

I Inhaltsverzeichnis

I	Inhaltsverzeichnis	IX
II	Abbildungsverzeichnis	XVII
III	Tabellenverzeichnis	XXI
IV	Abkürzungsverzeichnis	XXV
1	Einleitung.....	1
1.1	Themenrelevanz und Problemstellung	1
1.2	Überblick zum Forschungsstand.....	5
1.2.1	Studien zum Zusammenhang von Führung und Gesundheit.....	5
1.2.1.1	Inhaltliche Forschungsstandreflexion zu Führung und Gesundheit.....	18
1.2.1.2	Reflexion methodischer Rahmenbedingungen und Studienmerkmale.....	21
1.2.2	Studien zu Führung an Hochschulen	24
1.2.3	Befundlage zu Gesundheit und Führung im Setting Hochschule	37
1.3	Forschungsstandsystematisierung und Präzisierung der Forschungsfrage.....	43
1.4	Konkretisierung der Fragestellung und Vorgehensweise	46
2	Theoretischer Bezugsrahmen	49
2.1	Gesunde Führung	49
2.1.1	Theoretische Perspektiven auf den Gesundheits- und Führungsbegriff	50
2.1.2	Indirekte, strukturelle Bedeutung der Führungskraft im BGM	54
2.1.3	Direkte, personelle Bedeutung gesunder Führung für die Mitarbeitergesundheit	59
2.1.3.1	Intern: Selbstführung bzw. Innenperspektive der Führungskraft.....	60
2.1.3.2	Mediationsfunktion: (Durch-)Führung	62
2.1.3.3	Extern: Führung von Team, Organisation und Umwelt.....	64
2.1.4	Gesunde Führung und Führungsstil.....	66
2.1.4.1	Klassische Führungsstiltypologie.....	67
2.1.4.2	Neuere Führungsstiltypologien	70
2.1.5	Gesunde Führung und Hierarchie	73
2.1.6	Gesunde Führung und Führungsverhalten, -persönlichkeit und -beziehung	75
2.1.7	Modelle und Perspektiven gesunder Führung	78

2.1.7.1	KIIGA-Modell.....	78
2.1.7.2	Vier-Ebenen-Modell gesundheitsförderlichen Führens.....	80
2.1.7.3	Health-oriented-Leadership (HoL)	82
2.1.7.4	Acht-Faktoren-Modell	85
2.1.7.5	GEFA-Modell	86
2.1.7.6	Sechs-Dimensionen-Modell gesunder Führung in der öffentlichen Verwaltung	88
2.1.7.7	Modellkritik und -anwendbarkeit	89
2.1.8	Zusammenhang zw. Belastung, Beanspruchung, Ressourcen und Stressoren	91
2.1.9	Zusammenfassung	96
2.2	Die Organisationsform Hochschule und ihre Akteure.....	98
2.2.1	Entwicklungen an Hochschulen und ihre Auswirkungen	98
2.2.2	Strukturelle Besonderheiten an Hochschulen	105
2.2.3	Finanzielle Besonderheiten an Hochschulen.....	107
2.2.4	Personelle Besonderheiten und Charakteristika an Hochschulen.....	110
2.2.4.1	Universitätsmanagement und -leitung	111
2.2.4.2	Führung des akademischen Personals – Mittlere und obere Hierarchieebene	115
2.2.4.3	Personalkategorien und -aufgaben an Hochschulen – Arbeiterebene	120
2.2.4.3.1	Charakteristika und Aufgabenfelder des wissenschaftlichen Personals	122
2.2.4.3.2	Charakteristika und Aufgabenfelder des nicht-wissenschaftlichen Personals.....	125
2.2.4.3.3	Exkurs: Personelle Besonderheiten und Regelungen im Freistaat Sachsen	128
2.2.5	Zusammenfassung	129
2.3	Gesundheitsförderung an Hochschulen	133
2.3.1	Die Hochschule als gesundheitsförderndes Setting	134
2.3.2	Gütekriterien der Gesundheitsförderung und Führungsebeneneinbindung.....	137
2.3.3	Qualitätskriterien der Gesundheitsförderung	139
2.3.4	Behördliches Gesundheitsmanagement in der öffentlichen Verwaltung	141
2.3.4.1	Maßgaben des Präventionsgesetzes für die Hochschulen.....	143
2.3.4.2	Gesetzliche Regelungen zum BGM im Freistaat Sachsen.....	145
2.3.4.3	Gesundheitsorientierte Führung in der öffentlichen Verwaltung	148

