaus, A. (2024). Same job, same working conditions? A cross-sectional study to examine the similarities and differences of the working situation in ambulatory and residential youth welfare workers. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 19(19). <https://doi.org/10.1186/s12995-024-00419-4>
- Khammissa, R. A. G., Nemutandani, S., Feller, G., Lemmer, J. & Feller, L. (2022). Burnout phenomenon : neurophysiological factors, clinical features, and aspects of management. *Journal of International Medical Research*, 50 (9), 1-13.
<https://doi.org/10.1177/03000605221106428>
- Kind, N., Bürgin, D., Fegert, J.M. & Schmid, M. (2020). What Protects Youth Residential Caregivers from Burnout Out? A Longitudinal Analysis of Individual Resilience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), <https://doi.org/10.3390/ijerph17072212>

- Kind, N., Eckert, A., Steinlin, C., Fegert, J.M. & Schmid, M. (2018). Verbal and physical aggression – A longitudinal analysis of professional caregivers' psychophysiological stress response and burnout. *Psychoneuroendocrinology*, 94, S. 11-16.
<https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2018.05.001>
- Krebs, D. & Menold, N. (2014). Gütekriterien quantitativer Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 425-438). Springer VS.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8>
- LamaPoll (ohne Datum a). *Datenschutz für Ihre Umfragen*.
<https://www.lamapoll.de/Support/Datenschutz>
- LamaPoll (ohne Datum b). *Sicherheit & Schutz für die Daten Ihrer Online Umfrage*.
<https://www.lamapoll.de/Support/Sicherheit>
- Lee, B.J., Park, S.G., Min, K.B., Min, J.Y., Hwang, S.H., Leem, J.H., Kim, H.C., Jeon, S.H., Heo, Y.S. & Moon, S.H. (2014). The relationship between working condition factors and wellbeing. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 26(34).
<https://doi.org/10.1186/s40557-014-0034-z>
- Little, R. J., Carpenter, J. R. & Lee, K. J. (2024). A Comparison of Three Popular Methods for Handling Missing Data: Complete-Case Analysis, Inverse Probability Weighting, and Multiple Imputation. *Social Methods & Research*, 53(3), 1105-1135.
<https://doi.org/10.1177/00491241221113873>
- McHugh, M. L. (2013). The Chi-square test of independence. *Biochemia Medica*, 23(2), 143-149.
<http://dx.doi.org/10.11613/BM.2013.018>
- Metz, A.-M. & Rothe, H.-J. (2017). *Screening psychischer Arbeitsbelastung: Ein Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-12572-1>
- Mor Barak, M.E., Nissly, J.A. & Levin, A. (2001). Antecedents to Retention and Turnover among Child Welfare, Social Work, and Other Human Service Employees: What Can We Learn from Past Research? A Review and Metaanalysis. *Social Service Review*, 75(4), S. 635-661.
<https://doi.org/10.1086/323166>
- Niedhammer, I. Sultan-Taïeb, H., Chastang, J.-F., Vermeylen, G. & Parent-Thirion, A. (2014). Fractions of cardiovascular diseases and mental disorders attributable to psychosocial work factors in 31 countries in Europe. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87, 03-411. <https://doi.org/10.1007/s00420-013-0879-4>
- Open AI. (2026). *ChatGPT August Version 5.5*. <https://chatgpt.com/>
- Poulsen, I. (2012). *Stress und Belastung bei Fachkräften der Jugendhilfe: Ein Beitrag zur Burnoutprävention*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien.
- Reina-Tamayo, A. M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Episodic demands, resources, and engagement: An experience sampling study. *Journal of Personnel Psychology*, 16(3), 125-136.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1027/1866-5888/a000177>
- Rohmert, W. & Rutenfranz, J. (1975). *Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen*. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

- Rusch, S. (2019). *Stressmanagement. Ein Arbeitsbuch für die Aus-, Fort- und Weiterbildung* (2. Aufl.). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-59436-0>
- Schaufeli, W.B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120-132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0* [Unpublished internal report]. <https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/Test-Manual-BAT-English-version-2.0-1.pdf>
- Schaufeli, W.B. & Taris, T.W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In G.F. Bauer & O. Hämmig (Hrsg.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (S. 43-68). Springer Science+Business Media Dordrecht.
- Schmid, M., Goldbeck, L., Nuetzel, J. & Fegert, J. M. (2008). Prevalence of mental disorders among adolescents in German youth welfare institutions. *Child and Adolescent Psychiatric and Mental Health*, 2 (article number 2). <https://doi.org/10.1186/1753-2000-2-2>
- Schmidt, F. (2017). Burnout und Arbeitsengagement bei Hochschullehrenden: Der direkte und interagierende Einfluss von Arbeitsbelastungen und -ressourcen. In C. Dormann & O. Zlatkin-Troitschanskaia (Hrsg.), *Economics Education und Human Resource Management*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-18882-5_3
- Schneider, E. (2014). *Sicherer Umgang mit Burnout in Unternehmen. Individuelle und unternehmenskulturelle Zusammenhänge*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-03992-9>
- Schweizerische Normen-Vereinigung [SNV]. (2018). *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe* (SN EN ISO 10075-1:2018 de).
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund (2025, 23. September). *Flächendeckende Sonntagsarbeit und 17-Stunden-Arbeitstage*. <https://www.sgb.ch/themen/arbeit/detail/flaechendeckende-sonntagsarbeit-und-17-stunden-arbeitstage>
- Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste [VPOD]. (2020). *Die Anwendung des Arbeitsgesetzes in Heimen*. <https://vpod.ch/downloads/sozialbereich/die-anwendung-des-arbeitsgesetzes-in-heimen.pdf>
- Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste [VPOD]. (2025). *GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL IM SOZIALBEREICH: Herausforderungen und Antworten des vpod* [Positionspapier]. <https://vpod.ch/downloads/sozialbereich/vpod-positionspapier-fachkraeftemangel-im-sozialbereich.pdf>
- Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste [VPOD] Zürich (2026). *Petition: Gemeinsam für GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN in den Kinder- und Jugendheimen*. <https://vpod.ch/campa/zh-kinder-juugendheimen/>

