

STUDIE

MENTAL HEALTH VON FACHKRÄFTEN

CHRISTLICHER JUGENDARBEIT

Forschungsbericht
Florian Karcher & Sina Müller



Impressum

Herausgeber

CVJM-Hochschule/ YMCA University of Applied Sciences
Hugo-Preuß-Str. 40
34131 Kassel
Tel. (0561) 3087500
www.cvjm-hochschule.de

Autor:innen

Prof. Dr. Florian Karcher (Projektleitung)
Sina Müller (Wissenschaftliche Mitarbeiterin)
Unter der Mitarbeit von Ruth Steigerwald und Elias Monden

Wissenschaftlicher Beirat: Carina Daum (Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der CVJM-Hochschule), Claudia Kuhn (Referentin im CVJM Deutschland), Dr. Hanna Kauhaus (Forschungsstelle Kirchen- und Gemeindeftheorie KÖW, Forschungszentrum Christliches Empowerment in der Säkularität CES, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg), Elias Monden (Koordinator für Kirchenbeziehungen bei Alpha Deutschland e. V.), Prof. Dr. Kathinka Hertlein (Professorin für Praktische Theologie an der EH Tabor), Gabriele Jahn (Referentin bei der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland e. V. -aej), Katharina Haubold (Coordinator for Evangelism and Missionary Networks bei der VEM – Vereinte Evangelische Mission), Lena Niekler, M. A. (Bundessekretärin für Young Leaders, YChurch und transformatorische Prozesse im CVJM-Westbund e. V.), Ruth Steigerwald (Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der CVJM-Hochschule), Tabea Wichern (Referentin für Geistliches Leben und Studierendenbegleitung, CVJM-Hochschule)
Lektorat: Steffi Pfalzer

Erstveröffentlichung: März 2026, Kassel

DOI: 10.5281/zenodo.18877442



Der Text dieser Publikation wird unter der Lizenz Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY-SA 4.0) veröffentlicht. Der vollständige Lizenztext findet sich unter:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

INHALT

1. Einleitung.....	4
2. Psychische Gesundheit in sozialen Berufen unter besonderer Berücksichtigung kirchlich-christlicher Arbeitskontexte.....	4
2.1 Begriffsbestimmungen und Stand der Forschung zur psychischen Gesundheit in sozialen Berufen.....	5
2.2 Theorien und Erklärungsmodelle psychischer Gesundheit im Kontext Sozialer Arbeit.....	6
2.3 Arbeitsbezogene Risiken und Ressourcen für psychische Gesundheit	7
2.4 Empirische Befunde aus aktuellen Studien zur psychischen Gesundheit	8
2.5 Kirchlich-christliche Arbeitsfelder im Fokus: Psychische Gesundheit in Kirche und Jugendarbeit	8
3. Forschungsdesign.....	11
3.1 Methodische Anlage der Studie.....	11
Forschungsdesign und Untersuchungslogik.....	11
Datenerhebung: Standardisierte Online-Befragung.....	11
Beschreibung des Fragebogens.....	11
Stichprobenziehung und Feldzugang.....	13
Datenbereinigung.....	13
Auswertungsmethode: Uni- und multivariate Statistik, Korrelationen	14
3.2 Stichprobe: (Soziodemografische) Ergebnisse.....	15
4. Ergebnisse.....	18
4.1 Gesamtsituation beruflicher Belastung und mentaler Beanspruchung	18
4.2. Organisationale Kontexte und strukturelle Belastungsfaktoren.....	24
Belastungsfaktoren im Überblick	25
Arbeitszeit und organisatorische Rahmenbedingungen	28
4.3 Psychosomatische Belastungsindikatoren	31
4.4 Zentrale Belastungsfaktoren.....	38
4.5 Ressourcen und Bewältigungsstrategien	44
4.6 Begleitung, Einarbeitung und Berufseinstieg.....	52
Thematisierung von Selbstfürsorge und Work-Life-Balance in Ausbildung und Studium.....	52
Subjektive Vorbereitung auf Selbstfürsorge und Work-Life-Balance.....	53
Begleitung beim Berufseinstieg	54

4.7 Belastungen im Arbeits- und Organisationskontext	57
Belastungsmuster im Altersvergleich	59
4.8 Team als Ressource und Belastungsfaktor.....	67
4.9 Berufliches Selbstverständnis und Selbstbilder.....	68
4.10 Glaube und Religiosität	74
Religiös-spirituelle Einflussfaktoren im Vergleich kirchlicher und verbandlicher Arbeitskontexte	76
4.11 Auswirkungen beruflicher Belastung auf das Privatleben.....	80
Arbeitszeiten als permanenter Eingriff in Privatzeiten	80
Die Entgrenzung zwischen Beruf und Freizeit.....	82
Das Privatleben als Reparaturbetrieb.....	84
5. Interpretation der Ergebnisse: Mentale Gesundheit in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit	87
5.1 Berufliche Überlastung als verbreitete Erfahrung im Arbeitsalltag.....	87
5.2 Macht Jugendarbeit krank? Hinweise auf erhöhte psychosomatische Symptome.....	88
5.3 Kluft zwischen Entlastungsstrukturen und Entlastungskultur	89
5.4 Stress als Ergebnis multipler Erwartungen und Konflikte	90
5.5 Deutliche Einschränkungen im Privatleben	91
5.6 Defizite in Ausbildung, Begleitung und Berufseinstieg.....	91
5.7 Intrinsische Motivation im Spannungsfeld struktureller Bedingungen	92
5.8 Glaube als Ressource mit begrenzter Entlastungswirkung	93
5.9 Überlastung als Teil des beruflichen Selbstverständnisses.....	94
5.10 Ansatzpunkte zur Prävention und Reduktion beruflicher Überlastung	95
Organisationale Ansatzpunkte: Strukturelle Voraussetzungen für Entlastung	95
Individuelle Ansatzpunkte: Umgang mit Belastung innerhalb gegebener Strukturen	96
Soziale Ansatzpunkte: Ressourcen aus Beziehungen und Gemeinschaft.....	96
Wissenschaftliche Ansatzpunkte: Weiterführende Forschungsansätze.....	97
6. Fazit.....	99
7. Literatur	100

1. EINLEITUNG

Wie geht es eigentlich den Fachkräften in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit? Diese Frage beschäftigt im Rahmen des Projektes Zukunft der Jugendarbeit das Institut für missionarische Jugendarbeit der CVJM-Hochschule. Die psychische Gesundheit in sozialen Berufen ist seit Jahren ein zentrales Forschungsfeld, da die Tätigkeiten in diesem Zusammenhang mit hohen emotionalen, zeitlichen und relationalen Anforderungen verbunden sind. Fachkräfte der Sozialen Arbeit mit in Teilen ähnlichen Anforderungsprofilen wie Jugendmitarbeitende tragen ein erhöhtes berufsspezifisches Risiko für Stress, Erschöpfung und Burnout, was in der Fachliteratur als gesichert gilt. Besonders in christlichen Arbeitskontexten verdichten sich diese Anforderungen durch spezifische Rollenbilder, Ansprüche und Erwartungen sowie eine oft untrennbare Verknüpfung von beruflicher Tätigkeit und persönlicher christlicher Haltung.

Der vorliegende Forschungsbericht widmet sich einer bislang nur unzureichend bearbeiteten Forschungslücke im Feld der christlichen Kinder- und Jugendarbeit. Ausgangspunkt der Untersuchung ist die leitende Frage, wie die aktuelle Situation hauptamtlicher Mitarbeitender in diesem Arbeitsfeld im Hinblick auf ihre mentale Gesundheit beschaffen ist und welche Faktoren ihr Wohlbefinden sowohl förderlich als auch belastend beeinflussen.

Methodisch basiert die Untersuchung auf einem quantitativen Forschungsdesign. Die Datenerhebung erfolgte im Frühjahr 2025 mittels einer standardisierten Online-Befragung. Befragt wurden hauptamtliche Mitarbeitende, die mit mindestens 15 Wochenstunden in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit tätig sind. Die analytische Stichprobe umfasst 1.200 bereinigte Datensätze.

Insgesamt liefert der Bericht eine empirische Grundlage, um die Situation hauptamtlicher Fachkräfte in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit im Hinblick auf ihre mentale Gesundheit differenziert zu analysieren und benennt zugleich konkrete spezifische Anforderungen sowie zentrale Stellschrauben für die Weiterentwicklung des Arbeitsfeldes.

2. PSYCHISCHE GESUNDHEIT IN SOZIALEN BERUFEN UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG KIRCHLICH-CHRISTLICHER ARBEITSKONTEXTE

Psychische Gesundheit gilt in sozialen Berufen seit Jahren als ein zentrales Forschungs- und Praxisfeld, da diese Tätigkeiten mit hohen emotionalen, zeitlichen und relationalen Anforderungen verbunden sind. Besonders in kirchlichen Arbeitskontexten verdichten sich diese Anforderungen durch spezifische Rollenbilder, normative Erwartungen und eine enge Verknüpfung von beruflicher Tätigkeit und persönlicher Haltung. Das folgende Kapitel bietet eine theoretische Einordnung der psychischen Gesundheit in sozialen Berufen, stellt zentrale Begriffe, Modelle sowie Risiko- und Schutzfaktoren vor und beleuchtet den aktuellen Forschungsstand mit besonderem Blick auf kirchliche und christliche Arbeitsfelder.

2.1 Begriffsbestimmungen und Stand der Forschung zur psychischen Gesundheit in sozialen Berufen

Obwohl Sozialarbeiter:innen in länderspezifischen Studien – etwa in Deutschland – vergleichsweise selten untersucht werden, gilt in der Fachliteratur als gesichert, dass sie ein erhöhtes arbeitsbezogenes Risiko für Stress, Erschöpfung, Burnout und emotionale Störungen aufweisen. Die internationale Forschung bestätigt, dass Sozialarbeiter:innen im Allgemeinen ein hohes berufsspezifisches Risiko für die Entwicklung von psychischen Belastungen und Burnout haben (z. B. Beer et al., 2020; Gómez-García et al. 2020; Ravalier et al., 2021, 2022). Diese Belastungen werden in der Literatur auf verschiedene auslösende und aufrechterhaltende Risikofaktoren zurückgeführt, darunter hohe Arbeitsanforderungen, ungünstige Arbeitsbedingungen, geringe soziale Unterstützung am Arbeitsplatz sowie belastende Lebensereignisse im beruflichen Kontext (Shoman et al., 2021). Die Ergebnisse stehen im Zusammenhang mit generelleren Studien über beruflichen Stress und die psychologische Gesundheit von Arbeitnehmern (Sánchez-Moreno et al., 2014). Einer internationalen Meta-Analyse zufolge zeigten viele Studien über Arbeitskräfte einen starken Zusammenhang zwischen Burnout und psychologischen und/oder emotionalen Arbeitsanforderungen bzw. sozialer Unterstützung (Niedhammer et al., 2021).

Psychische Belastung wird als „Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ (DIN, 2000) definiert (Bauknecht & Wesselborg, 2022). Unter psychischer Erschöpfung wird die „unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“ (DIN, 2000) verstanden (Bauknecht & Wesselborg, 2022).

Sozialarbeiter:innen stellen landesweit die größte Berufsgruppe im Bereich psychosozialer Dienste dar. Sie sind häufig in Krankenhäusern, kommunalen Zentren für psychische Gesundheit, Sozialdienstorganisationen oder im Strafvollzug tätig und arbeiten dort mit Menschen, die traumatische Erfahrungen gemacht haben (Bercier & Maynard, 2015). Die Betreuung, Fürsorge und Intervention im Leben von Menschen mit traumatischen Erfahrungen kann bei Fachkräften zu negativen psychologischen, emotionalen und kognitiven Auswirkungen führen, die aus der wiederholten Konfrontation mit den traumatischen Erlebnissen der Klient:innen resultieren (Bride, 2007).

Dieses Phänomen wird als sekundärer traumatischer Stress (STS) sowie als zwei verwandte, häufig austauschbar verwendete Konstrukte – Mitleidsmüdigkeit (CF, engl. compassion fatigue) und stellvertretendes Trauma (VT, engl. vicarious trauma) – beschrieben. Diese Konzepte bezeichnen ein Belastungssyndrom, bei dem Helfer:innen infolge wiederholter Konfrontation mit traumatischen Berichten von Klient:innen oder Patient:innen stress- und traumaähnliche Symptome entwickeln. STS, ein von Figley (1995) geprägter Begriff, wird definiert als „...“ (eigene Übersetzung). Figley (1995) unterscheidet drei Kategorien von Auswirkungen der Arbeit mit Traumaüberlebenden: (a) psychologische Belastungen oder Dysfunktionen, (b) kognitive Veränderungen und (c) Beziehungsstörungen.

2.2 Theorien und Erklärungsmodelle psychischer Gesundheit im Kontext Sozialer Arbeit

Nach dem Modell der Arbeitsanforderungen und -ressourcen (JD-R), das häufig in Studien über die psychische Gesundheit von Sozialarbeitenden verwendet wird, führen hohe Arbeitsanforderungen und geringe positive Arbeitsfaktoren zu Erschöpfung (Hollederer, 2023). Gemäß dem JD-R-Modell (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001) können die Merkmale des Arbeitsumfelds in zwei allgemeine Kategorien eingeteilt werden: Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen, die je nach untersuchtem Kontext unterschiedliche spezifische Anforderungen und Ressourcen umfassen. Arbeitsanforderungen sind die physischen, sozialen oder organisatorischen Aspekte der Arbeit, die anhaltende physische und/oder psychische Anstrengungen erfordern und daher mit physiologischen und/oder psychologischen Kosten verbunden sind. Arbeitsressourcen sind jene physischen, sozialen oder organisatorischen Aspekte der Arbeit, die (a) für das Erreichen arbeitsbezogener Ziele funktional sind, (b) die Arbeitsanforderungen und die damit verbundenen physiologischen und psychologischen Kosten verringern und (c) das persönliche Wachstum und die persönliche Entwicklung fördern.

Diese beiden Kategorien von Arbeitsmerkmalen sind im JD-R-Modell mit zwei unterschiedlichen psychologischen Wirkmechanismen verbunden. Nach dem Prozess der gesundheitlichen Beeinträchtigung können hohe Arbeitsanforderungen, die eine anhaltende Anstrengung erfordern, die Ressourcen der Arbeitnehmer erschöpfen und zu Energieverlust und gesundheitlichen Problemen führen (z. B. Caplan et al., 1975). Empirische Studien zeigen wiederholt, dass bestimmte Arbeitsanforderungen – etwa hohe Arbeitsbelastung oder emotionale Anforderungen – bei verschiedenen Berufsgruppen mit Erschöpfung und starker Müdigkeit zusammenhängen (z. B. Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005).

Psychische Belastungen werden häufig als einer von mehreren Untersuchungsdimensionen erhoben, wobei sich die jeweiligen Definitionsansätze zum Stressbegriff unterscheiden. Einige Autoren (z. B. Henn et al., 2017) kritisieren, dass bestehende Studien aufgrund unterschiedlicher Designs, Stichprobengrößen und/oder Kategorien nur begrenzt verallgemeinert und verglichen werden können. In den letzten Jahren wurden jedoch neuere Studien durchgeführt, und die Ergebnisse neuerer Veröffentlichungen sind methodisch umfassender und ermöglichen daher, dass die Ergebnisse auf die Allgemeinbevölkerung extrapoliert werden können.

In Studien mit deutscher Zielgruppe (z. B. Bauknecht & Wesselborg, 2022) wird zur Operationalisierung der psychischen Erschöpfung in der Regel ein etablierter Index für arbeitsbedingte psychische Belastungsreaktionen verwendet (Hasselhorn, 2009). Der Index „psychische Erschöpfung“ basiert auf sieben möglichen psychischen Erschöpfungsreaktionen und gesundheitlichen Beschwerden, die während oder unmittelbar nach der Arbeit auftreten können (Frage: „Treten bei Ihnen während oder unmittelbar nach der Arbeit häufig folgende gesundheitliche Beschwerden auf?“ Items: Kopfschmerzen, nächtliche Schlafstörungen, allgemeine Müdigkeit, Abgeschlagenheit oder Erschöpfung, Magen- oder Verdauungsprobleme, Nervosität oder Reizbarkeit, Depression) (Hasselhorn, 2009), wobei die Beschwerden mit einer dichotomen Variable (1 = ja; 2 = nein) abgefragt und umkodiert wurden (1 = liegt vor; 0 = liegt nicht vor). Diese Symptome werden in der Literatur mit erhöhtem psychischem Belastungserleben in Verbindung gebracht, wie es beispielsweise bei depressiven Erkrankungen oder Erschöpfungszuständen beschrieben wird (ICD-10; WHO, 1997; DSM-5; American Psychiatric Association, 2013).

In den Studien wird die Arbeitssituation entweder qualitativ oder quantitativ, handlungsfeldübergreifend oder in bestimmten Bereichen untersucht. In einigen Fällen sind Sozialarbeiter:innen Teil einer Gruppe (z. B. psychosoziale Fachkräfte, Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe), zu der auch andere Berufsgruppen wie Erzieher:innen, Heilpädagog:innen oder kirchliche Mitarbeiter:innen gehören.

Burnout ist definiert als Erschöpfung infolge übermäßiger Beanspruchung von Energie und Ressourcen (Maslach & Jackson, 1986). Das Maslach Burnout Inventory ist das am weitesten verbreitete Instrument zur Messung von Burnout und wird bereits in der Forschung im Bereich der psychischen Gesundheitsdienste eingesetzt (Prosser et al., 1996). Diese 22 Items umfassende Likert-Skala mit sechs Antwortstufen hat drei Komponenten: Emotionale Erschöpfung (Erschöpfung der emotionalen Ressourcen, die dazu führt, dass sich die Arbeitnehmer nicht in der Lage fühlen, auf psychologischer Ebene etwas von sich selbst zu geben), Depersonalisierung (negative, zynische Einstellungen, Personalisierung (negative, zynische Einstellungen und Gefühle gegenüber den Klienten) und verminderte persönliche Leistung (negative Bewertung der eigenen Person, insbesondere in Bezug auf die Arbeit mit den Klienten) (Evans et al., 2006; Prosser et al., 1996).

2.3 Arbeitsbezogene Risiken und Ressourcen für psychische Gesundheit

Als häufigste mit der psychischen Gesundheit von Sozialarbeiter:innen assoziierte Faktoren werden in der Literatur identifiziert:

- hohe quantitative Anforderungen (z. B. Arbeiten unter Zeitdruck, zu kurze Fristen für die Erledigung aller Aufgaben),
- hohe emotionale Anforderungen sowie Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben, die in der Sozialarbeit stärker ausgeprägt sind als in anderen Berufen (Drüge & Schleider, 2016),
- ein geringer bis fehlender Handlungsspielraum in Bezug auf Arbeitsmenge und -organisation sowie damit verbundene Arbeitsüberlastung (Hoppe et al., 2020),
- anhaltende subjektive Überforderung und Zweifel an der langfristigen Bewältigbarkeit der Arbeitsanforderungen (Dahl, 2017),
- Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit beziehungsweise unter starkem Leistungsdruck (Kahl & Bauknecht, 2023).

Henn et al. untersuchten im Jahr 2017 die Arbeitsbedingungen von Sozialarbeiter:innen und zeigten, dass die meisten von ihnen angeben, dass sie das erwartete Arbeitsvolumen nur mit Abstrichen in der Qualität leisten können und dass sie Konflikt- und Widerspruchssituationen regelmäßig als Belastung erleben.

Die von Bauknecht & Wesselborg (2022) durchgeführte Studie untersuchte die psychische Erschöpfung von Beschäftigten in den Bereichen Pflege und Kindererziehung. Die Autor:innen fanden heraus, dass die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit in allen Berufen mit sozialer Interaktion höher sind als bei anderen Arbeitnehmern. Am höchsten ist die psychische Erschöpfung in den Pflegeberufen, gefolgt von Erziehungspersonal, Lehrkräften, der Polizei und Beschäftigten in der Sozialarbeit. In den meisten Berufen hat die psychische Erschöpfung im Erhebungszeitraum von 2006 bis 2018 zugenommen (Bauknecht & Wesselborg, 2022).

Andere Gesundheitsberichte weisen auf einen hohen Anteil an Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen in Sektoren hin, die durch Interaktionsarbeit gekennzeichnet sind, wobei einige

Studien insbesondere auf die Altenpflege verweisen (Richter et al., 2019). Darüber hinaus fällt auf, dass Frauen eine etwas höhere Abwesenheitsrate haben als Männer und dass ihre Abwesenheit häufiger durch psychische Erkrankungen verursacht wird, was durch den höheren Anteil von Frauen in Dienstleistungsberufen und die hohen psychosozialen Anforderungen in diesen Berufen erklärt werden kann (Meyer et al., 2020; Rennert et al., 2019).

Andererseits führt das Vorhandensein von Arbeitsressourcen gemäß dem Motivationsprozess als Schutzfaktor zu organisatorischem Engagement und Arbeitseinsatz (Schaufeli & Bakker, 2004). Arbeitsplatzressourcen fördern aufgrund ihres (intrinsischen und extrinsischen) Motivationspotenzials die Zielerreichung der Mitarbeiter:innen. Dies wiederum kann dazu führen, dass sich die Mitarbeiter:innen stärker an ihren Arbeitsplatz binden, weil sie dort Erfüllung finden (Hackman & Oldham, 1980). Frühere Studien (Bakker et al., 2003; Hakanen et al., 2006) zeigen, dass verschiedene Arbeitsressourcen (z. B. Unterstützung oder Coaching) zu Arbeitsengagement führen, das definiert ist als "[...] der positive, erfüllende und arbeitsbezogene Gemütszustand, der durch Energie, Engagement und Aufnahmefähigkeit gekennzeichnet ist" (Schaufeli & Bakker, 2004, S. 295).

2.4 Empirische Befunde aus aktuellen Studien zur psychischen Gesundheit

Sowohl weltweit als auch in Deutschland, gibt es ein Forschungsdefizit zur psychischen Gesundheit von Sozialarbeiter:innen. Eine aktuelle Studie von Holleder (2023) zielt darauf ab, Risikogruppen in der Sozialen Arbeit unter Berücksichtigung berufsspezifischer Einflussfaktoren zu identifizieren. Nach der Erhebung von Daten aus einer Erwerbstätigenbefragung von 2018 in Deutschland wurde festgestellt, dass zum Zeitpunkt der Befragung 341 der 20.012 Befragten als Sozialarbeiter:innen tätig waren. Von den befragten Sozialarbeiter:innen berichtete ein Viertel über häufiges Auftreten sowohl emotionaler als auch physischer Beschwerden während des letzten Arbeitsjahres, was erheblich über dem Durchschnittswert von 17 % für die anderen Berufsgruppen lag. Die Ergebnisse zeigten, dass häufige psychische Arbeitsanforderungen in Verbindung mit Stresssituationen den stärksten Prädiktor für emotionale und körperliche Erschöpfung darstellten. Darüber hinaus war die Wahrscheinlichkeit, entsprechende Beschwerden zu berichten, bei Sozialarbeiter:innen mehr als dreimal so hoch (Holleder, 2023).

Laut einer aktuellen Studie aus Deutschland (Kahl & Bauknecht, 2023) zeigen die Ergebnisse positive Effekte subjektiver Unterstützung durch Kolleg:innen und Vorgesetzte, aber auch deutliche negative Auswirkungen quantitativer und qualitativer Arbeitsüberforderung. Darüber hinaus zeigte sich, dass das Empfinden, eine bedeutsame Tätigkeit auszuüben, keinen signifikanten Schutzfaktor darstellt. Gleichzeitig weist die Kombination aus hoher Erschöpfung bei jüngeren Beschäftigten und geringer wahrgenommener sozialer Unterstützung darauf hin, dass soziale Unterstützung einen zentralen Schutzfaktor für die psychische Gesundheit bildet (Kahl & Bauknecht, 2023).

2.5 Kirchlich-christliche Arbeitsfelder im Fokus: Psychische Gesundheit in Kirche und Jugendarbeit

Der psychischen Gesundheit und dem Wohlbefinden kirchlicher Mitarbeitender wurde in der Literatur bislang nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Die Forschung zu den Auswirkungen belastender Berufe auf das Wohlbefinden hat in den letzten Jahren zugenommen und konzentriert sich insbesondere auf die rollenbezogene psychische Gesundheit bei Polizei- und Rettungsdiensten,

in Gesundheitsberufen wie Allgemeinmediziner:innen, Psychiater:innen, Psycholog:innen und Pflegekräften sowie bei Sozialarbeiter:innen und Lehrkräften. Kirchliche Mitarbeitende werden dabei bislang jedoch kaum berücksichtigt. Frühere Untersuchungen zeigen jedoch, dass die Tätigkeit von Pfarrer:innen ähnlich anspruchsvoll ist wie jene im Gesundheits-, Pflege- oder Rettungsdienst und dass ihre Unterstützung von vielen Gemeindemitgliedern in Anspruch genommen wird (Edwards et al., 2020).

Studien berichten, dass die Depressionsrate unter kirchlichen Mitarbeitenden mehr als dreimal so hoch ist wie in der Allgemeinbevölkerung. Als mögliche Ursachen werden insbesondere eine geringe wahrgenommene soziale Unterstützung sowie ein niedriges spirituelles Wohlbefinden diskutiert. Eine systematische Literaturübersicht von Edwards et al. (2020) untersuchte daher den Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung, spirituellem Wohlbefinden und Depressionen in dieser Berufsgruppe.

Die Autor:innen fanden in sämtlichen eingeschlossenen Studien erhöhte Depressionsraten im Vergleich zu allgemeinen Bevölkerungswerten, insbesondere bei Personen mit erhöhtem Risiko sozialer Isolation, darunter vor allem katholische Geistliche. Zudem zeigten sich geringe bis moderate Zusammenhänge zwischen Depressionen und sowohl wahrgenommener sozialer Unterstützung als auch spirituellem Wohlbefinden.

Eine frühere Literaturübersicht zur psychischen Gesundheit von Pfarrer:innen (Weaver et al., 2002) berichtete konfessionsübergreifend ein hohes Maß an beruflichem Stress sowie ausgeprägte Gefühle sozialer Isolation. Laut Edwards et al. (2020) lag die durchschnittliche Depressionsrate in der Stichprobe kirchlicher Mitarbeitender bei 13,9 %, was auf ein erhöhtes Depressionsrisiko in diesem Tätigkeitsfeld hindeutet. Höhere Raten bei katholischen Geistlichen werden unter anderem mit der zölibatären Lebensform und einem erhöhten Risiko sozialer Isolation sowie einer geringeren Inanspruchnahme sozialer Unterstützung in Verbindung gebracht (Cudjoe et al., 2018; Möller-Leimkühler, 2002).

Befunde zum Zusammenhang zwischen Depression und spirituellem Wohlbefinden zeigen zudem, dass negative religiöse Deutungsmuster in Bezug auf das Selbst, Gott und die Zukunft mit höheren Depressionswerten einhergehen, während positive religiöse Bewertungen mit geringeren Depressionswerten verbunden sind. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit Becks (1963) kognitiver Depressionstheorie, der zufolge depressive Affekte mit negativen Bewertungen des Selbst, anderer Personen und der Zukunft zusammenhängen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass Erhebungen religiöser Kognitionen häufig die Wahrnehmung Gottes (z. B. wohlwollend oder strafend) erfassen, während Bewertungen zwischenmenschlicher Beziehungen seltener berücksichtigt werden.

Pfarrer:innen berichten insgesamt sowohl positive als auch negative religiöse Bewertungen häufiger als andere kirchliche Mitarbeitende oder Gemeindemitglieder. Zudem zeigte sich bei ihnen ein stärkerer Zusammenhang zwischen negativen spirituellen Bewertungen und Depressionen (Pargament et al., 2001).

Insgesamt ist die Qualität der vorliegenden Studien heterogen, und nur wenige Untersuchungen berichten standardisierte Maße sozialer Unterstützung. Entsprechend besteht weiterhin Forschungsbedarf hinsichtlich des Wohlbefindens von Geistlichen, möglicher Barrieren bei der Inanspruchnahme von Unterstützung sowie der Rolle spiritueller Ressourcen.

Die dargestellten theoretischen Modelle, empirischen Befunde sowie die identifizierten Risiko- und Schutzfaktoren verdeutlichen, dass psychische Gesundheit in sozialen und kirchlichen Arbeitsfeldern in einem komplexen Zusammenspiel individueller, arbeitsbezogener und struktureller Bedingungen entsteht. Vor diesem Hintergrund wird im folgenden Kapitel das methodische Vorgehen der vorliegenden Studie vorgestellt, mit dem diese Zusammenhänge empirisch untersucht wurden.

3. FORSCHUNGSDESIGN

3.1 Methodische Anlage der Studie

Forschungsdesign und Untersuchungslogik

Die vorliegende Studie ist als quantitatives Forschungsdesign angelegt. Entsprechend der für diesen Ansatz typischen linearen Forschungslogik gliederte sich der Forschungsprozess in klar voneinander getrennte Phasen: Auf Basis der theoretischen Einarbeitung wurde daran anschließend die Entwicklung des Erhebungsinstruments, die Datenerhebung sowie die statistische Auswertung vorgenommen (Stein, 2022). Über der Studie steht die Leitfrage, wie sich Situation Hauptamtlicher in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit in Fragen mentaler Gesundheit darstellt und welche Faktoren diese positiv und negativ beeinflussen.

Die Untersuchung ist als Querschnittstudie konzipiert (Stein, 2022) und erfasst den Zustand sowie zentrale Einflussfaktoren mentaler Gesundheit zu einem definierten Zeitpunkt. Die Datenerhebung erfolgte im Zeitraum vom 09. März bis 19. April 2025. Auftraggeber und Durchführende der Studie ist das Institut für missionarische Jugendarbeit im Rahmen des Projekts „Zukunft Jugendarbeit“.

Datenerhebung: Standardisierte Online-Befragung

Als Erhebungsmethode wurde eine standardisierte Befragung gewählt. Dieses Verfahren stellt sicher, dass alle Teilnehmenden identische Fragen mit denselben Antwortkategorien in gleicher Reihenfolge erhalten, was die intersubjektive Vergleichbarkeit der erhobenen Daten gewährleistet (Reinecke, 2022). Die Befragung wurde als Online-Befragung umgesetzt, wodurch eine zeit- und ortsunabhängige Teilnahme über Computer oder mobile Endgeräte möglich war.

Der eingesetzte Online-Fragebogen umfasste insgesamt 40 Fragen und war primär quantitativ ausgerichtet. Ergänzend enthielt er vier offene Antwortformate, die vertiefende qualitative Einblicke ermöglichen sollten. Zur Messung der mentalen Gesundheit und relevanter Einflussfaktoren kamen überwiegend geschlossene Fragen mit fünf- oder siebenstufigen Ratingskalen zum Einsatz, die auf dem Likert-Skalierungsverfahren der summierten Ratings basieren (Reinecke, 2022).

Zur besseren Vergleichbarkeit wurden dabei einige Items aus anderen Studien mit vergleichbaren Inhalten übernommen oder modifiziert. Konnte zu Teilthemen keine etablierte Frage gefunden werden, wurden eigene Fragen konstruiert. Bei allen Fragen, insbesondere den eigens entworfenen, ist es essenziell diese zu testen. Deshalb wurde der Fragebogen nach der ersten Konzeption mit einer repräsentativen Gruppe an Hauptamtlichen in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit einem Pretest unterzogen. Daraufhin wurden entstandene Unklarheiten angepasst (Weichbold, 2022).

Beschreibung des Fragebogens

Der Fragebogen gliedert sich in drei Teile. Zu Beginn stehen Fragen zu soziodemokratischen Angaben, die teilweise aus einem Standardfragenkatalog des Rats für Sozial- und Wirtschaftsdaten übernommen worden sind. Dies betrifft die Items 1 und 4 (o.J., S. 9 & S. 30). Ziel der Fragen nach den demografischen Merkmalen war, die Ergebnisse hinsichtlich der darin erfassten Angaben zu differenzieren, um so detailliertere Ergebnis-Thesen in Bezug auf Geschlecht, Alter und Wohnsituation aufstellen zu können. Neben den standardisierten Fragen wurden außerdem solche zur Qualifikation auf das Berufsfeld gestellt (auch ob Themen wie mentale Gesundheit in der

Ausbildung oder dem Studium behandelt wurden) und es wurde die aktuelle (formale) Arbeitssituation erfasst (Art des Beschäftigungsverhältnisses, Verantwortung, Begleitung des Berufseinstiegs). Dadurch erhoffte man sich, in den Ergebnissen Rückschlüsse für Ausbildungsstätten von Hauptamtlichen in der Kinder- und Jugendarbeit ziehen zu können.

Im zweiten Teil wurden Fragen zur allgemeinen derzeitigen Belastungssituation gestellt. Ziel davon war, eine Typisierung zu bilden – bestehend aus Typ 1 „gestresst belastet“, Typ 2 „herausgefordert“ und Typ 3 „entspannt“. In diesem Themenbereich wurde zur Erstellung des Fragebogens viel mit Vergleichsstudien gearbeitet, nähere Informationen siehe unten. Ganz bewusst ist das erste Item – Frage 16 – in diesem Teil allgemeiner formuliert, um einen leichteren Start in diese persönlicheren Fragen zu erleichtern. Bei der Entwicklung des Fragebogens wurde darauf geachtet, die Items möglichst neutral zu formulieren, um Antworttendenzen oder Beeinflussungen der Befragten zu vermeiden. Zudem sollte gewährleistet werden, dass Hauptamtliche den Fragebogen auch dann sinnvoll ausfüllen können, wenn sie ihre mentale Verfassung als gut einschätzen.

Aus diesem Grund wurde Item 22 umkodiert, sodass die Skalenrichtung innerhalb des Fragebogens einheitlich von negativ zu positiv verläuft und mögliche Irritationen durch Richtungswechsel vermieden werden.

Im dritten Abschnitt werden Fragen zum Umgang mit Belastungen sowie zu verfügbaren Ressourcen gestellt. Dabei werden insbesondere das Dokumentieren von Arbeitszeiten und weitere formale Unterstützungsangebote seitens des Arbeitgebers thematisiert. Abschließend können sich die Teilnehmenden freiwillig einzelnen Verbänden oder Kirchen zuordnen, da diese die Ergebnisse für ihre Personalentwicklung angefragt haben.

Die drei Abschnitte sind logisch aufeinander aufgebaut. Zu Beginn stehen allgemeine formale Angaben sowie Fragen zur Qualifikation, um einen niedrigschwelligen Einstieg in den Fragebogen zu ermöglichen. Im zweiten Teil wird die aktuelle Belastungssituation erfasst, sodass im dritten Abschnitt die Fragen zu Ressourcen vor dem Hintergrund dieser Angaben beantwortet werden können.

Bislang liegt keine Studie zur mentalen Gesundheit von Hauptamtlichen in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit vor. Daher wurde auf inhaltlich vergleichbare Instrumente zurückgegriffen, um die erhobenen Daten in einen größeren Forschungskontext einordnen zu können.

Item 17 („Wie stark belasten Sie folgende Aspekte in Ihrem Arbeitskontext ...“) wurde inhaltlich sowie hinsichtlich der Skalierung aus der Studie *Psychische und emotionale Erschöpfung von Fachkräften der Sozialen Arbeit* übernommen (Kahl & Bauknecht, 2023, S. 223). Zur besseren Anpassung an den spezifischen Arbeitskontext der christlichen Kinder- und Jugendarbeit wurden einzelne Aspekte ergänzt, insbesondere auf Grundlage der Untersuchung von Schulte, Wittner und Kauffeld (2021), die allgemeine Ressourcen und Anforderungen in der Arbeitswelt erfasst.

Auch Item 18 („Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass von Ihnen Aufgaben verlangt werden, die Sie nicht gelernt haben oder nicht beherrschen?“) basiert auf Kahl und Bauknecht (2023). Diese Studie wurde als geeignete Vergleichsgrundlage herangezogen, da zwischen den Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit und der Gemeindepädagogik erhebliche inhaltliche Überschneidungen bestehen. Insbesondere im Hinblick auf die mentale Gesundheit sind vergleichbare Anforderungen zu erwarten.

Aus diesem Grund wurden die Items 18 bis 22 vollständig übernommen (Kahl & Bauknecht, 2023, S. 223).

Neben dieser Hauptquelle für Items wurden andere Studien mit einzelnen Fragen übernommen, wobei alle Vergleichsarbeiten die Arbeitssituationen von Sozialarbeitenden untersuchen. So sind Item 23 („Wie häufig gelingt es Ihnen NICHT, bei der Arbeitszeitplanung auf Ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen?“) und Item 25 (eine Frage zu gesundheitlichen Beschwerden während und nach der Arbeit) aus Hollederers Forschung zur Erschöpfung in der Sozialen Arbeit rezipiert (2023, 239 & 243). Frage 24: „Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?“, wurde inhaltlich aus einer Studie der Max-Träger Stiftung zu Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit übernommen, aber in der Skalierung an die vorherigen Items im Fragebogen angepasst (Henn, Lochner, Meiner-Teubner & Strunz, 2017, S. 32). Auch Item 28 wurde inhaltlich aus einer Studie zu Burnout bei Sozialarbeitenden übernommen (Hajni, Kitze, Andersch et al., 2021, S. 28).

Für die Erfassung von Ressourcen im dritten Abschnitt standen nur wenige passende validierte Instrumente aus vergleichbaren Studien zur Verfügung, weshalb der Großteil der Items eigenständig entwickelt wurde. Lediglich Item 31 konnte inhaltlich aus der Studie von Kahl und Bauknecht (2023, S. 225) übernommen werden.

Stichprobenziehung und Feldzugang

Zielpopulation der Studie sind hauptamtlich tätige Mitarbeitende in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit. Der Einschluss in die Zielgruppe erfolgte über eine Filterfrage, die sicherstellte, dass nur Personen berücksichtigt wurden, die seit mindestens sechs Monaten hauptberuflich mit einem Mindestumfang von 15 Wochenstunden in der Kinder- und Jugendarbeit einer christlichen Kirche, Gemeinde, Gemeinschaft oder eines Jugendverbandes tätig sind.

Die Stichprobenziehung orientierte sich konzeptionell am Ideal einer Zufallsstichprobe, um eine Generalisierbarkeit der Ergebnisse zu ermöglichen. In der praktischen Umsetzung wurde jedoch eine Ad-hoc-Stichprobe realisiert (Stein, 2022; Häder & Häder, 2022). Der Feldzugang erfolgte über kirchliche und verbandliche Netzwerke, insbesondere in Zusammenarbeit mit 12 CVJM-Landesverbänden, 7 Landeskirchen sowie der FeG-Jugend.¹

Insgesamt nahmen $n = 1.987$ Personen an der Befragung teil. Davon erfüllten $n = 1.916$ die definierte Zielgruppenbedingung. Nach einer systematischen Stichprobenbereinigung wurde mit einer analytischen Stichprobe von $n = 1.200$ Fällen gearbeitet. Die Reduktion der Fallzahl verdeutlicht, dass die formale Zugehörigkeit zur Zielgruppe allein nicht als hinreichendes Qualitätskriterium betrachtet wurde, sondern weitere Plausibilitäts- und Konsistenzprüfungen vorgenommen wurden.

Datenbereinigung

Für die Bereinigung der Stichprobe wurden mehrere Qualitätskriterien angewendet, um die Validität und Belastbarkeit der Daten sicherzustellen. Ausgangspunkt der Erhebung waren insgesamt 1.927 Datensätze. Berücksichtigt wurden jedoch ausschließlich Fälle, in denen der Fragebogen vollständig abgeschlossen wurde. Darüber hinaus wurden Befragungen mit einer auffällig kurzen Bearbeitungszeit ausgeschlossen, da hier von einer lediglich oberflächlichen oder unzureichenden Auseinandersetzung mit den Fragen ausgegangen werden muss. Ebenfalls entfernt wurden Datensätze, in denen bei Mehrfachantworten widersprüchliche Angaben vorlagen, was die inhaltliche Konsistenz der Angaben infrage stellt. Zusätzlich erfolgte ein Ausschluss von Fällen, in

¹ Dieses Vorgehen erhöhte zwar die Reichweite der Befragung erheblich, geht jedoch mit dem Risiko systematischer Verzerrungen durch Selbstselektion einher.

denen Freitextangaben enthalten waren, die als inhaltlich nicht verwertbar oder sinnentleert einzustufen sind.

Ein weiteres Kriterium bildete das Antwortverhalten auf Skalenfragen: Befragungen, die durch gleichförmige Antwortmuster auffielen – etwa das konsequente Auswählen derselben Skalenkategorie oder durchgehend die Wahl der Skalenendpunkte –, wurden ebenfalls nicht in die Analyse einbezogen, da hier eine systematische, jedoch nicht reflektierte Bearbeitung naheliegt. Nach Anwendung dieser Kriterien reduzierte sich die Stichprobe auf 1.200 Datensätze, die in die Auswertung einfließen. Durch dieses Vorgehen konnte sichergestellt werden, dass die verbleibenden Daten inhaltlich konsistent sind und eine belastbare Grundlage für die nachfolgenden Analysen darstellen (Lück & Landrock, 2022).

Auswertungsmethode: Uni- und multivariate Statistik, Korrelationen

Die statistische Auswertung der erhobenen Daten erfolgt mehrstufig und folgt einem systematischen Vorgehen, das deskriptive, inferenzstatistische und multivariate Analyseschritte miteinander verbindet. In einem ersten Schritt werden sämtliche Variablen univariat ausgewertet, um mittels Häufigkeitsverteilungen sowie zentraler Lage- und Streuungsmaße eine deskriptive Bestandsaufnahme der mentalen Gesundheit der Befragten sowie ihrer strukturellen und beruflichen Rahmenbedingungen vorzunehmen. Diese Auswertung dient der grundlegenden Beschreibung der Stichprobe und bildet die empirische Basis für alle weiteren Analyseschritte.

Aufbauend auf diesen deskriptiven Ergebnissen erfolgt eine vergleichende Einordnung ausgewählter Befunde im Abgleich mit Ergebnissen aus anderen empirischen Studien, insbesondere aus dem Kontext der Sozialen Arbeit sowie angrenzender professionsbezogener Handlungsfelder. Ziel dieses Vergleichs ist es, die Ergebnisse nicht isoliert zu betrachten, sondern sie in einen breiteren empirischen Zusammenhang einzuordnen. Auf diese Weise sollen sowohl Gemeinsamkeiten als auch mögliche Besonderheiten der untersuchten Zielgruppe im Vergleich zu bereits vorliegenden Forschungsergebnissen herausgearbeitet werden.

In einem weiteren Schritt werden inferenzstatistische und multivariate statistische Verfahren eingesetzt, um Zusammenhänge zwischen verschiedenen Einflussfaktoren und Aspekten der mentalen Gesundheit differenziert zu analysieren. Zur Untersuchung von Zusammenhangsstrukturen zwischen einzelnen Variablen wird der Pearson-Korrelationskoeffizient (r) verwendet. Dieser ermöglicht eine Einschätzung von Richtung und Stärke linearer Zusammenhänge und ist angesichts der überwiegend mehrstufigen Antwortskalen sowie der großen Stichprobe für die vorliegende Untersuchung gut geeignet (Blasius & Baur, 2022). Ergänzend kommen bei Fragestellungen mit dichotomen Gruppierungsvariablen und ordinal skalierten Zielvariablen Mann-Whitney-U-Tests zum Einsatz. Dieses nichtparametrische Verfahren erlaubt es, Gruppenunterschiede auch dann zuverlässig zu prüfen, wenn keine Normalverteilung der Daten vorausgesetzt werden kann. Durch die Kombination von Korrelationsanalysen und Gruppenvergleichen können sowohl Beziehungsstrukturen als auch Unterschiede zwischen relevanten Teilgruppen der Stichprobe sichtbar gemacht werden.

Ergänzend zu den quantitativen Auswertungen werden die offenen Antwortformate inhaltsanalytisch ausgewertet. Diese qualitative Analyse dient dazu, die statistischen Ergebnisse zu vertiefen und zu kontextualisieren sowie subjektive Perspektiven, Deutungsmuster und strukturelle Aspekte sichtbar zu machen, die durch standardisierte Items nur eingeschränkt erfasst werden können. Die Verbindung quantitativer und qualitativer Analyseschritte ermöglicht somit eine

umfassendere Interpretation der Ergebnisse und orientiert sich an einem methodisch integrierten Forschungsansatz (Kuckartz & Rädiker, 2024).

Abschließend wurden die zentralen Ergebnisse der statistischen Auswertungen einem wissenschaftlichen Beirat vorgestellt und im Rahmen einer fachlichen Diskussion kritisch reflektiert. Ziel dieses Austauschs war es, die Interpretation der Befunde zu prüfen, alternative Deutungen zu berücksichtigen und die analytische Schlüssigkeit der Schlussfolgerungen zu schärfen. Die Mitglieder des wissenschaftlichen Beirats werden im folgenden Abschnitt namentlich genannt. Für ihre konstruktiven Hinweise, ihre fachliche Expertise und die engagierte Diskussion bedanken wir uns ausdrücklich.

Mitglieder des wissenschaftlichen Beirats:

Carina Daum, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der CVJM-Hochschule

Katharina Haubold, Coordinator for evangelism and missionary networks bei der VEM (Vereinte Evangelisch Mission)

Prof. Dr. Kathinka Hertlein, Professorin für Praktische Theologie an der EH Tabor

Gabriele Jahn, Referentin bei der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland e. V. (aej)

Dr. Hanna Kauhaus, Forschungsstelle Kirchen- und Gemeindeforschung, Forschungszentrum christliches Empowerment in der Säkularität CES, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Claudia Kuhn, Referentin im CVJM Deutschland

Elias Monden, Koordinator für Kirchenbeziehungen bei alpha Deutschland e. V.

Lena Niekler, M.A., Bundessekretärin für young leaders, ychurch und transformatorische Prozesse im CVJM-Westbund e. V.

Ruth Steigerwald, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der CVJM-Hochschule

Tabea Wichern, Referentin für geistliches Leben und Studierendenbegleitung an der CVJM-Hochschule

3.2 Stichprobe: (Soziodemografische) Ergebnisse

Das folgende Teilkapitel beschreibt die soziodemografischen und beruflichen Merkmale der Stichprobe. Die Darstellung dient nicht nur der Einordnung der quantitativen Ergebnisse, sondern gibt zugleich einen Überblick über die Lebens- und Arbeitssituation hauptamtlicher Mitarbeitender in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit in Deutschland.