2.3.5	Statusgruppengesundheit und Beeinflussungsmöglichkeiten an Hochschulen	150
2.3.6	Zusammenfassende Betrachtung gesundheitsorientierter Führung an Hochschulen	153
2.3.7	Theoretisch analytischer Bezugsrahmen und Forschungsfragestellung	157
3	Methodik	159
3.1	Kontextueller Bezugsrahmen der Fallstudie	159
3.1.1	Statusgruppen an der Technischen Universität Chemnitz	159
3.1.2	Räumlicher und organisatorischer Aufbau des Fallbeispiels	162
3.1.3	Finanzielle Ressourcen	164
3.1.4	Hochschulpolitische und gesundheitsrelevante Entwicklungen	165
3.1.5	Universitäres Gesundheitsmanagement und Führung an der TUC	167
3.1.5.1	Arbeits- und Gesundheitsschutz	170
3.1.5.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	171
3.1.5.3	Bewegungsbezogene universitäre Gesundheitsförderung	172
3.1.5.4	Gesunde Führung	173
3.1.6	Zusammenfassung	174
3.2	Empirisches Vorgehen und methodische Vorüberlegungen	177
3.2.1	Forschungsfeldbestimmung und methodologische Positionierung	179
3.2.2	Aufbau des Forschungsdesigns	180
3.2.3	Entwicklung der Interviewleitfäden für Mitarbeiter und Vorgesetzte	182
3.3	Ablauf der Qualitativen Interviewstudien	186
3.3.1	Durchführungsschritte der Mitarbeiterinterviews	187
3.3.2	Durchführungsschritte der Vorgesetzteninterviews	192
3.3.3	Datenaufnahme und -aufbereitung	197
3.3.3.1	Anonymisierung und Pseudonymisierung der Interviewtranskripte	202
3.3.3.2	Pretestphase zu den Mitarbeiter- und Vorgesetzteninterviews	203
3.3.4	Beschreibung des Mitarbeiter- und Vorgesetztensamples	205
3.4	Datenauswertung - Qualitative Inhaltsanalyse	210
3.5	Follow-Up-Studiendesign zur Mitarbeiterinterviewstudie	213
3.5.1	Teil A: Biografiearbeit	215

3.5.1.1	Materialien und Methodischer Ablauf der Biografiearbeit	216
3.5.1.2	Auswertungsvorgehen und Bewertungslogik	217
3.5.2	Teil B: 3D-Visualisierung.....	218
3.5.2.1	Visualisierungsmaterialien und technische Umsetzung	220
3.5.2.2	Untersuchungsablauf	224
3.5.2.3	Auswertungsvorgehen und Bewertungslogik	226
3.5.3	Teil C: Evaluationszielscheibe zu den Merkmalen Gesunder Führung.....	228
3.5.3.1	Materialien und methodischer Einsatz der Evaluationszielscheibe.....	229
3.5.3.2	Arbeitsschritte zur Auswertung der Evaluationszielscheibe	230
3.6	Zusammenfassung	230
4	Ergebnisse	233
4.1	Vorgesetztenperspektive	233
4.1.1	Merkmale des Vorgesetztsamples	234
4.1.1.1	Werdegang	234
4.1.1.1.1	TUC interner Karriereweg im Vorfeld zur Führungsposition.....	235
4.1.1.1.2	TUC externer Karriereweg im Vorfeld zur Führungsposition	236
4.1.1.1.3	Zeitraum der Führungsposition und Zukunftsperspektive	238
4.1.1.2	Mitarbeiterkonstellation	240
4.1.1.2.1	Altersstruktur und Mitarbeiterzahl im Arbeitsbereich des Vorgesetzten	241
4.1.1.2.2	Hierarchische Besonderheiten	245
4.1.1.3	Zusammenfassung zu Vorgesetztsample und Mitarbeiterkonstellation	249
4.1.2	Selbstführung	252
4.1.2.1	Gesundheit	252
4.1.2.1.2	Gesundheitliches Befinden der Führungskraft.....	255
4.1.2.1.3	Verhaltensprävention der Führungskraft.....	258
4.1.2.1.4	Informations- und Schulungsbedarfe zu Gesundheitsthemen	261
4.1.2.2	Führung.....	263
4.1.2.2.1	Definition des Führungsbegriffs	263
4.1.2.2.2	Vorbereitung auf und Unterstützung in der Vorgesetztenrolle	264