- Schweizer Parlament (ohne Datum). *Mehr Gestaltungsfreiheit bei der Arbeit im Homeoffice* (16.484) [Parlamentarisches Geschäft]. <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20160484>
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] (2006a). *Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz: Artikel 9, höhere leitende Tätigkeit*. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz-und-Verordnungen/Wegleitungen/Wegleitung-zur-ArGV-1.html#-1624661560>
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] (2006b). *Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz: Artikel 15b, Pikettdienst, Anrechnung an die Arbeitszeit*. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz-und-Verordnungen/Wegleitungen/Wegleitung-zur-ArGV-1.html#-1624661560>
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] (2006c). *Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz: Artikel 14a, Pikettdienst, Grundsatz*. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz-und-Verordnungen/Wegleitungen/Wegleitung-zur-ArGV-1.html#-1624661560>
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2025a, 17. Februar). *Arbeitsgesetz und Verordnungen*. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz-und-Verordnungen.html>
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2025b, 16. Dezember). *Gesamtarbeitsverträge*. https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege.html
- Stein, P. (2014). Forschungsdesigns für die quantitative Sozialforschung. In N. Bauer & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 135-152). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8>
- Steinlin, C., Dölitzsch, C., Fischer, S., Lüdtke, J., Fegert, J.M. & Schmid, M. (2015). Burnout, Posttraumatische Belastungsstörung und Sekundärtraumatisierung – Belastungsreaktionen bei pädagogischen Fachkräften in Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen der Schweiz. *Trauma und Gewalt*, 9(1), S. 6-21. https://www.researchgate.net/publication/271837050_Burnout_Posttraumatische_Belastungsstörung_und_Sekundärtraumatisierung_-_Belastungsreaktionen_bei_pädagogischen_Fachkräften_in_Kinder-und_Jugendhilfeeinrichtungen_der_Schweiz
- Steinlin, C., Dölitzsch, C., Fischer, S., Schmeck, K., Fegert, J.M. & Schmid, M. (2016). Der Zusammenhang zwischen Burnout-Symptomatik und Arbeitszufriedenheit bei pädagogischen Mitarbeitenden in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie*, 65, S. 162-180. <https://digitalcollection.zhaw.ch/bitstreams/8900abef-4bd8-4722-af9d-8495df385f37/download>
- Steinlin, C., Dölitzsch, C., Kind, N., Fischer, S., Schmeck, K., Fegert, J.M. & Schmid, M. (2017). The influence of sense of coherence, self-care and work satisfaction on secondary traumatic stress and burnout among child and youth residential care workers in Switzerland. *Child & Youth Services*, 38(2), S. 159-175. <https://doi.org/10.1080/0145935X.2017.1297225>
- Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz [ArGV 1] vom 10. Mai 2000, SR 822.111.

- Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für die Erzieher in Heimen und Internaten vom 16. Januar 1985 [NAV Erzieher*innen], SR 221.215.324.1.
- Wagner, S. (2014a). Emotionsarbeit, Emotionale Dissonanz. In D. Windemutz, D. Jung & O. Petermann (Hrsg.), *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf* (2., erweiterte Aufl., S. 188-192). Gentner Verlag.
- Wagner (2014b). *Rollenkonflikt*. In D. Windemutz, D. Jung & O. Petermann (Hrsg.), *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf* (2., erweiterte Aufl., S. 193-197). Gentner Verlag.
- Wang, F., Deng, S., Sun, J., Lin, C., Jiang, S., Norquist, J. M., Golm, G. T., Xie, J., Guan, Y., Wang, W. W. B., Xu, L., Mei, H. & Li, Y. (2026). Missing data considerations for patient reported outcome measures in randomized controlled trials. *Journal of Patient-Reported Outcomes*, 10(83). <https://doi.org/10.1186/s41687-026-01060-x>
- Weichbold, M. (2014). Pretest. In N. Bauer & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (299-304). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8>
- Weltgesundheitsorganisation [WHO]. (2025). *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics: Burnout*. <https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/en#129180281>

12. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geltende gesetzliche Grundlagen für die verschiedenen Bereiche der Sozialen Arbeit in der Schweiz	13
Abbildung 2: Überarbeitetes JD-R Modell	18
Abbildung 3: Überarbeitetes JD-R Modell (Ergänzung mit Begriffen des Belastungs-Beanspruchungs-Modells).....	20
Abbildung 4: Häufigkeitsverteilung Berufserfahrung Gesamtstichprobe	33
Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung Bildung Gesamtstichprobe	33
Abbildung 6: Häufigkeitsverteilung Tätigkeitsbereich Gesamtstichprobe	34
Abbildung 7: Häufigkeitsverteilung geltende Regelungen bezüglich Ruhe- und Arbeitszeiten Gesamtstichprobe.....	36
Abbildung 8: Häufigkeitsverteilung Items zu Burnout Gesamtstichprobe (Items nach BAT)	39
Abbildung 9: Häufigkeitsverteilung Items zu Arbeitsengagement Gesamtstichprobe (Items nach UWES)	41
Abbildung 10: Häufigkeitsverteilung Bildung Vergleichs- und Untersuchungsgruppe.....	42

Abbildung 11: Histogramm Mittelwertindex Ausmass Reglementierung (4 Items von 7)	
Gesamtstichprobe.....	46
Abbildung 12: Boxplots Vergleichs- und Untersuchungsgruppe Mittelwertindex Ausmass	
Reglementierung (4 Items von 7).....	46
Abbildung 13: Kreisdiagramm Art der Reglementierung (GAV) Gesamtstichprobe	50
Abbildung 14: Kreisdiagramm Art der Reglementierung (GAV) Vergleichsgruppe	50
Abbildung 15: Kreisdiagramm Art der Reglementierung (GAV) Untersuchungsgruppe	50
Abbildung 16: Histogramm Mittelwertindex Anforderungen Gesamtstichprobe.....	51
Abbildung 17: Boxplots Vergleichs- und Untersuchungsgruppe Mittelwertindex Anforderungen	52
Abbildung 18: Histogramm Mittelwertindex Ressourcen Gesamtstichprobe.....	54
Abbildung 19: Boxplots Vergleichs- und Untersuchungsgruppe Mittelwertindex Ressourcen	55
Abbildung 20: Histogramm Summenindex Exposition potenzielle Fehlbelastung Gesamtstichprobe.	57
Abbildung 21: Boxplots Vergleichs- und Untersuchungsgruppe Summenindex Exposition potenzielle Fehlbelastung.....	57
Abbildung 22: Histogramm durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung Gesamtstichprobe.....	60
Abbildung 23: Boxplots Vergleichs- und Untersuchungsgruppe durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung	60
Abbildung 24: Histogramm Burnout Gesamtstichprobe	63
Abbildung 25: Boxplots Vergleichs- und Untersuchungsgruppe Mittelwertindex Burnout	63
Abbildung 26: Histogramm Arbeitsengagement Gesamtstichprobe	66
Abbildung 27: Boxplots Vergleichs- und Untersuchungsgruppe Mittelwertindex Arbeitsengagement	66
Abbildung 28: Ergebnisse OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Arbeitsengagement mit Kontrollvariablen; Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R^2 (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p < .05$, ** $p < .001$)	67
Abbildung 29: Korrelationen Spearmans ρ Gesamtstichprobe in an die Operationalisierung angepasstem JD-R Modell (Ergänzung mit Begriffen des Belastungs-Beanspruchungs-Modell)	89

13. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Deskriptive Statistik Mittelwertindex Ausmass Reglementierung (4 von 7 Items), Anmerkung: n = Anzahl, AM = arithmetisches Mittel, SD = Standardabweichung	47
Tabelle 2: Ergebnisse OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Ausmass Reglementierung (4 von 7 Items) mit Kontrollvariablen; Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R ² (Anmerkung Signifikanzniveau: * p<.05, ** p<.001)	48
Tabelle 3: Deskriptive Statistik Mittelwertindex Anforderungen	52
Tabelle 4: Ergebnisse OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Anforderungen mit Kontrollvariablen; Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R ² (Anmerkung Signifikanzniveau: * p<.05, ** p<.001)	53
Tabelle 5: Deskriptive Statistik Mittelwertindex Ressourcen	55
Tabelle 6: Ergebnisse OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Ressourcen mit Kontrollvariablen; Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R ² (Anmerkung Signifikanzniveau: * p<.05, ** p<.001)	56
Tabelle 7: Deskriptive Statistik Summenindex Exposition potenzielle Fehlbelastung	58
Tabelle 8: Ergebnisse OLS-Schätzung zu Summenindex Exposition potenzielle Fehlbelastung mit Kontrollvariablen; Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R ² (Anmerkung Signifikanzniveau: * p<.05, ** p<.001)	59
Tabelle 9: Deskriptive Statistik durchschnittliche Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung	61
Tabelle 10: Ergebnisse OLS-Schätzung zur durchschnittlichen Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung mit Kontrollvariablen; Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R ² (Anmerkung Signifikanzniveau: * p<.05, ** p<.001)	62
Tabelle 11: Deskriptive Statistik Mittelwertindex Burnout	64
Tabelle 12: Ergebnisse OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Burnout mit Kontrollvariablen; Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R ² (Anmerkung Signifikanzniveau: * p<.05, ** p<.001)	65
Tabelle 13: Deskriptive Statistik Mittelwertindex Arbeitsengagement	67
Tabelle 14: Spearmans ρ Korrelationsmatrix Gesamtstichprobe (Anmerkung Signifikanzniveau: * p<.05, ** p <.001)	69
Tabelle 15: Ergebnisse explorative OLS-Schätzung zu Summenindex Exposition potenzielle Fehlbelastung; Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R ² (Anmerkung Signifikanzniveau: * p<.05, ** p<.001)	72
Tabelle 16: Ergebnisse explorative OLS-Schätzung zu durchschnittlicher Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung; Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R ² (Anmerkung Signifikanzniveau: * p<.05, ** p<.001)	73
Tabelle 17: Ergebnisse explorative OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Burnout; Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R ² (Anmerkung Signifikanzniveau: * p<.05, ** p<.001)	74

Tabelle 18: Ergebnisse explorative OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Burnout; Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R^2 (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p < .05$, ** $p < .001$)	75
Tabelle 19: Spearmans ρ Korrelationsmatrix Vergleichsgruppe und Untersuchungsgruppe (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p < .05$, ** $p < .001$)	76
Tabelle 20: Ergebnisse explorative OLS-Schätzung zu Summenindex Exposition potenzielle Fehlbelastung Vergleichsgruppe und Untersuchungsgruppe; Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R^2 (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p < .05$, ** $p < .001$)	78
Tabelle 21: Ergebnisse explorative OLS-Schätzung zu durchschnittlicher Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung Vergleichsgruppe und Untersuchungsgruppe; Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R^2 (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p < .05$, ** $p < .001$)	79
Tabelle 22: Ergebnisse explorative OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Burnout Vergleichsgruppe und Untersuchungsgruppe; Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R^2 (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p < .05$, ** $p < .001$)	80
Tabelle 23: Ergebnisse explorative OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Arbeitsengagement Vergleichsgruppe und Untersuchungsgruppe; Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R^2 (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p < .05$, ** $p < .001$)	81
Tabelle 24: Vergleich explorative OLS-Modelle zu Summenindex Exposition potenzielle Fehlbelastung, Anmerkung: AV = abhängige Variable, Sig. = Signifikanz, die stärksten Zusammenhänge sind der Grösse nach in absteigender Reihenfolge aufgeführt	91
Tabelle 25: Vergleich explorative OLS-Modelle zu durchschnittlicher Beanspruchung pro aufgetretener, potenzieller Fehlbelastung, Anmerkung: AV = abhängige Variable, Sig. = Signifikanz, die stärksten Zusammenhänge sind der Grösse nach in absteigender Reihenfolge aufgeführt	92
Tabelle 26: Vergleich explorative OLS-Modelle zu Mittelwertindex Burnout, Anmerkung: AV = abhängige Variable, Sig. = Signifikanz, die stärksten Zusammenhänge sind der Grösse nach in absteigender Reihenfolge aufgeführt	93
Tabelle 27: Vergleich explorative OLS-Modelle zu Mittelwertindex Arbeitsengagement, Anmerkung: AV = abhängige Variable, Sig. = Signifikanz, die stärksten Zusammenhänge sind der Grösse nach in absteigender Reihenfolge aufgeführt	95