Die Stichprobe umfasst $n = 1.200$ Teilnehmende, die den Fragebogen komplett beantworteten. Die 1. Frage der Studie („Bist Du seit mindestens sechs Monaten hauptberuflich mit mind. 15h/Woche in der Kinder- und Jugendarbeit einer christlichen Kirche/Gemeinde, Gemeinschaft oder Jugendverband tätig?“) fungierte als Eingangsvoraussetzung zur Beantwortung des weiteren Fragebogens. Durch die Stichprobenbereinigung (siehe 3.1) gibt es eine Zustimmung zu 100%.

Die hier beschriebene Stichprobe gibt neben der Analyse der Teilnehmenden der Studie als Nebeneffekt auch einen Einblick in die Menschen, die als Hauptamtliche in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit in Deutschland arbeiten.

Fast zwei Drittel der Teilnehmenden (63 %) gaben an, weiblich zu sein, 36 % männlich. 5 Teilnehmende bezeichneten sich als divers, 7 Personen machten keine Angabe.

Ein Drittel der Befragten gehört zur Altersgruppe der 21- bis 30-Jährigen (33 %), dicht gefolgt von den 31- bis 40-Jährigen (32 %). 18 % sind zwischen 41 und 50 Jahren alt, weitere 13 % zwischen 51 und 60 Jahren.

Fast drei Viertel der Befragten wohnen gemeinsam mit anderen Personen in einem Haushalt (74 %), 26 % leben allein.

Diejenigen, die angaben, mit anderen Personen zusammenzuwohnen (n = 883), wurden gebeten, diese Konstellation näher zu spezifizieren. Von diesen 883 Personen gaben 61 % an, mit einem festen Partner bzw. einer festen Partnerin zusammenzuleben. 27 % teilen ihren Haushalt mit Kindern (unter 18 Jahren), 7 % mit anderen verwandten Personen und 5 % mit nicht verwandten Personen (Freund:innen/Mitbewohner:innen). Mehrfachnennungen waren möglich.

Der größte Anteil der Hauptamtlichen ist seit drei bis zehn Jahren in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit tätig (39 %). 20 % arbeiten seit 11–20 Jahren in diesem Bereich, 18 % seit ein bis drei Jahren. 17 % gaben an, seit mehr als 20 Jahren beruflich in der Kinder- und Jugendarbeit tätig zu sein. 7 % sind erst seit einem halben bis zu einem Jahr im Berufsfeld tätig.

85 % der Befragten verfügen über ein zeitlich unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, 14 % befinden sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

Fast zwei Drittel der Teilnehmenden (64 %) sind mit 31–40 Stunden pro Woche angestellt. Das verbleibende Drittel verteilt sich annähernd gleichmäßig auf 21–30 Wochenstunden (14 %) sowie jeweils 15–20 Wochenstunden beziehungsweise mehr als 40 Wochenstunden (je 11 %).

Der Großteil der Befragten (81 %) gab an, über eine auf die christliche Kinder- und Jugendarbeit bezogene formale Qualifikation zu verfügen. Dazu zählen Studienabschlüsse, Ausbildungen, der Besuch einer Bibelschule oder vergleichbare Abschlüsse. Weitere 14 % gaben eine ähnliche Qualifikation an, beispielsweise in der Heilerziehungspflege oder im Lehramt. 5 % verfügen über keine formale Qualifikation.

80 % der Teilnehmenden gehen neben ihrer Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit keiner weiteren bezahlten Erwerbstätigkeit nach, während 19 % eine zusätzliche Erwerbstätigkeit angaben.

Etwa die Hälfte der befragten Hauptamtlichen ist bei einer Kirche oder Gemeinde angestellt (52 %). Weitere 21 % sind bei einem christlichen Jugendverband tätig, 18 % bei einer Organisation der freien Wohlfahrtspflege. 10 % nennen einen anderen Arbeitgeber, den sie näher spezifizierten. Innerhalb dieser Gruppe wurden häufig Vereine angegeben; vereinzelt erfolgten jedoch auch Zuordnungen zu Kirchenkreisen oder Jugendverbänden, die eigentlich anderen Kategorien zuzurechnen wären. Einzelne Befragte sind zudem bei kommunalen Trägern beschäftigt.

Die Hälfte der Befragten gab an, in einer lokalen Gemeinde oder Jugendarbeit tätig zu sein (50 %). 30 % arbeiten überregional und sind für einen Bezirk oder eine Region zuständig. 26 % übernehmen Aufgaben für weitere Zielgruppen neben Jugendlichen. 23 % sind themenfeldbezogen überregional tätig, während 16 % mehrere lokale Gemeinden beziehungsweise Jugendarbeiten betreuen. 7 % ordneten ihre Tätigkeit keiner der vorgegebenen Kategorien zu. Mehrfachnennungen waren möglich.

72 % der Befragten leiten Ehrenamtliche an, 49 % zusätzlich Freiwillige, FSJler:innen oder Praktikant:innen. 33 % tragen Leitungsverantwortung gegenüber anderen hauptamtlich Mitarbeitenden, 14 % gegenüber weiteren Berufsgruppen (z. B. Hausmeister:innen oder Kita-Mitarbeitenden). 15 % haben keine Leitungsfunktion. Auch hier waren Mehrfachnennungen möglich.

Knapp die Hälfte arbeitet in Teams mit vier oder mehr Personen (49 %), 34 % in Teams mit bis zu drei Personen, während 17 % allein tätig sind.

Die Vielfalt der beschriebenen Arbeits- und Lebenskontexte verdeutlicht, dass psychische Gesundheit in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit unter sehr unterschiedlichen strukturellen Bedingungen stattfindet.

4. ERGEBNISSE

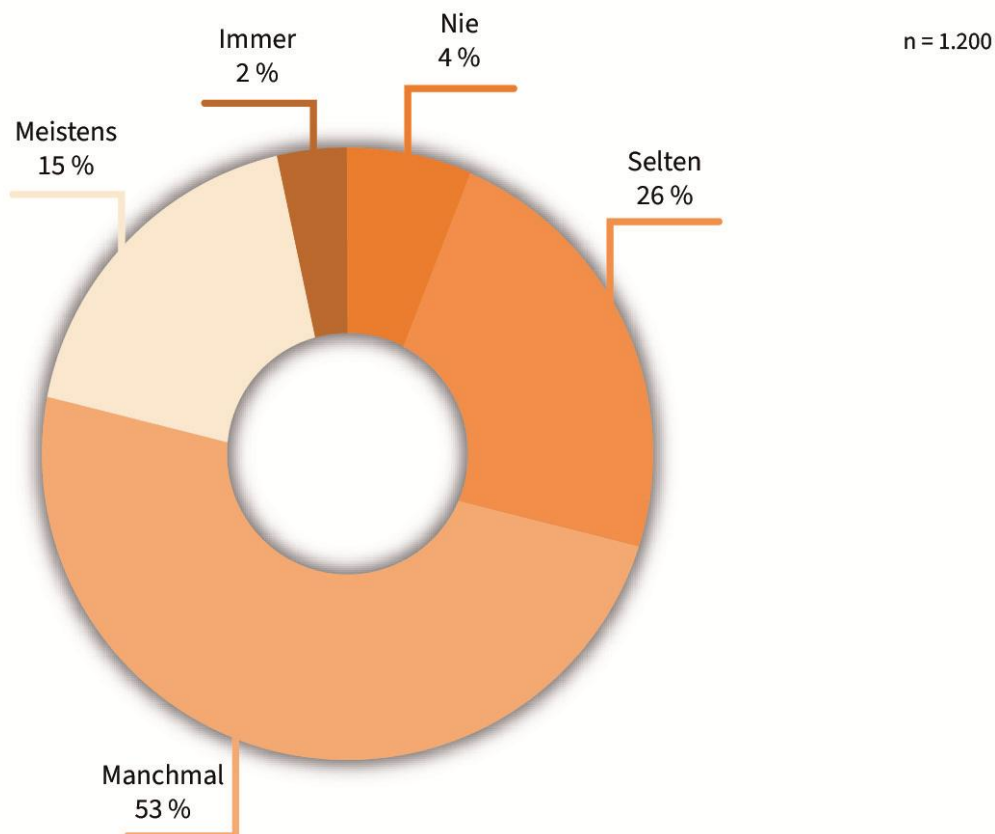
4.1 Gesamtsituation beruflicher Belastung und mentaler Beanspruchung

Ein Blick auf die aktuelle Gesamtsituation der Befragten zeigt ein deutliches Bild: Fast drei Viertel der Befragten (70 %) sind mindestens manchmal in ihrem Beruf überlastet.

Mehr als die Hälfte (53 %) der Teilnehmenden gibt an, sich manchmal überlastet zu fühlen, weitere 15 % berichten von einer regelmäßigen Überlastung („meistens“) und 2 % fühlen sich sogar dauerhaft überlastet. Nur ein sehr kleiner Teil von 4 % erlebt nach eigener Aussage nie eine Überlastung. Dieses Ergebnis zeigt, dass Überlastungserfahrungen zum beruflichen Alltag vieler Mitarbeitender gehören.

Selbsteinschätzung zur beruflichen Überlastung

Alles in allem: Hast Du das Gefühl, in Deinem Beruf überlastet zu sein?



Differenzierte Analysen liefern weitere Hinweise auf mögliche Risikogruppen. Leichte Auffälligkeiten zeigen sich beispielsweise beim Geschlecht: Männer berichten etwas häufiger von Überlastungserfahrungen als Frauen. Auch Mitarbeitende in den ersten Berufsjahren (ein bis drei Jahre Berufserfahrung) sind etwas stärker betroffen. Gleiches gilt für Personen mit einer

tätigkeitsbezogenen formalen Qualifikation sowie für Mitarbeitende mit überregionaler Zuständigkeit und für die Altersgruppe der 21- bis 40-Jährigen.

Deutlichere Unterschiede zeigen sich nach Anstellungsträgern: Während 52 % der Befragten bei Kirchen angestellt sind und 18 % bei Organisationen der freien Wohlfahrtspflege, liegt der Anteil derjenigen, die sich meist oder immer überlastet fühlen, bei kirchlichen Trägern niedriger (39 % gegenüber 52 % insgesamt) und bei Organisationen der freien Wohlfahrtspflege höher (26 % gegenüber 18 % insgesamt).

Zudem zeigt sich ein Zusammenhang mit der Begleitung beim Berufseinstieg: Von den 45 % der Befragten, die ohne offizielle Begleitung in den Beruf gestartet sind, zählen 57 % zur Gruppe der häufig oder dauerhaft Überlasteten. Unter denjenigen, deren Einstieg offiziell begleitet wurde (50 %), beträgt dieser Anteil hingegen nur 40 %.

Die Berufseinstiegsbegleitung wurde von 31 %² als besonders hilfreich eingeschätzt. Nur 34 % gaben niedrigere Werte bei der Frage nach der Hilfe der Begleitung an.³

Auch die Vorbereitung in Studium und Ausbildung auf Themen wie Selbstfürsorge, Work-Life-Balance oder ähnliche Aspekte machen für die besonders belasteten Befragten einen Unterschied: Je belasteter die Befragten sind, desto eher geben sie auch an, dass sie während ihrer beruflichen Qualifikation nicht auf ihre mentale Gesundheit vorbereitet wurden.

Zudem zeigt sich, was ggf. wenig verwundert, dass diejenigen meist/immer überlastet sind, die (sehr) oft mehr Arbeiten, als es ihr Arbeitsvertrag vorsieht.

Stärker betroffen sind diejenigen, die bei Organisationen der freien Wohlfahrt arbeiten und diejenigen, deren Berufseinstieg nicht offiziell begleitet wurde.

Die Angaben zu konkreten Arbeitssituationen bestätigen die erhobene Überlastung der Befragten. 79 % der Befragten erleben zumindest gelegentlich emotionale Belastungen im Rahmen ihrer Tätigkeit. Am häufigsten wird dabei angegeben, dass gefühlsbelastende Situationen manchmal auftreten (45 %), doch rund ein Drittel (34 %) erlebt diese häufig oder immer/dauerhaft. Auch das Arbeiten an der Grenze der eigenen Leistungsfähigkeit ist für viele ein wiederkehrendes Thema: 43 % müssen dies manchmal, 34 % häufig oder immer tun. Ähnlich gestaltet sich die Situation beim Termin- und Leistungsdruck, den 44 % manchmal und knapp 40 % häufig oder dauerhaft verspüren. Hinzu kommt, dass 31 % der Befragten häufig oder immer keinen Einfluss auf das ihnen zugewiesene Arbeitspensum haben.

² F20 Werte 9 und 10

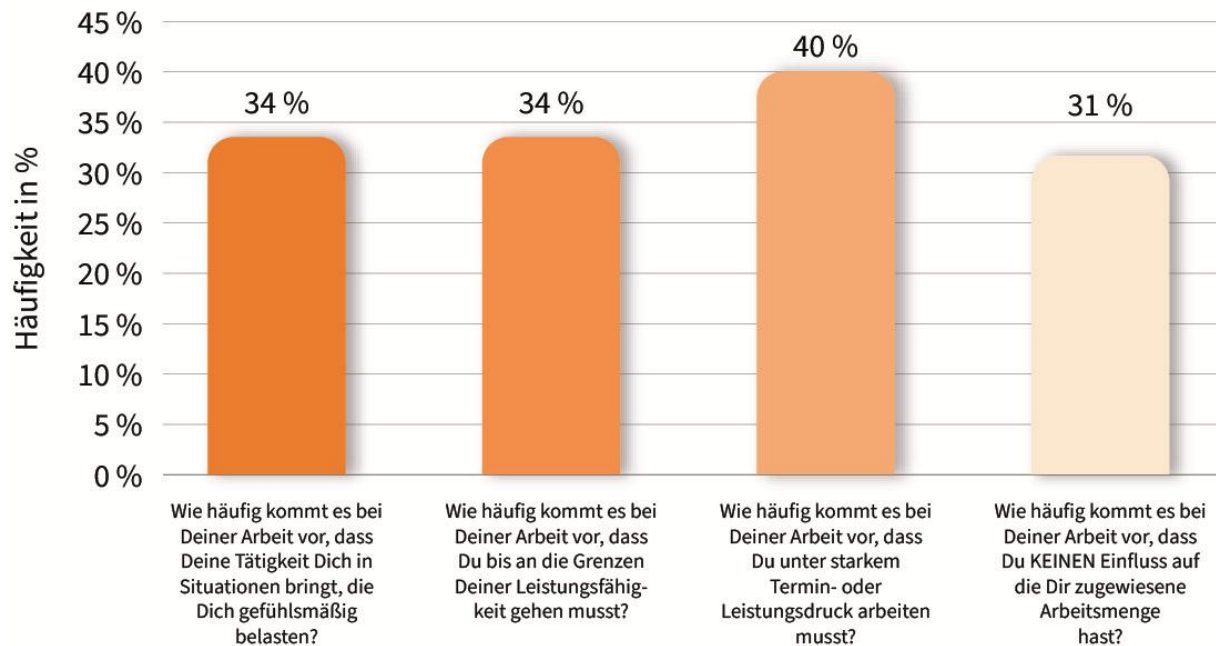
³ F20 Werte 0 bis 6

Wenn man sich auf diejenigen fokussiert, die auf die gestellten Fragen mit „häufig“ oder „immer“ antworten, zeigt sich, dass Überlastungserfahrungen weit verbreitet sind und für viele Mitarbeitende den beruflichen Alltag prägen.

Häufig erlebte arbeitsbezogene Belastungen und Anforderungen

% der Befragten, die mit „häufig“ oder „immer“ geantwortet haben

n = 1.200

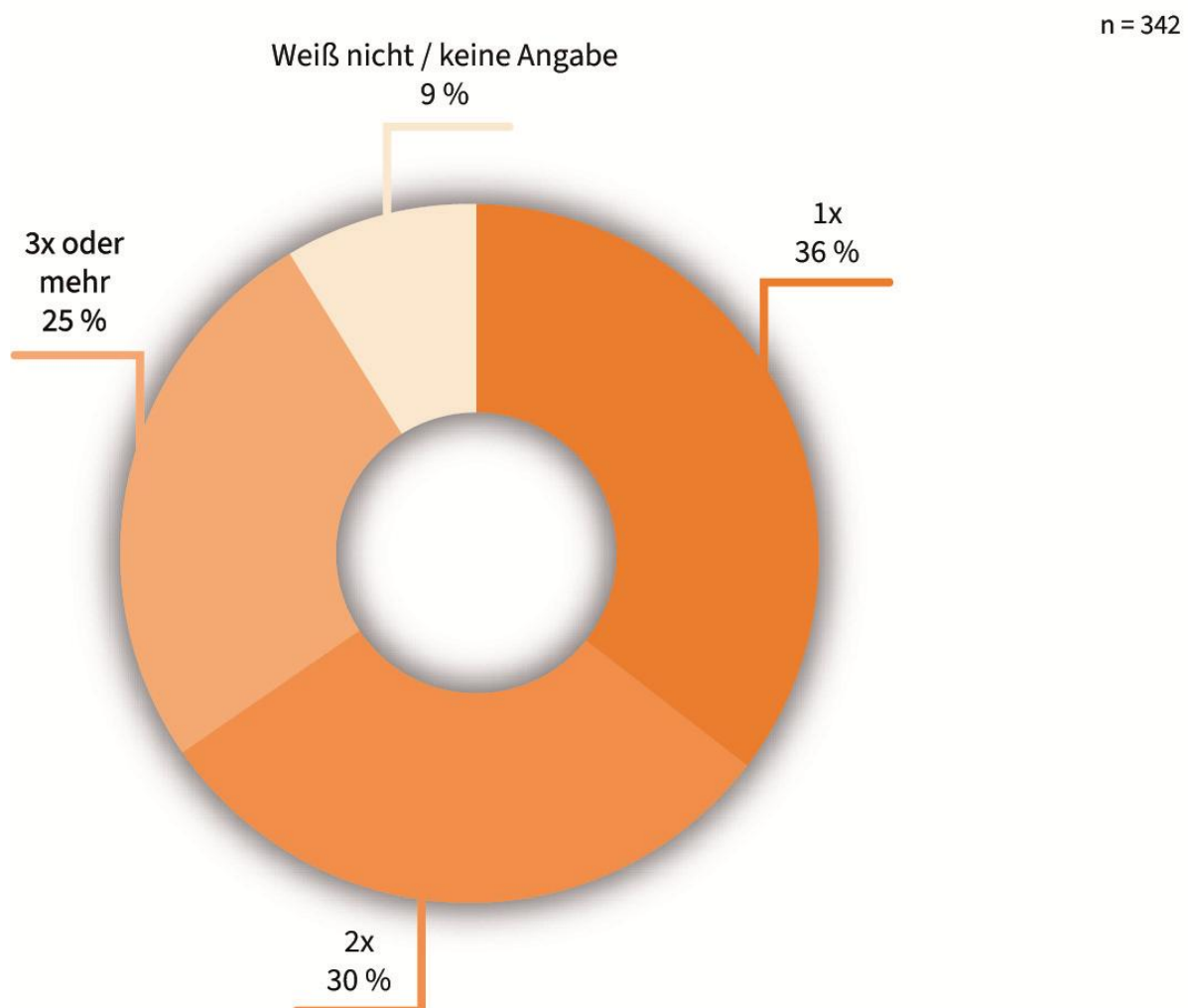


Besonders relevant ist, dass nicht nur von punktuellen, sondern von wiederkehrenden Belastungen berichtet wird – sowohl emotionaler als auch leistungsbezogener Art. Als besonders belastend werden bei der Arbeit vor allem hohe Erwartungen, Konflikt- und Widerspruchssituationen sowie die ständige Verfügbarkeit beschrieben.

Diese Belastungen bleiben für die Hauptamtlichen nicht folgenlos, was sich beispielsweise in der Häufigkeit der Krankschreibungen aufgrund von Überbelastung bei den Fachkräften zeigt. Insgesamt 29 % der Befragten berichten, schon einmal aufgrund von Arbeitsbelastung krankgeschrieben worden zu sein. Betrachtet man die letzten zwei Jahre, zeigt sich, dass unter diesen Personen etwa ein Drittel (36 %) eine einmalige Krankschreibung angibt, knapp 30 % können zwei Krankmeldungen aufweisen und rund ein Viertel spricht von drei oder mehr krankheitsbedingten Ausfällen.

Häufigkeit Krankschreibung

Wie oft hast Du Dich in den letzten zwei Jahren aufgrund von zu hoher Arbeitsbelastung krankschreiben lassen?

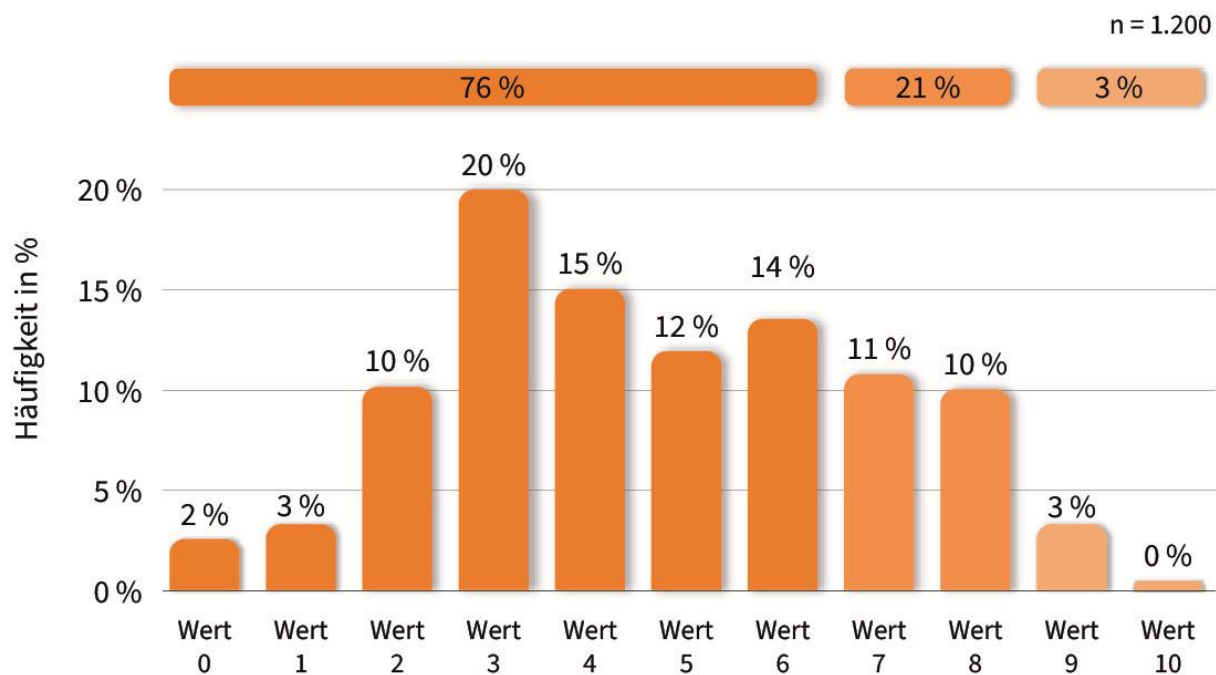


Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass Belastungen in einer relevanten Gruppe nicht nur wahrgenommen, sondern auch insofern gesundheitlich wirksam werden, als dass sich die Hauptamtlichen krankschreiben lassen.

Das allgemeine Ausgeglichenheitsgefühl (zum Zeitpunkt der Befragung) unterstreicht dieses Bild. Mit einem Median von 4 (auf einer Skala von 0 bis 10) liegt das Wohlbefinden vieler Mitarbeitenden im unteren Mittelfeld. Während nur wenige Personen extreme Werte nennen – 2 % fühlen sich gar nicht ausgeglichen, 0 % völlig ausgeglichen – bewegt sich die Mehrheit in den mittleren Skalenbereichen zwischen 3 und 6.

Allgemeines Gefühl von Ausgeglichenheit

Wie ausgeglichen fühlst Du Dich aktuell allgemein? (0 = gar nicht, 10 = sehr)



Daraus wird ersichtlich, dass viele Mitarbeitende in einer instabilen Balance stehen, die von Belastungen geprägt ist.

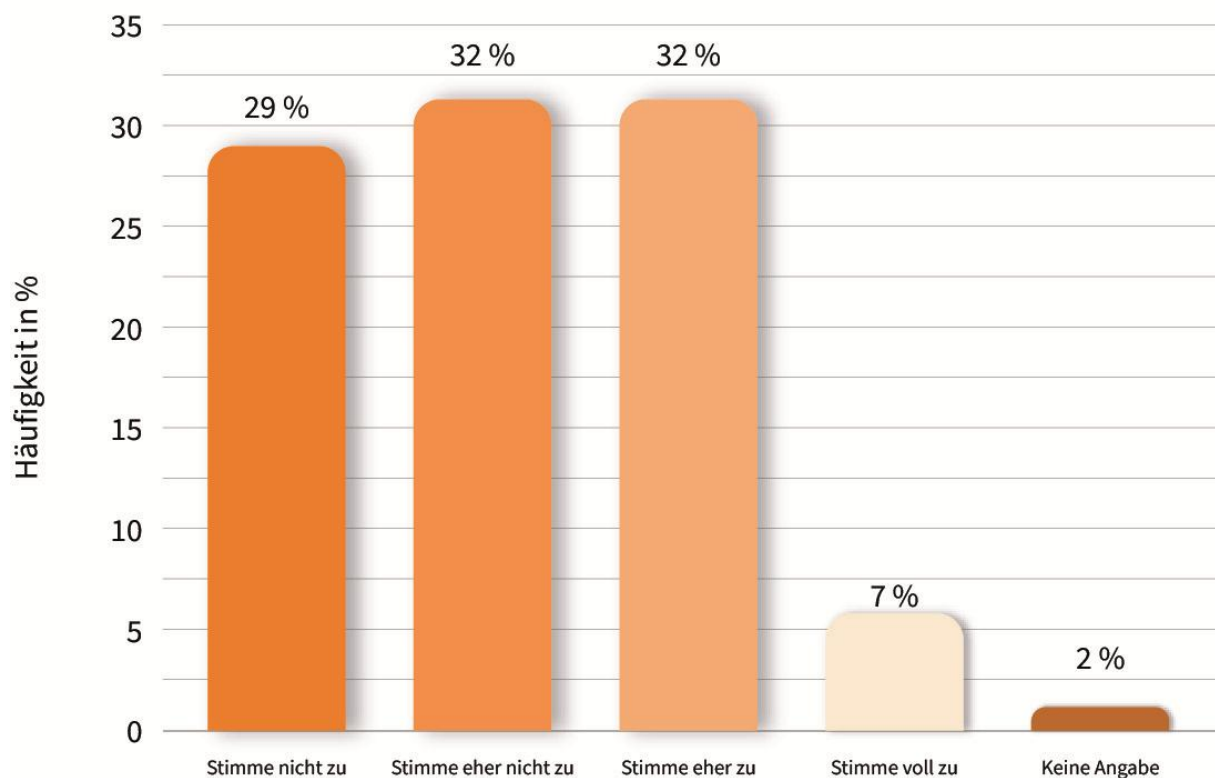
Nicht verwunderlich ist die klare Verbindung zwischen Überlastung und allgemeiner Ausgeglichenheit. Befragte, die sich meistens oder immer überlastet fühlen, geben im Durchschnitt ein deutlich niedrigeres Ausgeglichenheitsgefühl an (Median 3 gegenüber 4 insgesamt).

Auch die Haltung zur Frage, ob Überlastung zum Beruf in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit dazugehört, ist aufschlussreich. Ein Drittel der Befragten (32 %) stimmt dieser Aussage eher zu, 6 % sogar vollständig. Auf der anderen Seite lehnen knapp 61 % diese Aussage ab oder widersprechen deutlich.

Überlastung als Selbstverständnis?

Inwieweit stimmst Du folgender Aussage zu: „Im hauptamtlichen Dienst gehört eine gewisse Überlastung einfach dazu“?

n = 1200



Damit zeigt sich ein Spannungsfeld: Einerseits nehmen viele der Befragten Überlastung als Teil der beruflichen Realität wahr, andererseits ist ihre Normalisierung keineswegs allgemein akzeptiert. Weiterhin zeigt sich: Akzeptanz schützt nicht vor negativen Folgen, sondern scheint das Belastungserleben eher zu verfestigen.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Gesamtsituation der Mitarbeitenden von hoher Beanspruchung und gleichzeitig begrenzten Ressourcen zur Stabilisierung geprägt ist.

4.2. Organisationale Kontexte und strukturelle Belastungsfaktoren

Innerhalb der Befragung zeigen sich einige Unterschiede, welche Rahmenbedingungen zu höherer Belastung bei den Fachkräften führen. Am auffälligsten ist der Unterschied im Hinblick auf die Anstellungsträger: Während 52 % der Gesamtstichprobe bei Kirchen angestellt sind und 18 % bei Organisationen der freien Wohlfahrtspflege (z. B. Diakonie, Caritas), liegt der Anteil derjenigen, die sich „meistens“ oder „immer“ überlastet fühlen, bei Kirchen niedriger (38 %) und bei Organisationen höher (30 %). Dies deutet darauf hin, dass die strukturellen Rahmenbedingungen von Organisationen, die häufig stärker von Effizienz, Projektlogik und sozialwirtschaftlichen Anforderungen geprägt sind, eine höhere Belastungsdichte erzeugen als klassische kirchliche Anstellungsträger.

Auch die Art des Einsatzfeldes spielt eine Rolle: Diejenigen, die sich meistens oder immer belastet fühlen, arbeiten zu 60 % in einer lokalen Gemeinde – ein deutlicher Anstieg von 28 Prozentpunkten im Vergleich zur Gesamtstichprobe. Daneben zeigen sich kleinere Auffälligkeiten bei Personen, die in mehreren Gemeinden tätig sind (+5 Prozentpunkte) oder die zusätzlich mit unterschiedlichen Zielgruppen arbeiten (+5 Prozentpunkte). Dies weist darauf hin, dass die Vielschichtigkeit lokaler Gemeindearbeit, die mit einer hohen Zahl unterschiedlicher Erwartungen verbunden ist, die Belastung erhöht.

Besonders belastet sind diejenigen, die in einer lokalen Gemeinde/Kirche angestellt sind.

Darüber hinaus zeigt sich, dass insbesondere die Anleitung und Koordination anderer Menschen eine Rolle spielt. Unter den stark Belasteten geben 59 % an, Ehrenamtliche anzuleiten (+20 Prozentpunkte), und 26 % geben an, Freiwillige im FSJ oder BFD zu betreuen (+26 Prozentpunkte). Auch die Anleitung anderer Hauptamtlicher (31 %, +13 Prozentpunkte) oder anderer Berufsgruppen (31 %, +8 Prozentpunkte) tritt bei den Belasteten häufiger auf. Dies legt nahe, dass nicht allein die eigene Tätigkeit, sondern die Verantwortung für andere – sei es in der Rolle als Mentor:in, Koordinator:in oder Vorgesetzte:r – zu einer deutlichen Erhöhung des Belastungserlebens beiträgt. Wobei sich zeigt, dass vor allem die Anleitung Ehrenamtlicher und FSJler:innen zu einem erhöhten Arbeitsaufwand führt.

Interessant ist außerdem, dass 23 % derjenigen, die meist oder immer belastet sind, angeben, *keine* leitende Funktion zu haben (+15 Prozentpunkte). Das zeigt, dass auch Mitarbeitende ohne formale Leitungsverantwortung implizit mit Aufgaben belastet werden, die eigentlich Führungscharakter haben. Dies kann auf unklare Rollendefinitionen oder mangelnde Unterstützung durch die Organisation hinweisen.

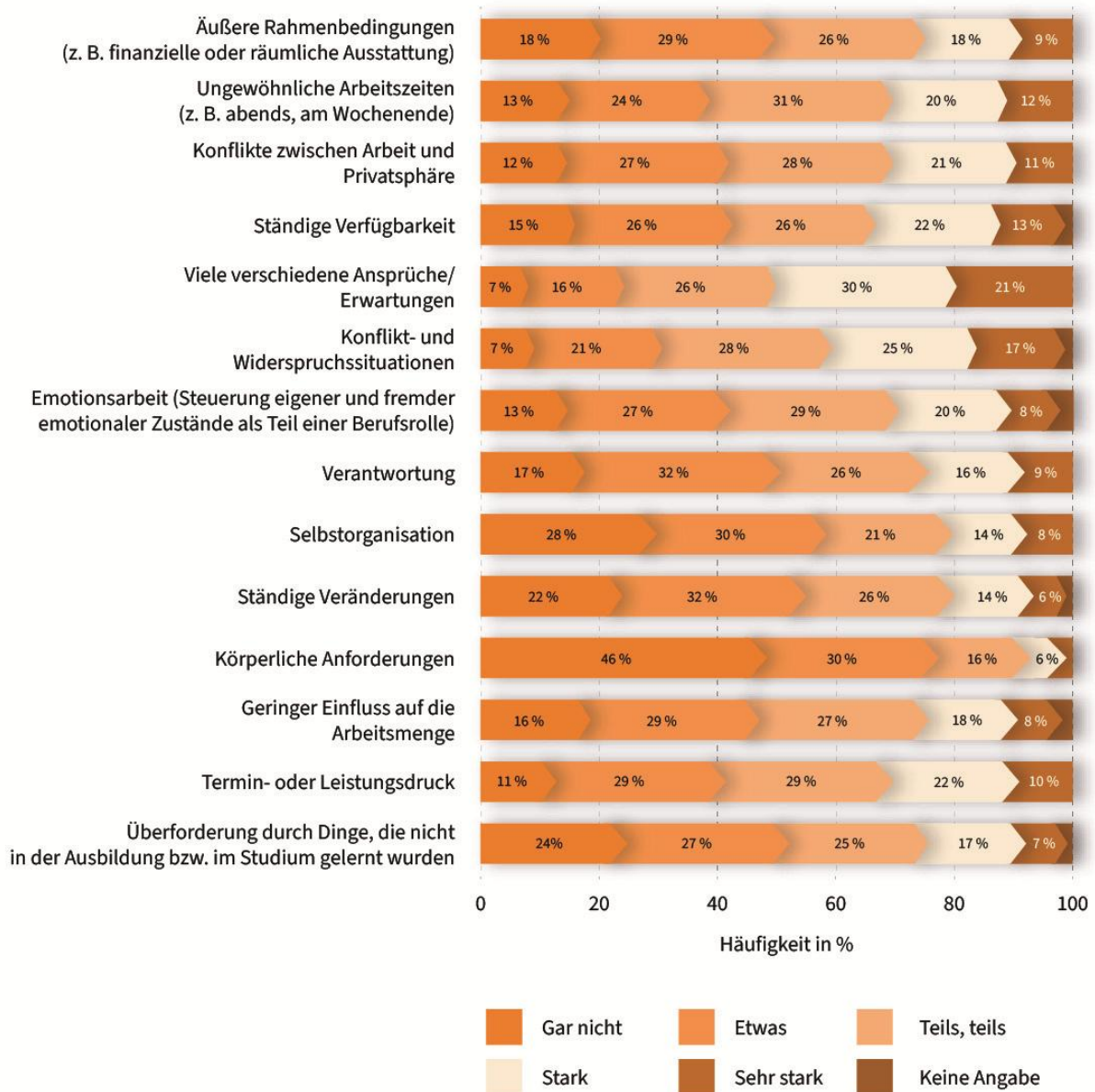
Belastungsfaktoren im Überblick

Die Ergebnisse zu den Belastungsfaktoren verdeutlichen zuerst, dass viele verschiedene Aspekte Stressfaktoren für Hauptamtliche sind:

Belastungsfaktoren

Wie stark belasten Dich folgende Aspekte in Deinem Arbeitskontext?

n = 1.200



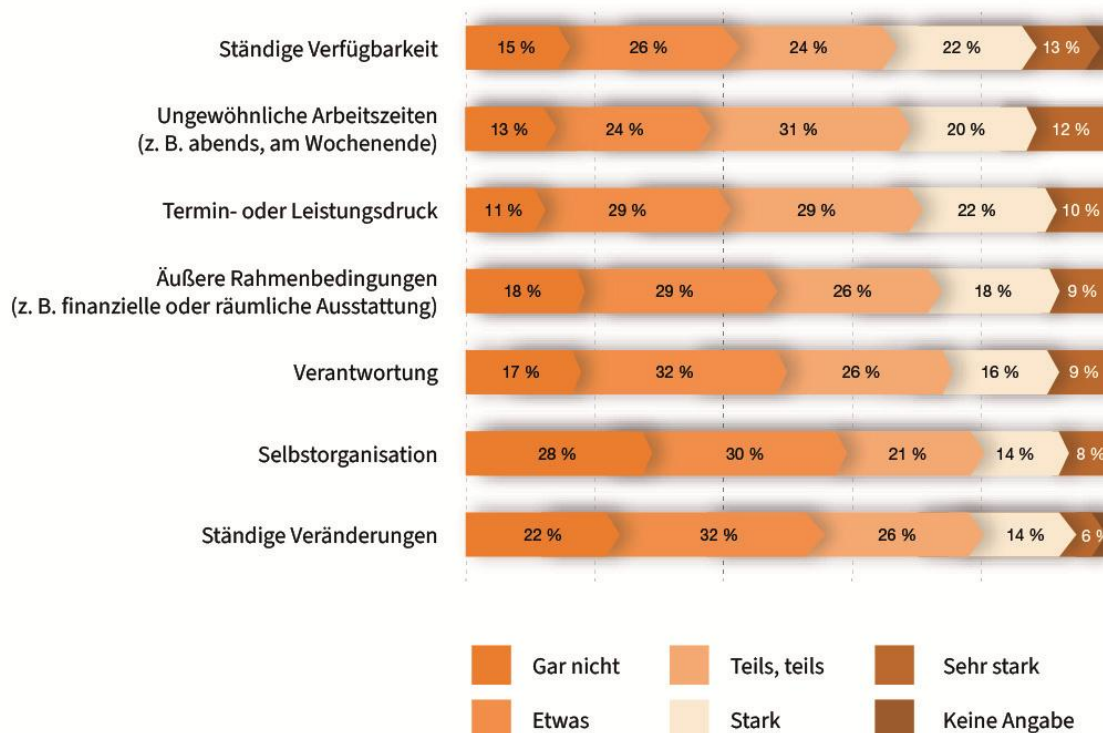
Bei allen auszuwählenden Faktoren (außer den körperlichen Anforderungen) geben mindestens 20 % der Befragten an, dass der jeweilige Faktor ein Belastungsfaktor ist. Dies deutet darauf hin, dass nicht einzelne Aspekte maßgeblich sind, sondern dass sich insbesondere das Zusammenspiel verschiedener Faktoren negativ auf die Fachkräfte auswirkt.

Betrachtet man die äußeren Rahmenbedingungen, zeigt sich auch hier, dass diese eine große Rolle für die Belastung der Fachkräfte spielen:

Äußere Belastungsfaktoren im Arbeitskontext

Wie stark belasten Dich folgende Aspekte in deinem Arbeitskontext?

n = 1.200



Insgesamt wird deutlich, dass die meisten Befragten eine Belastung durch verschiedene Aspekte empfinden, wobei sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Faktoren zeigen. Die ständige Verfügbarkeit erweist sich als einer der belastenderen Aspekte im Arbeitskontext. Hier geben 35 % der Befragten an, stark oder sehr stark davon belastet zu sein, während nur 15 % diese Anforderung als gar nicht belastend empfinden. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei den ungewöhnlichen Arbeitszeiten, wobei die Belastung hier etwas geringer ausfällt, da 32 % eine starke oder sehr starke Belastung angeben und 13 % gar keine Belastung verspüren.

Der Termin- und Leistungsdruck zeigt eine relativ ausgeglichene Verteilung über alle Belastungsstufen hinweg. Bemerkenswert ist, dass jeweils 29 % der Befragten in den Kategorien „etwas“ und „teils-teils“ belastet sind, was auf eine mittlere Belastungsintensität in diesem Bereich hinweist. Insgesamt empfinden 32 % diesen Faktor als stark oder sehr stark belastend.

Weniger negativ wird die Selbstorganisation bewertet, die als der am wenigsten belastende Faktor der äußeren Rahmenbedingungen hervorsticht. Fast ein Drittel der Befragten (28 %) fühlt sich durch

selbstorganisatorische Anforderungen gar nicht belastet, und nur 22 % empfinden hier eine starke oder sehr starke Belastung. Ähnlich verhält es sich mit den äußeren Rahmenbedingungen wie der finanziellen oder räumlichen Ausstattung, bei denen ebenfalls nur 27 % eine hohe Belastung angeben.

Die Verantwortung als Belastungsfaktor konzentriert sich hauptsächlich im mittleren Bereich der Skala, wobei 32 % eine gewisse und 26 % eine teilweise Belastung angeben. Nur 25 % empfinden die Verantwortung als stark oder sehr stark belastend. Ständige Veränderungen werden ähnlich bewertet, mit einer leichten Tendenz zu geringerer Belastung, da hier 54 % der Befragten maximal eine teilweise Belastung angeben.

Es zeigt sich, dass organisatorische und strukturelle Aspekte wie Selbstorganisation und äußere Rahmenbedingungen als etwas weniger belastend wahrgenommen werden, während zeitbezogene Faktoren wie ständige Verfügbarkeit und ungewöhnliche Arbeitszeiten höhere Belastungswerte aufweisen.

Allerdings ist die Belastung in anderen Bereichen, die nicht die äußeren Rahmenbedingungen betreffen, deutlich höher. Vor allem Erwartungen und Konflikte spielen bei den Belastungsfaktoren der Befragten eine große Rolle. Viele Befragte berichten von einer hohen Belastung durch unterschiedliche Erwartungen und Ansprüche sowie Konfliktsituationen. Die äußeren Rahmenbedingungen wie finanzielle oder räumliche Ausstattung wirken belastend – allerdings nicht an erster Stelle. Diese Verteilung zeigt, dass Belastungen nicht nur von einzelnen Extremfaktoren ausgehen, sondern sich aus einer Vielzahl mittelstarker Beanspruchungen zusammensetzen, die in der Summe zu einer deutlichen Belastungswahrnehmung führen.

Die ergänzenden Fragen zu konkreten Arbeitssituationen verdeutlichen, dass emotionale und zeitliche Überlastungen keine Ausnahme, sondern eher Regel sind: Häufig oder immer müssen Befragte unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten, an ihre Leistungsgrenzen gehen oder Tätigkeiten übernehmen, die sie emotional stark beanspruchen. Dies weist auf eine strukturelle Überforderung im Berufsalltag hin, die sich nicht allein durch individuelles Zeitmanagement lösen lässt, sondern tief in den Rahmenbedingungen der Arbeit verankert ist.

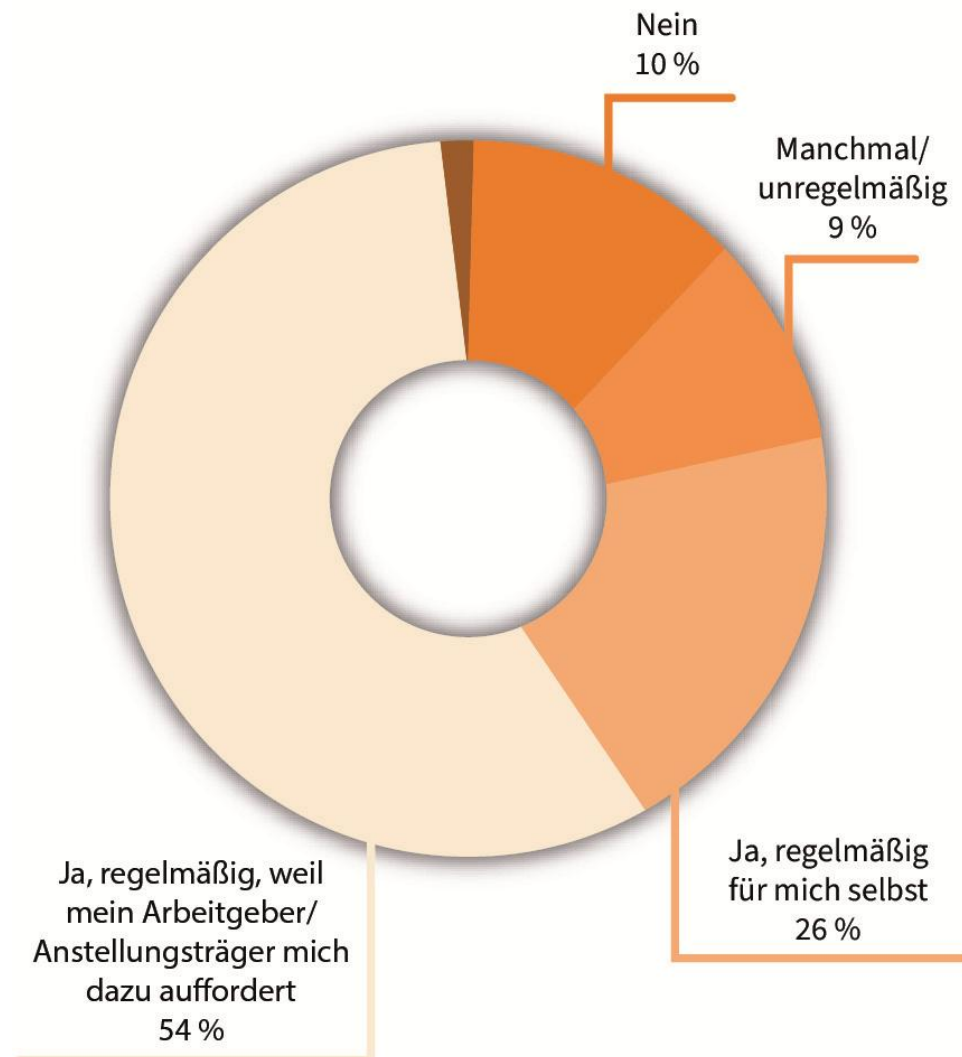
Arbeitszeit und organisatorische Rahmenbedingungen

Ein wesentlicher Aspekt für das Belastungserleben betrifft die Arbeitszeitgestaltung.

Dokumentation Arbeitszeit

Schreibst Du Deine Arbeitszeiten auf?