4.1.2.3	Work-Life-Balance	268
4.1.2.3.1	Mehrarbeit und Überstunden.....	268
4.1.2.3.2	Priorisierung	271
4.1.3	Mitarbeiterumgang bzw. Verhältnis zu den Mitarbeitenden	273
4.1.3.1	Kollegialität und freundschaftlicher Umgang	273
4.1.3.2	Autorität	275
4.1.3.3	Offenheit und Vertrauen	277
4.1.3.4	Vorbild.....	279
4.1.3.5	Respekt und Fairness	281
4.1.3.6	Motivation	282
4.1.3.7	Anerkennung und Wertschätzung.....	284
4.1.4	Arbeitsgestaltung	285
4.1.4.1	Entscheidungen	286
4.1.4.2	Entwicklung und Weitblick	287
4.1.4.3	Strukturvorgaben und Verantwortungsübertragung	290
4.1.4.4	Hilfestellungs- und Unterstützungsangebote	292
4.1.4.5	Informations- und Kommunikationsfluss	295
4.1.4.5.1	Kommunikationsarten	295
4.1.4.5.2	Kommunikationsmerkmale	298
4.1.4.5.3	Feedback	299
4.1.4.6	Handlungsspielraum	300
4.1.4.7	Gestaltung der Work-Life-Balance der Mitarbeiter	301
4.1.5	Arbeits- und Organisationskultur.....	304
4.1.5.1	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	304
4.1.5.1.1	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	304
4.1.5.1.2	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	305
4.1.5.1.3	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	309
4.1.5.2	Arbeitsklima	311
4.1.5.3	Universitärer Rahmen und Zusammenarbeit	314

4.1.6	Gesundheitsverantwortung und -beeinflussung	316
4.1.6.1	Gesundheitsverantwortung bei Führungskraft und Mitarbeitenden.....	317
4.1.6.2	Gesundheitsverantwortung bei der Universitätsleitung bzw. dem Arbeitgeber	318
4.2	Mitarbeiterperspektive	320
4.2.1	Selbstführung der Vorgesetzten aus Sicht der Mitarbeitenden.....	320
4.2.2	Charakteristika des Mitarbeiterumgangs.....	323
4.2.3	Mitarbeiter-Vorgesetzten-Konstellation	324
4.2.3.1	Autorität und Hierarchie	329
4.2.3.2	Loyalität und Solidarität.....	331
4.2.3.3	Expertise und fachliche Kompetenz vs. sozialer Umgang	332
4.2.3.4	Empathie	334
4.2.3.5	Vertrauen.....	339
4.2.3.6	Fairness und Respekt	342
4.2.3.7	Motivation	344
4.2.3.8	Anerkennung und Wertschätzung.....	346
4.2.4	Arbeits- und Organisationsgestaltung aus Mitarbeiterperspektive	350
4.2.4.1	Entwicklung und Weitblick	351
4.2.4.2	Hilfestellung und Unterstützung.....	355
4.2.4.3	Strukturvorgaben und Handlungsspielraum	361
4.2.4.4	Kommunikation und Interaktion	364
4.2.4.5	Beeinflussung der Work-Life-Balance	370
4.2.4.6	Arbeitsanforderungen und Belastungsgrenzen	372
4.2.5	Beeinflussung der Arbeits- und Organisationskultur.....	374
4.2.5.1	BEM	374
4.2.5.2	Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	375
4.2.5.3	Verhaltensprävention	377
4.2.5.4	Verhältnisprävention	380
4.2.5.5	Arbeitsklima und Konfliktkultur.....	384
4.2.6	Arbeitsbiographischer Verlauf zum Wohlbefinden	388

4.2.6.1	Perspektive der wissenschaftlichen Mitarbeitenden.....	388
4.2.6.2	Perspektive des Personals aus dem Bereich Verwaltung und Technik.....	393
4.2.7	Merkmale gesunder Führung im kategorialen Vergleich	396
5	Diskussion	401
5.1	Ergebnisdiskussion und Beantwortung der Forschungsfragestellungen.....	401
5.1.1	Selbstführung der Vorgesetzten.....	401
5.1.2	Mitarbeiterumgang und -verhältnis	406
5.1.3	Arbeits- und Organisationsgestaltung	413
5.1.4	Arbeits- und Organisationskultur.....	422
5.1.5	Implikationen für Gesunde Führung an Hochschulen	432
5.2	Methodendiskussion.....	436
6	Schlussbetrachtungen	439
6.1	Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse.....	439
6.2	Forschungsausblick.....	445
7	Anhang	447
V	Literaturverzeichnis.....	XXIX