14. Dokumentation der Verwendung von KI-gestützten Tools

<i>Textstelle</i>	<i>Art der Verwendung</i>
S. 5, 22-24, 45, 48 & 71, Kapitel 1, 4.1.1, 4.1.3, 4.1.4, 6.2.1 & 6.3 Quellen	ChatGPT wurde als Recherche-Unterstützung genutzt, um Quellen vorzuschlagen und teils um Zugang dazu zu erhalten (z.B. durch Vorschlagen von Links). Die Quellen wurden eigenständig gelesen, überprüft und passende Inhalte direkt aus den Quellen übernommen.
S. 9-10, 26-27, 68, 96 & 103, Kapitel 1.2 & Wiederholungen in Kapitel 5.1, 6.3, 7.2 & 10 Fragestellungen	Zu selbst formulierten Fragestellungen wurden Verbesserungsvorschläge von ChatGPT eingeholt, worauf die Fragestellungen teils mit diesen Inputs durch eigene Umformulierung präzisiert wurden.
S. 28, Kapitel 5.2 Bestehende Instrumente zur Messung arbeitsbezogener, psychischer Gesundheit	ChatGPT wurde als Unterstützung bei der Recherche nach geeigneten, bestehenden Messinstrumenten für arbeitsbezogene, psychische Gesundheit für einen möglichst umfänglichen Überblick genutzt. Die Entscheidung für die zu verwendenden Instrumente wurde eigenständig getroffen.
S. 29, Kapitel 5.3 Mögliche Ansprechpartner*innen	ChatGPT wurde als Unterstützung bei der Recherche nach Organisationen und Institutionen genutzt, welche Sozialarbeitende beschäftigen, um einen möglichst umfänglichen Überblick zu erhalten und keine naheliegenden Ansprechpartner*innen zu vergessen. Die Entscheidung, an wen Anfragen verschickt werden, wurde eigenständig getroffen.
S. 45, 47-48, 50, 56, 59, 69 & 78, Kapitel 6.2.1, 6.2.3 & 6.3 Vorgehen und Umsetzung statistische Auswertung	ChatGPT wurde bei der Planung der statistischen Auswertung genutzt, um Vorschläge für geeignete Verfahren zu machen (z.B. Bildung eines Mittewertindex). Mit weiteren Quellen wurde überprüft, ob diese sinnvoll sind und die Entscheidung, welche angewendet werden, wurde eigenständig getroffen. In der Anwendung von SPSS wurde ChatGPT verwendet, um

	Anleitungen und Unterstützung bei konkreten Fragen zu erhalten. Dabei konnte eigenständig abgeschätzt werden, ob die erhaltenen Anweisungen sinnvoll sind und nur solche wurden umgesetzt.
S. 49, 53 & 78, Kapitel 6.2.1, 6.2.2 & 6.3 S. 129, Anhang Kapitel B)a.	Bei der Dokumentation und Interpretation der statistischen Ergebnisse wurde ChatGPT bei Unsicherheiten zur Überprüfung verwendet (z.B. bei der Interpretation der Werte zum standardisierten Regressionskoeffizienten in Bezug auf die Referenzkategorie einer Dummy Variable). Die Interpretation wurde eigenständig vorgenommen und Inputs von ChatGPT mit Bezug zusätzlicher Quellen überprüft.
S. 106-113, Kapitel 11 Quellenverzeichnis	ChatGPT wurde genutzt um bei Unsicherheiten Vorschläge zum Abgleich mit den selbst erstellten Quellenangaben nach APA 7 zu generieren. Nach eigenem Ermessen wurden Korrekturen an den Angaben vorgenommen.
S. 122, Anhang Kapitel A Einleitungstext Fragebogen	Neben anderen Quellen wurde ChatGPT genutzt, um zu überprüfen, dass keine wichtigen Punkte in der Einleitung des Fragebogens vergessen gehen. Dafür wurde ChatGPT gefragt, was in einen solchen Einleitungstext gehört und die Antwort mit dem eigenen Text abgeglichen. Dies diente der Absicherung, der verwendete Text wurde selbst geschrieben und eigenständig angepasst.
Gesamte Arbeit	ChatGPT wurde zur Unterstützung bei der Formatierung der gesamten Arbeit genutzt, indem bei Schwierigkeiten nach konkreten Anleitungen gefragt wurde. Umgesetzt wurde die Formatierung eigenständig.

15. Eigenständigkeitserklärung für schriftliche Arbeiten

Die unterzeichnete Eigenständigkeitserklärung ist Bestandteil jeder während des Masterstudiums verfassten schriftlichen Arbeit.¹⁹ Sie wird am Ende der Arbeit ausgefüllt eingefügt.

Mit meiner untenstehenden Unterschrift bestätige ich, dass ich...

- ... die vorliegende Arbeit selbständig und in eigenen Worten verfasst habe
- ... mich unter Beachtung der an meiner Immatrikulationshochschule geltenden Richtlinie, Vorgaben und Informationen zu wissenschaftlichem Fehlverhalten vollumfänglich an die wissenschaftlichen Regeln gehalten habe und somit alle genutzten fremden Quellen und Hilfsmittel ordnungsgemäss deklariert habe.²⁰
- ... soweit ich KI- basierte Tools verwendet habe, die von KI erzeugten Texte bzw. Textfragmente nicht unreflektiert übernommen habe. Ich habe diese Texte und Textfragmente wie vorgegeben kenntlich gemacht und sorgfältig und unter Beizug anderer Quellen auf ihre Korrektheit und Vollständigkeit geprüft.
- ... alle verwendeten Methoden, Daten und Arbeitsprozesse wahrheitsgetreu dokumentiert habe.
- ... keine Daten manipuliert habe.

Die Verwendung von textgenerierender KI habe ich entsprechend den Vorgaben der Masterkooperation deklariert.

Modul-Name (> in Druckschrift):

Master-Thesis Modul II – MT II

Titel der Arbeit (> in Druckschrift):

Arbeitsgesetz und psychische Gesundheit: Der Zusammenhang von beruflicher Tätigkeit ausserhalb des Arbeitsgesetzes und der arbeitsbezogenen, psychischen Gesundheit von Sozialarbeitenden

Umfang der Arbeit (> in Druckschrift):

202'845 Zeichen (Vorgabe: 100'000-220'000 Zeichen)

Verfasser*in*nen der Arbeit (> in Druckschrift):

Kathrin Cornu

¹⁹ Diesbezügliche Unredlichkeiten haben gemäss dem Reglement zur wissenschaftlichen Integrität an der Berner Fachhochschule (WissIR), seit dem 1. Januar 2023 in Kraft, dem Reglement zur wissenschaftlichen Integrität und zur guten wissenschaftlichen Praxis der Hochschule Luzern, seit dem 13. Juni 2014 in Kraft, und dem OST-Dokument «Umgang mit Plagiaten im Departement SA» Vorläufiger Leitfaden für das Departement Soziale Arbeit (Stand März 2023), Disziplinarmassnahmen zur Folge.

²⁰ Zu den fremden zu deklarierenden und zu verifizierenden Quellen gehören auch mittels KI-Software wie ChatGPT generierte Texte bzw. Textteile (KI = «Künstliche Intelligenz»).