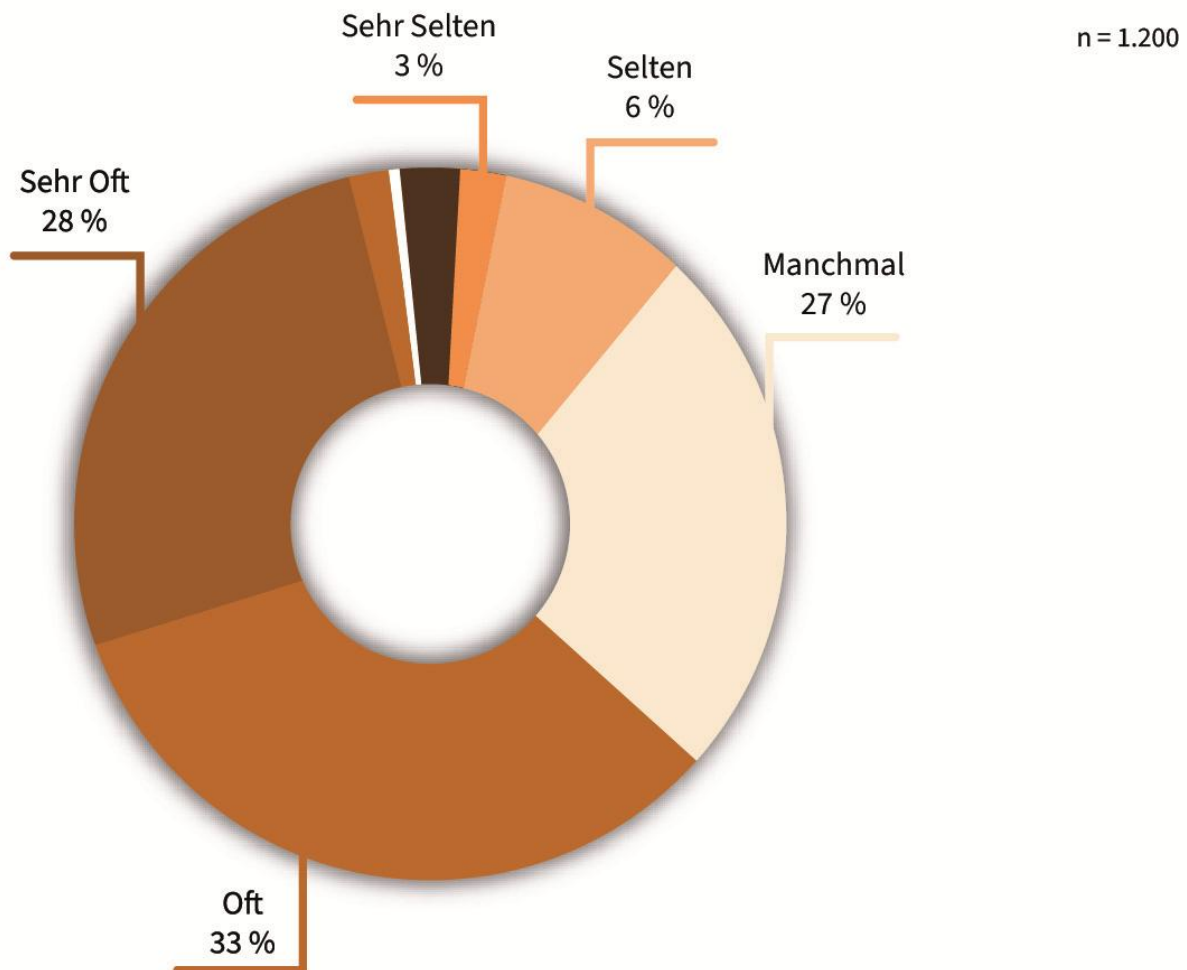
n = 1.200



Mehr als die Hälfte der Befragten (54 %) schreibt die eigenen Arbeitszeiten regelmäßig auf, weil der Arbeitgeber dies verlangt. Weitere 27 % tun dies für sich selbst, während 19 % dies selten oder gar nicht dokumentieren. Parallel dazu berichten ganze 62 % (33 % „oft“, 29 % „sehr oft“), dass sie über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus arbeiten.

Mehrarbeit über die vertragliche Arbeitszeit hinaus

Arbeitest Du mehr, als die vertraglich geregelte Arbeitszeit es vorsieht?



Nur 9 % geben an, selten oder sehr selten mehr zu arbeiten, als die vertragliche Arbeitszeitregelung es vorsieht. Diese Zahlen machen deutlich, dass Mehrarbeit nicht die Ausnahme, sondern den Normalfall bedeutet – und damit ein strukturelles Risiko für die mentale Gesundheit darstellt.

Mehrarbeit ist in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit nicht eine Ausnahme – sondern der Normalfall.

Gleichzeitig haben zwar 83 % offiziell die Möglichkeit, Überstunden oder Mehrarbeit auszugleichen, aber nur 58 % nutzen diese Möglichkeit regelmäßig. 38 % tun dies nur teilweise, 4 % gar nicht. Dies lässt vermuten, dass vorhandene Instrumente zum Ausgleich an vielen Stellen noch nicht ausreichend wirksam sind – sei es durch organisatorische Hürden, durch kulturelle Erwartungen innerhalb der Arbeitsstelle oder durch ein schlechtes Gewissen, die Möglichkeiten tatsächlich in Anspruch zu nehmen.

Hinzu kommt die Frage nach Kommunikation und Rückmeldung durch den Arbeitgeber: Nur knapp die Hälfte (49 %) der Befragten gibt an, dass offizielle Mitarbeitendengespräche stattfinden. 34 % berichten von unregelmäßigen Gesprächen, 16 % von gar keinen. Auch die Thematisierung der

eigenen Belastung ist nicht selbstverständlich: Zwar haben 44 % ihre Situation beim Arbeitgeber angesprochen, aber 38 % nur teilweise und 9 % gar nicht. Das zeigt, dass offene Kommunikation hinsichtlich Belastungssituationen kein Standard ist – weder vonseiten der Arbeitgeber noch vonseiten der Beschäftigten. Für die Betroffenen bedeutet das, dass strukturelle Entlastungsmöglichkeiten häufig ungenutzt bleiben.

Es gibt eine Kluft zwischen Entlastungsstrukturen und einer Entlastungskultur. Strukturelle Entlastungsmöglichkeiten bleiben häufig ungenutzt.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse zu den Rahmenbedingungen, dass Belastungen weniger durch einzelne Extremfaktoren entstehen, sondern durch ein Zusammenspiel von strukturellen, organisatorischen und zwischenmenschlichen Rahmenbedingungen. Besonders stark betroffen sind Beschäftigte in Organisationen der freien Wohlfahrtspflege, Fachkräfte in lokalen Gemeinden sowie Personen, die Ehrenamtliche oder Freiwillige anleiten. Gleichzeitig zeigt sich, dass Überstunden und Mehrarbeit den Normalfall darstellen, während die strukturellen Möglichkeiten zur Entlastung – etwa Mitarbeitendengespräche oder Überstundenausgleich – nur teilweise greifen. Trotzdem wird ebenfalls deutlich: Strukturelle Rahmenbedingungen sind nicht der Faktor, der die Befragten am besten belastet. Das zentrale Muster lässt sich so beschreiben: **Belastung entsteht dort, wo Erwartungen hoch, Rollen unklar und Ressourcen knapp sind – und wo die vorhandenen Strukturen nicht ausreichen, um diese Diskrepanz aufzufangen.**

4.3 Psychosomatische Belastungsindikatoren

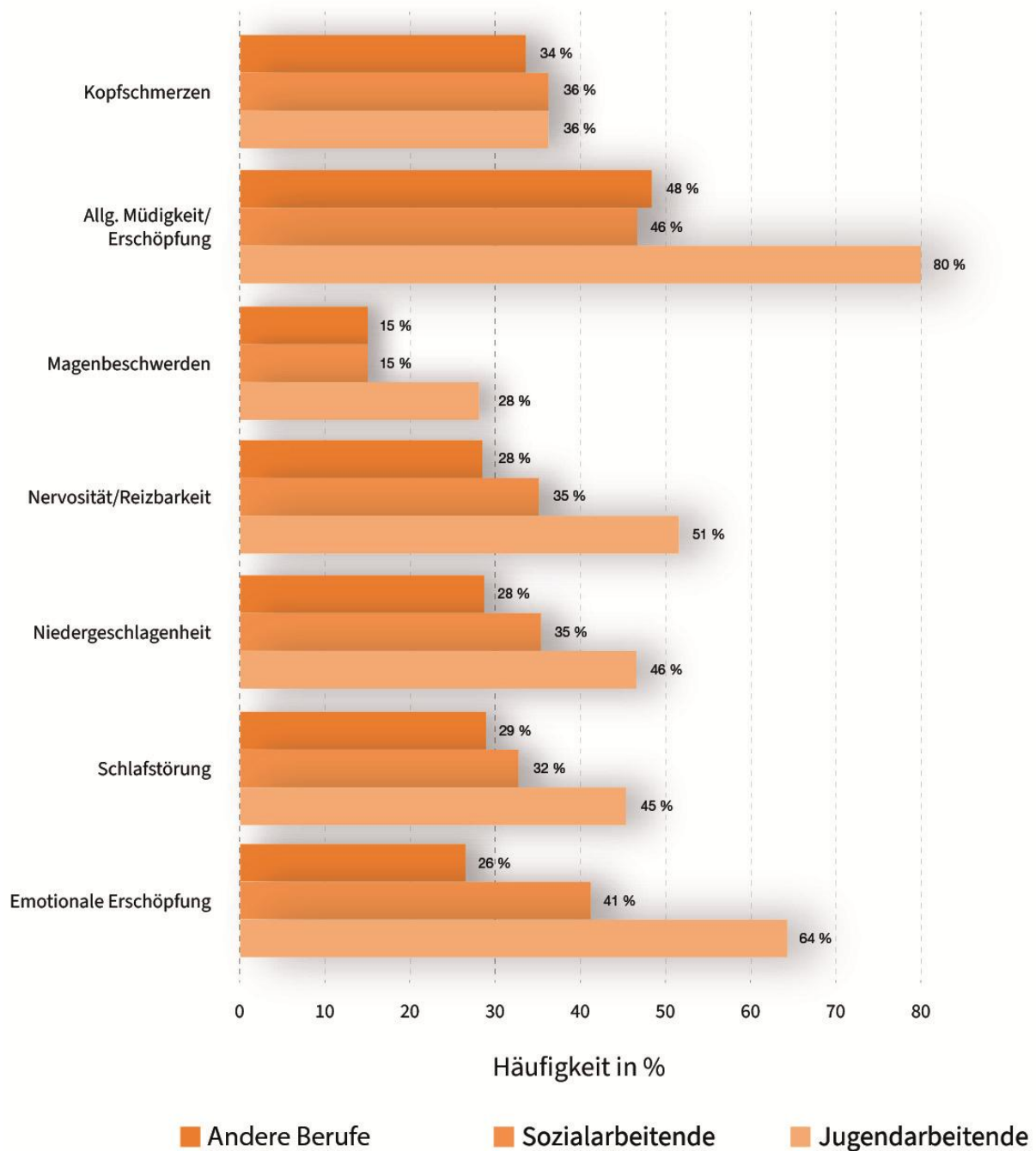
In der Forschung zur beruflichen Belastung hat sich wiederholt gezeigt, dass Fachkräfte der Sozialen Arbeit überdurchschnittlich stark von Erschöpfung betroffen sind. Eine aktuelle Analyse von Holleder (2023) auf Grundlage der repräsentativen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (BIBB-FDZ, 2020) verdeutlicht dies eindrücklich. In dieser Befragung mit insgesamt 20.012 Erwerbstätigen wurden 341 Personen erfasst, die der Sozialen Arbeit zuzuordnen sind. Die Auswertung erfolgte unter Rückgriff auf das Job-Demands-Resources-Modell (JD-R) und beinhaltete u. a. logistische Regressionsanalysen zur Bestimmung der Einflussfaktoren auf Erschöpfung. Die Ergebnisse zeigen, dass Sozialarbeitende deutlich häufiger emotionale Erschöpfung berichten als Erwerbstätige in anderen Berufen (41 % vs. 26 %).

Besonders relevant ist der Befund, dass „Sozialarbeitende mit häufigen gefühlsbelastenden Arbeitssituationen ein mehr als dreifach erhöhtes Risiko haben, emotionale Erschöpfung zu erleben“ (Holleder, 2023, S. 222). Gleichzeitig wurde deutlich, dass eine bessere Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie eine protektive Wirkung entfalten kann.

Die vorliegende Studie knüpft an diese Ergebnisse an, indem eine spezifische Gruppe innerhalb der Sozialen Arbeit untersucht wird, nämlich Fachkräfte in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit. In den Fragebogen wurde eine in ähnlicher Weise formulierte Frage zum subjektiven Erleben von Erschöpfung aufgenommen, um eine Vergleichbarkeit mit den Befunden von Holleder herzustellen. Methodisch sollte so eine Anschlussfähigkeit gewährleistet werden, die es erlaubt, die Ergebnisse sowohl im Verhältnis zu anderen Erwerbstätigen insgesamt als auch zur Sozialen Arbeit im Allgemeinen zu interpretieren. Zugleich ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der unterschiedlichen Studiendesigns sowie einer leicht modifizierten Formulierung der Frage, die auf Rückmeldungen im Pretest zurückgeht, keine Eins-zu-eins-Übertragung der Ergebnisse möglich ist. Dennoch lassen sich vergleichbare Bezugspunkte ziehen, durch die die Werte der vorliegenden Untersuchung in einen breiteren wissenschaftlichen Kontext eingeordnet werden können. Auf diese Weise wird sowohl die Spezifik des Feldes der christlichen Kinder- und Jugendarbeit sichtbar gemacht als auch die Anschlussfähigkeit an den allgemeinen Forschungsstand zum Erschöpfungserleben gesichert.

Gesundheitliche und psychische Beschwerden nach Arbeitsfeldern

n = 1200



Die Ergebnisse zeigen ein konsistentes Muster: Jugendarbeitende berichten in fast allen Kategorien signifikant häufiger von gesundheitlichen Beschwerden als sowohl Erwerbstätige anderer Berufe als auch die Gesamtgruppe der Sozialarbeitenden. Besonders deutlich wird dies bei Müdigkeit und allgemeiner Erschöpfung, die von 48 % der Erwerbstätigen anderer Berufe und 46 % der Sozialarbeitenden angegeben werden, während in der Jugendarbeit 80 % betroffen sind. Auch die

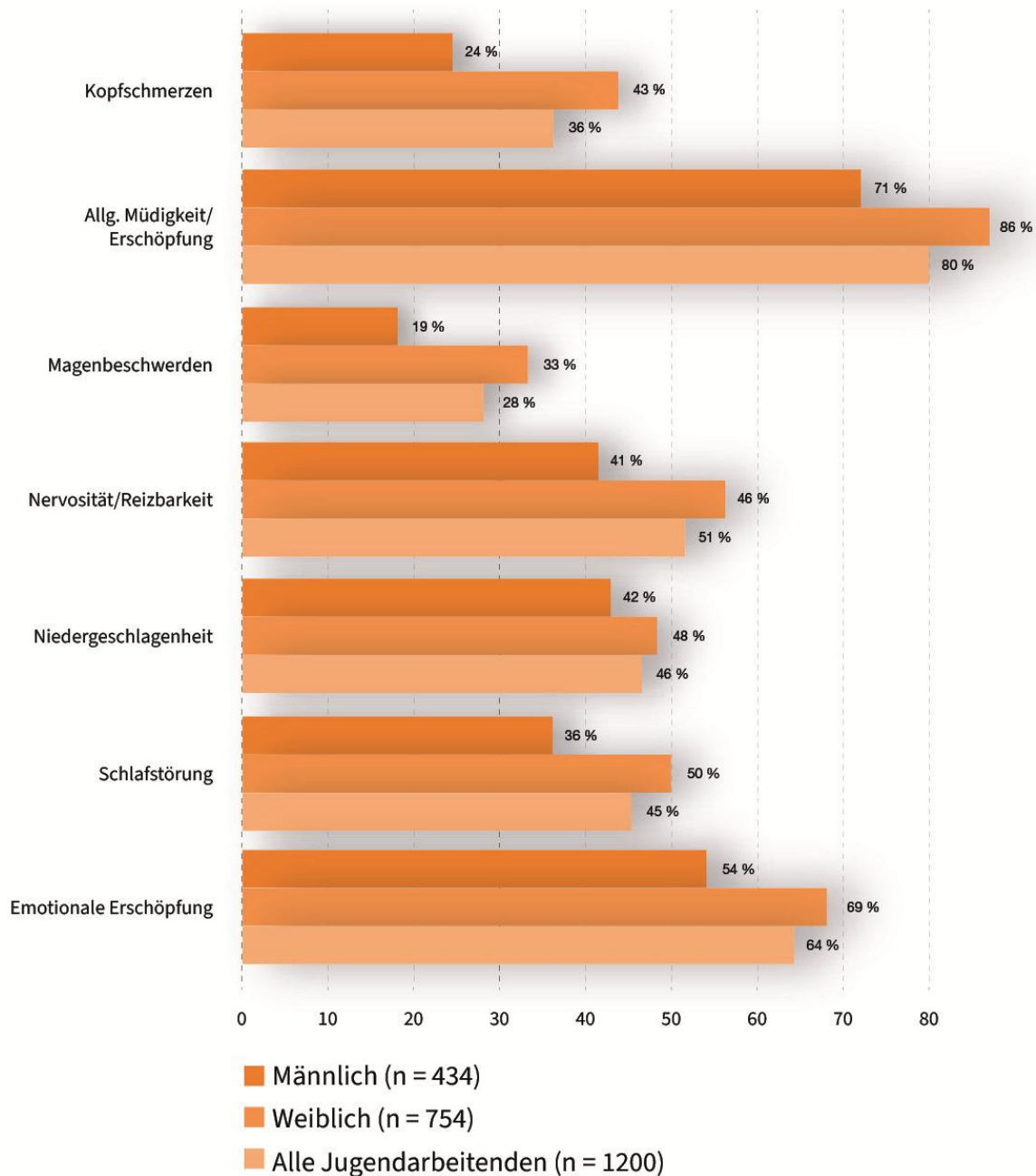
emotionale Erschöpfung liegt mit 64 % erheblich über den Vergleichswerten (41 % bei Sozialarbeitenden; 26 % bei anderen Berufen).

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei psychosomatischen Symptomen: Schlafstörungen (45 % vs. 32 % bzw. 29 %), Niedergeschlagenheit (46 % vs. 35 % bzw. 28 %) und Nervosität/Reizbarkeit (51 % vs. 35 % bzw. 28 %) treten bei Jugendarbeitenden jeweils deutlich häufiger auf. Selbst bei eher seltenen Beschwerden wie Magenproblemen liegt die Jugendarbeit mit 28 % fast doppelt so hoch wie die Vergleichsgruppen (je 15 %). Die einzige Ausnahme bilden Kopfschmerzen, bei denen sich kaum Unterschiede zeigen (34–36 % in allen Gruppen).

Diese Befunde lassen sich im Rahmen des Job-Demands-Resources-Modells (JD-R) interpretieren (Bakker & Demerouti, 2007): Gesundheitliche Beeinträchtigungen entstehen vor allem dann, wenn die Arbeitsanforderungen (z. B. emotionale Belastungen, hohe Verantwortungsichte, unregelmäßige Arbeitszeiten) die verfügbaren Ressourcen (z. B. soziale Unterstützung, Handlungsspielräume, institutionelle Absicherung) übersteigen. Während Holleder (2023) bereits für die Gesamtgruppe der Sozialarbeitenden erhöhte Werte bei Erschöpfung und verwandten Symptomen herausarbeitet, deuten die hier berichteten Ergebnisse darauf hin, dass Jugendarbeitende in christlichen Kontexten ein noch spezifisch stärker belastetes Profil aufweisen.

Die besonders hohen Werte bei emotionaler Erschöpfung, Müdigkeit und psychischen Symptomen können somit als Ausdruck eines Ressourcenungleichgewichts verstanden werden, das die Tätigkeit in der Jugendarbeit kennzeichnet: hohe emotionale Anforderungen im Umgang mit Jugendlichen, die Erwartung starker persönlicher Hingabe sowie oftmals eingeschränkte strukturelle Ressourcen zur Selbstfürsorge. Die Befunde unterstreichen daher die Notwendigkeit, gezielt präventive Ansätze zu entwickeln, die auf die besonderen Arbeitsbedingungen in der Jugendarbeit zugeschnitten sind, und schließen damit an die Forderung nach präventiven Strukturen an, die auch Holleder (2023) für die Soziale Arbeit insgesamt formuliert.

Gesundheitliche und psychische Beschwerden nach Geschlecht



Ein Vergleich nach Geschlecht zeigt, dass weibliche Fachkräfte in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit deutlich häufiger von gesundheitlichen Beschwerden betroffen sind als männliche. Während Männer in nahezu allen Kategorien niedrigere Werte aufweisen, berichten Frauen

durchgehend über höhere Belastungen⁴. Besonders ausgeprägt ist der Unterschied bei der emotionalen Erschöpfung (männlich: 54 %, weiblich: 72 %, Gesamt: 64 %) und bei der allgemeinen Müdigkeit/Erschöpfung (männlich: 71 %, weiblich: 86 %, Gesamt: 80 %). Aber auch bei Symptomen wie Schlafstörungen (männlich: 36 %, weiblich: 50 %), Niedergeschlagenheit (männlich: 42 %, weiblich: 50 %) und Nervosität/Reizbarkeit (männlich: 41 %, weiblich: 54 %) zeigen sich deutliche Abweichungen. Lediglich bei Kopfschmerzen (männlich: 24 %, weiblich: 39 %) und Magenbeschwerden (männlich: 19 %, weiblich: 31 %) fallen die Unterschiede etwas geringer aus, sind jedoch weiterhin erkennbar. Insgesamt lässt sich festhalten, dass das Geschlecht ein wichtiger Faktor für die Entstehung gesundheitlicher Beschwerden ist, wobei weibliche Befragte signifikant stärker betroffen sind (N = 434 männlich; N = 754 weiblich).

Ein Vergleich nach Geschlecht zeigt, dass weibliche Fachkräfte in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit deutlich häufiger von gesundheitlichen Beschwerden betroffen sind als männliche.

Neben dem Geschlecht wurde auch die Altersverteilung innerhalb der Stichprobe betrachtet. Analysiert wurden die Altersgruppen der 21–30-Jährigen, 31–40-Jährigen und 41–50-Jährigen, da diese den größten Anteil der Gesamtstichprobe ausmachen und somit über ausreichend hohe Fallzahlen verfügen. Die Ergebnisse zeigen, dass das Alter im Vergleich zum Geschlecht eine eher nachgeordnete Rolle bei der Erklärung gesundheitlicher Beschwerden spielt. Zwar sind Unterschiede erkennbar, jedoch weniger konsistent. Besonders deutlich tritt hervor, dass die jüngste Altersgruppe (21–30 Jahre) in den Bereichen emotionale Erschöpfung und allgemeine Müdigkeit/Erschöpfung die höchsten Werte aufweist (72 % bzw. 86 %), während ältere Gruppen hier geringfügig niedrigere Werte berichten (31–40 Jahre: 64 % bzw. 77 %, 41–50 Jahre: 59 % bzw. 79 %). Bei anderen Symptomen, etwa Schlafstörungen, zeigen hingegen die älteren Befragten (41–50 Jahre: 50 %) höhere Belastungen als die jüngeren (21–30 Jahre: 39 %). Für Variablen wie Nervosität/Reizbarkeit und Niedergeschlagenheit ergibt sich kein konsistentes Muster, da die Werte der Altersgruppen eng beieinanderliegen.

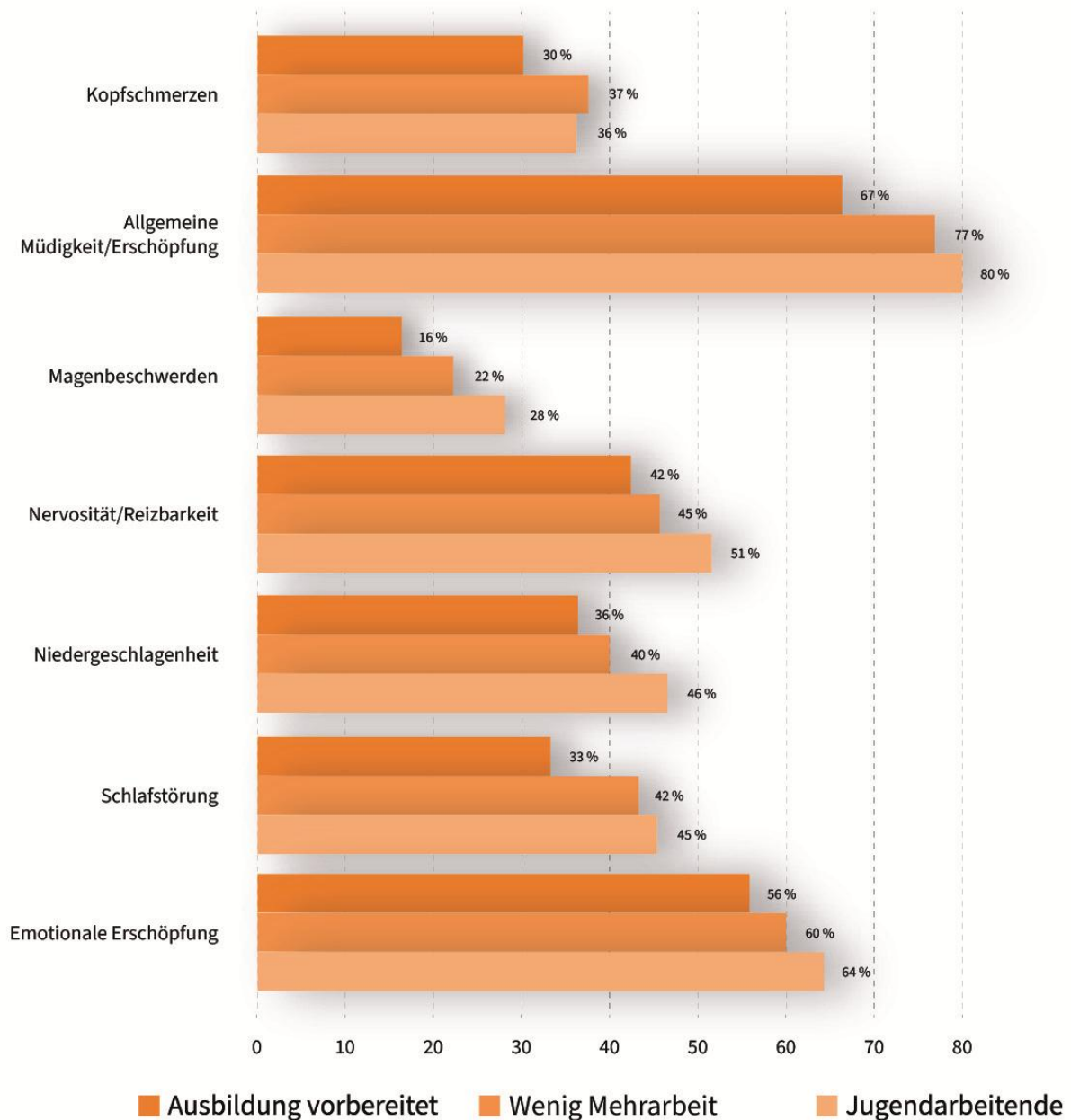
Für andere individuelle Faktoren, wie z. B. die Wohnsituation oder die formale Qualifikation, konnte kein Zusammenhang nachgewiesen werden.

Die Auswertung der Daten macht zudem deutlich, dass neben individuellen auch strukturelle Faktoren einen spürbaren Einfluss auf das Auftreten gesundheitlicher Beschwerden haben. In der Grafik werden zwei Gruppen unterschieden: zum einen jene Befragten, die angaben, sich im Studium oder in der Ausbildung gut auf Fragen der mentalen Gesundheit und Selbstfürsorge vorbereitet zu fühlen (N = 73), und zum anderen jene, die selten oder sehr selten mehr als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit leisten müssen (N = 110).

⁴ In der Befragung gaben 5 Personen als Geschlecht „divers“ an. Der Wert ist zu gering um eine solide Auswertung vorzunehmen. Aus Diversitätsgründen soll die Gruppe dieser Personen aber trotzdem benannt sein.

Gesundheitliche und psychische Beschwerden nach verschiedenen Faktoren

n = 1200



Die Ergebnisse zeigen konsistent niedrigere Werte bei gesundheitlichen Beschwerden für beide Gruppen. So berichten Befragte mit guter Vorbereitung in Studium oder Ausbildung („Ausbildung vorbereitet“) signifikant seltener von allgemeiner Müdigkeit und Erschöpfung (67 %) als die Gesamtgruppe „Jugendarbeitende“ (77–80 %). Ähnlich verhält es sich bei emotionaler Erschöpfung, die in dieser Gruppe 56 % betrifft, während die Vergleichswerte bei 60–64 % liegen. Auch Symptome wie Nervosität und Reizbarkeit (42 % vs. 45–51 %), Niedergeschlagenheit (36 % vs. 40–46 %) sowie Schlafstörungen (33 % vs. 42–45 %) treten bei den gut vorbereiteten Fachkräften merklich seltener auf.

Ein vergleichbares Muster zeigt sich bei der Gruppe, die selten über ihre reguläre Arbeitszeit hinaus tätig ist („Wenig Mehrarbeit“). Auch hier sind die Werte durchgehend niedriger, insbesondere bei Schlafstörungen (42 %), Nervosität/Reizbarkeit (45 %) und Niedergeschlagenheit (40 %). Auffällig ist, dass sich sogar bei eher seltenen Symptomen wie Magenbeschwerden (22 % bzw. 28 % im Vergleich) ein Unterschied abzeichnet.

Es lässt sich also festhalten, dass sowohl eine solide Ausbildungsvorbereitung im Hinblick auf mentale Gesundheit und Selbstfürsorge als auch das regelmäßige Einhalten von Arbeitszeitgrenzen mit einem geringeren Auftreten gesundheitlicher Beschwerden einhergehen. Diese Befunde stützen die Annahme, dass Ressourcen auf der individuellen Ebene (z. B. Wissen und Kompetenzen aus Ausbildung und Studium) und auf der organisatorischen Ebene (z. B. Arbeitszeitregulation) entscheidend zur Reduktion von Belastungsfolgen beitragen.

Andere Faktoren, wie die Übernahme von Leitungsaufgaben oder die Zusammenarbeit im Team, zeigen keinen signifikanten Einfluss auf das Auftreten der Beschwerden.

Die Einschätzung der eigenen Beschwerden scheint insgesamt im Zusammenhang mit der Bewertung der aktuellen Situation zu stehen. Die Analyse derjenigen Befragten, die ihr allgemeines Ausgeglichenheitsgefühl mit einem Wert von 8 oder höher auf einer Skala von 1 bis 10 angegeben haben (N = 150), zeigt ein deutlich verändertes Beschwerdeprofil. In dieser Gruppe treten gesundheitliche Beschwerden insgesamt merklich seltener auf als in der Gesamtstichprobe. Besonders auffällig ist dies bei der emotionalen Erschöpfung, die hier nur von 23 % angegeben wird, während sie in der Gesamtstichprobe bei deutlich über 60 % liegt. Auch allgemeine Müdigkeit und Erschöpfung betreffen mit 45 % weniger als die Hälfte der Befragten, was einen klaren Unterschied zu den hohen Werten in der Gesamtgruppe darstellt. Ein ähnliches Muster findet sich bei weiteren Symptomen: nächtliche Schlafstörungen (21 %), Nervosität/Reizbarkeit (22 %) sowie Niedergeschlagenheit (10 %) sind in dieser Teilgruppe jeweils deutlich seltener zu beobachten. Kopfschmerzen (13 %) und Magen- oder Verdauungsbeschwerden (9 %) bewegen sich auf einem niedrigen Niveau und bestätigen das insgesamt günstigere Belastungsprofil dieser Gruppe.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass das subjektive Ausgeglichenheitserleben eng mit der Wahrnehmung gesundheitlicher Beschwerden zusammenhängt. Wer sich allgemein als ausgeglichen einschätzt, berichtet signifikant weniger Symptome. Dies weist darauf hin, dass psychische Ressourcen wie ein Gefühl der Balance und inneren Stabilität einen wichtigen Schutzfaktor darstellen, der die gesundheitlichen Folgen von Arbeitsbelastungen abmildert.

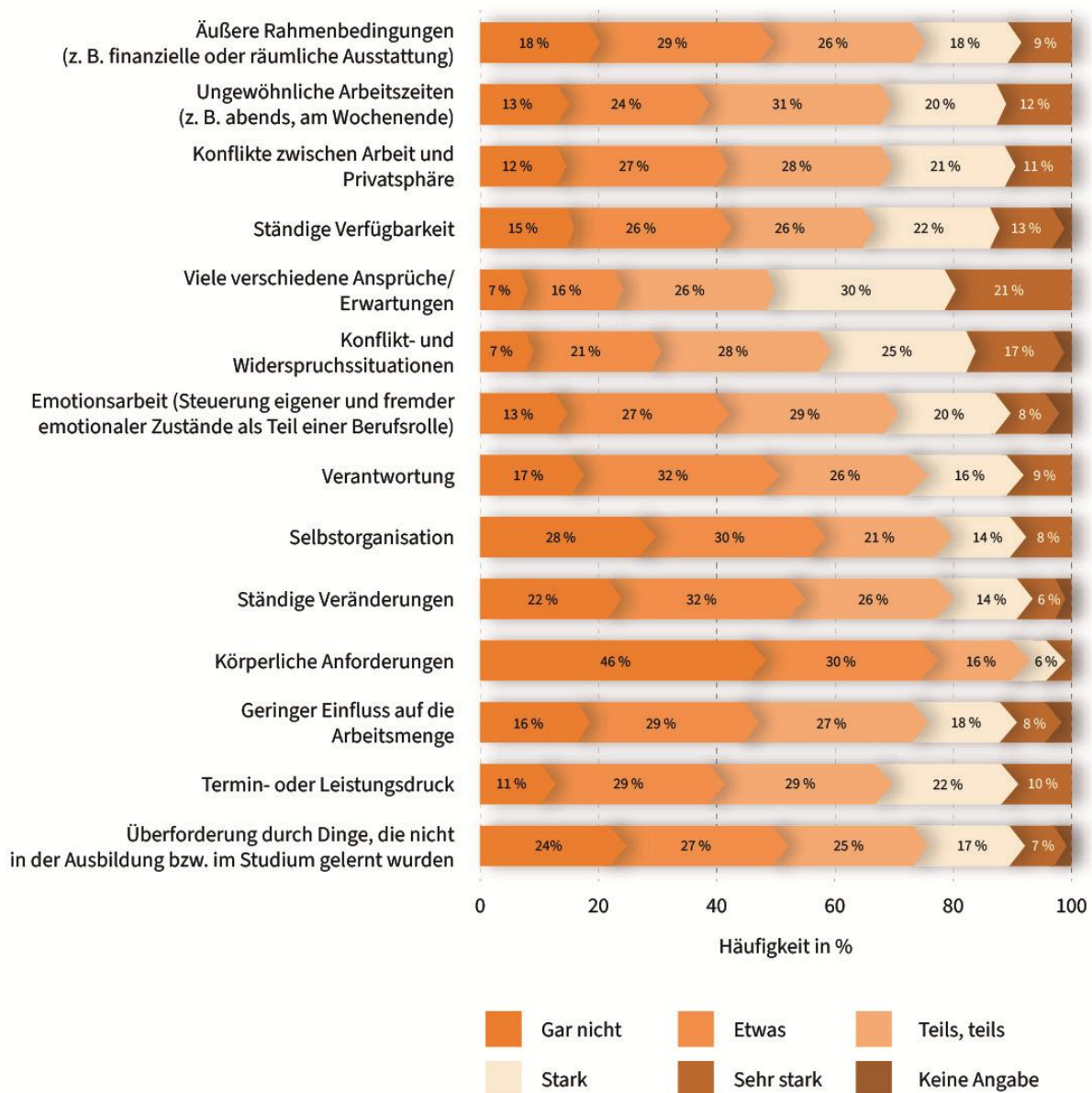
4.4 Zentrale Belastungsfaktoren

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass Belastungen im Arbeitskontext der christlichen Kinder- und Jugendarbeit in vielfältiger Weise erlebt werden.

Belastungsfaktoren

Wie stark belasten Dich folgende Aspekte in Deinem Arbeitskontext?

n = 1.200



Betrachtet man zunächst die Einschätzung allgemeiner Belastungsaspekte, so wird deutlich, dass insbesondere Erwartungen, Konflikte und Fragen der Abgrenzung zwischen Beruf und Privatleben

eine zentrale Rolle spielen. So geben mehr als die Hälfte der Befragten an, dass sie die Vielzahl unterschiedlicher Ansprüche und Erwartungen, die an sie herangetragen werden, als „stark“ oder „sehr stark“ belastend empfinden. Auch Konflikt- und Widerspruchssituationen stellen für einen großen Teil eine erhebliche Belastung dar. Ähnlich verhält es sich mit der ständigen Verfügbarkeit, die für rund ein Drittel der Befragten eine stark belastende Realität darstellt. Konflikte zwischen beruflichen und privaten Anforderungen betreffen ebenfalls einen erheblichen Anteil, wobei hier etwa ein Drittel der Befragten hohe Belastungen benennt.

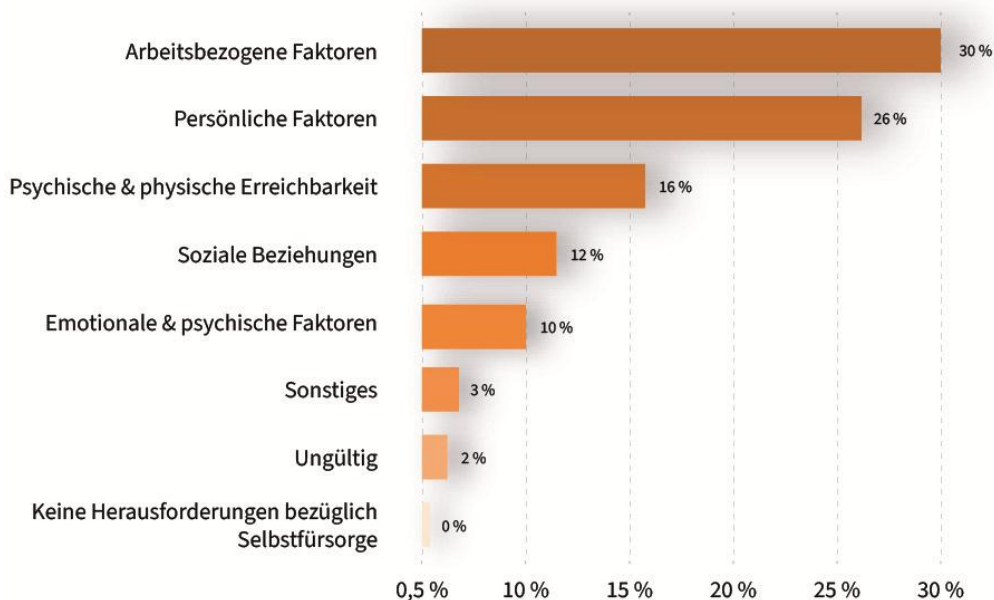
Die Antworten auf die geschlossene Frage zeigen also eher soziale oder individuelle Faktoren und Aspekte als besonders belastend an. Allerdings lässt sich aus der Grafik auch ablesen, dass jeweils mindestens 20 % der Mitarbeitenden nahezu von allen Faktoren betroffen sind. Damit zeigt sich, dass das Zusammenspiel von verschiedenen Aspekten eher zu einer Überbelastung beiträgt.

In den Antworten auf die offene Frage nach den größten Herausforderungen für die Selbstfürsorge konkretisieren sich diese allgemeinen Belastungsaspekte. Die Antworten verdeutlichen, dass diese Belastungen in der Praxis vor allem in fünf großen Themenfeldern konkret werden: arbeitsbezogene (30 %), persönliche (26 %), psychische und physische Erreichbarkeit (16 %) sowie soziale (12 %) und emotionale Faktoren (10 %). Die qualitative Verteilung zeigt damit, dass strukturelle Bedingungen und persönliche Muster gleichermaßen zur Herausforderung für die Selbstfürsorge beitragen.

Größte Herausforderungen der Selbstfürsorge

Was sind für Dich die größten Herausforderungen für Deine Selbstfürsorge?

Offene Frage



Arbeitsbezogene Faktoren bilden mit 30 % den größten Anteil der genannten Herausforderungen. Dazu zählen äußere Rahmenbedingungen, allgemeiner Workload, finanzielle Herausforderungen, fehlende Anerkennung und Wertschätzung sowie strukturelle Herausforderungen (wie z. B. alleinige

Verantwortung, Personalmangel, unregelmäßige Arbeitszeiten, Abend- und Wochenenddienste, fehlende Pausen sowie die Erwartung, regelmäßige Mehrarbeit zu leisten). Eine befragte Person formuliert:

„Ich habe maximale Verantwortung (für die ich auch durch den Vorstand regelmäßig zur Rechenschaft gezogen werde), jedoch nur minimale Entscheidungsbefugnis über meine Arbeit und die allgemeine Arbeit des Vereins. Die Ehrenamtlichen bestimmen den Verein, wir Hauptamtliche müssen den Kopf hinhalten und das Umsetzen, was die Ehrenamtlichen ohne unsere Expertise beschlossen haben.“

Eine andere Person beschreibt:

„Oft habe ich in den wirklich stressigen Zeiträumen das Gefühl keine Zeit, keine Ruhe für Selbstfürsorge zu haben. Und an 'zerrupften' Arbeitstagen (morgens Termine + Abendtermin, größere Pause zwischendrin) habe ich den Eindruck, dass ich mich noch nicht mit Selbstfürsorge beschäftigen kann, weil der Arbeitstag ja 'noch nicht vorbei' ist und ich so mittendrin nicht wirklich gut abschalten kann.“

Auch Personalmangel und fehlende Vertretung führen zu permanenter Verantwortungsüberlastung. Unter solchen strukturellen Bedingungen wird Selbstfürsorge faktisch unmöglich, da fehlende Entlastung keine realen Erholungsräume zulässt.

Mit 26 % sind persönliche Faktoren fast ebenso stark vertreten. Hier dominieren Schwierigkeiten der Selbstorganisation, in der Äußerung eigener Bedürfnisse, in der körperlichen Gesundheit, fehlende Routinen und mangelnde Zeit für sich selbst, für das regelmäßige Nachgehen von Hobbys sowie für geistliche Selbstfürsorge, Berufung/Leidenschaft und sonstige Verpflichtungen.

„Theoretisch weiß ich, dass es wichtig ist, was ich tun kann etc. Praktisch findet es aber keinen Platz“, beschreibt eine Person die Kluft zwischen Bewusstsein und Umsetzung. Auffällig ist zudem die Kategorie „Berufung & Leidenschaft“: Viele verknüpfen ihre Identität so eng mit dem Beruf, dass Grenzen kaum mehr spürbar sind. Auch „geistliche Selbstfürsorge“ erscheint als Defizit: Befragte betonen, dass sie kaum Zeit oder Energie für spirituelle Praktiken finden, die eigentlich Kraft spenden sollten. Wo Berufung zur Verpflichtung wird, verliert Distanz ihren legitimen Platz – die geistliche Aufladung der Arbeit macht Selbstschutz schwerer statt leichter. Diese Befunde verdeutlichen, dass persönliche Belastungen weniger aus mangelndem Wissen über Selbstfürsorge entstehen, sondern aus einem Spannungsfeld zwischen innerer Berufung, struktureller Fremdbestimmung und der Unfähigkeit, die eigene Bedürftigkeit als legitim anzuerkennen.

Die Kategorie „psychische und physische Erreichbarkeit“ (16 %) zeigt ein weiteres charakteristisches Muster: das Unvermögen, nach der Arbeit abzuschalten, sowie die Schwierigkeit, „Nein“ zu sagen, ergänzt durch Erwartungen anderer (Kolleg:innen, Ehrenamtliche, Vorgesetzte) und durch die ständige Erreichbarkeit.

„Das Jonglieren mit vielen verschiedenen Aufgaben mit Termindruck. Dadurch fällt mir das Abschalten nach der Arbeit schwer, da mein Kopf oft weiterdenkt.“

Das Gefühl permanenter Erreichbarkeit wird von vielen als Dauerzustand beschrieben, der weder technisch noch mental durchbrochen wird. In der Sprache der Befragten klingt dies weniger nach Überforderung als nach innerer Unruhe – einer Art „Dauerlauf“, der kein Ziel kennt.

Die sozialen Dimensionen (12 %) umfassen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mangelnde Paarzeit und die Vernachlässigung sozialer Beziehungen, das Priorisieren persönlicher Termine sowie Work-Life-Balance. Eine Person schreibt:

„Manchmal muss die Familie oder die Partnerin an Platz 2 rücken, weil unvorhergesehene Termine reinkommen.“

Eine andere Person drückt die Herausforderung so aus:

„Freundschaften vor Ort zum Ausgleich habe ich eigentlich keine, weil die eigentlich alle Kontakte innergemeindlich sind. Freundschaften innengemeindlich sind auch immer irgendwie mit der Arbeit verbunden und für außergemeindliche Freundschaften kann ich mich zeitlich vor Ort nicht genug einbringen.“

Oder:

„Sehr häufig leide ich auch unter Vereinsamung, da ich weder Kolleg:innen habe noch ausreichend gemeinsame Zeit für Ehe, Kinder und Freundschaften.“

Hier zeigt sich, dass Selbstfürsorge nicht nur individuelles Handeln meint, sondern auch soziale Eingebundenheit – die jedoch durch Arbeitsrhythmus und emotionale Erschöpfung ausgehöhlt wird. Die Befragten erleben teilweise soziale Isolation – jedoch nicht primär als freiwillig, sondern als Folge struktureller Überforderung.

Emotionale und psychische Faktoren (10 %) betreffen vor allem Schuldgefühle, eigene Ansprüche, Stress und Druck sowie Minderwertigkeitsgefühle (Imposter-Syndrom) und emotionale Erschöpfung. Einige beschreiben, sie könnten Grenzen kaum ziehen, ohne ein schlechtes Gewissen zu haben.

„Dass Ehrenamtliche und Pfarrpersonen mir spiegeln, dass ich dankbar dafür sein sollte den Job in Kirche bezahlt machen zu können, den andere in ihrer Freizeit machen, ist zermürbend und hat sich in der Vergangenheit auf meinen Leistungsanspruch ausgewirkt. Zu hohe Ansprüche an mich selbst und meine Leistung.“

Eine weitere Person beschreibt die emotionalen und psychischen Herausforderungen folgendermaßen:

„Es ist schwierig, zusätzlich Energie aufzubringen, um privaten Interessen nachzugehen und nicht bloß auszuruhen und weiter zu funktionieren. Es besteht ein Gefühl des „Dauerkrankseins“, weil Körper und Geist nie wirklich zur Ruhe kommen und auch kleine Erkrankungen viel länger brauchen, um auszukurieren – so wird jeder Urlaub zum medizinischen Wellness-Trip, Life findet in der Zeit nicht wirklich statt.“

In den offenen Antworten finden sich zudem Hinweise auf fehlende Anerkennung und unzureichende Unterstützung durch Vorgesetzte. Mehrere Befragte berichten, dass Überlastung „kaum wahrgenommen“ oder „nicht ernst genommen“ werde. Diese Aussagen verdeutlichen, dass Selbstfürsorge nicht allein am Individuum scheitert, sondern an institutionellen Kulturen, die Belastung stillschweigend normalisieren.

Neben diesen zentralen Belastungsfaktoren zeigen die Ergebnisse, dass auch strukturelle Rahmenbedingungen wie die finanzielle oder räumliche Ausstattung sowie mangelnde Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsmenge als belastend wahrgenommen werden. Während diese Faktoren im Durchschnitt etwas seltener als „stark“ belastend benannt werden, zeigen sie dennoch, dass strukturelle Rahmenbedingungen für einen erheblichen Teil der Befragten eine Quelle von

Druck und Unsicherheit darstellen. Geringer fallen die Belastungen bei körperlichen Anforderungen aus: Hier gibt nur etwa ein Fünftel der Befragten an, stark oder sehr stark betroffen zu sein.

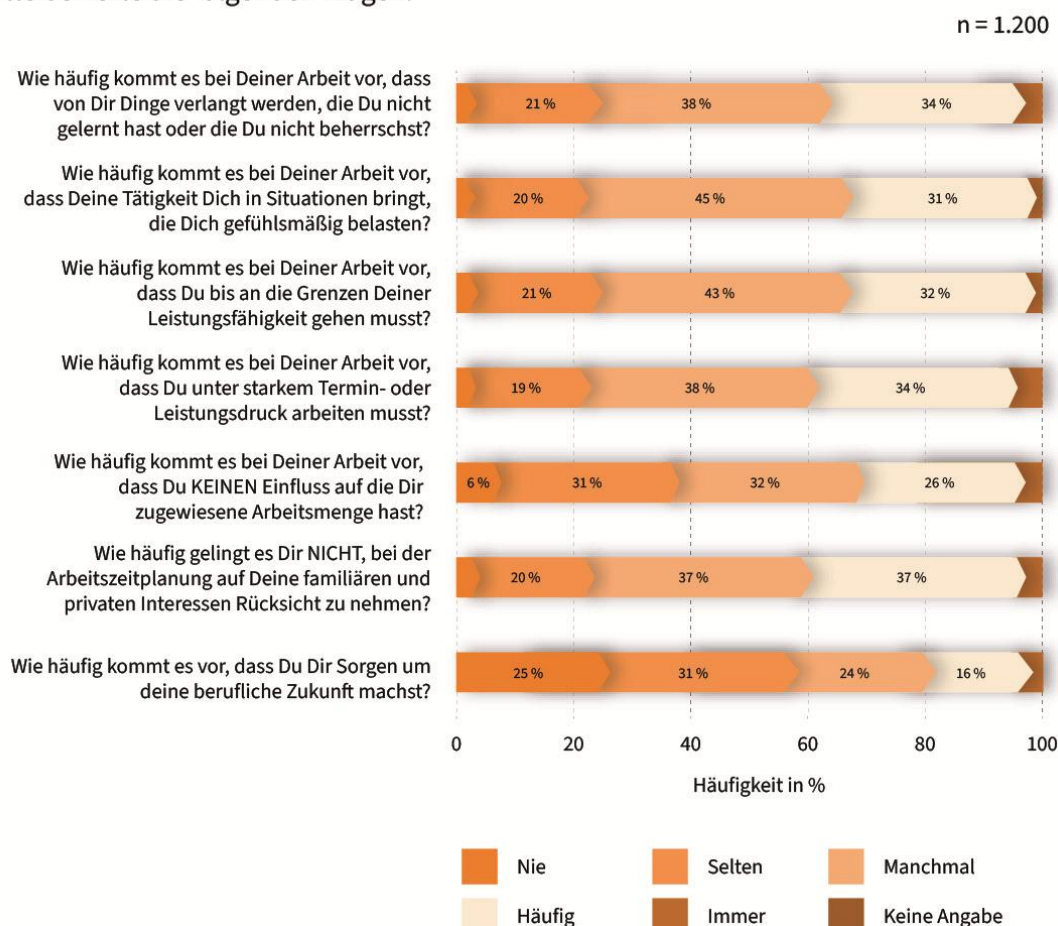
Diese Verteilung macht deutlich, dass die Belastungen nicht auf einzelne Extremfaktoren zurückgeführt werden können, sondern vielmehr aus der Summe vielfältiger mittlerer Beanspruchungen entstehen. Besonders gravierend sind die Aspekte, die mit Erwartungen, Konflikten und Abgrenzungsproblemen zusammenhängen. Die Ergebnisse legen nahe, dass die mentale Gesundheit in diesem Feld weniger durch physische Anforderungen als vielmehr durch psychische und organisationale Spannungsfelder gefährdet wird.

„Ich arbeite gerne und mag meinen Beruf – da verschwimmt manchmal schon das Private und Berufliche. Insbesondere durch (ständige) Erreichbarkeit über WhatsApp für meine Ehrenamtlichen.“

Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn die Befragten nach konkreten Arbeitssituationen gefragt werden:

Selbsteinschätzung arbeitsbezogener Belastungen und Anforderungen

Bitte bewerte die folgenden Fragen:



Ein großer Teil berichtet davon, regelmäßig in Situationen zu geraten, die mit hoher emotionaler Belastung verbunden sind. Fast die Hälfte gibt an, dass dies „manchmal“ geschieht, während mehr

als ein Drittel dies sogar „häufig“ oder „immer“ erlebt. Auch das Arbeiten an der Leistungsgrenze ist für viele eine regelmäßige Erfahrung: Rund 43 % berichten davon, manchmal bis an ihre Grenzen gehen zu müssen, 32 % recognize sogar häufig.

Der Druck durch Termine und Leistungsvorgaben zeigt ein ähnliches Muster: Nur eine Minderheit der Befragten erlebt diese Belastung selten oder nie, während die Mehrheit sie als wiederkehrenden Bestandteil ihres Arbeitsalltags beschreibt.

Darüber hinaus geben viele an, nur geringen Einfluss auf die ihnen zugewiesene Arbeitsmenge zu haben. Knapp zwei Drittel berichten, dass sie zumindest manchmal, häufig oder immer das Gefühl haben, ihre Aufgaben nicht eigenständig steuern zu können. Eng damit verbunden sind Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Insgesamt 78 % der Befragten gelingt es nach eigener Aussage zumindest regelmäßig nicht, ihre familiären und privaten Interessen ausreichend zu berücksichtigen. Hinzu kommt, dass 76 % angeben, von ihnen würden regelmäßig Tätigkeiten verlangt, für die sie nicht ausreichend qualifiziert sind oder die sie nicht im Rahmen von Ausbildung oder Studium erlernt haben. Auch Zukunftssorgen spielen eine Rolle: Rund 60 % der Befragten machen sich regelmäßig Gedanken über ihre berufliche Perspektive.

In den offenen Kommentaren spiegelt sich dieses Spannungsfeld zwischen Verpflichtung und Kontrollverlust deutlich wider. Ein Befragter fasst es so zusammen: „Zu viele, die Erwartungen an mich haben und mir erklären wollen, was ich alles zu tun habe. Pastorinnen wälzen Arbeit auf mich ab, und Ehrenamtliche sagen, dass sie ja auch alles neben ihrem Job machen.“ Solche Aussagen machen deutlich, dass das Belastungserleben in diesem Feld nicht allein aus der objektiven Arbeitsmenge, sondern aus dem Verhältnis von Selbstanspruch, Anerkennung und fehlender Entlastungsstruktur resultiert.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die Belastungen nicht nur abstrakt erlebt werden, sondern sich in konkrete Alltagssituationen übersetzen. Emotionale Beanspruchungen, Überforderung durch fehlende Qualifikation sowie Zeit- und Leistungsdruck sind keine Randerscheinungen, sondern werden von der Mehrheit der Befragten als regelmäßiger Bestandteil ihres Arbeitsalltags beschrieben. Dies weist darauf hin, dass Belastung in diesem Berufsfeld nicht als Ausnahme, sondern als strukturelle Konstante verstanden werden muss. Besonders auffällig ist zudem die hohe Zahl derjenigen, die Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleben – ein Hinweis darauf, dass die Belastungen auch über den engeren beruflichen Kontext hinauswirken.

Emotionale Beanspruchungen, Überforderung durch fehlende Qualifikation sowie Zeit- und Leistungsdruck sind keine Randerscheinungen, sondern regelmäßiger Bestandteil des Arbeitsalltags von Hauptamtlichen.

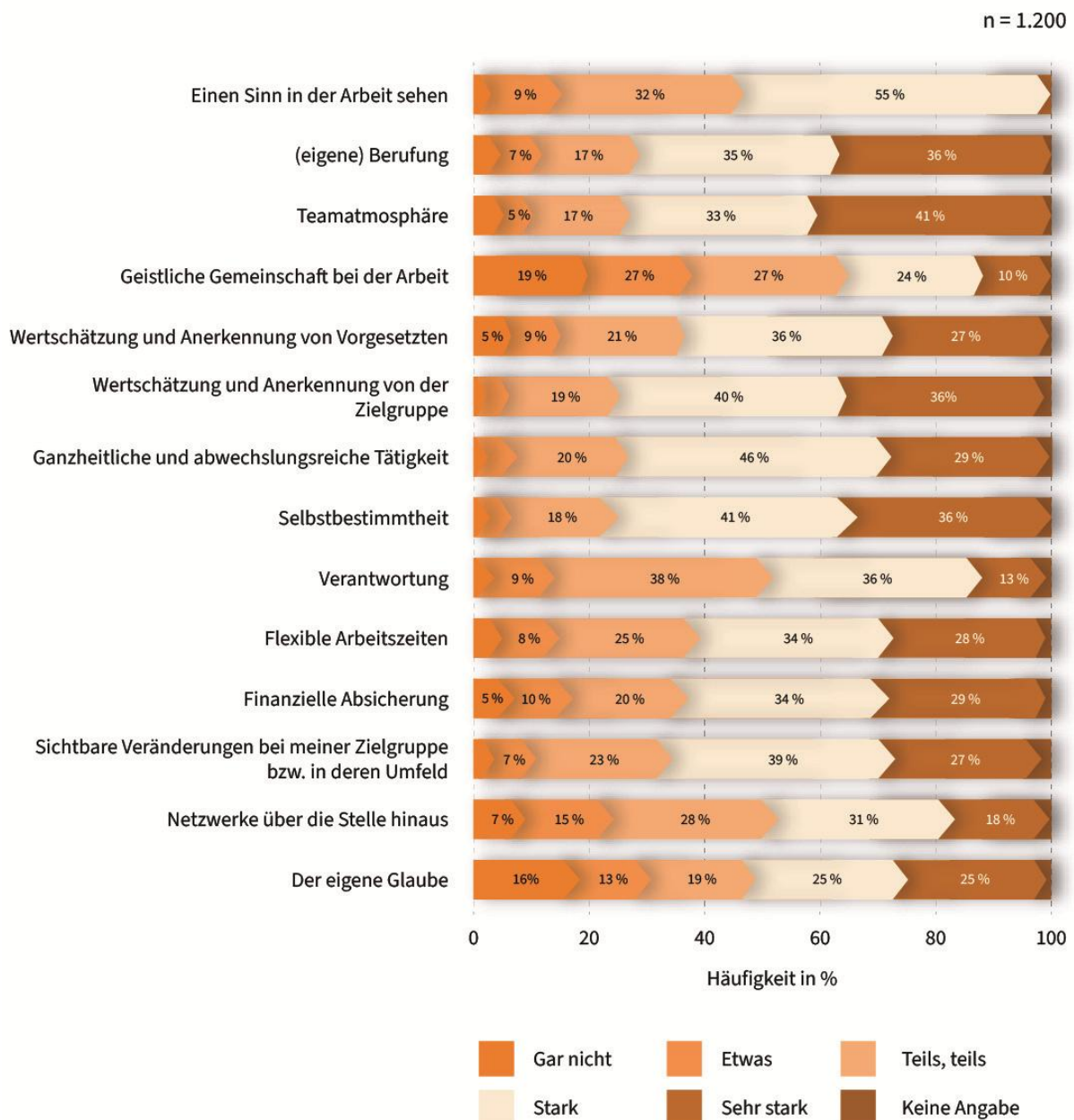
Zusammenfassend zeigt sich, dass Belastungen in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit nicht punktuell auftreten, sondern systematisch im Arbeitsalltag verankert sind. Sie ergeben sich aus einem Zusammenspiel verschiedener Faktoren: aus widersprüchlichen Erwartungen, einem hohen Maß an emotionaler Inanspruchnahme, ständiger Verfügbarkeit, Zeit- und Leistungsdruck sowie mangelnden Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsgestaltung. Die Ergebnisse legen nahe, dass es sich hierbei nicht primär um individuelle Schwierigkeiten einzelner Beschäftigter handelt, sondern um strukturell bedingte Belastungen, die die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden in erheblichem Maße gefährden. Die qualitativen Rückmeldungen verdeutlichen dabei, dass Selbstfürsorge weniger an mangelndem Willen oder fehlendem Wissen scheitert als vielmehr an strukturellen und kulturellen Bedingungen der Arbeitswelt.

4.5 Ressourcen und Bewältigungsstrategien

Die Frage nach den Schutzfaktoren der Befragten („Wie stark wirken sich folgende Aspekte positiv auf dein Wohlbefinden im Arbeitskontext aus?“) zeigt Aspekte auf, die die Hauptamtlichen als förderlich beschreiben, wobei sich einige als hilfreicher, andere als weniger hilfreich erweisen.

Positive Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden im Arbeitskontext

Wie stark wirken sich folgende Aspekte positiv auf Dein Wohlbefinden im Arbeitskontext aus?



Den höchsten Stellenwert nimmt das Finden eines Sinns in der Arbeit ein, wobei 87 % der Befragten eine starke oder sehr starke positive Wirkung angeben (32 % „stark“, 55 % „sehr stark“). Dies unterstreicht die zentrale Bedeutung sinnhafter Tätigkeit für das Arbeitswohlbefinden und bestätigt aktuelle Theorien zur Arbeitsmotivation, die das Sinnerleben als grundlegendes Bedürfnis identifizieren (Martela et al., 2021; Felfe, Krick & Reiner, 2020). Ähnlich hoch wird die eigene Berufung bewertet, mit 71 % positiver Bewertungen in den höchsten Kategorien (35 % „stark“, 36 % „sehr stark“). Die hohen Werte bei Sinn und Berufung zeigen, dass intrinsische Motivationsfaktoren eine wesentlich größere Rolle für das Wohlbefinden spielen als externe Faktoren.

Die Teamatmosphäre erweist sich ebenfalls als bedeutsamer Faktor mit 74 % starker oder sehr starker positiver Wirkung (33 % „stark“, 41 % „sehr stark“). Die Wichtigkeit sozialer Beziehungen am Arbeitsplatz deutet auf die hohe Bedeutung zwischenmenschlicher Faktoren für das Arbeitsklima hin. Bemerkenswert ist die Bewertung der ganzheitlichen und abwechslungsreichen Tätigkeit, die mit 75 % bzw. 76 % hoher positiver Bewertung zeigt, dass Arbeitsvielfalt und die Möglichkeit, verschiedene Fähigkeiten einzusetzen, wesentlich zum Arbeitswohlbefinden beitragen. Die Selbstbestimmtheit wird von 77 % der Befragten als stark oder sehr stark positiv bewertet (41 % „stark“, 36 % „sehr stark“). Dies unterstreicht die Bedeutung von Autonomie am Arbeitsplatz und bestätigt, dass Mitarbeitende ein hohes Bedürfnis nach eigenverantwortlichem Handeln haben.

Interessant ist die Bewertung von Verantwortung, die mit nur 49 % starker oder sehr starker positiver Wirkung deutlich niedriger liegt als die anderer Faktoren. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass Verantwortung ambivalent wahrgenommen wird – einerseits als Vertrauen und Wertschätzung, andererseits als potenzielle Belastung. Wertschätzung zeigt sich als differenziert bewerteter Faktor. Während die Anerkennung durch Vorgesetzte von 63 % als stark positiv bewertet wird, liegt die Wertschätzung durch die Zielgruppe mit 76 % noch höher. Die Anerkennung durch die Kinder und Jugendlichen wird scheinbar als authentischer und bedeutsamer empfunden als hierarchische Anerkennung. Die flexiblen Arbeitszeiten werden von 62 % als (sehr) stark positiv bewertet, was die wachsende Bedeutung von Work-Life-Balance und zeitlicher Flexibilität in der modernen Arbeitswelt widerspiegelt.

Auffällig ist die vergleichsweise niedrige Bewertung der finanziellen Absicherung und der Netzwerke über die eigene Stelle hinaus (jeweils 63 % und 49 % starke positive Wirkung). Dies könnte darauf hindeuten, dass materielle und karrierebezogene Aspekte weniger zum unmittelbaren Wohlbefinden beitragen als sinnstiftende und soziale Faktoren.

Der eigene Glaube zeigt die größte Polarisierung mit 16 % „gar nicht“, aber gleichzeitig 50 % starker oder sehr starker positiver Wirkung. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch die geistliche Gemeinschaft bei der Arbeit, die mit nur 34 % starker oder sehr starker positiver Wirkung deutlich niedriger bewertet wird als der persönliche Glaube.

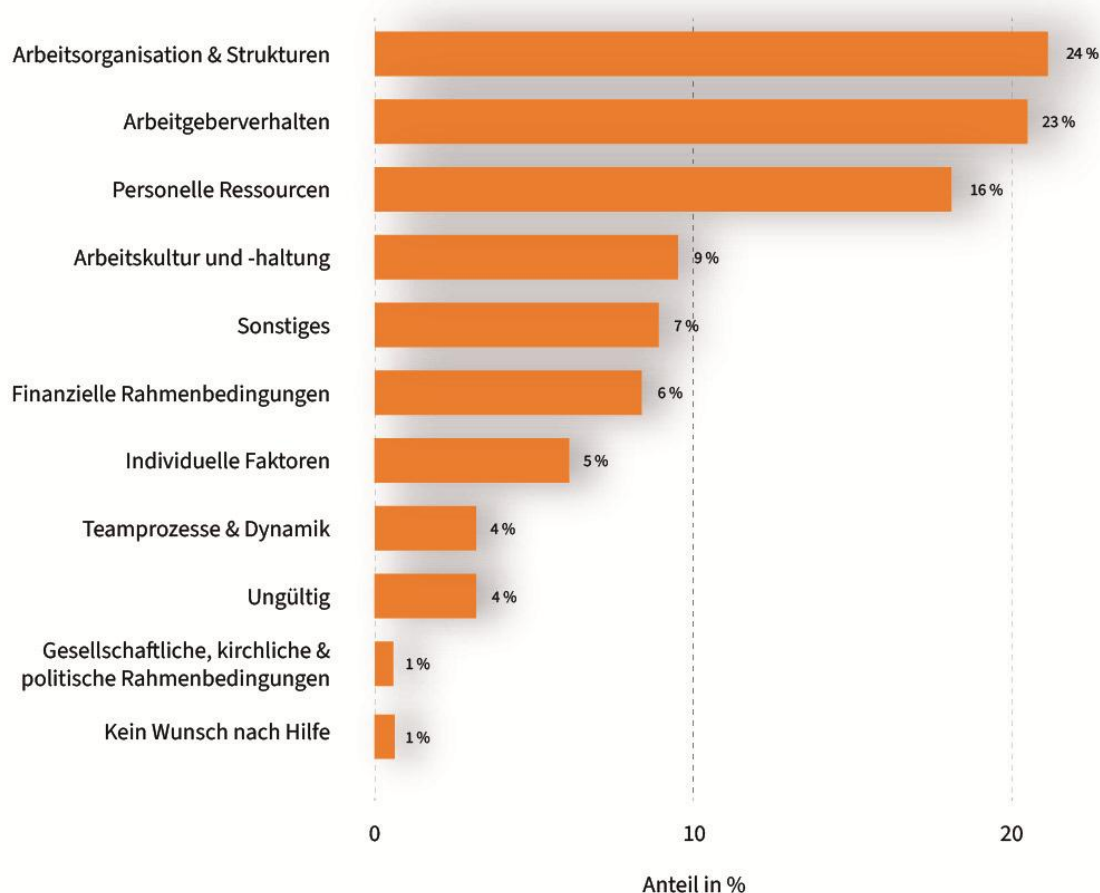
Zusammenfassend zeigt die Untersuchung, dass intrinsische Faktoren wie Sinnerleben, Selbstbestimmtheit und soziale Aspekte stärker zum Arbeitswohlbefinden beitragen als extrinsische Faktoren wie finanzielle Absicherung oder Karrieremöglichkeiten.

Intrinsische Faktoren wie Sinnerleben, Selbstbestimmtheit und soziale Aspekte tragen deutlich stärker zum Arbeitswohlbefinden bei als extrinsische Faktoren wie finanzielle Absicherung oder Karrieremöglichkeiten.

In den Antworten auf die offene Frage, was die größte Hilfe zur gesunden Bewältigung der Arbeit wäre, konkretisieren sich diese allgemeinen Schutzfaktoren.

Zentrale Unterstützungsbedarfe

Was wäre die größte Hilfe für Dich, um Deine Arbeit in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit gut und gesund bewältigen zu können?
Offene Frage



Viele Rückmeldungen verweisen auf strukturelle Rahmenbedingungen, die eine gesunde Arbeitsgestaltung überhaupt erst ermöglichen. Besonders häufig genannt wird der Wunsch nach mehr hauptamtlichem Personal („*Generell mehr Personal, um Arbeit besser aufteilen zu können*“) sowie nach realistischen Arbeitszeiten und klaren Vertretungsregelungen („*Nicht alleine für meinen Arbeitsbereich verantwortlich zu sein. Wenn ich nicht arbeite (Urlaub/Krankheit/Fortbildung), bleibt die Arbeit liegen und muss im Anschluss erledigt werden.*“). Diese Aussagen verdeutlichen, dass Selbstfürsorge und Gesundheit weniger durch individuelle Stärke entstehen als vielmehr durch organisatorische Bedingungen, die Erholung überhaupt erst zulassen.

Ein zentraler struktureller Schutzfaktor ist die Arbeitsorganisation. 24 % (504 Nennungen) beziehen sich auf geregelte Arbeitszeiten, planbare Abläufe und realistische Aufgabenverteilungen. Viele Befragte fordern eine klarere Abgrenzung zwischen Arbeits- und Freizeit sowie die Möglichkeit, Anfragen auch einmal abzulehnen („*nein sagen zu können*“). Auch flexible Arbeitsgestaltung und ausreichende Erholungszeiten werden häufig genannt. Diese Aspekte spiegeln den Wunsch nach

einer Kultur wider, in der Grenzen respektiert und Pausen als Teil professionellen Handelns verstanden werden.

Als weiterer bedeutender Bereich wird das Arbeitgeberverhalten beschrieben. Mehr als 480 Rückmeldungen (23 %) betonen den Wert von Rückhalt, Verständnis und einer unterstützenden Leitung:

„Ein Chef, der den Rahmen schafft (Material, Räume, gutes Klima im Kollegium), damit ich gut arbeiten kann, ohne mir alles erst erkämpfen zu müssen!!!“

Wertschätzung, transparente Kommunikation und regelmäßige Mitarbeitendengespräche werden wiederholt als Schutzfaktoren benannt. Ein Zitat bringt dies auf den Punkt:

„Unserer Arbeit Wertschätzung entgegen zu bringen. Und einen Chef, der uns endlich Vertrauen und auch mal ein DANKE entgegen bringt ...“

Hier zeigt sich, dass Gesundheit am Arbeitsplatz für die Hauptamtlichen wesentlich von relationaler Sicherheit abhängt – Vertrauen wirkt als psychologische Ressource gegen Überforderung.

Auch die Kategorie der personellen Ressourcen (16 %, 346 Nennungen) ist besonders stark vertreten und zählt zu den drei am häufigsten genannten Bereichen. Viele sehen in einer besseren Personalausstattung die Voraussetzung für nachhaltige Gesundheit:

„Ausreichend personelle Ressourcen, die mit unterschiedlichen Begabungen und Kompetenzen die Vielfalt der Arbeit aber auch die Vielfalt der Bedürfnisse abdecken können. -> Weniger eierlegende Wollmilchsäue.“

Ebenso wichtig ist der Zugang zu Supervision, Coaching oder Mentoring, die von vielen explizit eingefordert werden. Diese Unterstützungsformen werden als professioneller Rahmen für Reflexion und emotionale Entlastung beschrieben. Sie wirken präventiv, indem sie Distanz ermöglichen, bevor sich Überforderung manifestiert.

Neben diesen strukturellen Aspekten treten individuelle Schutzfaktoren (5 %, 115 Nennungen) hervor, die stark an die persönliche Haltung und Lebensgestaltung gebunden sind. Mehrere Befragte nennen ihren Glauben, Gebet und Spiritualität als wichtigste Ressource (*„In Vergangenheit und Gegenwart: Wertschätzung durch ehrliche Anerkennung und verbindliche Gebetsunterstützung (Welch eine Entlastung, zu wissen, Gebetsfreunde tragen mich und meine ‚Situation‘ zu Jesus!)“*). Auch Familie und Freundeskreis erscheinen als entscheidende Stabilisatoren: *„Volle mentale Unterstützung/Ermutigung des Ehepartners“*. Diese Aussagen zeigen, dass individuelle Resilienz im religiösen und sozialen Kontext verankert ist – Glaube und Beziehung ersetzen keine Strukturen, aber sie schaffen Bedeutung und Halt. Zudem verweisen einige auf die Bedeutung persönlicher Reflexion und bewusster Selbstbegrenzung (*„mir selbst weniger Druck machen, dass es richtig gut (perfekt) sein muss“*) – eine Einsicht, die auf ein wachsendes Problembewusstsein schließen lässt. Diese Form von Selbstregulation stellt einen psychischen Schutzmechanismus dar: Sie transformiert Überforderung in eine aktive Haltung der Selbstachtung.

Finanzielle Aspekte (z. B. faire Bezahlung oder Absicherung) (6 %, 127 Nennungen) werden ebenfalls genannt, allerdings etwas seltener. Dies bestätigt, dass materielle Bedingungen zwar relevant sind, für das psychische Wohlbefinden jedoch hinter Sinn, Gemeinschaft und Autonomie zurücktreten. Trotzdem wird von einigen Befragten eine faire bzw. höhere Bezahlung gefordert (*„Dass die Arbeit sich auch für den Arbeitnehmer lohnt. Vor allem mit Blick auf die Altersvorsorge, dass eine finanzielle Absicherung gegeben ist.“*).

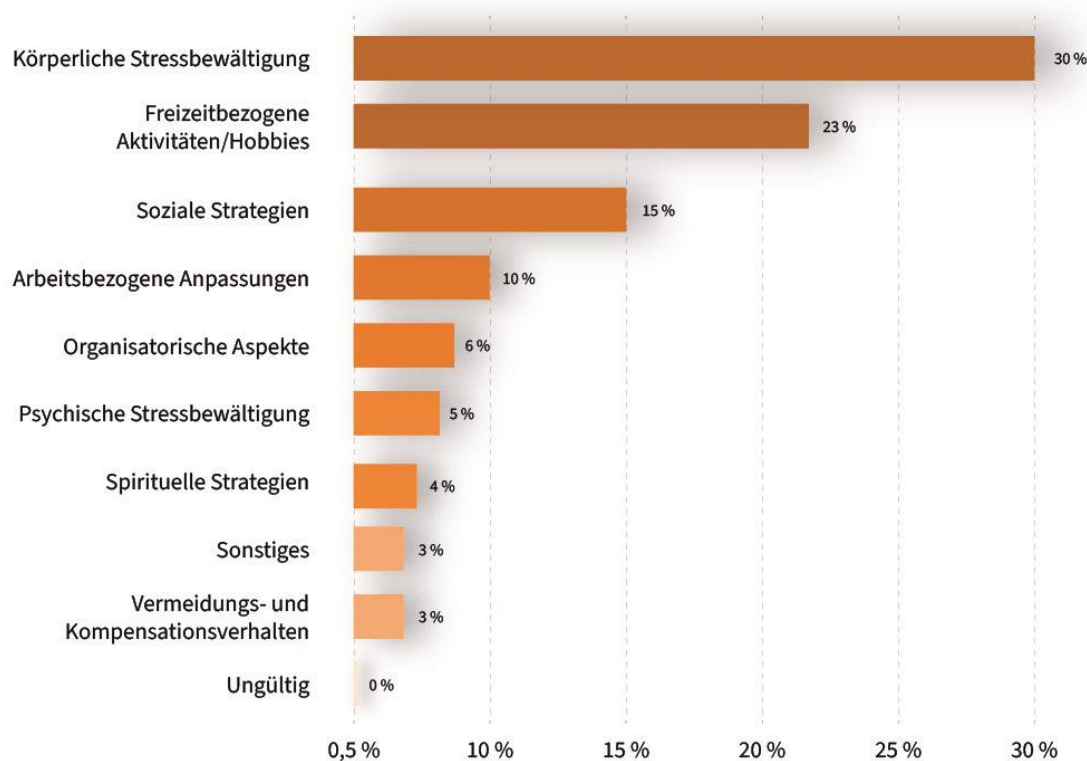
Zusammenfassend verdeutlichen die qualitativen Ergebnisse, dass Schutzfaktoren auf zwei Ebenen wirken: strukturell und individuell. Organisatorische Klarheit, personelle Entlastung und unterstützende Leitungsstrukturen bilden die Grundlage, auf der persönliche Ressourcen wie Glaube, Selbstreflexion und soziale Beziehungen überhaupt wirksam werden können. Mentale Gesundheit entsteht nicht allein durch individuelle Resilienz, sondern durch das Zusammenspiel von System und Selbst – zwischen Fürsorgekultur und persönlicher Selbstachtung.

Auch wurde in einer offenen Frage darum gebeten, drei konkrete Dinge zu nennen, die die Befragten tun, um Stress (besser) zu bewältigen. Die Auswertung der Frage zeigt ein deutliches Schwerpunktumfeld. Mit Abstand am häufigsten werden körperliche Formen der Stressbewältigung genannt (30 %), gefolgt von freizeitbezogenen Aktivitäten und Hobbys (23 %). An dritter Stelle stehen soziale Strategien (15 %). Deutlich seltener werden arbeitsbezogene Anpassungen (10 %) sowie organisatorische Aspekte (6 %) benannt. Psychische Stressbewältigung (5 %) und spirituelle Strategien (4 %) nehmen eine vergleichsweise untergeordnete Rolle ein. Vermeidungs- und Kompensationsverhalten sowie Sonstiges bleiben marginal. Insgesamt deutet die Verteilung darauf hin, dass Stressbewältigung primär über individuelle, körper- und freizeitbezogene Strategien erfolgt, während strukturelle oder organisationale Ansätze deutlich seltener genannt werden.

Strategien zur Stressbewältigung

Nenne bitte drei Dinge, die Du tust, um Stress (besser) zu bewältigen.

Offene Frage



Körperliche Stressbewältigung (30 %, 1.129 Nennungen)

Die größte Kategorie umfasst körperbezogene Strategien. Besonders häufig werden Sport und Bewegung genannt, z. B. „Sport“ sowie konkret „Yoga“. Auch niedrigschwellige Bewegungsformen sind prominent, etwa „Spaziergänge/Wandern“, formuliert als „Spazierengehen“ oder „Rausgehen in die Natur“.

Neben Aktivität wird auch Regeneration benannt. Dazu gehören „Schlafen“, „Ausruhen“ und „bewusste Ruhephasen im Alltag | „Chillen“. Beispiele sind „Schlafen“ und „Ausruhen“. Auch körperliche Entspannungsformen tauchen auf, etwa „Entspannen (z. B. Sauna)“.

Einige Antworten kombinieren Aktivierung und Ausgleich in einer reflektierten Formulierung, z. B.: *„Ausgleich zu schaffen. Ich versuche, mir möglichst keine Termine auf privates Sporttraining zu legen, sodass ich Sport zum Ausgleich machen kann.“*

Auffällig ist, dass die meistgenannten Bewältigungsformen unmittelbar körperlich ansetzen (Bewegung/Regeneration), also dort, wo Stress „spürbar“ wird. Dies ist pragmatisch wirksam, kann aber auch bedeuten, dass die Stressbearbeitung eher symptomorientiert erfolgt (Runterregeln, Ausgleich), während die Ursachen (Arbeitsdichte, Verfügbarkeit, Rollenkonflikte) unberührt bleiben.

Freizeitbezogene Aktivitäten/Hobbys (23 %, 839 Nennungen)

Die zweitgrößte Kategorie umfasst Freizeitaktivitäten und Hobbys. Häufig genannt werden Tätigkeiten rund um Musik, z. B. „Musik hören/machen“, ebenso „Lesen“. Weitere typische Nennungen beziehen sich auf Mediennutzung („Serien/Filme schauen“) sowie kreative oder handwerkliche Tätigkeiten („Kreativität (malen, schreiben, Handarbeit)“, „Gartenarbeit & Handwerk“). Auch „Gaming“ wird wiederholt genannt.

Daneben finden sich Nennungen, die Freizeit weniger als Aktivität, sondern als bewussten Gegenraum zur Belastung beschreiben, etwa „Zeit in der Natur/,an der frischen Luft“.

Inhaltlich lässt sich hier eine klare Logik erkennen: Stressbewältigung wird über „Kontrastwelten“ organisiert (Körper – Hobby – Natur – Medien). Dies spricht für eine aktive Selbststeuerung, zugleich aber für eine Bewältigungslogik, die stark in den privaten Bereich ausgelagert ist: Erholung wird „außerhalb“ hergestellt, nicht „innerhalb“ der Arbeitsrealität.

Soziale Strategien (15 %, 541 Nennungen)

Soziale Bewältigungsstrategien bilden die drittgrößte Kategorie. Besonders häufig werden Zeit und Austausch genannt – einmal mit Freund:innen („Zeit & Austausch mit Freunden“), außerdem mit Partner:in oder Familie („Zeit & Austausch mit Partner:in oder/und Familie“). Neben diesen konkreten Bezugspersonen erscheint auch das Motiv, Belastung explizit zu thematisieren: „Über die Belastung sprechen“ (Gegenüber nicht näher definiert).

Dass soziale Strategien deutlich hinter körperlichen und freizeitbezogenen Aktivitäten liegen, kann darauf hindeuten, dass soziale Ressourcen zwar wichtig sind, aber weniger verfügbar (Zeitmangel) oder weniger „stressentlastend“ erlebt werden als körperliche/solitäre Strategien. Gleichzeitig zeigt die Unterkategorie „Über die Belastung sprechen“, dass soziale Bewältigung oft als Ventil funktioniert – also als akute Entlastung, nicht zwingend als langfristige Stabilisierung.

Arbeitsbezogene Anpassungen (10 %, 383 Nennungen)

Arbeitsbezogene Anpassungen werden seltener genannt als körperliche, freizeitbezogene oder soziale Strategien, sind aber inhaltlich besonders aussagekräftig, weil sie direkt an der Arbeitsrealität ansetzen. Häufige Subcodes sind „bewusste Abgrenzung“, „Austausch mit Kolleg:innen“ und „Pausen wahrnehmen“.

Einige Antworten beschreiben Abgrenzung als bewusste Haltung bzw. als aktive Steuerung emotionaler Beteiligung. Ein Originalzitat lautet: *„auf Durchzug schalten und nicht in alle emotional belastenden Situationen auf der Arbeit gehen, also damit ist gemeint nicht auf alle Sachen, die Kinder machen, eingehen“*.

Auch „Pausen wahrnehmen“ wird nicht nur als Schlagwort, sondern sehr konkret beschrieben: *„Bewusste Pausen (so gut es geht während der Arbeitszeit)“*.

Und es finden sich Hinweise auf die Grenze des Leistbaren bzw. auf einen reflektierten Umgang mit dem eigenen Stressniveau, z. B.: *„Stress bedeutet nicht gleich viel Arbeit haben, sondern entsteht durch Überforderungssituationen. Also versuche ich, so gut es geht, mein Arbeitsfeld so zu gestalten, dass es mich in den Aufgaben nicht überfordert. Dies steht aber wiederum im Konflikt mit den erkannten Bedarfen (Stichwort zu wenig Hauptamtliche) und sorgt dadurch in sich selbst für Stress.“*⁵

Der vergleichsweise geringere Anteil arbeitsbezogener Anpassungen ist in der Logik der Gesamtverteilung plausibel: Die meisten Bewältigungsstrategien liegen außerhalb der Arbeit. Das kann bedeuten, dass Handlungsspielräume in der Arbeit (z. B. Aufgabenreduktion, Delegation, Grenzsetzung gegenüber Erwartungen) als begrenzt erlebt werden – oder dass Bewältigung kulturell stärker als private Aufgabe verstanden wird. Beides wäre für die Diskussion von Organisationsverantwortung relevant.

Organisatorische Aspekte (6 %, 229 Nennungen)

Organisatorische Strategien beziehen sich auf Planung, Überblick sowie das Schaffen von Me-Time. Häufig genannt wird „Alltag strukturieren“. Ein Originalzitat zeigt: *„Organisation und Überblick behalten (gute To-Do-Liste). Vor allem bei der Vielfalt an verschiedenen Aufgaben und der unterschiedlichen Terminierung.“*

Psychische Stressbewältigung (5 %, 196 Nennungen)

Psychische Strategien umfassen innere Regulation, Achtsamkeit und kognitive Neubewertung. Am häufigsten wird der Subcode „Meditation & Achtsamkeitsübungen“ genannt. Gleichzeitig zeigen einzelne Antworten, dass psychische Strategien oft nicht isoliert auftreten, sondern in Kombination mit Gespräch, Sport oder Ruhe.

Der niedrige Anteil psychischer Strategien kann mehrere Bedeutungen haben: Entweder werden solche Praktiken seltener genutzt oder sie werden weniger als „Dinge, die ich tue“ benannt, weil sie weniger sichtbar/konkret sind als „Sport“, „Schlafen“ oder „Spaziergehen“. Methodisch ist das wichtig: Offene Fragen begünstigen häufig konkrete, alltagsnahe Nennungen – nicht unbedingt die Gesamtheit psychischer Coping-Prozesse.

Spirituelle Strategien (4 %, 145 Nennungen)

Spirituelle Strategien sind vorhanden, im Vergleich zur Gesamtmenge jedoch relativ selten. Dominant sind „Beten, Stille Zeit, Bibellesen“. Ein Originalzitat bringt Spiritualität als emotionalen Grundmodus in den Alltag ein: *„Dankbarkeit als zentrale Emotion in meinem Alltag und geistlichen Leben. Das entspannt und zeigt mir, was für ein Privileg der hauptamtliche Dienst trotz aller Probleme ist.“*

In einem christlichen Arbeitsfeld ist der geringe Anteil spiritueller Coping-Strategien bemerkenswert, aber nicht automatisch „defizitär“. Er kann auch bedeuten, dass Spiritualität eher

⁵ Fehler aus Originalzitat.

als Hintergrundressource (Sinn, Haltung) wirkt, während bei akuter Stressregulation stärker körperliche und freizeitbezogene Strategien dominieren. Das passt zu der Beobachtung, dass „Stress“ häufig als etwas erlebt wird, das kurzfristig herunterreguliert werden muss.

Insgesamt zeigt sich ein sehr klares Profil individueller Stressbewältigung: Die häufigsten Nennungen sind körperlich und freizeitbezogen, gefolgt von sozialer Entlastung. Strategien, die direkt an der Arbeit ansetzen oder organisatorisch-strukturell wirken, sind deutlich seltener. Psychische und spirituelle Formen bilden Randbereiche. Kritisch-analytisch lässt sich daraus ein Spannungsfeld ableiten: Stressbewältigung wird überwiegend als individuelle Aufgabe organisiert (Körper/Freizeit/Privatraum). Das kann gut funktionieren, setzt aber voraus, dass genügend Zeit- und Energieressourcen außerhalb der Arbeit verfügbar sind. Wo diese Ressourcen knapp werden, steigt das Risiko, dass Bewältigung zur reinen Kompensation wird und strukturelle Ursachen (Arbeitsmenge, Erreichbarkeit, Rollenkonflikte) bestehen bleiben.

Stressbewältigung wird überwiegend als individuelle Aufgabe organisiert.

4.6 Begleitung, Einarbeitung und Berufseinstieg

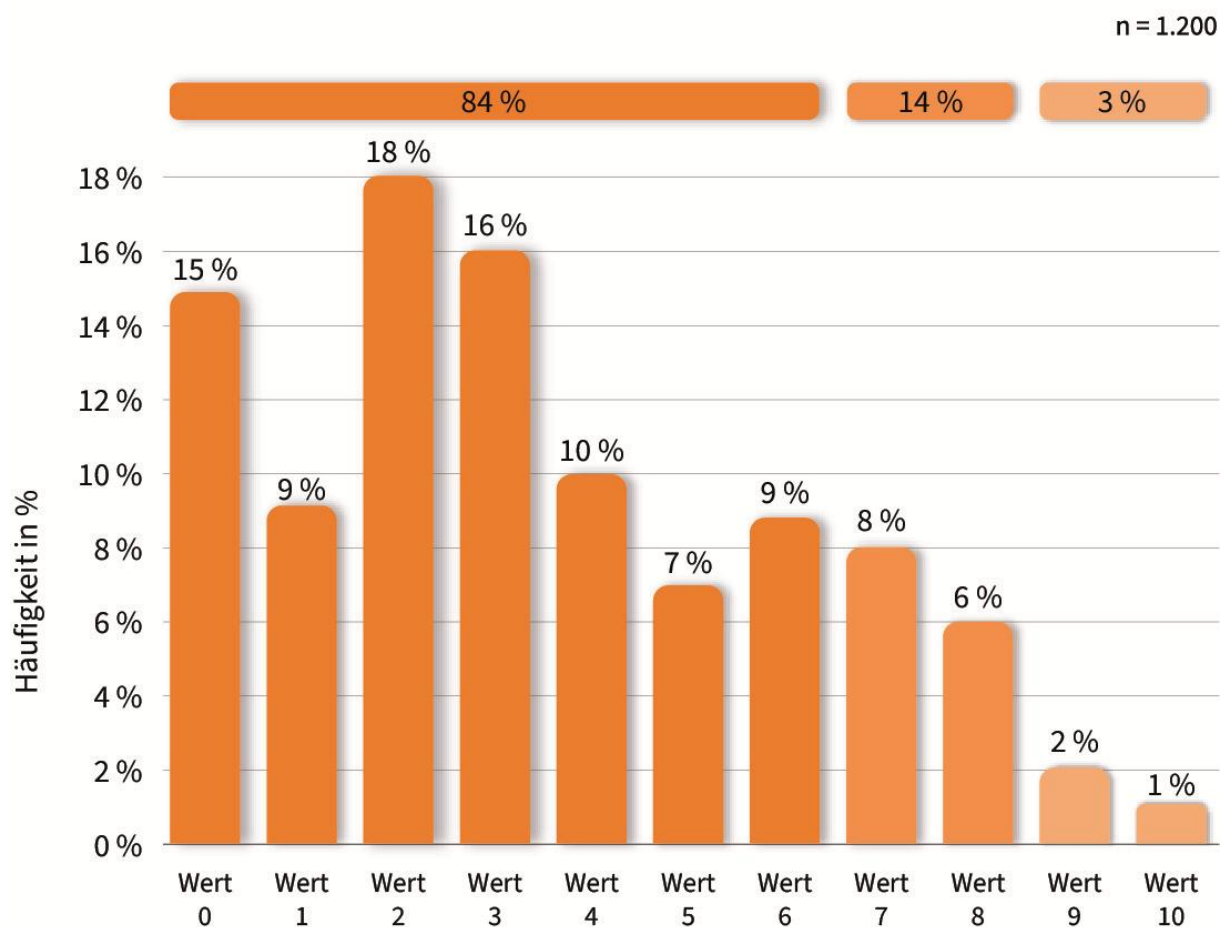
Ein zentrales Element der professionellen Unterstützung im Berufskontext ist die Frage, inwieweit Ausbildung, Studium und Berufseinstieg auf Themen der Selbstfürsorge und Work-Life-Balance vorbereiten und ob entsprechende Begleitstrukturen im Übergang in die Praxis vorhanden sind.

Thematisierung von Selbstfürsorge und Work-Life-Balance in Ausbildung und Studium

Die Befragten wurden zunächst darum gebeten anzugeben, in welchem Ausmaß Themen wie Selbstfürsorge oder Work-Life-Balance während ihrer Ausbildung oder ihres Studiums behandelt wurden. Die Einschätzungen erfolgten auf einer Skala von 0 bis 10.

Thematisierung von Selbstfürsorge und Work-Life-Balance in Ausbildung oder Studium

Aus Deiner Erinnerung: Wie stark wurden Themen rund um Selbstfürsorge, Work-Life-Balance oder ähnliches im Rahmen Deiner Ausbildung/ Deines Studium thematisiert? (0 = gar nicht, 10 = sehr)



Die Ergebnisse zeigen eine deutliche Tendenz zu negativen Bewertungen: 84 % der Befragten gaben Werte im Bereich von 0 bis 6 an. Besonders häufig wurden niedrige Bewertungen wie 2 (18 %), 3 (16 %) und 0 (15 %) vergeben. Mittlere Bewertungen (7–8) machten 14 % der Antworten aus, während nur 3 % der Befragten sehr hohe Bewertungen im Bereich 9–10 vergaben.