Ich nehme zur Kenntnis, dass die Arbeit mit elektronischen Hilfsmitteln auf Plagiate überprüft werden kann.²¹

Ort, Datum: Wädenswil, 03.08.2026

Unterschrift/en Verfasser*in/innen der Arbeit:

Beachten Sie folgenden wichtigen Hinweis:

Bei einem Plagiatsverdacht wird an Ihrem Immatrikulationsstandort ein Verfahren eingeleitet und die Vorwürfe durch eine Fachperson geprüft. Ein solches Verfahren nimmt Zeit in Anspruch.

Währenddessen wird der Beurteilungs- und Notengebungsprozess zu Ihrer Arbeit / Ihrem Leistungsnachweis ausgesetzt. Dies kann zur Konsequenz haben, dass sich das Studium entsprechend verlängert, sich der Studienabschluss und/oder die Diplomierung verzögert oder gar gefährdet ist.

Gültig ab FS23

Stand: 11. September 2023

²¹ inkl. Nutzung von Plagiatserkennungssoftware.

16. Anhang

Anhangsverzeichnis

A) Fragebogen.....	122
B) Ergänzende Informationen Hypothesentests zu Gruppenunterschieden	127
a. Test H ₀₁ mit Mittelwertindex zu Ausmass der Reglementierung (7 von 7 Items).....	127
b. Übersicht Kontrollvariablen multiple Regressionsanalyse (OLS) Hypothesentests	130
C) Ergänzende Informationen explorative Zusammenhangsanalyse Übersicht Codierung Kontrollvariable Bildung.....	130

Tabellenverzeichnis

Tabelle B-1: Deskriptive Statistik Mittelwertindex Ausmass Reglementierung (4 von 7 Items), Anmerkung: n = Anzahl, AM = arithmetisches Mittel, SD = Standardabweichung	128
Tabelle B-2: Ergebnisse OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Ausmass Reglementierung (7 von 7 Items) mit Kontrollvariablen; Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R ² (Anmerkung Signifikanzniveau: * p<.05, ** p<.001)	129
Tabelle B-3: Übersicht über die verwendeten Dummy Codierungen der Kontrollvariablen für Hypothesentests	130
Tabelle C-1: Übersicht über die verwendeten Dummy Codierungen der Kontrollvariable Bildung für explorative Analyse Untersuchungs- und Vergleichsgruppe	130

A)Fragebogen

Einleitungstext (Open AI, 2026):

Vielen Dank für Ihr Interesse an dieser Umfrage.

Damit unterstützen Sie mein Forschungsprojekt zum Thema Arbeitsbedingungen und psychische Gesundheit im Rahmen meiner Masterarbeit.

Die Umfrage richtet sich an aktuell berufstätige Sozialarbeitende in den Kantonen Zürich und Bern. Bitte nehmen Sie nur teil, wenn Sie zu dieser Gruppe gehören. Die Teilnahme ist freiwillig und Sie können die Befragung jederzeit abbrechen. Die Daten werden nur für die Masterarbeit und allfällige sich daraus ergebende (Forschungs-)Publikationen verwendet. Sie werden ausschliesslich auf Servern gespeichert, auf die Dritte keinen Zugriff haben. Alle Daten werden anonym erhoben und können nicht mit Ihrer Person in Verbindung gebracht werden. Das Ausfüllen der Umfrage dauert ca. 10-15 Minuten.

Achtung: Die Umfrage wird über verschiedene Institutionen versendet. Bitte füllen Sie die Umfrage nur einmal aus, da sonst die wissenschaftliche Qualität der Auswertung beeinträchtigt wird.

Bei Rückfragen können Sie mich gerne kontaktieren unter: kathrin.cornu@stud.hslu.ch

Ich danke Ihnen für die Unterstützung meiner Masterarbeit und den wertvollen Beitrag zu meiner Forschung.

Kathrin Cornu

Kooperationsmaster Soziale Arbeit Bern, Luzern, St. Gallen

Erste Angaben:

- In welchem Kanton arbeiten Sie?
Falls Sie in keinem der genannten Kantone tätig sind, bitte ich Sie die Befragung nicht auszufüllen, da sonst die Ergebnisse verfälscht werden.
 - ☐ Kanton Bern
 - ☐ Kanton Zürich
 - ☐ Keiner dieser Kantone
- In welchem Pensum sind Sie angestellt?
 - ☐ Vollzeit (90-100%)
 - ☐ Teilzeit (50-89%)
 - ☐ Teilzeit (unter 50%)
 - ☐ Im Stundenlohn
 - ☐ Ich arbeite selbständig

Angaben zum Beruf:

- In welchem Bereich sind Sie tätig?
Einige Tätigkeitsfelder überschneiden sich: Bitte wählen Sie einen Bereich, der Ihre Arbeit am treffendsten beschreibt.
Sollten Sie mehr als eine Anstellung haben beziehen Sie sich in dieser Umfrage auf die Anstellung mit dem höheren Pensum.

- ☐ Alter
- ☐ Kinder-, Jugend- & Familienhilfe
- ☐ Menschen mit Beeinträchtigung
- ☐ Gesundheitsbezogene Soziale Arbeit
- ☐ Migration/Asyl
- ☐ Justiz
- ☐ Bildung
- ☐ Gemeinwesenarbeit
- ☐ Armut
- ☐ Sonstiges:
- Wie ist Ihre Vertragsdauer?
 - ☐ Unbefristet
 - ☐ Befristet
- Wie sind Sie angestellt?

Hinweis: Öffentlich-rechtlich angestellt sind meist Arbeitnehmende, welche beim Staat (Bund, Kanton oder Gemeinde) oder in einer staatlichen Institution (z.B. Schule) tätig sind. Alle anderen sind in der Regel privatrechtlich angestellt.

 - ☐ Öffentlich-rechtlich
 - ☐ Privatrechtlich ohne Betreuungsaufgaben im stationären Kontext
 - ☐ Privatrechtlich mit Betreuungsaufgaben im stationären Kontext
 - ☐ Mischform
- Gilt für Sie ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV)?
 - ☐ Ja
 - ☐ Nein
 - ☐ Weiss nicht

Bitte geben Sie an, ob die unten aufgeführten Regelungen für Ihre Arbeitsstelle gelten.