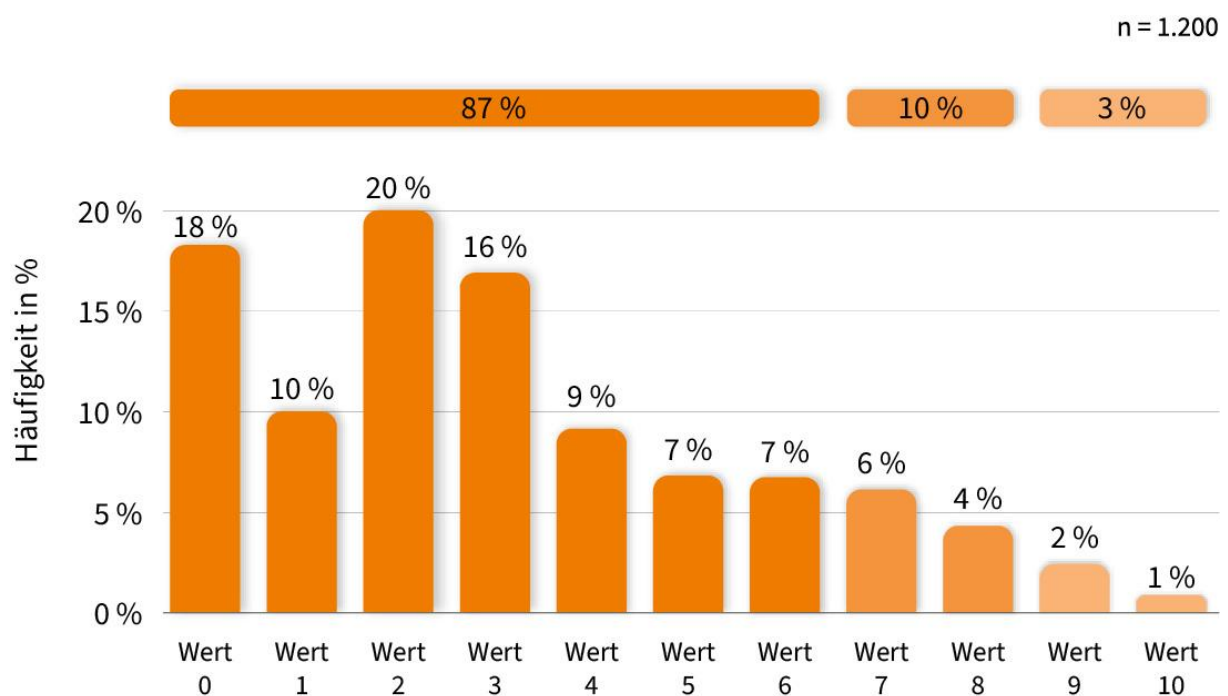
Diese Verteilung verdeutlicht, dass die Thematisierung von Selbstfürsorge in der Ausbildung bzw. dem Studium von der großen Mehrheit als unzureichend wahrgenommen wird. Offenbar wurden entsprechende Inhalte entweder kaum adressiert oder nicht in einer Weise vermittelt, die als relevant für die spätere berufliche Praxis empfunden wurde.

Subjektive Vorbereitung auf Selbstfürsorge und Work-Life-Balance

In einer weiteren Frage wurden die Befragten gebeten, einzuschätzen, inwiefern sie sich durch ihre Ausbildung auf den Umgang mit Selbstfürsorge und Work-Life-Balance vorbereitet fühlten. Hier fallen die Ergebnisse ebenso kritisch aus: 87 % der Befragten ordneten ihre Vorbereitung in den Bereich 0 bis 6 ein. Auch hier lagen die höchsten Einzelwerte bei 2 (20 %), 0 (18 %) und 3 (16 %). Lediglich 10 % vergaben mittlere Bewertungen (7–8), und nur 3 % fühlten sich gut vorbereitet (9–10). Zwischen der wahrgenommenen Vorbereitung durch Ausbildung bzw. Studium auf Selbstfürsorge und Work-Life-Balance und dem subjektiven Erleben beruflicher Überlastung zeigte sich ein leichter Zusammenhang ($r = -0,16$). Dies deutet darauf hin, dass eine bessere wahrgenommene Vorbereitung tendenziell mit einem geringeren Überlastungserleben einhergeht.

Vorbereitung durch Ausbildung oder Studium auf Selbstfürsorge und Work-Life-Balance (subjektive Einschätzung)

Gefühlt: Wie sehr hat Dich Deine Ausbildung/ Dein Studium auf Selbstfürsorge, Work-Life-Balance oder Ähnliches vorbereitet? (0 = gar nicht, 10 = sehr)



Unter denjenigen, die ihre Ausbildung als thematisch offen für Selbstfürsorge beschrieben hatten (Werte 9–10 in der vorigen Frage, n=32), fühlen sich 47 % tatsächlich auch gut vorbereitet (9–10), weitere 47 % gaben mittlere Werte (7–8) an, während nur 2 % niedrige Werte vergaben. Diese Beobachtung lässt vermuten, dass Thematisierung und tatsächliche Kompetenzvermittlung nicht gleichzusetzen sind. Selbst wenn Themen angesprochen werden, entsteht nicht automatisch ein Gefühl von Handlungssicherheit. Die Tatsache, dass nur dort, wo eine sehr hohe Thematisierung erlebt wurde, auch eine tatsächliche Vorbereitung empfunden wurde, deutet darauf hin, dass oberflächliche Erwähnungen nicht ausreichen – es braucht ernsthafte, strukturierte und praxisorientierte Auseinandersetzungen mit Fragen der Selbstfürsorge.

Im Vergleich zur Thematisierung (84 % negativ) empfinden sogar noch mehr Befragte (87 %) die tatsächliche Vorbereitung auf diese Themen als unzureichend. Dies deutet darauf hin, dass selbst dort, wo diese Inhalte angesprochen wurden, sie nicht als wirksame Vorbereitung auf die Praxis wahrgenommen werden.

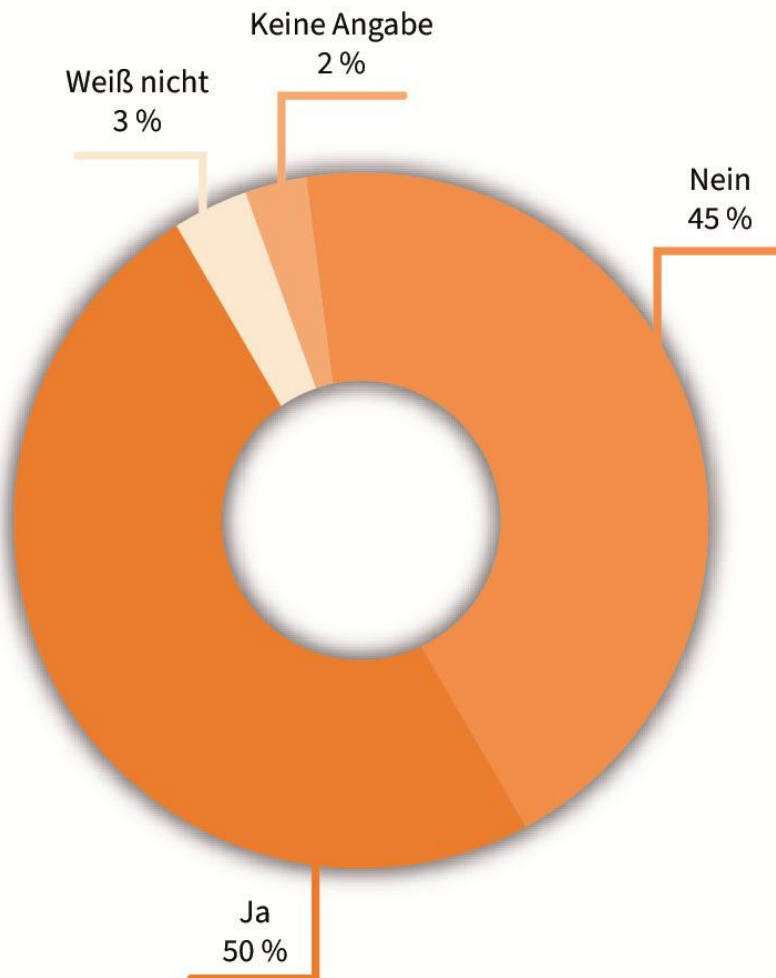
Begleitung beim Berufseinstieg

Ein weiterer Indikator für unterstützende Rahmenbedingungen ist die Begleitung beim Übergang in den Beruf (z. B. durch Mentoring, Praxisanleitung oder Coaching). Die Verteilung zeigt eine nahezu ausgeglichene Situation: 50 % der Befragten berichten von einer begleiteten Einarbeitungsphase, während 45 % ohne offizielle Begleitung in den Beruf gestartet sind. „Weiß nicht“ und „Keine Angabe“ spielten mit zusammen rund 5 % nur eine geringe Rolle.

Begleitung Berufseinstieg

Ist Dein Berufseinstieg offiziell begleitet worden? (z. B. durch Mentoring, Praxisanleitung, Coaching, etc.)

n = 1.200



Damit wird deutlich, dass der Berufseinstieg in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit häufig nicht systematisch strukturiert ist – fast die Hälfte der Fachkräfte wird ohne institutionalisierte Unterstützung in die Praxis entlassen. Dies steht in engem Zusammenhang mit den zuvor beschriebenen Defiziten in der Ausbildungsphase und verweist auf eine vielfach individuell zu bewältigende Belastung.

Unter denjenigen, die eine offizielle Begleitung beim Berufseinstieg erhielten (n = 601), bewerteten 31 % diese (im Bereich 9–10) als überaus hilfreich, weitere 35 % (im Bereich 7–8) als teilweise hilfreich und 34 % als weniger hilfreich (im Bereich 0–6). Die Einschätzungen sind damit tendenziell positiv, wenn auch nicht durchgehend.

Vergleicht man Personen mit und ohne Begleitung hinsichtlich weiterer Indikatoren, zeigen sich nur wenige Effekte: Unter den begleiteten Personen gaben 6 % mehr an, sich noch nie aufgrund von Arbeitsbelastung krankgeschrieben zu haben. Auch die Kommunikationskultur scheint positiver

ausgeprägt: Unter den Begleiteten gaben 11 % mehr an, dass Arbeitgeber regelmäßig Mitarbeitendengespräche führen; gleichzeitig sank der Anteil derjenigen, die keine Gespräche erhalten, um 4 %. Nicht überraschend wird damit deutlich, dass diejenigen, die begleitet wurden, auch häufiger offizielle Mitarbeitendengespräche mit dem Arbeitgeber haben.

Zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen einem offiziell begleiteten Berufseinstieg und dem subjektiven Erleben beruflicher Überlastung wurde sowohl eine Korrelationsanalyse als auch ein nichtparametrischer Gruppenvergleich durchgeführt. Die Pearson-Korrelation ergab einen schwachen negativen Zusammenhang ($r = -0,13$), was darauf hindeutet, dass Personen mit begleitetem Berufseinstieg tendenziell geringere Überlastungswerte berichten. Ergänzend zeigte der Mann-Whitney-U-Test einen hochsignifikanten Unterschied zwischen den beiden Gruppen ($U = 139\,544,5$; $p < .001$). Personen, deren Berufseinstieg begleitet wurde, wiesen im Vergleich zu Personen ohne entsprechende Begleitung insgesamt ein geringeres Überlastungserleben auf. Der signifikante Gruppenunterschied bei gleichzeitig geringer Effektstärke weist darauf hin, dass der Zusammenhang zwar konsistent, in seiner praktischen Ausprägung jedoch begrenzt ist.

Der Zusammenhang zwischen einem offiziell begleiteten Berufseinstieg und der Angabe belastungsbedingter Krankschreibungen wurde ebenfalls mittels Pearson-Korrelation sowie eines Mann-Whitney-U-Tests analysiert. Die Korrelationsanalyse zeigte einen schwachen negativen Zusammenhang ($r = -0,13$), was darauf schließen lässt, dass Personen mit begleitetem Berufseinstieg seltener berichteten, sich aufgrund hoher Arbeitsbelastung krankschreiben gelassen zu haben. Der Mann-Whitney-U-Test bestätigte diesen Befund durch einen hochsignifikanten Unterschied zwischen den beiden Gruppen ($U = 139\,738$; $p < .001$). Damit deutet sich an, dass eine formelle Begleitung beim Berufseinstieg mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit belastungsbedingter Krankschreibungen einhergeht, auch wenn der Effekt insgesamt als schwach einzustufen ist.

Die Befunde legen nahe, dass ein begleiteter Berufseinstieg einen förderlichen Beitrag zur Bewältigung beruflicher Anforderungen leisten kann. Auch wenn Begleitungsstrukturen strukturelle Belastungen nicht vollständig aufheben, scheinen sie das Erleben und den Umgang mit beruflicher Beanspruchung positiv zu beeinflussen.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass Selbstfürsorge und Work-Life-Balance in Ausbildung und Studium überwiegend unzureichend thematisiert werden und sich die große Mehrheit der Befragten entsprechend schlecht auf den beruflichen Umgang mit diesen Anforderungen vorbereitet fühlt, was auf eine fehlende praxisnahe und vertiefte Kompetenzvermittlung hinweist. Beim Berufseinstieg fehlt fast der Hälfte eine systematische Begleitung; vorhandene Begleitstrukturen wirken zwar stabilisierend auf Gesundheitsverhalten und Kommunikationskultur, verändern jedoch die insgesamt hohe Belastungssituation nur gering und verlagern die Bewältigung weiterhin stark auf das Individuum.

4.7 Belastungen im Arbeits- und Organisationskontext

Im Folgenden werden Aspekte betrachtet, die sich aus dem Arbeitgeber- bzw. Arbeitskontext ergeben und somit strukturell die Arbeitssituation der Fachkräfte in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit prägen. Während bislang vor allem individuelle Faktoren (z. B. Ausgeglichenheit, persönliche Ressourcen) und teambezogene Dynamiken im Mittelpunkt standen, rückt nun die Rolle institutioneller Rahmenbedingungen stärker in den Blick. Dazu zählen insbesondere offizielle Mitarbeitendengespräche sowie die Frage, ob und in welcher Weise Belastungssituationen gegenüber dem Arbeitgeber oder Anstellungsträger thematisiert werden. Beide Aspekte geben Aufschluss darüber, inwiefern institutionelle Strukturen und Kommunikationswege geeignet sind, Belastungen aufzugreifen, zu bearbeiten und potenziell zu reduzieren.

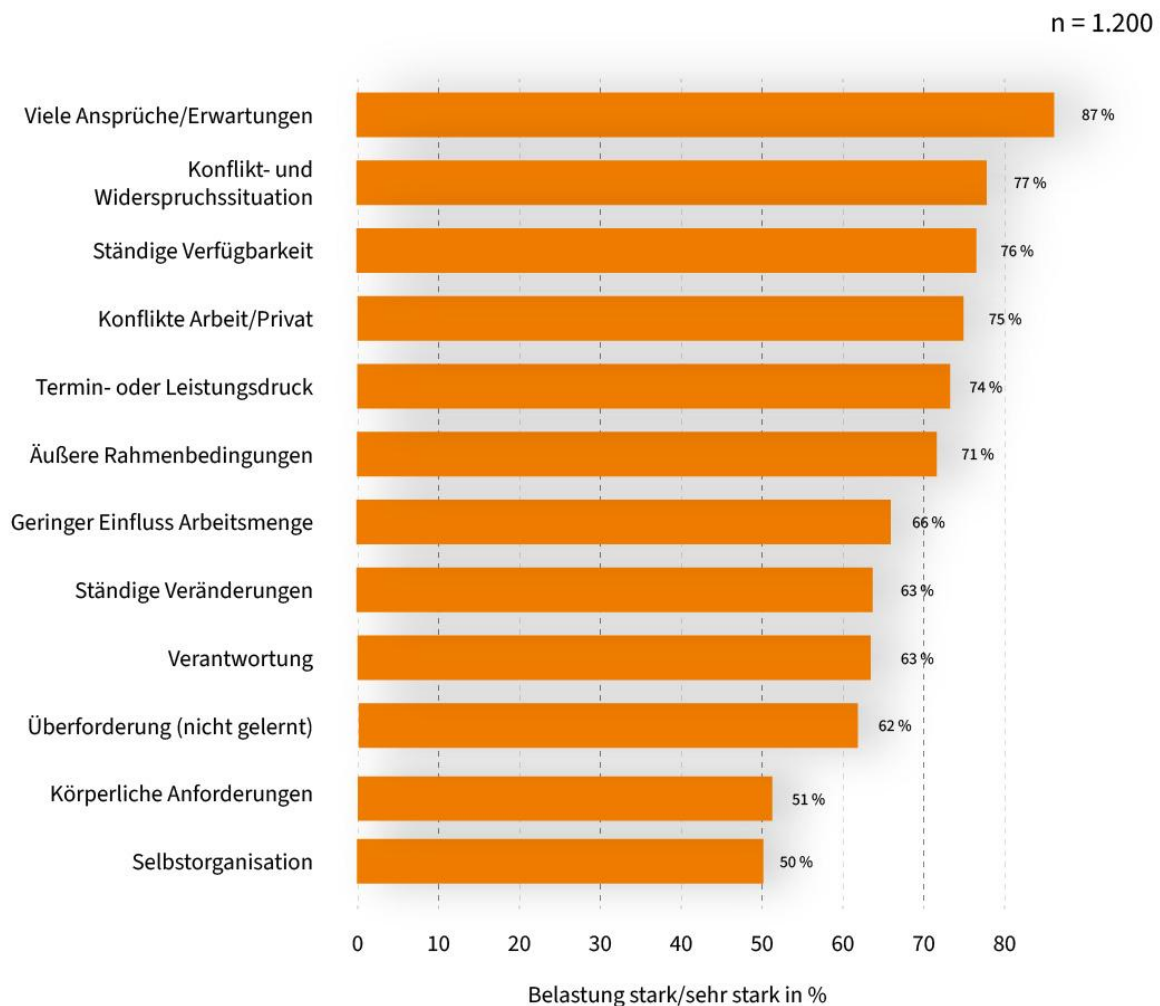
Die Befragung zur Rolle offizieller Mitarbeitendengespräche zeigt, dass etwas mehr als die Hälfte der Fachkräfte (52 %) angibt, dass ihr Arbeitgeber oder Anstellungsträger solche Gespräche regelmäßig führt. Weitere 45 % berichten, dass Gespräche unregelmäßig stattfinden, und lediglich 4 % geben an, dass gar keine Gespräche geführt werden ($n = 1.200$). Auffällig ist allerdings, dass das Vorhandensein solcher Gespräche keinen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Überlastungssituation oder von Krankschreibungen hat – weder in positiver noch in negativer Richtung. Damit erfüllen die Gespräche zwar eine formale Funktion, entfalten jedoch offenbar keine präventive Wirkung im Hinblick auf die Belastungssituation.

Gleichzeitig wird in einer Teilstichprobe ($n = 791$), die nur diejenigen umfasst, die ihre Arbeitssituation mindestens teilweise als belastend einschätzen, deutlich, wie mit diesen Belastungen umgegangen wird. Auf die Frage, ob die eigene belastete Arbeitssituation gegenüber dem Arbeitgeber oder Anstellungsträger thematisiert wurde, antworten 44 % mit „Ja“, während 38 % dies „teilweise“ getan haben. 9 % geben an, ihre Situation überhaupt nicht angesprochen zu haben. Dies weist darauf hin, dass die Mehrheit der Fachkräfte Belastungserfahrungen gegenüber ihrer Leitung thematisiert, wenngleich häufig nicht in umfassender oder kontinuierlicher Form.

Die Befragung zu belastenden Aspekten im Arbeitskontext zeigt ein vielschichtiges Belastungsprofil der Fachkräfte in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit. Auffällig ist, dass nahezu alle abgefragten Dimensionen von einem erheblichen Teil der Befragten als belastend empfunden werden, zugleich jedoch deutliche Unterschiede in der Intensität bestehen.

Belastungsfaktoren

Belastende Aspekte im Arbeitskontext (stark/sehr stark)



Die Auswertung der als stark oder sehr stark belastend wahrgenommenen Aspekte im Arbeitskontext zeigt ein deutlich verdichtetes Belastungsprofil. Besonders hervorzuheben ist, dass vielfältige Ansprüche und Erwartungen von 87 % der Befragten als stark oder sehr stark belastend erlebt werden. Auch Konflikt- und Widerspruchssituationen (77 %) sowie die ständige Verfügbarkeit (76 %) betreffen eine große Mehrheit der Befragten und stehen im Zusammenhang mit einer Arbeitsrealität, die durch Gleichzeitigkeit, hohe emotionale Anforderungen und begrenzte Abgrenzungsmöglichkeiten geprägt ist.

Zudem wird die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben von drei Vierteln der Befragten als stark belastend eingeschätzt. Diese hohe Ausprägung spricht dafür, dass Grenzverwischungen nicht ausschließlich als individuelles Organisationsproblem verstanden werden können, sondern auch im Zusammenhang mit strukturellen Bedingungen des Arbeitskontextes stehen. Termin- und Leistungsdruck (74 %) sowie belastende äußere Rahmenbedingungen (71 %) verstärken diesen Eindruck und deuten auf eine Kombination aus hohen Erwartungen und begrenzten Ressourcen hin.

Auch Aspekte wie eingeschränkte Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsmenge (66 %), ständige Veränderungen (63 %) sowie Verantwortung (63 %) verdeutlichen, dass Belastung häufig nicht aus einzelnen Anforderungen resultiert, sondern aus ihrer dauerhaften Verdichtung. Die Tatsache, dass etwa die Hälfte der Befragten körperliche Anforderungen und Anforderungen an Selbstorganisation als stark belastend erlebt, weist zudem darauf hin, dass Belastung nicht ausschließlich auf außergewöhnliche Situationen zurückzuführen ist, sondern tief im alltäglichen Arbeitsvollzug verankert ist.

Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass berufliche Belastung im Feld der christlichen Kinder- und Jugendarbeit nicht primär als individuelles Bewältigungsdefizit zu interpretieren ist. Vielmehr handelt es sich um ein strukturell erzeugtes Belastungsgeschehen, das aus der Kombination hoher Erwartungsdichte, begrenzter Abgrenzungsmöglichkeiten und dynamischer organisationaler Rahmenbedingungen entsteht. Die Befunde verweisen darauf, dass präventive Ansätze, die ausschließlich auf individuelle Resilienz abzielen, die strukturellen Belastungsbedingungen nur begrenzt adressieren.

Belastungsmuster im Altersvergleich

Neben der Analyse der Gesamtstichprobe eröffnet die differenzierte Betrachtung nach Altersgruppen einen tieferen Einblick in die Belastungsstrukturen von Fachkräften in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit. Die Auswertung der Alterskohorten zeigt, dass sich Belastungsschwerpunkte im Verlauf der Berufsjahre deutlich verschieben und dabei sowohl biografische Faktoren als auch strukturelle Rahmenbedingungen wirksam werden.

Über alle Gruppen hinweg bleibt der Faktor „viele verschiedene Ansprüche/Erwartungen“ der zentrale Belastungstreiber (Gesamt: 51 %). Er kulminiert im mittleren Erwachsenenalter (31–40 J.: 55 %; 21–30 J.: 53 %), fällt bei den 41–50-Jährigen etwas ab (51 %) und ist bei den 51–60-Jährigen am niedrigsten (44 %). Dieses Muster entspricht einem in der arbeitswissenschaftlichen Literatur beschriebenen Belastungsverlauf in mittleren Berufsphasen: Mit zunehmender Verantwortung und Rollenvielfalt steigen die Anspruchskollisionen stark an und flachen gegen Ende der Erwerbsbiografie wieder etwas ab.

21–30 Jahre (n = 400): Abgrenzung & Einstiegsunsicherheit

Die Jüngsten zeigen ein charakteristisches Doppelprofil: Erwartungsvielfalt (53 %) und Konflikt- bzw. Widerspruchssituationen (43 %) sind sehr hoch – ähnlich wie in den älteren Kohorten. Besonders auffällig sind jedoch die Abgrenzungsprobleme: Ständige Verfügbarkeit (40 %) und Konflikte zwischen Arbeit und Privatsphäre (37 %) gehören hier zu den Top-Belastungen und liegen über den Werten der älteren Gruppen. In die Top 5 rückt zudem „ständige Veränderungen“ (31 %). Dies weist darauf hin, dass die frühe Berufsphase mit einer erhöhten Anpassungsdynamik verbunden sein kann.

31–40 Jahre (n = 379): Verdichtung der Anforderungen

Dieses Segment markiert die höchste Verdichtung struktureller Anforderungen. Erwartungsvielfalt (55 %) ist hier am stärksten ausgeprägt. Konflikt- bzw. Widerspruchssituationen (44 %) und ständige Veränderungen (40 %) bleiben auf sehr hohem Niveau. Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben (36 %) und Termin- bzw. Leistungsdruck (32 %) gehören beide zu den Top 5 der Belastungsthemen. Parallel laufende berufliche Projekte, häufig verbunden mit wachsender Leitungs- und Familienverantwortung, führen hier zu einer maximalen Anspruchsbündelung und einem deutlichen Anstieg des Zeitdrucks.

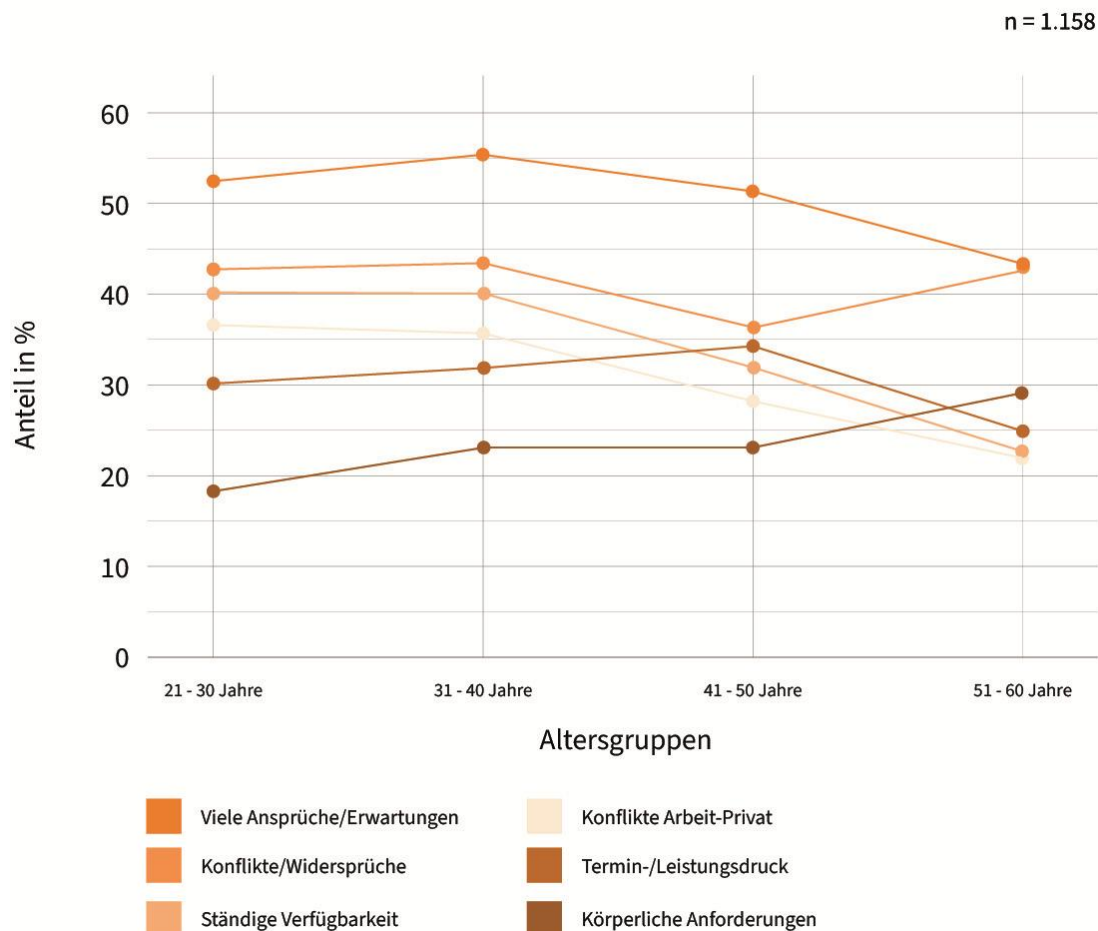
41–50 Jahre (n = 222): Stabilisierung – mit Druckspitzen

Bei den 41–50-Jährigen bleiben Erwartungsvielfalt (51 %) und Konflikt- bzw. Widerspruchssituationen (37 %) zentrale Treiber. Die Abgrenzungsthemen treten etwas zurück (Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben: 29 %, Verfügbarkeit: 33 %). Auffällig ist dagegen, dass der Termin- und Leistungsdruck (34 %) nun deutlich ansteigt und in die Top 5 rückt.

51–60 Jahre (n = 157): Sinkende psychosoziale, steigende körperliche Lasten

Im letzten betrachteten Jahrzehnt fallen psychosoziale Spitzenbelastungen etwas ab (Erwartungen: 44 %, Konflikt- bzw. Widerspruchssituationen: 44 %), während körperliche Anforderungen (29 %) erstmals unter die Top 5 rücken. Hinzu kommen Termin- bzw. Leistungsdruck (27 %) und ständige Verfügbarkeit (~25 %) auf niedrigerem Niveau. In dieser Altersgruppe werden Anspruchskollisionen seltener als stark belastend berichtet.

Belastungsfaktoren nach Altersgruppen (stark/sehr stark)

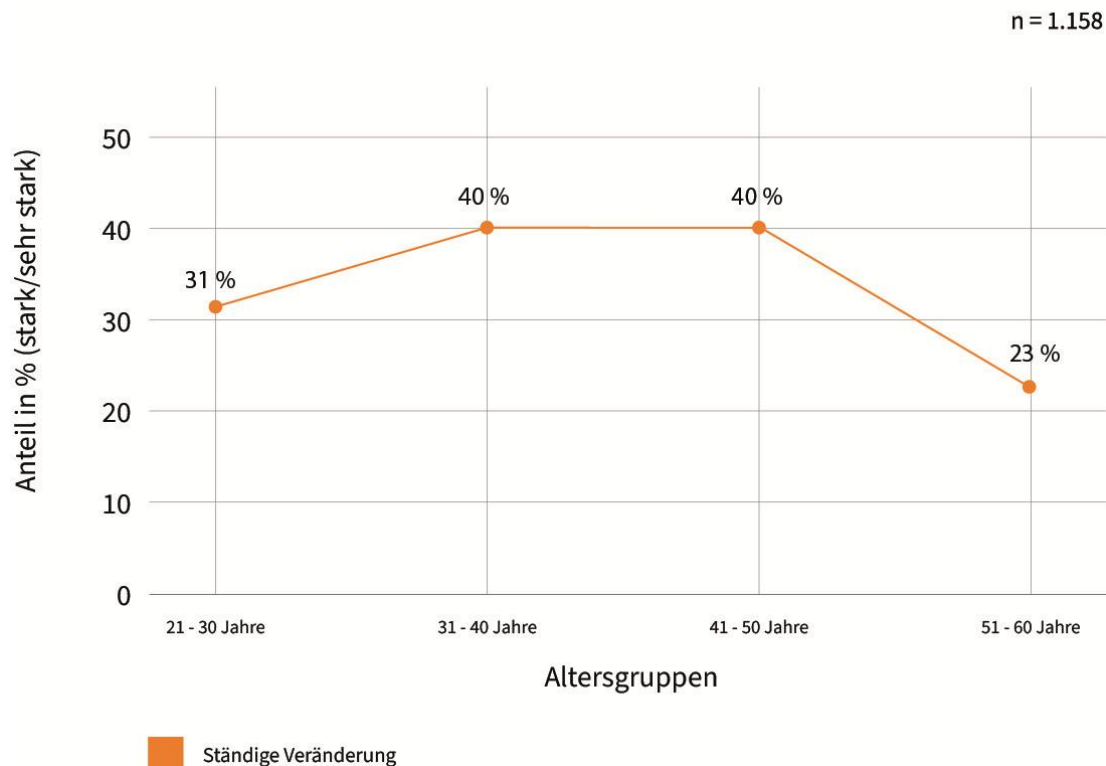


Betrachtet man die Altersgruppen im Vergleich, so lassen sich deutliche Entwicklungsverläufe nachzeichnen. Erwartungsvielfalt bleibt in allen Gruppen hoch, erreicht ihren Höhepunkt bei den 31–40-Jährigen und sinkt danach moderat ab. Konflikt- und Widerspruchssituationen bewegen sich

über alle Altersgruppen hinweg auf einem konstant hohen Niveau (etwa 37–44 %) und stellen damit einen strukturimmanenten Stressor dar, der unabhängig vom Alter wirkt. Abgrenzungsthemen wie ständige Verfügbarkeit und Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben sind vor allem in den jüngeren Gruppen stark ausgeprägt und nehmen mit wachsender Erfahrung ab, was auf eine Verbesserung der Grenzziehung im Berufsverlauf hindeutet. Dagegen verläuft der Termin- und Leistungsdruck in einem Mid-Career-Bogen: moderat beim Berufseinstieg, ansteigend im mittleren Erwachsenenalter und wieder abnehmend im späteren Erwerbsverlauf. Unsicherheiten im Umgang mit Kompetenzen oder in der Selbstorganisation sind typisch für Jüngere, verlieren aber mit wachsender Erfahrung an Bedeutung. Schließlich zeigt sich bei den körperlichen Anforderungen ein gegenläufiger Trend: Während sie für Jüngere kaum relevant sind, rücken sie bei den 51–60-Jährigen in die Spitzengruppe der Belastungen und markieren eine Verschiebung hin zu physischen Beanspruchungen im späteren Berufsleben.

Die Betrachtung der Belastung durch ständige Veränderungen zeigt einen deutlichen Verlauf über die Altersgruppen hinweg. Während in der Gruppe der 21–30-Jährigen 31 % angeben, diesen Faktor als stark oder sehr stark belastend zu erleben, steigt der Anteil bei den 31–40-Jährigen und den 41–50-Jährigen auf jeweils 40 %. In dieser Phase der Berufstätigkeit sind Veränderungen im Arbeitsalltag also besonders stark mit einem erhöhten Belastungserleben verbunden. Erst in der Gruppe der 51–60-Jährigen sinkt der Anteil deutlich auf 23 %.

Belastung durch ständige Veränderungen nach Altersgruppen



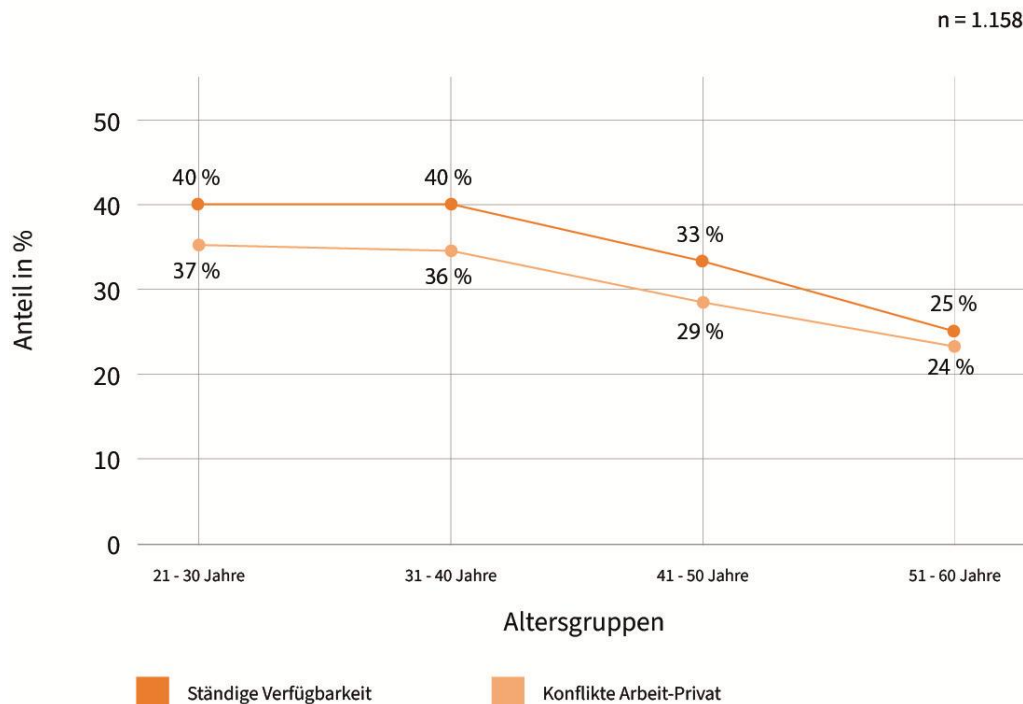
Dieser Verlauf deutet darauf hin, dass Fachkräfte in frühen Phasen ihrer beruflichen Tätigkeit bereits mit Veränderungen konfrontiert sind, diese jedoch häufig noch nicht in gleichem Maße als belastend wahrnehmen. Mit zunehmender Übernahme von Verantwortung sowie einer stärkeren Einbindung in organisationale Strukturen und Prozesse kann die wahrgenommene Belastung durch Veränderungsdynamiken ansteigen. In späteren Erwerbsphasen nimmt dieser Faktor teilweise wieder ab. Dies könnte unter anderem damit zusammenhängen, dass Fachkräfte – unabhängig von ihrem Alter – über gewachsene Routinen, individuelle Bewältigungsstrategien oder unterschiedliche Grade der Einbindung in Veränderungsprozesse verfügen. Zudem variieren Berufsbiografien innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe stark, sodass weder frühe noch späte Erwerbsphasen zwangsläufig mit bestimmten Erfahrungsniveaus oder Rollen verbunden sind.

Insgesamt zeigt sich in der Stichprobe ein Belastungsmuster, bei dem die mittleren Berufsjahre mit höheren Belastungswerten in Bezug auf ständige Veränderungen einhergehen. Dieses Befundbild lässt sich mit in der arbeits- und organisationspsychologischen Literatur beschriebenen Belastungskonstellationen in Beziehung setzen, die insbesondere für etablierte und mittlere Berufsphasen eine Verdichtung beruflicher Anforderungen, einen Zuwachs an Verantwortung sowie eine erhöhte Dynamik organisationaler Veränderungsprozesse hervorheben (Büssing, 2019; Ulich & Wülser, 2012). Aufgrund des querschnittlichen Studiendesigns sind diese Ergebnisse jedoch nicht im Sinne eines kausalen oder zeitlichen Verlaufs individueller Berufsbiografien zu interpretieren, sondern beschreiben Zusammenhänge auf der Ebene der betrachteten Stichprobe.

Die Belastung durch ständige Veränderungen erreicht in den mittleren Berufsjahren ihren Höhepunkt und nimmt erst mit dem Übergang in die spätere Erwerbsphase wieder deutlich ab.

Ein besonderer Fokus der Analyse liegt auf Abgrenzungsproblemen zwischen Beruf und Privatleben, da entsprechende Grenzverwischungen in der arbeitswissenschaftlichen Forschung als zentrale Risikofaktoren für mentale Belastung beschrieben werden. Insbesondere eingeschränkte Möglichkeiten zur Abgrenzung, erhöhte Erreichbarkeit sowie Rollenkonflikte zwischen beruflichen und privaten Anforderungen stehen in einem systematischen Zusammenhang mit erhöhtem Stresserleben und beeinträchtigter psychischer Gesundheit (Siegrist, 2016). Aktuelle empirische Auswertungen weisen zudem darauf hin, dass veränderte Arbeitsarrangements und Erreichbarkeitserwartungen diese Problematik weiter verstärken können (Zeschke, 2025).

Belastung durch Abgrenzungsprobleme nach Altersgruppen



So geben bei den 21–30-Jährigen 40 % an, dass sie durch ständige Verfügbarkeit stark oder sehr stark belastet sind. Ein nahezu identischer Wert zeigt sich bei den 31–40-Jährigen (40 %). Erst in den höheren Altersgruppen sinkt der Anteil deutlich – auf 33 % bei den 41–50-Jährigen und auf 25 % in der Altersgruppe der 51–60-Jährigen. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei den Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben: In den beiden jüngsten Gruppen berichten 37 % bzw. 36 % von einer hohen Belastung, bei den 41–50-Jährigen sind es noch 29 %, während der Wert bei den 51–60-Jährigen auf 24 % sinkt.

Die Daten machen deutlich, dass gerade die ersten beiden Altersgruppen stark von Schwierigkeiten bei der Trennung von Arbeits- und Privatleben betroffen sind. Diese Befunde stehen im Zusammenhang mit einer Lebensphase, in der berufliche Etablierung und private Verpflichtungen parallel hohe Anforderungen stellen. **Mit zunehmender Berufserfahrung scheint die Fähigkeit, Grenzen zu setzen und Rollenanforderungen zu balancieren, zuzunehmen, sodass die Belastung durch Abgrenzungsprobleme im späteren Erwerbsverlauf deutlich abnimmt.**

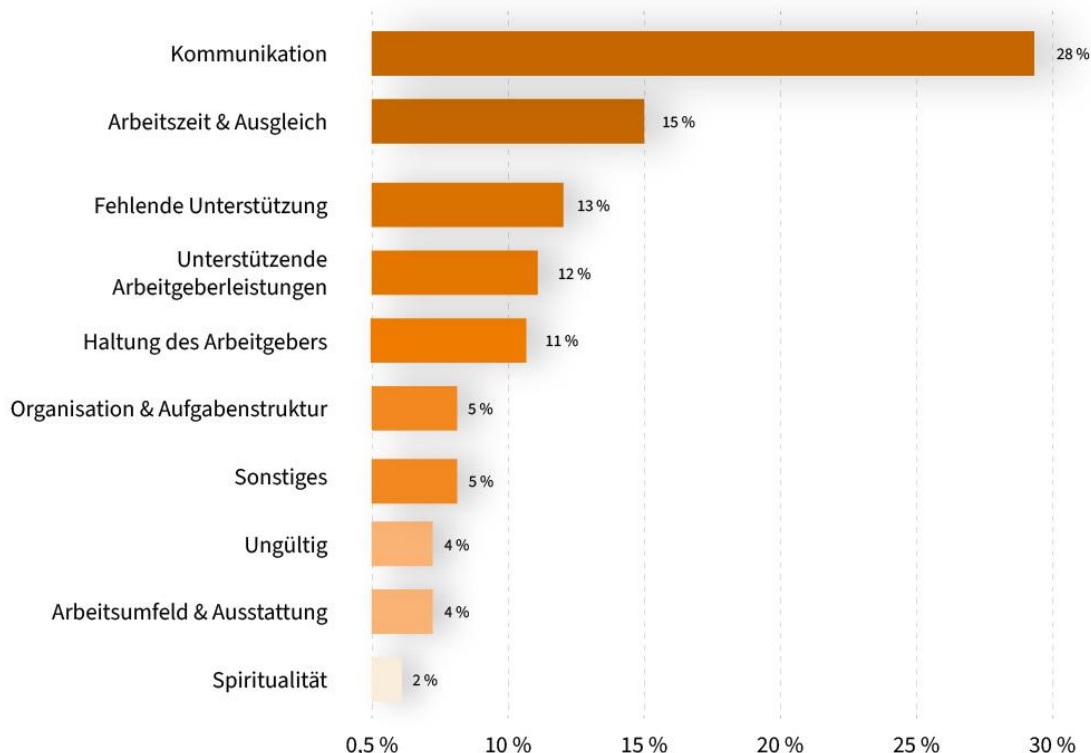
Zusammenfassend wird deutlich, dass die Belastungssituation von Fachkräften in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit durch ein komplexes Zusammenspiel individueller, teambezogener und struktureller Faktoren geprägt ist. Während Erwartungsvielfalt und Konfliktsituationen unabhängig von Alter und Kontext als konstante Belastungstreiber sichtbar werden, zeigen sich bei Abgrenzungsproblemen, ständigen Veränderungen und körperlichen Anforderungen deutliche Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Diese Befunde unterstreichen, dass Belastungen keineswegs monokausal zu verstehen sind, sondern in Abhängigkeit von Lebensphase, Berufserfahrung und organisationalem Umfeld unterschiedlich wirksam werden. Für Prävention und Gesundheitsförderung bedeutet dies, dass differenzierte Ansätze erforderlich sind, die sowohl

alters- und erfahrungsspezifische Bedarfe berücksichtigen als auch strukturelle Rahmenbedingungen verbessern.

Die Auswertung der offenen Frage „Was tut oder bietet Dir Dein Arbeitgeber/Anstellungsträger, um Deine Arbeitssituation gesund zu gestalten?“ gibt Einblick darin, wie Mitarbeitende gesundheitsförderliche Maßnahmen auf Seiten ihrer Arbeitgeber wahrnehmen – und wo sie diese explizit vermissen. Die Antworten zeigen ein differenziertes Bild der wahrgenommenen Arbeitgeberbeiträge. Den größten Anteil nimmt der Bereich Kommunikation ein (28 %). Darunter fallen insbesondere Gesprächsangebote, Austauschmöglichkeiten und Kommunikationsformen zwischen Mitarbeitenden und Leitung. An zweiter Stelle folgt Arbeitszeit und Ausgleich (15 %), womit Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, Freizeitausgleich oder zusätzliche Urlaubstage adressiert werden. Ebenfalls relevant ist die Kategorie fehlende Unterstützung (13 %), die explizit benennt, dass aus Sicht der Befragten keine oder unzureichende gesundheitsförderliche Maßnahmen vorhanden sind. Darüber hinaus werden unterstützende Arbeitgeberleistungen (12 %) sowie die Haltung des Arbeitgebers (11 %) genannt. Diese Kategorien umfassen sowohl konkrete Angebote als auch wahrgenommene Grundhaltungen wie Wertschätzung oder Verständnis. Deutlich seltener werden Organisation und Aufgabenstruktur (5 %), Arbeitsumfeld und Ausstattung (4 %) sowie Spiritualität (2 %) genannt.

Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsförderung

Was tut oder bietet Dir Dein Arbeitgeber/Anstellungsträger, um Deine Arbeitssituation gesund zu gestalten? (Offene Frage)



Mit deutlichem Abstand dominieren kommunikative Aspekte (28 %, 556 Nennungen) die Nennungen. Gespräche, Austauschformate und die Ansprechbarkeit von Leitungspersonen werden am häufigsten als Beitrag zur gesunden Gestaltung der Arbeitssituation genannt. Typische Antworten lauten etwa „offene Gespräche“, „regelmäßige Mitarbeitergespräche“ oder „offenes Ohr der Leitung“.

Kommunikation wird dabei nicht primär als formalisierter Prozess beschrieben, sondern als niedrigschwellige Möglichkeit, Belastungen anzusprechen. *„Regelmäßiges Nachfragen, wie es mir gerade geht, von verschiedenen Leuten, also z. B. auch mal aus dem Vorstand.“* Kommunikation erscheint hier weniger als Instrument der Steuerung, sondern als Beziehungsangebot. Sie vermittelt Zugehörigkeit, das Gefühl, gesehen zu werden, und emotionale Rückversicherung.

Analytisch ist jedoch bedeutsam, dass Kommunikation damit zur zentralen gesundheitsförderlichen Ressource wird. Wo Gespräche als zentrale Maßnahme wahrgenommen werden, bleiben strukturelle Veränderungen häufig implizit oder nachrangig. Kommunikation kann entlasten – sie ersetzt jedoch keine Reduktion von Arbeitsdichte, Erwartungen oder Erreichbarkeit.

An zweiter Stelle stehen Regelungen zur Arbeitszeit und zum Ausgleich (15 %, 300 Nennungen). Genannt werden flexible Arbeitszeiten, Freizeitausgleich oder zusätzliche Urlaubstage. Beispiele sind „flexible Arbeitszeiten“, „Freizeitausgleich“ oder „Zeitausgleich nach intensiven Phasen“.

Diese Nennungen machen deutlich, dass Zeit als zentrale Ressource für mentale Gesundheit wahrgenommen wird. Gleichzeitig zeigen sie, dass Belastung häufig als phasenhaft erlebt wird – intensive Arbeitszeiten werden nicht grundsätzlich begrenzt, sondern im Nachhinein kompensiert.

Bemerkenswert ist, dass eine der häufigsten Kategorien explizit das Ausbleiben von Arbeitgeberleistungen benennt (fehlende Unterstützung; 13 %, 262 Nennungen). Antworten wie „Nichts“, „Eigentlich nichts“ oder „Mir fällt nichts ein“ markieren eine deutliche Leerstelle. Diese Nennungen stehen gleichrangig neben positiven Beschreibungen und machen sichtbar, dass nicht alle Mitarbeitenden gesundheitsförderliche Maßnahmen erleben. Das verweist auf ein strukturelles Problem: Mentale Gesundheit ist nicht überall institutionell verankert. Wo Unterstützung fehlt, wird Gesundheit implizit zur individuellen Aufgabe. Diese Verschiebung der Verantwortung ist besonders brisant in einem Arbeitsfeld, das bereits hohe emotionale und zeitliche Anforderungen stellt.

Unter der Kategorie unterstützende Arbeitgeberleistungen (12 %, 243 Nennungen) werden konkrete Angebote zusammengefasst, die als hilfreich erlebt werden. Dazu zählen unter anderem „Supervision“, „Fortbildungen“, „Coaching-Angebote“ oder „externe Beratung“. Diese Maßnahmen verweisen auf eine Professionalisierung des Umgangs mit Belastung. Sie bieten Räume zur Reflexion, Entlastung und Kompetenzentwicklung. Gleichzeitig bleiben sie zahlenmäßig hinter kommunikativen Aspekten zurück. Dies legt nahe, dass solche Angebote häufig punktuell oder optional sind und nicht als selbstverständlicher Bestandteil der Arbeitsstruktur etabliert. Unterstützungsleistungen erscheinen eher als Zusatz denn als integraler Bestandteil gesunder Arbeitsgestaltung.

Viele Antworten beziehen sich weniger auf konkrete Maßnahmen als auf die wahrgenommene Haltung des Arbeitgebers oder der Leitung (11 %, 217 Nennungen). Begriffe wie „Wertschätzung“, „Verständnis“, „Vertrauen“ oder „Rücksichtnahme“ dominieren. Diese Aussagen verdeutlichen, dass mentale Gesundheit stark über Beziehung und Kultur vermittelt wird. Nicht allein das „Was“, sondern das „Wie“ des Führens wird als gesundheitsrelevant erlebt. Ein Beispiel lautet: „Gibt mir das Gefühl, ‚genug zu tun‘.“ Gleichzeitig bleibt Haltung schwer greifbar und institutionell unverbindlich. Sie kann Belastung abfedern, aber nicht kompensieren, wenn Arbeitsmenge, Erwartungen oder

Strukturen dauerhaft überfordern. Eine wertschätzende Haltung ohne strukturelle Konsequenzen birgt das Risiko, Überlastung zu normalisieren statt zu begrenzen.

Organisatorische Aspekte wie klare Aufgabenverteilung oder strukturierte Abläufe (5 %, 93 Nennungen) werden vergleichsweise selten genannt. Beispiele sind „klare Aufgabenverteilung“ oder „bessere Planung“. Die geringe Häufigkeit kann darauf hindeuten, dass Organisation – obwohl sie zentral für die Belastungssteuerung wäre – in der Wahrnehmung der Befragten nur eine Nebenrolle spielt. Dies deutet darauf hin, dass mentale Gesundheit weniger über strukturelle Arbeitsgestaltung als über individuelle und relationale Strategien bearbeitet wird.

Nur wenige Antworten beziehen sich auf räumliche oder materielle Rahmenbedingungen (Arbeitsumfeld und Ausstattung; 4 %, 83 Nennungen). Genannt werden etwa „guter Arbeitsplatz“ oder „passende Ausstattung“. Dies kann darauf hindeuten, dass Belastung im Arbeitsfeld weniger als physisch, sondern primär als emotional, zeitlich und relational erlebt wird – oder dass materielle Defizite als unveränderbar hingenommen und daher nicht mehr explizit benannt werden.

Spiritualität (2 %, 43 Nennungen) wird nur selten als explizite Arbeitgeberleistung genannt. Beispiele sind „Andachten“ oder „Gebetszeiten“. Im kirchlichen Kontext ist dieser geringe Anteil bemerkenswert. Er kann darauf hinweisen, dass Spiritualität zwar sinn- und identitätsstiftend wirkt, jedoch nicht primär als gesundheitsfördernde Arbeitgebermaßnahme wahrgenommen wird. Möglich ist auch, dass spirituelle Angebote als selbstverständlich gelten und deshalb nicht als besondere Unterstützung benannt werden.

Insgesamt zeigt sich ein klares Muster: **Beiträge des Arbeitgebers zur mentalen Gesundheit werden vor allem in den Bereichen Kommunikation, Beziehung und Haltung verortet.** Konkrete strukturelle Maßnahmen – etwa in Organisation, Aufgabensteuerung oder Ausstattung – treten demgegenüber in den Hintergrund. Daraus lässt sich eine zentrale Ambivalenz ableiten: Mentale Gesundheit wird relational ernst genommen, bleibt aber strukturell oft unterbestimmt. Wo Kommunikation und Wertschätzung die zentralen Ressourcen sind, besteht die Gefahr, dass Belastung zwar benannt und emotional begleitet, jedoch nicht nachhaltig reduziert wird. Die Ergebnisse legen nahe, dass Verantwortung für Gesundheit in der Wahrnehmung vieler Befragter stärker individualisiert wird.

4.8 Team als Ressource und Belastungsfaktor

Die Ergebnisse zur Frage, ob die Zusammenarbeit im Team die mentale Belastung der Fachkräfte erhöht, zeigen eine breite Verteilung über alle Antwortkategorien. Rund 13 % der Befragten geben an, dass die Teamarbeit ihre Belastung „sehr“ verstärkt, weitere 16 % berichten, dass dies „etwas“ zutrifft. Zusammen genommen erleben damit knapp ein Drittel (29 %) der Befragten eine klare zusätzliche Belastung durch ihr Team.

Die größte Einzelgruppe stellen jedoch diejenigen dar, die angeben, dass dies „manchmal“ der Fall sei (30 %). Diese Antwort deutet auf eine ambivalente Wahrnehmung hin: Teamarbeit wird hier weder ausschließlich als Belastung noch als entlastend erlebt, sondern scheint in bestimmten Situationen sowohl positive als auch negative Effekte hervorzurufen. Weitere 20 % wählen die Antwort „teilweise“, was ebenfalls auf eine differenzierte, gemischte Erfahrung hinweist.

Demgegenüber steht eine kleinere, aber relevante Gruppe von 19 %, die angibt, dass die Zusammenarbeit im Team „gar nicht“ zur mentalen Belastung beiträgt. Nur 1 % der Befragten konnte sich nicht eindeutig positionieren („weiß ich nicht“).

Die Frage „Wie stark wirken sich folgende Aspekte positiv auf dein Wohlbefinden im Arbeitskontext aus?“ zeigt deutlich, dass eine positive Teamatmosphäre überwiegend als Ressource wahrgenommen wird. 74 % der Befragten geben an, dass eine gute Teamatmosphäre „stark“ (33 %) oder „sehr stark“ (41 %) zu ihrem Wohlbefinden beiträgt. Weitere 17 % bewerten den Einfluss mit „etwas“, 5 % mit „teils-teils“, während nur 4 % angeben, dass die Teamatmosphäre „gar nicht“ positiv wirke. Damit gehört die Teamatmosphäre zu den Faktoren, die am häufigsten und am stärksten positiv mit dem Wohlbefinden in Verbindung gebracht werden.

Die Teamkonstellation bzw. die Bedeutung des Teams für die mentale Gesundheit der Fachkräfte bleibt ein zentraler Aspekt. **Die bisherigen Ergebnisse verdeutlichen bereits, dass Teamarbeit sowohl als Belastungs- als auch als Schutzfaktor wirksam sein kann.** Eine vertiefte Betrachtung zeigt jedoch, dass sich dieser Zusammenhang insbesondere bei denjenigen Fachkräften verstärkt, die ihre Arbeitssituation insgesamt als überwiegend belastend wahrnehmen. Unter diesen Befragten geben 35 % an, dass die Zusammenarbeit im Team dazu beiträgt, dass ihre mentale Belastung steigt. Im Vergleich zur Gesamtstichprobe, in der 29 % diese Einschätzung teilen, liegt der Anteil damit höher.

Es zeigt sich somit ein doppeltes Bild: Einerseits erleben knapp 30 % ihr Team als klaren Belastungsfaktor, andererseits betonen fast drei Viertel die Teamatmosphäre als starke oder sehr starke Ressource für das eigene Wohlbefinden. Es wird deutlich, dass Teamsituationen stark kontextabhängig wirken und nicht pauschal als Belastungs- oder Entlastungsfaktor beschrieben werden können.

4.9 Berufliches Selbstverständnis und Selbstbilder

Die Ergebnisse zu den institutionellen Rahmenbedingungen der Arbeitssituation geben Aufschluss darüber, in welchem Umfang Entlastungsmechanismen in der Kinder- und Jugendarbeit formal etabliert sind und wie weit sie in der Praxis tatsächlich wirksam werden. Zwei Indikatoren stehen dabei im Mittelpunkt: die Möglichkeit zum Überstundenausgleich und die Kommunikation von Belastungserfahrungen gegenüber Arbeitgebern oder Anstellungsträgern.

Zunächst zeigt sich, dass die große Mehrheit der Fachkräfte (83 %) angibt, offiziell die Möglichkeit zu haben, Überstunden oder Mehrarbeit auszugleichen. Nur 9 % verneinen das Vorhandensein einer solchen Regelung, während 4 % nicht sicher sind, ob ein entsprechendes Verfahren existiert. Diese Zahlen deuten auf eine weit verbreitete formale Etablierung von Entlastungsregelungen hin. **Institutionell betrachtet verfügen die meisten Einrichtungen somit über eine grundlegende Struktur, die dem Anspruch nach zur Sicherung von Arbeitszeitbalance beitragen kann.**

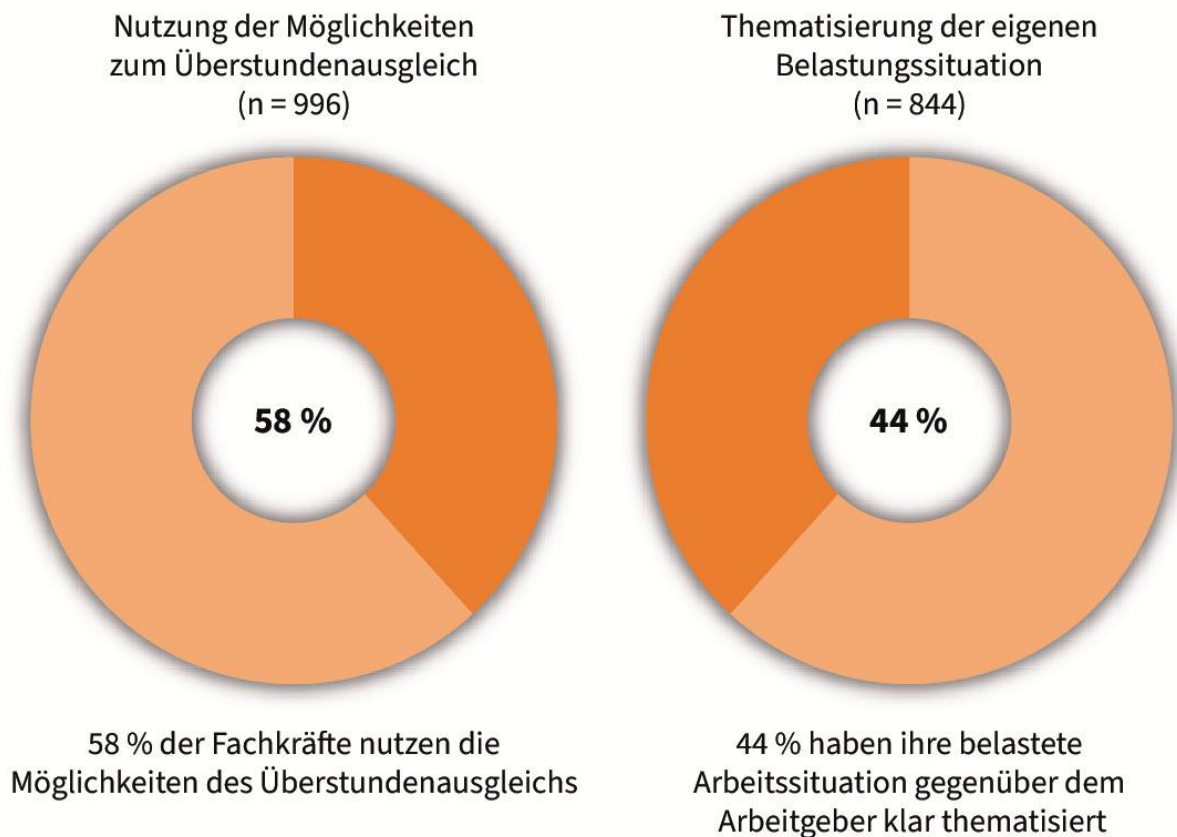
Gleichzeitig zeigt sich bei der tatsächlichen Nutzung dieser Möglichkeiten ein deutlich differenziertes Bild. Von denjenigen, die angeben, über einen Ausgleichsanspruch zu verfügen, nutzen 58 % diesen regelmäßig, 38 % nur teilweise und 4 % überhaupt nicht. Diese Differenz verweist auf eine erhebliche Diskrepanz zwischen formaler Möglichkeit und praktischer Anwendung. Das bedeutet, dass zwar Entlastungsinstrumente vorhanden sind, sie jedoch offenbar nicht von allen Beschäftigten im intendierten Umfang genutzt werden.

Zusätzlich wurde für die Nutzung vorhandener Möglichkeiten ein Gruppenvergleich durchgeführt, wobei die Antwortkategorien „teils-teils“ und „Nein“ zusammengefasst wurden. Der Mann-Whitney-U-Test zeigte einen hochsignifikanten Unterschied im subjektiven Überlastungserleben zwischen Personen, die diese Möglichkeiten nutzen, und Personen, die sie nicht oder nur eingeschränkt nutzen ($U = 92\,633$; $p < .001$). Nutzende berichteten dabei geringere Überlastungswerte.

Ein ergänzendes Licht auf diese Dynamiken wirft die Auswertung jener Befragten, die sich selbst als (zumindest teilweise) überlastet wahrnehmen ($n = 844$). Auf die Frage, ob sie ihre belastete Arbeitssituation gegenüber dem Arbeitgeber oder Anstellungsträger thematisiert haben, antworten 44 % mit „Ja“, 38 % mit „teilweise“ und 9 % mit „Nein“.

Auch hier zeigt sich ein ähnliches Muster wie beim Überstundenausgleich: **Die Mehrheit der Fachkräfte nutzt grundsätzlich bestehende Kommunikationsmöglichkeiten, doch bleibt ein relevanter Anteil, der Belastungsthemen nur eingeschränkt oder gar nicht aktiv anspricht.** Für Frage 37 wurde ebenfalls ein Gruppenvergleich durchgeführt, wobei die Antwortkategorien „Nein“ und „teilweise“ zusammengefasst und andere Antwortoptionen aus der Analyse ausgeschlossen wurden. Sowohl die Korrelationsanalyse ($r = 0,24$; $n = 764$) als auch der Mann-Whitney-U-Test ($U = 87\,952,5$; $p < .001$) zeigen einen signifikanten Unterschied im subjektiven Überlastungserleben zwischen den Gruppen. Personen, die diese Ressource bejahen, unterscheiden sich dabei systematisch von Personen, die sie nicht oder nur teilweise nutzen.

Formale Entlastungsmöglichkeiten und ihre tatsächliche Nutzung



Auffällig ist, dass beide Befunde – Nutzung von Ausgleichszeiten und Thematisierung von Überlastung – nicht unabhängig voneinander zu betrachten sind. In beiden Fällen ist ein Auseinanderfallen zwischen struktureller Verfügbarkeit und praktischer Nutzung sichtbar. Beide Fragen betreffen zudem einen sensiblen Bereich organisationaler Kultur: den Umgang mit Belastung, Verantwortung und Fürsorge. Während der formale Rahmen also vielerorts gegeben ist, bleibt die Frage nach der tatsächlichen Umsetzung im Alltag zentral.

Die Ergebnisse legen nahe, dass sich im **Bereich der Kinder- und Jugendarbeit ein Spannungsfeld zwischen formaler Struktur und praktischer Kultur der Entlastung zeigt**. Einerseits verfügen die meisten Einrichtungen über klar definierte Möglichkeiten zum Überstundenausgleich und Kommunikationswege für Belastungsthemen. Andererseits wird deutlich, dass diese Strukturen nicht in allen Fällen voll ausgeschöpft oder aktiv genutzt werden.

Die Ursachen für diese begrenzte Wirksamkeit lassen sich vermutlich nicht eindimensional erklären. Neben organisationalen und kulturellen Rahmenbedingungen können auch individuelle Dispositionen und berufskulturelle Selbstverständnisse eine Rolle spielen. Fachkräfte, die ihre Arbeit stark als Berufung verstehen und ein hohes Verantwortungsgefühl tragen, könnten dazu neigen, Belastungen eher selbst zu kompensieren als anzusprechen. Gleichzeitig können auch institutionelle Faktoren – etwa fehlende Gesprächsanlässe, unklare Zuständigkeiten oder Unsicherheiten im Umgang mit sensiblen Themen – zu einer Zurückhaltung führen.

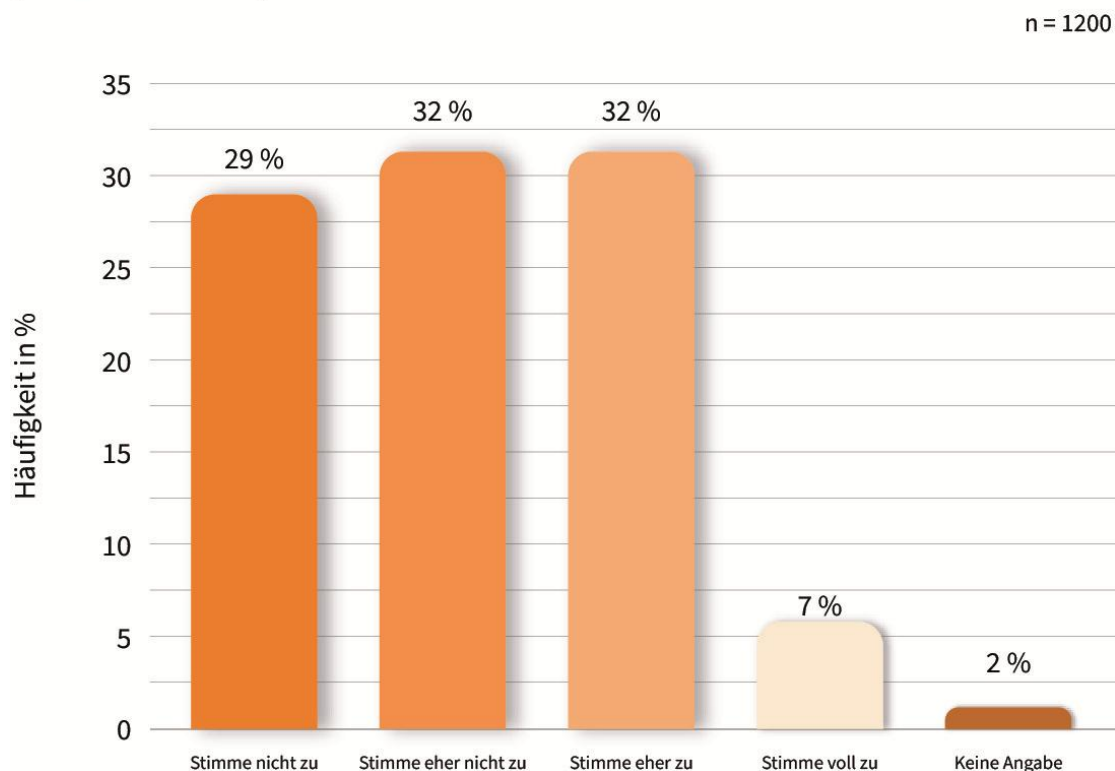
Aus analytischer Sicht lässt sich daher weniger von einem Defizit im Sinne fehlender Strukturen sprechen, sondern vielmehr von einer begrenzten Integration vorhandener Strukturen in den organisationalen Alltag. Der Überstundenausgleich und Belastungsgespräche sind demnach zwar vorgesehen, entfalten ihre entlastende Wirkung jedoch nicht automatisch, sondern sind von der Kombination aus organisationaler Offenheit, Führungskompetenz und individuellem Rollenverständnis abhängig.

Die Daten lassen offen, in welchem Verhältnis diese Faktoren konkret zueinanderstehen, deuten jedoch darauf hin, dass sowohl strukturelle als auch persönliche Einflussgrößen an der beobachteten Diskrepanz beteiligt sind.

Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang ein Blick auf das Selbstverständnis der Fachkräfte in Fragen der Überlastung:

Überlastung als Selbstverständnis?

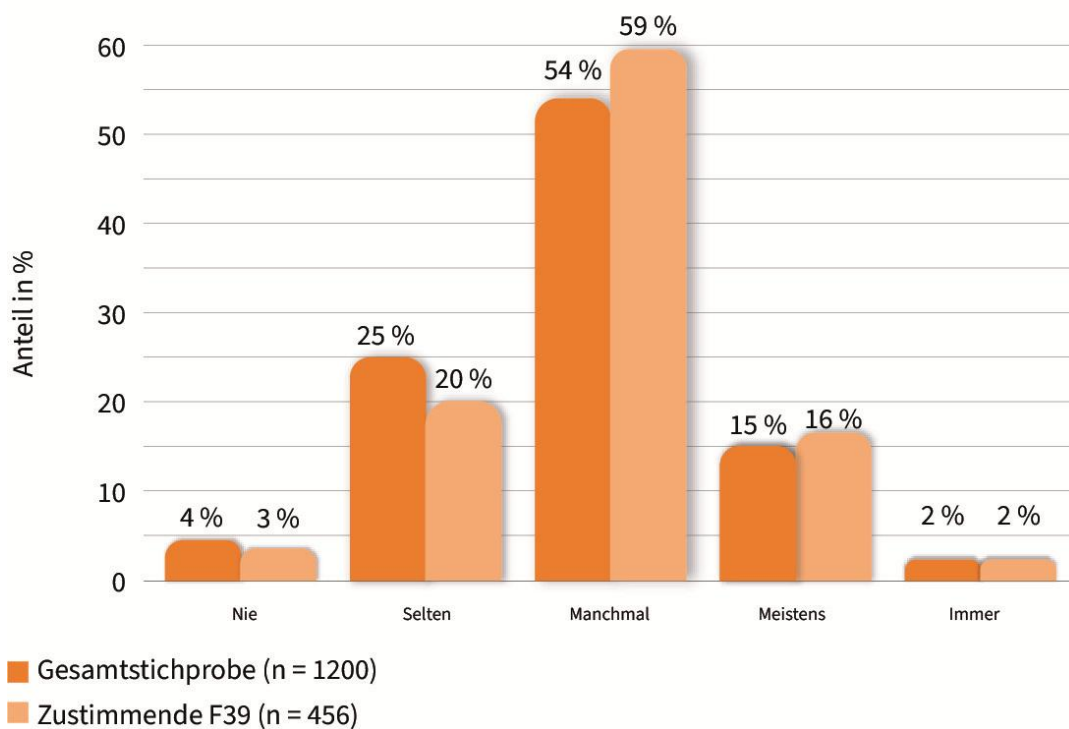
Inwieweit stimmst Du folgender Aussage zu: „Im hauptamtlichen Dienst gehört eine gewisse Überlastung einfach dazu“?



In der Grafik wird deutlich, dass sich die Einschätzungen zur Aussage „Im hauptamtlichen Dienst gehört eine gewisse Überlastung einfach dazu“ annähernd auf zwei Lager verteilen. Während eine knappe Mehrheit dieser Normalisierung von Überlastung widerspricht, bejaht ein erheblicher Teil sie zumindest teilweise. **Damit zeigt sich, dass Überlastung für viele nicht nur als äußere Arbeitsbedingung, sondern auch als selbstverständlicher Bestandteil des beruflichen Selbstverständnisses wahrgenommen wird.**

Ein vertiefender Blick auf die Teilgruppe derjenigen, die der Aussage „Eine gewisse Überlastung gehört einfach dazu“ eher oder voll zustimmen (38 %), zeigt deutliche Unterschiede im praktischen Umgang mit Belastung: Nur 49 % dieser Gruppe nutzen tatsächlich die Möglichkeit zum Überstundenausgleich – deutlich weniger als die 58 % in der Gesamtstichprobe. Auch bei der Thematisierung eigener Belastungssituationen gegenüber dem Arbeitgeber liegt ihr Anteil mit 41 % unter dem Gesamtwert von 44 %. Diese Unterschiede sind zwar nicht stark ausgeprägt, deuten jedoch darauf hin, dass Überzeugungen darüber, was zur eigenen Rolle „dazugehört“, das Verhalten im Arbeitsalltag beeinflussen können. Sie weisen auf eine systematische Verbindung zwischen Haltung und Verhalten hin: Wer Überlastung als gegeben akzeptiert, greift offenbar seltener auf institutionalisierte Entlastungsmechanismen zurück oder spricht Belastungen weniger häufig offen an.

Vergleich des subjektiven Überlastungsempfindens zwischen Gesamtstichprobe und Zustimmenden zur Aussage „Überlastung gehört dazu“



In der Gesamtstichprobe geben 54 % an, sich „manchmal“ überlastet zu fühlen, während dieser Anteil in der zustimmenden Gruppe („Überlastung gehört dazu“) auf 59 % ansteigt. Zugleich fällt der Anteil derjenigen, die nur „selten“ Überlastung empfinden, von 25 % in der Gesamtgruppe auf 20 % in der Teilgruppe. Die Werte für „meistens“ und „immer“ überlastet bleiben nahezu identisch (Gesamt: 15 % bzw. 2 %; Zustimmende: 16 % bzw. 2 %), ebenso der geringe Anteil derjenigen, die „nie“ Überlastung empfinden (4 % bzw. 3 %).

Diese Verteilung lässt erkennen, dass Personen, die Überlastung als Teil ihres beruflichen Selbstverständnisses begreifen, zwar etwas häufiger Überlastung erleben, diese aber offenbar weniger als Ausnahmezustand bewerten. Vielmehr scheint sich ein berufliches Normalitätsverständnis etabliert zu haben, in dem Belastung als strukturell verankertes und teilweise unvermeidbares Element gilt. Dadurch verschiebt sich die Wahrnehmung von Belastung weg von einer individuellen Krise hin zu einem alltäglichen Bestandteil professioneller Tätigkeit.

Gleichzeitig deutet die nur moderate Abweichung bei höheren Belastungsstufen darauf hin, dass sich die Haltung zur Überlastung eher auf die Bewertung und Einordnung des Phänomens auswirkt als auf dessen tatsächliche Intensität. Das heißt, die Zustimmung zur Aussage geht weniger mit objektiv stärkerer Überforderung einher als vielmehr mit einer Anpassung im beruflichen Selbstbild: Belastung wird als Teil des Berufs akzeptiert und somit psychologisch integriert.

Um zu überprüfen, ob sich die Einstellung bzw. das Selbstverständnis hinsichtlich beruflicher Überlastung auf das tatsächliche Erleben von Belastung auswirkt, wurden die Antworten zur allgemeinen Überlastungsempfindung mit denjenigen zur Aussage „Im hauptamtlichen Dienst gehört eine gewisse Überlastung einfach dazu“ in Beziehung gesetzt. Dabei zeigt sich ein erkennbares, wenn auch geringes Zusammenhangsmuster zwischen Haltung und Erleben: Zwischen dem subjektiven Erleben beruflicher Überlastung und der Zustimmung zur Aussage, dass Überlastung zum hauptamtlichen Dienst dazugehört, zeigte sich ein sehr schwacher positiver Zusammenhang ($r = 0,10$; $n = 1.175$). Dies deutet darauf hin, dass eine höhere wahrgenommene Überlastung nur in geringem Maße mit einer stärkeren Zustimmung zu dieser normativen Annahme einhergeht.

Die normative Zustimmung zur Aussage, dass Überlastung im hauptamtlichen Dienst „dazugehört“, zeigt über den Zusammenhang mit dem subjektiven Überlastungserleben hinaus keine relevanten Beziehungen zu weiteren Gesundheitsindikatoren. Weder mit dem subjektiven Ausgeglichenheitsgefühl ($r = -0,06$) noch mit berichteten Gesundheitssymptomen ($r = 0,03$) oder belastungsbedingten Krankschreibungen ($r = -0,02$) lassen sich inhaltlich bedeutsame Zusammenhänge feststellen. Dies deutet darauf hin, dass normative Haltungen Überlastung eher legitimieren, als selbst gesundheitlich relevante Belastungsfolgen hervorzubringen.

Nachdem zuvor der Zusammenhang zwischen Überlastungserleben und beruflichem Selbstverständnis betrachtet wurde, richtet sich der Blick nun gezielt auf jene Fachkräfte, die die Aussage „Im hauptamtlichen Dienst gehört eine gewisse Überlastung einfach dazu“ nicht oder eher nicht teilen. Diese Gruppe repräsentiert ein alternatives Selbstverständnis innerhalb der hauptamtlichen Kinder- und Jugendarbeit – eines, das Überlastung nicht als unvermeidbaren Bestandteil der Tätigkeit begreift. Im Folgenden wird diese Gruppe unter gesundheitlichen und belastungsbezogenen Aspekten genauer untersucht:

Um zu prüfen, ob sich diese Haltung auch in der gesundheitlichen Verfassung widerspiegelt, wurden die häufig berichteten gesundheitlichen Beschwerden dieser Teilgruppe mit denen der Gesamtstichprobe verglichen. Der Vergleich zeigt, dass Fachkräfte, die Überlastung nicht als Normalzustand akzeptieren, über alle abgefragten Beschwerdearten hinweg leicht niedrigere Belastungswerte aufweisen. Während in der Gesamtstichprobe 64 % emotionale Erschöpfung angeben, sind es in der Teilgruppe 63 %. Auch bei Kopfschmerzen (–2 Prozentpunkte), nächtlichen Schlafstörungen (–3 Prozentpunkte), Magen- oder Verdauungsproblemen (–4 Prozentpunkte) sowie Nervosität oder Reizbarkeit (–2 Prozentpunkte) liegen die Werte konstant unter dem Gesamtniveau. Nur bei der allgemeinen Müdigkeit und Abgeschlagenheit zeigt sich nahezu kein Unterschied – hier berichten in beiden Gruppen etwa acht von zehn Fachkräften über entsprechende Symptome. Dies

verdeutlicht, dass Erschöpfung als Grundphänomen weitgehend unabhängig von individuellen Einstellungen bleibt.

Diese Befunde deuten darauf hin, dass das berufliche Selbstverständnis mit der subjektiven Gesundheitslage in Zusammenhang steht. **Fachkräfte, die Überlastung nicht als gegeben hinnehmen, scheinen Belastungen etwas bewusster wahrzunehmen und frühzeitiger zu regulieren.** Diese Haltung spiegelt sich in tendenziell niedrigeren psychosomatischen Beschwerdewerten wider.

Gleichzeitig wird deutlich, dass die strukturellen und organisatorischen Anforderungen des Arbeitsfeldes alle Gruppen gleichermaßen stark betreffen. Auch unter denjenigen, die Überlastung ablehnen, bleibt das Niveau emotionaler Erschöpfung und Müdigkeit hoch. Das spricht dafür, dass individuelle Einstellungen zwar einen modulierenden Einfluss haben können, jedoch keine ausreichende Schutzfunktion gegenüber systemischen Belastungen darstellen.

Nachdem bereits die gesundheitlichen Beschwerden im Zusammenhang mit unterschiedlichen Haltungen zur beruflichen Überlastung betrachtet wurden, richtet sich der Blick nun auf die konkreten Belastungsaspekte im Arbeitskontext. Der Vergleich zwischen der Gesamtstichprobe und der Teilgruppe, die die Aussage „Im hauptamtlichen Dienst gehört eine gewisse Überlastung einfach dazu“ nicht oder eher nicht teilt, zeigt deutliche, wenn auch nicht in allen Dimensionen gleich starke Unterschiede in der Wahrnehmung arbeitsbezogener Beanspruchung.

Aspekte wie äußere Rahmenbedingungen oder geringe Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsmenge bleiben nahezu unverändert. Dies deutet darauf hin, dass diese strukturellen Faktoren weniger vom individuellen Selbstverständnis als vielmehr von organisatorischen Rahmenbedingungen geprägt sind. Differenzierte Analysen zeigen, dass sich der Zusammenhang zwischen zentralen arbeitsorganisatorischen Belastungsfaktoren und dem subjektiven Überlastungserleben nicht wesentlich nach der normativen Haltung zur Überlastung unterscheidet. So weisen ungewöhnliche Arbeitszeiten in beiden Gruppen nahezu identische Korrelationen mit Überlastung auf (Ablehnung: $r = 0,36$; Zustimmung: $r = 0,35$). Dies spricht dafür, dass normative Einstellungen die Wirkung struktureller Belastungsfaktoren kaum moderieren und Überlastung weitgehend unabhängig von individuellen Deutungsmustern entsteht.

In der Gesamtschau zeigen die Ergebnisse, dass sich zwischen Fachkräften, die Überlastung als gegeben ansehen, und jenen, die diese Haltung ablehnen, nur geringe quantitative Unterschiede feststellen lassen. Diese fallen jedoch über mehrere Belastungs- und Beschwerdeindikatoren hinweg in eine ähnliche Richtung aus, sodass sich ein Muster leicht niedrigerer Belastungswerte bei der zweiten Gruppe abzeichnet.

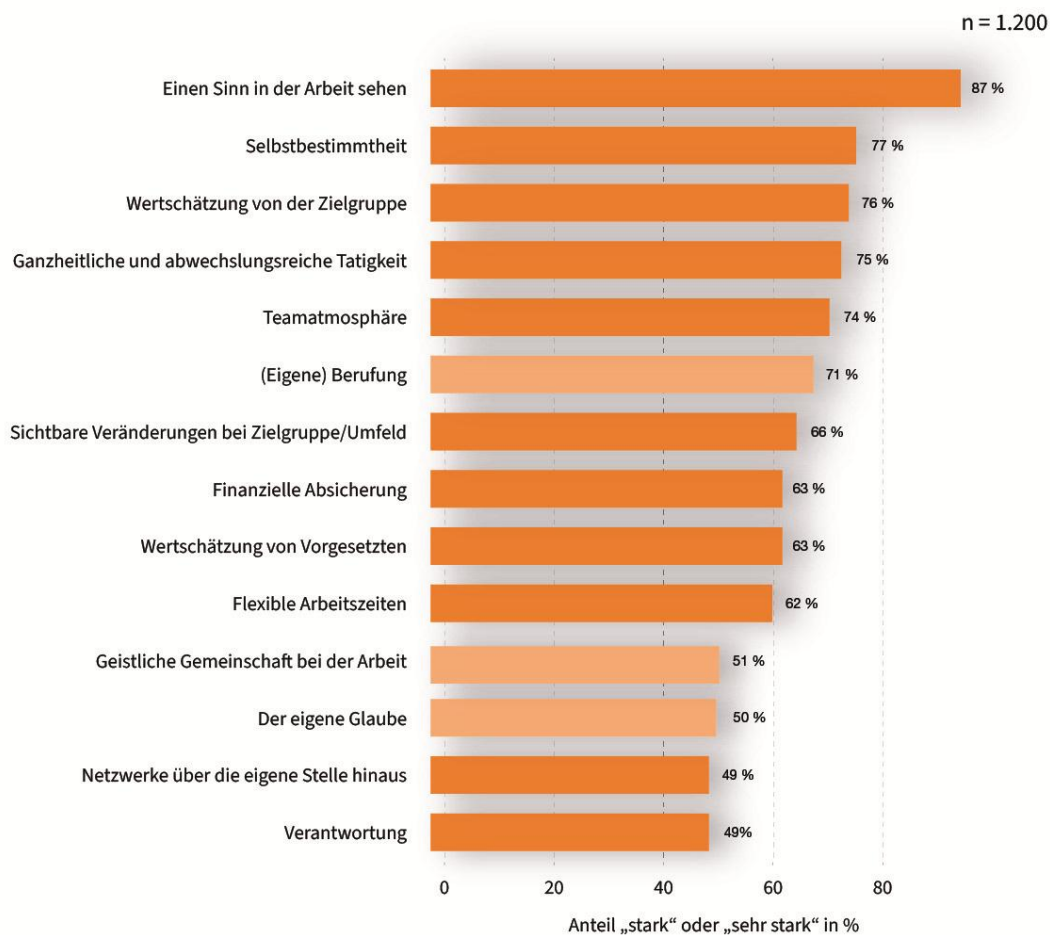
Angesichts der geringen Effektstärken und fehlender signifikanter Zusammenhänge ist dieser Befund vorsichtig zu interpretieren. Er spricht weniger für eine eigenständige Schutzwirkung des beruflichen Selbstverständnisses als vielmehr für eine Haltungskomponente, die mit einer leicht differenzierten Wahrnehmung und Einordnung beruflicher Anforderungen einhergehen kann.

In diesem Sinne lässt sich ein Selbstverständnis, das Überlastung nicht als selbstverständlichen Bestandteil der beruflichen Identität begreift, eher als potenzielle Ressource der Selbstregulation denn als protektiver Faktor im engeren Sinne verstehen. Es vermag strukturelle Belastungen nicht aufzuheben, kann jedoch Hinweise auf ein bewussteres und reflektierteres Verhältnis zu den eigenen Grenzen innerhalb eines insgesamt stark fordernden Arbeitsfeldes geben.

4.10 Glaube und Religiosität

Nachdem in den vorangegangenen Abschnitten vor allem strukturelle, organisationale und individuelle Belastungsfaktoren betrachtet wurden, richtet sich der Blick nun auf jene Elemente, die sich auf das berufliche Wohlbefinden positiv auswirken – mit besonderem Fokus auf religiöse, spirituelle und geistliche Dimensionen der Arbeit. Diese Aspekte prägen in besonderer Weise das Selbstverständnis vieler Fachkräfte in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit, deren berufliches Handeln häufig auch von einem persönlichen Glaubensbezug getragen ist. Untersucht wurden unter anderem der eigene Glaube, die geistliche Gemeinschaft bei der Arbeit sowie das Erleben einer (eigenen) Berufung.

Positive Einflussfaktoren auf das berufliche Wohlbefinden



Die Ergebnisse zeigen, dass diese Dimensionen zwar einen erkennbaren Beitrag zum Wohlbefinden leisten, dabei jedoch nicht isoliert oder dominierend, sondern eingebettet in ein breiteres Spektrum sinn- und beziehungsbezogener Ressourcen wirken.

Das Item „(eigene) Berufung“ zählt mit einem Anteil von insgesamt 71 %, die hier einen „starken“ oder „sehr starken“ positiven Einfluss angeben, zu den zentralen Ressourcen überhaupt. Es liegt

damit im oberen Bereich der gesamten Skala und wird nur noch von der Aussage „Einen Sinn in der Arbeit sehen“ übertroffen. Die Berufung fungiert somit als tragendes Element der beruflichen Identität und scheint für viele Fachkräfte die Brücke zwischen persönlichem Glauben, professioneller Motivation und alltäglichem Handeln zu bilden. Zugleich deutet der hohe Wert darauf hin, dass Berufung nicht ausschließlich religiös, sondern vielmehr integrativ sinnbezogen verstanden wird – als Ausdruck einer Haltung, die das eigene Tun als bedeutsam und wirksam erlebt.

Etwas geringer fällt die Bedeutung der geistlichen Gemeinschaft bei der Arbeit aus: Rund 51 % der Befragten erleben sie als stark oder sehr stark förderlich für ihr Wohlbefinden. Dieser Wert liegt im mittleren Bereich und signalisiert, dass geistliche Gemeinschaft durchaus als unterstützend wahrgenommen wird, jedoch offenbar nicht in allen Arbeitskontexten gleichermaßen präsent oder wirksam ist. Ihre Relevanz dürfte stark davon abhängen, wie stark Spiritualität und Glaubenspraxis im Arbeitsalltag tatsächlich Raum finden – etwa durch gemeinsame Andachten, Teamrituale oder Formen geistlicher Reflexion. Wo solche Elemente gelebt werden, entfalten sie eine stärkere Wirkung; in stärker administrativen oder projektorientierten Strukturen dagegen scheint der Einfluss begrenzter zu sein.

Der eigene Glaube wird von rund 50 % der Fachkräfte als stark oder sehr stark positiv erlebt. Damit bewegt sich dieser Aspekt im unteren Mittelfeld der Skala. Der Glaube stellt für viele also eine persönliche Hintergrundressource dar, die innere Stabilität und Orientierung vermittelt, zugleich aber nicht in jedem Fall unmittelbar das berufliche Wohlbefinden bestimmt. Verglichen mit Faktoren wie Wertschätzung, Teamatmosphäre oder Selbstbestimmtheit ist sein Einfluss moderater – was nahelegt, dass der Glaube eher indirekt, vermittelnd oder sinnstiftend wirkt, nicht als unmittelbar arbeitspraktische Ressource.

In der Gesamtschau ergibt sich damit ein ausgewogenes Bild: Religiöse und spirituelle Faktoren liegen nicht an der Spitze, aber konsequent im oberen Mittelfeld der förderlichen Einflüsse. Ihre Bedeutung ist damit stabil, aber nicht exklusiv. Sie bilden eine Dimension, die das Wohlbefinden stärkt, ohne andere – etwa soziale oder organisationale – Faktoren zu überlagern. Insbesondere Sinnorientierung, Teamklima und Wertschätzung werden noch häufiger als tragende Quellen beruflicher Zufriedenheit genannt.

Diese Befunde verdeutlichen, dass Glaube, Berufung und geistliche Gemeinschaft im Feld der christlichen Kinder- und Jugendarbeit keine isolierten spirituellen Größen, sondern integrierte Bestandteile eines ganzheitlichen professionellen Selbstverständnisses darstellen. Die Fachkräfte erleben ihre Arbeit offenbar als ein Zusammenspiel aus fachlicher Verantwortung, sozialer Beziehung und spiritueller Sinnggebung. Spiritualität wirkt dabei weniger als separate Ressource, sondern als kontextuell eingebettetes Orientierungs- und Deutungssystem, das den Alltag mitträgt, ohne ihn zu bestimmen.

Es wurde außerdem geprüft, inwiefern religiös-spirituelle Elemente des beruflichen Alltags mit Indikatoren des Wohlbefindens zusammenhängen. Dazu wurden Korrelationsanalysen zwischen ausgewählten Items aus Frage 31 (Sinnerleben in der Arbeit, geistliche Gemeinschaft, Berufung sowie individueller Glaube) und dem subjektiven Überlastungserleben (Frage 28) als Referenzindikator durchgeführt. Die Befunde zeichnen ein differenziertes Muster: Während der individuell verstandene Glaube keinen messbaren Zusammenhang mit dem Referenzindikator zeigt ($r \approx 0,00$), stehen arbeitsbezogen konkretisierte und sozial eingebettete religiös-spirituelle Dimensionen in einem schwachen, aber konsistenten negativen Zusammenhang mit Überlastung (geistliche Gemeinschaft: $r = -0,20$; Sinnerleben: $r = -0,15$; Berufung: $r = -0,15$).

Dabei deutet die Stichprobe auf eine inhaltliche Überschneidung zwischen Sinnerleben und Berufung hin. Diese Vermischung wurde jedoch bewusst in Kauf genommen, da „Berufung“ im Feld des Hauptamts nicht nur als individuelle Motivation, sondern als theologischer Deutungsrahmen beruflicher Identität verstanden wird und damit eng mit Sinnzuschreibungen verbunden ist. Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass religiös-spirituelle Ressourcen weniger als private Überzeugungssysteme wirksam werden, sondern vor allem dort Bedeutung entfalten, wo sie im Arbeitskontext relational (Gemeinschaft) und interpretativ (Sinn/Berufung) Gestalt annehmen.