(Antwortmöglichkeiten Ja/Nein/Weiss nicht)

- Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist auf 45-50 Stunden begrenzt.
- Die jährliche Überzeit ist auf 140-170 Stunden begrenzt.
- Die Länge der Pausen beträgt (mindestens): Bei einem Halbtage Arbeit 15 Minuten, bei einem ganzen Tag 30 Minuten, bei mehr als neun Stunden eine Stunde.
- An mindestens sechs Tagen in der Woche haben Sie mindestens 11 aufeinanderfolgende Stunden Ruhezeit.
- Es wird zwischen Tages- und Nachtarbeit unterschieden, für Nachtarbeit gibt es einen Lohn- und/oder Zeitzuschlag.
- Arbeit an Sonn- und Feiertagen wird durch Ersatzruhe ausgeglichen.
- Dienst auf Abruf, bei dem der Betrieb nicht verlassen werden darf, zählt auch dann vollständig als Arbeitszeit, wenn man nicht zur Arbeit herangezogen wird.

Anforderungen und Ressourcen:

Bitte geben Sie an, wie häufig folgende Situationen bei Ihnen vorkommen:

Einige der folgenden Fragen wurden aus dem Barometer Gute Arbeit (Fritschi, Riedel & Brunner, 2025) übernommen, diese sind mit einem * gekennzeichnet.

(Antwortmöglichkeiten nie/selten/oft/sehr häufig)

- Wie häufig kommt es vor, dass Sie Pausen abkürzen oder ganz ausfallen lassen (müssen)?*
⇒ Falls oft/sehr häufig => «Wie stark belastet Sie das?» (Antwortmöglichkeiten überhaupt nicht/eher wenig/eher stark/stark)*
- Wie häufig kommt es vor, dass Sie an mindestens zwei Tagen der Woche weniger als 11 aufeinanderfolgende Stunden Ruhezeit (in der Sie nicht arbeiten) haben?
⇒ Falls oft/sehr häufig => «Wie stark belastet Sie das?» (Antwortmöglichkeiten überhaupt nicht/eher wenig/eher stark/stark)*
- Wie häufig kommt es vor, dass Sie am Wochenende oder an Feiertagen arbeiten?
⇒ Falls oft/sehr häufig => «Wie stark belastet Sie das?» (Antwortmöglichkeiten überhaupt nicht/eher wenig/eher stark/stark)*
- Wie häufig kommt es vor, dass Sie in einer Woche über 50 Stunden arbeiten?
⇒ Falls oft/sehr häufig => «Wie stark belastet Sie das?» (Antwortmöglichkeiten überhaupt nicht/eher wenig/eher stark/stark)*
- Wie häufig kommt es vor, dass Sie Überstunden leisten?*
- Wie häufig kommt es vor, dass Sie Bereitschaftsdienst im Betrieb leisten, der nicht als Arbeitszeit zählt?
⇒ Falls oft/sehr häufig => «Wie stark belastet Sie das?» (Antwortmöglichkeiten überhaupt nicht/eher wenig/eher stark/stark)*
- Wie häufig erleben Sie verbale oder physische Aggressionen und Grenzüberschreitungen durch Klient*innen?
⇒ Falls oft/sehr häufig => «Wie stark belastet Sie das?» (Antwortmöglichkeiten überhaupt nicht/eher wenig/eher stark/stark)*
- Wie häufig wird erwartet, dass Sie ausserhalb Ihrer gewöhnlichen Arbeitszeiten erreichbar sind?*
- Wie häufig kommt es vor, dass Sie unter Zeitdruck arbeiten müssen?*

Bitte geben Sie an, in welchem Mass die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

(Antwortmöglichkeiten gar nicht/in geringem Mass/in hohem Mass/in sehr hohem Mass)

- Verfügen Sie über genügend freie Zeit pro Woche, um sich von der Arbeit zu erholen?*
- Können Sie Ihre Arbeit mit Ihrem Privatleben (z.B. Familie, Freund*innen, Hobbys) vereinbaren?*

- ⇒ Falls gar nicht/in geringem Mass => «Wie stark belastet Sie das?» (*Antwortmöglichkeiten überhaupt nicht/eher wenig/eher stark/stark*)*
- Wird Ihnen von Kolleg*innen und Vorgesetzten Wertschätzung für Ihre Arbeit entgegengebracht?
 - ⇒ Falls gar nicht/in geringem Mass => «Wie stark belastet Sie das?» (*Antwortmöglichkeiten überhaupt nicht/eher wenig/eher stark/stark*)*
- Wird Ihnen von Klient*innen Wertschätzung für Ihre Arbeit entgegengebracht?
 - ⇒ Falls gar nicht/in geringem Mass => «Wie stark belastet Sie das?» (*Antwortmöglichkeiten überhaupt nicht/eher wenig/eher stark/stark*)*
- Empfinden Sie Ihre Arbeit als sinnhaft?
 - ⇒ Falls gar nicht/in geringem Mass => «Wie stark belastet Sie das?» (*Antwortmöglichkeiten überhaupt nicht/eher wenig/eher stark/stark*)*
- Ganz allgemein gefragt: Sind Sie mit Ihrer Arbeit zufrieden?
 - ⇒ Falls gar nicht/in geringem Mass => «Wie stark belastet Sie das?» (*Antwortmöglichkeiten überhaupt nicht/eher wenig/eher stark/stark*)*

Arbeitsbezogene, psychische Gesundheit:

Teil 1 Indikator Burnout: Hier werden die Fragen der Kurzversion des BAT¹ von Hadžibajramović, Schaufeli & De Witte (2024) übernommen.

Die nachfolgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre Arbeitssituation und wie Sie diese erleben. Bitte kreuzen Sie an, wie häufig dies für Sie zutrifft.

(angepasste Antwortmöglichkeiten nie/selten/manchmal/oft/(fast) immer)

- Bei der Arbeit fühle ich mich psychisch erschöpft.
- Ich kann keine Begeisterung für meine Arbeit aufbringen.
- Bei der Arbeit habe ich Mühe, mich zu konzentrieren.
- Bei meiner Arbeit kommt es vor, dass ich emotional überreagiere, ohne es zu wollen.

Teil 2 Indikator Arbeitsengagement: Die folgenden Fragen stammen aus der Kurzversion des UWES von Reina-Tamayo, Bakker & Derks (2017, eigene Übersetzung).

(angepasste Antwortmöglichkeiten nie/selten/oft/sehr häufig)

Die folgenden Aussagen beschreiben, wie Sie sich bei der Arbeit fühlen können. Bitte geben Sie an, wie häufig dies auf Sie zutrifft.