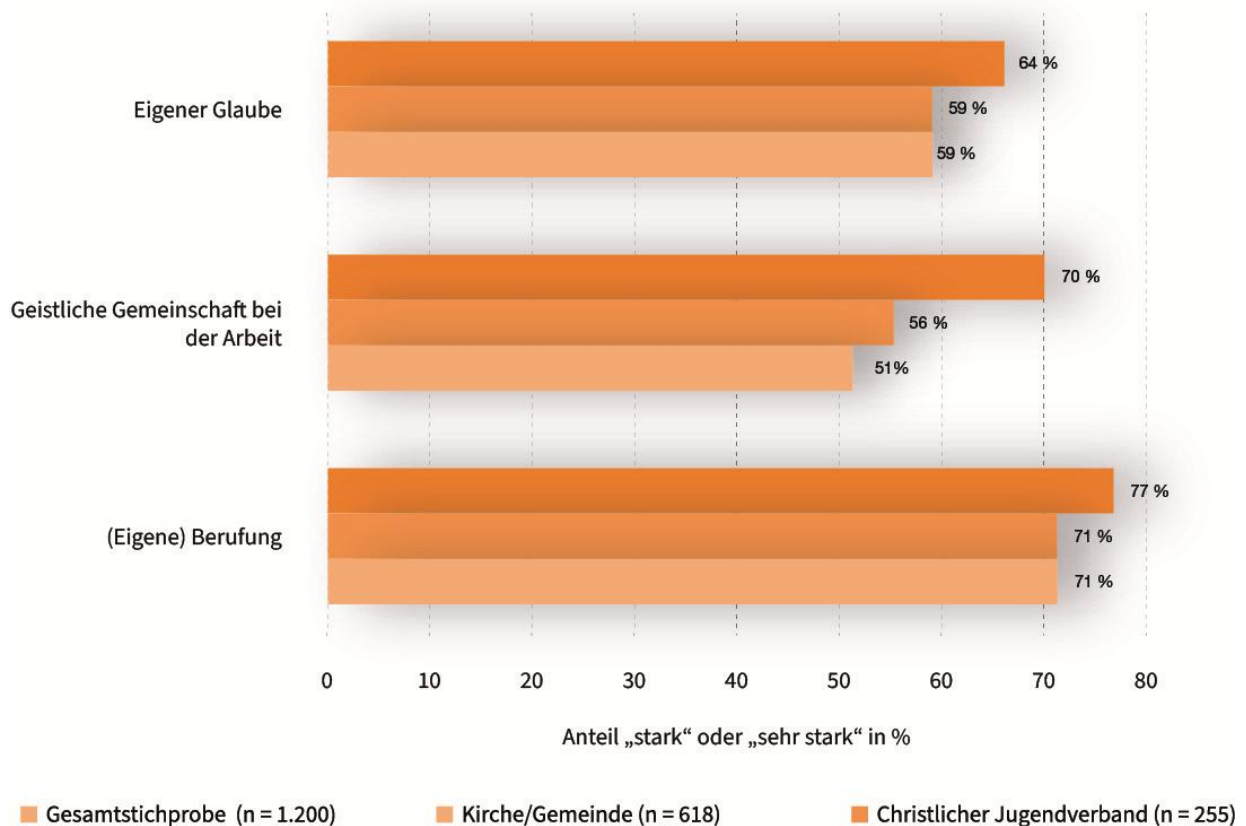
Insgesamt zeigt sich, dass religiös-spirituelle Faktoren im beruflichen Erleben der Fachkräfte eine tragende, aber nicht dominante Rolle spielen. Sie ergänzen und vertiefen andere Formen beruflicher Motivation, insbesondere solche, die auf Sinn, Gemeinschaft und Selbstwirksamkeit bezogen sind. In diesem Sinne lassen sich Glaube, Berufung und geistliche Gemeinschaft weniger als isolierte Einflussgrößen denn als Bestandteile eines integrierten professionellen Selbstverständnisses verstehen. Ihr Beitrag liegt dabei vor allem in der Deutung und Einordnung beruflicher Erfahrungen, nicht in der unmittelbaren Reduktion von Belastung. Welche Bedeutung diese Dimensionen langfristig für Aspekte wie berufliche Bindung, Engagement oder Resilienz entfalten, kann auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht abschließend beurteilt werden, stellt jedoch einen plausiblen Anknüpfungspunkt für weiterführende Forschung dar.

Religiös-spirituelle Einflussfaktoren im Vergleich kirchlicher und verbandlicher Arbeitskontexte

An der Studie nahmen Fachkräfte aus sehr unterschiedlichen institutionellen Zusammenhängen teil. Zwei besonders große und charakteristische Gruppen stellen dabei einerseits Personen dar, die bei kirchlichen oder gemeindlichen Arbeitgebern beschäftigt sind, und andererseits Fachkräfte, die in christlichen Jugendverbänden tätig sind. Diese beiden Kontexte unterscheiden sich in Struktur, Selbstverständnis und Organisationskultur deutlich – und bieten daher einen geeigneten Rahmen, um zu untersuchen, wie stark sich religiös-spirituelle Aspekte im jeweiligen Arbeitsumfeld auf das berufliche Wohlbefinden auswirken.

Im Mittelpunkt des Vergleichs stehen drei Items, die religiös-spirituelle Dimensionen besonders gut abbilden: die eigene Berufung, die geistliche Gemeinschaft bei der Arbeit und der eigene Glaube.

Religiös-spirituelle Einflussfaktoren im Vergleich



Die Auswertung zeigt über alle drei Items hinweg hohe Zustimmungswerte, allerdings mit deutlichen Unterschieden in der Intensität zwischen den beiden Kontexten:

- Eigene Berufung:**
 In beiden Gruppen spielt das Erleben einer persönlichen Berufung eine zentrale Rolle für das berufliche Wohlbefinden. Bei den kirchlichen bzw. gemeindlichen Arbeitgebern bewerten 71 % diesen Aspekt als stark oder sehr stark positiv, in den christlichen Jugendverbänden liegt der Anteil mit 77 % leicht höher.
- Geistliche Gemeinschaft bei der Arbeit:**
 Besonders deutlich wird der Unterschied bei der gelebten geistlichen Gemeinschaft. Fachkräfte in kirchlich-gemeindlichen Strukturen nennen diesen Faktor zu 56 % als stark oder sehr stark wirksam, während er in den Jugendverbänden von 70 % der Befragten so eingeschätzt wird.
- Eigener Glaube:**
 Auch beim persönlichen Glauben zeigt sich ein konsistentes Bild. In kirchlichen Arbeitskontexten geben 58 % an, dass sich der eigene Glaube stark oder sehr stark positiv auf ihr Wohlbefinden auswirkt, in den Jugendverbänden sind es 64 %.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass religiös-spirituelle Aspekte in beiden Kontexten eine relevante Ressource für das berufliche Wohlbefinden darstellen. Während in kirchlichen und gemeindlichen Arbeitsumfeldern Religion vor allem als strukturierende und identitätsstiftende Grundlage erlebt wird, scheint sie in den Jugendverbänden konkreter in den Arbeitsalltag eingebettet und gemeinschaftlich erfahrbar zu sein. Gleichzeitig bleibt der Befund konsistent mit dem Gesamtmuster: Auch in den Jugendverbänden wirken soziale und strukturelle Faktoren wie Teamatmosphäre oder Wertschätzung weiterhin stark auf das Wohlbefinden. Die spirituelle Dimension ergänzt – sie ersetzt nicht.

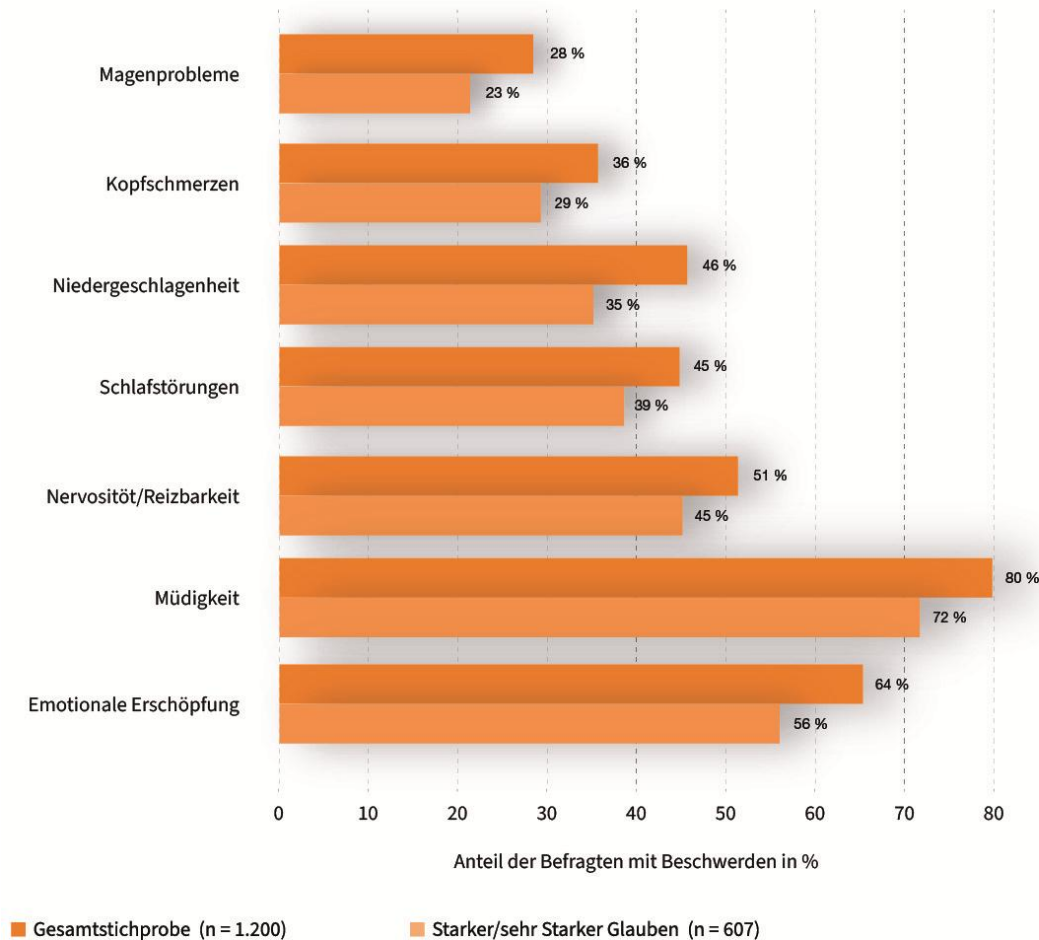
Es stellt sich anschließend die Frage, ob religiös-spirituelle Aspekte nicht nur als Ressource empfunden werden, sondern ob sie sich auch in messbaren Unterschieden im Belastungserleben und in der gesundheitlichen Verfassung der Fachkräfte widerspiegeln.

Tatsächlich zeigt der Vergleich zwischen der Gesamtstichprobe und der Gruppe jener Fachkräfte, die angeben, dass ihr eigener Glaube stark oder sehr stark zu ihrem Wohlbefinden beiträgt, ein moderates, aber konsistentes Muster. Diese Gruppe berichtet etwas seltener über berufliche Überlastung und zugleich geringere gesundheitliche Beschwerden.

So geben 15 % der Befragten in der Gesamtstichprobe an, sich meistens oder immer überlastet zu fühlen, während dieser Anteil in der Gruppe mit ausgeprägter Glaubensressource auf rund 12 % sinkt. Gleichzeitig steigt dort der Anteil derjenigen, die sich selten oder nie überlastet fühlen, um etwa sechs Prozentpunkte.

Auch bei den körperlichen und psychischen Beschwerden zeigen sich durchweg niedrigere Belastungswerte: Fachkräfte mit starker religiöser Verankerung berichten seltener über emotionale Erschöpfung (–8 Prozentpunkte), Niedergeschlagenheit (–11 Prozentpunkte), Kopfschmerzen (–7 Prozentpunkte), Schlafstörungen (–6 Prozentpunkte) und Nervosität oder Reizbarkeit (–6 Prozentpunkte). Der Rückgang zieht sich über nahezu alle abgefragten Symptome hinweg, was auf eine mögliche stabilisierende Wirkung religiöser und spiritueller Ressourcen hindeutet.

Gesundheitliche Beschwerden nach Glaubensressource



Diese Befunde lassen darauf schließen, dass Glaube und Spiritualität für manche Fachkräfte eine psychische und emotionale Pufferfunktion übernehmen können. Sie helfen offenbar, berufliche Anforderungen besser einzuordnen sowie Sinn und Motivation auch unter Belastung aufrechtzuerhalten und so Stressfolgen zu mindern. Der Glaube fungiert dabei weniger als Schutzschild gegen äußere Belastungen, sondern eher als innere Ressource, die zur persönlichen Resilienz beitragen kann.

Gleichzeitig zeigt sich, dass die strukturellen Arbeitsbedingungen die zentrale Determinante für Belastung bleiben: Auch unter den religiös stärker geprägten Fachkräften geben etwa drei Viertel Müdigkeit oder Erschöpfung an. Die spirituelle Dimension wirkt also modulierend, nicht kompensatorisch – sie kann das individuelle Stresserleben mildern, die objektiven Anforderungen des Feldes jedoch nicht aufheben. Insgesamt deutet das Befundmuster darauf hin, dass religiöse und spirituelle Orientierungen eine zusätzliche, individuell wirksame Ressource im Umgang mit beruflicher Belastung darstellen.

4.11 Auswirkungen beruflicher Belastung auf das Privatleben

Ein zentrales Ergebnis der vorliegenden Untersuchung ist, dass berufliche Anforderungen in erheblichem Umfang zulasten des Privatlebens gehen. Während in früheren Abschnitten bereits Defizite in der Vorbereitung auf Work-Life-Balance sowie unzureichende Begleitstrukturen im Berufseinstieg deutlich wurden, zeigen die folgenden Daten nun, wie sich diese strukturellen Mängel konkret im Alltag der Befragten auswirken.

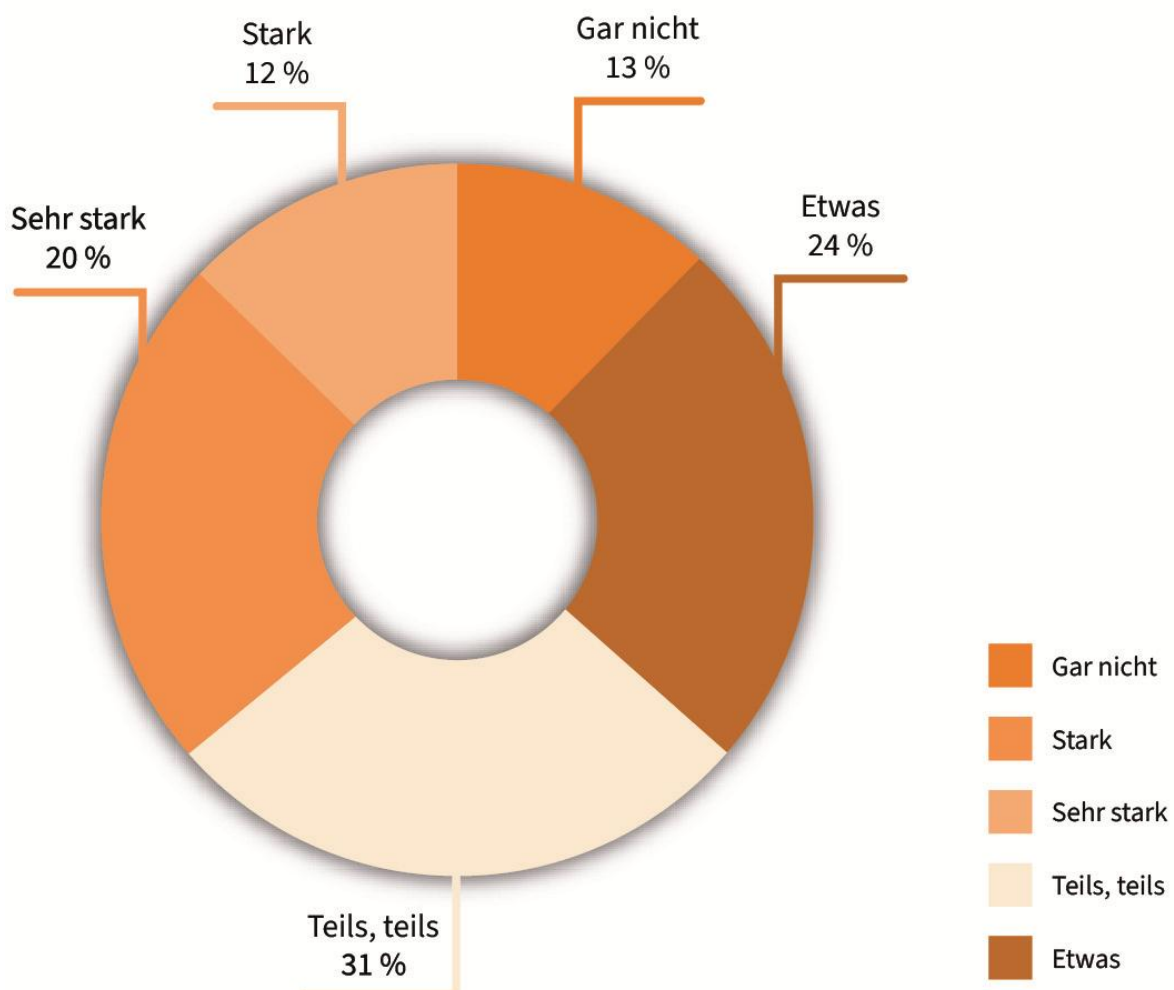
Arbeitszeiten als permanenter Eingriff in Privatzeiten

Ungewöhnliche Arbeitszeiten – insbesondere in den Abendstunden sowie an Wochenenden – stellen einen deutlich erkennbaren Belastungsfaktor dar.

Belastung durch ungewöhnliche Arbeitszeiten

Wie stark belasten Dich folgende Aspekte in Deinem Arbeitskontext: ungewöhnliche Arbeitszeiten (z. B. abends, am Wochenende)?

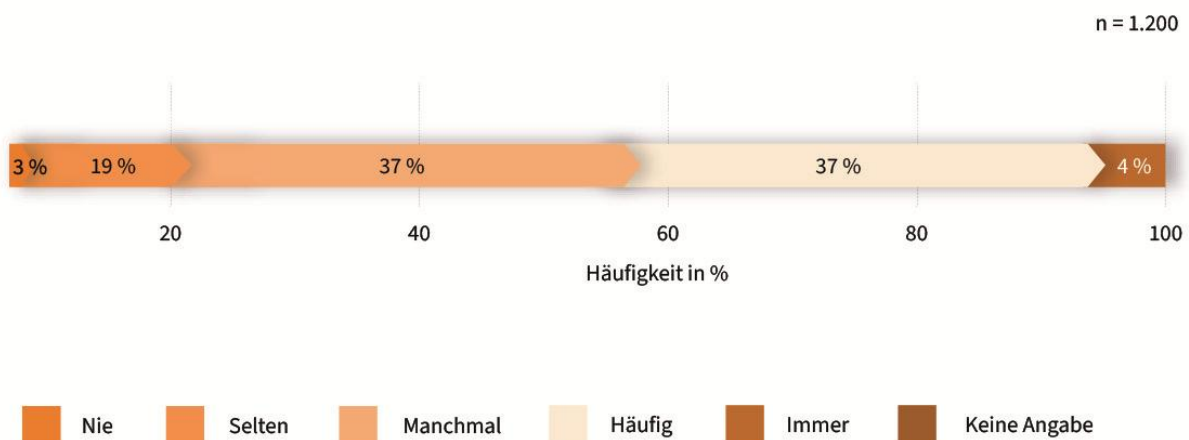
n = 1.200



32 % der Befragten empfinden diese als stark bis sehr stark belastend, wobei 12 % sogar die höchste Belastungsstufe („sehr stark“) angeben – einer der fünf höchsten Einzelwerte über alle Belastungskategorien hinweg. Dies zeigt, dass klassische Erholungs- und Familienzeiten strukturell infrage gestellt werden. Auch die Belastung durch ungewöhnliche Arbeitszeiten (z. B. Abend- und Wochenendarbeit) weist einen erkennbar positiven Zusammenhang mit dem subjektiven Überlastungserleben auf ($r = 0,36$; $n = 1.195$). Dies unterstreicht die Bedeutung zeitlicher Entgrenzung und eingeschränkter Planbarkeit als zentrale Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag.

Fehlende Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitplanung

Wie häufig gelingt es Dir NICHT, bei der Arbeitszeitplanung auf Deine familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen?



Parallel dazu geben 41 % der Befragten an, dass bei der Arbeitszeitplanung häufig oder immer keine Rücksicht auf private oder familiäre Bedürfnisse genommen werden kann bzw. wird. Weitere 37 % erleben dies zumindest manchmal. Damit berichten insgesamt 77 % der Befragten regelmäßige Einschränkungen ihrer privaten Planbarkeit.

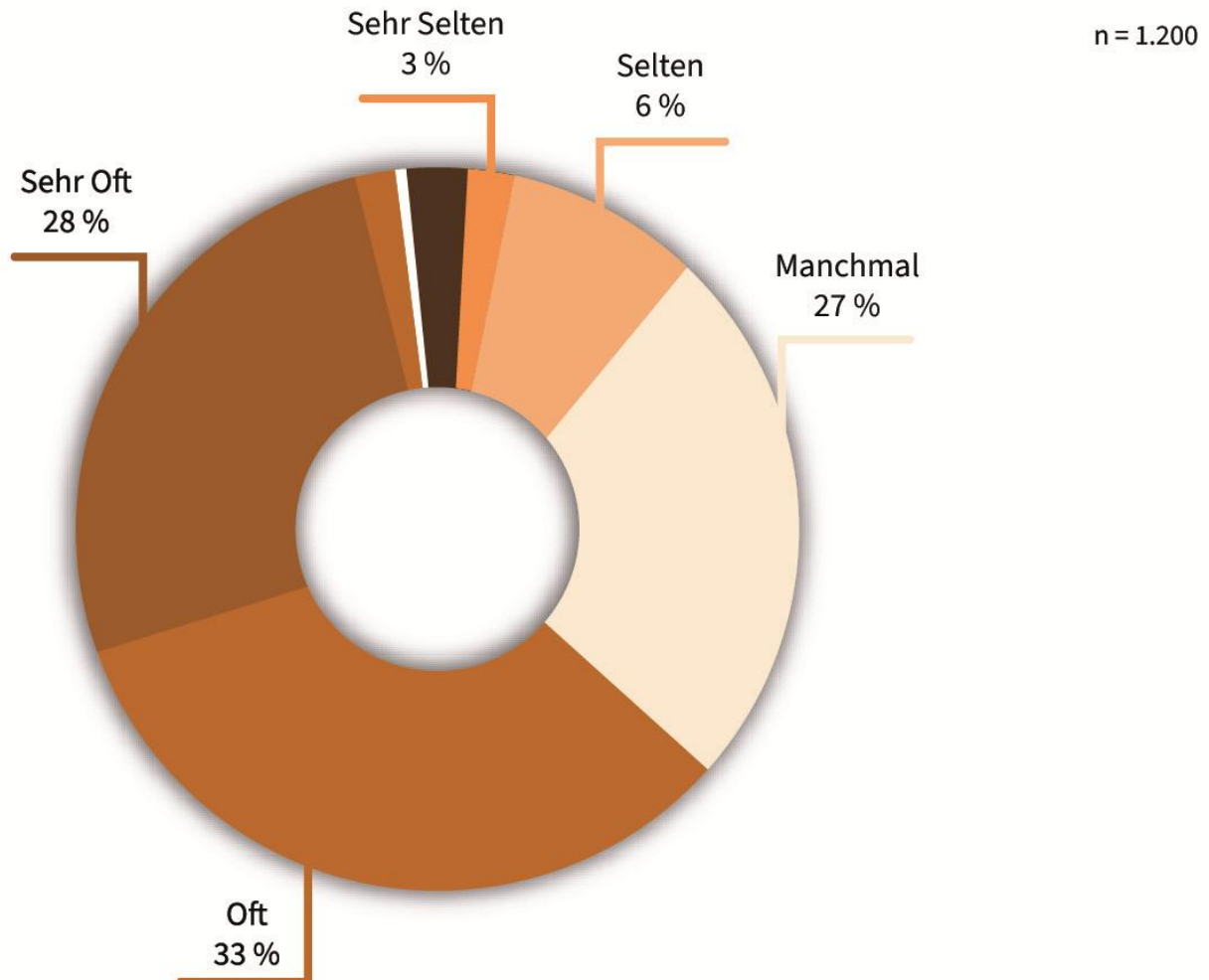
Zwischen dem subjektiven Überlastungserleben und der Häufigkeit, mit der es den Befragten nicht gelingt, bei der Arbeitszeitplanung auf private und familiäre Belange Rücksicht zu nehmen, zeigte sich ein moderater positiver Zusammenhang ($r = 0,36$; $n = 1.192$). Dies weist darauf hin, dass Einschränkungen der zeitlichen Abgrenzung zwischen Beruf und Privatleben eng mit dem Erleben beruflicher Überlastung zusammenhängen.

Private Lebensbereiche werden nicht als eigenständiger, gleichwertiger Teil des Lebens respektiert, sondern als nachgeordneter Bereich behandelt, der sich den beruflichen Anforderungen unterordnen muss.

Noch deutlicher wird dieses Muster bei der Frage nach Mehrarbeit:

Mehrarbeit über die vertragliche Arbeitszeit hinaus

Arbeitest Du mehr, als die vertraglich geregelte Arbeitszeit es vorsieht?



33 % der Befragten arbeiten „oft“ und 28 % „sehr oft“ mehr als vertraglich vorgesehen, weitere 27 % tun dies „manchmal“. Bemerkenswert ist, dass 0 % angeben, *nie* Mehrarbeit zu leisten. Damit ist Mehrarbeit nicht Ausnahme, sondern Grundstruktur. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bildet faktisch nicht die Realität ab, sondern lediglich eine Untergrenze dessen, was tatsächlich geleistet wird.

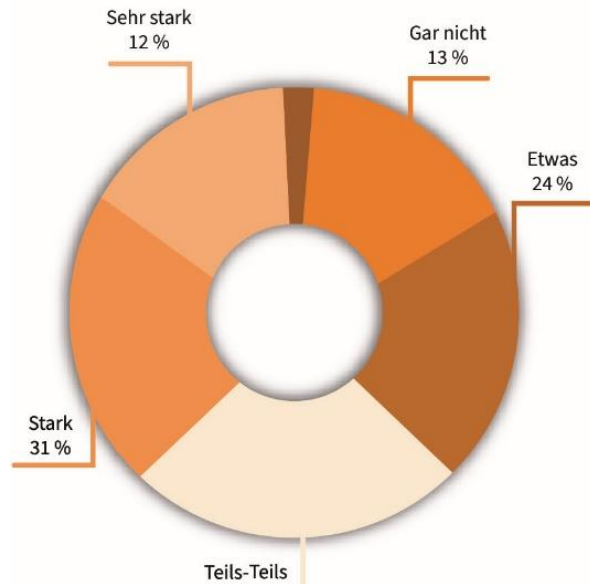
Die Entgrenzung zwischen Beruf und Freizeit

Neben der zeitlichen Inanspruchnahme zeigt sich auch eine starke psychische Durchdringung des Privatlebens durch berufliche Anforderungen.

Belastung durch ständige Verfügbarkeit

Wie stark belastet Dich folgender Aspekt in Deinem Arbeitskontext:
ständige Verfügbarkeit?

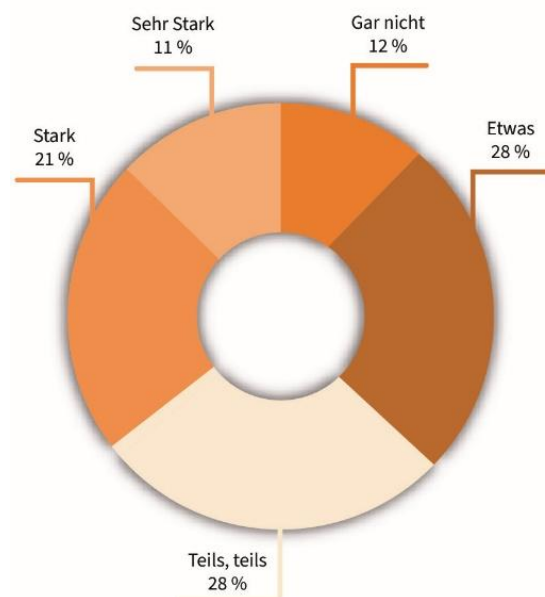
n = 1.200



Belastung durch Konflikte zwischen Arbeit und Privatsphäre

Wie stark belasten Dich folgende Aspekte in Deinem Arbeitskontext:
Konflikte zwischen Arbeit und Privatsphäre

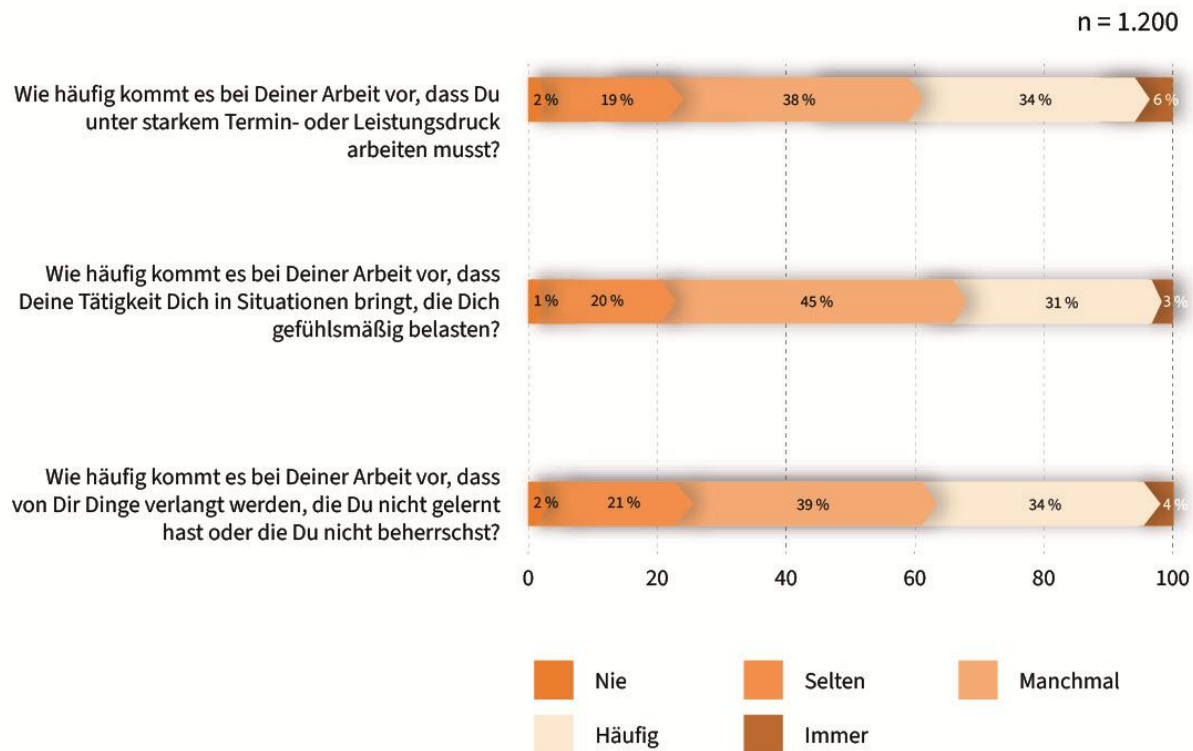
n = 1.200



35 % der Befragten fühlen sich durch ständige Erreichbarkeits- bzw. Verfügbarkeitsansprüche stark bis sehr stark belastet, 32 % erleben häufig direkte Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben. Dies verweist auf ein strukturelles Kommunikationsmuster, in dem berufliche Anliegen jederzeit Vorrang erhalten – selbst in eigentlich geschützten Zeiten. Berufliche Verfügbarkeit wird scheinbar erwartet oder zumindest sogar internalisiert. Dabei ist nicht gewiss, ob die Konflikte zwischen Arbeit und Privatsphäre allein mit der ständigen Verfügbarkeit korrelieren. Fest steht: **Für ein Drittel der Befragten ist eine Work-Life-Balance eher konfliktreich.**

Auch inhaltliche Belastungen wirken weit über den Arbeitsplatz hinaus.

Selbsteinschätzung zur Häufigkeit arbeitsbezogener Belastungen

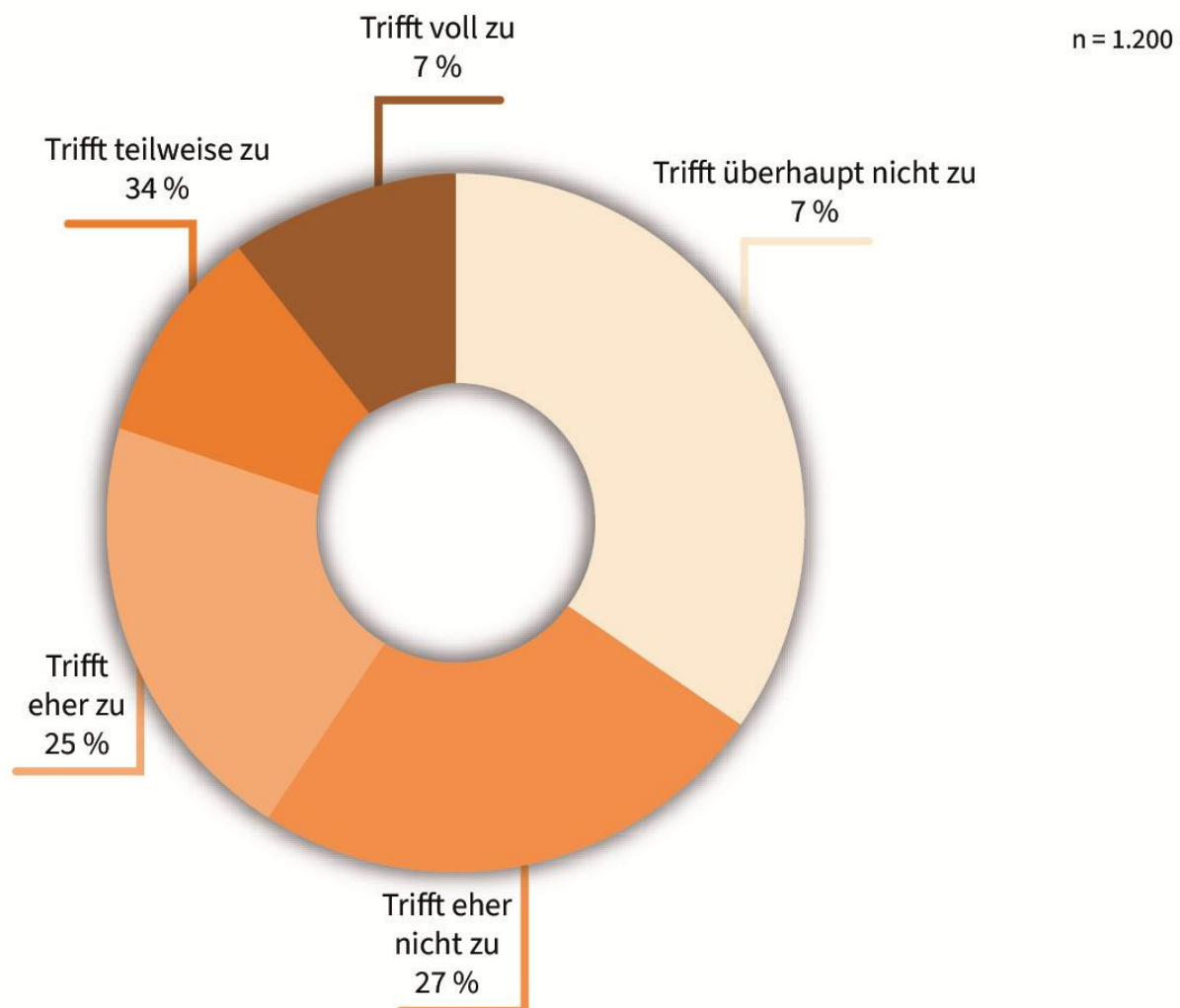


34 % der Befragten erleben häufig oder immer emotional belastende Tätigkeiten, 38 % berichten von Anforderungen, für die sie sich nicht ausreichend qualifiziert fühlen, und 40 % stehen regelmäßig unter starkem Termin- oder Leistungsdruck. Dieser Befund deutet darauf hin, dass berufliche Belastungen nicht nur zeitlich, sondern auch emotional in das Privatleben hineinwirken. Wer über den Arbeitstag hinaus gedanklich oder durch ungelöste Verantwortlichkeiten gebunden bleibt, kann Erholungsphasen nicht wirksam nutzen.

Das Privatleben als Reparaturbetrieb

Ein besonders eindrücklicher Indikator für die Folgen dieser Belastungen ist die Frage nach der Erholungsfähigkeit nach der Arbeit.

Erholungsfähigkeit nach stressigem Arbeitstag



Nur 31 % der Befragten stimmen („eher oder voll“) der Aussage zu, dass sie sich nach einem stressigen Arbeitstag schnell erholen können. 34 % verneinen dies ausdrücklich, weitere 34 % berichten von einer nur teilweisen Erholung. Insgesamt deutet dies darauf hin, dass ein erheblicher Teil der Befragten Schwierigkeiten hat, nach der Arbeit vollständig zu regenerieren.

Für viele Befragte scheint die verfügbare Freizeit zumindest teilweise von Erholungsbedarfen geprägt zu sein. Selbstbestimmte Aktivitäten, soziale Kontakte oder Erholung im engeren Sinne könnten dadurch eingeschränkt werden, da zunächst die Wiederherstellung der eigenen Leistungsfähigkeit im Vordergrund steht. In diesem Zusammenhang lässt sich vermuten, dass das Privatleben für einen Teil der Befragten zunehmend auch Funktionen der arbeitsbezogenen Regeneration übernimmt.

Mögliche Auswirkungen zeigen sich nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch im sozialen Kontext. So kann es dazu kommen, dass Zeit für Familie oder Partnerschaft in Randzeiten des Tages verlagert wird, soziale Kontakte reduziert werden oder persönliche Interessen und Hobbys an Bedeutung verlieren.

Insgesamt weisen diese Befunde auf potenzielle Einschränkungen in der Verfügung über die eigene Lebenszeit hin, die – sofern sie dauerhaft bestehen – langfristige Folgen für psychische Gesundheit, soziale Beziehungen und subjektive Lebenszufriedenheit haben könnten.

Die Kombination der Befunde – unvorhersehbare Arbeitszeiten, systematische Mehrarbeit, ständige Erreichbarkeit, fehlende Erholungsfähigkeit – macht deutlich, dass es sich hierbei nicht um individuelles Zeitmanagement handelt, sondern um ein strukturelles Problem.

5. INTERPRETATION DER ERGEBNISSE: MENTALE GESUNDHEIT IN DER CHRISTLICHEN KINDER- UND JUGENDARBEIT

Die Ergebnisse der Studie zeichnen ein differenziertes Bild der Arbeitssituation hauptamtlicher Fachkräfte in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit. Sie machen sichtbar, dass Belastung und Überlastung im Arbeitsalltag vieler Befragter eine relevante Rolle spielen und sich nicht auf vereinzelte Ausnahmesituationen oder individuelle Problemlagen reduzieren lassen. Vielmehr verweisen die Befunde auf wiederkehrende Muster, die mit strukturellen, organisationalen und kulturellen Rahmenbedingungen des Arbeitsfeldes zusammenhängen.

Das folgende Kapitel greift diese empirischen Ergebnisse auf und ordnet sie interpretierend ein. Dabei werden Zusammenhänge verdichtet, Deutungen vorgenommen und Schlussfolgerungen gezogen, die über eine reine Beschreibung der Befunde hinausgehen. Diese Interpretationen verstehen sich als analytische Annäherungen an die erhobenen Daten und zielen darauf ab, die Komplexität der Belastungssituation sowie die Wechselwirkungen zwischen individuellen Ressourcen, organisationalen Bedingungen und sozialen Kontexten herauszuarbeiten. Sie sind damit als begründete, jedoch nicht abschließende Deutungsangebote zu verstehen.

Die folgenden Unterkapitel vertiefen diese Perspektiven, beleuchten unterschiedliche Dimensionen von Überlastung und diskutieren Ansatzpunkte zur Prävention und Reduktion beruflicher Belastungen im Arbeitsfeld der christlichen Kinder- und Jugendarbeit.

5.1 Berufliche Überlastung als verbreitete Erfahrung im Arbeitsalltag

Die Lage der Mitarbeitenden ist insgesamt als kritisch zu bewerten. Mit 70 % der Befragten, die sich mindestens gelegentlich überlastet fühlen, 15 %, die dies „meistens“ erleben, und weiteren 2 %, die von einer dauerhaften Überlastung berichten, betrifft dieses Phänomen einen sehr großen Teil des Berufsfeldes. Lediglich 4 % geben an, nie Überlastung zu erleben. Damit handelt es sich nicht um ein Randphänomen, sondern um eine verbreitete Alltagserfahrung.

Dabei ist sprachlich zwischen Belastung und Überlastung zu unterscheiden: Während Belastung als prinzipiell arbeitsimmanente Anforderung verstanden werden kann, bezeichnet Überlastung einen Zustand, in dem Anforderungen dauerhaft die verfügbaren Ressourcen übersteigen (Ferreira & Vogt, 2021). Die vorliegenden Befunde weisen insgesamt auf eine erhöhte Überlastung im Berufsfeld hin.

Besonders deutlich wird dies an der tiefen Verankerung von Überlastung in der alltäglichen Arbeitspraxis. Die fortschreitende Verdichtung unterschiedlichster Anforderungen – fachlich, emotional, organisatorisch und relational – scheint eine Situation zu erzeugen, in der Überforderung nicht mehr die Ausnahme, sondern häufig zur Regel wird. Dass sich knapp ein Drittel der Befragten (29 %) bereits aufgrund der Arbeitsbelastung krankschreiben lassen musste, davon über die Hälfte sogar mehrfach, unterstreicht die gesundheitliche Relevanz dieser Entwicklung.

Hinzu kommt, dass ein allgemeines Gefühl von Ausgeglichenheit bei vielen Fachkräften nur eingeschränkt vorhanden ist. Insgesamt lässt sich festhalten: Jugendmitarbeitenden geht es derzeit hinsichtlich ihrer mentalen Gesundheit vielfach nicht gut, und viele berichten bereits von entsprechenden Folgen.

Ein zentraler Indikator struktureller Überlastung ist die Normalisierung von Mehrarbeit. 62 % der Befragten geben an, „oft“ oder „sehr oft“ über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu

arbeiten; zugleich gibt niemand an, dies nie zu tun. **Damit wird deutlich, dass die vertragliche Arbeitszeit in der Praxis keine wirksame Grenze mehr darstellt.** Mehrarbeit ist nicht Ausnahme, sondern strukturell weit verbreitet, mit erheblichen Auswirkungen auf das Privatleben der Fachkräfte.

5.2 Macht Jugendarbeit krank? Hinweise auf erhöhte psychosomatische Symptome

Die Ergebnisse zur psychosomatischen Situation zeichnen ein deutliches Bild: Fachkräfte in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit berichten in nahezu allen erfassten Bereichen häufiger von gesundheitlichen Beschwerden als sowohl Erwerbstätige anderer Berufsgruppen als auch Sozialarbeitende insgesamt. Besonders ausgeprägt ist dies bei allgemeiner Müdigkeit und Erschöpfung, von der 80 % der Befragten betroffen sind. Dieser Wert liegt deutlich über den Vergleichswerten der Sozialarbeit (46 %) sowie anderer Berufsgruppen (48 %). Auch emotionale Erschöpfung wird von 64 % der Jugendarbeitenden berichtet und tritt damit deutlich häufiger auf als bei Sozialarbeitenden insgesamt (41 %) oder bei Erwerbstätigen anderer Berufe (26 %). Ein ähnliches Muster zeigt sich bei weiteren psychosomatischen Symptomen: Schlafstörungen geben 45 % der Befragten an (Sozialarbeit: 32 %, andere Berufe: 29 %), Niedergeschlagenheit 46 % (Sozialarbeit: 35 %, andere Berufe: 28 %) und Nervosität bzw. Reizbarkeit 51 % (Sozialarbeit: 35 %, andere Berufe: 28 %). Selbst bei vergleichsweise seltener berichteten Beschwerden wie Magen- oder Verdauungsproblemen liegt der Anteil mit 28 % nahezu doppelt so hoch wie in den Vergleichsgruppen (jeweils 15 %). Lediglich bei Kopfschmerzen zeigen sich mit Anteilen zwischen 34 % und 36 % keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Gruppen. Insgesamt weisen die Befunde damit auf ein im Vergleich erhöhtes psychosomatisches Belastungsniveau hin, das sich konsistent über verschiedene Symptomdimensionen hinweg zeigt.

Diese ausgeprägten Symptomwerte lassen sich im arbeitspsychologischen Kontext weniger als isolierte Krankheitsbilder interpretieren, sondern vielmehr als Ausdruck einer dauerhaft erhöhten Beanspruchung. Symptome wie anhaltende Müdigkeit, emotionale Erschöpfung, Schlafstörungen oder Reizbarkeit gelten in der Forschung als typische Begleiterscheinungen von Arbeitskontexten, in denen hohe Anforderungen über längere Zeiträume bestehen und Erholungsphasen unzureichend sind. Vor diesem Hintergrund markieren die vorliegenden Ergebnisse einen Übergangsbereich zwischen arbeitsbezogener Belastung und gesundheitsrelevanter Überlastung, ohne dass damit zwangsläufig bereits manifeste Erkrankungen verbunden sein müssen.

Die besondere Ausprägung psychosomatischer Beschwerden in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit lässt sich zudem im Zusammenhang mit den spezifischen Anforderungen dieses Arbeitsfeldes einordnen. Die Tätigkeit ist in hohem Maße durch emotionale Beziehungsarbeit, eine hohe Verantwortungsdichte sowie normative Erwartungen an persönliches Engagement und Verfügbarkeit geprägt. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass zeitliche Faktoren eine zentrale Rolle spielen: Ein Großteil der Befragten arbeitet regelmäßig über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus, und Überlastung wird von 70 % der Fachkräfte zumindest manchmal erlebt. Das Muster der berichteten Symptome passt damit zu einem Arbeitsalltag, in dem emotionale Präsenz und Leistungsbereitschaft dauerhaft gefordert sind, während klare zeitliche Abgrenzungen und ausreichende Regenerationsphasen häufig fehlen.