1. Bei meiner Arbeit bin ich voller Energie.
2. Meine Arbeit begeistert mich.
3. Ich bin vertieft in meine Arbeit.

¹ Im Fragebogen wurde Burnout Assessment Tool nicht ausgeschrieben, um negative Konnotationen auf Seiten der Teilnehmenden zu vermeiden (Schaufeli et al., 2020, S. 102). UWES wurde ebenfalls nicht ausgeschrieben, um eine einheitliche Form zu gewährleisten.

Soziodemographische Merkmale:

Zum Abschluss werden noch einige Angaben zu Ihrer Person benötigt.

- Wie alt sind Sie?
 - ☐ Unter 20 Jahren
 - ☐ 21-30 Jahre
 - ☐ 31-40 Jahre
 - ☐ 41-50 Jahre
 - ☐ 51-65 Jahre
 - ☐ Über 65 Jahre
- Wie viele Jahre sind Sie bereits in der Sozialen Arbeit tätig?
Hinweis: Tätigkeit während eines berufsbegleitenden Studiums zählt dazu, Praktikumseinsätze nicht.
 - ☐ Weniger als 5 Jahre
 - ☐ 6-10 Jahre
 - ☐ 11-15 Jahre
 - ☐ 16-20 Jahre
 - ☐ Mehr als 20 Jahre
- Welche ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?
 - ☐ Obligatorische Schulbildung
 - ☐ Sekundarstufe II (Lehre EBA, EFZ, BMS, Fachmaturität, gymnasiale Matur)
 - ☐ Höhere Berufsbildung (höhere Fachschulen (HF), Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen)
 - ☐ Bachelor Hochschule (Universität, Fachhochschule)
 - ☐ Master Hochschule (Universität, Fachhochschule)
- Haben Sie privat Verpflichtungen zur Care Arbeit (z.B. Betreuung von minderjährigen Kindern, älteren Angehörigen o.Ä.)?
 - ☐ Ja
 - ☐ Nein

Schlusstext:

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!
Sie können meine Arbeit gerne zusätzlich unterstützen, indem Sie die Umfrage an andere Sozialarbeitende in den Kantonen Bern und Zürich weiterleiten.

B) Ergänzende Informationen Hypothesentests zu Gruppenunterschieden

a. Test H_{01} mit Mittelwertindex zu Ausmass der Reglementierung (7 von 7 Items)

Die Häufigkeitsverteilung zum Mittelwertindex zu Ausmass der Reglementierung (7 von 7 Items) für die gesamte Stichprobe ist im Histogramm in Abbildung B-1 ersichtlich.

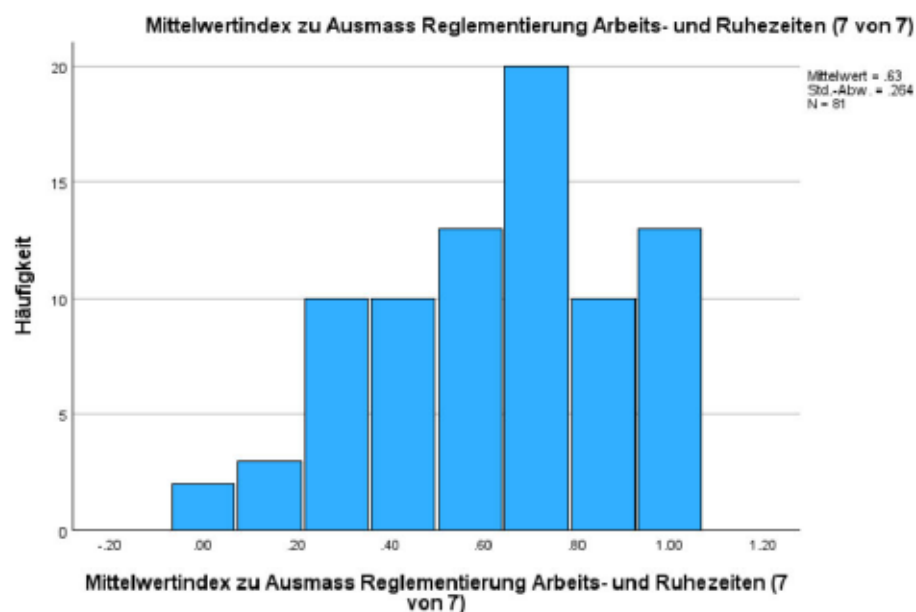


Abbildung B-1: Histogramm Mittelwertindex Ausmass Reglementierung (7 von 7 Items) Gesamtstichprobe (eigene Darstellung)

Es handelt sich um eine breitgipflige, linksschiefe Verteilung (Abbildung B-1). Diese ist unimodal und der Modus liegt im oberen Wertebereich bei ca. 0,7.

Einen guten visuellen Vergleich der Verteilung einiger Kennwerte in den beiden Gruppen ermöglichen die Boxplots in Abbildung B-2.

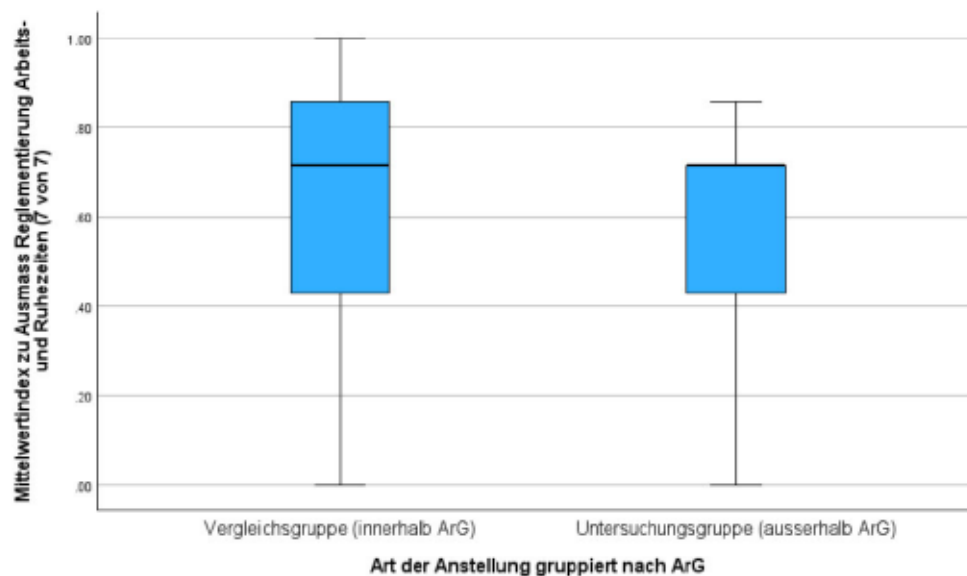


Abbildung B-2: Boxplots Vergleichs- und Untersuchungsgruppe Mittelwertindex Ausmass Reglementierung (7 von 7 Items) (eigene Darstellung)