Die psychosomatischen Befunde stehen in engem Zusammenhang mit den zuvor dargestellten Überlastungserfahrungen. Während Überlastung vielfach als subjektives Erleben beschrieben wird,

verdeutlichen die erhöhten Symptomwerte, dass diese Belastungen bei einem relevanten Teil der Fachkräfte auch körperlich und psychisch wirksam werden. Überlastung bleibt damit nicht auf der Ebene individueller Wahrnehmung beschränkt, sondern geht mit gesundheitlich relevanten Beanspruchungsreaktionen einher, die auf eine kumulative Wirkung beruflicher Anforderungen hindeuten. Zugleich zeigen die differenzierten Analysen, dass psychosomatische Beschwerden nicht als unvermeidliche Begleiterscheinung der Tätigkeit zu verstehen sind. Fachkräfte, die angeben, in Studium oder Ausbildung gut auf Fragen mentaler Gesundheit und Selbstfürsorge vorbereitet worden zu sein, berichten geringere Belastungswerte. So liegt der Anteil emotionaler Erschöpfung in dieser Gruppe bei 56 % und der Anteil allgemeiner Müdigkeit und Erschöpfung bei 67 %, jeweils unter den Werten der Gesamtstichprobe. Ähnliche Effekte zeigen sich bei Befragten, die nur selten über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten. Diese Befunde sprechen dafür, dass psychosomatische Belastungen weniger individuell bedingt sind als vielmehr in engem Zusammenhang mit arbeitsbezogenen Ressourcen und strukturellen Rahmenbedingungen stehen.

Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse, dass psychosomatische Symptome in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit als Ausdruck eines anhaltenden Spannungsverhältnisses zwischen hohen Arbeitsanforderungen und begrenzten Möglichkeiten zur Regeneration zu verstehen sind. Sie verweisen damit auf eine gesundheitlich relevante Dimension beruflicher Überlastung, die im Kontext der weiteren Interpretation und der Ableitung von Handlungsperspektiven berücksichtigt werden muss.

5.3 Kluft zwischen Entlastungsstrukturen und Entlastungskultur

Ein zentrales Ergebnis der Studie ist die deutliche Diskrepanz zwischen vorhandenen formalen Entlastungsstrukturen und deren tatsächlicher Nutzung im Arbeitsalltag. Zwar geben 83 % der Befragten an, offiziell die Möglichkeit zu haben, Überstunden auszugleichen, jedoch nutzen nur 58 % diese Möglichkeit regelmäßig. Ähnlich verhält es sich bei der Kommunikation von Belastung: Lediglich 44 % thematisieren ihre belastete Arbeitssituation gegenüber dem Arbeitgeber offen. Die Ergebnisse deuten damit auf eine Kluft hin, in der formale Entlastungsangebote zwar existieren, ihre praktische Wirksamkeit jedoch begrenzt bleibt.

Auch weitere Befunde unterstreichen diese Diskrepanz. Die Erfassung von Arbeitszeiten erfolgt bei 54 % der Befragten auf Anforderung des Arbeitgebers, jedoch nur bei 26 % aus eigenem Antrieb. Regelmäßige Mitarbeitendengespräche finden lediglich bei knapp der Hälfte der Befragten statt. Zusammengefasst verdeutlichen diese Ergebnisse, dass Entlastung in vielen Fällen nicht als selbstverständlicher Bestandteil organisationaler Praxis etabliert ist, sondern an individuelle Initiative, situative Gelegenheiten oder externe Vorgaben gebunden bleibt.

Das Vorhandensein formaler Rechte und Instrumente führt damit nicht automatisch zu tatsächlicher Entlastung. Vielmehr legen die Ergebnisse nahe, dass zwischen struktureller Möglichkeit und praktischer Nutzung mehrere Barrieren bestehen können. Organisatorische Hürden, unklare Zuständigkeiten sowie implizite Erwartungen an Engagement, Verfügbarkeit und Eigenverantwortung tragen dazu bei, dass bestehende Entlastungsoptionen im Arbeitsalltag häufig nicht ausgeschöpft werden. Entlastung wird damit weniger als kollektiv abgesicherte Praxis wahrgenommen, sondern als individuelle Entscheidung, die im Spannungsfeld anderer beruflicher Anforderungen steht.

Diese Dynamik gewinnt vor dem Hintergrund der zuvor beschriebenen hohen Arbeitsbelastung und Überlastungserfahrungen besondere Bedeutung. Wenn Entlastung primär als individuelles Anliegen

verstanden wird, während Belastungsursachen überwiegend strukturell bedingt sind, entsteht ein Missverhältnis, das zur Verstetigung von Überlastung beitragen kann. Entlastungsstrukturen bleiben dann zwar formal bestehen, entfalten jedoch keine nachhaltige Wirkung auf das Belastungserleben der Mitarbeitenden.

Insgesamt zeigt sich, dass Entlastung in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit vielfach ein theoretisches Versprechen bleibt, das im Arbeitsalltag nur eingeschränkt eingelöst wird. Die Kluft zwischen vorhandenen Entlastungsstrukturen und einer gelebten Entlastungskultur erweist sich damit als ein zentrales Erklärungsmoment für die Stabilisierung von Belastungs- und Überlastungserfahrungen im Arbeitsfeld.

5.4 Stress als Ergebnis multipler Erwartungen und Konflikte

Die Belastungssituation der Fachkräfte lässt sich nicht auf einzelne Faktoren reduzieren. Vielmehr entsteht Stress aus der Kombination vielfältiger Anforderungen, die gleichzeitig wirksam werden und sich gegenseitig verstärken. Besonders relevant sind dabei Erwartungen, widersprüchliche Ansprüche sowie Fragen der Abgrenzung zwischen Beruf und Privatleben. Stress erscheint damit weniger als Reaktion auf einzelne Ausnahmesituationen, sondern als Ergebnis eines dauerhaft erhöhten Anforderungsniveaus, das sich im Arbeitsalltag vieler Fachkräfte stabilisiert.

Neben äußeren arbeitsbezogenen Faktoren – wie hoher Arbeitslast, finanzieller Unsicherheit, fehlender Anerkennung, Personalmangel, unregelmäßigen Arbeitszeiten, Abend- und Wochenenddiensten, fehlenden Pausen sowie der Erwartung regelmäßiger Mehrarbeit – spielen auch innere und persönliche Faktoren eine Rolle. Dazu zählen Schwierigkeiten in der Selbstorganisation, in der Artikulation eigener Bedürfnisse, gesundheitliche Einschränkungen, fehlende Routinen sowie mangelnde Zeit für Erholung, Hobbys und geistliche Selbstfürsorge. Auch Spannungen zwischen Berufung, persönlicher Leidenschaft und weiteren privaten oder familiären Verpflichtungen tragen zum Stresserleben bei. Diese Faktoren wirken jedoch nicht isoliert, sondern entfalten ihre Belastungswirkung vor allem im Zusammenspiel mit den strukturellen Rahmenbedingungen des Arbeitsfeldes.

Der größte Belastungsfaktor liegt dabei in der Vielzahl gleichzeitiger und teilweise widersprüchlicher Erwartungen sowie in der impliziten Erwartung ständiger Verfügbarkeit. Überlastung resultiert weniger aus einzelnen extremen Anforderungen als aus der Summe zahlreicher mittlerer Beanspruchungen, die sich über längere Zeiträume hinweg akkumulieren. Emotionale Beanspruchung, Zeit- und Leistungsdruck sowie Überforderung durch fehlende oder unzureichende Qualifikation sind dabei keine Randerscheinungen, sondern für einen Großteil der Befragten fester Bestandteil des beruflichen Alltags.

Besonders belastend wirkt sich aus, dass diese Anforderungen häufig nicht klar voneinander abgrenzbar sind. Fachkräfte bewegen sich zugleich in unterschiedlichen Rollen – etwa als pädagogische Begleitpersonen, organisatorisch Verantwortliche, seelsorgliche Ansprechpartner:innen oder Ansprechpersonen für Ehrenamtliche und Gemeinden. Die gleichzeitige Erwartung fachlicher Kompetenz, emotionaler Präsenz, persönlicher Authentizität und organisatorischer Verlässlichkeit kann zu Rollenkonflikten führen, die das Stresserleben zusätzlich verstärken. Abgrenzung wird unter diesen Bedingungen erschwert und erscheint weniger als individuelle Fähigkeit denn als strukturell begrenzte Möglichkeit.

Vor dem Hintergrund der zuvor beschriebenen begrenzten Wirksamkeit von Entlastungsstrukturen verschärft sich diese Situation weiter. Wenn Belastung nicht punktuell, sondern kontinuierlich

erlebt wird, fehlen häufig klar definierte Entlastungsfenster, in denen vorhandene Unterstützungsangebote wirksam greifen könnten. Stress entsteht damit in einem Kontext, in dem Anforderungen dauerhaft präsent sind, während Entlastung nur situativ und individuell organisiert wird.

So verdeutlichen die Befunde, dass beruflicher Stress in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit als Ergebnis einer komplexen und kumulativen Anforderungskonstellation zu verstehen ist. Er entsteht im Zusammenspiel struktureller Bedingungen, normativer Erwartungen und begrenzter Möglichkeiten zur Abgrenzung und Regeneration und bildet damit eine zentrale Grundlage für die in den vorherigen Kapiteln beschriebenen Überlastungs- und Gesundheitsfolgen.

5.5 Deutliche Einschränkungen im Privatleben

Die Auswirkungen der Arbeitsbelastung reichen bei vielen Fachkräften deutlich in das Privatleben hinein. 77 % der Befragten geben an, bei der Arbeitszeitplanung regelmäßig keine Rücksicht auf private oder familiäre Interessen nehmen zu können. Über zwei Drittel berichten zudem, dass sie sich nach einem stressigen Arbeitstag nicht schnell erholen können. Diese Befunde weisen darauf hin, dass private Zeit für einen erheblichen Teil der Fachkräfte nur eingeschränkt planbar ist und häufig unter dem Vorbehalt beruflicher Anforderungen steht.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Belastung nicht nur punktuell auftritt, sondern in vielen Fällen kontinuierlich wirksam ist. Unregelmäßige Arbeitszeiten, Abend- und Wochenendarbeit sowie die Erwartung von Mehrarbeit führen dazu, dass klare zeitliche Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben nur schwer aufrechterhalten werden können. Erholungsphasen werden dadurch nicht nur verkürzt, sondern auch in ihrer Qualität beeinträchtigt, da sie häufig von dem Bedürfnis geprägt sind, zunächst wieder arbeitsfähig zu werden.

Vor diesem Hintergrund kann es dazu kommen, dass das Privatleben für viele Fachkräfte vor allem der Regeneration dient und weniger Raum für eigenständige Interessen, soziale Aktivitäten oder Formen der Selbstverwirklichung bleibt. Private Zeit wird damit nicht primär als frei verfügbare Lebenszeit erlebt, sondern als notwendige Phase der Wiederherstellung nach beruflicher Belastung. Aktivitäten jenseits von Ruhe und Erholung treten dadurch in den Hintergrund oder werden aufgeschoben. Diese Verschiebung kann sich wiederum auf das Belastungserleben auswirken.

Wenn Erholung nur unzureichend gelingt und private Zeit nicht als Ausgleich, sondern als funktionale Ergänzung zur Arbeit erlebt wird, kann dies zu einer weiteren Verdichtung von Belastung beitragen. Eingeschränkte Regeneration im Privatleben erhöht damit das Risiko, dass berufliche Anforderungen als dauerhaft überfordernd wahrgenommen werden und sich Belastungsdynamiken verstärken. Das Privatleben erscheint in diesem Zusammenhang nicht nur als Betroffener arbeitsbezogener Belastung, sondern auch als ein Bereich, in dem sich deren Folgen weiter fortschreiben können.

5.6 Defizite in Ausbildung, Begleitung und Berufseinstieg

Die Ergebnisse der Studie weisen auf deutliche Defizite in Ausbildung, Begleitung und Berufseinstieg hin. Ausbildung und Studium bereiten viele Fachkräfte offenbar nur unzureichend auf den Umgang mit arbeitsbezogener Belastung sowie auf Fragen mentaler Gesundheit und Selbstfürsorge vor. Entsprechende Inhalte werden von einem erheblichen Teil der Befragten als kaum oder nicht

ausreichend vermittelt wahrgenommen, obwohl sie für die Bewältigung der späteren beruflichen Anforderungen von zentraler Bedeutung sind.

Besonders deutlich werden diese Defizite im Übergang von Ausbildung oder Studium in den Berufsalltag. Fast die Hälfte der Fachkräfte (45 %) gibt an, ohne eine offizielle Begleitung in den Beruf gestartet zu sein. Aber auch unter denjenigen, die eine Form der Begleitung erfahren haben, bewertet rund ein Drittel diese Unterstützung als wenig oder nicht hilfreich. Der Berufseinstieg erweist sich damit als Phase, in der fachliche und organisatorische Unterstützung häufig fehlt oder nicht in dem Maße zur Verfügung steht, wie es angesichts der Komplexität des Arbeitsfeldes erforderlich wäre. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass sowohl eine begleitete Einarbeitung als auch eine Vorbereitung auf Themen mentaler Gesundheit und Selbstfürsorge mit einem geringeren Überlastungserleben einhergehen. Diese Zusammenhänge deuten darauf hin, dass frühe Erfahrungen im Beruf sowie entsprechende Qualifizierungsinhalte einen Einfluss darauf haben, wie Fachkräfte mit den Anforderungen ihres Arbeitsalltags umgehen.

Die Befunde legen nahe, dass Belastungserfahrungen nicht erst im weiteren Verlauf der beruflichen Tätigkeit entstehen, sondern bereits in frühen Phasen des Berufslebens angelegt werden können. Defizite in Ausbildung, Begleitung und Berufseinstieg erscheinen damit weniger als individuelle Versäumnisse einzelner Fachkräfte, sondern als Ausdruck struktureller Lücken in der Vorbereitung auf ein Arbeitsfeld, das durch hohe Anforderungen und begrenzte Entlastungsmöglichkeiten gekennzeichnet ist.

5.7 Intrinsische Motivation im Spannungsfeld struktureller Bedingungen

Trotz der belastenden Rahmenbedingungen berichten viele Fachkräfte von starken intrinsischen Ressourcen. 87 % der Befragten geben an, aus dem Sinn ihrer Arbeit positive Effekte für ihr Wohlbefinden zu ziehen, 71 % bewerten ihre Berufung als einen zentralen positiven Einflussfaktor. Diese intrinsischen Motive wirken dabei deutlich stärker als extrinsische Faktoren wie Bezahlung oder Karrierechancen und tragen wesentlich dazu bei, dass Fachkräfte ihre Tätigkeit auch unter herausfordernden Bedingungen als sinnvoll und erfüllend erleben.

Die hohe Bedeutung intrinsischer Motivation erklärt sich nicht zuletzt aus dem spezifischen Charakter der christlichen Kinder- und Jugendarbeit. Die Arbeit ist eng mit persönlichen Werten, Sinnfragen und Beziehungen verbunden und bietet vielen Fachkräften die Erfahrung, wirksam zu sein und einen relevanten Beitrag für junge Menschen und Gemeinschaften zu leisten. Sinn, Berufung und Identifikation fungieren damit als stabilisierende Ressourcen, die helfen können, Belastungen einzuordnen und Phasen hoher Anforderungen zu bewältigen. In diesem Sinne wirken intrinsische Motive als wichtige Halt- und Orientierungspunkte im beruflichen Alltag.

Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse der Studie, dass intrinsische Motivation nicht losgelöst von den strukturellen Bedingungen des Arbeitsfeldes betrachtet werden kann. Die zuvor beschriebenen Befunde zu Überlastung, psychosomatischen Beschwerden, eingeschränkter Erholung und unzureichender Entlastungswirksamkeit verdeutlichen, dass hohe intrinsische Motivation Belastungserfahrungen zwar abfedern, sie jedoch nicht dauerhaft kompensieren kann. Auch stark motivierte Fachkräfte erleben Überforderung, gesundheitliche Beeinträchtigungen und Einschränkungen ihres Privatlebens, wenn Arbeitsanforderungen dauerhaft hoch bleiben und strukturelle Entlastung ausbleibt.

Vor diesem Hintergrund wird die Ambivalenz intrinsischer Motivation deutlich. Einerseits trägt sie dazu bei, Fachkräfte im Arbeitsfeld zu halten und ihnen auch unter schwierigen Bedingungen Sinn

und Orientierung zu vermitteln. Andererseits besteht die Gefahr, dass gerade diese Motivation zur Selbstüberforderung beiträgt, wenn sie mit hohen Erwartungen an Engagement, Verfügbarkeit und persönliche Hingabe verbunden ist und strukturell nicht ausreichend begrenzt wird. Intrinsische Motive können dann dazu führen, dass Belastungen länger getragen, eigene Grenzen später wahrgenommen oder Entlastungsbedarfe weniger deutlich artikuliert werden.

Die Ergebnisse legen zudem nahe, dass intrinsische Motivation von den Fachkräften selbst nicht als Ersatz für strukturelle Verbesserungen verstanden wird. Vielmehr zeigt sich, dass Sinnstiftung und Berufung zwar als tragende Ressourcen erlebt werden, zugleich jedoch der Wunsch nach verlässlichen Rahmenbedingungen, wirksamer Entlastung, klaren Arbeitszeiten und unterstützenden Strukturen deutlich vorhanden ist. Intrinsische Motivation entfaltet ihre stabilisierende Wirkung damit nicht unabhängig von äußeren Bedingungen, sondern im Zusammenspiel mit organisationalen und arbeitsbezogenen Faktoren.

Dieses Spannungsfeld zeigt, dass intrinsische Motivation eine zentrale, aber begrenzte Ressource im Umgang mit Belastung darstellt. Sie kann helfen, Anforderungen zu bewältigen und berufliches Engagement aufrechtzuerhalten, stößt jedoch dort an ihre Grenzen, wo strukturelle Bedingungen dauerhaft ungünstig bleiben. Die langfristige Sicherung von Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und beruflicher Zufriedenheit in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit lässt sich daher nicht allein auf individuelle Motivation stützen, sondern erfordert Rahmenbedingungen, die intrinsisches Engagement tragen, begrenzen und absichern.

5.8 Glaube als Ressource mit begrenzter Entlastungswirkung

Für etwa die Hälfte der Befragten wirkt der eigene Glaube (50 %) sowie die geistliche Gemeinschaft am Arbeitsplatz (51 %) förderlich für das Wohlbefinden. Der Glaube bietet damit für einen relevanten Teil der Fachkräfte Deutungs-, Sinn- und Orientierungsressourcen, die helfen können, berufliche Anforderungen einzuordnen und mit belastenden Situationen umzugehen. Diese Wirkung ist jedoch nicht universell: Für einen ähnlich großen Teil der Befragten spielt der Glaube für das eigene Wohlbefinden keine oder nur eine geringe Rolle. Glaubensbezogene Ressourcen entfalten ihre Wirkung somit selektiv und nicht flächendeckend.

Dabei zeigen sich Unterschiede zwischen organisationalen Kontexten. In christlichen Jugendverbänden wird die positive Wirkung von Glaube und geistlicher Gemeinschaft stärker erlebt als in rein kirchlichen Strukturen. Dies deutet darauf hin, dass Glaube dort häufiger gemeinschaftlich gelebt und als unterstützende Praxis erfahren wird, während er in stärker institutionell geprägten Kontexten weniger unmittelbar entlastend wahrgenommen wird. Die Wirkung des Glaubens ist damit nicht nur eine Frage individueller Religiosität, sondern auch des organisationalen Rahmens, in dem er eingebettet ist.

Zugleich wird deutlich, dass Glaubensfaktoren vor allem eine sinnstiftende und deutende Funktion erfüllen, strukturelle Belastungen jedoch nicht kompensieren können. Hohe Arbeitsanforderungen, Zeitdruck, Mehrarbeit oder fehlende Erholungsphasen bleiben auch für gläubige Fachkräfte wirksam. Der Glaube kann helfen, Belastungen zu bewältigen oder ihnen Bedeutung zu verleihen, verändert jedoch nicht die objektiven Rahmenbedingungen des Arbeitsalltags. Seine entlastende Wirkung bleibt damit begrenzt.

Im Vergleich zu anderen Einflussfaktoren nimmt der Glaube insgesamt keine dominante Rolle ein. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass insbesondere arbeitsbezogene und strukturelle Faktoren einen stärkeren Zusammenhang mit dem Belastungserleben aufweisen. Dazu zählen etwa

Arbeitszeitgestaltung und -umfang, Möglichkeiten zur Erholung, wirksame Entlastungsstrukturen, eine begleitete Einarbeitung sowie die Vorbereitung auf Fragen mentaler Gesundheit und Selbstfürsorge. Auch intrinsische Motive wie Sinn und Berufung wirken stabilisierend, entfalten ihre Wirkung jedoch – ähnlich wie Glaubensfaktoren – nur im Zusammenspiel mit tragfähigen strukturellen Bedingungen.

Vor diesem Hintergrund lässt sich festhalten, dass der Glaube für einen Teil der Fachkräfte eine bedeutsame Ressource für das persönliche Wohlbefinden darstellt, seine entlastende Wirkung jedoch begrenzt bleibt. Glaubensbezogene Ressourcen können Belastungen deuten und subjektiv abfedern, ersetzen jedoch keine strukturellen Voraussetzungen für nachhaltige Entlastung. Für das Belastungserleben der Fachkräfte erweisen sich vielmehr andere Faktoren als prägender, insbesondere die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, verlässliche Möglichkeiten zur Erholung, wirksame Entlastungsstrukturen sowie unterstützende Rahmenbedingungen im Berufseinstieg und im weiteren Berufsverlauf. Die Wirkung des Glaubens entfaltet sich damit nicht unabhängig von diesen Faktoren, sondern im Zusammenspiel mit den strukturellen Bedingungen des Arbeitsfeldes.

5.9 Überlastung als Teil des beruflichen Selbstverständnisses

Ein weiterer relevanter Befund der Studie ist die verbreitete Normalisierung von Überlastung im beruflichen Selbstverständnis. 39 % der Befragten stimmen der Aussage zu, dass eine gewisse Überlastung zum hauptamtlichen Dienst „einfach dazugehöre“. Überlastung wird damit nicht ausschließlich als problematischer Zustand wahrgenommen, sondern teilweise als erwartbarer Bestandteil professioneller Tätigkeit akzeptiert.

Dieses Normalitätsverständnis ist weniger als individuelle Haltung zu begreifen, sondern vielmehr als Ausdruck arbeitsfeldspezifischer Erwartungen und kultureller Rahmungen, in denen hohes Engagement und dauerhafte Verfügbarkeit als selbstverständlich gelten. Wird Überlastung als zum Beruf gehörig verstanden, verschiebt sich der Umgang mit Belastung von aktiver Begrenzung hin zu Akzeptanz und Anpassung. Belastung wird unter diesen Bedingungen weniger als Anlass zur Veränderung von Arbeitsbedingungen wahrgenommen, sondern als etwas, das auszuhalten und zu integrieren ist.

Diese Verschiebung zeigt sich auch im konkreten Verhalten der Fachkräfte: Personen mit einem entsprechenden Rollenverständnis nutzen Entlastungsangebote wie den Überstundenausgleich seltener und sprechen Belastungen seltener gegenüber der Leitung an. Überlastung wirkt damit nicht nur als individuelles Erleben, sondern zugleich als Barriere für die Inanspruchnahme bestehender Schutzrechte.

Diese Normalisierung hat auch Konsequenzen für die Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben. Wo Überlastung als beruflich normal gilt, geraten zeitliche und emotionale Grenzen leichter unter Druck. Belastung wird in den privaten Bereich hinein verlängert, ohne dass klare Entlastungsmechanismen greifen. Dies steht in engem Zusammenhang mit den zuvor beschriebenen Einschränkungen der Erholungsfähigkeit und der Nutzung des Privatlebens als Regenerationsraum statt als eigenständigem Lebensbereich.

Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass diese Normalitätsannahme nicht folgenlos bleibt. Fachkräfte, die die Vorstellung ablehnen, Überlastung gehöre selbstverständlich zum Beruf, berichten tendenziell seltener von psychosomatischen Beschwerden. Dieser Zusammenhang deutet darauf hin, dass ein berufliches Selbstverständnis, das Belastung nicht als normal akzeptiert,

mit einem bewussteren Umgang mit eigenen Grenzen und einer stärkeren Nutzung von Entlastungsmöglichkeiten einhergehen kann.

Die Ergebnisse legen nahe, dass die Integration von Überlastung in das berufliche Selbstverständnis eine zentrale Rolle für die Verstetigung von Belastung spielt. Wird Überlastung als selbstverständlicher Bestandteil professionellen Handelns verstanden, verschiebt sich der Umgang mit Belastung von aktiver Begrenzung hin zu Akzeptanz und Anpassung. Die strukturellen Anforderungen des Arbeitsfeldes bleiben dabei unverändert, während vorhandene Schutzrechte und Entlastungsmöglichkeiten seltener genutzt werden. Überlastung wird auf diese Weise eher getragen als reduziert, was dazu beiträgt, dass belastende Arbeitsbedingungen fortbestehen und sich langfristig stabilisieren.

5.10 Ansatzpunkte zur Prävention und Reduktion beruflicher Überlastung

Die vorliegenden Ergebnisse erlauben keine direkten oder eindeutigen Handlungsempfehlungen im Sinne überprüfter Interventionschritte. Die Studie ist keine Interventions- oder Evaluationsstudie, sondern zeigt Zusammenhänge, Muster und wiederkehrende Belastungsdynamiken im Arbeitsfeld der christlichen Kinder- und Jugendarbeit auf. Gleichwohl lassen sich aus der Gesamtschau der Befunde Hinweise auf systematische Ansatzpunkte ableiten, an denen Überlastung präventiv begrenzt oder in ihrer Intensität reduziert werden könnte.

Diese Ansatzpunkte sind als Stellschrauben zu verstehen: Sie markieren Bereiche, in denen Veränderungen potenziell wirksam werden können, ohne als allgemeingültige Lösungen oder Garantien für Entlastung verstanden werden zu dürfen. Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen dabei, dass nachhaltige Entlastung nur im Zusammenspiel organisationaler, individueller und sozialer Faktoren möglich ist. Zugleich zeigen sie, dass insbesondere organisationale Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle spielen, während individuelle und soziale Strategien vor allem flankierend wirken und strukturelle Defizite nicht ersetzen können.

Organisationale Ansatzpunkte: Strukturelle Voraussetzungen für Entlastung

- ***Verzahnung von Ausbildung und begleitetem Berufseinstieg***

Die Ergebnisse der Studie weisen darauf hin, dass Defizite in Ausbildung und Studium sowie ein fehlender oder unzureichend begleiteter Berufseinstieg das Risiko von Überlastung erhöhen. Belastungsrelevante Themen wie mentale Gesundheit, Selbstfürsorge und Abgrenzung werden in Ausbildungskontexten häufig nur randständig behandelt, während sie im Berufsalltag eine zentrale Rolle spielen. Ein systematisch begleiteter Berufseinstieg kann diese Lücke teilweise schließen, ersetzt jedoch keine frühzeitige Vorbereitung. Ansatzpunkte liegen daher sowohl in der stärkeren Integration entsprechender Inhalte in Ausbildung und Studium als auch in verbindlichen Begleitstrukturen beim Übergang in den Berufsalltag.

- ***Wirksamkeit von Entlastungsstrukturen sichern***

Formale Entlastungsrechte wie Überstundenausgleich oder Gespräche mit Vorgesetzten bestehen in vielen Fällen, entfalten jedoch nur begrenzte Wirkung. Die Befunde legen nahe, dass Entlastung nicht allein von der individuellen Initiative der Fachkräfte abhängig gemacht werden kann. Vielmehr kommt Arbeitgebern eine aktive Rolle zu, Entlastung zu legitimieren, Nutzungshürden abzubauen und deutlich zu machen, dass die Inanspruchnahme bestehender

Rechte ausdrücklich erwünscht ist. Entlastung wird damit zu einer gemeinsamen organisatorischen Verantwortung und nicht zu einer individuellen Ausnahme.

- ***Verantwortung für realistische Arbeitsbedingungen übernehmen***

Hohe Arbeitslast, strukturelle Mehrarbeit und fehlende Vertretungsregelungen zählen zu den zentralen Belastungsfaktoren im Arbeitsfeld. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Überlastung dort besonders stabil wird, wo Arbeitsanforderungen dauerhaft nicht mit den vorhandenen personellen und zeitlichen Ressourcen in Einklang stehen. Ansatzpunkte zur Prävention und Reduktion von Überlastung liegen daher wesentlich in der Verantwortung der Träger und Arbeitgeber, realistische Arbeitszeitmodelle, ausreichende Personalressourcen und verlässliche Vertretungsregelungen sicherzustellen. Entlastung kann unter diesen Bedingungen nicht allein durch individuelles Engagement kompensiert werden.

- ***Klärung von Rollen, Zuständigkeiten und Verantwortungsumfang***

Unklare Aufgabenprofile und zusätzliche Verantwortung ohne entsprechende zeitliche Absicherung tragen zur Verdichtung von Belastung bei. Die Befunde legen nahe, dass insbesondere dort Überforderung entsteht, wo fachliche, organisatorische und relationale Anforderungen zusammenfallen, ohne strukturell begrenzt zu sein. Eine klare Definition von Rollen, Zuständigkeiten und Verantwortungsumfängen stellt daher einen zentralen organisationalen Ansatzpunkt dar, um Überlastung vorzubeugen.

Individuelle Ansatzpunkte: Umgang mit Belastung innerhalb gegebener Strukturen

- ***Abgrenzung als bewusste Praxis***

Die Studie zeigt, dass Überlastung dort besonders stabil wird, wo sie als normaler Bestandteil des Berufsverständnisses akzeptiert ist. Ein bewusster Umgang mit eigenen Grenzen kann dazu beitragen, Belastung früher wahrzunehmen und anzusprechen. Gleichzeitig machen die Ergebnisse deutlich, dass individuelle Abgrenzung ohne strukturelle Unterstützung nur begrenzt wirksam bleibt.

- ***Thematisierung von Belastung***

Fachkräfte, die ihre Belastung offen gegenüber der Leitung ansprechen, berichten tendenziell von einem geringeren Überlastungserleben. Dies deutet darauf hin, dass die Artikulation von Belastung ein relevanter Ansatzpunkt sein kann, auch wenn ihre Wirksamkeit stark von den organisationalen Rahmenbedingungen abhängt.

- ***Erholungsfähigkeit stärken***

Eingeschränkte Erholung erweist sich als zentrales Problem. Individuelle Strategien zur Regeneration können kurzfristig stabilisierend wirken, ersetzen jedoch keine strukturell gesicherten Erholungsphasen. Ihre Bedeutung liegt vor allem in der Ergänzung organisationaler Maßnahmen.

Soziale Ansatzpunkte: Ressourcen aus Beziehungen und Gemeinschaft

- ***Team als zentrale Ressource***

Das Team stellt für einen Großteil der Befragten die wichtigste Ressource für das Wohlbefinden dar. Die Ergebnisse legen nahe, dass ein unterstützendes Teamklima Belastung abfedern kann,

während konflikthafte oder instabile Teams Belastung verstärken. Soziale Dynamiken im Team sind damit ein relevanter, wenn auch nicht hinreichender Ansatzpunkt.

- **Soziale Netzwerke außerhalb des Arbeitskontextes**

Der Austausch mit Familie, Freund:innen und sozialen Netzwerken außerhalb des kirchlichen Arbeitsumfelds erscheint als wichtige Ergänzung, um emotionale Inanspruchnahme auszugleichen und soziale Isolation zu vermeiden.

- **Sinn- und Glaubensressourcen bewusst einordnen**

Sinn, Berufung und Glaube wirken für einen Teil der Fachkräfte stabilisierend, können strukturelle Belastungen jedoch nicht kompensieren. Ihre Wirkung entfaltet sich vor allem dort, wo sie nicht zur Legitimation dauerhafter Überlastung beitragen, sondern von tragfähigen Rahmenbedingungen flankiert werden.

Wissenschaftliche Ansatzpunkte: Weiterführende Forschungsansätze

Die vorliegende Studie eröffnet eine empirisch fundierte Perspektive auf Belastung, Überlastung und Ressourcen in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit und trägt damit zur Schließung einer bislang wenig untersuchten Forschungslücke bei. Sie macht zentrale Belastungsdynamiken sichtbar, ordnet diese in arbeitsbezogene und organisationale Zusammenhänge ein und zeigt Ansatzpunkte für Prävention und Entlastung auf. Zugleich ist eine reflektierte Einordnung der Aussagekraft und Reichweite der Ergebnisse erforderlich.

Bei der Untersuchung handelt es sich um eine Querschnittsstudie, in der Daten zu einem einzigen Erhebungszeitpunkt erhoben wurden. Die Ergebnisse bilden damit eine Momentaufnahme der befragten Fachkräfte ab und erlauben Aussagen über Zusammenhänge und Muster, nicht jedoch über zeitliche Entwicklungen oder kausale Wirkzusammenhänge. Belastungserfahrungen, Ressourcen und Deutungsmuster können sich im Zeitverlauf verändern; entsprechende Dynamiken lassen sich mit dem gewählten Design nur begrenzt erfassen.

Auch hinsichtlich der Stichprobe ist eine differenzierte Betrachtung notwendig. Zwar weist die Studie durch ihre breite Streuung über unterschiedliche Träger, Tätigkeitsfelder und soziodemografische Merkmale eine hohe Reichweite und Vielfalt auf, dennoch handelt es sich nicht um eine statistisch repräsentative Stichprobe. Die Ergebnisse sind daher als aussagekräftige Hinweise und Trends zu verstehen, nicht als generalisierbare Aussagen über alle Fachkräfte der christlichen Kinder- und Jugendarbeit.

Darüber hinaus basiert die Untersuchung überwiegend auf quantitativen Selbstauskünften. Dieses Vorgehen ermöglicht den Vergleich von Belastungsdimensionen, Ressourcen und Wahrnehmungen in einer großen Stichprobe, bleibt jedoch in seinen Interpretationsmöglichkeiten begrenzt. Subjektive Deutungen, biografische Verläufe, organisationale Aushandlungsprozesse und implizite Normen lassen sich auf dieser Grundlage nur eingeschränkt erschließen. Die Ergebnisse verweisen daher nicht nur auf Befunde, sondern zugleich auf Leerstellen, die durch vertiefende Forschungsansätze weiter untersucht werden sollten.

Ein zentraler Ansatzpunkt für zukünftige Forschung liegt in der qualitativen Ergänzung der vorliegenden Ergebnisse. Qualitative Interviews oder Fallstudien mit Fachkräften, die von hoher Belastung oder Überlastung betroffen sind, könnten dazu beitragen, individuelle Deutungsmuster, professionelle Selbstverständnisse sowie organisationale Dynamiken differenzierter zu erfassen. Insbesondere die Normalisierung von Überlastung, der Umgang mit Entlastungsstrukturen und

Prozesse der Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben bieten sich für vertiefte qualitative Analysen an. Darüber hinaus erscheint eine systematische Untersuchung der Wirksamkeit von Entlastungs- und Unterstützungsinstrumenten sinnvoll. Die Studie zeigt, dass entsprechende Strukturen häufig vorhanden sind, ihre Nutzung und Wirkung jedoch begrenzt bleiben. Künftige Forschung könnte untersuchen, unter welchen Bedingungen solche Instrumente tatsächlich greifen, welche organisationalen Voraussetzungen ihre Wirksamkeit fördern und wie unbeabsichtigte Effekte vermieden werden können.

Ein weiterer Forschungsbedarf ergibt sich aus der Frage nach Vergleichsperspektiven. Die Einbeziehung anderer kirchlicher oder kirchennaher Berufsgruppen – etwa in der Gemeindearbeit, der Diakonie, der kirchlichen Bildungsarbeit oder im pastoralen Dienst – könnte helfen, die spezifischen Belastungsprofile der christlichen Kinder- und Jugendarbeit besser einzuordnen und vergleichende Bezugspunkte zu gewinnen. Solche Vergleiche würden zugleich die Einbettung der Ergebnisse in breitere kirchliche Arbeitskontexte ermöglichen.

Schließlich bieten einzelne Befunde der Studie Ansatzpunkte für thematische Vertiefungen. Dazu zählen insbesondere die Rolle von Teamdynamiken, die ambivalente Wirkung intrinsischer Motivation und Berufung sowie die differenzierte Bedeutung von Religiosität und Glaubenspraxis im beruflichen Kontext. Diese Aspekte zeigen sich als relevant, zugleich jedoch kontextabhängig und erklärungsbedürftig, und eröffnen ein breites Feld für weiterführende Forschung.

6. FAZIT

Der vorliegende Forschungsbericht zeichnet ein differenziertes, zugleich deutlich belastendes Bild der mentalen Gesundheit hauptamtlicher Fachkräfte in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit. Die Ergebnisse zeigen, dass Überlastung im Arbeitsalltag vieler Befragter eine zentrale Rolle spielt und nicht als individuelles Randphänomen verstanden werden kann. Mit 70 % der Fachkräfte, die sich mindestens gelegentlich überlastet fühlen, und lediglich 4 %, die keine Überlastung berichten, verweist die Studie auf eine breite Verankerung von Belastungserfahrungen im Arbeitsfeld. Im Vergleich mit anderen Berufsgruppen wird diese Besonderheit zusätzlich sichtbar, etwa durch den hohen Anteil emotionaler Erschöpfung (64 %), der deutlich über den Vergleichswerten der Sozialarbeit und anderer Erwerbstätiger liegt. Diese Befunde lassen sich als Hinweis auf ein Ungleichgewicht zwischen hohen Anforderungen und begrenzten Ressourcen einordnen.

Ein zentraler Belastungsfaktor zeigt sich in der Entgrenzung der Arbeitszeit. Mehrarbeit ist für einen Großteil der Fachkräfte alltäglich und stellt keine Ausnahme dar. Gleichzeitig bleibt die Wirksamkeit vorhandener Entlastungsstrukturen begrenzt: Obwohl formale Ausgleichsmöglichkeiten vielfach existieren, werden sie nur teilweise genutzt. Die Ergebnisse weisen damit auf eine Kluft zwischen formalen Entlastungsangeboten und einer gelebten Entlastungskultur hin, in der Nutzungshürden und implizite Erwartungen die tatsächliche Entlastung erschweren. Die Folgen zeigen sich auch im Privatleben der Fachkräfte, das häufig unter beruflichen Anforderungen steht und primär der Regeneration dient, während Erholung nur eingeschränkt gelingt.

Darüber hinaus macht die Studie Defizite in Ausbildung, Begleitung und Berufseinstieg sichtbar. Viele Fachkräfte fühlen sich unzureichend auf den Umgang mit Belastung, Selbstfürsorge und mentaler Gesundheit vorbereitet, und ein erheblicher Teil startet ohne strukturierte Begleitung in den Beruf. Zugleich deuten die Ergebnisse darauf hin, dass eine vorbereitete und begleitete Einarbeitung mit einem geringeren Überlastungserleben einhergeht. Belastung entsteht damit nicht erst im weiteren Berufsverlauf, sondern kann bereits in frühen Phasen der beruflichen Sozialisation angelegt sein.

Trotz dieser Belastungen berichten viele Fachkräfte von starken intrinsischen Ressourcen. Sinnstiftung und Berufung werden von einem Großteil der Befragten als stabilisierend erlebt und tragen wesentlich zur Bindung an das Arbeitsfeld bei. Diese Ressourcen wirken jedoch ambivalent: Sie können Belastung abfedern, gleichzeitig aber auch zur Normalisierung von Überlastung beitragen, wenn hohe Anforderungen als selbstverständlicher Teil des beruflichen Selbstverständnisses akzeptiert werden. Auch Glaube und geistliche Gemeinschaft werden von einem Teil der Fachkräfte als unterstützend erlebt, entfalten ihre Wirkung jedoch vor allem auf der Ebene subjektiver Sinn- und Deutungserfahrungen und können strukturelle Belastungen nicht kompensieren.

Zusammenfassend verdeutlicht die Studie, dass die mentale Gesundheit in der christlichen Kinder- und Jugendarbeit weniger durch einzelne Belastungsfaktoren als durch das Zusammenspiel hoher Anforderungen, begrenzter Entlastungswirksamkeit und eingeschränkter Regeneration geprägt ist. Die Befunde unterstreichen damit den Bedarf an einer Weiterentwicklung organisationaler Rahmenbedingungen, die individuelle Ressourcen nicht voraussetzen oder überfordern, sondern gezielt unterstützen und absichern.

7. LITERATUR

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.).

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180.

Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393–417.

Bauknecht, J., & Wesselborg, B. (2022). Psychische Erschöpfung in sozialen Interaktionsberufen von 2006 bis 2018. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 17(3), 328–336.

Beck, A. T. (1963). Thinking and depression. *Archives of General Psychiatry*, 9(4), 324–333.

Beer, O. W., Phillips, R., & Quinn, C. R. (2021). Exploring stress, coping, and health outcomes among social workers. *European Journal of Social Work*, 24(2), 317–330.

Bercier, M. L., & Maynard, B. R. (2015). Interventions for secondary traumatic stress with mental health workers: A systematic review. *Research on Social Work Practice*, 25(1), 81–89.

BIBB-FDZ. (2020). *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018* [Datensatz]. <https://fdz.iab.de/de/bibb-baua-erwerbstaetigenbefragung>

Blasius, J., & Baur, N. (2022). Multivariate Datenstrukturen. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 727–748). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8_45

Bride, B. E. (2007). Prevalence of secondary traumatic stress among social workers. *Social Work*, 52(1), 63–70.

Büssing, A. (2019). *Gesundheit und Arbeitsbelastung in sozialen Berufen*. Beltz Juventa.

Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Harrison, R. V., & Pinneau, S. R. (1975). *Job demands and worker health*. U.S. Department of Health, Education, and Welfare.

Cudjoe, T. K., Roth, D. L., Szanton, S. L., Wolff, J. L., Boyd, C. M., & Thorpe, R. J. (2018). The epidemiology of social isolation. *The Journals of Gerontology: Series B*, 75(1), 107–113.

Dahl, C. (2017). *Selbstfürsorge für psychosoziale Fachkräfte*. Empirische Pädagogik.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.

Deutsches Institut für Normung. (2000). *DIN EN ISO 10075-1: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung*.

Drüge, M., & Schleider, K. (2016). Psychosoziale Belastungen und Beanspruchungsfolgen bei Fachkräften der Sozialen Arbeit und Lehrkräften. *Soziale Passagen*, 8(2), 293–310.

Edwards, L., Bretherton, R., Gresswell, M., & Sabin-Farrell, R. (2020). Social support, spiritual well-being, and depression in Christian clergy. *Mental Health, Religion & Culture*, 23(10), 857–873.

Evans, S., Huxley, P., Gately, C., Webber, M., Mears, A., Pajak, S., & Katona, C. (2006). Mental health, burnout and job satisfaction among mental health social workers. *The British Journal of Psychiatry*, 188(1), 75–80.

Ferreira, Y., & Vogt, J. (2021). Psychische Belastung und deren Herausforderungen. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 76, 202–219.

Felfe, J., Krick, A., & Reiner, A. (2020). Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit. In *IGA-Report 43* (S. 85–91).

Figley, C. R. (Hrsg.). (1995). *Compassion fatigue*. Brunner/Mazel.

Gómez-García, R., Alonso-Sangregorio, M., & Llamazares-Sánchez, M. L. (2020). Burnout in social workers and sociodemographic factors. *Journal of Social Work*, 20(4), 463–482.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.

Häder, M., & Häder, S. (2022). Stichprobenziehung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 425–441). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8_27

Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.

Hollederer, A. (2023). Wer leidet in der Sozialen Arbeit an Erschöpfung? *Soziale Passagen*. <https://doi.org/10.1007/s12592-023-00463-7>

Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2024). *Qualitative Inhaltsanalyse* (6. Aufl.). Beltz Juventa.

Martela, F., Gómez, M., Unanue, W., Araya, S., Bravo, D., & Espejo, A. (2021). What makes work meaningful? *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103631. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103631>

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory manual* (2nd ed.). Consulting Psychologists Press.

Niedhammer, I., Bertrais, S., & Witt, K. (2021). Psychosocial work exposures and health outcomes. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(7), 489–508.

Prosser, D., Johnson, S., Kuipers, E., et al. (1996). Mental health, burnout and job satisfaction among hospital and community-based mental health staff. *British Journal of Psychiatry*, 169, 334–337.

Ravalier, J. M., McFadden, P., Boichat, C., Clabburn, O., & Moriarty, J. (2021). Social worker well-being. *The British Journal of Social Work*, 51(1), 297–317.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

Siegrist, J. (2016). *Stress bei der Arbeit*. Beltz.

Ulich, E., & Wülser, M. (2012). *Arbeitspsychologie* (7. Aufl.). vdf Hochschulverlag.

World Health Organization. (1997). *International statistical classification of diseases and related health problems (ICD-10)*.

Zeschke, M. (2025). Die Rolle von Erreichbarkeitserwartungen und Arbeitszeiterfassung bei der Gesundheit von Beschäftigten im Homeoffice. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 79(3), 329–340.

Einsatz KI-gestützter Werkzeuge bei der Erstellung des Forschungsberichts

Zur Erstellung des vorliegenden Forschungsberichts wurden KI-gestützte Sprachmodelle unterstützend eingesetzt. Der Einsatz beschränkte sich dabei überwiegend auf die sprachliche Formulierung, Überarbeitung und stilistische Vereinheitlichung der Texte. Die inhaltliche Konzeption, die Entwicklung zentraler Fragestellungen und Hypothesen sowie die Interpretation der Ergebnisse lagen vollständig in der Verantwortung der Autor:innen. Eine Ausnahme bildet die Berechnung statistischer Kennwerte, die – entsprechend gängiger Forschungspraxis – unter Nutzung in die verwendete Forschungssoftware integrierter KI-basierter Analysefunktionen erfolgte.

Im Rahmen der Textüberarbeitung kamen exemplarisch folgende Prompts zum Einsatz:

- Analysiere die unterschiedlichen Schreibstile in diesem Abschnitt, bei dem mehrere Autor:innen beteiligt waren, und nimm minimale Anpassungen vor, sodass der Text insgesamt einheitlich wirkt.
- Überarbeite die folgende Passage und korrigiere dabei Rechtschreib-, Interpunktions- und Grammatikfehler.
- Überarbeite den folgenden Absatz und kürze ihn, ohne dabei wesentliche Inhalte wegfällen zu lassen oder die inhaltliche Argumentation wesentlich zu verändern.