Die Vergleichsgruppe (Abbildung B-2) weist eine höhere Spannweite auf und das dritte Quartil, sowie das Maximum reichen höher als in der Untersuchungsgruppe, während das Minimum, das erste Quartil und der Median in beiden Gruppen ähnlich scheinen. Visuell entsteht der Eindruck, dass die Vergleichsgruppe generell höhere Werte im Ausmass der Reglementierung aufweist. Dies würde bedeuten, dass für Sozialarbeitende innerhalb des Arbeitsgesetzes eine stärkere Reglementierung der Arbeitsbedingungen besteht.

Als Ergänzung des visuellen Eindrucks finden sich die zentralen Kennwerte der deskriptiven Statistik für die Gruppen und die Gesamtstichprobe in Tabelle B-1.

	n	AM	SD	Median	95% Konfidenzintervall		Minimum	Maximum
					Untere Grenze	Obere Grenze		
Gesamtstichprobe	81	0.628	0.264	0.714	0.569	0.686	0	1
Vergleichsgruppe	60	0.641	0.271	0.714	0.57	0.711	0	1
Untersuchungsgruppe	21	0.592	0.244	0.714	0.481	0.703	0	0.86

Tabelle B-1: Deskriptive Statistik Mittelwertindex Ausmass Reglementierung (4 von 7 Items) (eigene Darstellung), Anmerkung: n = Anzahl, AM = arithmetisches Mittel, SD = Standardabweichung

Alle weisen den gleichen Median auf (Md=0.714, Tabelle B-1), das arithmetische Mittel ist in absteigender Reihenfolge AM=0.641 in der Vergleichsgruppe, AM=0.628 in der Gesamtstichprobe und AM=0.592 in der Untersuchungsgruppe. Die Untersuchungsgruppe weist zudem ein kleineres Maximum auf (Maximum=0.86 im Vergleich zu Maximum=1). Der Eindruck, dass die Vergleichsgruppe

höhere Werte im Ausmass der Reglementierung erreichen könnte, bestätigt sich deskriptiv, der Unterschied ist aber gering.

Aufgrund der verletzten Normalverteilungsannahme in beiden Gruppen (Shapiro-Wilk $p=.002$ für die Vergleichs- und $p=.008$ für die Untersuchungsgruppe) wird ein Mann-Whitney-U-Test durchgeführt. Dieser fällt mit $p=.544$ nicht signifikant aus und weist mit $r=.067$ einen sehr kleinen Effekt auf ($U=574$, $Z=-0.607$).

Die multiple Regressionsanalyse mit Kontrollvariablen ergibt kein sinnvolles OLS-Modell, da es -4.2% der Varianz erklärt (korrigiertes $R^2 = -.042$, Tabelle B-2; Open AI, 2026). Dies deutet darauf hin, dass die verwendeten Variablen unter Einbezug ihrer Anzahl und der Stichprobengrösse keinen genügenden Beitrag zur Erklärung der Varianz vom Ausmass der Reglementierung (7 von 7 Items) leisten. Das Modell fällt mit $p=.743$ auch nicht signifikant aus. Die wichtigsten Werte zum geschätzten Modell finden sich in Tabelle B-2.

Anstellung	-0.074
Care	0.057
Kanton	0.16
Vertragsdauer	-0.134
Alter 31-40	-0.018
Alter 41-50	0.162
Alter 51-60	-0.009
Bildung Sekundarstufe II	0.085
Bildung höhere Berufsbildung	0.089
Bildung Bachelor	0.091
Konstante	0.544**
Korrigiertes R^2	-.042

*Tabelle B-2: Ergebnisse OLS-Schätzung zu Mittelwertindex Ausmass Reglementierung (7 von 7 Items) mit Kontrollvariablen (eigene Darstellung); Werte zu standardisiertem Regressionskoeffizienten, Konstante und korrigiertes R^2 (Anmerkung Signifikanzniveau: * $p<.05$, ** $p<.001$)*

Keine der Zusammenhänge im Modell fallen signifikant aus (Tabelle B-2). Dies gilt auch für die Anstellung, wobei $\beta = -0.074$ eher darauf hinweist, dass Sozialarbeitende innerhalb des Arbeitsgesetzes ein höheres Ausmass an Reglementierung aufweisen.

Resultat: Die Nullhypothese wird beibehalten: *Es zeigen sich keine signifikanten Unterschiede im Ausmass der Reglementierung der Arbeitsbedingungen zwischen Bereichen innerhalb und ausserhalb des Arbeitsgesetzes.*

b. Übersicht Kontrollvariablen multiple Regressionsanalyse (OLS) Hypothesentests

Dummy Variable	Referenzkategorie
Anstellung	Vergleichsgruppe
Care	Keine privaten Verpflichtungen zur Care Arbeit
Kanton	Kanton Zürich
Vertragsdauer	unbefristet
Alter 31-40	21-30-jährig
Alter 41-50	21-30-jährig
Alter 51-60	21-30-jährig
Bildung Sekundarstufe II	Master Abschluss
Bildung höhere Berufsbildung	Master Abschluss
Bildung Bachelor	Master Abschluss

Tabelle B-3: Übersicht über die verwendeten Dummy Codierungen der Kontrollvariablen für Hypothesentests (eigene Darstellung)

c) Ergänzende Informationen explorative Zusammenhangsanalyse Übersicht Codierung Kontrollvariable Bildung

	Dummy Variable	Referenzkategorie
Vergleichsgruppe	Bildung Sekundarstufe II	Master Abschluss
	Bildung höhere Berufsbildung	
	Bildung Bachelor	
Untersuchungsgruppe	Bildung höhere Bildung	Sekundarstufe II
	Bildung Hochschule Bachelor & Master	

Tabelle C-1: Übersicht über die verwendeten Dummy Codierungen der Kontrollvariable Bildung für explorative Analyse Untersuchungs- und Vergleichsgruppe (eigene Darstellung)